

Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa?

Pauli Forma, Karoliina Harkonmäki, Pirjo Saari ja Janne Väänänen (toim.)

Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa?

Kuntatyö 2010 -PROJEKTI
Kuntien eläkevakuutus
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Suomen Kuntaliitto

www.keva.fi/kuntatyo2010
www.kunnat.net/kuntatyo
www.kuntatyo.fi

Paperi: ISBN 978-952-5317-66-4
Pdf: ISBN 978-952-5317-67-1

Taitto: Henna Isoniemi
Kansi: Harri Heikkilä
Kirjapaino: Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

Esipuhe

Kunta-alaa koskevat tutkimukset ja selvitykset on usean vuoden ajan voitu asettaa muutoksen, murroksen ja erilaisten haasteiden viitekehykseen. Näin on edelleen ja vielä entistä voimakkaammin. Haasteet ovat jo tuttuja: väestön ikärakenne ja eläkepoistuma, alueellinen tasapaino, palvelujen järjestäminen ja laatu, työntekijöiden ikääntyminen ja jaksaminen työssä. Haasteisiin varaudutaan tällä hetkellä erityisesti PARAS-hankkeella, johon liittyvä suunnittelu ja uudelleenorganisoinnit vaativat paljon työtä kuntakentällä. Muutos asettaa vaatimuksia paitsi rakenteiden uudistamiselle myös muutosta tukevalle henkilöstöjohtamiselle.

Työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen tukemiseen kunta-alalla on kiinnitetty runsaasti huomiota viime vuosina. Tällä panostuksella on myös saatu aikaan positiivisia tuloksia. Työssä jatkaminen on kunnallisessa eläkejärjestelmässä yleistynyt. Kunnat ovat myös ottaneet enenevässä määrin käyttöön erilaisia työhyvinvointia tukevia käytäntöjä. Puitteita paremmalle työhyvinvoinnille ja työssä jatkamiselle rakennetaan jatkuvasti. Lisäksi on havaittavissa merkkejä työntekijöiden työhyvinvoinnin paranemisesta.

Tärkeä rooli kunta-alan haasteisiin varautumisessa on jatkossakin kunta-alan toimijoiden välisellä yhteistyöllä. Tämä kirja on osa Suomen Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen yhteistä Kuntatyö 2010 -projektia, jolla varaudutaan kiristyvään työvoimakilpailuun. Toivon, että kirjan eri artikkelit antavat taustatietoa ja avaavat uusia näkökulmia etsittäessä ratkaisuja kysymykseen, miten kunta-alan työvoiman saanti tulevaisuudessa turvataan.

Markku Kauppinen

toimitusjohtaja
Kuntien eläkevakuutus

Kirjoittajat

Pauli Forma, VTT, dosentti, tutkimus- ja kehittämisjohtaja
Kuntien eläkevakuutus

Tuomo Halmeenmäki, HM, tilastopäällikkö
Kuntien eläkevakuutus

Karoliina Harkonmäki, FT, tutkija
Kuntien eläkevakuutus

Kirsi Kivioja, HM, VTL, eläkeratkaisija
Kuntien eläkevakuutus

Anne Korhonen, VTM, kuntoutusasiantuntija
Kuntien eläkevakuutus

Katinka Lybäck, YTL, tilastosuunnittelija
Kuntien eläkevakuutus

Pirjo Saari, YTM, tutkija
Kuntien eläkevakuutus

Taina Tuomi, KT, kehittäispäällikkö
Kuntien eläkevakuutus

Olli Viljanen, valtiot. yo, opiskelija

Janne Väänänen, TtM, tutkija
Kuntien eläkevakuutus

Sisällys

Tiivistelmä	1
Sammandrag	3
Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa?	5
Kirjan artikkelit	9
 Karoliina Harkonmäki	
Työhön ja elämäntilanteeseen liittyvien tekijöiden yhteys mielenterveyden häiriöiden ilmaantumiseen	13
 Kirsi Kivioja	
Työssäjaksajien uupumus ja muutosalttius	25
 Anne Korhonen	
Työelämän uhkatekijät kunta-alalla ja niiden yhteys työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisaikeisiin	43
 Pirjo Saari	
Mistä kuntatyöntekijöiden lisääntyneet eläkeaikomukset johtuvat?	61
 Pauli Forma	
Työhyvinvointitoimintaan osallistuminen ja siitä hyötyminen kuntatyöpaikoilla	75
 Taina Tuomi ja Olli Viljanen	
Strategioista tuloksiin – kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstöraportti työhyvinvointijohtamisen ohjaimina	91
 Tuomo Halmeenmäki ja Katinka Lybäck	
Eläkkeelle siirtyminen ja työssä jatkaminen eläkeuudistuksen näkökulmasta	103
 Tilastoliite	129

Tiivistelmä

Kirjassa tarkastellaan kunta-alan eläkkeelle siirtymistä, työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin tukemista. Kirjassa hyödynnetään rekisteriaineistoja, Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-alan työntekijöille suunnattua kyselyä sekä kuntien strategia-asiakirjoja.

Suurin osa kuntatyöntekijöistä on varsin tyytyväisiä työhönsä. He myös kokevat työnsä varsin turvatuksi, ja koettua työkyvyttömyyden uhkaa ilmenee kuntatyöntekijöiden keskuudessa melko vähän. Suurimmaksi uhkakuvaksi koettiin työn vaatimustason liiallinen kasvu erityisesti työmäärän lisääntymisen suhteen, joka myös heijastui alempana työtyytyväisyytenä ja varhaiseläkkeelle siirtymisen suunnitteluna. Myös haasteita havaittiin, sillä noin joka kolmannella kuntatyöntekijällä esiintyy jonkinlaisia oireita uupumuksesta. Itse arvioitu terveys, työn vaatimukset, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, työn henkinen raskaus ja työn fyysinen raskaus olivat yhteydessä uupumukseen. Väsyminen heijastuu erilaisten muutosvaihtoehtojen harkitsemiseen, joita olivat muun muassa uudelleen kouluttautuminen, alan tai työpaikan vaihtamisen harkinta, osa-aikatyöhön siirtymishalukkuus tai halukkuus pitää pidempää vapaata.

Eläkkeelle siirtyminen on kunta-alalla myöhentynyt ja työssä jatkaminen lisääntynyt. Vanhuuseläkkeen lykkääjien osuus on kasvanut ja eläkkeeltä töihin palanneiden tai eläkkeen rinnalla työskentelevien määrä on noussut. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pienentynyt ja työstä poistuminen työkyvyttömyyden vuoksi ei ole niin lopullista kuin aiemmin. Kyselyaineiston perusteella merkittävimmät työssä jatkamiseen liittyvät tekijät ovat hyvä fyysinen työkyky, työmäärän kohtuullisuus sekä kokemus siitä, että työnantaja tukee työssä jatkamista. Tärkeitä tekijöitä jatkamisen kannalta ovat myös työilmapiiri, esimiestyö, työelämän suuret muutokset kuten ulkoistaminen tai kokemukset työtehtävien vaikeutumisesta tai työmäärän lisääntymisestä. Mielenterveyden häiriöt, etenkin masennus, ovat eräs keskeinen haaste työssä jatkamisen kannalta. Työhön liittyvistä tekijöistä henkisesti hyvin raskaaksi koettu työ, koettu syrjintä tai muu henkinen väkivalta esimiehen tai työkavereiden taholta, työtehtävien vaativuus suhteessa osaamiseen ja ammattikokemukseen sekä todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta olivat yhteydessä korkeampaan mielenterveyden häiriöiden ilmaantuvuuteen. Työn ulkopuolisista tekijöistä epämieluisaksi koettu huolenpito-vastuu, kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi sekä koettu elämäntilanteen raskaus ennakoivat selvästi masennuksen tai muun mielenterveydenhäiriön ilmaantumista seurannassa.

Työhyvinvoinnin eri osa-alueet samoin kuin työssä jatkamisen ja jaksamisen tukeminen näkyvät hyvin henkilöstöstrategian tavoitteissa. Sen sijaan kuntastrategioissa painottuvat osaaminen ja johtaminen ja työssä jatkamisen tukeminen erittäin harvoin. Yleisimpiä työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimenpiteitä kunta-alalla ovat ammattitaitoa parantava koulutus, esimiesvalmennus, liikuntatoiminta sekä erilaiset vapaamuotoiset tilaisuudet. Hyödyllisimmiksi toimenpiteiksi työntekijät kokevat ammattitaitoa parantavan koulutuksen, lääkinnällisen kuntoutuksen sekä esimiesvalmennuksen. Haasteena on saada toimintaan osallistuminen ja työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät tarpeet kohtaamaan optimaalisella tavalla.

Sammandrag

I boken granskas övergången till pension, arbetshälsan och främjandet av arbetshälsan inom kommunsektorn. Boken utnyttjar registermaterial, Kommunjobb 2010 -forskningens enkät som riktades till de anställda inom kommunsektorn samt kommunernas strategidokument.

Merparten av de kommunalt anställda är rätt nöjda med sitt arbete. De upplever också sitt arbete som tämligen tryggt, och erfarenheter av hot om arbetslöshet förekommer i väldigt liten utsträckning bland de kommunalt anställda. Den största hotbilden utgjordes av en alltför stor ökning av kravnivån beträffande arbetet, i synnerhet när det gäller ökningen av arbetsmängden, vilket också avspeglade sig som en lägre arbetstillfredsställelse och ledde till planer på övergång till förtidspension. Man fann även utmaningar, eftersom ungefär var tredje kommunalt anställd uppvisar någotslags symptom på utmattning. Den självupplevda hälsan, de krav arbetet ställer, atmosfären och samarbetet, chefsarbetet, den ökade arbetsmängden över toleransgränsen, för svåra arbetsuppgifter, samt arbetets psykiska och fysiska belastning var förknippade med utmattningen. Tröttheten avspeglas i övervägande av olika förändringssalternativ, som t.ex. omskolning, funderingar på att byta bransch eller arbetsplats, villighet att övergå till deltidsarbete eller en önskan om att ta ut en längre ledighet.

Pensioneringen har senarelagts inom den kommunala sektorn och det fortsatta förvärvsarbetet har ökat. Andelen personer som skjuter upp ålderspensionen har ökat och antalet personer som från pensioneringen återgår till arbete eller som arbetar vid sidan om pensionen har stigit. Antalet nya invalidpensioner har minskat och lämnandet av arbetslivet på grund av arbetsoförmåga är inte så slutgiltigt som förut. På basis av frågematerialet är de främsta faktorerna i anknytning till fortsatt förvärvsarbete en god fysisk arbetsförmåga, en rimlig arbetsmängd samt erfarenheter av att arbetsgivaren stöder fortsatt förvärvsarbete. Viktiga faktorer med tanke på fortsatt förvärvsarbete är även atmosfären på arbetsplatsen, chefsarbetet, stora förändringar i arbetslivet som utläggning eller upplevelser av att arbetsuppgifterna försvårats eller arbetsmängden ökat. Mentala rubbningar, i synnerhet depression, utgör en central utmaning med tanke på fortsatt förvärvsarbete. Av faktorer i anslutning till arbetet var ett arbete som upplevdes som psykiskt mycket betungande, upplevelser av diskriminering eller annat psykiskt våld från chefs eller arbetskamraternas sida, krävande arbetsuppgifter i förhållande till kompetensen och yrkeserfarenheten samt en sannolik risk för att arbetsuppgifterna ska bli för svåra, förknippade med en större förekomst av mentala störningar. Av faktorer utanför arbetet är ett omsorgsansvar som upplevs som otrevligt, en upplevelse av att hemsysslorna försummas på grund av förvärvsarbete samt en upplevelse

av att livssituationen tynger, sådana som klart och tydligt varslar om att en depression eller någon annan mental störning kommer att framträda vid uppföljningen.

Arbetshälsans olika delområden liksom främjandet av fortsatt förvärvsarbete och ork i arbete syns väl i målen för personalstrategin. Däremot poängteras kompetens och ledning samt främjandet av fortsatt förvärvsarbete väldigt sällan i kommunstrategierna. De vanligaste åtgärderna för att stöda arbetshälsan och fortsatt förvärvsarbete inom kommunsektorn är utbildning för att förbättra yrkeskunskapen, chefsträning, motionsverksamhet samt olika slags tillställningar med fri samvaro. De anställda upplever utbildningen för att förbättra yrkeskunskapen, den medicinska rehabiliteringen samt chefsträningen som de nyttigaste åtgärderna. Utmaningen består i att få deltagandet i verksamheten samt behoven i anknytning till arbetshälsan och upprätthållandet av arbetsförmågan att mötas på ett optimalt sätt.

Pauli Forma, Karoliina Harkonmäki,
Pirjo Saari ja Janne Väänänen

Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa?

Johdanto

Kunta-alalla työskentelee keski-ikästään Suomen työmarkkinoiden vanhinta työvoimaa. Noin kolmannes kuntatyöntekijöistä tulee siirtymään eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden kuluessa ja noin puolet vuoteen 2025 mennessä. Ikärakenteen seurauksena erilaiset työkykyyn liittyvät haasteet ovat kuntatyössä erityisen ajankohtaisia, sillä monessa kunta-alan ammattissa työ on henkisesti tai fyysisesti raskasta. PARAS-hankkeen myötä kuntien määrä vähenee, keskimääräinen kuntakoko kasvaa ja erilaiset yhteistyömuodot palvelujen järjestämisessä kuntien välillä lisääntyvät. Yleisemminkin tavat järjestää palveluita muuttuvat ja monipuolistuvat.

Kunta-ala on rakenteellisista syistä keskellä merkittävää murrosta, joka asettaa haasteita kuntapalvelujen järjestämiselle, muutoksen hallinnalle sekä henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Myös kunnan työnantajamaiseen hallinta korostuu. Kaikki nämä tekijät kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa. Kunta, jossa palvelut ovat laadukkaita, houkuttelee asukkaita. Jotta palvelut toimivat, henkilöstön voimavarojen ja motivaation tulee olla kunnossa. Parhaat työntekijät tulevat töihin vain työnantajamaineeltaan hyvämaineiseen kuntaorganisaatioon. Viimeksi mainittu vain korostuu, kun työvoimasta tulee pulaa.

Keskeinen osa hyvää työnantajamainetta on työhyvinvointi ja sen turvaaminen. Suomessa on 1990-luvun alusta lähtien kiinnitetty runsaasti huomiota työkyvyn tukemiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Ikärakenteen muutoksiin on varauduttu laajoilla kansallisilla ja eri työmarkkinasektoreihin kohdentuvilla toimintaohjelmilla, lainsäädännön muutoksilla sekä työpaikkatason toimenpiteillä. Suomi on saanut jopa kansainvälistä mainetta ”ikäpolitiikastaan”, erityisesti Kansallisesta Ikäohjelmasta. Tutkimuksissa, joissa on verrattu eri työmarkkinasektoreita, on havaittu, että monet työhyvinvointia edistävät käytännöt ovat yleisimpiä valtiosektorilla. Kunta-ala esiintyy näissä vertailuissa useimmiten hyvänä kakkosena (ks. Kauppinen ym. 2007; Ylöstalo 2007). Tutkimusten mukaan työntekijöiden työhyvinvointin tukeminen erilaisin toimenpitein ja käytännöin on viime vuosina lisääntynyt kunta-alalla (Saari, Harkonmäki & Väänänen 2006). Työhyvinvointitoiminta on myös aikaisempaa enemmän strategista toimintaa (Kauppinen 2005). Erot suurten ja pienten kuntien välillä ovat kuitenkin merkittävät suurten kuntien ollessa toiminnassaan edistyskellisempiä.

Työministeriön työolobarometrin ennakkotietojen mukaan työelämän laatu on Suomessa pysynyt kokonaisuudessaan jotakuinkin ennallaan viime vuosina, joskin julkisella sektorilla kokonaisuudessaan työelämän laatu on hivenen heikompi kuin yksityisellä sektorilla (Ylöstalo

2007). Työolobarometrin mukaan kunta-alan haasteita työhyvinvoinnin suhteen ovat muun muassa kiusaamiskokemukset sekä henkisen ja fyysisen työkyvyn suhde työn vaatimuksiin. Kuntatyössä on kuitenkin myös vahvuuksia ja positiivisia piirteitä. Työ koetaan merkitykselliseksi ja työsuhte turvatuksi. Kuntatyöntekijät ovat kokonaisuudessaan varsin tyytyväisiä työhönsä. Myös johtaminen ja esimiestyö arvioidaan kunnissa yhtä hyväksi kuin muilla työmarkkinasektoreilla (Forma, Saari & Väänänen 2008).

Eläkejärjestelmän näkökulmasta työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää erityisesti siitä syystä, että se auttaa työntekijöitä jatkamaan työelämässä. Työssä jatkaminen vaatii aina riittävää työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Työhyvinvoinnin muut osa-alueet, kuten osaaminen, johtaminen sekä organisaation toimivuus, voivat kuitenkin merkittäväällä tavalla vaikuttaa työssä jatkamiseen, kun muut jatkamisen kannalta olennaiset resurssit ovat kunnossa. Erityisesti vanhuuseläkejärjestelmän muututtua joustavaksi työhyvinvointi työssä jatkamiseen vaikuttavana tekijänä on vain korostunut.

Tässä teoksessa tarkastellaan kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja eläkkeelle siirtymistä. Lisäksi analysoidaan työhyvinvoinnin tukemista käytännössä sekä työhyvinvointinäkökulman esiintymistä strategisen suunnittelun tasolla. Pääosassa artikkeleita hyödynnetään Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-alan työntekijöitä koskevaa aineistoa, joka esitellään seuraavassa kappaleessa. Tämän jälkeen ennen varsinaisia tutkimusartikkeleita kuvataan kirjan artikkelien sisältö tarkemmin. Tutkimusartikkelien jälkeen kirjan loppuun on sijoitettu tilastoliite, johon on koottu tietoja työntekijöiden työhyvinvoinnista, työkyvystä sekä työssä jatkamisen tukemisesta vuosina 2003 ja 2006.

Aineistoesittely: Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistot

Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010 -tutkimus on pitkittäistutkimus, jossa aineistonkeruut toteutetaan vuosina 2003, 2006 ja 2009. Tämän kirjan artikkelit perustuvat suurimmalta osin tähän mennessä kerättyihin Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistoihin. Mikäli artikkelissa on käytetty muuta aineistoa, se on esitelty kyseisessä artikkelissa.

Tässä kappaleessa esitellään aineistojen keräämiseen liittyviä tietoja sekä tarkastellaan aineiston rakennetta keskeisimpien taustamuuttujien suhteen. Itse tutkimusartikkeleissa kuvataan tarkemmin mahdollisesti käytetyt osa-aineistot, aineistojen jatkomuokkaukset tai rajaukset.

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen perusotos on muodostettu satunnaisotannalla Kuntien eläkevakuutuksen palvelussuhderekisteristä 31.12.2001 työssä olleista kuntatyöntekijöistä. Tästä otoksesta osoitetiedot saatiin loppuvuonna 2002 kaikkiaan 5 146 henkilölle, joka on siis tutkimuksen perusotoksen koko. Otosta ei ole tarkoitus muuttaa tai laajentaa tutkimusprojektin aikana. Vuoden 2006 kyselyyn saatiin 5 084 henkilön osoitetiedot (98,9 % perusotoksesta). Eläkkeelle siirtyneet tai muutoin työelämästä poistuvat pysyvät mukana otoksessa. Vuoden 2006 kyselyssä oli eläkkeelle siirtyneille oma osio.

Aineistot on kerätty postikyselyinä. Kyselyt postitettiin vastaajille kotiosoitteeseen aivan alkuvuosina 2003 ja 2006. Kyselyjen välinen aika oli hyvin tarkkaan kolme vuotta. Suomenkielisille vastaajille lähetettiin suomenkielinen lomake ja ruotsinkielisille lähetettiin ruotsinkielinen lomake. Vastaamatta jättäneille tehtiin molempina vuosina kaksi muistutuskyselyä noin puolentoista kuukauden välein.

Seuranta-asetelman takia enemmistö kysymyksistä oli samoja kuin vuonna 2003, mutta osa vuoden 2006 kysymyksistä oli uusia. Molempien vuosien kyselyissä oli taustatietojen

lisäksi kysymyksiä pääasiassa terveydestä ja työkyvystä, työoloista ja muusta työhyvinvoinnista, eläke-aikeista sekä elämäntilanteesta. Esimiehille oli molemmilla kerroilla oma kyselyosio. Vuoden 2006 kyselylomakkeet ovat kokonaisuudessaan pdf-muodossa tutkimuksen internet-sivuilla: <http://www.keva.fi/kuntatyö2010>.

Kyselyyn vastasi 3 065 henkilöä (59,6 %) vuonna 2003 ja 2 690 henkilöä (52,9 %) vuonna 2006. Vastausprosentteja voidaan pitää varsin hyvinä ja samansuuruisia vastausprosentteja on saavutettu myös muissa viime vuosina Suomessa tehdyissä vastaavan laajuisissa kyselytutkimuksissa.

Tulosten yleistämisessä on huomioitava tutkimusasetelma ja aineiston rakenne. Vuoden 2003 aineisto kuvasi kunta-alan työssä ollutta henkilöstöä keskimäärin, mutta jatkoseuranassa samaa otosta ei voida enää samalla tavoin yleistää (johtuen muun muassa otokseen kuuluvien ikääntymisestä, työskentelysektorin vaihdoksista jne.). Aineistoon on mahdollista yhdistää myös Kuntien eläkevakuutuksen eläkerekisteritietoja niiltä osin kuin kyselyyn vastanneet ovat antaneet siihen kirjallisen suostumuksensa. Suostumuksensa yhdistämiseen antoi vuonna 2006 yhteensä 88 % kyselyyn vastanneista.

Työntekijäaineiston rakenne on esitetty taulukossa 1. Aineiston perusrakenne eli lähtökohta vuonna 2003 vastasi perusjoukkoa eli kunta-alan työntekijöitä keskeisten taustamuuttujien mukaan (ikä-, sukupuoli- ja toimialajakauma) varsin hyvin. Tähän suhteutettuna vuonna 2006 kerätty aineisto on pysynyt keskeisten taustatekijöiden osalta vastaavanlaisena joten seuranta pystytään toteuttamaan luotettavasti. Yhteensä 2 242 vastaajaa on vastannut molempina tutkimusvuosina. Tämä on reilut 44 % vuoden 2006 otokseen kuuluneista.

Työntekijäaineistossa on selvästi nähtävissä kunta-alan henkilöstön erityispiirteet: naisvaltaisuus, korkea keski-ikä ja koulutustaso sekä sosiaali- ja terveysalojen suuri painoarvo. Noin neljä viidesosaa vastaajista on naisia. Vastaajien keski-ikä on noussut hieman yli kolmella vuodella. Nuorimpien ikäryhmien suhteellinen osuus aineistosta on pienentynyt selvästi ja erityisesti on kasvanut yli 55-vuotiaiden osuus. Terveystoimialan suhteellinen osuus on kasvanut ja sosiaalialan pienentynyt; muiden toimialojen suhteellinen osuus on pysynyt samansuuruisena. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa toimivien osuus aineistosta on kasvanut noin viisi prosenttiyksikköä. Noin 30 % työssä olevista tekee vuorotyötä, yötyötä tai epäsäännöllistä työtä.

Taulukko 1. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineiston rakenne keskeisten taustamuuttujien mukaan

	2003		2006	
	%	n	%	n
Sukupuoli				
mies	20,7	635	19,3	519
nainen	79,3	2430	80,7	2171
Ikä				
alle 35	13,9	425	8,3	223
35–44	25,4	779	20,3	547
45–54	37,1	1138	35,8	962
yli 55	23,6	723	35,4	953
Keski-ikä		46,3 v		49,6 v
Toimiala				
yleinen	11,4	348	10,8	287
tekninen	20,0	608	19,8	525
terveys	25,0	757	29,3	774
sosiaali	26,4	801	22,0	584
sivistys	17,2	523	18,1	481
Koulutus				
ei amm. koulutusta	12,1	371	13,7	365
amm. koulutus tai lukio	29,3	897	28,5	759
opisto- tai amk-tutkinto	36,2	1109	34,6	921
korkeakoulututkinto	21,0	645	23,2	618
Vakinainen työ- tai virkasuhde (jos kyselyhetkellä työssä)	84,7	2505	89,6	2250
Kokoaikatyössä (jos kyselyhetkellä työssä)	82,7	2470	76,5	2004
Päivätyössä (jos kyselyhetkellä työssä)	70,0	2071	71,4	1780

Kirjan artikkelit

Kirja koostuu seitsemästä artikkelista sekä tilastoliitteestä, jossa on tarkasteltu työhyvinvoinnin muutosta vuosina 2003–2006 Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistojen valossa.

Karoliina Harkonmäen artikkelin ”Työhön ja elämäntilanteeseen liittyvien tekijöiden yhteys mielenterveyden häiriöiden ilmaantumiseen” lähtökohtana on, että mielenterveyden häiriöt, etenkin masennus, haitallisine seuraamuksineen ovat keskeinen haaste työurien pidentämistavoitteiden toteutumisen kannalta. Työ ja työn ulkopuolinen elämä, muun muassa perhe, tarjoavat erilaista turvaa, mutta voivat myös aiheuttaa kuormitusta ja altistaa näin ollen mielenterveysoireilulle. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia sekä työhön että työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteyttä masennuksen tai muun mielenterveyshäiriön ilmaantumiseen. Työhön liittyvistä tekijöistä henkisesti hyvin raskaaksi koettu työ, koettu syrjintä tai muu henkinen väkivalta esimiehen tai työkavereiden taholta, työtehtävien vaativuus suhteessa osaamiseen ja ammattikokemukseen sekä todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta olivat selkeästi yhteydessä korkeampaan ilmaantuvuuteen. Työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvistä tekijöistä epämieluisaksi koettu huolenpitovastuu, kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi sekä koettu elämäntilanteen raskaus ennakoivat selvästi masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumista seurannassa. Erityisesti huolenpitovastuu omasta puolisoista tai vanhemmista koettiin usein sekä raskaaksi että epämieluisaksi. Johtopäätös tuloksista on, että työntekijöiden kokonaiselämäntilanne erilaisine riskitekijöineen tulisi ottaa huomioon, kun pyritään ajoissa vaikuttamaan tunnistettuihin riskitekijöihin.

Kirsi Kiviojan artikkelissa ”Työssä jaksajien uupumus ja muutosalttius” kiinnostuksen kohteina olivat kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi, jota tarkasteltiin uupumusasteinen väsymyksen kautta ja toisaalta sitoutumattomuus, jota tarkasteltiin erilaisten ammatillisten muutosvaihtoehtojen kautta. Tavoitteena oli lisätä tietoa eri-ikäisten kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Tulosten mukaan uupumusta esiintyi noin joka kolmannella kuntatyöntekijällä. Itse arvioitu terveys, työn vaatimukset, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, työn henkinen raskaus ja työn fyysinen raskaus olivat yhteydessä uupumukseen. Eri muutosvaihtoehtoja oli harkittu runsaasti. Nuoremmassa ikäryhmässä uupumuksella oli molempina tutkimusvuosina tilastollisesti merkitsevä yhteys uudelleen koulutukseen, alanvaihtoon, työpaikan vaihtoon, sapattivapaaseen ja vuorotteluvapaaseen. Vanhemmissa ikäryhmissä uu-

pumus oli yhteydessä alan vaihdon, työpaikan vaihdon, sapattivapaan, vuorotteluvapaan ja osa-aikatyön harkitsemiseen.

Anne Korhosen artikkelin ”Työelämän uhkatekijät kunta-alalla” lähtökohtana ovat kunta-alan ajankohtaiset muutokset. Artikkelin tavoitteena oli selvittää, miten kuntatyössä ilmenivät uhkatekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisen suunnitelmiin. Tulosten mukaan työelämän uhkatekijöistä työn menettämisen sekä työn vaatimustason liiallisen kasvun uhkakuvilla oli työtyytyväisyyttä alentava vaikutus. Kun eri taustamuuttujat vakioitiin, työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka säilyi edelleen työtyytyväisyyttä huonontavana tekijänä. Uhkakokemukset työn kovenevista vaatimuksista lisäsivät myös varhaiseläkkeelle siirtymisen harkitsemista. Työssä pysymistä tarkasteltiin myös analysoimalla työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia. Tässä havaittiin, että millään työelämän uhkatekijällä ei ollut yhteyttä yli 63-vuotiaana työssäjatkamisajatuksiin. Sen sijaan muut seikat, kuten koulutus ja terveys, vaikuttivat merkittävästi työssä jatkamisen suunnitelmiin. Positiivista tuloksissa oli se, että suurin osa kuntatyöntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. He myös kokevat työnsä varsin turvatuksi, ja työkyvyttömyyden uhkaakin ilmeni kuntatyöntekijöiden keskuudessa melko vähän. Suurimmaksi uhkakuvaksi kuntatyössä koettiin työn vaatimustason liiallinen kasvu (erityisesti työmäärän lisääntymisen suhteen). Tämä uhka voi hyvinkin lisääntyä lähivuosina voimakkaan eläkepoistuman vuoksi. Hyvä työn organisointi ja perusteellinen valmistautuminen tulevaan muutokseen voivat kuitenkin lieventää kunta-alalla työskentelevien huolia työelämän suunnasta jatkossa ja näin edesauttaa kuntatyöntekijöiden pysymistä työssä.

Pirjo Saaren artikkelissa ”Mistä lisääntyneet eläkeaikeet johtuvat?” tarkasteltiin, miten tutkittavien kuntatyöntekijöiden eläkeaikeet olivat muuttuneet kolmen vuoden seuranta-aikana ja mihin nämä muutokset olivat yhteydessä. Tulosten mukaan kolmanneksella vastaajista ei ollut lainkaan eläkeaikomuksia kolmen vuoden seurannassa, kun taas pysyviä eläkeaikomuksia oli 36 prosentilla vastaajista. Eläkeaikomukset olivat lisääntyneet lähes viidenneksellä vastaajista, ja vähentyneitä eläkeaikomuksia oli puolestaan 14 prosentilla vastaajista. Iän mukaan tarkasteltuna lisääntyneitä eläkeaikomuksia oli eniten nuorimmalla ikäryhmällä, alle 35-vuotiailla, kun taas vähentyneitä eläkeaikomuksia oli eniten vanhimmalla ikäryhmällä, yli 55-vuotiailla. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna matalimmin koulutetuissa oli eniten niitä, joiden eläkeaikomukset olivat lisääntyneet tai joilla oli pysyviä eläkeaikomuksia. Lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin olivat yhteydessä huono fyysinen ja henkinen työkyky, työuupumus, huono työilmapiiri ja esimiestyö, työpaikalla tapahtuneet suuret muutokset (esim. ulkoistaminen), kokemus työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta tai työmäärän lisääntymisestä. Merkittävää oli myös se, kokeeko työntekijä saavansa tukea työnantajaltaan työssä jatkamiseen. Jos työnantajan tuki oli heikkoa, oli eläkeaikeiden lisääntyminen todennäköisempää. Vahvaa yhteyttä lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin oli myös sitoutumisella työhön. Niiden, joiden eläkeaikomukset olivat lisääntyneet, sitoutuminen työhön oli selvästi vähäisempää kuin niiden, joilla ei ollut eläkeaikomuksia. Samat tekijät olivat yhteydessä myös pysyviin eläkeaikeisiin. Tulosten mukaan tärkeimmät työssä jatkamista lisäävät tekijät olivat hyvä fyysinen työkyky, työmäärän kohtuullisuus sekä kokemus siitä, että työnantaja tukee työssä jatkamista. Nämä tekijät olivat yhteydessä sekä vähentyneisiin eläkeaikomuksiin että pysyvästi vähäisiin eläkeaikomuksiin.

Pauli Forman artikkelissa ”Työhyvinvointitoimintaan osallistuminen ja siitä hyötyminen kuntatyöpaikoilla” tarkastellaan, minkälaista työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa kuntatyöpaikoilla on järjestetty ja miten eri toimien hyödyllisyyttä on arvioitu. Tulosten mukaan yleisimpiä työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimenpiteitä ovat ammattitaitoa parantava koulutus, esimiesvalmennus, liikuntatoiminta sekä erilaiset vapaamuotoiset

tilaisuudet. Hyödyllisimmiksi toimenpiteiksi työntekijät kokevat ammattitaitoa parantavan koulutuksen, lääkinnällisen kuntoutuksen sekä esimiesvalmennuksen. Harvimminkin kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukkoon nousivat elintapoihin vaikuttaminen, kulttuuritoiminta, yhteistyön kehittäminen sekä yhteistilaisuudet. Naiset käyttävät työpaikalla järjestettäviä työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen liittyviä mahdollisuuksia miehiä enemmän. Osallistuminen työhyvinvointitoimintaan eriytyy myös koulutuksen ja iän mukaan. Korkeakoulutetut työntekijät kouluttautuvat lisää ja vaikka kaikenikäiset työntekijät kehittävätkin osaamistaan, kouluttautuminen painottuu keski-ikäisiin työntekijöihin. Itse työkykyyn vaikuttavien toimien käyttö (esimerkiksi lääkinnällinen kuntoutus) painottuu ikääntyneisiin työntekijöihin sekä alempiin koulutusryhmiin joissa työkyvyn tukemisen tarpeita on eniten. Myönteistä on se, että elintapojen parantamiseen pyrkivään toimintaan osallistutaan alempiin koulutusryhmiin kuuluvien työntekijöiden keskuudessa enemmän kuin korkeakoulutettujen keskuudessa. Tarkasteltaessa työntekijöiden elintapojen ja elintapojen parantamiseen tähtääviin toimiin osallistumisen yhteyttä havaittiin, että osallistuminen ja tarpeet eivät välttämättä kohtaa optimaalisella tavalla. Työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen tukemisen keskeinen haaste onkin se, miten saada oikeat henkilöt osallistumaan oikeanlaisiin työpaikalla järjestettyihin toimenpiteisiin.

Taina Tuomen ja Olli Viljasen artikkelissa ”Strategioista tuloksiin – kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstöraportti työhyvinvointijohtamisen ohjaimina” tarkastellaan, mitä 45 erikokoisen kunnan kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstöraportit kertovat työhyvinvoinnin edistämisestä ja työssä jatkamisen tukemisesta. Tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin eri osa-alueet (johtaminen, terveys ja työkyky, osaaminen, työympäristö, työyhteisö) samoin kuin työssä jatkamisen ja jaksamisen tukeminen näkyvät hyvin henkilöstöstrategian tavoitteissa. Sen sijaan kuntastrategioissa painottuvat osaaminen ja johtaminen ja työssä jatkamisen tukeminen erittäin harvoin. Selvitys nosti esille henkilöstöraportoinnin puutteen strategisten tavoitteiden toteutuksen seurannassa ja arvioinnissa. Raporteissa eivät myöskään välity henkilöstön kokemukset tavoitteiden toteutumisesta. Strategisen työhyvinvointijohtamisen kannalta on välttämätöntä, että kunta- ja henkilöstöstrategiat ovat tavoitteiltaan yhteneväisiä keskenään ja että henkilöstöstrategiset tavoitteet on konkretisoitu niin, että niiden toteutumista voidaan seurata ja arvioida henkilöstöraportissa.

Tuomo Halmeenmäen ja Katinka Lybäckin artikkelissa ”Eläkkeelle siirtyminen ja työhön palaaminen eläkeuudistuksen näkökulmasta” tarkastellaan kunta-alan eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista. Tutkimuksen aineistona käytetään Kuntien eläkevakuutuksen rekisteritietoja kunta-alan eläkkeelle siirtyneistä ja kunta-alan vakuutetuista vuosilta 2000–2006. Lisäksi mukana on ennakkotietoja vuoden 2007 rekisteritiedoista. Tutkimus osoittaa, että eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt ja työssä jatkaminen lisääntynyt 2000-luvulla. Vakuutettujen työssä pysyminen on lisääntynyt erityisesti 55–64-vuotiaiden osalta. Vanhuuseläkkeen lykkääjien osuus on kasvanut, eläkkeeltä töihin palanneiden tai eläkkeen rinnalla työskentelevien määrä on noussut, työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pienentynyt eikä työstä poistuminen työkyvyttömyyden vuoksi ole niin lopullista kuin aiemmin. Myös eläkkeellesiirtymisiän odotteet ovat nousseet. Kehitys todennäköisesti jatkuu suotuisana, mikäli työllisyys ja taloudellinen tilanne säilyvät lähitulevaisuudessa vakaina. Eläkkeelle siirtymisen myöhentyminen ja työssä jatkamisen lisääntyminen eivät ole pelkästään vuoden 2005 eläkeuudistuksen ansiota. Aiempien eläkelainsäädännön muutosten ja niihin liittyvien siirtymäaikojen merkitys on vielä hyvin suuri.

Kirjallisuus

- Forma, P., Saari, P. & Väänänen, J. (2008). Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Kauppinen, M. (2005). Miten käy palvelukyvyyn? Kuntien valmistautuminen väestömuutoksen vaikutuksiin. Suomen Kuntaliitto, Helsinki.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (2007). Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. (2006). Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003–2006. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Ylöstalo, P. (2007). Työolobarometri lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki.

Karoliina Harkonmäki

Työhön ja elämäntilanteeseen liittyvien tekijöiden yhteys mielenterveyden häiriöiden ilmaantumiseen

Johdanto

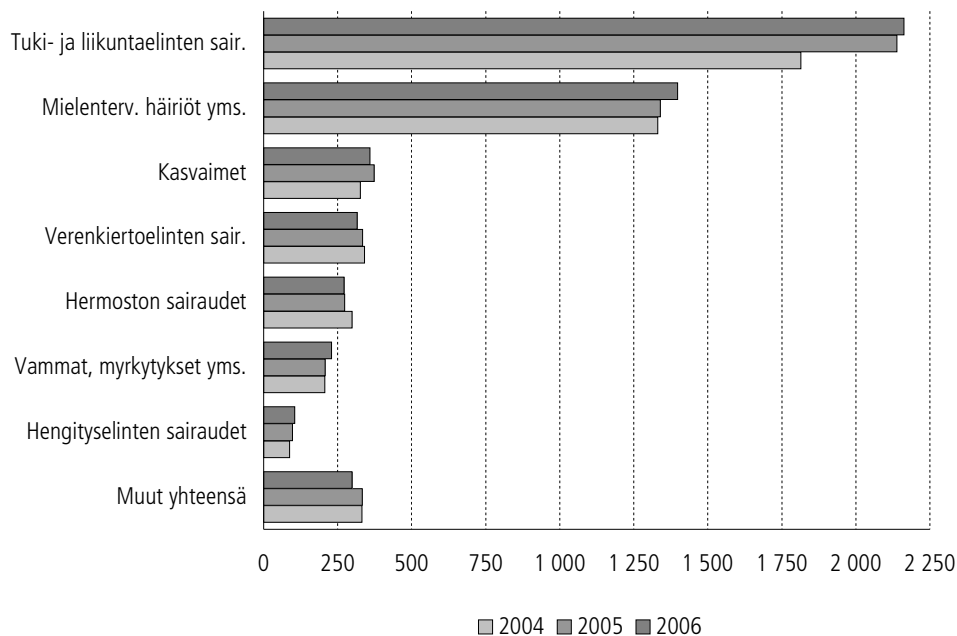
Mielenterveyden häiriöt sekä tilapäisen että pysyvän työkyvyttömyyden syinä ovat lisääntyneet merkittävästi 1990-luvulta lähtien (Järvisalo ym. 2005; Gould ym. 2007). Epidemiologinen tutkimusnäyttö kuitenkin osoittaa, että väestötasolla mielenterveyden häiriöt eivät ole parin viime vuosikymmenen aikana lisääntyneet (Aromaa & Koskinen 2002). Masennuksen esiintyvyydeksi suomalaisessa väestössä on arvioitu 5–6 % (Isometsä 2001). Kuitenkin mielenterveyden häiriöistä erityisesti masennus työkyvyttömyyden syynä on kasvattanut osuuttaan suhteessa muihin tautiryhmiin. Mielenterveyshäiriöiden osuus kaikista alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä oli 32 % vuonna 2005 masennuksen ja muiden mielialahäiriöiden ollessa yleisin tautiryhmä (19 %) (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2005).

Mielenterveyshäiriöistä erityisesti masennuksen ja muiden mielialahäiriöiden etiologia on monitekijäinen. Niin ikään syyt masennuksen haitallisten seuraamusten, kuten alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet, lisääntymiseen viime vuosina ovat monitahoisia. Tähän kehitykseen mahdollisia syitä voidaan hakea muutoksista masennuksen diagnostisissa kriteereissä (ICD-10 1996), muutoksista mielenterveyshäiriöitä koskevissa asenteissa, tarkemmasta diagnosoinnista, muutoksista psykiatristen palveluiden saannissa, hoitojärjestelmissä ja hoitomenetelmissä, työelämän koventuneista, etenkin kognitiivisista ja sosiaalisista vaatimuksista, normaalielämään kuuluvan surun ja pettymysten mahdollisesta medikalisoinnista sekä muutoksista eläkejärjestelmässä (Järvisalo ym. 2005). Mielenterveyden häiriöiden sekä työkyvyttömyyden ilmaantumista onkin tarkasteltava ajassa etenevänä prosessina, johon vaikuttavat monet erilaiset yksilöön, työelämään, kulttuuriin sekä yhteiskuntaan liittyvät tekijät.

Ihmisillä on syntymästään saakka erilainen alttius sairastua eri tauteihin. Masennuksen osalta geneettisten tekijöiden selitysosuudeksi on saatu eri tutkimuksissa noin 30–40 % (Sul-livan ym. 2000; Goldberg 2006). Valtaosa tekijöistä, jotka ovat yhteydessä masennuksen puhkeamiseen, löytyy näin ollen muista kuin geneettisistä tekijöistä. Erityistä painoarvoa viimeaikaisissa tutkimuksissa on myös annettu geeni – ympäristö (esim. kuormittavat elämäntilanteet) yhdysvaikutuksille (Goldberg 2006). Lapsuudenolosuhteilla ja kasvuympäristöllä on osoitettu olevan selvä yhteys sekä riskiin sairastua masennukseen aikuisiällä (Korkeila ym. 2005) että myös riskiin siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle (Harkonmäki ym. 2007). Persoonallisuustekijät ja yksilölliset tavat suhtautua kuormittaviin elämäntapahtumiin vaikuttanevat myös alttiuteen masentua ja siirtyä ennenaikaisesti eläkkeelle. Alhainen sosioekonominen asema ja tietyt somaattiset sairaudet altistavat masennukselle ja lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä. Sosiaali-

sen tukiverkoston puute, työhön ja myös työn ulkopuoliseen elämään liittyvät kuormittavat psykososiaaliset tekijät, kuten työn ja perhe-elämän yhteensovittamisvaikeudet sekä terveyteen liittyvä riskikäyttäytyminen ovat niin ikään yhteydessä kohonneeseen masennus- ja työkyvyttömyyseläkeriskiin. (Isometsä ym. 1997; Romanov ym. 2003; Chandola ym. 2004; Honkalampi ym. 2005; Harkonmäki 2007.)

Masennustilat ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä, ja naiset myös siirtyvät masennuksen vuoksi eläkkeelle miehiä useammin. Työnantajasektoreittain tarkasteltuna mielenterveyden häiriöt ovat yleisimpiä valtiosektorin varhaiseläkkeissä. Kuntasektorilla työskentelevät miehet siirtyvät mielenterveyden häiriöiden takia työkyvyttömyyseläkkeelle useammin kuin yksityissektorilla työskentelevät miehet. Kuntasektorilla työskentelevät naiset sen sijaan siirtyvät työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyden häiriöiden takia yhtä usein kuin yksityissektorilla työskentelevät naiset. Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2006 yhteensä 24 400 henkilöä, joista kolmanneksella työkyvyttömyyseläkkeen perusteena oli mielenterveyden häiriö. (Gould ym. 2007.) Kuntasektorin osalta vuonna 2006 eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyi yhteensä 5 138 henkilöä. Mielenterveyshäiriöiden osuus alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä oli noin 27 %. (Ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Työkyvyttömyyseläkkeet päätautiluokittain 2004–2006 (Lybäck 2007)

Työkyvyttömyys on merkittävin syy varhaiseen työstä poistumiseen, ja etenkin mielenterveyden häiriöt haitallisine seurauksineen ovat keskeinen haaste työssä jatkamisen ja työurien pidentämistavoitteiden toteutumisen kannalta. Työ ja työn ulkopuolinen elämä, muun muassa perhe, ovat merkittävimpiä elämän osa-alueita, jotka tarjoavat sekä taloudellista, sosiaalista ja henkistä turvaa – mutta voivat aiheuttaa myös erilaista fyysistä sekä henkistä kuormi-

tusta ja altistaa näin ollen mielenterveysoireilulle. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työhön ja työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteyttä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen kuntatyöntekijöillä kolmen vuoden seurannassa.

Aineisto ja menetelmät

Aineisto perustuu vuosina 2003 ja 2006 tehtyihin Kuntatyö 2010 -työntekijäkyselyihin. Tässä tutkimuksessa käytetään aineistoa, jossa ovat mukana kumpanakin vuonna kuntasektorilla työskennelleet ja kyselyyn vastanneet työntekijät, $N=1\,529$. Koska tutkimuksessa tarkastellaan mielenterveyden häiriöiden ilmaantumista kolmen vuoden seurannassa, lähtömittauksessa vuonna 2003 masentuneet tai muita mielenterveyshäiriöitä sairastaneet on poistettu aineistosta. Mielenterveyshäiriöiden ilmaantumiseen yhteydessä olevia tekijöitä koskevan aineiston kooksi muodostui näin ollen 1 454 henkilöä (81 % naisia).

Masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumista koskeva tieto on vuoden 2006 seurantakyselystä, jossa vastaajalta on tiedusteltu ”Onko sinulla tai onko sinulla ollut masennustila eli depressio tai muu mielenterveyden häiriö?”. Tutkittava vastemuuttuja eli masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantuminen seurannassa on luokiteltu seuraavasti: 0=ei ilmaantunut, 1=ilmaantunut. Ilmaantumista selittävät työhön ja elämäntilanteeseen liittyvät kuormittavat tekijät sekä taustatekijät (ikä, sukupuoli, koulutus) on poimittu vuoden 2003 kyselystä. Työhön liittyvinä kuormittavina tekijöinä on tarkasteltu työn koettua henkistä ja fyysistä raskautta (aivan liian raskasta: ei/kyllä), kokemusta työtehtävien vaativuudesta suhteessa omaan osaamiseen ja ammattikokemukseen (vaativampia: ei/kyllä), työssä koettua henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää esimiehen tai työkavereiden osalta (ei/kyllä) sekä työhön liittyvistä uhkatekijöistä työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallista vaikeutumista (uhka todennäköinen/ei todennäköinen).

Elämäntilanteeseen liittyvinä kuormittavina tekijöinä on tarkasteltu koettua työn ulkopuolisen elämäntilanteen raskautta viimeisten 12 kuukauden aikana, vaikeuksia joko keskittyä työhön kotiasioden vuoksi tai kokemusta kotiasioden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi sekä koettua kuormitusta huolenpitovastuista. Koettu elämäntilanteen raskaus työn ulkopuolella on luokiteltu kahteen luokkaan: ei raskas (helppo tai ei helppo eikä raskas)/raskas (melko raskas tai raskas). Vaikeudet keskittyä työhön kotiasioden vuoksi ja kokemus kotiasioden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi on luokiteltu seuraavasti: pitää paikkansa/ei pidä paikkaansa, ei osaa sanoa. Huolenpitovastuiden kuormittavuutta on mitattu seuraavilla muuttujilla: huolenpitovastuita (ei/vähän/paljon); huolenpidon koettu epämieluisuus (ei huolenpitovastuita/huolenpitovastuu, ei epämieluisaa/huolenpitovastuu, epämieluisaa); huolenpidon koettu raskaus (ei huolenpitovastuita/huolenpitovastuu, ei raskasta/huolenpitovastuu, raskasta). Taustatekijöistä ikä on luokiteltu seuraavasti: alle 35 / 35–44 / 45–54 / yli 55 ja koulutus seuraavasti: korkeintaan ammatillinen, lukio/opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto, korkeakoulututkinto.

Tilastollisina analyysimenetelminä on käytetty ristiintaulukointia ja logistista regressioanalyysia. Logististen regressiomallien tulokset on esitetty vedonlyöntisuhteiden suhteina, odds ratio -lukuina (OR). Tilastollista merkitsevyyttä on testattu χ^2 -testillä sekä 95 %:n luottamusvälien (LV) avulla.

Tulokset

Seurannan aikana kunta-alalla sekä vuonna 2003 että 2006 työskennelleistä työntekijöistä 83 henkilölle (5,7 %) ilmaantui masennus tai muu mielenterveyden häiriö. Taulukossa 1 on kuvattu tausta- ja selittävien tekijöiden perusjakaumat masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumisen mukaan tarkasteltuna. Ikäryhmittäin tarkasteltuna ilmaantuvuus oli korkeinta 45–54-vuotiailla ja matalinta alle 35- tai yli 55-vuotiailla. Naisilla ilmaantuvuus oli korkeampaa kuin miehillä (6,0/4,6 %). Erot ikäryhmien ja sukupuolten välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Koulutustason mukaisia merkitseviä eroja mielenterveyden häiriön ilmaantumisen suhteen ei niin ikään havaittu seurannassa. Työssään erilaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä kokeneilla työntekijöillä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriöiden ilmaantuvuus oli merkitsevästi korkeampaa kuin niillä, joiden työhön tai työolosuhteisiin ei vastaavanlaisia kuormitustekijöitä liittynyt. Työn ulkopuolisen elämäntilanteensa raskaaksi kokeneilla masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantuvuus oli korkeampaa kuin niillä, joiden työn ulkopuolinen elämäntilanne oli vähemmän kuormittava. Myös niillä, joilla oli epämieluisaksi koettuja huolenpitovastuita ja niillä, jotka kokivat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi, ilmaantuvuus oli selkeästi korkeampaa kuin niillä, joilla ei ollut vastaavanlaisia kuormittavia vastuita tai kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisvaikeuksista. (Ks. taulukko 1.)

Taulukko 1. Taustatekijöiden ja työhön sekä työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden jakaumat masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumisen mukaan tarkasteltuna, N (%)

	N (%)	Masennus / muu mielenterveyden häiriö, n (%)
Ikä (p=0.192)		
alle 35	132 (9,1)	5 (3,8)
35–44	353 (24,3)	19 (5,4)
45–54	706 (48,6)	49 (6,9)
yli 55	263 (18,1)	10 (3,8)
Sukupuoli (p=0.360)		
mies	284 (19,5)	13 (4,6)
nainen	1170 (80,5)	70 (6,0)
Koulutus (p=0.658)		
korkeintaan ammattikoulu	502 (34,9)	25 (5,0)
lukio / opisto- tai amk-tutkinto	609 (42,3)	38 (6,2)
korkeakoulututkinto	328 (22,8)	18 (5,5)
Työ henkisesti aivan liian raskasta (p<0.001)		
ei	1380 (95,8)	71 (5,1)
kyllä	60 (4,2)	10 (16,7)
Työ fyysisesti aivan liian raskasta (p=0.097)		
ei	1370 (96,1)	75 (5,5)
kyllä	56 (3,9)	6 (10,7)

Kokenut henkistä väkivaltaa / syrjintää / kiusaamista esimiehen taholta ($p<0.001$)		
ei	1096 (76,3)	46 (4,2)
kyllä	340 (23,7)	36 (10,6)
Kokenut henkistä väkivaltaa / syrjintää / kiusaamista työkavereiden taholta ($p<0.001$)		
ei	1001 (70,0)	42 (4,2)
kyllä	429 (30,0)	39 (9,1)
Työtehtävät vaativampia suhteessa osaamiseen / ammattikokemukseen ($p=0.001$)		
ei	1153 (80,0)	53 (4,6)
kyllä	288 (20,0)	28 (9,7)
Todennäköinen uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn ($p=0.111$)		
ei	1274 (89,3)	68 (5,3)
kyllä	153 (10,7)	13 (8,5)
Todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta ($p=0.016$)		
ei	1367 (96,3)	74 (5,4)
kyllä	53 (3,7)	7 (13,2)
Huolenpitovastuita ($p=0.120$)		
ei	749 (51,5)	42 (5,6)
vähän	608 (41,8)	31 (5,1)
paljon	97 (6,7)	10 (10,3)
Kokemus huolenpitovastuusta_1 ($p=0.016$)		
ei huolenpitovastuita	744 (51,3)	42 (5,6)
huolenpitovastuu, ei epämieluisaa	593 (40,9)	28 (4,7)
huolenpitovastuu, epämieluisaa	112 (7,7)	13 (11,6)
Kokemus huolenpitovastuusta_2 ($p=0.463$)		
ei huolenpitovastuita	749 (51,6)	42 (5,6)
huolenpitovastuu, ei raskasta	519 (35,8)	27 (5,2)
huolenpitovastuu, raskasta	183 (12,6)	14 (7,7)
Työn ulkopuolinen elämäntilanne ($p=0.001$)		
helppo / ei helppo eikä raskas	1095 (75,8)	50 (4,6)
raskas	349 (24,2)	33 (9,5)
Kotiasiat vaikeuttavat työhön keskittymistä ($p=0.138$)		
ei	1303 (90,2)	71 (5,4)
kyllä	141 (9,8)	12 (8,5)
Kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi ($p=0.004$)		
ei	1050 (72,6)	49 (4,7)
kyllä	396 (27,4)	34 (8,6)
Yhteensä	1454 (100)	83 (5,7)

Taulukossa 2 on esitetty työhön liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteydet masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Työnsä henkisesti aivan liian raskaaksi koke-neilla oli lähes nelinkertaisesti suurempi riski masentua tai sairastua muuhun mielenterveyden

häiriöön seurannan kuluessa (OR 3.68, 95 % LV 1.78–7.61) kuin työnsä vähemmän henkisesti raskaaksi kokeneilla työntekijöillä. Työnsä fyysisesti aivan liian raskaaksi kokeneilla oli lähes kaksinkertainen riski sairastua psyykkisesti, mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä (OR 1.83, 95 % LV 0.70–4.79). Kokemus esimiehen taholta tulleesta syrjinnästä, kiusaamisesta tai muusta henkisestä väkivallasta lähes kolminkertaisti riskin sairastua masennukseen tai muuhun mielenterveyden häiriöön (OR 2.63, 95 % LV 1.66–4.18). Niin ikään koettu henkinen väkivalta myös työtyökavereiden taholta yli kaksinkertaisti riskin sairastua (OR 2.20, 95 % LV 1.39–3.48). Työtehtävien vaativuus suhteessa omaan osaamiseen ja ammattikokemukseen oli myös yhteydessä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Niillä työntekijöillä, jotka kokivat työtehtävänsä vaativammiksi suhteessa osaamiseensa ja ammattikokemukseensa oli 2.36-kertaisesti korkeampi sairastumisriski (95 % LV 1.45–3.83) kuin niillä, jotka kokivat työtehtäviensä vastaavan omaa osaamista ja ammattikokemusta. Koettu todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta myös lähes kolminkertaisti riskin masentua tai sairastua muuhun mielenterveyden häiriöön (OR 2.70, 95 % LV 1.17–6.22).

Taulukko 2. Työhön liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteydet masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Vakioidut¹ odds ratiot, OR, ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

	OR (95 % LV)
Työ henkisesti aivan liian raskasta	
ei	1.00
kyllä	3.68 (1.78-7.61)
Työ fyysisesti aivan liian raskasta	
ei	1.00
kyllä	1.83 (0.70-4.79)
Kokenut henkistä väkivaltaa / syrjintää / kiusaamista esimiehen taholta	
ei	1.00
kyllä	2.63 (1.66-4.18)
Kokenut henkistä väkivaltaa / syrjintää / kiusaamista työkavereiden taholta	
ei	1.00
kyllä	2.20 (1.39-3.48)
Työtehtävät vaativampia suhteessa osaamiseen / ammattikokemukseen	
ei	1.00
kyllä	2.36 (1.45-3.83)
Todennäköinen uhka työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn	
ei	1.00
kyllä	1.72 (0.92-3.21)
Todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta	
ei	1.00
kyllä	2.70 (1.17-6.22)

¹ vakioitu ikä, sukupuoli ja koulutus

Työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteydet masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen on esitetty taulukossa 3. Niillä, joilla oli huolenpitovastuita vähän, oli alempi riski sairastua kuin niillä, joilla ei ollut lainkaan huolenpitovastuita. Paljon huolenpitovastuita raportoineilla oli kaikista suurin riski sairastua psyykkisesti. Erot näiden eri ryhmien välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Sen sijaan huolenpitovastuun kokeminen epämieluisaksi yli kaksinkertaisti riskin sairastua masennukseen tai muuhun mielenterveyden häiriöön (OR 2.21, 95 % LV 1.14–4.30). Huolenpitovastuun kokeminen raskaaksi myös hieman lisäsi sairastumisriskiä, mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Niillä, jotka olivat kokeneet työn ulkopuolisen elämäntilanteensa raskaaksi, oli kaksinkertainen riski (OR 2.05, 95 % LV 1.28–3.28) sairastua masennukseen tai muuhun mielenterveyden häiriöön kuin niillä, joiden työn ulkopuolinen elämäntilanne ei ollut yhtä kuormittava. Kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi niin ikään kaksinkertaisti sairastumisriskin (OR 1.99, 95 % LV 1.25–3.15). Myös työhön keskittymisvaikeudet kotiasioiden vuoksi lisäsivät riskiä sairastua, mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä (OR 1.58, 95 % LV 0.83–3.01).

Taulukko 3. Elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteydet masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Vakioit¹ odds ratio, OR, ja 95 %:n luottamusvälit (LV).

	OR (95 % LV)
Huolenpitovastuita	
ei	1.00
vähän	0.92 (0.56-1.50)
paljon	1.87 (0.90-3.90)
Kokemus huolenpitovastuusta_1	
ei huolenpitovastuita	1.00
huolenpitovastuu, ei epämieluisaa	0.82 (0.50-1.37)
huolenpitovastuu, epämieluisaa	2.21 (1.14-4.30)
Kokemus huolenpitovastuusta_2	
ei huolenpitovastuita	1.00
huolenpitovastuu, ei raskasta	0.93 (0.56-1.55)
huolenpitovastuu, raskasta	1.42 (0.75-2.68)
Työn ulkopuolinen elämäntilanne	
helppo / ei helppo eikä raskas	1.00
raskas	2.05 (1.28-3.28)
Kotiasiat vaikeuttavat työhön keskittymistä	
ei	1.00
kyllä	1.58 (0.83-3.01)
Kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi	
ei	1.00
kyllä	1.99 (1.25-3.15)

¹ vakioitu ikä, sukupuoli ja koulutus

Kokemus huolenpitovastuun kuormittavuudesta (epämieluisaa, raskasta) huolenpidon kohteen mukaan on esitetty taulukossa 4. Pienen lapsen tai lapsien hoitamisen kokeminen epämieluisaksi oli harvinaista (3,8 %). Sen sijaan erityisesti huolenpitovastuu omasta puolisosta koettiin usein sekä epämieluisaksi (36,4 %) että raskaaksi (35,3 %). Lähes kolmannes niistä, joilla oli huolenpitovastuuta omasta tai puolison vanhemmasta tai vanhemmista, koki tämän vastuun epämieluisaksi (27,2 %), ja yli kolmannes myös raskaaksi (35,4 %). Noin viidesosa niistä, joilla oli huolenpitovastuuta omasta tai puolison täysi-ikäisestä lapsesta tai lapsista (21,3 %), muusta lähiomaisesta (20,2 %) tai ystävistä (21,1 %) koki tämän vastuun epämieluisaksi ja usein myös raskaaksi (20,0 %, 31,5 %, 44,4 %, mainitussa järjestyksessä).

Taulukko 4. Kokemus huolenpitovastuusta (raskaus, epämieluisuus) huolenpidon kohteen mukaan tarkasteltuna, %

	Huolenpito epä- mieluisaa, % (n)	Huolenpito raskasta, % (n)
Pieni lapsi tai lapsia	3,8 (13)	20,2 (70)
Oma / puolison täysikäinen lapsi tai lapsia	21,3 (16)	20,0 (15)
Oma / puolison vanhempi tai vanhemmat	27,2 (70)	35,4 (91)
Puoliso	36,4 (12)	35,3 (12)
Muu lähiomainen	20,2 (18)	31,5 (28)
Ystävä	21,1 (4)	44,4 (8)

Pohdinta

Tämän kuntatyöntekijöitä koskevan seurantatutkimuksen tavoitteena oli tutkia työhön ja työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvien kuormittavien tekijöiden yhteyttä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Seurannan kuluessa 5,7 %:lle työntekijöistä oli ilmaantunut masennus tai jokin muu mielenterveyden häiriö. Naisilla ilmaantuvuus oli hieman korkeampaa kuin miehillä, mikä vastaa aiempien tutkimusten tuloksia sukupuolieroista etenkin masennuksen yleisyydessä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna ilmaantuvuus oli matalinta kaikkein nuorimmissa ja vanhemmissa ikäryhmissä ja korkeinta seurannan alkaessa 45–54-vuotiailla työntekijöillä. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna ei eroja ilmaantumisessa havaittu, mikä saattaa osaltaan johtua aineiston valikoitumisesta selkeästi työssäkäyviin henkilöihin. Työhön liittyvistä kuormittavista tekijöistä eniten masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumista ennustivat henkisesti hyvin raskaaksi koettu työ, koettu syrjintä tai muu henkinen väkivalta esimiehen ja työkavereiden taholta, työtehtävien vaativuus suhteessa osaamiseen ja ammattikokemukseen sekä todennäköinen uhka työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta. Saadut tulokset tukevat aiempia tutkimuksia työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden ja mielenterveyden välisestä yhteydestä (Romanov ym. 1996; Kivimäki ym. 2003; Laaksonen ym. 2006).

Kun tarkasteltiin työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä, havaittiin, että niillä vastaajilla, joilla oli vähän huolenpitovastuita masennuksen tai muun mielenterveyden

häiriön ilmaantuvuus oli hieman vähäisempää kuin niillä, joilla ei ollut lainkaan huolenpito-vastuita. Vaikka ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä, voisi tulosta kuitenkin tulkita niin, että esimerkiksi huolenpitovastuu omasta pienestä lapsesta on enemmän mielenterveyttä tukeva kuin alentava tekijä. Niillä, joilla huolenpitovastuita oli paljon, oli suurin riski sairastua – ero niihin joilla ei ollut huolenpitovastuita lainkaan tai niihin, joilla vastuuta oli vähän, ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Huolenpitovastuiden lukumäärällä sinänsä ei näyttäisikään olevan merkitystä mielenterveyshäiriöriskin kannalta. Tosin aiemmassa samaan aineistoon perustuvassa tutkimuksessa hoivavastuiden yhteydestä työssä jatkamisaikomuksiin havaittiin hoivavastuiden lisäävän elämäntilanteen raskautta ja vähentävän harrastamiseen tarvittavaa aikaa ja jaksamista (Forma 2004).

Sen sijaan kokemuksella huolenpitovastuusta näyttää näiden tulosten perusteella olevan merkitystä mielenterveyden kannalta. Niillä työntekijöillä, jotka kokivat huolenpitovastuun epämieluisaksi, masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantuvuus oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin niillä, joilla ei ollut huolenpitovastuita. Huolenpitovastuun kokeminen raskaaksi oli myös yhteydessä korkeampaan ilmaantuvuuteen, tosin yhteys ei ollut tilastolli-sesti merkitsevä. Pienin riski masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen oli niillä, joilla oli ”ei-kuormittavaa” huolenpitovastuita. Raskaaksi koettu työn ulkopuolinen elämäntilanne ja kokemus kotiasioden laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi lisäsivät myös riskiä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Tältä osin tulokset ovat samansuuntaisia aiempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen terveysvaikutuksia sel-vittäneiden tutkimusten kanssa (mm. Chandola ym. 2004).

Kokemus siitä, että kotiasiat vaikeuttaisivat työhön keskittymistä, ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä masennuksen tai muun mielenterveyden häiriön ilmaantumiseen. Aiemmissa tutkimuksissa on myös havaittu enemmän työstä perhe-elämään suuntautuvia vaikutuksia kuin toisinpäin (Chandola ym. 2004; Harkonmäki ym. 2006). Kun tarkasteltiin kuormittavaa huolenpitovastuita huolenpidon kohteen mukaan, epämieluisimmaksi ja raskaimmaksi koetaan vastuu omasta puolisoista tai oman/puolison vanhemmasta. Huolen-pito pienestä lapsesta saatetaan kokea raskaaksi, mutta vain hyvin harvoin epämieluisaksi. Huolenpitovastuu täysi-ikäisestä lapsesta koetaan jo huomattavasti useammin epämieluisaksi. Aikuisiin kohdistuvat hoivavastuut ovat aiempien tutkimusten mukaan huomattavasti kuor-mittavampia muun muassa hoivattavien alentuneen terveydentilan ja mahdollisesti kuoleman läheisyyden vuoksi (Repo 2001). Aikuisiin kohdistuvan huolenpitovastuun raskautta lisää myös se, että toisin kuin pienten omien lasten kohdalla, aikuisiin kohdistuvaan hoivaan ei yleensä liity samanlaisia lakisääteisiä oikeuksia (Forma 2004).

Sekä työhön liittyvä kuormitus että työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvät kuor-mittavat tekijät lisäävät riskiä sairastua psyykkisesti – ja oletettavaa on, että riski on sitä suurempi, mitä useampia kuormittavia tekijöitä esiintyy yhtä aikaa. Etenkin henkisesti raskasta työtä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tämän tut-kimuksen tulosten perusteella voi myös todeta, että työpaikan ilmapiiriongelmat ja erityisesti esimiehen taholta tuleva syrjintä tuottanevat vuosittain ”turhia, uusia masennustapauksia”, joiden seuraamukset näkyvät mm. sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyseläketilastoissa. Tässä yhteydessä tulee huomioda, että työpaikan ilmapiiriongelmissa koettu syrjintä ja muu henki-nen väkivalta lienevät vakavimmasta päästä. Merkille pantavaa on myös se, että kuormittava elämäntilanne työn ulkopuolella erilaisine huolenpitovastuineen saattaa myös näkyä ja tulla raportoiduksi työhön liittyvänä uupumuksena tai kuormituksena. Masennuksen ja samalla myös työssäjaksamisongelmien ennaltaehkäisyn kannalta kokonaiselämäntilanteen kartoit-tamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työelämässä pitäisi edistää mahdollisuuksia

sovittaa yhteen työtä ja työn ulkopuoliseen elämään liittyviä, joskus yllättäviäkin elämän-tapahtumia ja tilanteita. Erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluihin (mm. vanhus- ja vammaispalvelut) liittyviä ratkaisuja tehtäessä tulisi ottaa huomioon, että työssäkäyvien jou-tuessa huolehtimaan läheisistään (erityisesti aikuisista ja sairaista) voi elämäntilanteen kuor-mittuminen aiheuttaa negatiivisia terveysvaikutuksia ja seuraamuksia.

Tutkimuksen yhtenä vahvuutena on seuranta-asetelma toistettuine kyselyineen, joka mah-dollistaa erilaisten kausaalisten yhteyksien tutkimisen. Monipuolisesti työhön ja työn ulkopuo-liseen elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä kattavaa kyselyaineistoa voidaan myös pitää yh-tenä tutkimuksen vahvuutena. Masennuksen tai muun mielenterveyshäiriön ilmaantuminen perustuu tässä tutkimuksessa itseraportointiin. Itseraportoidun masennuksen on osoitettu eri menetelmillä olevan riittävän validi mittari masennuksesta (Schaefer ym. 1985; Kendler ym. 2006). Tutkimuksen mahdollisina heikkouksina voitaneen pitää vielä lyhyehköä seuranta-aikaa ja vastetapahtumien suhteellisen vähäistä lukumäärää. Yhteenvetona tutkimuksen tuloksista voi todeta, että tutkimus osoittaa selvästi työhön ja työn ulkopuoliseen elämään liittyvien kuormittavien altistusten olevan psyykkisen sairastavuuden riskitekijöitä työntekijöillä. Sekä yhteiskuntapolitiikassa että työpaikoilla tulisi pohtia ja edistää keinoja ottaa huomioon kat-tavasti työntekijöiden kokonaiselämäntilanne erilaisine riskitekijöineen ja pyrkiä ajoissa vaikut-tamaan näihin tunnistettuihin riskitekijöihin.

Kirjallisuus

- Aromaa, A. & Koskinen, S. (2002). Terveiden, toimintakyvyn ja työkyvyn kehitys. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Kansanterveyslaitos, Helsinki, 103-125.
- Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelma, E., Marmot, M., Michikazu, S., Nasermoddeli, A. & Kagamimori, S. (2004). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan and UK. *International Journal of Epidemiology* 33, 1-10.
- Forma, P. (2004). Perhe, työ ja työssä jaksaminen. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkeva-kuutus, Helsinki, 115-140.
- Goldberg, D. (2006). The aetiology of depression. *Psychological Medicine* 36, 1341-1347.
- Gould, R., Grönlund, H., Korpiluoma, R., Nyman, H. & Tuominen, K. (2007). Miksi masennus vie eläk-keelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Hakonmäki, K., Rahkonen, O., Martikainen, P., Silventoinen, K. & Lahelma, E. (2006). Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational and Environmental Medicine* 63, 558-563.
- Hakonmäki, K., Korkeila, K., Vahtera, J., Kivimäki, M., Suominen, S., Sillanmäki, L. & Koskenvuo, M. (2007). Childhood adversities as a predictor of disability retirement. *Journal of Epidemiology and Com-munity Health* 61, 479-484.
- Hakonmäki, K. (2007). Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Academic dissertation. The Local Government Pensions Institution, the Department of Public Health, University of Helsinki.
- Honkalampi, K., Hintikka, J., Haatainen, K., Koivumaa-Honkanen, H., Tanskanen, A. & Viinamäki, H. (2005). Adverse childhood experiences, stressful life events or demographic factors: which are impor-

- tant in women's depression? A 2-year follow-up population study. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 39, 627-632.
- Isometsä, E., Aro, S. & Aro, H. (1997). Depression in Finland: a computer assisted telephone interview study. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 96, 122-128.
- Isometsä, E. (2001). Masennushäiriöt. Teoksessa Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (toim.) *Psykiatria. Duodecim*, Helsinki, 134-173.
- Järvisalo, J., Raitasalo, R., Salminen, J. K., Klaukka, T. & Kinnunen, E. (2005). Depression and other mental disorders as causes of sickness absenteeism and work disability pensions in Finland. Teoksessa Järvisalo, J., Andersson, B., Boedeker, W. & Houtman, I. (toim.) *Mental disorders as a major challenge in prevention of work disability: Experiences in Finland, Germany, the Netherlands and Sweden. Social security and health reports 66. The Social Insurance Institution*, Helsinki, 27-59.
- Kendler, K. S., Gardner, C. O. & Prescott, C. A. (2006). Toward a comprehensive developmental model of major depression in men. *American Journal of Psychiatry* 163, 115-124.
- Korkeila, K., Korkeila, J., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kivelä, S.-L., Sillanmäki, L. & Koskenvuo, M. (2005). Childhood adversities, adult risk factors and depressiveness: A population study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 40, 700-706.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltinkangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine* 60, 779-783.
- Laaksonen, M., Rahkonen, O., Martikainen, P. & Lahelma, E. (2006). Associations of psychosocial working conditions with self-rated general health and mental health among municipal employees. *International archives of occupational and environmental health* 79, 205-212.
- Lybäck, K. (2007). KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2006. Raportti 1/2007. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Repo, K. (2001). Care arrangements in multi-career families. National report: Finland. SOCCARE Project Report 3.1. Luettu 20.12.2007 <http://www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare/report3.1.pdf>
- Romanov, K., Appelberg, K., Honkasalo, M. L. & Koskenvuo, M. (1996). Recent interpersonal conflict at work and psychiatric morbidity: A prospective study of 15, 530 employees aged 24-64. *Journal of Psychosomatic Research* 40, 169-176.
- Romanov, K., Varjonen, J., Kaprio, J. & Koskenvuo, M. (2003). Life events and depressiveness – the effect of adjustment for psychosocial factors, somatic health and genetic liability. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 107, 25-33.
- Schaefer, A., Brown, J., Watson, C. G., Plemel, D., DeMotts, J., Howard, Mt., Petrik, N., Balleweg, B. J. & Anderson, D. (1985). Comparison of the validities of the Beck, Zung, and MMPI Depression scales. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 53, 415-418.
- Sullivan, P. F., Neale, M. C. & Kendler, K. S. (2000). Genetic epidemiology of major depression: Review and meta-analysis. *The American Journal of Psychiatry* 157, 1552-1562.
- Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2005. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2006. Eläketurvakeskus & Kansaneläkelaitos, Helsinki 2006.

Kirsi Kivioja

Työssäjaksajien uupumus ja muutosalttius

Johdanto

Tämä artikkeli on jatkoa pari vuotta sitten valmistuneelle tutkimukselle, jossa tarkasteltiin kuntatyöntekijöiden uupumusta ja ammatillista muutosalttiutta (Kivioja 2006). Kiinnostuksen kohteena on kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi, jota lähestytään työhyvinvoinnin puutteiden esiintymisen kautta. Ensisijaisena tarkastelukohteena artikkelissa on uupumusasteinen väsymys eli yksi kolmesta työuupumuksen ulottuvuudesta. Perinteisesti on ajateltu, että uupumusasteinen väsymys edeltää yleensä kahta muuta työuupumuksen oiretta (kyynistyneisyyttä ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä) ja toimii usein lähtökohtana kahden muun oireen kehittymiselle. Voimakasta pitkäaikaista väsymystä on pidetty keskeisenä tekijänä työuupumuksessa, vaikka voimakaskaan väsymys ei yksin merkitse työuupumuksen tunnusmerkistön täyttymistä. (Maslach & Jackson 1981; Kalimo & Toppinen 1997; Tuuli 2000.)

Työhyvinvointia on mahdollista tutkia myös positiivisesta näkökulmasta esimerkiksi työn imu -käsitteen avulla. Työn imu koostuu sekin kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työhyvinvoinnin ajatellaankin nykyisin koostuvan sekä työuupumuksesta että työn imusta, jotka yhdessä vaikuttavat työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Työuupumukseen liittyvää voimavarojen menettämisen prosessia (ns. energiapolkua) voidaan kuitenkin pitää hyvinvoinnin kannalta kriittisempänä tekijänä kuin työn imuun liittyvää voimavarojen saavuttamista (ns. motivaatiopolkua), koska menetysten myötä on entistä vaikeampaa saavuttaa uusia voimavaroja. (Hakanen 2004.)

Työuupumuksen ja sen osatekijöiden tutkimista on pidetty tärkeänä myös siksi, että työuupumuksen uskotaan liittyvän haluun jättää työ, jossa työuupumusta esiintyy (Maslach & Jackson 1981). Suomessakin työuupumuksen seurauksina on havaittu terveysongelmien lisäksi työstä vetäytymistä ja pyrkimyksiä hakeutua pois kuormittavista työtilanteista tai hankalista työyhteisöistä (keinoina esim. sairauslomat, työyhteisön vaihtaminen, uuteen ammattiin kouluttautuminen ja eläköityminen). (Kalimo & Hakanen 2000, 122, 124–125; Hakanen 2004, 48.)

Toisena kiinnostuksen kohteena sekä aiemman tutkimuksen tutkimusasetelmassa että tässä artikkelissa on sitoutumattomuus, jota tarkastellaan erilaisten ammatillisten muutosvaihtoehtojen kautta. Sitoutuminen on monitahoinen käsite: sitoutumisen kohteet (esim. ammatti, organisaatio, työtehtävät ja työn arvot) voivat vaihdella, useaan kohteeseen voidaan olla sitoutuneita yhtä aikaa ja sitoutumisen aste eri kohteisiin voi olla erilainen. Sitoutuminen voi olla tunneperäistä, jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista tai velvollisuuden-

tuntoon perustuvaa normatiivista sitoutumista. Sitoutumismuotojen on havaittu ennustavan paremmin asenteita ja aikomuksia kuin varsinaista käyttäytymistä, sillä käyttäytymisen muutos on yleensä asteittaista; ensin muuttuvat asenteet ja ajatukset, sitten tapahtuu väliaikaista käyttäytymisen muutosta ja lopulta käyttäytymismuutoksesta tulee pysyvää. (Ks. esim. Meyer ym. 1993; Cohen 2003.)

Sitoutuminen on työelämän kannalta tärkeää, koska työntekijöiden sitoutumisen ajatellaan vaikuttavan mm. organisaation suorituskykyyn sekä organisaatioiden ja työntekijöiden joustavuuteen muutoksen aikoina. Työnantajan olisi hyödyllistä tietää, mihin ihmiset työpäikällä tai sen ulkopuolella sitoutuvat, mitä eriasteinen sitoutuminen eri kohteisiin merkitsee ja mitä lopputuloksia sitoutumiskohteiden ja -asteiden vaihtelulla ja sitoutumismuotojen välisellä vuorovaikutuksella voi olla mm. poissaolojen ja vaihtuvuuden tai työnantajaorganisaation tuloksen ja menestyksen kannalta. (Cohen 2003, 3-7, 161.)

Työntekijöiden joustavuus, valmius muutoksiin ja liikkuvuus voivat olla hyviä tai huonoja asioita riippuen siitä, tarkastellaanko niitä yksilön itsensä, työnantajaorganisaatioiden ja työmarkkinoiden, alueiden vai koko kansantalouden näkökulmasta. Ammatillinen liikkuvuus voi lisätä koulutustarvetta ja mahdollisuuksia koulutuksen avulla ohjata ammatteihin sijoittumista. Ammatillinen liikkuvuus voi kuitenkin sisältää myös riskejä, koska suuri osa ammatillisesta osaamisesta ja sosiaalisesta pääomasta on tiettyyn työpaikkaan tai ammattiin liittyvää. Vaihtuvuuden yhtenä hyvänä puolena voi olla innovatiivisuuden lisääntyminen työyhteisöissä. Kuitenkin on mahdollista, että vaihtuvuus stimuloi lisävaihtuvuutta tai lisää työyhteisöissä jäljelle jääneiden kuormitusta. Vaihtuvuus voi olla haitallista myös, jos lähtijät ovat ns. avainhenkilöitä tai jonkin tärkeän ominaisuuden (esimerkiksi koulutuksen) mukaan valikoituneita. (Laine 2005, 17–18; Virjo & Aho 2007.)

Tytytmättömyys olosuhteisiin ja vaihtoehtoiset mahdollisuudet voivat siis johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja aiheuttaa liikkuvuutta. Lähtemistä harkitsevat työntekijät eivät kuitenkaan aina lopulta toteuta aiettaan. Lähtemisaikomusten ilmaiseminen onkin paljon helpompaa kuin konkreettinen lähteminen, sillä aikomusten ilmaisemiseen ei liity kustannuksia, kuten todelliseen käyttäytymismuutokseen. Lähtemiseen voi liittyä mm. erilaisia riskejä, kuten epävarmuus muista vaihtoehdoista, taloudellisia kustannuksia, kuten kertymättä jäävät eläkkeet, siirtymiseen liittyviä kustannuksia, kuten muuttokustannukset ja psykologisia kustannuksia, kuten hyvien työtovereiden menetys. Myös yksilöiden persoonallisuuspiirteistä riippuu se, kuinka muutosalttiita he yleensä ovat, miten vahvasti he haluavat välttää riskejä ja kuinka johdonmukaisesti heidän aikomuksensa muuttuvat todelliseksi käyttäytymiseksi. (Allen ym. 2005.)

Tutkimusasetelma, tutkimuskysymykset, muuttujat ja menetelmät

Tämän artikkelin tutkimusasetelma on samanlainen kuin aikaisemmassa tutkimuksessa (Kivioja 2006). Tuolloin tutkimuskohteena olivat Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyyn vuonna 2003 vastanneet 31.12.2001 kuntasektorilla koko- tai osa-aikatyötä tehneet (n=2744). Tässä artikkelissa tarkastellaan saman tutkimuskohderyhmän tilannetta kolmen vuoden päästä edellisestä tutkimuskerrasta. Kiinnostuksen kohteina ovat nimenomaan molempiin kyselyihin vastanneet ja heistä ne, jotka ovat jaksaneet jatkaa työssä uupumuksesta huolimatta. Tutkimusasetelman oletuksena on, että uupumuksen esiintymiseen voivat vaikuttaa henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvät tekijät, työolosuhteisiin liittyvät tekijät, työhön liittyvät uhkatekijät ja työn henkinen ja fyysinen raskaus. Uupumus voi puolestaan

vaikuttaa haluun jättää työ, jossa uupumusta esiintyy. Alttius jättää työ eli sitoutumattomuus voi ilmetä erilaisten muutosvaihtoehtojen harkintana.

Muuttujista uupumusasteista väsymystä nimitetään tästä eteenpäin tässä artikkelissa uupumukseksi. Uupumusta selittäviksi muuttujiksi on otettu tekijöitä, jotka edellisessä tutkimuksessa (Kivioja 2006) olivat eniten yhteydessä uupumukseen. Henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvistä tekijöistä mukana ovat sukupuoli, koulutus ja itse arvioitu terveys. Työolosuhteisiin liittyvät tekijät olivat edellisessä tutkimuksessa kaikki yhteydessä uupumukseen, joten nytkin mukana ovat työn vaatimukset, työn hallinta, ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö. Työhön liittyvistä uhkatekijöistä valittiin mukaan työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Lisäksi mukana ovat työn henkinen ja fyysinen raskaus. Uupumukseen vaikuttavien eri tekijöiden välisiä keskinäisiä yhteyksiä ei edelleenkään oteta tarkastelun kohteeksi.

Uupumusta käsitellään selitettävänä muuttujana, kun sen avulla tarkastellaan kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Työhyvinvoinnin ajatellaan olevan sitä parempaa, mitä pienempiä arvoja uupumusmuuttuja saa ja sitä huonompaa, mitä suurempia uupumusmuuttujan arvot ovat. Selittävänä muuttujana uupumus toimii, kun tarkastellaan uupumuksen vaikutusta sitoutumattomuuteen eli ns. ammatilliseen muutosalttiuteen. Ammatillisen muutosalttiuden vaihtoehdot ovat samat kuin viimeksikin: jatkokoulutus, uudelleen koulutus, työpaikan vaihto, alan vaihto, sapattivapaa, vuorotteluvapaa ja osa-aikatyö. Tälläkin kertaa kiinnostuksen kohteena ovat muutosvaihtoehdot, joilla ei lähtökohtaisesti olla aivan kokonaan vetäytymässä työelämästä.

Artikkelin tutkimuskysymykset ovat:

1. Olivatko samat tekijät yhteydessä uupumukseen vuonna 2006 kuin vuonna 2003?
2. Miltä näytti työssäjatkavien ammatillinen muutosalttius vuonna 2006 verrattuna vuoteen 2003? Oliko uupumus yhteydessä muutosvaihtoehtojen harkintaan myös vuonna 2006?
3. Mitkä olivat vuonna 2003 kokoaika- ja osapäivätyötä kuntasektorilla tehneiden työnantaja, pääasiallinen toiminta ja toimiala vuonna 2006?

Tässä tutkimuksessa, kuten edellisessäkin, tavoitteena on lisätä tietoa eri-ikäisten kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Siksi tutkimuksen kohderyhmä jaetaan kahteen ikäryhmään, alle ja yli 45-vuotiaisiin (v. 2003). Ikä on valittu vertailuperustaksi, koska joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa sekä työuupumuksessa että sitoutumisessa on havaittu ikään liittyviä eroja (ks. esim. Maslach & Jackson 1981; Jokivuori 2002; Lehto & Sutela 2004). Lisäksi kuvattaessa kuntatyöntekijöiden työnantajan, pääasiallisen toiminnan ja toimialan mukaista sijoittumista kahtena tutkimusajankohtana jaetaan kohderyhmä uupuneisiin ja ei-uupuneisiin.

Käsiteltäessä tutkimuskysymyksiä 1 ja 2 aineiston muodostavat koko- tai osapäivätyötä molempina tutkimusvuosina (2003 ja 2006) kuntasektorilla tehneet kumpanakin vuonna kyselyyn vastanneet (n=1529). Kolmatta tutkimuskysymystä tarkasteltaessa tutkimusaineiston muodostavat Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyyn molempina tutkimusvuosina vastanneet (n=2242) (ks. aineistoista tarkemmin esim. Saari ym. 2006, 9–13). Koska tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluvat ovat vuonna 2006 kolme vuotta vanhempia kuin edellisen tutkimuksen ajankohtana, käytetään vuoden 2006 aineistoa koskeissa analyyseissä ikäluokitusta alle 38 v., 38–47 v., 48–57 v. ja yli 58 v. Aikaisemmassa tutkimuksessa ikä

luokiteltiin useimmiten kahteen ikäluokkaan ja näin tehdään tässäkin artikkelissa eli käytetään ikäluokituksia alle 45 v. ja vähintään 45 v. vs. alle 48 v. ja vähintään 48 v.

Kuten edellisessä tutkimuksessa, laadittiin nytkin uupumuksesta, työn vaatimuksista, työn hallinnasta, ilmapiiristä ja yhteistyöstä ja esimiestyöstä summamuuttujat, selvitettiin summamuuttujien cronbachin alfa -arvot ja luokiteltiin ne neliluokkaisiksi kvartiilien mukaan (ks. liitetaulukko 1). Tutkimusmenetelminä käytettiin suoria jakaumia, ristiintaulukointeja ja yksisuuntaista varianssianalyysiä. Yksisuuntainen varianssianalyysi valittiin tutkimusmenetelmäksi, koska selitettävät muuttujat ovat jatkuvatyyppisiä. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, että osa ensimmäisellä kerralla vastanneista ei ole vastannut toisella kertaa ja toisinpäin. Lisäksi samaa otosta seurattaessa tuloksia ei voida samalla tavalla yleistää koskemaan koko kuntasektoria kuin ensimmäisellä tutkimuskerralla muun muassa tutkittavien ikääntymisen ja muiden olosuhdemuutosten vuoksi (Saari ym. 2006, 11–13).

Tulokset

Kuntatyöntekijöiden uupumus ja siihen yhteydessä olevat tekijät vuosina 2003 ja 2006

Työhyvinvointiin vaikuttavat kaksi rinnakkaista hyvinvointipolkua, energia- ja motivaatiopolku. Energiapolulla tarkoitetaan sitä, että työn erilaiset vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen, joka taas on yhteydessä heikkoon terveyteen ja työkykyyn. Motivaatiopolulla tarkoitetaan sitä, että työn voimavaratekijät ovat positiivisessa yhteydessä työn imuun, joka taas on positiivisessa yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Työuupumukseen liittyvään energiapolkuun eli voimavarojen menettämiseen johtavat prosessit ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeämpiä, koska voimavarojen menettämisen jälkeen uusien voimavarojen saavuttaminen vaikeutuu. (Hakanen 2004.) Erityisesti negatiiviset työhön liittyvät asiat heikentävät myös työhön sitoutumista. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät nousevatkin tärkeinä esiin, kun pohditaan keinoja sitoutumisen edistämiseksi. (Ks. esim. Jokivuori 2002; Lehto & Sutela 2004.)

Monien aikaisempien tutkimusten mukaan (esim. Nakari 2004; Lehto & Sutela 2004) kuntasektorilla on esiintynyt paljon voimavarojen menettämiseen liittyviä työhyvinvointivaivoja. Myös viimeisimmässä Kunta-alan työolobarometrissä (2006, 2) kuntasektori sai muita sektoreita alhaisemman arvosanan nimenomaan työelämän laatua kuvaavassa ”voimavarat suhteessa vaatimustasoon” -osiossa.

Taulukossa 1 tarkastellaan aikaisemmassa tutkimuksessa (Kivioja 2006) uupumukseen yhteydessä olleita tekijöitä uupumukselta suojaavien ja uupumusta lisäävien tekijöiden roolissa kummallakin mittauksella ja molemmissa vastaajien ikäryhmissä. Nuoremmissa ikäryhmissä **uupumukselta suojaavista tekijöistä** vain ilmapiiri ja yhteistyö työpaikoilla koettiin vielä useammin hyväksi vuonna 2006 kuin vuonna 2003. Työn fyysinen raskaus puolestaan arvioitiin molempina vuosina suunnilleen samansuuruiseksi. Sen sijaan työn hallinta, työn vaatimukset ja esimiestyö toimivat vuonna 2006 vielä harvemmin uupumukselta suojaavina tekijöinä kuin vuonna 2003 ja uhkatekijöiden epätodennäköisyys oli vuonna 2006 pienempää kuin vuonna 2003. Vanhemmassa ikäryhmässä useampi vastaaja arvioi ilmapiirin ja yhteistyön hyväksi ja työn vaatimukset vähäisiksi jälkimmäisenä tarkasteluvuotena. Sen sijaan työn hallinnan, esimiestyön ja työn henkisen ja fyysisen raskauden osalta tilanne oli muuttunut huonommaksi. Vuonna 2006 molemmissa ikäryhmissä oli vähemmän niitä, jotka arvioivat terveytensä erittäin hyväksi.

Uupumusta lisäävien tekijöiden näkökulmasta nuorempien vastaajien ryhmässä tilanne näytti vain työn hallinnan osalta paremmalta vuonna 2006: niiden osuus, jotka vuonna 2003 kokivat työn hallintaa olevan vain vähän, oli vähentynyt vuonna 2006. Sen sijaan ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön, työn uhkatekijöiden, työn henkisen raskauden ja myös terveyden-tilan osalta useampi koki vuonna 2006 tilanteen huonoksi kuin vuonna 2003. Työn fyysisen raskauden osalta tilanne oli säilynyt lähes samanlaisena edelliseen tutkimuskertaan verrattuna. Työn vaatimusten osalta tilanne ei vuonna 2006 ollut muuttunut lainkaan kummassakaan ikäryhmässä vuoteen 2003 verrattuna – sekä nuoremmista että vanhemmista työntekijöistä noin kolmannes piti kumpanakin vuonna työn vaatimuksia suurina. Vanhemmassa ikäryhmässä työn hallinta koettiin vielä useammin huonoksi ja työn henkinen ja fyysinen raskaus suuremmaksi vuonna 2006 kuin vuonna 2003. Kaikkien muiden tekijöiden osalta tilanne oli joko hivenen parantunut tai pysynyt suurin piirtein samana kuin edellisellä mittauskerralla.

Taulukko 1. Työolosuhdetekijät, työhön liittyvät uhkatekijät, työn henkinen ja fyysinen raskaus ja itsearvioitu terveys uupumukselta suojaavina ja uupumusta lisäävinä tekijöinä vuosina 2003 ja 2006 ikäryhmittäin, prosenttia vastaajista.

	alle 45v v. 2003 (n=512)	alle 48v v. 2006	45v tai yli v. 2003 (n=1017)	48v tai yli v. 2006
Uupumukselta suojaavat tekijät				
vähän vaatimuksia	21,3	20,2	22,8	23,4
paljon hallintaa	23,9	21,7	23,0	21,4
hyvä ilmapiiri ja yhteistyö	20,5	25,4	21,7	23,5
hyvä esimiestyö	25,0	21,9	24,2	21,9
työmäärän lisääntyminen epätodennäköistä	50,5	41,9	51,6	52,8
työtehtävien vaikeutuminen epätodennäköistä	75,5	70,3	72,4	72,8
työ henkisesti kevyt	55,2	52,2	56,4	55,5
työ fyysisesti kevyt	78,2	78,1	73,0	71,0
erittäin hyvä terveys	32,0	24,4	15,8	13,5
Uupumusta lisäävät tekijät				
paljon vaatimuksia	34,2	34,2	31,0	31,0
vähän hallintaa	30,5	29,5	28,7	29,3
huono ilmapiiri ja yhteistyö	25,2	28,0	28,9	27,8
huono esimiestyö	27,8	30,1	27,6	26,6
työmäärän lisääntyminen mahdollista/todennäköistä	49,5	58,1	48,4	47,2
työtehtävien vaikeutuminen mahdollista/todennäköistä	24,5	29,7	27,6	27,2
työ henkisesti raskas	44,8	47,8	43,6	44,5
työ fyysisesti raskas	21,8	21,9	27,0	29,0
huono terveys	1,4	1,8	4,3	3,7

Seuraavaksi tarkastellaan uupumusmuuttujan arvoja vuosina 2003 ja 2006. Tässä aineistossa eli molempina vuosina vastanneiden koko- tai osa-aikatyötä tekevien kuntatyöntekijöiden keskuudessa (n=1529) uupumusta esiintyi vuonna 2003 keskimäärin 31,6 %:lla ja vuonna 2006 31,1 %:lla vastaajista. Verrattaessa tilannetta aikaisempaan tutkimukseen (Kivioja 2006), jolloin kaikkein uupuneimpia oli aineistosta (n=2744) 27,1 %, vaikuttaa siltä, että työssä olleet, molempiin kyselyihin vastanneet olivat keskimääristä uupuneempia jo vuonna 2003. Toimialoitain tarkasteltuna uupumus näytti kolmessa vuodessa lisääntyneen terveyssektorilla (vuonna 2003 39,3 % ja vuonna 2006 41,1 %) ja yleisellä toimialalla (5,9 % -> 7,8 %) ja vähentyneen teknisellä (10,3 % -> 8,5 %) ja sivistystoimialoilla (22,4 % -> 20,9 %). Sosiaalisektorilla uupumus oli vuonna 2006 lähes samansuuruista (21,6 %) kuin vuonna 2003 (22,1 %).

Yksisuuntaisen varianssianalyysin ikäryhmittäisiä uupumusmuuttujan arvoja molempina tutkimusvuosina tarkastelemalla havaittiin, että vuoteen 2003 verrattuna uupumuksessa ei ollut tapahtunut suuria muutoksia: alle 45-vuotiaiden (n=512) uupumus oli hieman laskenut (vuonna 2003 keskiarvo 15,37 ja vuonna 2006 15,2) ja vähintään 45-vuotiaiden (n=1012) hieman noussut (vuonna 2003 keskiarvo 15,42 ja vuonna 2006 15,58). Nämä tulokset eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Taulukossa 2 esitetään ristiintaulukoinnein saadut uupumusmuuttujan arvot neljässä ikäluokassa molempina tutkimusvuosina. Kummankaan vuoden tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, mutta taulukon perusteella näyttää siltä, että uupumus lisääntyi vuoteen 2003 verrattuna alle 35-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä ja vähentyi 35–44- ja 45–54-vuotiaiden ikäryhmissä. Työhyvinvoinnin on tässä tutkimuksessa määritelty olevan sitä parempaa, mitä pienempää on uupumus. Uupumusluokka I:n mukaista kaikkein vähäisintä uupumusta kokevien määrä väheni eniten alle 35-vuotiaiden ryhmässä ja myös jonkin verran 45–54-vuotiailla. Uupumusmittarin mukaista suurinta työhyvinvointia kokevien määrä sen sijaan lisääntyi 35–44-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden ryhmissä.

Taulukko 2. Uupumus vuosina 2003 ja 2006, prosentteina ikäryhmittäin

Ikälk v. 2003	Uupu I (vähän)	II	III	Uupu IV (paljon)
alle 35 (n=136)	27,2	26,5	22,1	24,3
35-44 (n=376)	17,6	26,3	23,4	32,7
45-54 (n=737)	19,9	24,3	23,1	32,7
yli 55 (n=275)	20,4	26,5	22,5	30,5
K χ^2 =8,293; p=0,505				
Ikälk v. 2006	Uupu I (vähän)	II	III	Uupu IV (paljon)
alle 38 (n=136)	24,3	27,2	20,6	27,9
38-47 (n=377)	22,8	24,1	23,6	29,4
48-57 (n=736)	19,2	24,7	24,2	31,9
yli 58 (n=271)	22,1	26,2	18,8	32,8
K χ^2 =7,280; p=0,608				

Taulukossa 3 esitetään yksisuuntaisella varianssianalyysillä saadut uupumusmuuttujan arvot sellaisten muuttujien luokissa, jotka edellisessä tutkimuksessa olivat myös monimuuttujamenetelmävaiheessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä uupumukseen. Lisäksi mukaan on otettu toimiala-muuttuja, jotta uupumusta voidaan vertailla myös toimialoittain. Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että aineiston koko on nyt kuitenkin erilainen ($n=1529$) kuin aikaisemmassa tutkimuksessa ($n=2744$), koska tällä kertaa aineiston muodostavat molempiin kyselyihin vastanneet. Uupumusmuuttujan arvot esitetään niin, että saman ikäryhmän molempien vuosien arvot ovat vierekkäin.

Taulukon lukuja vertailemalla havaitaan, että itse arvioitu terveys, työn vaatimukset, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, työn henkinen raskaus ja työn fyysinen raskaus olivat edelleen tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä uupumukseen molemmissa ikäryhmissä. Sukupuolikin oli vanhemmassa ikäryhmässä edelleen yhteydessä uupumukseen ja yhteyden tilastollinen merkitsevyys oli jopa parantunut edellisestä mittaukserästä. Koulutus ei näyttänyt tässä aineistossa olleen yhteydessä uupumukseen nuoremmissa ikäryhmässä kummallakaan mittauserällä. Sen sijaan aikaisemmassa tutkimuksessa (Kivioja 2006) koulutuksella oli merkitystä nimenomaan nuorten ikäryhmässä. Korkeakoulutetuilta uupuneilta on kuitenkin jäänyt saamatta paljon vastauksia vuonna 2006, joten koulutuksen merkityksestä uupumukselle ei voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tai yleistyksiä käsillä olevan aineiston perusteella. Työn hallinta oli tässä aineistossa vuoden 2003 mittauksessa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä uupumukseen molemmissa ikäryhmissä (samoin oli aikaisemmassakin tutkimuksessa), mutta vuonna 2006 yhteyttä uupumukseen ei nuoremmilla vastaajilla enää esiintynyt. Toimiala ei tässä aineistossa ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä uupumukseen vuonna 2003 (kuten ei aikaisemmassakaan tutkimuksessa), mutta vuonna 2006 tilastollisesti merkitsevä yhteys esiintyi vanhempien ikäryhmässä.

Kun tarkastellaan uupumusta ja siihen tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä olevia tekijöitä ikäryhmittäin vuosina 2003 ja 2006, havaitaan, että kumpanakin tutkimusvuonna molemmissa ikäryhmissä uupuneimpia näiden muuttujien muihin luokkiin verrattuna olivat huonon terveydentilan omaavat, suuria työn vaatimuksia, huonoa ilmapiiriä ja yhteistyötä tai huonoa esimiestyötä kohtaavat, työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn tai työtehtävien liiallista vaikeutumista mahdollisena tai todennäköisenä pitävät ja henkisesti tai fyysisesti raskaita töitä tekevät. **Vanhemmissa** ikäryhmissä myös työn hallinta oli kumpanakin vuonna tilastollisesti yhteydessä uupumukseen; molempina vuosina vanhemmissa ikäryhmissä uupuneimpia olivat huonon työn hallinnan omaavat ko. muuttujan muihin luokkiin verrattuna. Vuoden 2006 tutkimustuloksissa vanhemmassa ikäryhmässä myös sukupuoli ja toimiala olivat yhteydessä uupumukseen tilastollisesti merkitsevästi. Tulosten mukaan vanhemman ikäryhmän naiset olivat vuonna 2006 uupuneempia kuin miehet. Vuonna 2006 vanhemmassa ikäryhmässä yleisellä toimialalla oltiin uupuneempia kuin muilla toimialoilla. Tulos poikkesi aiemmasta tutkimuserästä, jolloin vanhemmassakin ikäryhmässä uupumusta esiintyi toimialoista eniten terveyssektorilla. **Nuoremmissa** ikäryhmissä työn hallinta oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä uupumukseen vain vuonna 2003. Sukupuoli-, koulutus- ja toimialamuuttujat eivät tässä aineistossa olleet uupumukseen tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä nuorempien ikäryhmissä kumpanakaan vuonna. Tuloksia tarkasteltaessa on lisäksi hyvä huomioida, että uupuneista vastaamatta jättäneistä suhteellisesti suurempi osa oli korkeakoulutettuja, miehiä ja alle 45-vuotiaita.

Taulukko 3. Uupumus ja uupumukseen vaikuttavat tekijät ikäryhmittäin vuosina 2003 ja 2006. Yksisuuntainen varianssianalyysi, ka=keskiarvo, n=lukumäärä ja p=tilastollinen merkitsevyys.

	Uupumus							
	v. 2003 alle 45 v.		v. 2006 alle 48 v.		v. 2003 45 v. tai yli		v. 2006 48 v. tai yli	
	ka (n)	p	ka (n)	p	ka (n)	p	ka (n)	p
Terveys		0,000		0,000		0,000		0,000
erittäin hyvä	13,49 (162)		13,05 (125)		12,15 (156)		12,46 (137)	
melko hyvä	16,12 (338)		15,80 (379)		15,90 (785)		15,85 (830)	
huono	22,90 (7)		19,67 (9)		19,40 (43)		21,19 (36)	
Sukupuoli		0,000		0,335		0,079		0,018
mies	15,28 (92)		14,77 (92)		14,88 (201)		14,83 (197)	
nainen	15,39 (420)		15,29 (421)		15,55 (811)		15,77 (810)	
Koulutus		0,453		0,143		0,483		0,086
perustaso	14,88 (155)		14,59 (157)		15,15 (433)		15,30 (450)	
opisto, amk	15,61 (232)		15,42 (219)		15,67 (350)		16,08 (325)	
korkeakoulu	15,54 (123)		15,55 (136)		15,55 (216)		15,44 (224)	
Toimiala		0,150		0,065		0,112		0,023
sosiaali	14,78 (129)		14,24 (127)		14,79 (233)		15,21 (227)	
terveys	16,10 (175)		15,78 (180)		15,89 (317)		16,16 (331)	
tekninen	15,37 (46)		14,75 (44)		15,33 (103)		14,66 (102)	
sivistys	15,28 (106)		15,19 (111)		15,54 (207)		15,54 (109)	
yleinen	15,14 (21)		15,33 (18)		15,11 (63)		16,40 (75)	
Työn vaatimukset		0,000		0,000		0,000		0,000
I pienet	12,39 (109)		12,11 (103)		12,39 (228)		12,78 (234)	
II	13,88 (130)		13,79 (133)		14,50 (276)		14,48 (265)	
III	15,67 (97)		15,24 (100)		15,62 (188)		15,81 (193)	
IV suuret	18,11 (175)		18,06 (175)		18,42 (312)		18,49 (312)	
Työn hallinta		0,016		0,215		0,001		0,003
I hyvä	14,68 (122)		14,50 (111)		14,35 (231)		14,71 (217)	
II	15,09 (102)		15,03 (98)		15,44 (196)		15,31 (201)	
III	15,06 (131)		15,29 (152)		15,90 (291)		15,72 (292)	
IV huono	16,30 (156)		15,71 (151)		15,80 (289)		16,31 (296)	
Ilmapiiri ja yhteistyö		0,000		0,000		0,000		0,000
I hyvä	13,41 (105)		13,45 (130)		12,90 (217)		13,11 (237)	
II	14,80 (141)		14,54 (121)		14,97 (272)		14,91 (242)	
III	15,57 (136)		15,10 (117)		15,87 (224)		15,93 (247)	
IV huono	17,44 (129)		17,45 (143)		17,41 (291)		17,95 (280)	
Esimiestyö		0,000		0,000		0,000		0,000
I hyvä	13,87 (127)		13,63 (112)		13,78 (240)		13,66 (220)	
II	14,55 (112)		14,65(128)		14,44 (203)		14,74 (247)	
III	15,80 (127)		15,03 (118)		16,10 (276)		16,22 (269)	
IV huono	17,06 (141)		16,97 (154)		16,95 (274)		17,25 (267)	

Työmäärän lisääntyminen	0,000	0,000	0,000	0,000
epätodennäköinen	13,18 (257)	12,67 (212)	13,43 (506)	13,73 (525)
mahd. tai tod.näköinen	17,57 (252)	17,07(294)	17,60 (477)	17,74 (468)
Työtehtävien vaikeutuminen	0,000	0,000	0,000	0,000
epätod.näköinen	14,36 (383)	14,19 (357)	14,55 (708)	14,68 (725)
mahd. tai tod.näköinen	18,43 (123)	17,66 (151)	17,92 (270)	18,08 (271)
Työn henkinen raskaus	0,000	0,000	0,000	0,000
liian kevyt tai sopiva	13,31 (280)	12,86 (266)	13,32 (566)	13,35 (556)
liian raskas	17,86 (227)	17,75 (244)	18,14 (437)	18,41 (444)
Työn fyysinen raskaus	0,000	0,000	0,000	0,000
liian kevyt tai sopiva	14,67 (398)	14,50 (399)	14,78 (720)	14,73 (705)
liian raskas	17,91 (111)	17,66 (112)	17,23 (266)	17,83 (288)

Uupuneimpien ryhmään kummassakin tutkimuksessa kuuluneet

Uupumuksen määrä voi työntekijöillä vaihdella eri ajankohtina. Myös vastaajien sijoittuminen eri uupumusluokkiin on voinut vaihdella vuodesta 2003 vuoteen 2006. Uupumusluokat eivät siis vuonna 2006 muodostu täsmälleen samoista henkilöistä kuin vuonna 2003. Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena olivat uupuneet työssäjatkajat eli ne kuntatyöntekijät (n=301), jotka sijoittuivat suurimman uupumuksen luokkaan (uupumus IV) molempina tutkimusvuosina.

Uupuneen työssäjatkajan profiilissa nousivat esiin samat tekijät kuin muillakin vuosina 2003 ja 2006 uupuneilla. Molemmissa kyselyissä uupuneimpien ryhmään kuuluneet olivat useimmiten naisia ja vähintään 48-vuotiaita, he työskentelivät muita sektoreita useammin terveyssektorilla ja kokivat työnsä henkisesti raskaaksi, työolosuhdetekijät huonoiksi ja työmäärän lisääntymisen ja työtehtävien vaikeutumisen uhkan ainakin mahdollisiksi. Molemmissa kyselyissä uupuneimpiin kuuluvilla oli kuitenkin itse arvioitu terveydentila useimmiten melko hyvä ja työ fyysisesti kevyttä tai sopivan raskasta.

Muutosalttius vuosina 2003 ja 2006

Väestön vanhenemisen, kiihtyvän eläköitymisen ja työvoimakilpailun kiristymisnäköymien myötä työssäjaksaminen ja työssäjatkamisen tukeminen ovat nousseet yhä tärkeämmiksi teemoiksi myös kuntasektorilla, jonka työntekijöistä on esimerkiksi vuosina 2008–2025 arvioitu siirtyvän eläkkeelle yli puolet (ks. esim. Halmeenmäki 2007, 37). On myös arvioitu, että työvoiman vaihtuvuus kasvaa 2010-luvulla entisestään ja että kunnat tarvitsevat vuoteen 2010 mennessä vähintään 150 000 uutta ammattilaista palvelukseensa (Rainio 2003, 2). Työssäjaksamis- ja -jatkamiskeinoja ja niiden tärkeyttä pohdittaessa voi olla hyödyllistä tietää, kuinka paljon erilaisia muutosvaihtoehtoja harkitaan ja onko muutoksen harkinnassa tapahtunut muutosta mihinkään suuntaan.

Eri muutosvaihtoehtoja oli harkittu runsaasti. Kun verrattiin molempiin kyselyihin vastanneiden vuoden 2003 vastauksia vuoden 2006 vastauksiin, havaittiin, että nuoremmissa ikäryhmissä ainoastaan jatkokoulutusta oli harkittu vuonna 2006 vähemmän kuin vuonna 2003. Vanhemmassa ikäryhmässä vuotta 2003 vähemmän oli harkittu jatkokoulutuksen lisäksi työpaikan vaihtoa ja sapattivapaata. Kaikkien muiden vaihtoehtojen harkitseminen oli lisääntynyt kummassakin ikäryhmässä, vanhempien ikäryhmässä kuitenkin lievemmin kuin nuorten. Nuorten ryhmässä suosiotaan lisänneistä vaihtoehtoista ainoastaan osa-aikatyön harkinta oli noussut vain hieman, kaikkien muiden vaihtoehtojen suosio oli noussut vähintään

viisi prosenttiyksikköä. Nuoremassa ikäryhmässä oli vuonna 2006 harkittu eniten työpaikan vaihtoa, jatkokoulutusta, alan vaihtoa ja vuorotteluvapaata, vanhemmassa ikäryhmässä puolestaan vuorotteluvapaata, sapattivapaata, työpaikan vaihtoa ja jatkokoulutusta.

Jos tuloksia verrataan aikaisempaan tutkimukseen (Kivioja 2006), havaitaan, että ne alle 45-vuotiaat, jotka olivat kuntatyössä myös vuonna 2006 ja olivat vastanneet molempiin kyselyihin, olivat vuonna 2003 harkinneet **vähemmän** vaihtoehtoja jatkokoulutus (vuonna 2003: 61,5 % -> vuonna 2006: 63 %), uudelleen koulutus (33,1 % -> 36,8 %), alan vaihto (39,2 % -> 43,3 %), työpaikan vaihto (54,3 % -> 57,6 %) ja osa-aikatyö (19 % -> 20,7 %) ja **enemmän** vaihtoehtoja vuorotteluvapaa (34,3 % -> 32,1 %) ja sapattivapaa (29,1 % -> 27,2 %) kuin muut aikaisempaan tutkimukseen vastanneet alle 45-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiaiden osalta työssä myös vuonna 2006 olleet molempiin kyselyihin vastanneet harkitsivat vuonna 2003 **vähemmän** alan vaihtoa (17,7 % -> 18,3 %), työpaikan vaihtoa (28,4 % -> 29,4 %) ja osa-aikatyötä (20,5 % -> 23,2 %) ja **enemmän** jatkokoulutusta (34,1 % -> 31,5 %), sapattivapaata (34 % -> 31,8 %) ja vuorotteluvapaata (40,8 % -> 38,7 %) kuin muut aikaisempaan tutkimukseen vastanneet vähintään 45-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiailla uudelleen koulutuksen harkinta oli suurin piirtein samansuuruista kummassakin tutkimuksessa (11,3 % -> 11,5 %).

Uupuneimpien ryhmään kummassakin tutkimuksessa kuuluneiden muutosalttius

Molempina tutkimusvuosina (2003 ja 2006) suurimpaan uupumusluokkaan kuuluneiden muutosalttiutta tarkasteltaessa havaittiin, että molempina vuosina uupuneimpien ryhmään kuuluneiden suosituimmat muutosvaihtoehdot olivat olleet työpaikan vaihto ja vuorotteluvapaa. Molemmat olivat kasvattaneet suosiotaan edelliseen mittaukseen verrattuna, vaikka työpaikan vaihto olikin ohittanut suosiossa vuorotteluvapaan. Kolmanneksi suosituimmaksi vaihtoehdoksi oli vuonna 2006 noussut alan vaihto, joka oli kasvattanut suosiotaan yli viisi prosenttiyksikköä. Jatkokoulutusvaihtoehdon suosio oli puolestaan laskenut runsaasti, viidellä prosenttiyksiköllä. Vähiten molempina vuosina oli harkittu uudelleen koulutusta ja osa-aikatyötä. Jatkokoulutuksen lisäksi myös sapattivapaan prosentuaalinen osuus oli vuonna 2006 pienempi kuin vuonna 2003.

Molemmissa kyselyissä uupuneimpiin kuuluneilla muutosvaihtoehtojen suosituimmuusjärjestys näytti ihan omanlaiseltaan, se ei ollut kopio vanhempien työntekijöiden suosituimmuusjärjestyksestä, vaikka heistä suurin osa olikin vähintään 48-vuotiaita. Muutosvaihtoehtoja oli harkittu runsaasti ja listalla korkealla olivat vuonna 2006 myös työpaikan vaihto ja alan vaihto. Molempina vuosina uupuneimpiin kuuluneet vaikuttivat kaiken kaikkiaan valmiilta suuriinkin muutoksiin.

Uupumuksen yhteys muutosalttiuteen

Seuraavaksi tarkasteltiin vielä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla uupumuksen yhteyttä eri muutosvaihtoehtoihin ikäryhmittäin vuosina 2003 ja 2006 (taulukot 4 ja 5). Jos tuloksia verrataan aikaisempaan tutkimukseen (Kivioja 2006), on jälleen hyvä pitää mielessä, että aineiston koko on nyt erilainen (n=1529) kuin aikaisemmassa tutkimuksessa (n=2744), koska tällä kertaa aineiston muodostavat molempiin kyselyihin vastanneet. Uupumusmuuttujan arvot esitetään nytkin niin, että saman ikäryhmän vuosien 2003 ja 2006 arvot ovat vierekkäin. Tässä aineistossa eli molempiin kyselytutkimuksiin vastanneiden nuoremassa ikäryhmässä (taulukko 4) uupumuksella oli molempina tutkimusvuosina tilastollisesti merkitsevä yhteys uudelleen koulutukseen, alan vaihtoon, työpaikan vaihtoon, sapattivapaaseen ja vuorotteluvapaaseen. Jatkokoulutukseen uupumus ei vuonna 2006 näyttänyt olevan yhteydessä, kuten

ei ollut aikaisemmassa tutkimuksessaan (Kivioja 2006). Osa-aikatyöhön ei uupumuksella nuorten ikäryhmässä tässä aineistossa näyttänyt olevan yhteyttä vuoden 2003 tuloksissa toisin kuin aikaisemmassa tutkimuksessa.

Taulukko 4. Uupumuksen yhteys eri muutosvaihtoehtoihin alle 45- ja 48-vuotiailla vuosina 2003 ja 2006. Yksisuuntainen varianssianalyysi, ka=keskiarvo, n=lukumäärä ja p=tilastollinen merkitsevyys.

Alle 45 v., v. 2003					
	Uupu I (vähän) ka (n)	Uupu II ka (n)	Uupu III ka (n)	Uupu IV (paljon) ka (n)	p
Jatkokoulutus	1,82 (100)	1,85 (134)	1,83 (115)	1,83 (151)	0,992
Uudelleen koulutus	1,26 (101)	1,29 (135)	1,49 (116)	1,52 (153)	0,000
Alanvaihto	1,29 (102)	1,32 (135)	1,59 (117)	1,65 (152)	0,000
Työpaikan vaihto	1,51 (101)	1,50 (135)	1,73 (115)	1,97 (149)	0,000
Sapattivapaa	1,14 (101)	1,31 (134)	1,42 (115)	1,46 (149)	0,000
Vuorotteluvapaa	1,22 (101)	1,40 (134)	1,50 (115)	1,53 (148)	0,001
Osa-aikatyö	1,14 (100)	1,23 (134)	1,29 (112)	1,29 (148)	0,109
Alle 48 v., v. 2006					
Jatkokoulutus	1,72 (116)	1,80 (124)	1,74 (113)	1,70 (145)	0,702
Uudelleen koulutus	1,38 (117)	1,40 (126)	1,49 (113)	1,69 (145)	0,001
Alanvaihto	1,39 (117)	1,45 (126)	1,59 (115)	1,82 (146)	0,000
Työpaikan vaihto	1,51 (118)	1,75 (126)	1,78 (115)	2,03 (144)	0,000
Sapattivapaa	1,26 (116)	1,35 (125)	1,53 (115)	1,67 (143)	0,000
Vuorotteluvapaa	1,41 (117)	1,44 (125)	1,79 (115)	1,72 (142)	0,000
Osa-aikatyö	1,19 (116)	1,18 (125)	1,32 (114)	1,41 (143)	0,030

Vanhempien ikäryhmissä (taulukko 5) uupumus oli molemmissa tutkimuksissa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä alan vaihdon, työpaikan vaihdon, sapattivapaan, vuorotteluvapaan ja osa-aikatyön harkitsemiseen. Jatkokoulutuksen harkintaan uupumuksella ei ollut tilastollista yhteyttä. Sen sijaan uudelleen koulutuksen yhteys oli hyvin lähellä tilastollista merkitsevyyttä vuonna 2006. Aikaisemmassa tutkimuksessa (Kivioja 2006) uupumuksella ei yli 45-vuotiaiden ryhmässä ollut tilastollista yhteyttä uudelleen koulutukseen.

Taulukko 5. Uupumuksen yhteys eri muutosvaihtoehtoihin vähintään 45- ja 48-vuotiailla vuosina 2003 ja 2006. Yksisuuntainen varianssianalyysi, ka=keskiarvo, n=lukumäärä ja p=tilastollinen merkitsevyys.

45 v. tai yli, v. 2003					
	Uupu I (vähän) ka (n)	Uupu II ka (n)	Uupu III ka (n)	Uupu IV (paljon) ka (n)	p
Jatkokoulutus	1,49 (193)	1,45 (241)	1,46 (226)	1,43 (307)	0,798
Uudelleen koulutus	1,14 (187)	1,09 (235)	1,14 (225)	1,17 (305)	0,105
Alanvaihto	1,13 (188)	1,15 (236)	1,21 (224)	1,33 (304)	0,000
Työpaikan vaihto	1,24 (187)	1,24 (236)	1,30 (224)	1,54 (306)	0,000
Sapattivapaa	1,31 (187)	1,37 (233)	1,51 (222)	1,55 (301)	0,000
Vuorotteluvapaa	1,35 (190)	1,49 (235)	1,62 (221)	1,70 (305)	0,000
Osa-aikatyö	1,15 (184)	1,27 (234)	1,28 (221)	1,37 (297)	0,000
48 v. tai yli, v. 2006					
Jatkokoulutus	1,28 (197)	1,32 (242)	1,37 (221)	1,33 (309)	0,556
Uudelleen koulutus	1,11 (197)	1,11 (243)	1,14 (223)	1,19 (310)	0,052
Alanvaihto	1,14 (196)	1,15 (244)	1,22 (223)	1,34 (314)	0,000
Työpaikan vaihto	1,19 (195)	1,23 (243)	1,35 (223)	1,49 (314)	0,000
Sapattivapaa	1,21 (195)	1,27 (246)	1,45 (218)	1,48 (306)	0,000
Vuorotteluvapaa	1,38 (195)	1,45 (248)	1,61 (222)	1,71 (312)	0,000
Osa-aikatyö	1,16 (195)	1,30 (240)	1,36 (222)	1,44 (306)	0,000

Vuonna 2003 uupuneiden työnantajasektori, pääasiallinen toiminta ja toimiala vuonna 2006

Viimeisenä tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin työnantajasektori-, pääasiallinen toiminta- ja toimiala-muuttujien sekä prosenttijakaumien avulla sitä, missä vuonna 2003 kuntasektorilla työskennelleet uupuneet ja ei-uupuneet olivat vuonna 2006. Tarkastelun tavoitteena oli tilanteen kuvailu. Vuonna 2003 kaikkein uupuneimpien luokkaan kuuluneita verrattiin muihin uupumusluokkiin kuuluneisiin. Lisäksi vertailua suoritettiin kaikkein uupuneimpien osalta vielä ikäryhmittäin. Tuloksia luettaessa on hyvä ottaa huomioon, että kaikkein uupuneimpien luokkaan kuuluneista vastaamatta jättäneistä suhteellisesti suurempi osa oli korkeakoulutettuja, miehiä ja alle 45-vuotiaita. Lisäksi vuoden 2003 jälkeen tapahtuneista mahdollisista siirtymisistä työttömäksi, äitiyslomalle, vuorotteluvapaalle jne. voitiin vuoden 2006 kyselytutkimuksella havaita korkeintaan yksi. Tutkimuksissa ei myöskään kartoitettu mahdollisten siirtymisten syitä millään tutkimuslomakkeen kysymyksellä.

Liitetaulukossa 2 esitetään työnantajasektoria ja pääasiallista toimintaa koskevat tulokset. Vuonna 2003 kuntasektorilla työskennelleistä yli 90 % työskenteli siellä yhä vuonna 2006, olivatpa uupuneita tai eivät ja ikäryhmästä riippumatta. Pääasiallista toimintaa koskevien tuloksien mukaan vuonna 2003 kokopäivätyötä tehneistä suurin osa jatkoi edelleen kokopäivä-

työssä vuonna 2006 (uupuneista 91,1 %, ei-uupuneista 92,3 %, uupuneista alle 45-vuotiaista 86,5 % ja uupuneista vähintään 45-vuotiaista 93,7 %). Vuonna 2003 osapäivätyötä tehneistä ei-uupuneista melko suuri joukko (54,2 %) teki kokopäivätyötä vuonna 2006. Suurin osa kuntatyöntekijöistä työskenteli jopa edelleen samalla toimialalla. Toimialaa olivat vähiten vaihtaneet terveyssektorin työntekijät: vuoden 2003 ei-uupuneista 95,2 % ja uupuneistakin 94,8 % työskenteli terveyssektorilla edelleen vuonna 2006. Myös sivistyssektorin työntekijät olivat pysyneet hyvin omalla toimialallaan. Terveys- ja sivistystoimialoilla vuonna 2003 työskennelleistä uupuneista myös alle 45-vuotiaat olivat suurella todennäköisyydellä edelleen saman toimialan palveluksessa vuonna 2006.

Lopuksi

Tämän artikkelin tarkoituksena oli tarkastella niiden kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista, jotka vastasivat Kuntatyö 2010 -tutkimukseen sekä vuonna 2003 että vuonna 2006 ja olivat molempina tutkimusajankohtina koko- tai osa-aikatyössä kuntasektorilla (n=1529). Miltä sitten kunta-alan työssäjaksajien työhyvinvointi ja sitoutuminen tämän aineiston perusteella näyttivät? Työhyvinvoinnin puutteita kuvaavaa uupumusta esiintyi molempina vuosina vastanneilla koko- tai osa-aikatyötä tehneillä kuntatyöntekijöillä melko paljon, vuonna 2003 keskimäärin 31,6 % ja vuonna 2006 31,1 %. Aikaisemman tutkimuksen (Kivioja 2006) keskimääräiseen uupumusprosenttiin 27,1 % verrattuna näytti siis siltä, että kunta-alan työssäjaksajat ovat jo vuonna 2003 olleet keskimäärin uupuneempia kuin muut kyselyyn vastanneet. Uupumusta esiintyi edelleen noin kolmasosalla kuntatyöntekijöistä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna uupumus oli hiukan laskenut alle 45-vuotiaiden vastaajien ryhmässä, kun taas vähintään 45-vuotiaiden uupumus oli hieman noussut. Huonoihin uutisiin lukeutuu se, että molempina tutkimusvuosina kummassakin ikäryhmässä oli enemmän niitä, joiden mielestä työn vaatimukset, työn hallinta, ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö olivat huonosti kuin niitä, joiden mielestä työolosuhdetekijöiden osalta tilanne oli hyvä. Lisäksi erityisesti nuoremman vastaajaryhmän osalta myös työn uhkatekijöiden ja työn henkisen raskauden osalta tilanne näytti kehittyneen huonompaan suuntaan vuonna 2006.

Toimialoittain tarkasteltuna uupumus oli lisääntynyt terveyssektorilla ja yleisellä sektorilla ja vähentynyt muilla toimialoilla paitsi sosiaalisektorilla, jossa uupumustilanne oli pysynyt suurin piirtein ennallaan. Terveyssektorilla työskenteli tämän aineiston uupuneista jopa 41,1 % eli huomattavasti enemmän kuin muilla sektoreilla. Vuonna 2006 vanhempien vastaajien ryhmässä uupumusta esiintyi kuitenkin yleisellä sektorilla jopa enemmän kuin terveyssektorilla. Nuorempien vastaajien ryhmässä uupumusta esiintyi molempina vuosina toimialoista eniten terveyssektorilla. Kuitenkin molemmissa kyselyissä uupuneimpien ryhmään kuuluneista vielä keskimääräistä suurempi osa (41,5 %) työskenteli juuri terveyssektorilla. Uupumuksesta suuri osa näyttäisi siis kasaantuvan nimenomaan terveyssektorille. Terveyssektorin tilanne näyttäytyi huonona myös Kunta-alan työolobarometrissa (2006), jossa terveyssektori sai huonoimman yleisarvosanan. Lisäksi työolobarometrin tietojen mukaan terveyssektorilla työn henkinen raskavuus oli lisääntynyt, vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin olivat muita toimialoja alaisemmat ja työntekijät halusivat eniten työn keventämistä ja harkitsivat eniten työstä luopumista.

Kuntatyöntekijöiden sitoutumista koskevat tulokset näyttivät kuitenkin positiivisemmilta kuin työhyvinvointia koskevat tulokset. Vuonna 2003 kyselyyn vastanneista kuntasektorilla työskennelleistä erittäin suuri osa (yli 90 %) työskenteli kuntasektorilla myös vuonna 2006, lähes yhtä suuri osa heistä teki kumpanakin vuonna kokopäivätyötä ja hyvin suurin osa

työskenteli vuonna 2006 vielä samalla toimialallakin. Erityisen ilahduttava ja sitoutumisen kannalta positiivinen tulos oli, että uupuneistakin toimialaa vähiten olivat vaihtaneet terveyssektorin työntekijät. Myös sivistyssektorin uupuneet olivat vaihtaneet toimialaa erittäin vähän. Lisäksi sekä sivistys- että terveystoimialoilla v. 2003 työskennelleet uupuneet alle 45-vuotiaat olivat vielä useammin kuin vanhemmat työntekijät saman toimialan palveluksessa myös vuonna 2006. Vaikka terveyssektori tämän tutkimuksen työhyvinvointia käsittelevässä osuudessa näyttäytyi uupumuksen suhteen vaikeimpana toimialana, näytti tilanne sitoutumisen suhteen huomattavasti valoisammalta.

Sitoutuminen työnantajasektoriin, toimialaan ja työntekoon yleensä näyttivät siis tämän aineiston valossa korkeilta. Suomessa organisaatiositoutuminen ja ammatillinen sitoutuminen ovatkin perinteisesti olleet merkittäviä sitoutumismuotoja (Jokivuori 2002, 13). Myös esimerkiksi Laineen (2005, 124, 136) hoitajia koskevassa tutkimuksessa sitoutuminen työpaikkaan (70 %) ja ammattiin (84 %) olivat voimakkaita, vaikkakin myös ajatuksia työpaikan tai ammatin vaihtamisesta esiintyi (noin 20 % oli ajatellut usein työpaikan vaihtoa ja noin 15 % ammatin vaihtoa). Pidemmän tähtäyksen sitoutumisenäkymiin tuo lisää ulottuvuutta vielä tämän tutkimuksen muutosalttiuden tarkasteluosio. Kun muutosalttiutta koskevia tuloksia verrattiin aikaisemman tutkimuksen (Kivioja 2006) tuloksiin, havaittiin, että molemmissa ikäryhmissä kumpanakin vuonna kuntatyötä tehneet ja molempiin kyselyihin vastanneet harkitsivat jo vuonna 2003 keskimääräistä vähemmän suuremman muutoksen tuovia vaihtoehtoja (alan vaihto ja työpaikan vaihto) ja enemmän lyhytkestoisen muutoksen tuovia vaihtoehtoja (vuorotteluvapaa ja sapattivapaa) kuin muut vastaajat. Voisi siis ajatella, että he ovat jo tuolloin olleet keskimääräistä sitoutuneempia jatkamaan kuntatyössä.

Verrattaessa näiden valmiiksi sitoutuneempien vastauksia vuonna 2003 vuoden 2006 vastauksiin, havaittiin, että muutosvaihtoehtoja oli kaiken kaikkiaan harkittu taas runsaasti. Nuorten ikäryhmässä oli vuonna 2006 harkittu jopa viisi prosenttiyksikköä vuotta 2003 enemmän työpaikan vaihtoa, alan vaihtoa, vuorotteluvapaata, uudelleen koulutusta ja sapattivapaata. Vanhempien ikäryhmässä selvästi vuotta 2003 enemmän oli harkittu vuorotteluvapaata, osa-aikatyötä ja alan vaihtoa. Molemmissa kyselyissä uupuneimpiin kuuluneet olivat vuonna 2006 harkinneet selvästi enemmän työpaikan vaihtoa, alan vaihtoa ja uudelleen koulutusta. Kaikille kolmelle tarkastellulle ryhmälle yhteistä oli, että jatkokoulutusvaihtoehdon prosentuaalisen osuuden vähenemisen lisäksi jatkokoulutus putosi myös vaihtoehtojen suosituimmuusjärjestyksessä alaspäin ja työpaikan vaihto puolestaan nousi järjestyksessä ylöspäin. Vanhempien työntekijöiden ryhmässä sapattivapaa nousi vertailutaulukossa ylöspäin vaihtoehdon prosentuaalisen suosion laskusta huolimatta ja molemmilla mittauskerroilla uupuneimpien ryhmään kuuluneilla myös alan vaihto kipusi taulukossa ylöspäin.

Kunta-alan työntekijöiden sitoutumista voisi tämän tutkimuksen perusteella luonnehtia ehkä niin, että vaikkakin vielä vuonna 2006 sitoutuminen on ollut hyvällä tasolla, on pitkän tähtäyksen sitoutuminen vielä kysymysmerkki. Kaikissa kolmessa tarkastellussa ryhmässä työpaikan vaihto nousi muutosvaihtoehtojen listalla korkeammalle sijalle ja lisäksi alan vaihtoon prosentuaalinen osuus nousi kaikissa kolmessa ryhmässä. Esimerkiksi Laineen (2005, 121, 135) tutkimustulosten mukaan uupumuksen ja loppuun palamisen tunteen lisääntyessä lisääntyivät myös hoitajien työpaikasta lähtemisen ja ammatista luopumisen ajatukset. Lisäksi Laineen tutkimuksessa havaittiin, että paitsi työpaikan vaihtoajatukset, myös ammatin vaihtoajatukset lisäsivät vapaaehtoista työpaikan vaihtoa. Se, että vuonna 2006 liikkumista ei ollut vielä juurikaan tapahtunut, voi johtua monestakin syystä. Yksi vaikuttava tekijä on voinut olla esimerkiksi se, että kiihtyvä eläköityminen ei vielä vuonna 2006 ollut päässyt kuin vasta alkuun.

Kunta-alalla merkittävä osa henkilöstöstä tulee poistumaan työelämästä juuri niiltä sektoreilta (esim. sosiaali- ja terveydenhuolto), joilla on odotettavissa palvelupaineiden kasvamista. Joillakin toisilla sektoreilla taas palvelutarpeen on arvioitu pienenevän (esim. opetustoimi). (Rainio 2003, 8–9.) Kunta-alan eläkepoistuma tulee vaihtelevaan paljon paitsi ammattiryhmittäin, myös alueittain. Kilpailun työvoimasta arvioidaan kiristyvän paitsi yksityisen sektorin kanssa, myös kuntien välillä. (Halmeenmäki 2007, 37.) Jos avautuvien työpaikkojen määrä lisääntyy tulevaisuudessa, jää nähtäväksi, alkaako kunta-alan työssä jatkaneilla kiihtyvä työpaikkojen tai jopa alan vaihto. Jos tällaista ilmiötä esiintyy, se voi olla positiivinen tai negatiivinen, näkökulmasta riippuen. Esimerkiksi Laineen (2005, 122) tutkimuksen mukaan työpaikan vaihtoa suunnittelevat hoitajat halusivat kuitenkin pysytellä omalla sektorillaan ja halusivat useimmiten uuden työpaikan olevan samantyyppinen kuin sen hetkinen työpaikkansa. Suuria mullistuksia ei ehkä kuitenkaan ole odotettavissa. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen pitkittäisasetelman ansiosta tilannetta on mahdollista seurata, seuraavan kerran vuonna 2009.

Kirjallisuus

- Allen, D., Moffitt, K. & Weeks, K. (2005). Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality and Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology* 90 (5), 980–990.
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitments in the Workplace. An Integrative Approach. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, New Jersey.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Halmeenmäki, T. (2007). Kunta-alan eläkepoistuma 2008–2025. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2007. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Jokivuori, P. (2002). Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Kalimo, R. & Hakanen, J. (2000). Työuupumus. Teoksessa Kauppinen, T., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Näyhä, S., Seppälä, A., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.) Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos, Helsinki, 119–126.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kivioja, K. (2006). Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Kunta-alan työolobarometri 2006. Työministeriön työolobarometri, 2006 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2007, Helsinki.
- Laine, M. (2005). Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja C, 233. Turun yliopisto, Turku.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2 (2), 99–113.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78 (4), 538–551.
- Nakari, R. (2004). Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 50. Tampereen yliopisto, Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Rainio, P. (2003). Rekrytointiopas kunta-alalle. Kuntatyö 2010. Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) (2006). Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Tuuli, P. (2000). Uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki, 40–61.

Virjo, I. & Aho, S. (2007). Työvoiman liikkuvuus 1995–2003. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2007. Työministeriö, Helsinki, 6–15.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Käytetyt summamuuttujat

Summamuuttuja 2003	n	osiot/ lkm	ka	vaihtelu- väli	25 %	50 %	75 %	100 %	alpha
uupumus	1492	6	15,520	6-30	≤11.99	12.00-14.99	15.00-17.99	≥18.00	0,853
työn vaatimukset	1499	5	16,648	5-25	≤13.99	14.00-16.99	17.00-18.99	≥19.00	0,827
työn hallinta	1484	8	16,912	8-40	≤12.99	13.00-15.99	16.00-19.99	≥20.00	0,845
ilmapiiri ja yhteistyö	1487	8	17,544	8-40	≤12.99	13.00-16.99	17.00-20.99	≥21.00	0,909
esimiestyö	1499	6	15,104	6-30	≤10.99	11.00-13.99	14.00-18.99	≥19.00	0,926
2006									
uupumus	1491	6	15,543	6-30	≤11.99	12.00-14.99	15.00-17.99	≥18.00	0,869
työn vaatimukset	1495	5	16,639	5-25	≤13.99	14.00-16.99	17.00-18.99	≥19.00	0,833
työn hallinta	1487	8	16,939	8-40	≤12.99	13.00-15.99	16.00-19.99	≥20.00	0,834
ilmapiiri ja yhteistyö	1485	8	18,360	8-40	≤13.99	14.00-17.99	18.00-21.99	≥22.00	0,909
esimiestyö	1502	6	15,803	6-30	≤10.99	11.00-14.99	15.00-19.99	≥20.00	0,933

Liitetaulukko 2. Vuonna 2003 kuntasektorilla koko- tai osapäivätyötä tehneiden työnantajasektori ja pääasiallinen toiminta vuonna 2006. Vastaajat eriteltynä uupuneisiin ja ei-uupuneisiin ja uupuneiden osalta vielä ikäryhmittäin. Prosenttia, suluissa vastaajamäärät.

Työnantaja kuntasektori v. 2003					
Työnantaja v. 2006	v. 2003 uupuneet (n=532)	v. 2003 ei-uupuneet (n=1487)	v. 2003 uupuneista alle 45 v. (n=172)	v. 2003 uupuneista 45 v. tai yli (n=360)	
kuntasektori	96,4	98,1	92,4	98,3	
valtio	0,4	0,2	0,6	0,3	
yksityinen	1,7	1,1	3,5	0,8	
järjestö tai säätiö	0,8	0,3	2,3	0	
jokin muu	0,8	0,3	1,2	0,6	

Pääasiallinen toiminta v. 2003					
Pääasiallinen toiminta v. 2006	v. 2003 uupuneet	v. 2003 ei-uupuneet	v. 2003 uupuneista alle 45 v.	v. 2003 uupuneista 45 v. tai yli	
	koko-aika- työ (n=416)	osa-aikatyö (n=18)	koko-aika- työ (n=1233)	osa-aikatyö (n=6)	osa-aikatyö (n=12)
kokoaikatyö	91,1	27,8	92,3	33,3	93,7
osa-aikatyö	2,6	55,6	2,1	33,3	25,0
työtön tai lomautettu	1,9	0	0,5	0	66,7
opiskelija	0,7	11,1	1,1	16,7	0
äitiys- tai hoitovapaa	2,2	5,6	2,4	16,7	8,3
vuorotteluvapaa	0,7	0	1,3	0	0
virka vapaa	0,7	0	0,4	0	0

Anne Korhonen

Työelämän uhkatekijät kunta-alalla ja niiden yhteys työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisaikeisiin

Johdanto

Kunta-alalla tulee tapahtumaan suuria muutoksia lähitulevaisuudessa. Noin kolmasosa nykyisistä kuntatyöntekijöistä siirtyy eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden sisällä. (Väänänen ym., 2003, 2-3.) Työelämän kasvaneet vaatimukset, kova työtahti, tehostuneet tulostavoitteet sekä lisääntynyt epävarmuus saavat ihmiset harkitsemaan varhaista eläkkeelle jäämistä (Tuominen 2004, 12). Työelämän uhkatekijöiden kartoittaminen on näin ollen tärkeää työssäpysymisnäkökulman kannalta. Tässä artikkelissa tarkoituksena on selvittää, missä määrin työssä ilmeneviä uhkatekijöitä kuntatyöntekijät työssään kokevat ja miten nämä uhkatekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisen suunnitelmiin. Tarkoituksena on näin osaltaan kartuttaa sitä tietoa kuntasektorin työoloista, jota tarvitaan mahdollisten työelämää edistävien toimien suunnittelemiseksi.

Tausta ja käsitteet

Työelämän uhkatekijät

Kyseisen artikkelin työelämän uhkatekijöiden jaottelu perustuu Tilastokeskuksen Työolotutkimukseen. Työolotutkimuksen aineistot on kerätty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003 ja työn epävarmuustekijöiksi on näissä tutkimuksissa määriteltä seuraavat tekijät: siirto toisiin tehtäviin, lomautuksen uhka, irtisanomisen uhka, työttömyyden uhka, työkyvyttömyyden uhka, ennakoimattomat muutokset (vuodesta 1990 alkaen) ja työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn (vuodesta 2003 alkaen). Työolotutkimusten mukaan vuonna 1984 erilaiset epävarmuustekijät olivat pienimmillään, mutta 1990-luvun myötä tilanne työn menettämiseen liittyvien uhkien suhteen synkistyi. Viime vuosina epävarmuus ennakoimattomista muutoksista työelämässä on kasvanut. Vuoden 2003 työolotutkimuksessa ilmeni, että pelko yli sietokyvyn kasvavasta työmäärästä on erityisesti kunta-alan ongelma. (Lehto & Sutela 2004, 66-67.)

Työn epävarmuus

Nopean muutosvauhdin myötä työelämän keskeisimmiksi määreiksi ovat tulleet työntekijöiden lisääntyvät epävarmuuden kokemukset ja työsuhteitten epävakaus (Hakanen 2004, 77). Yleisesti määriteltynä työn epävarmuus tarkoittaa ristiriitaa henkilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä (Happonen ym. 1996, 1). Työn epävarmuutta käsittelevissä tutkimuksissa epävarmuuskokemuksia on yleensä lähestytty tästä globaalista näkemyksestä eli siitä, missä määrin työntekijä kokee työttömyyden uhkaa tai pelkoa irtisanomisesta (esim. De Witte 1999, 155-179; Ferrie 1999). Työhön liittyvä epävarmuus voidaan käsittää myös moniulotteisesti. Tämä tarkoittaa epävarmuuden kokemuksen syntyvän esimerkiksi työn sisältöä ja tehtäviä koskevien muutoksien vuoksi. Tällöin siis myös näennäisesti turvalisessa asemassa oleva työntekijä saattaa kokea epävarmuutta esimerkiksi työn arvostuksen menettämisessä. (Mauno 1999, 19, 39.) Huolimatta siitä, käsitetäänkö epävarmuuskokemus työn menettämisen uhkaksi vai moniulotteiseksi työn sisältöön liittyväksi uhkakuvaksi, epävarmuus syntyy siitä, että työntekijä ei pysty vaikuttamaan tilanteeseen (Ferrie 1999, 61).

Työuran epävarmuuden vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen on toistaiseksi tutkittu melko vähän. Hakasen (2004) tutkimuksessa tarkastellaan mm. työuran epävakauden kokemusten, kuten työpaikkojen vaihdosten, työttömyyden, työsuhteiden määräaikaaisuuden ja työn epävarmuuden yhteyksiä työhyvinvointiin ja yleiseen henkiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen tulosten mukaan työuran epävakaus oli yleensä selvästi yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin työssä ja yleensäkin elämässä. Kaikki epävakauden osoittimet olivat negatiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Erilaisilla epävakauden kokemuksilla työelämässä on myös siirännäisvaikutuksia työelämän ulkopuoliseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työuran epävakaudesta olivat vahvemmin yhteydessä työhyvinvointiin kuin objektiiviset seikat. (Hakanen 2004, 94-98.)

Työkyky ja työkyvyttömyys

Työkyky voidaan määritellä monella eri tavalla. Rissan (1998, 8) mukaan työkykyisyys voidaan esimerkiksi nähdä työssä selviytymisenä ja jaksamisena, työmotivaationa, laadukkaana työntekona ja työn tuottavuutena. Hän näkee työkyvyn kokonaisuuden muodostuvan lähinnä seuraavista moniulotteisista tekijöistä: ammatillisesta osaamisesta, työn asettamista vaatimuksista, työn hallinnasta, psyykkisistä ja fyysisistä voimavaroista, terveydestä, työn kuormittavuudesta, sosiaalisista valmiuksista sekä työilmapiiristä.

Työkyvyn alentumista ja työkyvyttömyyttä ennakoivat useat eri tekijät. Työn ja työolojen kuormittavuus ovat edelleen keskeisiä sairauksia ja työkyvyttömyyttä aiheuttavia riskitekijöitä. Työkyvyttömyyttä voivat ennakoida mm. yksilön alentunut fyysinen kunto, tuki- ja liikuntaelinten oireet sekä muut kuormittuneisuudesta johtuvat vaivat. Psykososiaalisista tekijöistä kiireen, vaikutusmahdollisuuksien puutteen, työstä vieraantumisen sekä tunnustuksen ja arvostuksen puutteen on todettu ennakoivan tulevia työkykyongelmia tai työkyvyttömyyttä. Elämäntapamuuttujista vähäinen liikunta, tupakointi ja alkoholin humalakäyttö vaikuttavat työkyvyn heikentymiseen. Toisaalta työkyvyn säilymistä ja yksilön kehittymistä työssään tukevat esimerkiksi korkea ammattitaito, hyvä työn hallinta, turvallinen ja terveellinen työympäristö, vuorovaikutteinen ja avoin työyhteisö sekä työntekijöitä arvostava johtaminen. (Rissa 1998, 8.)

Työkykyisyyttä ja työkyvyttömyyttä voidaan tarkastella jatkumona. Mikäli sairastaminen on toistuvaa tai se pitkittyy, lisääntyy pysyvemmän työkyvyttömyyden riski ja tätä myötä myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen mahdollisuus kasvaa. Gouldin (1994) mukaan työkyvyt-

tömyyseläketapauksissa työkyvyttömyyteen johtanut prosessi on yleensä useamman vuoden mittainen, ja siihen johtaneita tekijöitä on voitu jäljittää työpaikan olosuhteisiin jopa kahdeksan vuoden taakse. Kun eläkkeellesiirtymiseen mahdollisesti johtava prosessi on käynnistynyt, sitä on vaikea pysäyttää.

Työn vaatimukset ja työn hallinta

Eräs työhyvinvointiin liittyvä tekijä on työn vaatimusten ja työn hallinnan tasapaino. Karasek (1979) on kehittänyt työn aiheuttaman kuormituksen teoreettisen hallintamallin "job demand – control model". Vaikka Karasekin malli on melko vanha, sitä sovelletaan edelleen mm. työperäiseen stressiin liittyvissä tutkimuksissa. Malli mittaa työn vaativuuden, joka tarkoittaa käytännössä työn määrän ja stressin suhdetta, sekä työssä saatavan ohjauksen määrän ja stressin suhdetta. Malliin sisältyy kaksi oletusta: 1) henkinen kuormitus lisääntyy, kun työn vaatimukset lisääntyvät ja 2) työntekijän osaaminen sekä kykeneväisyys lisääntyvät, kun hän pystyy hallitsemaan työtilanteita ja vastaamaan haasteisiin. Mallin mukaan niihin töihin, joissa yhdistyvät suuret työn vaatimukset ja suuri työn hallinta, liittyy suurempi työtyytyväisyyden aste, kun taas passiivisemmat työt aiheuttavat tyytymättömyyttä. (Karasek 1979, 288-308.)

Suomalaiseen työelämään Karasekin mallia ovat soveltaneet esimerkiksi Vahtera ja Pentti (1999, 39-41, 48-52). Heidän tutkimuksessaan kartoitettiin erilaisia ammatteja Suomessa ja havaittiin, että 1990-luvulla monien ammattiryhmien kohdalla työn vaatimustaso on kasvanut ilman, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työn hallinta olisivat kasvaneet samassa suhteessa. Ongelma-ammattajeja on paljon muun muassa julkisella sektorilla naisvaltaisten ammattien ja alempien toimihenkilöasemien myötä.

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on laaja käsite ja sitä voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Usein työtyytyväisyyden määritelmässä korostuvat positiiviset kokemukset työssä. Toisaalta työtyytyväisyyttä määritellään myös epäsuorasti mielenterveyden ongelmien, kuten masentuneisuuden ja huolestuneisuuden puuttumisen kautta. (Argyle 1989, 233.)

Työtyytyväisyydelle on löydetty useita syitä. Eniten työtyytyväisyyteen vaikuttaa työ itsessään. Tietyt ammattiin kuuluvat piirteet, kuten haasteet, itsenäisyys ja monipuolisen osaamisen hyödyntäminen edesauttavat työtyytyväisyyden kokemisessa. Ulkoisista tekijöistä palkalla on oma merkityksensä työtyytyväisyyteen. Muita työtyytyväisyyttä edistäviä tekijöitä ovat mm. työn antama status sekä olemassa olevat etenemis- tai ylenemismahdollisuudet. (Argyle 1989, 235-240.) Myös työn jatkuvuudella ja tätä kautta työn tuottamalla turvallisuudella on merkitystä työtyytyväisyydelle. Aikaisemmat tutkimukset (esim. Viteles 1954; teoksessa Argyle 1989, 239) osoittivat työn jatkuvuuden olevan erittäin tärkeä tekijä työtyytyväisyydelle. Myöhemmissä tutkimuksissa työn jatkuvuuden tärkeyden on todettu vähentyneen, mutta ei kuitenkaan poistuneen. Myös sellainen työssä ilmenevä epävarmuuden uhka, joka johtuu työhön liittyvistä muutoksista, on yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen (Happonen ym. 1996, 33, 47).

Työtyytyväisyydellä on havaittu olevan yhteyttä myös poissaoloihin, työvoiman vaihtuvuuteen sekä työsuoritukseen. Esimerkiksi Vroom (1964, 175-178) totesi, että tyytymättömyys työssä johtaa poissaoloihin tai työpaikan jättämiseen. Myös Argyle (1989, 255-257) toteaa työtyytyväisyyden olevan yhteydessä työvoiman vaihtuvuuteen. Samaan tulokseen pääsivät

Borda ja Norman (1997) laajassa tutkimuskatsauksessa koskien hoitoalan henkilökunnan poissaoloja ja vaihtuvuutta. Heidänkin mukaansa eri tutkimukset osoittavat kiistattoman yhteyden työtyytyväisyyden, työssäpysymisaikomusten ja matalan vaihtuvuuden välillä.

Työelämässä pysyminen

Aikaisemmat kyselyaineistoihin perustuvat tutkimukset työelämässä pysymiseen liittyen voidaan jakaa eläkkeelle siirtymistä koskeviin tutkimuksiin ja työssä jatkamista koskeviin tutkimuksiin. Varhaisempaa tutkimusperinnettä edustaa eläkkeelle siirtymistä koskeva tutkimustraditio, jossa eläkkeelle siirtymistä koskevia aikeita on tarkasteltu työntekijöille suunnatuilla kyselyillä (Gould 2001, 6). Tämänäköisiä varhaiseläkkeitä koskevia kyselytutkimuksia tehtiin paljon 1990-luvun alussa. Nyt työeläkejärjestelmän muututtua vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä on tarvetta tutkia asiaa toiseltakin kannalta: työssä jatkamisen näkökulmasta.

Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisessä taustalla vaikuttavat niin eläkkeelle työntävät kuin vetävätkin tekijät. Varhaiseläkkeelle työntävät tekijät liittyvät muun muassa sellaisiin työelämän ja instituutioiden rakenteisiin ja käytäntöihin, jotka rajoittavat ikääntyneiden työntekijöiden halua ja mahdollisuuksia työssä jatkamiseen. Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen vetotekijöihin liittyvät erityisesti taloudelliset seikat. Vetotekijät voivat muodostua esimerkiksi väljistä eläkekriteereistä ja sosiaaliturvan houkuttelevuudesta. Vetotekijät voivat myös liittyä ajankäytön ja elämän eri osa-alueiden arvostuksiin: taloudellisesti vähemmänkin kannustava eläkejärjestelmä voi houkutella eläkkeelle jääntiin, mikäli palkkatyön ulkopuolisen elämänpiirin merkitys korostuu. Eläkeprosessi on siis monimuotoinen ja useimmiten siihen vaikuttavat samanaikaisesti sekä erilaiset työntö- että vetotekijät. (Gould 2001, 8-9.)

Vuonna 2003 toteutetussa Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitä asioita he itse pitivät tärkeinä jaksakseen työssä mahdollisimman pitkään. Kaikilla työmarkkinasektoreilla tärkeimpänä edellytyksenä pitkään työssä pysymiselle pidettiin varmuutta työpaikan säilymisestä. Seuraavaksi tärkeimmiksi seikoiksi arvioitiin oman terveydentilan säilymiseen liittyviä tekijöitä, kuten kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen ja työterveyshuollon kehittäminen. Samaan tärkeysryhmään kuului myös palkan lisääminen. Työmäärän ja kiireen vähentämistä piti erittäin tärkeänä lähes kolmannes vastaajista. Kuntasektorin palkansaajat korostivat muita enemmän palkan lisäämisen sekä työmäärän ja kiireen vähentämisen merkitystä työssä jaksamista tukevin tekijöinä. Työhyvinvointiin liittyen erityisen tärkeäksi työssä jatkamisen suunnitelmia selittäväksi tekijäksi nousivat nimenomaan erilaiset työtahtiin ja työn asettamiin vaatimuksiin liittyvät tekijät. Työntekijät, jotka pystyvät hallitsemaan työryhtiään suunnittelivat työssä jatkamista useammin kuin ne, joilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työn tekemisen tahtiin. (Forma ym. 2004, 63-65, 71.)

Tutkimuskysymys, aineisto ja menetelmät

Artikkelin pääasiallisena tutkimuskysymyksenä on selvittää työelämässä esiintyvien uhkatekijöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen liittyviin suunnitelmiin. Tutkimuskysymykset ovat siten seuraavat:

1. Miten työelämän uhkatekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen?
2. Miten työelämän uhkatekijät vaikuttavat työelämässä pysymiseen?

Tässä artikkelissa perinteistä käsitystä työelämän epävarmuutta aiheuttavista tekijöistä – työn jatkuvuus ja työn sisältöä koskevat muutokset – on laajennettu koskemaan myös muita työelämän uhkatekijöitä. Näin ollen tarkasteltavat uhkatekijät kattavat perinteisten työn epävarmuutta aiheuttavien tekijöiden (työttömyyden ja toisiin tehtäviin siirron) lisäksi työkyvyttömyyteen sekä työmäärään ja työn vaikeutumiseen liittyvät uhkakuvat.

Aiempien työn epävarmuutta koskevien tutkimustulosten perusteella asetetaan seuraavat hypoteesit:

- Työhön liittyvät uhkatekijät ovat yhteydessä heikentyneeseen työtyytyväisyyteen (ks. aiempia tutkimuksia työn epävarmuuden kielteisistä seurauksista työtyytyväisyydelle esim. Argyle 1989; Happonen ym. 1996.)
- Työhön liittyvät uhkatekijät vaikuttavat työssä pysymiseen negatiivisesti (ks. aiempia tutkimuksia työn epävarmuuden yhteydestä työssä jatkamiseen ja eläkesuuntautuneisuuteen esim. Gould 1994 ja 2001; Forma ym. 2004, 63-67; Savioja 1999)

Varsinaisten päätutkimuskysymysten lisäksi selvitetään, missä määrin kuntatyöntekijät kokevat työelämässä uhkatekijöitä. Lisäksi selvitetään, ketkä kuntatyöntekijät kokevat eniten ja ketkä vähiten uhkatekijöitä työssään. Samalla tavalla analysoidaan työtyytyväisyyden ilmenemistä kuntasektorilla. Myös työssä pysymisen ja työssä jatkamisen suunnitelmia lähestytään edellä mainituista näkökulmista.

Artikkelin aineistona on käytetty Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäotoksen vuoden 2006 aineistoa. Aineisto on rajattu koskemaan kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevia kuntatyöntekijöitä, joten vastaajista on otettu mukaan ne, jotka ovat kyselyyn vastaamisen hetkellä joko kokoaika- tai osa-aikatyössä, osa-aikaeläkkeellä, äitiys- tai hoitovapaalla tai vuorotteluvapaalla. Tällaisia vastaajia oli yhteensä 2 076 eli 77 % otokseen kuuluneista. Aineistosta rajattiin pois ne henkilöt, jotka olivat työttöminä, lomautettuina, opiskelijoina tai eläkkeellä.

Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkastellaan niiden mittautason perusteella valituilla menetelmillä, kuten ristiintaulukoinnilla (X^2 -testi), yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja logistisella regressioanalyysillä.

Muuttujat

Tutkimuksen selitettävät muuttujat ovat työtyytyväisyys ja suhtautuminen työssä pysymiseen. **Työtyytyväisyyttä** mitattiin kysymyksellä: ”Yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni”. Vastaukset jakautuivat asteikolle 1–5, jossa 1 tarkoittaa ”täysin samaa mieltä” ja 5 ”täysin eri mieltä”. Analyyseja varten vastausvaihtoehdot käännettiin päinvastaisiksi, joten suurempi luku kuvaa korkeampaa työtyytyväisyyttä.

Suhtautumista työssä pysymiseen selvitettiin eläkkeen harkintaa kartoittavalla kysymyksellä: ”Oletko harkinnut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen 63 ikävuotta?”. Vastaukset vaihtelevat asteikolla 1–5, jossa 1 tarkoittaa ”en ole ajatellut eläkkeelle jääntiä” ja 4 tarkoittaa ”olen jo jättänyt eläkehakemuksen”. Vastaus 4 pidettiin mukana analyysissä, koska se

osoittaa todellista eläkesuuntautuneisuutta, mutta ei välttämättä vielä merkitse varmaa eläkkeelle siirtymistä. Vastaus 5 "olen jo eläkkeellä" poistettiin analyyseistä.

Lisäksi työssä pysymistä on selvitetty toisesta, myöhemmällä iällä työssä jatkamisen, näkökulmasta käsin. Tässä yhteydessä asiaa lähestytään seuraavan kysymyksen kautta: "Uskotko terveytesi salliessa jatkavasi työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen?" Tämän kysymyksen suhteen vastausvaihtoehdot ovat 1–5, jossa 1 merkitsee "erittäin varmasti" ja vastaus 5 merkitsee "en varmasti". Analyyseissa vastausvaihtoehdot käännettiin päinvastaisiksi.

Työtyytyväisyyttä ja työssä jatkamisen suunnitelmia selittävät **työssä koetut uhkatekijät**, joita selvitetään kysymyksellä: "Onko työssäsi tällä hetkellä seuraavia uhkia?"

- a. Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin
- b. Lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhka
- c. Työkyvyttömyysuhka
- d. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn
- e. Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen.

Osassa analyyseistä käytettiin summamuuttujia työssä esiintyvien uhkien suhteen. Summamuuuttajat luotiin yhdistämällä "vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin" ja "lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhka" ja tätä nimitetään jatkossa "työn menettämisen uhkaksi". Vastaavasti muuttujista "työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn" ja "työtehtävien liiallinen vaikeutuminen" muodostettiin summamuuttuja, joka nimettiin "työn vaatimustason liiallinen kasvun uhkaksi". Työkyvyttömyyden uhkaa kuvaava mittari jätettiin entiselleen.

Vakioitavista taustamuuttujista mukana ovat **sukupuoli**, **ikä** (luokiteltuna muuttujana: alle 35 v., 35–44 v., 45–54 v., yli 55 v.), **koulutus** (ei ammatillista koulutusta, ammatillinen koulutus tai lukio, opisto tai ammattikorkeakoulu, korkeakoulu), **toimiala** (yleinen, tekninen, terveys, sosiaali, sivistys) ja **työsuhteen laatu** (vakituinen, määräaikainen).

Terveydentilaa mitattiin kysymyksellä: "Millainen on yleinen terveydentilasi?" Tähän kysymykseen liittyvät vastaukset on tiivistetty kolmeen luokkaan: 1 = hyvä, 2 = kohtalainen ja 3 = huono. **Stressin** kokemista on puolestaan mitattu seuraavanlaisella kysymyksellä: "Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?" Myös tähän kysymykseen liittyvät vastaukset on luokiteltu kolmeen osaan: 1 = ei lainkaan, 2 = jonkin verran ja 3 = paljon.

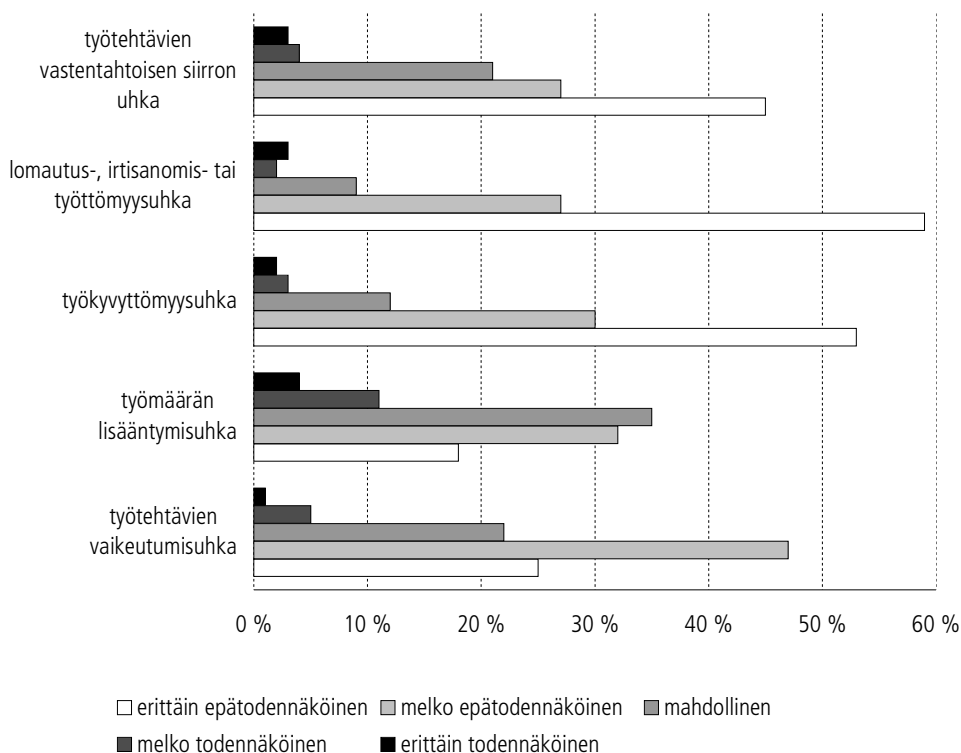
Tulokset

Kuntatyöntekijöiden kokemat uhkat työelämässä

Vastaajista noin 72 % piti vastentahtoista siirtoa toisiin tehtäviin epätodennäköisenä (kuvio 1). Vain pieni osa (7 %) koki uhkan siirrosta toisiin tehtäviin olevan akuutisti olemassa. Samansuuntaisesti vastattiin myös työttömyysuhkan kohdalla. Selkeä enemmistö eli 86 % vastaajista arvioi kyseisen uhkan erittäin tai melko epätodennäköiseksi. Voidaankin todeta, että kuntasektorilla työtehtävän vastentahtoiseen vaihtoon ja työttömyyteen liittyviä uhkakuvia esiintyy varsin vähän. Oman terveyden menetykseen liittyviä uhkakokemuksia ei myöskään ilmennyt kovin paljoa kuntatyöntekijöiden keskuudessa. Suurin osa vastaajista (83 %) ei näh-

nyt työkyvyn menetyksen uhkaa kohdallaan. Mahdollisena työkyvyttömyyden uhkan koki noin 12 % vastaajista.

Hiukan erityyppisiä tuloksia ilmeni työmäärän lisääntymisnäkömien suhteen. Yli kolmasosa vastaajista arvioi työmäärän lisääntymisen yli sietokyvyn mahdollisena. Noin 15 % vastaajista arvioi työmäärän lisääntymisen uhkan olevan tulevaisuudessa todennäköistä. Samalla tavalla lisääntynyttä epävarmuutta ilmeni työtehtävien vaikeutumisen suhteen. Noin viidesosa vastaajista koki työtehtävien liiallisen vaikeutumisen olevan mahdollista ja noin 6 % vastaajista arvioi tämän tyypisen uhkan olevan todennäköistä.



Kuvio 1. Kuntasektorin työssä koetut uhkakuvat, %

Uhkakuvat eri työntekijäryhmissä

Työn menettämiseen, työkyvyttömyyteen ja työn vaatimusten kasvamiseen liittyviä uhkakuvia tarkastellaan taulukossa 1. Kaiken kaikkiaan noin 11 % vastaajista arvioi vastentahtoisen toisiin tehtäviin siirtymisen tai työttömyyden uhkia olevan olemassa. Kun työn menettämisen uhkaa tarkasteltiin eri toimialoittain, eroja kyseisen uhkan kokemisen suhteen ilmeni siten, että sivistysalalla työn menettämiseen liittyvää epävarmuutta koettiin vähemmän suhteessa yleiseen, tekniseen ja terveysalaan. Muiden toimialojen keskuudessa ei tullut esiin eroja työn menettämisen uhkan kokemisessa. Työttömyysuhkaa koetaan vähemmän vanhemmissa ikäryhmissä, korkeakoulutettujen sekä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien kes-

kuudessa. Noin 17 % vastaajista arvioi työkyvyn menetyksen uhkan tulevaisuudessa olevan olemassa. Toimialoitain tarkasteltuna teknisellä alalla koettiin eniten työkyvyttömyyteen liittyvää huolestuneisuutta. Työkyvyttömyyden uhkaa koettiin vähiten nuorimmissa ikäryhmissä sekä korkeakoulutettujen keskuudessa. Selkeästi eniten kunta-alalla koettiin työn vaatimusten liialliseen kasvuun liittyvää uhkaa. Tähän työn vaatimusten kasvun käsitteen alle kuuluvat niin työmäärän lisääntymisen kuin työn vaikeutumisenkin näkymät. Kun tilannetta tarkasteltiin ammattialoitain, selkeä ero tuli ilmi terveyssektorin ja muiden sektorien välillä. Eniten työhön liittyvää vaatimusten kasvun pelkoa koettiin nimittäin terveysalalla. Vähiten tämän tyyppistä uhkaa koettiin sivistysalalla. Vakinaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat työn vaatimusten lisääntymisen uhkaa hivenen enemmän kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.

Taulukko 1. Työn menettämiseen, työkyvyttömyyteen ja työn vaatimusten kasvuun liittyvän uhkan ilmenevyys kuntasektorilla ikäluokan, koulutuksen ja ammattialojen mukaan. Yksisuuntainen varianssianalyysi.

	Työttömyys	Työkyvyttömyys	Työn vaatimusten kasvun uhka
Sukupuoli	(p=.392)	(p=.023)	(p=.630)
nainen	1,6	1,5	2,2
mies	1,5	1,6	2,2
Ikä	(p=.018)	(p=.000)	(p=.287)
alle 35	1,7	1,3	2,2
35–44	1,6	1,3	2,3
45–54	1,5	1,4	2,2
yli 55	1,6	1,7	2,2
Koulutus	(p=.000)	(p=.000)	(p=.053)
ei amm. koulutusta	1,6	1,7	2,2
amm. koulutus tai lukio	1,7	1,7	2,2
opisto tai amk	1,6	1,5	2,3
korkeakoulu	1,4	1,4	2,2
Ammattiala	(p=.005)	(p=.003)	(p=.000)
yleinen	1,7	1,4	2,2
tekninen	1,6	1,6	2,2
terveys	1,6	1,5	2,4
sosiaali	1,5	1,5	2,1
sivistys	1,5	1,4	2,0
Työtilanne	(p=.000)	(p=.411)	(p=.007)
vakinainen	1,5	1,5	2,2
määräaikainen	2,2	1,6	2,1

Alkuperäinen asteikko 1–5, jossa 1 tarkoittaa ”erittäin epätodennäköistä”, 5 ”erittäin todennäköistä”

Työtyytyväisyys

Työhyvinvoinnin eräs tärkeä osoitin on työtyytyväisyys. Kuten aiemmin todettiin, työtyytyväisyys ei ole yksiselitteinen asia, vaan se koostuu erilaisista osatekijöistä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat eri yksilöiden kohdalla erilaiset tekijät: toisille esimerkiksi palkka luo tyytyväisyyttä,

toisille taas työn sisältö voi olla enemmän tyytyväisyyttä aiheuttava tekijä. Vastaajista noin 70 prosenttia ilmoittaa olevansa yleisesti ottaen tyytyväisiä omaan työhönsä.

Työtyytyväisyyden tarkastelun laajentamiseksi asiaa kartoitettiin myös sukupuolen, ikäluokan, koulutustason, toimialan ja työsuhteen laadun mukaan (ks. liitetaulukko 1). Tulokset osoittivat, että naiset ovat miehiä tyytyväisempiä työhönsä kunta-alalla. Ikäluokkien välillä esiintyi myös eroja työtyytyväisyyden suhteen. Vanhin ikäryhmä eli yli 55-vuotiaat on kaikkein tyytyväisin työhönsä. Vähiten työtyytyväisyyttä ilmaistiin 35–44-vuotiaiden joukossa. Koulutustason mukaan tarkasteltuna eroja ei ilmennyt työtyytyväisyyden kokemisessa. Sen sijaan toimialojen välillä eroja esiintyi. Kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä ovat sosiaalisektorilla työskentelevät henkilöt. Tyytymättömmimpiä taas ovat teknisen sektorin työntekijät. Työsuhteen laadun (vakituinen / määräaikainen työ) mukaan ei ilmennyt eroja työtyytyväisyyden kokemisessa.

Seuraavassa tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla sitä, mitkä eri tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen (taulukko 2). Mallissa kontrolloitavia tekijöitä ovat sukupuoli, ikä, koulutus, yleinen kokemus terveydentilasta sekä stressin kokemukset.

Tarkasteltaessa selittäviä muuttujia yksi kerrallaan voidaan todeta, että naisten ja miesten kesken eroja ei ilmene työtyytyväisyyden kokemisessa. Myöskään ikäluokkien välillä tai koulutustaustojen mukaan tarkasteltuna työtyytyväisyydessä ei ole havaittavissa eroavaisuuksia. Terveydentilan ja stressin vaikutuksilla työtyytyväisyyteen sen sijaan oli selkeä yhteys. Kun henkilö kokee terveydentilassaan ongelmia tai kun työ aiheuttaa stressiä, tyytyväisyys työhön heikkenee. Tarkasteltaessa työelämän uhkatekijöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen havaitaan, että työn menettämisen sekä työn vaatimustason liiallisen kasvun uhkakuvilla oli työtyytyväisyyttä alentava vaikutus.

Asiaa analysoitaessa niin, että kaikki työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät olivat samanlaisesti tarkastelussa, muuttui joidenkin tekijöiden vaikutus suhteessa aikaisempaan. Sukupuolen tai koulutustaustan mukaan eroja ei esiintynyt työtyytyväisyyden kokemisessa. Iän osalta tulokset muuttuivat niin, että vanhin ikäryhmä (yli 55-vuotiaat) oli yli kaksi kertaa tyytyväisempi työhönsä kuin nuorin ikäluokka (alle 35-vuotiaat). Yleisen terveydentilan ja stressin kokemisen suhteen tulokset säilyivät entisenlaisina, eli mitä huonommaksi terveydentila arvioitiin tai mitä enemmän stressiä koettiin, sen vähäisempää tyytyväisyyttä työhön oli.

Kun muut tekijät oli vakioitu, työelämän uhkatekijöistä työn menettämiseen ja työkyvyttömyyteen liittyvällä uhkalla ei enää ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työtyytyväisyyteen. Sen sijaan työn vaatimustason liiallisen kasvun uhkan yhteys säilyi. Kun uhkakokemus työn vaatimusten liiallisesta noususta arvioitiin todennäköiseksi, oli työtyytyväisyys selkeästi vähäisempää kuin niiden kohdalla, jotka eivät tätä huolenaihetta tulevaisuudessaan nähneet. Yhteenvetona voidaan todeta, että tärkeimpiä työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä olivat yleinen terveydentila, stressin kokeminen ja työelämän vaatimustason liiallisen nousun uhka.

Taulukko 2. Logistinen regressioanalyysi työtyytyväisyyden sekä työelämän uhkatekijöiden välisestä yhteydestä. Selitettävänä muuttujana työtyytyväisyys. Odds ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet.

	Kahden muuttujan väliset yhteydet		Monimuuttujamalli	
	OR (95 % CI)	p	OR (95 % CI)	p
Sukupuoli				
mies	1		1	
nainen	1.02 (.71-1.46)	.937	.97 (.65-1.45)	.892
Ikäluokka				
alle 35	1		1	
35–44	1.05 (.60-1.85)	.864	1.10 (.59-2.04)	.773
45–54	1.36 (.79-2.32)	.266	1.51 (.83-2.74)	.175
yli 55	1.62 (.94-12.80)	.085	2.21 (1.18-4.14)	.013
Koulutus				
ei amm.koulutusta	1		1	
amm.koulutus / lukio	.73 (.43-1.22)	.728	.77 (.43-1.38)	.373
opisto/amk	.83 (.51-1.35)	.827	.80 (.45-1.41)	.436
korkeakoulutus	1.09 (.62-1.89)	.773	1.02 (.54-1.90)	.958
Terveydentila				
hyvä	1		1	
kohtalainen	.51 (.37-.71)	.000	.54 (.37-.78)	.001
huono	.30 (.18-.49)	.000	.29 (.16-.54)	.000
Stressi				
ei lainkaan	1		1	
jonkin verran	.47 (.33-.67)	.000	.49 (.33-.71)	.000
paljon	.26 (.18-.38)	.000	.37 (.24-.57)	.000
Työn menettämisen uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	.28 (.13-.59)	.001	.40 (.13-1.19)	.098
Työkyvyttömyysuhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	.58 (.27-1.27)	.173	.89 (.62-1.28)	.539
Työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	.32 (.20-.52)	.000	.52 (.30-.90)	.020

Suhtautuminen työssä pysymiseen

Kysyttäessä sitä, harkitseeko henkilö eläkkeelle siirtymistä ennen 63 ikävuotta, reilusti yli kolmasosa (37 %) toteaa, että ei ole ajatellut eläkkeelle siirtymistä. Noin 30 % vastaajista on ajatellut eläkkeelle siirtymistä joskus. Usein eläkettä ajattelevia on kuntatyöntekijöiden joukossa myös noin 30 %. Alle 2 % vastaajista on jo ryhtynyt konkreettisiin toimiin asian osalta eli he ilmoittivat jättäneensä eläkehakemuksen.

Eläkeajatukset eri työntekijäryhmissä

Seuraavassa tarkastellaan sitä, mitkä eri tekijät vaikuttavat eläkkeelle jäämisen harkitsemiseen ennen omaa vanhuuseläkeikää. Taulukosta 3 ilmenee, miten työssä koetut uhkatekijät ja työtyytyväisyys liittyvät vastaajien suunnitelmiin jäädä eläkkeelle ennen omaa vanhuuseläkeikää. Mallissa kontrolloitavat tekijät ovat yleiset eläkkeelle siirtymisen yhteydessä olevat tekijät, kuten sukupuoli, ikä, koulutus ja kokemus terveydentilasta. Analyysissa jokainen muuttuja on otettu aluksi yksi kerrallaan tarkasteluun, jotta nähdään, mikä on niiden itsenäinen merkitys tarkasteltaessa suunnitelmia siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle.

Kun tarkastellaan selittäviä muuttujia yksi kerrallaan, voidaan todeta, että eläkkeelle siirtymisajatukset lisääntyvät iän myötä. Kaikkein suurin todennäköisyys kuulua varhaiseläkkeelle haluavien ryhmään on keski-ikäisillä eli 45–54-vuotiailla, joiden riski kuulua tähän ryhmään on puolitoistakertainen verrattuna alle 35-vuotiaisiin. Koulutuksen osalta tilastollisesti merkitsevät erot tulivat esille ammattikouluttamattomien ja korkeakoulututkinnon omaavien välillä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet suunnittelevat eläkkeelle siirtymistä ennen virallista eläkeikää harvemmin kuin ne henkilöt, joilla ei ole ammatillista tutkintoa. Terveydentilan vaikutuksilla eläkeajatuksiin oli kaikkein selkein yhteys. Kun henkilö kokee terveydentilansa kohtalaiseksi, kaksinkertaistuu riski kuulua ennen aikaista eläkettä harkitsevien ryhmään suhteessa hyvän terveyden omaaviin. Kun terveydentila arvioidaan huonoksi, riski kasvaa yli viisinkertaiseksi.

Kun tarkasteltiin työelämän uhkatekijöiden vaikutusta eläkeajatuksiin, ei työn epävarmuuden eikä työkyvyttömyyden uhkilla ollut lainkaan tilastollista yhteyttä varhaiseläkkeen harkitsemiseen. Sen sijaan työn paineistumisen uhka osoittautui erääksi varhaiseläkeaikomuksia selittäväksi tekijäksi. Niillä henkilöillä, jotka näkivät työn vaatimusten liiallisen kasvun olevan todennäköistä, varhaiseläkkeelle siirtymistä koskevat suunnitelmat olivat yli kaksi kertaa niin yleisiä kuin niillä, jotka eivät työn vaatimusten suhteen huolta kokeneet.

Myös työtyytyväisyyden vaikutuksella varhaiseläkkeen suunnittelemiseen on hyvin selkeä yhteys. Niillä vastaajilla, jotka eivät olleet tyytyväisiä työhönsä, oli miltei nelinkertainen riski kuulua siihen ryhmään, joka pohtii työstä vetäytymistä ennen omaa eläkeikää.

Kun asiaa analysoitiin niin, että kaikki eläkkeelle lähtemisen suunnitelmiin vaikuttavat tekijät olivat samanaikaisesti tarkastelussa, tilastollisesti merkitsevät erot säilyivät yleisen terveydentilan ja työtyytyväisyyden yhteyden osalta, eli mitä huonommaksi henkilö kokee terveytensä tai mitä vähemmän työtyytyväisyyttä koetaan, sen suurempi on riski kuulua eläkettä harkitseviin. Työelämän uhkatekijöistä työn vaatimusten liiallisen kasvun uhkan yhteys eläkesuunnitelmiin säilyi: mitä todennäköisemmältä työn vaatimusten liiallinen kasvu näytti, sen todennäköisempää oli eläkkeen harkitseminen ennen vanhuuseläkeikää.

Kaikkein tärkeimmät selittäjät, jotka vaikuttavat ennen aikaisen eläkkeen harkitsemiseen, olivat siis koettu terveydentila, työtyytyväisyys ja uhkakokemukset työelämän vaatimustason liiallisesta kasvusta. Koetun terveydentilan osalta niillä, jotka arvioivat oman terveytensä huonoksi, ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen suunnitelmat olivat yli neljä kertaa yleisempiä kuin terveillä henkilöillä. Työtyytyväisyyden osalta riski kuulua työstä vetäytymistä harkitseviin nousee yli kaksinkertaiseksi, kun työ ei tyydytä. Myös huolestuneisuudella siitä, että työn vaatimukset kasvavat liiaksi, oli tärkeä osuus selitettäessä varhaiseläkkeelle siirtymisen suunnitelmia.

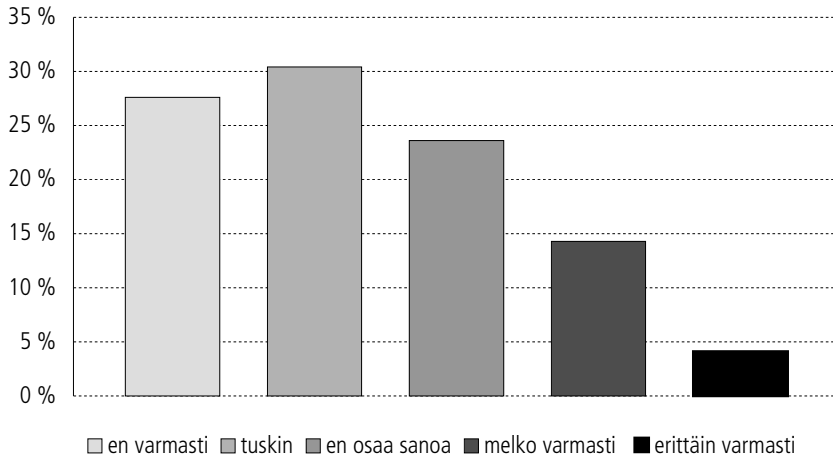
Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi varhaiseläkeaikoiden ja työtyytyväisyyden sekä työelämän uhkatekijöiden välisestä yhteydestä. Selitettävänä muuttujana suunnitelmat jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Odds ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet.

	Kahden muuttujan väliset yhteydet		Monimuuttujamalli	
	OR (95 % CI)	p	OR (95 % CI)	p
Sukupuoli				
mies	1		1	
nainen	.89 (.69-1.13)	.324	.88 (.68-1.15)	.346
Ikäluokka				
alle 35	1		1	
35–44	1.29 (.87-1.92)	.208	1.24 (.82-1.89)	.313
45–54	1.52 (1.05-2.21)	.027	1.31 (.88-1.95)	.180
yli 55	1.47 (1.12-2.13)	.045	1.14 (.76-1.71)	.532
Koulutus				
ei amm.koulutusta	1		1	
amm.koulutus / lukio	.75 (.53-1.06)	.100	.79 (.54-1.15)	.214
opisto/amk	.76 (.55-1.04)	.087	.91 (.64-1.23)	.587
korkeakoulutus	.64 (.46-.91)	.012	.77 (.53-1.13)	.187
Terveydentila				
hyvä	1		1	
kohtalainen	1.88 (1.49-2.38)	.000	1.75 (1.35-2.27)	.000
huono	5.59 (2.96-10.56)	.000	4.31 (2.18-8.51)	.000
Työn menettämisen uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	1.18 (.57-2.42)	.654	.73 (.23-2.06)	.548
Työkyvyttömyysuhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	1.71 (.89-3.30)	.111	.82 (.34-2.00)	.659
Työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	2.21 (1.37-3.61)	.001	1.81 (1.02-3.21)	.044
Työtyytyväisyys				
suuri	1		1	
neutraali	2.17 (1.64-2.28)	.000	1.93 (1.44-2.60)	.000
pieni	3.70 (2.51-5.44)	.000	2.97 (1.97-4.48)	.000

Suhtautuminen työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen

Vuoden 2005 eläkeuudistus toi mahdolliseksi joustavan vanhuuseläkkeelle siirtymisen 63–68-vuotiaana. Näin ollen mielenkiintoista on myös selvittää, miten kuntatyöntekijät suhtautuvat työssä jatkamisen näkymiin 63 ikävuoden jälkeen. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että he tuskin jatkavat työelämässä yli 63-vuotiaana, vaikka se olisikin mahdollista (kuvio 2). Noin neljäsosa vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa. Vajaa 15 % tutkittavista piti työssä jat-

kamista todennäköisenä. Pieni joukko (4 %) heistä arvioi työssä jatkamisen yli 63-vuotiaana erittäin varmaksi.



Kuvio 2. Kuntatyöntekijöiden työssä jatkamisen näkymät 63 ikävuoden jälkeen, % (N=1938)

Työssä jatkamisaikeet eri taustaryhmissä

Taulukosta 4 ilmenevät tulokset logistisesta regressioanalyysistä, jossa on tarkasteltu, miten eri tekijät vaikuttavat suunnitelmiin jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Kun tarkastellaan selittäviä muuttujia yksitellen, todetaan, että miehet näkevät työssä jatkamisen mahdollisuuden yli 63-vuotiaana positiivisemmin kuin naiset. Eri ikäluokkien välillä ei sen sijaan eroja työssä jatkamisen suhteen ilmennyt. Koulutuksen osalta tilastollisesti merkitsevät erot tulivat esille ammattikouluttamattomien ja korkeakoulututkinnon omaavien välillä. Koulutustason nousun myötä todennäköisyys kuulua työssä jatkajiin myöhemmällä iällä kasvoi. Terveystilan vaikutuksilla työssä jatkamiseen oli selkeä yhteys. Mitä huonommaksi terveydentila koettiin, sen vähemmän ihmiset suunnittelivat työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Tulos on linjassa aiemmin esitettyyn tulokseen ennen aikaisen eläkkeen harkitsemisen suhteen: tuossa yhteydessä terveydentilan huononeminen lisäsi todennäköisyyttä kuulua ennen aikaista eläkettä suunnittelevien joukkoon. Myös työtyytyväisyydellä oli yhteys työssä pitkään pysymisen suunnitelmiin. Niillä vastaajilla, jotka kokivat tyytyväisyyttä työhönsä, oli noin kaksikertainen todennäköisyys kuulua työssä jatkamista harkitseviin kuin ne henkilöt, jotka eivät olleet tyytyväisiä työhön. Tulosten mukaan työelämän uhkatekijöiden osalta ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työn jatkamisen suunnitelmiin.

Analyysejä jatkettiin niin, että kaikki muuttujat olivat samanaikaisesti mukana. Sukupuolen yhteys säilyi ennallaan, eli miehet uskovat enemmän jatkamismahdollisuuksiinsa kuin naiset. Ikäluokalla ei edelleenkaan ollut merkitystä työssä jatkamisen näkymiin. Koulutustaustan osalta koulutuksen nousun myötä jatkamisaikeet lisääntyivät: korkeakoulutuksen omaavilla on noin kaksikertainen todennäköisyys kuulua työssä jatkaviin myöhemmällä iällä kuin niillä henkilöillä, joilla ei ollut ammatillista tutkintoa taustallaan. Myös yleisen terveydentilan ja työtyytyväisyyden yhteys säilyi ennallaan, eli mitä huonommaksi henkilö kokee terveytensä

tai mitä vähemmän työtyytyväisyyttä koetaan, sen epätodennäköisempiä ovat työskentelyn jatkamisen näkymät. Työelämän uhkatekijöiden osalta ei edelleenkään löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Edellä käytyjen analyysien perusteella voidaan todeta, että se joukko, joka suunnittelee jatkavansa työelämässä yli 63-vuotiaana, koostuu ennen kaikkea kouluteuista miehistä, joilla on hyvä terveys ja jotka ovat tyytyväisiä työhönsä.

Taulukko 4. Logistinen regressioanalyysi työssä jatkamisaikoiden ja työtyytyväisyyden sekä työelämän uhkatekijöiden välisestä yhteydestä. Selitettävänä muuttujana suunnitelmat jatkaa työssä yli 63-vuotiaana. Odds ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet.

	Kahden muuttujan väliset yhteydet		Monimuuttujamalli	
	OR (95 % CI)	p	OR (95 % CI)	p
Sukupuoli				
mies	1		1	
nainen	.68 (.51-.89)	.006	.74 (.55-.99)	.049
Ikäluokka				
alle 35	1		1	
35–44	.85 (.52-1.41)	.534	.83 (.50-1.38)	.462
45–54	.77 (.48-1.22)	.267	.86 (.53-1.38)	.523
yli 55	1.09 (.69-1.73)	.703	1.29 (.79-2.10)	.309
Koulutus				
ei amm.koulutusta	1		1	
amm.koulutus / lukio	.99 (.63-1.57)	.981	.90 (.55-1.48)	.688
opisto/amk	1.34 (.89-2.03)	.164	1.19 (.76-1.87)	.444
korkeakoulutus	2.33 (1.51-3.58)	.000	1.94 (1.22-3.08)	.005
Terveydentila				
hyvä	1		1	
kohtalainen	.51 (.38-.69)	.000	.50 (.35-.70)	.000
huono	.39 (.20-.77)	.006	.40 (.19-.85)	.017
Työn menettämisen uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	1.37 (.62-3.05)	.440	1.75 (.53-5.81)	.359
Työkyvyttömyysuhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	.62 (.26-1.48)	.283	1.00 (.33-3.04)	.995
Työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka				
epätodennäköinen	1		1	
todennäköinen	.56 (.30-1.03)	.064	.68 (.34-1.37)	.279
Työtyytyväisyys				
suuri	1		1	
neutraali	.54 (.37-.77)	.001	.62 (.42-.90)	.013
pieni	.62 (.41-.94)	.023	.81 (.52-1.27)	.358

Yhteenvedo ja keskustelu

Tämän artikkelin tarkoituksena oli tarkastella kuntasektorin työelämän uhkatekijöitä ja niiden vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen. Hypoteesina oli, että työssä ilmenevät uhkatekijät alentavat työtyytyväisyyttä ja vaikuttavat työssä pysymiseen negatiivisesti. Tulokset uhkatekijöiden vaikutuksista työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen olivat hypoteesin mukaiset, toisin kaikki uhkatekijät eivät vaikuttaneet samalla tavalla. Tuloksista ilmeni, että työn menettämisen ja työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka olivat negatiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen. Kun vastaajien sukupuoli, ikäryhmä, koulutustausta, terveydentila ja stressin kokeminen otettiin huomioon, uhkatekijöistä työn vaatimustason liiallisen kasvun uhka säilyi edelleen työtyytyväisyyttä huonontavana tekijänä. Näin ollen voidaan todeta, että jo ennako-oletus työn vaatimusten liiallisesta kasvusta – eikä vielä siis konkreettinen tilanne – vaikuttaa yksilöiden työssä viihtymiseen. Epävarmuus tulevaisuudesta ja uhkakuvat omien voimavarojen riittävyydestä työn hallinnan suhteen heikentävät työtyytyväisyyttä.

Toinen hypoteesi, joka koski uhkatekijöiden negatiivista yhteyttä työssä pysymiseen, piti myös osittain paikkansa. Tutkimuksessa ilmeni, että uhkakokemukset työn paineistumisesta lisäsivät varhaisen eläkkeen harkintaa. Tältä osin tulos on samansuuntainen muiden vastaavien tutkimustulosten suhteen: aiemmissa tutkimuksissa mm. työn raskauden ja kiireen on todettu lisäävän eläkesuuntautuneisuutta (esim. Gould 1991; Lehto & Sutela 2004).

Työssä pysymistä analysoitiin vielä työssä jatkamisen suunnitelmina myöhemmällä iällä. Tässä yhteydessä monimuuttujamallin kautta tarkasteltuna ilmeni, että millään työelämässä ilmenevällä uhkatekijällä ei ollut yhteyttä yli 63-vuotiaana työssä jatkamisajatuksiin. Näin ollen voidaan todeta, että tulevaisuudessa siintävien uhkatekijöiden sijaan muut seikat, kuten hyvä koulutus ja terveys, ovat merkityksellisempiä myöhemmällä iällä työssä jatkamisen suunnitelmille.

Tuloksissa positiivista oli se, että kunta-alalla suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. He myös kokevat työnsä varsin turvatuksi: vastentahtoista siirtoa toisiin tehtäviin sekä lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhkaa koetaan kuntatyöntekijöiden keskuudessa vain vähän. Myös työkyvyttömyyden uhka arvioitiin melko vähäiseksi.

Suurin uhkakuva kuntatyössä on työn vaatimustason liiallinen kasvu erityisesti työmäärän lisääntymisen suhteen. Tätä uhkakuva tarkasteltaessa ilmeni, että paineet työn määrästä ja vaikeusasteesta kasvavat koulutustason noustessa. Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ilmaisivat eniten työn vaatimustason liialliseen nousuun liittyvää huolestuneisuutta. Ammattialoista selkeästi eniten tätä uhkaa koki terveyssektori.

Yksi suurimmista aloista kuntasektorilla on terveysala. Tällä hetkellä terveysalan tehtävissä työskentelee miltei joka kolmas kunnallisen eläkelain mukaan vakuutetuista. (Lybäck 11.9.2006.) On arvioitu, että pääosin eläkkeelle siirtymisen vuoksi kunta-alalta poistuu seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 140 000 henkilöä. Vuoteen 2010 mennessä eläkkeelle siirtyvistä puolet koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä. Näin ollen merkittävä osa henkilöstöstä poistuu työelämästä juuri niiltä aloilta, joilla on odotettavissa palveluvaatimusten kasvamista. Arvioiden mukaan juuri sosiaali- ja terveystoimessa väestön vanheneminen aiheuttaa lisähenkilöstön tarvetta vuoteen 2010 mennessä noin 11 000 henkilön verran. (Rainio 2003, 8-9.) Tässä tutkielmassa ilmeni, että työn vaatimustason liiallisen kasvun uhkakuvat ovat yleisimpiä nimenomaan terveyssektorilla. Tämä on pohtimisen arvoinen asia. Jos työntekijöitä on tulevaisuudessa eläkkeelle siirtymisten johdosta entistä vähemmän ja jo nyt melko moni kokee huolestuneisuutta työmäärän lisääntymisestä ja työtehtävien

vaikeutumisesta, niin miten asian suhteen käy jatkossa, kun työvoimapula kolkuttelee entistä kovemmin ovilla?

Tulevaan työvoimapulaan on toki lähdetty varautumaan erilaisin toimin. On selvää, että ratkaisuna työvoimatarpeeseen ja palvelujen tuottamiseen jatkossa ei ole yksin työvoiman lisääminen, koska lisätyövoiman saaminen on hankaloitumassa ikäluokkien koon pienentyessä. Keskusteluissa on aika ajoin tullut esiin mm. maahanmuuttajien tuoman työvoiman hyödyntäminen. Ajankohtaista on esim. Euroopan unionin suunnittelema yhteinen työlupa – blue card – EU-maiden ulkopuolelta tuleville korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille (Helsingin Sanomat 31.7.2007). Toisaalta tärkeää olisi myös edesauttaa esim. terveydenhoitoalan ammattilaisia pysymään työssä Suomessa poistamalla työllistymiseen liittyviä epävarmuustekijöitä sekä parantamalla työolosuhteita.

Ratkaisua palvelujen turvaamiselle on syytä etsiä myös olemassa olevien voimavarojen tehokkaammasta käytöstä ja työn järkevästä organisoimisesta. Lisäksi sähköisten ja ennen kaikkea uudella tavalla tuotettujen palveluiden hyödyntäminen nousee tärkeään asemaan. Tulevaisuudessa tietoyhteiskunnan todellinen hyödyntäminen voi luoda tilanteen, jossa yhä enemmän esimerkiksi terveydenhuoltopalvelut jakautuvat kahteen eri osaan: ns. verkkopalveluihin ja varsinaiseen hoitoon liittyviin palveluihin.

Erääksi työvoimapulaan vaikuttavaksi keinoksi voidaan nähdä meneillään oleva kunta- ja palvelurakenneuudistus. Palvelujen järjestämisessä pyritään löytämään uusia rakenneratkaisuja, jotka toimivat tehokkaammin ja joiden rahoituspohja kestää. Kunta- ja palvelurakenneuudistus tuo mukanaan isompia työnantajayhteisöjä ja voidaan ajatella, että isommat työpaikat voisivat paremmin profiloitua hyvinä ja houkuttelevina työnantajina.

Erittäin tärkeää on myös se, että työntekijät jatkaisivat nykyistä pidempään työelämässä. Tosiasia kuitenkin on, että työelämän kasvaneet vaatimukset sekä lisääntynyt epävarmuus saavat ihmiset harkitsemaan varhaista eläkkeelle jäämistä. Tuoreessa Seitsamon (2007, 7) väitöstutkimuksessa todetaankin, että työntekijällä pitäisi olla mahdollisuuksia helpottaa työtahtiaan viimeisinä työssäolovuosinaan: tämä voisi osaltaan alentaa kynnystä työn ja eläkkeellä olon välillä ja siten työntekijä voisi vakuuttua siitä, että eläkkeelle voisi siirtyä joitakin vuosia myöhemminkin. Myös tämän artikkelin tulokset työn vaatimustason kasvun uhkasta ja sen vaikutuksesta ennenaikaisiin eläkeajatuksiin ovat yhteneviä edellä mainitun kanssa. Näin ollen työn organisoinnilla niin, että työn määrä ja muukin vaatimustaso pysyvät kohtuullisina, on omalta osaltaan merkitystä sille, haluavatko ja pystyvätkö kuntatyöntekijät jatkamaan nykyistä pidempään töissä.

Jonkin verran työvoiman riittävyyteen voi vaikuttaa myös se, että nekin henkilöt, joiden työkyky on terveydellisistä syistä huonontunut, pystyisivät mahdollisimman täysipainoisesti osallistumaan työelämään omaa työkykyään vastaavissa tehtävissä. Tämä edellyttää mm. entistä tehokkaampaa työolosuhteiden ja -järjestelyjen kehittämistä. Eräänä vaihtoehtona työkyvyn menetyksen uhkaa kokevien työntekijöiden työssä jatkamisen mahdollistamiseen on ammatillinen kuntoutus. Esimerkiksi työkokeilujen ja ammatillisen uudelleenkoulutuksen kautta työntekijälle voi löytyä terveydelle sopiva työtehtävä tai ammatti.

Monia keinoja on siis olemassa vastata kuntasektorin kasvavaan työvoimatarpeen haasteeseen ja työelämän vaatimustason liiallisen nousun hillitsemiseen. Tulevaan muutokseen valmistautuminen todellisin strategioin ja teoin lieventää tällä hetkellä kunta-alalla työskentelevän huolia ja uhkakuvia työelämän suunnasta jatkossa. Haasteena onkin tarpeettoman epävarmuuden vähentäminen työelämässä, mutta myös henkilöstön tukeminen epävarmuuksien kohtaamisessa.

Kirjallisuus

- Argyle, M. (1989). *The Social Psychology of Work*. (Second Edition). Penguin Books, London. (Alkuperäinen teos julkaistu 1972.)
- Borda, R. C. & Norman, I. J. (1997). Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review. *International Journal of Nursing Studies* 34 (6), 385–394.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 155-177.
- Ferrie, J. E. (1999). Health consequences of job insecurity. Teoksessa Ferrie, J. E., Marmot, M. G., Grif-fiths, J. & Ziglio, E. (toim.) *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*. WHO Regional Publications, Denmark, 59-99.
- Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. (2004). Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen, E. (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki, 23-82.
- Gould, R. (1994). Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, R. (2001). Eläkeajatuksat. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36, Helsinki.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino, Helsinki.
- Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J. & Koivunen, T. (1996). Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995–96 neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Helsingin Sanomat (31.7.2007). EU alkaa torjua työvoimapulaa uudistamalla maahanmuuttopolitiikkaa. B5
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Edita Prima, Helsinki.
- Lybäck, K. (11.09.2006). Joka kolmas kunta-alan työntekijä työskentelee terveysalalla. Luettu 10.10.2006 <http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi>
- Mauno, S. (1999). Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor on the Context of the Work-Family Interface. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Rainio, P. (2003). Rekrytointiopas kunta-alalle. Kuntatyö 2010. Suomen kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Rissa, K. (1998). Hyvinvointia valtion töihin. Työkykyä, laatua, tuottavuutta. Valtiokonttori. Gummerus, Jyväskylä.
- Savioja, H. (1999). Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 1999:10.
- Tuominen, E. (toim.) (2004). Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1999). Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työelöjen kehitys vuosina 1990–1997. Työterveyslaitos. Työsuojeluhallinto. MIKTOR, Helsinki.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley, New York.
- Väänänen, J., Forma, P., Saari, P & Harkonmäki, K. (2003). Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Liitetaulukko 1. Kuntatyöntekijöiden työtyytyväisyys eri taustamuuttujien mukaan. Yksisuuntainen varianssianalyysi. Keskiarvot ja tilastolliset merkitsevyydet.

	Työtyytyväisyys		p	N
	Keskiarvo	Keski-hajonta		
Sukupuoli			.048	
mies	3,8	0,9		364
nainen	3,9	1,0		1595
Ikäluokka				
alle 35	3,8	1,0		136
35–44	3,8	1,0		381
45–54	3,9	0,9		739
yli 55	3,9	1,0		702
Koulutus			.123	
ei amm. koulutusta	3,9	1,0		233
amm. koulutus tai lukio	3,8	1,0		455
opisto tai amk	3,8	0,9		831
korkeakoulu	3,9	0,9		422
Ammattiala			.006	
yleinen	3,8	1,0		205
tekninen	3,7	1,0		360
terveys	3,8	1,0		596
sosiaali	4,0	0,9		441
sivistys	3,9	0,9		355
Työtilanne			.787	
vakinainen	3,9	1,0		1709
määräaikainen	3,8	1,0		237

Alkuperäinen asteikko 1–5, jossa 1 tarkoittaa ”täysin eri mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”

Pirjo Saari

Mistä kuntatyöntekijöiden lisääntyneet eläkeaikomukset johtuvat?

Johdanto

Työikäisen väestön ikääntyminen, työvoiman laaja siirtyminen eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden kasvu nostivat 1980–90-lukujen taitteessa huomion kohteeksi suomalaisten eläkeaikomukset. Eläkeaikomuksia ja asenteita eläkkeelle siirtymistä kohtaan onkin tutkittu siitä lähtien taajaan keskittyen lähinnä tekijöihin, jotka lisäävät varhaiseläkkeelle siirtymistä. Nyt huomio on kohdistunut uudelleen eläkkeelle siirtymiseen, tällä kertaa lähinnä työssä jatkamisen näkökulmasta.

Työssä jatkamisen edistäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ovat ajankohtaisia yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Pääasiallinen syy tälle on väestön ikärakenne, joka asettaa haasteita niin työvoiman riittävyydelle kuin sosiaaliturvan ja eläkekustannusten rahoitukselle tulevaisuudessa. Työmarkkinoille ei enää tule yhtä paljon työntekijöitä kuin sieltä poistuu työntekijöitä eläkkeelle ja tämä aiheuttaa paineita saada työntekijät jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Kasvava eläköityminen koskettaa etenkin julkista sektoria. On arvioitu, että vuoteen 2025 mennessä kuntasektorilta poistuu eläkkeelle jopa yli puolet henkilöstöstä (Halmeenmäki 2007). Näin ollen on tärkeä saada tietoa kaikista niistä tekijöistä, jotka lisäävät työntöä pois työmarkkinoilta tai vastaavasti tekijöistä, jotka lisäävät työelämän vetovoimaa, jotta työelämän kehittämistoimia voidaan kohdentaa oikein.

Työssä jatkamisen edistämiseksi on tehty monia uudistuksia, joista yksi merkittävimmistä on vanhuuseläkejärjestelmän muuttaminen joustavaksi. Joustavan vanhuuseläkejärjestelmän myötä työntekijä voi jatkaa työelämässä aina 68-vuotiaaksi saakka näin halutessaan. Myös työturvallisuus- ja työterveyshuoltolakien uudistusten tarkoituksena on ollut työelämän laadun parantaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Lakimuutosten lisäksi myös työelämää on pyritty kehittämään työssä jaksamista ja jatkamista suosivaksi monin erilaisin työ- ja yhteiskuntapoliittisin ohjelmin (ks. esim. STM 2005).

Erilaisista työelämän kehittämistoimista huolimatta työntö tai veto työelämästä pois näyttäisivät kuitenkin lisääntyneen, sillä vuoden takaisessa Kuntatyö 2010 -seurantatutkimuksessa (Harkonmäki 2006) havaittiin, että kuntatyöntekijöiden eläkeaikomukset ovat lisääntyneet kolmen viime vuoden aikana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, mistä eläkeaikojen lisääntyminen johtuu. Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka ovat lisänneet eläkeajatuksia, ja millaiset tekijät puolestaan ennakoivat työssä jatkamista?

Aikaisempi tutkimus

Tämän artikkelin teema liittyy sekä eläketutkimukseen että työssä jatkamisen tutkimusperinteeseen, jotka kietoutuvat tiiviisti toisiinsa. Tässä katsauksessa käydään läpi kumpakin tutkimusperinnettä.

Eläkeajatuksia on tutkittu laajasti. Usein eläkeajatuksia on selitetty sekä työntö- että vetotekijöin (esim. Beehr 1986; Kohli & Rein 1991; Huuhtanen 1994; Gould 2001). Eläkkeelle siirtymisen selittäjänä työntötekijöiden on kuitenkin havaittu olevan vetotekijöitä voimakkaampia (Hytti 1998).

Suomessa eläkeaikeisiin liittyvä tutkimusperinne on keskittynyt etenkin varhaiseläkkeelle siirtymistä koskevaan tutkimukseen, jossa on kartoitettu yleensä kyselytutkimuksin tekijöitä, jotka vaikuttavat eläkkeelle siirtymisen suunnitteluun. Valtaosa eläkeajatuksia kuvaavista tutkimuksista on tehty poikkileikkausasetelmilla. Eläkeajatuksiin on havaittu olevan yhteydessä ikä niin, että iän karttuessa suunnitelmat siirtyä eläkkeelle lisääntyvät. Tämä tosin ei päde vanhimpaan ikäryhmään, sillä tutkimuksissa on havaittu vanhempien, yleensä yli 60-vuotiaiden vähäisempi eläkehalukkuus (esim. Forma & Tuominen 2005; Huuhtanen & Tuomi 2006; Gould & Polvinen 2006; Karisalmi 2000). Tämä johtuu siitä, että työmarkkinoilta ovat myöhemmässä vaiheessa valikoituneet pois ne, joilla on työkyvyssä ongelmia ja jäljelle ovat jääneet ne, joilla on resursseja ja motivaatiota jatkaa työelämässä.

Myös terveyden ja työkyvyn on havaittu selittävän vahvasti eläkkeellesiirtymisaikomuksia (esim. Beehr ym. 2000; Piispa & Huuhtanen 1995; Saurama 2004), samoin myös työuupumuksen (Karisalmi & Tuuli 1998) sekä huonon elämänhallinnan (Huhtaniemi 1999). Niin ikään sosioekonominen asema on yhteydessä eläkeaikomuksiin. Alempiin sosioekonomisiin asemiin ja koulutusluokkiin kuuluvilla on havaittu enemmän työstä vetäytymiseen liittyviä aikomuksia kuin ylempiin ryhmiin kuuluvilla (Harkonmäki 2006; Piispa & Huuhtanen 1991; Gould ym. 1991).

Työn piirteistä muun muassa johtamisen, yhteistyöhön liittyvien ongelmien, vastuun raskauden, ikäsyrrinnän ja arvostuksen puutteen on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikomuksiin (Elovainio ym. 2001; Janatuinen 2001; Karisalmi 2001). Myös työn henkiset vaatimukset, työhön liittyvä sosiaalinen tuki sekä työtyytyväisyys vaikuttavat eläkeaikomuksiin (Huhtaniemi 1995).

Työssä jatkamisen ”uudempi” tutkimusperinne kytkeytyy eläkejärjestelmän uudistamiseen 2005, jolloin astui voimaan joustava vanhuuseläkeikä. Joustavan vanhuuseläkeiän myötä työntekijät voivat itse päättää eläkkeellejäämisajankohtansa 63–68-ikävuoden väliltä.¹ Joustavan vanhuuseläkejärjestelmän myötä mielenkiinto on kohdistunut työssä jatkamiseen ja siihen, ovatko työntekijät valmiita jatkamaan työelämässä yli 63 ikävuoden (ks. esim. Väänänen 2006; Forma ym. 2006a; Forma ym. 2006b; Pelkonen 2005; Tuominen 2004). Esiin on nostettu myös se, missä määrin työssä jatkamisen problematiikassa on kyse samoista tekijöistä ja prosessista kuin varhaiseläkkeelle siirtymisessä (Forma 2004).

Tulosten mukaan työssä jatkamista selittävät usein samanlaiset tekijät kuin varhaista eläkkeelle siirtymistä. Terveys ja työkyky vaikuttavat selvästi työssä jatkamishalukkuuteen, samoin korkeampi sosioekonominen asema. Myös esimiestyö, hyvä tiedonkulku, kokemus työn hallittavuudesta, sopiva työtahti ja sopivat työn vaatimukset vaikuttavat jatkamishalukkuuteen (Rytkönen ym. 2007; Forma ym. 2005). Työelämän tervaskannot -tutkimuksessa havaittiin, että työssä pysymistä edesauttoivat terveelliset elintavat. Samoin kokemus oman työn arvostuksesta, työn koettu merkityksellisyys sekä ”oikea asenne” eli positiivinen elämänasenne lisäsivät työssäjatkamishalukkuutta (Rytkönen ym. 2007; ks. myös Julkunen

2003). Tuomisen ym. (2004) tuloksissa varmuus työpaikan säilymisestä, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työterveyshuollon kehittäminen, palkan lisääminen sekä kiireen ja työmäärän vähentäminen vaikuttivat työntekijöiden halukkuuteen jatkaa työelämässä yli 63 ikävuoden.

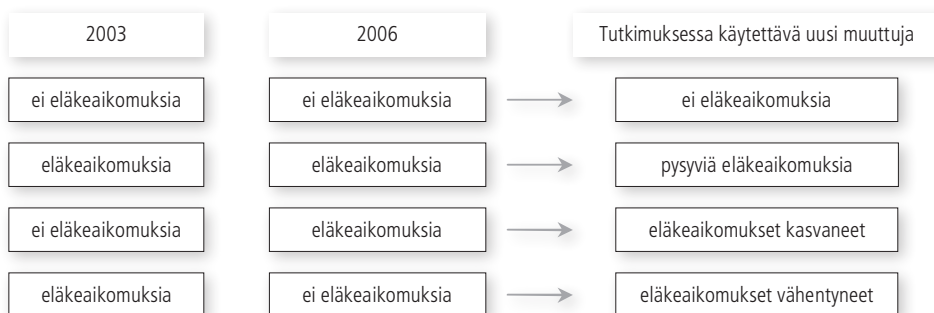
Tässä tutkimuksessa näkökulma on katsauksessa esiteltyihin tutkimuksiin verrattuna hieman erilainen, sillä artikkelissa tarkastellaan kuntatyöntekijöiden eläkeaikomusten muutosta kolmen vuoden seurannan aikana. Seurantatutkimusta eläkeaikeista ovat tehneet muun muassa Huuhtanen ja Tuomi (2006), jotka tarkastelivat kuntatyöntekijöiden eläkeajatus- toteutumista vuosien 1981–92 aikana. Tuloksissa havaittiin, että eläkeajatuksilla on voimakas yhteys itse eläkkeelle siirtymiseen. Myös Klockars ym. (1998) ovat tehneet seurantatutkimusta kunta-alan ikääntyvistä työntekijöistä selvittäen muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syitä. Samoin Harkonmäki (2007) on selvittänyt seurantatutkimuksella vahvojen eläkeaikomusten ja sairausperusteiselle eläkkeelle siirtymisen yhteyttä ja todennut niiden yhteyden olevan vahva. Kivimäen ym. (2004) seurantatutkimuksessa puolestaan tarkasteltiin kuntatyöntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja eläkkeellesiirtymistä ja havaittiin muun muassa, että aiemmat sairauspoissaolot selvästi ennakoivat myöhempää työkyvyttömyyseläkeriskiä.

Tutkimuksen tavoitteet, aineisto ja menetelmät

Aikaisemmassa Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa (Harkonmäki 2006) havaittiin, että kuntatyöntekijöiden eläkeaikomukset ovat lisääntyneet kolmen viime vuoden aikana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää samaa Kuntatyö 2010 -aineistoa käyttäen, mistä eläkeaikeiden lisääntyminen johtuu. Tutkimuksessa hyödynnetään seuranta-asetelmaa ja tarkastellaan, miten tutkittavien kuntatyöntekijöiden eläkeaikeet ovat muuttuneet kolmen vuoden seuranta-aikana (2003–2006) ja mihin nämä muutokset, etenkin eläkeaikeiden lisääntyminen, ovat yhteydessä. Seuranta-asetelman säilyttämiseksi aineistoon on rajattu mukaan vain ne henkilöt, jotka ovat vastanneet kumpanakin vuonna ja työskennelleet kunta-alalla sekä vuonna 2003 että 2006. Tapausten lukumäärä on aineistossa 1 874.

Selitettävänä muuttujana ovat eläkeaikomukset ja niiden muutos. Eläkeaikomuksia on mitattu Kuntatyö 2010 -aineistossa usealla eri mittarilla. Tähän tutkimukseen mittariksi on valittu seuraava eläkesuuntautuneisuutta kuvaava väittämä, jonka voidaan katsoa eniten kuvaavan halukkuutta työssä jatkamiseen: ”Olen ajatellut jäädä eläkkeelle heti, kun se on mahdollista”. Eläkeaikomuksia on katsottu olevan, jos henkilö on vastannut tähän olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. ”Täysin samaa mieltä” valittiin, koska haluttiin keskittyä pelkästään vahvoihin eläkeaikeisiin. Mittarin kysymys- ja vastausmuoto on pysynyt täysin samana sekä vuonna 2003 että 2006, eli mittari on näin ollen yhteismitallinen. Näin voitiin varmistaa, että eläkeaikeissa tapahtunut muutos johtuu todellisesta muutoksesta vastaajien asenteissa eikä muutoksista mittareiden kysymysmuodoissa.

Eläkeaikeiden muutoksen tarkastelemiseksi analyysiin valitusta eläkekysymyksestä muodostettiin uusi, neliluokkainen muuttuja (kuvio 1). Ensimmäinen luokka muodostettiin niistä henkilöistä, joilla ei ollut kumpanakaan vuonna eläkeaikomuksia ja jotka näin ollen voitiin ajatella todennäköisimmiksi työssä jatkajiksi. Toinen luokka muodostettiin vastaavasti niistä, jotka olivat kumpanakin vuonna selvästi eläkeorientoituneita pysyvin eläkeaikomuksin. Kolmas luokka muodostettiin henkilöistä, joiden eläkehalukkuus oli kasvanut kolmen vuoden seuranta-aikana ja neljäs luokka muodostettiin päinvastoin niistä, joiden eläkeaikomukset olivat vähentyneet kolmen vuoden seurannassa.



Kuvio 1. Selitettävän muuttujan muodostaminen

Tutkimuksen pääasiallisena tarkoituksena on tarkastella sitä, mihin lisääntyneet eläkeaikomukset ovat yhteydessä. Toisena tutkimuskysymyksenä artikkelissa tarkastellaan sitä, millaiset tekijät ovat yhteydessä työssä jatkamiseen.

Eläkeaikeita tarkastellaan suhteessa sukupuoleen, koulutukseen, toimialaan ja työsuhteen muotoon (vuorotyö/päivätyö). Lisäksi selittävinä muuttujina käytetään terveys- ja työkykymittareita, työuupumusmittaria, koettua työilmapiiriä, esimiestyötä, työn ja perheen yhteensovittamista, työssä tapahtuneita muutoksia (onko työssä tapahtunut suuria muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana), työn uhkakuvia kuvaavia mittareita sekä sitä, tukeeko työnantaja työssä jatkamista/jaksamista. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on selvittää, ovatko itse työhön liittyvät merkitykset (työn sisältö, työhön liittyvät arvostukset ja työhön sitoutuneisuus) yhteydessä eläkeaikeisiin. Työhön liittyviä arvostuksia on mitattu kysymyspatteristolla, jonka pohjalta on faktorianalyysin perusteella muodostettu summamuuttuja kuvaamaan työhön sitoutuneisuutta. Työhön sitoutuneisuus kuvaa sellaista palkkatyöhön sitoutumista, joka ei ole kytköksissä organisaatioon tai ammattiin (vrt. Mueller, Wallace & Price 1992), vaan työelämään osallistumiseen ja työn merkitykseen yleisemminkin. Jos työhön sitoutuminen on suurta, on työntekijä halukas tekemään työtänsä, vaikka hänen ei sitä tarvitsisi tehdä taloudellisten syiden vuoksi. Työn sisältöä puolestaan on tiedusteltu kysymällä, miten paljon sisältöä työ antaa elämälle (asteikko 1–10).

Tutkimuksessa käytetyt taustamuuttujat, jotka on koottu vielä taulukkoon 1, on valittu tarkasteluun aikaisemman tutkimuksen perusteella tärkeiksi tiedetyistä tekijöistä suhteessa eläkeajatuksiin.

Taulukko 1. Artikkelissa käytetyt selittävät muuttujat

Taustatekijät	Sukupuoli, koulutus, toimiala, työsuhteen muoto
Terveys ja työkyky	Koettu fyysinen ja henkinen työkyky, työuupumus (summamuuttuja)
Työ ja työhön liittyvät kokemukset	Työpaikan koettu ilmapiiri, tyytyväisyys esimiestyöhön, työssä tapahtuneet suuret muutokset viimeisen 3 vuoden aikana, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen lähitulevaisuudessa
Työ ja perhe	Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat
Työnantajan tukitoimet	Työnantajan tarjoama tuki työssä jaksamiseen/jatkamiseen
Työhön liittyvät arvostukset	Työn antama sisältö elämälle (1–10), työhön sitoutuneisuus (summamuuttuja)

Menetelminä käytetään aluksi ristiintaulukointia sosiodemografisten muuttujien tarkasteluun. Tämän jälkeen käytetään multinominaalista regressioanalyysia. Multinominaalisella regressioanalyysillä tarkastellaan eri taustamuuttujien yhteyksiä selitettävään muuttujaan, kun ikä ja sukupuoli ovat vakioituna.

Tulokset

Eläkeaikomukset ovat kasvaneet kolmella prosenttiyksiköllä kolmen vuoden seurannassa. Kun 51 prosenttia ilmoitti vuonna 2003, että jää eläkkeelle heti kun se on mahdollista, on lukumäärä kolmen vuoden seurannassa noussut 54 prosenttiin.

Taulukossa 2 on esitetty eläkeaikomusten muutos kolmen vuoden seurannassa. Tulosten mukaan työssä jatkajia eli niitä, joilla ei ole ollut eläkeaikomuksia kolmen vuoden seurannassa, on kolmannes vastaajista. Pysyviä eläkeaikomuksia on hieman useammalla, 36 prosentilla. Kasvaneita eläkeaikomuksia on lähes viidenneksellä vastaajista, kun vastaavasti vähentyneitä eläkeaikomuksia kolmen vuoden seurannassa on 14 prosentilla vastaajista.

Taulukko 2. Eläkeaikomusten muutos kolmen vuoden seurannassa (2003–2006) ikäryhmittäin, % (n)

ei eläkeaikomuksia	pysyviä eläkeaikomuksia	eläkeaikomukset kasvaneet	eläkeaikomukset vähentyneet	yhteensä
33 (611)	36 (673)	18 (333)	14 (257)	100 (1874)

Taulukko 3. Sukupuolen, iän, koulutuksen, toimialan ja työsuhteen muodon yhteydet eläkeaikomusten muutokseen kolmen vuoden seurannassa, %, (n)

	Ei eläke- aikomuksia	Pysyviä eläke- aikomuksia	Eläkeaikomukset kasvaneet	Eläkeaikomuk- set vähentyneet	Yhteensä
Sukupuoli (p=.476)					
nainen	32 (485)	36 (552)	18 (277)	14 (208)	100 (1522)
mies	36 (126)	34 (121)	16 (56)	14 (49)	100 (352)
Ikä v. 2003 (p=.000)					
alle 35	39 (50)	28 (36)	22 (28)	10 (13)	100 (127)
35–44	36 (129)	30 (109)	20 (74)	14 (50)	100 (362)
45–54	33 (237)	35 (257)	20 (146)	12 (87)	100 (727)
yli 55	30 (195)	41 (270)	13 (85)	16 (107)	100 (657)
Koulutus (p=.000)					
ei amm. koulutusta	27 (72)	43 (116)	17 (45)	14 (37)	100 (270)
amm. koulutus / opisto- aste / ei koulutusta	30 (313)	37 (386)	21 (218)	13 (139)	100 (1056)
amk tai alempi korkeakoulu	34 (78)	34 (78)	16 (36)	17 (40)	100 (232)
ylempi korkeakoulu tai liseniaatti / tohtori	48 (144)	29 (88)	10 (31)	13 (39)	100 (302)
Toimiala (p=.163)					
yleinen	33 (73)	33 (73)	16 (36)	17 (38)	100 (220)
tekninen	32 (109)	39 (132)	17 (59)	13 (43)	100 (342)
terveys	32 (140)	35 (157)	21 (94)	12 (54)	100 (445)
sosiaali	33 (180)	33 (180)	19 (103)	15 (80)	100 (543)
sivistys	34 (109)	41 (131)	13 (41)	13 (42)	100 (323)
Työaikamuoto (p=.032)					
päivätyö	34 (451)	35 (469)	16 (217)	14 (190)	100 (1327)
vuorotyö	29 (139)	37 (173)	22 (102)	12 (58)	100 (472)

Taulukossa 3 tarkastellaan vastaajien eläkeaikomusten muutosta sosiodemografisten muut-
tujen ja työsuhteen muodon mukaan. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna havaitaan, että
naisilla on miehiä hivenen enemmän eläkeaikomuksia ja naisten eläkeaikomukset ovat myös
kasvaneet hivenen miehiä enemmän kolmen vuoden seurannassa. Yhteys ei ole kuiten-
kaan tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan ikä vaikuttaa selvästi eläkeaikeisiin. Vanhemmissa
ikäluokissa on eniten pysyviä eläkeaikomuksia, kun vastaavasti nuorimmissa ikäluokissa on
eniten niitä, joilla ei ole eläkeaikomuksia, mikä on hyvin johdonmukaista. Mielenkiintoista
on sen sijaan se, että kasvaneita eläkeaikomuksia on eniten juuri nuorimmassa ikäryhmässä.
Alle 35-vuotiaista reilulla viidenneksellä eläkeaikomukset ovat lisääntyneet kolmen vuoden
aikana. Vastaavasti vähentyneitä eläkeaikomuksia on eniten vanhimmassa ikäryhmässä, yli
55-vuotiaissa. Yli 55-vuotiaissa on ylipäättään enemmän niitä, joiden eläkeaikomukset ovat
vähentyneet kuin kasvaneet.

Koulutuksella on eläkeaikomuksiin yhteyttä siten, että mitä korkeammasta koulutusluokasta on kyse, sitä enemmän näissä luokissa on niitä, joilla ei ole eläkeaikomuksia ja päinvastoin matalammin koulutetuissa on enemmän niitä, joilla on pysyviä eläkeaikomuksia. Myös lisääntyneitä eläkeaikomuksia on eniten matalimmin koulutetuissa.

Toimialan suhteen ei ole havaittavissa kovin selvää linjaa eläkeaikomusten suhteen. Lisääntyneitä eläkeaikeita on eniten terveysalalla, kun taas pysyviä eläkeaikomuksia on eniten sivistysalalla. Yhteydet eivät ole kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä. Työsuhteen mukaan tarkasteltuna voidaan havaita, että pysyvästi vahvojen tai pysyvästi heikkojen eläkeaikomusten suhteen ei sillä, tekeekö päivä- vai vuorotyötä, ole kovin suurta eroa. Sen sijaan ero on selvä lisääntyneiden eläkeaikomusten suhteen, sillä vuorotyötä tekeillä eläkeaikomukset ovat lisääntyneet selvästi enemmän kuin päivätyötä tekeillä.

Jatkossa eläkeaikeiden muutosta tarkastellaan multinominaalisella regressioanalyysillä, jossa selitettävänä muuttujana ovat eläkeaikeet ja niiden muutos (vrt. taulukko 2). Analyysi on suoritettu siten, että yksi selitettävän muuttujan luokka on asetettu ns. verrokkiluokaksi, johon muita luokkia verrataan. Koska tässä tutkimuksessa pääasiallisena kiinnostuksen kohteena ovat lisääntyneet eläkeaikomukset, ajateltiin, että verrokkiksi on mielenkiintoisinta valita ne, joilla ei ole eläkeaikomuksia. Näin saadaan hyvin näkyville erot työssä jatkajien ja työstä vetäytyjien välille. Analyysissä on vakioitu ikä ja sukupuoli (poistettu iän ja sukupuolen merkitys).

Taulukkoon 4 on koottu tulokset eri taustatekijöiden yhteydestä suhteessa selitettävään muuttujaan. Taulukossa esitetyt luvut ilmaisevat suhteellisen riskin (odds ratio), eli riskin/todennäköisyyden kuulua tarkastelun alla olevaan selitettävän muuttujan luokkaan verrattuna riskiin/todennäköisyyteen kuulua verrokkiluokkaan.

Tulosten mukaan huono fyysinen sekä henkinen työkyky lisäävät todennäköisyyttä vetäytyä työelämästä. Huono fyysinen ja henkinen työkyky on yhteydessä sekä lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin että pysyviin eläkeaikomuksiin. Sen sijaan vähentyneisiin eläkeaikeisiin fyysisellä työkyvyllä ei ole yhteyttä. Myös työuupumus on vahvassa yhteydessä työstä vetäytymiseen; suuri työuupumus selittää sekä lisääntyneitä että vahvoja eläkeaikomuksia. Mielenkiintoista kyllä, sillä on selvä yhteys myös vähentyneisiin eläkeaikomuksiin eli ne, joilla eläkeaikomukset ovat vähentyneet kolmen vuoden seurannassa, ovat uupuneempia kuin verrokkiluokka eli työssä jatkajat. Työkyky- ja uupumusmittareiden valossa vaikuttaakin siltä, että fyysinen työkyky määrittää työssä jatkamista enemmän kuin henkinen työkyky.

Myös huono työilmapiiri ja esimiestyö ovat yhteydessä sekä lisääntyneisiin että pysyviin eläkeaikomuksiin. Lisääntyneiden eläkeaikomusten suhteen korostuu etenkin tyytymättömyys esimieheen. Sen sijaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät vaikeudet eivät näyttäisi selittävän lisääntyneitä eläkeaikeita.

Työpaikan muutokset heijastuvat työstä vetäytymiseen siten, että työpaikalla tapahtuneet suuret muutokset lisäävät eläkeaikeita, samoin ne ovat yhteydessä pysyviin eläkeaikeisiin. Myös vastaajien kokemukset työtehtävien vaikeutumisesta tulevaisuudessa vaikuttavat työstä vetäytymiseen. Jos vastaaja kokee, että työtehtävät vaikeutuvat tulevaisuudessa liikaa, lisää se eläkeaikomuksia. Samoin sillä on yhteyttä myös vahvoin eläkeaikeisiin sekä vähentyneisiin eläkeaikomuksiin. Myös työmäärän lisääntyminen selittää lisääntyneitä eläkeaikeita. Työntekijöiden kokemukset työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn ovat yhteydessä sekä lisääntyneisiin että pysyviin eläkeaikomuksiin. Samoin vaikuttaa työnantajan työssä jatkamisen/jaksamisen tukeminen. Jos tuki työssä jatkamiseen on vähäistä, on eläkeaikeiden lisääntyminen selvästi yleisempää. Samaan tapaan vähäinen tuki vaikuttaa pysyviin eläkeaikomuksiin.

Taulukko 4. Taustamuuttujien vaikutukset eläkeaikeiden muutoksiin. Multinominaalinen regressioanalyysi, ikä ja sukupuoli vakioitu. Odds ratiot ja tilastolliset merkitsevyydet ($p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$; $p < 0.001^{***}$). Verrokkikategoria: työssä jatkajat (ei taulukossa)

	pysyviä eläkeaikomuksia	eläkeaikomukset lisääntyneet	eläkeaikomukset vähentyneet
Fyysinen työkyky (hyvä: ref.) huono	- 2.246***	- 1.845***	- 1.223
Henkinen työkyky (hyvä: ref.) huono	- 2.566***	- 2.125***	- 1.223*
Työuupumus (vähän: ref.) paljon	- 2.422***	- 2.094***	- 1.972***
Työilmapiiri (hyvä: ref.) huono	- 1.389*	- 1.565*	- 1.266
Tyytyväisyys esimieheen (hyvä: ref.) huono	- 1.335*	- 1.582**	- 1.227
Työn ja perheen yhteensovittaminen (ei ong.: ref.) ongelmia	- 1.957***	- 1.354	- 1.540*
Työpaikalla suuria muutoksia (ei: ref.) kyllä	- 1.410*	- 1.420*	- 1.174
Työtehtävät vaikeutuvat liikaa (ei: ref.) kyllä	- 1.885***	- 1.849***	- 1.419*
Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn (ei: ref.) kyllä	- 1.673***	- 1.661***	- 1.242
Työssä jatkamisen tuki (suurta: ref.) pienä	- 1.614***	- 1.811***	- 1.127
Työsitoutuminen (suurta: ref.) pienä	- 3.766***	- 2.131***	- 1.677***
Työn antama sisältö (suuri: ref.) pieni	- 2.296***	- 1.983***	- 1.521*

Työsitoutuminen vaikuttaa selvästi työstä vetäytymiseen. Niiden, joiden eläkeaikomukset ovat lisääntyneet tai joilla on pysyviä eläkeaikomuksia, työsitoutuminen on selvästi pienempää kuin verrokkiluokan eli työssä jatkajien. Heikointa työsitoutuminen on niillä, joilla on pysyviä eläkeaikomuksia. Myös työn antama sisältö elämälle kytkeytyy selvästi eläkeaikomuksiin. Jos työn antama sisältö koetaan pieneksi, se lisää eläkeaikomuksia ja vaikuttaa pysyvästi vahvoihin eläkeaikomuksiin.

Kaiken kaikkiaan tulosten perusteella voidaan siis todeta, että verrokkiluokka eli ne, joilla ei ole eläkeaikomuksia, kokee kokonaisuudessaan kaikki osa-alueet (työkyky, uupumus, ilmapiiri, esimiestyö, työn ja perheen yhteensovittaminen, työmuutokset, työmäärä, työnantajan tuki ja työsitoutuminen) selvästi myönteisemmin kuin ne, joilla on pysyvästi vahvoja

eläkeaikomuksia tai joiden eläkeaikomukset ovat kasvaneet. Mutta myös suhteessa niihin, joiden eläkeaikomukset ovat vähentyneet, syntyy joitain eroja. Hivenen yllättävää onkin se, että eroja niiden välillä, joilla ei ole eläkeaikeita ja joilla eläkeaikeet ovat vähentyneet, syntyy näinkin paljon.

Erityisen mielenkiintoista on vertailla keskenään muuttuneiden eläkeaikomusten luokkia eli lisääntyneitä eläkeaikomuksia suhteessa vähentyneisiin eläkeaikomuksiin. Näiden kahden luokan vertailun voidaan ajatella osaltaan myös valottavan hyvin tutkimuksen pääkysymystä eli sitä, mihin lisääntyneet eläkeaikomukset ovat yhteydessä. Verrattaessa näitä kahta luokkaa voidaan todeta, että selkeimmin lisääntyneitä eläkeaikomuksia määrittää huono fyysinen työkyky, heikko työnantajan tarjoama tuki työssä jatkamisen/jaksamisen tukemiseen sekä kokemus työmäärän liiallisesta lisääntymisestä. Myös työilmapiiiri, esimiestyö ja työpaikan muutokset vaikuttavat. Tuloksen vahvistamiseksi analyysi suoritettiin vielä siten, että verrokkikategoriaksi valittiin lisääntyneet eläkeaikeet, johon muita eläkeluokkia verrattiin (tätä ei ole esitetty taulukossa). Tämä analyysi vahvasti kuvaa siitä, että tärkeimmät työssä jatkamista lisäävät tekijät ovat hyvä fyysinen työkyky, työmäärän kohtuullisuus sekä työnantajan tukitoimet työssä jatkamiseen/jaksamiseen liittyen, sillä nämä tekijät nousivat tilastollisesti merkitsevinä esiin sekä niiden suhteen, joilla ei ole eläkeaikomuksia että niiden suhteen, joiden eläkeaikeet olivat vähentyneet.

Tutkimuksessa tarkasteltiin vielä sitä, miten ne taustatekijät, jotka havaittiin merkitykselliseksi suhteessa lisääntyneisiin eläkeaikeisiin, ovat muuttuneet kolmen vuoden aikana. Muutosta tarkasteltiin niiltä osin kuin se oli mahdollista (esimerkiksi työsitoutumiseen liittyvät muuttujat eivät olleet yhteismitallisia ja näin ollen sitoutuminen jätettiin tarkastelusta pois). Nämä taustatekijöiden muutokset kolmen vuoden seurannassa on esitetty liitetaulukossa. Tuloksia tarkastellaan ikäryhmittäin, koska on mielenkiintoista samalla paikantaa sitä, miksi juuri nuorten eläkeaikeet olivat kasvaneet eniten tai vanhimman ikäryhmän eläkeaikeet vähentyneet eniten.

Taulukosta havaitaan ensinnäkin se, että kaikkien taustatekijöiden suhteen on tapahtunut lievää heikennystä kolmen vuoden aikana. Työntekijät kokevat fyysisen ja henkisen työkykynsä huonompana kuin kolme vuotta sitten, työuupumus on lisääntynyt hivenen, tyytyväisyys työilmapiiiriin ja esimiestyöhön on heikentynyt, todennäköisyys työtehtävien vaikeutumiseen ja työmäärän lisääntymiseen koetaan hivenen suurempana kuin kolme vuotta siten, samoin työssä jatkamisen tuki ja koettu työn sisältö ovat heikentyneet hivenen.

Ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että fyysinen työkyky on heikentynyt eniten 35–44-vuotiailla, henkinen työkyky on puolestaan heikentynyt eniten 45–54-vuotiailla. Mielenkiintoista on havaita, että yli 55-vuotiaat kokevat henkisen työkykynsä selvästi paremmaksi kuin fyysisen, eikä heidän henkisessä työkyvyssään ole tapahtunut laskua kolmen vuoden seurannassa. Tuloksista havaitaan myös, että vanhin ikäluokka kokee vähiten työuupumusta, joten tämä selittää osaltaan sitä, miksi eläkeaikeet ovat vähentyneet yli 55-vuotiailla. Sen sijaan vastaavasti nuorimmilla työuupumus on lisääntynyt selvästi eniten, ja voidaankin olettaa, että tämä on yksi syy alle 35-vuotiaiden eläkeaikeiden lisääntymiseen. Nuorilla niin ikään on vähentynyt eniten tyytyväisyys työilmapiiiriin. Samoin tyytyväisyys esimieheen on laskenut vuodesta 2003.

Muutokset työhön liittyvissä uhkakuvissa voivat selittää myös osaltaan sitä, miksi eläkeaikeet ovat lisääntyneet nuorilla, mutta vähentyneet vanhemmilla. Taulukosta havaitaan, että työtehtävien liiallista vaikeutumista pelätään kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi vanhimmassa, yli 55-vuotiaissa. Sama ilmiö havaitaan työmäärän kasvussa. Vanhimman ikäluokan pelot

työmäärän liiallisesta lisääntymisestä ovat vähentyneet. Sen sijaan alle 35-vuotiailla tämä pelko on kasvanut selvästi ja muita ikäluokkia enemmän.

Nuorin ikäluokka myös kokee saavansa vähiten työssä jatkamiseen/jaksamiseen tukea työnantajaltaan, ja laskua on tässäkin suhteessa tapahtunut kolmen vuoden aikana ikäryhmistä eniten. Samoin taulukosta havaitaan, että nuoret kokevat työn antavan elämälle sisältöä muita ikäluokkia vähemmän ja työn antama sisältö on myös vähentynyt eniten alle 35-vuotiailla kolmen vuoden seurannassa.

Yhteenveto ja pohdintaa

Aikaisemmassa Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa havaittiin, että kuntatyöntekijöiden eläkeaikomukset ovat lisääntyneet kolmen viime vuoden aikana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä eläkeaikeiden lisääntyminen johtuu. Tutkimuksessa hyödynnettiin seuranta-asetelmaa ja tarkasteltiin, miten tutkittavien kuntatyöntekijöiden eläkeaikeet ovat muuttuneet kolmen vuoden seuranta-aikana ja mihin nämä muutokset olivat yhteydessä.

Tulosten mukaan kolmanneksella vastaajista ei ollut eläkeaikomuksia kolmen vuoden seurannassa, kun taas pysyviä eläkeaikomuksia oli hieman useammalla, 36 prosentilla vastaajista. Eläkeaikomukset olivat lisääntyneet lähes viidenneksellä, kun taas vähentyneitä eläkeaikomuksia oli 14 prosentilla vastaajista.

Iän mukaan tarkasteltuna lisääntyneitä eläkeaikomuksia oli eniten nuorimmalla ikäryhmällä, alle 35-vuotiailla, kun taas vähentyneitä eläkeaikomuksia oli eniten vanhimalla ikäryhmällä, yli 55-vuotiailla. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna matalimmin koulutetuissa oli eniten niitä, joiden eläkeaikomukset ovat lisääntyneet tai joilla oli pysyviä eläkeaikomuksia. Eniten lisääntyneitä eläkeaikeita oli terveysalalla, mutta yhteys toimialan suhteen ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Eläkeaikeita tarkasteltiin myös monimuuttujamenetelmällä, jossa vakioitiin iän ja sukupuolen merkitys. Tämän vakioinnin jälkeen lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin olivat yhteydessä huono fyysinen ja henkinen työkyky sekä työuupumus. Työhön ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä yhteydessä lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin olivat huono työilmapiiri ja esimiestyö, työpaikalla tapahtuneet suuret muutokset (esim. ulkoistaminen), vastaajien kokemus työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta sekä työmäärän liiallisesta lisääntymisestä tulevaisuudessa. Lisäksi yhteyttä oli sillä, kokeeko työntekijä saavansa tukea työnantajaltaan työssä jatkamiseen/jaksamiseen. Jos työnantajan tuki oli heikkoa, oli eläkeaikeiden lisääntyminen todennäköisempää. Vahvaa yhteyttä lisääntyneisiin eläkeaikomuksiin oli myös työsitoutumisella. Työsitoutuminen oli selvästi pienempää niillä, joiden eläkeaikomukset olivat lisääntyneet, kuin niillä, joilla ei ollut eläkeaikomuksia. Samat tekijät olivat yhteydessä myös pysyviin eläkeaikeisiin.

Tulosten mukaan kaiken kaikkiaan tärkeimmät työssä jatkamista lisäävät tekijät olivat hyvä fyysinen työkyky, työmäärän kohtuullisuus sekä kokemus siitä, että työnantaja tukee työssä jatkamista/jaksamista. Nämä tekijät olivat yhteydessä sekä vähentyneisiin eläkeaikomuksiin että pysyvästi vähäisiin eläkeaikomuksiin.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, miten ne taustatekijät, jotka havaittiin merkitykselliseksi suhteessa eläkeaikeiden muutoksiin, ovat muuttuneet kolmen vuoden seurannassa. Tulosten mukaan kaikkien taustatekijöiden suhteen oli tapahtunut lievää heikennystä, mikä osaltaan selittää myös lisääntyneitä eläkeaikeita. Ikäryhmittäinen tarkastelu osoitti, että vähiten heikennystä, tai jopa parannusta suhteessa taustatekijöihin olivat kokeneet yli

55-vuotiaat. Tämä on sikäli johdonmukaista, että tässä ikäryhmässä oli eniten vähentyneitä eläkeaikeita. Vastaavasti tuloksista havaittiin se, että alle 35-vuotiailla oli tapahtunut selvästi eniten negatiivista muutosta suhteessa taustatekijöihin. Heillä oli lisääntynyt eniten mm. uhka työmäärän liiallisesta lisääntymisestä, työuupumus sekä tyytymättömyys esimieheen ja työilmapiiriin, joten tämä selittää osaltaan sitä havaintoa, miksi eläkeaikeet olivat lisääntyneet eniten juuri alle 35-vuotiailla. Toki nuorten suhteen eläkeajatuksesta puhuminen on aina hankalampaa kuin vanhempien ikäryhmien, koska nuorille ajatus eläkkeestä voi olla varsin kaukainen. Joka tapauksessa lisääntyneiden eläkeajatusten voidaan ajatella nuorten suhteen heijastavan ainakin sitä, että nuorten koetussa työhyvinvoinnissa on puutteita ja työntö työelämästä pois on kasvanut. Tämä on asia, johon tulisi kiinnittää huomiota ennaltaehkäisevässä mielessä, jos halutaan varmistaa, että meillä on tulevaisuudessakin riittävästi työkykyistä, työhaluista ja motivoitunutta henkilöstä eri toimialojen tarpeisiin.

Mielenkiintoista tuloksissa oli havaita työsitoutuneisuuden ja työn merkityksen olevan niinkin voimakkaassa yhteydessä eläkeaikeiden lisääntymiseen. Haasteellinen tämä havainto on siinä mielessä, että työsitoutuneisuus on sellainen yksilöllinen ja melko pysyvä piirre, johon on vaikea, miltei mahdoton, vaikuttaa esimerkiksi työelämän kehittämistoimin tai interventioin samaan tapaan kuin työolosuhteisiin. Tulevaisuuden kannalta haasteelliseksi asian tekee se tuloksissa havaittu seikka, että työsitoutuneisuus oli vähäisintä juuri alle 35-vuotiailla. Tämän tuloksen valossa muiden toimenpiteiden, esimerkiksi esimiestyön, ilmapiiirin, tiedonkulun ja yhteistyön parantaminen, nouseekin yhä tärkeämmäksi. Samoin tulosten valossa näyttäisi ensiarvoisen tärkeää olevan huomion kiinnittäminen työmäärään ja sen hallitsemiseen, sillä uupumusmittarit ja työmäärämittarit olivat hyvin vahvassa yhteydessä lisääntyneisiin eläkeaikeisiin.

Ehkä hivenen yllättävää tuloksissa oli, että eroja niiden välillä, joilla ei ole eläkeaikeita ja niiden, joilla eläkeaikeet ovat vähentyneet, syntyi näinkin paljon. Osaltaan toki erot ovat ymmärrettäviä – onhan toisella ryhmällä ollut vahvoja eläkeaikeita vielä kolme vuotta sitten, joten olosuhteissa ei välttämättä ole ehtinyt tapahtua suuria muutoksia kolmen vuoden aikana verrattuna työssä jatkajiin. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe joka tapauksessa olisi pureutua vielä tarkemmin vähentyneisiin eläkeaikeisiin ja tarkastella tätä ilmiötä syvemmin.

Mittarin suhteen pohdittavaksi jää se, kuinka hyvin se mittaa eläkeaikeita ja olisiko yhdistelmämittari (yhdistetty useita eri eläkekysymyksiä) antanut ”varmemman” kuvan eläkeaikeiden muutoksesta. Yhden mittarin käyttöön päädyttiin kuitenkin siitä syystä, että tämä mittari (”olen ajatellut jäädä eläkkeelle heti kun se on mahdollista”) oli yhteismitallinen. Näin voitiin varmistaa, että eläkeaikeissa tapahtunut muutos johtuu todellisesta muutoksesta vastaajien asenteissa eikä muutoksista mittareiden kysymysmuodoissa. Toisaalta aikaisemmassa Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa eläkemittareiden päällekkäisyyksistä (Forma 2004) havaittiin, että eri kysymyksillä mitatut vastaajien arviot eläkkeelle siirtymisestään / työssä jatkamisestaan ovat varsin johdonmukaisia eli kysymysten todettiin mittaavan samaa asiaa, vaikka niiden välillä olikin painotuseroja. Tämän havainnon perusteella voidaan olettaa, että mittarin valinta oli tarkoituksenmukainen. Jatkossa kiinnostavaa olisi tarkastella kuitenkin sitä, miten eläkeaikeiden muutokset näyttäytyvät muiden, etenkin työssä jatkamiseen liittyvien mittareiden, valossa.

Viite

¹ Kunnissa on kuitenkin edelleen käytössä ns. ammatillisia eläkeiä, jotka ovat 63 ikävuotta alhaisempia. Tämä ei kuitenkaan estä työntekijää jatkamasta yli oman eläkeiän.

Kirjallisuus

- Beehr, T. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology* 30, 31–55.
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N.L. & Farmer, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *J Voc Behav* 57, 206–225.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T. & Wickström, G. (2001). Työn psykososiaaliset piirteet ja eläkeajatukset sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauskirja* 38 (3), 186–194.
- Forma, P. (2004). Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 189–208.
- Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. (2006a). Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen, E. (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikaa. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki, 23–82.
- Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. (2006b). Finnish Pension Reform and Intentions of Older Workers to Continue at Work. Finnish Centre for Pensions. Working papers 2006:2. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Gould, R. & Polvinen, A. (2006). Työkyky ja työssä jatkaminen. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino, Helsinki, 272–280.
- Gould, R. (2001). Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001; 36, Helsinki.
- Halmeenmäki, T. (2007). Kunta-alan eläkepoistuma 2008–2025. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2007. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Harkonmäki, K., Lahelma, E., Martikainen, P., Rahkonen, O. & Silventoinen, K. (2006). Mental health functioning (SF-36) and intentions to retire early among ageing municipal employees: The Helsinki Health Study. *Scand J Public Health* 34, 190–198.
- Harkonmäki, K. (2006). Alempien ammatillisten eläkeikien merkitys työssäjatkamis- ja eläkeaikomuksille. Teoksessa Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki, 61–69.
- Harkonmäki, K. (2007). Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Helsinki University Print, Helsinki.
- Huhtaniemi, P. (1999). Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina. *Työ ja ihminen* 13, 3: 220–229.
- Huhtaniemi, P. (1995). The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement. *Turun yliopiston julkaisuja, Sarja B – osa 210*, Turku.
- Huhtanen, P. & Tuomi, K. (2006). Työ ja työkyky vakavien eläkeajatusten ennustajina: Seurantatutkimus kunta-alalla 1981–92 sekä eläkeajatusten toteutuminen 1997. *Työ ja ihminen* 1:22–42.
- Huhtanen, P. (1994). Työssä vai eläkkeellä? Teoksessa Kuusinen, J. (toim.) Ikääntyminen ja työ. WSOY ja Työterveyslaitos, Juva, 151–166.
- Hytti, H. (1998). Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. *Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia*, 32.
- Janatuinen, E. (2001). Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori, Helsinki.
- Julkunen, R. (2003). Kuusikymmentä ja työssä. *Sophi. Kopijyvä*, Jyväskylä.

- Karisalmi, S. (2000). Työn vaatimukset, työkeskeisyys ja ajatukset varhaisesta eläkkeellesiirtymisestä. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 15, 62–73.
- Karisalmi, S. (2001). Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa Forss, S., Karisalmi, S. & Tuuli, P. (toim.) Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001. Hakapaino, Helsinki.
- Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Pentti, J., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2004). Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 58, 710–711.
- Klockars, M., Tuomi, K., Martikainen, R. & Ilmarinen, J. (1998). Työkyvyttömyyttä ennustavat työn, elintapojen ja terveyden piirteet. *Työ ja ihminen* 1/98, 33–52.
- Kohli, M. & Rein, M. (1991). The changing balance of work and retirement. Teoksessa Kohli, M., Rein, M., Guillermand, A-M. & van Gunsteren, H. (toim.) Time for retirement. Comparative studies of early exit from labour force. Cambridge University Press, Cambridge, 1–34.
- Mueller, C. W., Wallace, J. E. & Price, J. L. (1992). Employee Commitment. Resolving Some Issues. *Work and Occupations* 19, 211–236.
- Pelkonen, J. (2005). Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen eläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1, Helsinki.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. (1991). Eläkkeellä työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansio-työhalukkuus ja sopeutuminen eläkeikaan. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 3. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. (1995). Eläkeajatukset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeasenteissa 1990–1994. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto, Helsinki.
- Saurama, L. (2004). Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999-2000. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:2, Helsinki.
- STM (2006). Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 25:2005.
- Tuominen, E. & Pelkonen, J. (2004). Joustava eläkeikä-tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Väänänen, J. (2006) Eläkkeelle siirtyneiden työssä jatkamiseen liittyvät ajatukset. Teoksessa Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Helsinki, 2006.

Liitetaulukko 1. Tutkimuksessa käytettyjen eri taustatekijöiden muutos kolmen vuoden seurannassa ikäluokittain, % (n)

		alle 35	35-44	45-54	yli 55	kaikki
hyvä fyysinen työkyky	2003	90 (114)	90 (344)	74 (543)	55 (406)	71 (1398)
	2006	87 (109)	82 (307)	70 (518)	51 (367)	67 (1302)
hyvä henkinen työkyky	2003	86 (109)	83 (312)	77 (565)	66 (486)	75 (1472)
	2006	85 (108)	81 (300)	71 (521)	66 (472)	72 (1402)
työuupumus	2003	47 (59)	45 (168)	44 (318)	42 (297)	44 (824)
	2006	52 (65)	44 (163)	45 (323)	43 (286)	45 (837)
hyvä työilmapiiri	2003	93 (118)	87 (327)	86 (634)	88 (636)	88 (1716)
	2006	86 (109)	86 (320)	84 (617)	85 (585)	85 (1632)
tyytyväinen esimieheen	2003	77 (92)	74 (274)	75 (547)	77 (549)	75 (1469)
	2006	72 (90)	67 (254)	71 (517)	74 (513)	72 (1375)
työtehtävät vaikeutuneet liikaa	2003	23 (30)	25 (92)	27 (192)	30 (210)	27 (524)
	2006	26 (33)	31 (116)	29 (212)	28 (192)	29 (553)
työmäärä lisääntynyt yli sietokyvyn	2003	48 (61)	52 (194)	47 (343)	48 (346)	49 (940)
	2006	56 (70)	58 (214)	52 (382)	43 (294)	50 (96)
työssä jaksamisen tuki suurta	2003	68 (85)	62 (231)	68 (496)	64 (465)	65 (1270)
	2006	61 (77)	61 (224)	65 (476)	62 (431)	63 (1209)
työn sisältö elämälle suuri	2003	15 (19)	17 (631)	20 (146)	19 (140)	19 (368)
	2006	11 (14)	15 (57)	17 (124)	18 (125)	16 (316)

Pauli Forma

Työhyvinvointitoimintaan osallistuminen ja siitä hyötyminen kuntatyöpaikoilla

Johdanto

Viimeksi kuluneiden noin 15 vuoden aikana työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen sekä työssä jatkamisen tukemiseen on kiinnitetty Suomessa runsaasti huomiota. Toimintaa on pyritty edistämään muun muassa laajoilla toimintaohjelmilla (ks. Blomster 2004; Forss 2004). Työpaikoilla työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä toimenpiteitä on tehty runsaasti. Kuntatyöpaikoilla erilaista työkykyä ylläpitävää toimintaa on tutkimusten mukaan enemmän kuin yksityisellä sektorilla, mutta vähemmän kuin valtiosektorilla (Peltomäki ym. 2001; Saari, Forma & Väänänen 2008). Kehitystrendi kunta-alalla on viime vuosina kuitenkin ollut myönteinen, sillä kokonaisuudessaan erilaiset työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävät käytännöt ja toimintatavat ovat jatkuvasti lisääntyneet (Kauppinen 2005; Saari, Harkonmäki & Väänänen 2006).

Jotta työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevaan toimintaan varatut resurssit olisivat järkevässä käytössä, toiminta tulisi järjestää niin, että oikeat työntekijät osallistuvat oikeanlaisiin toimiin. Osallistuvatko ne työntekijät työkykyä ylläpitävään toimintaan, joilla on ongelmia työhyvinvointinsa kanssa tai jotka kuuluvat työkyvyn menettämisen riskiryhmiin? Vai osallistuvatko toimintaan aktiiviset ja työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien resurssiensa puolesta kaikin puolin paremmassa asemassa olevat työntekijät? Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen vaikuttavuuden mittaaminen on haastavaa. Eräänä toiminnan onnistuneisuuden yksinkertaisena mittarina voidaan kuitenkin pitää sitä, miten toimintaan osallistuneet työntekijät arvioivat vaikutuksia omalla kohdallaan. Kokevatko työntekijät työhyvinvointia ja jatkamista edistävät toimet hyödyllisiksi oman työhyvinvointinsa ja työssä jatkamisensa kannalta? Paljonko työhyvinvoinnin tukeminen todella edistää työhyvinvointia? Taloudellisten resurssien ollessa niukkoja näiden kysymysten merkitys vain korostuu.

On olemassa runsaasti tietoa siitä, mitkä tekijät ovat keskeisiä työhyvinvoinnin komponentteja tai mitkä tekijät ovat olennaisia työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen kannalta. Paljon tiedetään myös siitä, minkälaista toimintaa työhyvinvoinnin tukemiseksi on suomalaisilla työpaikoilla järjestetty. Vähemmän tietoa on sen sijaan siitä, osallistuvatko ”oikeat” työntekijät oikeanlaisiin toimenpiteisiin ja miten työntekijät kokevat hyötävänsä toiminnasta. Tässä artikkelissa tarkastellaan näitä kysymyksiä.

Työssä jatkamista tukeva toiminta

Vaikka työhyvinvoinnin edistämisellä ja työkyvyn tukemisella on monia muitakin positiivisia seurauksia, eläkejärjestelmän kannalta keskeisin päämäärä on työssä jatkamisen tukeminen niin, että eläkkeelle siirtyminen myöhentyy joko varhaiseläkkeitä välttämällä tai vanhuuseläkkeelle siirtymistä myöhentämällä. Tutkimustietoa siitä, minkälaisiin tekijöihin tai olosuhteisiin tulisi vaikuttaa, jotta työssä jatkamista tapahtuisi, on olemassa runsaasti. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työntekijän perhetilanne, arvot ja asenteet, taloudellinen tilanne ja taloudelliset kannustimet, sosioekonominen asema, työvoiman kysyntä ja tarjonta, lainsäädäntö, työntekijän terveys ja työkyky sekä työelämän olosuhteet (ks. yhteenvetoja vaikuttavista tekijöistä Gould 2003; Forma 2004; Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004). Osaan työssä jatkamisen kannalta relevanteista tekijöistä voidaan vaikuttaa ja toisaalta on tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa vain vähän tai ei ollenkaan.

Työpaikan olosuhteisiin sekä työntekijän työkykyyn ja terveyteen liittyviin resursseihin voidaan vaikuttaa ja ne ovat myös merkityksellisiä työssä jatkamisen kannalta. Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa tiedusteltiin jo eläkkeelle siirtyneiltä, mitkä tekijät olisivat saaneet heidät jatkamaan työssä pidempään. Keskeisimmiksi tekijöiksi nousivat suurempi palkka, parempi esimiestyö, parempi ilmapiiri, mahdollisuus vähentää työaika, mahdollisuus joustavampiin työaikoihin sekä työtehtävien vaihtaminen paremmin omaa jaksamista vastaaviin (Väänänen 2006). Palkkakysymystä lukuun ottamatta kaikkiin näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa erilaisilla työpaikoilla toteutettavilla työelämän kehittämistoimilla.

Vaikka painotukset hivenen vaihtelevatkin, työntekijän voimavarat (terveys ja työkyky), työympäristö ja organisaatio, osaaminen sekä johtaminen ovat komponentteja useimmissa työkykyä ja työhyvinvointia hahmottavissa malleissa (esim. STM 1999; Kunnallinen työmarkkinailaitos 2007). Työkykyä ylläpitävän toiminnan alkuvaiheessa 1990-luvun alussa toiminta painottui fyysiseen työkykyyn ja sen tukemiseen erityisesti liikuntatoiminnalla. Sitten mallit ovat laajentuneet kattamaan myös muita edellä mainittuja osa-alueita (Kauppinen ym. 2007). Laajimmassa, ns. ”yhteiskuntatyky”-mallissa mukaan on otettu lisäksi työpaikan ulkopuoliset tukiverkostot ja palvelujärjestelmät (Järvisalo ym. 2001). Viime vuosien keskusteluissa työkykyä ylläpitävän toiminnan perinteinen lähtökohta, fyysisen työkyvyn tukeminen, on jopa luettu ”vanhanaikaiseksi” työkyvyn ylläpitämistoiminnaksi, josta pitäisi pyrkiä pois kohti laaja-alaisempaa työhyvinvoinnin edistämistä. Eräs uudempi osa työkykyä ja työhyvinvointia koskevaa keskustelua liittyy toimintatutkimukselliseen lähestymistapaan, jossa huomio erityisesti kiinnittyy työn sujumiseen ja siihen liittyviin häiriötilanteisiin (esim. Paso, Mäkitalo & Palonen 2003).

Työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien komponenttien painoarvo työssä jatkamisen kannalta vaihtelee. Työkykyyn ja terveyteen liittyvien resurssien merkitys on työssä jatkamisen kannalta tärkein, joskin myös muilla työkyvyn ja työhyvinvoinnin alueilla on tärkeä jatkamista edistävä vaikutus (ks. Forma 2004). Keskeistä on erityisesti työntekijän resurssien ja työn vaatimusten välinen suhde, sillä monet kunta-alan ammateista ovat fyysisesti tai henkisesti kuormittavia.

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on selvitetty, mitä konkreettisia toimia kunnissa on tehty työhyvinvoinnin edistämiseksi (ks. Kauppinen 2005; Saari, Harkonmäki & Väänänen 2006). Kuntien henkilöstöasioista vastaavien vastausten mukaan työyhteisön ja organisaation kehittämisen osalta yleisimpiä toimia ovat olleet johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, tiedonvälityksen tehostaminen sekä yhteistyön parantaminen ja työn tavoitteiden selkeyttäminen. Osaamisen kehittämisen suhteen eniten on järjestetty mahdollisuuksia osallistua ammattitaitoa parantavaan koulutukseen sekä järjestetty työvälineiden käyttökoulutusta. Terveiden ja toimintakyvyn edistämisen kohdalla yleisintä toimintaa kunta-alalla on ollut liikuntatoiminnan

järjestäminen sekä lääkinällinen kuntoutus. Työympäristön kehittämiseen liittyviä yleisimpiä toimia ovat olleet ergonomian parantaminen, työtilojen ja työvälineiden toimivuuden parantaminen sekä työtilojen ilman laatu-tekijöiden, kuten lämpö- ja kosteusolojen parantaminen.

Kaiken kaikkiaan Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan yleisimpiä työhyvinvoinnin tukemistoimenpiteitä ovat olleet esimiestyön kehittäminen, ammattitaitoa parantava koulutus sekä liikuntatoiminta. Esimiestyön kehittäminen oli vuodesta 2003 vuoteen 2006 lisääntynyt eniten, kun taas kunnissa järjestetty liikuntatoiminta oli jopa hieman vähentynyt. Kauppisen (2005) tutkimuksen mukaan merkittävä jakolinja toiminnan kehittämisessä kulkee kuntakoon mukaan: suurissa kunnissa on enemmän työhyvinvointia tukevaa toimintaa kuin pienissä. Myös muita kuin kunta-alaa koskevista tutkimuksista on havaittu, että suuremmissa organisaatioissa toimintaa on enemmän kuin pienissä (esim. Kauppinen ym. 2007).

Työministeriön uusimman Työolobarometrin (Ylöstalo 2007) mukaan kunta-alan työntekijöistä 61 prosenttia oli osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen (66 % valtiosektorilla ja 49 % yksityisellä sektorilla). Miehet osallistuivat koulutukseen hivenen naisia vähemmän, mutta heidän koulutusjaksonsa olivat hieman pidempiä kuin naisten. Työolobarometrin mukaan yleisimpiä työelämän kehittämistoimia (kaikkia työmarkkinasektoreita tarkastellen) ovat viime vuosina olleet työturvallisuuteen sekä osaamiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen panostaminen. Vähemmän toimenpiteitä kohdistuu työntekijöiden kunnon ja terveyden tukemiseen sekä tuottavuuden, laadun ja palvelun kehittämiseen.

Tutkimuksissa on myös selvitetty työntekijöiden ja työnantajien edustajien tyytyväisyyttä toimintaan. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan kuntien henkilöstöasioista vastaavista noin 70 % arvioi toteutettujen työhyvinvoinnin edistämistoimien saaneen aikaan toivottuja tuloksia (Saari, Harkonmäki & Väänänen 2006). Työterveyslaitoksen Työ ja Terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan 75 prosenttia (kaikkien työmarkkinasektorien) työntekijöistä piti työpaikalla järjestettyä työkykyä ylläpitävää toimintaa ”kaikkien työntekijöiden tarpeita palvelevana” (Kauppinen ym. 2007). Työnantajat näkevät tilanteen vielä positiivisemmin, sillä vastaava luku työnantajien edustajille oli 86 prosenttia. Saman tutkimuksen mukaan työntekijöistä 88 prosenttia katsoi työkykyä ylläpitävästä toiminnasta olevan taloudellista hyötyä ”paljon” tai ”jonkin verran”. Vastaava luku työnantajien edustajille oli 89 prosenttia. Työntekijöistä 90 prosenttia piti työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannusten ja hyötyjen suhdetta ”erittäin hyvänä” tai ”hyvänä”. Työnantajien kohdalla vastaava luku oli 84 prosenttia. Työntekijöistä työkykyä ylläpitäviä toimia yleisesti positiivisina piti 98 prosenttia. Kunta-alan lukuja ei ole edellä mainituista teemoista erikseen käytettävissä.

Tyytyväisyys toimenpiteitä kohtaan liittyy oletettavasti kokemuksiin toimien vaikuttavuudesta. Elo ym. (2001) kokosivat raportissaan yhteen tutkimusnäyttöä työkykyyn vaikuttavien toimien vaikuttavuudesta. Raportin mukaan erityisesti työn hallinnan on tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä terveyden ja työkyvyn kehittymiseen. Työergonomiaa parantamalla ja liikuntaa lisäämällä on pystytty vähentämään tuki- ja liikuntaelinvairoja sekä parantamaan myös työn hallintaa. Erilaisilla työpaikan liikuntakampanjoilla on ainakin lyhyellä aikavälillä havaittu olevan myönteinen vaikutus fyysiseen toimintakykyyn, oireisiin ja sairauspoissaoloihin. Terveyskasvatuksen (elintapoihin vaikuttaminen) osalta näyttö viittaa hyviin tuloksiin esimerkiksi verenpaineen ja stressin hallinnan suhteen. Stressin hallinnan osalta yksilölähtöiset ohjelmat ovat olleet vaikuttavia, mutta organisaatiolähtöisten ohjelmien vaikuttavuuden osalta tulokset ovat ristiriitaisempia. Työympäristön teknisen turvallisuuden ja turvallisen työtavan osalta positiivisia tuloksia on saatu erilaisista koulutus- ja palautekampanjoista, joissa on julkisesti annettu palautetta. Myös työnopastuksella ja työturvallisuuskoulutuksella on saatu tutkimusten mukaan hyviä tuloksia.

Tutkimuskysymys, aineisto ja menetelmät

Tässä artikkelissa selvitetään, minkälaisia työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimia kuntatyöpaikoilla on toteutettu, miten työntekijät ovat käyttäneet näitä mahdollisuuksia hyväkseen ja miten työntekijät arvioivat toimenpiteiden hyödyllisyyttä oman työhyvinvointinsa tukemisen kannalta. Näistä näkökulmista tarkasteltavat toimenpiteet jakautuvat seuraaviin viiteen ryhmään:

1. *Osaamisen kehittäminen*: ammattitaitoa edistävä koulutus, omaehtoisen opiskelun tuki, työnohjaus, työkierto.
2. *Työkyvyn tukeminen*: fysioterapia, lääkinnällinen kuntoutus, motivointi ja ohjaus terveisiin elintapoihin, liikuntatoiminta.
3. *Työhön vaikuttaminen*: yhteistyön kehittäminen, työvälineiden kehittäminen, työaika-järjestelyt.
4. *Tapahtumat*: kulttuuritoiminta, yhteistilaisuudet.
5. *Esimiehille kohdistettu toiminta*: esimiesvalmennus.

Toiminnan järjestämistä ja siihen osallistumista tarkasteltiin seuraavan kysymyksen avulla: *Millaista toimintaa tai kehittämistä työpaikallasi on järjestetty työhyvinvoinnin edistämiseksi ja mihin olet itse ottanut osaa?* Vastausvaihtoehdot kuhunkin kysymykseen olivat: 1) "On järjestetty, olen osallistunut", 2) "On järjestetty, en ole osallistunut", 3) "Ei ole järjestetty", 4) "En tiedä onko järjestetty".

Toimintaan osallistuneiden keskuudessa (vastausvaihtoehto 1 edellisessä kysymyksessä) toiminnan koettua hyödyllisyyttä tarkastellaan edellä mainittujen samojen taustamuuttujien mukaan. Käytetty kysymys oli seuraavanlainen: *Jos olet osallistunut edellä mainittuihin toimintoihin, mistä niistä on ollut eniten hyötyä oman työhyvinvointisi suhteen?* Vastajat saivat osoittaa kolme omasta mielestään hyödyllisintä toimenpidettä: 1) "Hyödyllisin", 2) "Toiseksi hyödyllisin", 3) "Kolmanneksi hyödyllisin". On huomattava, että kysymystekniikalla on tässä rajoitteensa. Kolme kaikkein hyödyllisimmäksi koettua toimintaa nousee käytetyillä kysymyksillä kyllä esiin, mutta tuloksia ei voida tulkita niin, että mainitsematta jääneet toimenpiteet olisivat vastaajien mielestä täysin hyödyttömiä.

Aineistona artikkelissa käytetään vuoden 2006 Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäaineistoa (ks. aineiston esittely edellä). Analyysiin on otettu mukaan vastaajat, jotka kyselyhetkellä olivat koko-aika- tai osa-aikatyössä. Myös osa-aikaeläkkeellä olevat otettiin mukaan tarkasteluihin. Lisäksi valintakriteerinä pidettiin kunta-alalla (kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen osakeyhtiö) työskentelemistä. Aineiston kooksi muodostui näillä rajauksilla 2 092 vastaajaa, joista miehiä oli 492 (19,5 %) ja naisia 1 684 (80,5 %). Keski-ikä aineistossa oli 49,5 vuotta. Esimiehille kohdistettua toimintaa tarkasteltiin vain esimiesten keskuudessa (n=281).

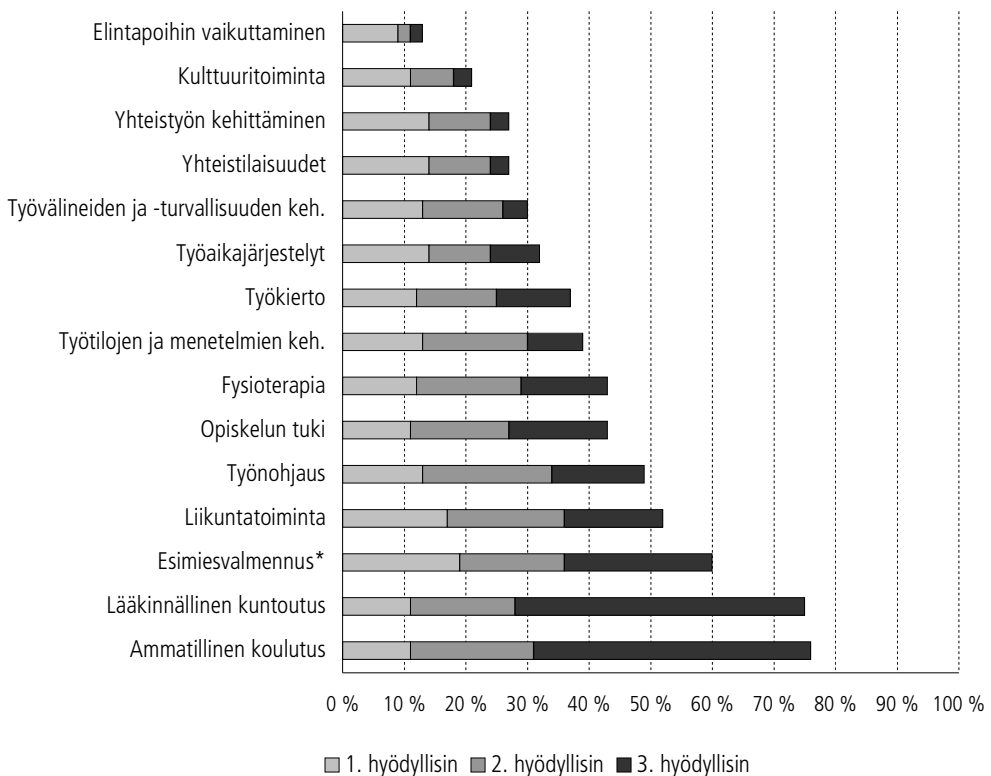
Tuloksia tarkastellaan ensin koko aineistossa suorien jakaumien perusteella. Tämän jälkeen tarkastellaan työhyvinvointia tukevaan toimintaan osallistumista erityyppisissä työntekijäryhmissä ristiintaulukointien avulla. Tarkasteluja tehdään sukupuolen, iän, koulutustason, toimialan, työkyvyn sekä työn henkisen ja fyysisen rasittavuuden suhteen.

Lopuksi tarkastellaan vielä hivenen tarkemmin oletettujen työkyvyn tukemiseen liittyvien tarpeiden yhteyttä yhtäältä toimintaan osallistumiseen ja toisaalta kokemuksiin toiminnan hyödyllisyydestä. Tämä tehdään analysoimalla työntekijöiden elintapojen (ylipaino, tupakointi, alkoholinkäyttö sekä liikuntatottumukset) yhteyttä työpaikalla järjestettyyn elintapojen paran-

tamiseen liittyvään toimintaan sekä työpaikalla järjestettyyn liikuntatoimintaan osallistumiseen. Lisäksi tarkastellaan kokemuksia näiden kahden toiminnan hyödyllisyydestä.

Tulokset

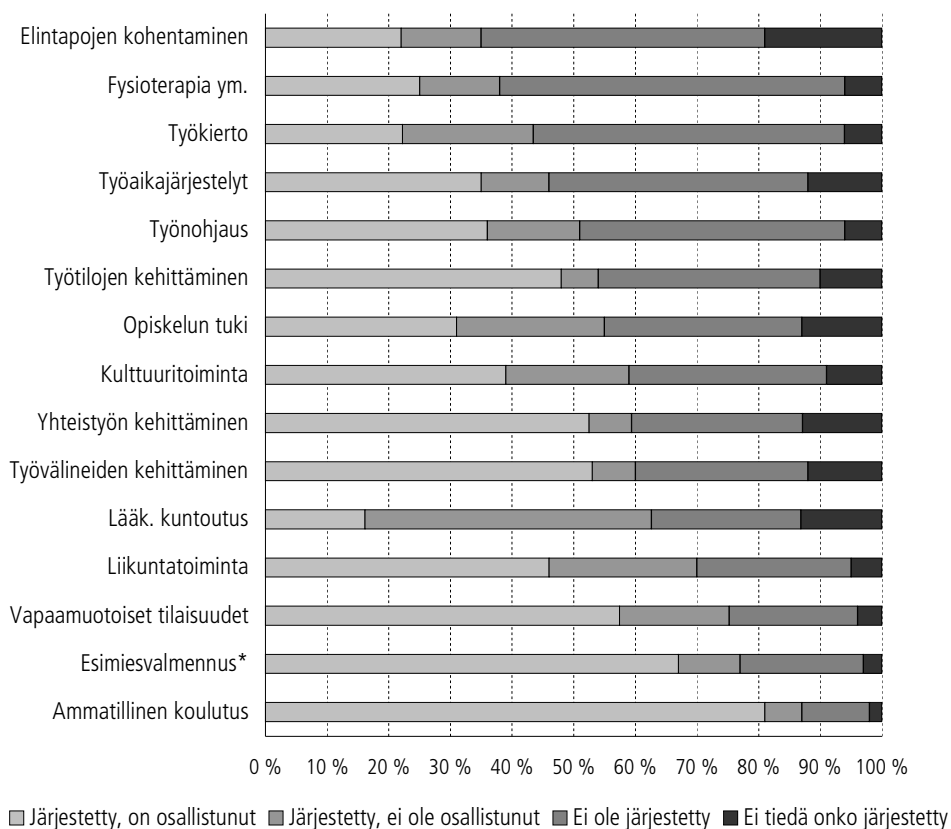
Yleisintä kunta-alan työpaikoilla järjestettyä työhyvinvointia tukevaa toimintaa on ammatitaitoa edistävä koulutus (ks. kuvio 1). Noin 90 prosentilla vastaajien työpaikoista on järjestetty tällaista koulutusta, ja noin 80 prosenttia vastaajista on osallistunut koulutukseen. Myös esimiesvalmennus on erittäin yleistä, sillä noin 75 prosenttia esimiehistä ilmoittaa työpaikallaan järjestetyn esimiesten koulutusta. Esimiehistä hieman yli 60 prosenttia on osallistunut koulutukseen, jos siihen on ollut mahdollisuus. Esimieskoulutuksen kanssa yhtä yleistä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa ovat erilaiset vapaamuotoiset yhteistilaisuudet. Osallistumisaste näihin tilaisuuksiin on melko korkea, sillä vain noin 10 prosenttia vastaajista on jättänyt osallistumatta tilaisuuksiin, jos niitä on järjestetty. Kenties perinteisintä työkykyä ylläpitävää toimintaa, liikuntatoimintaa, on järjestetty noin 70 prosentilla työpaikoista. Liikuntatoimintaan on osallistuttu jonkin verran vähemmän kuin edellä mainittuihin aktiviteetteihin, sillä noin 20 prosenttia vastaajista ei ole osallistunut järjestettyyn toimintaan.



* esimiesvalmennukseen osallistumista tarkasteltu esimiesten keskuudessa

Kuvio 1. Työhyvinvointitoiminnan järjestäminen ja siihen osallistuminen, %

Työtilojen, yhteistyön sekä työvälineiden kehittämistä on tehty 55–60 prosentissa vastaajien työpaikoista. Kulttuuritoimintaan osallistumista on järjestetty noin 60 prosentilla työpaikoista. Näidenkin tilaisuuksien osalta osallistumattomien osuus on noin 20 prosenttia. Työnohjausta, opiskelun tukea sekä työaikajärjestelyjä on toteutettu noin 50 prosentissa vastaajien työpaikoista. Opiskelun tuki kohdentuu melko rajatulle joukolle työntekijöitä, mikä näkyy noin 30 prosentin osallistumattomien osuudessa. Fysioterapiaa sekä työkiertoa on järjestetty noin 40 prosentissa työpaikoista. Kaikkein tarkimmin rajatulle työntekijäjoukolle kohdennettu toimenpide on lääkinällinen kuntoutus, jota on järjestetty yli 60 prosentilla työpaikoista, mutta osallistujien määrä on vain 20 prosenttia.



* esimiesvalmennuksen osalta tarkastelu rajoittuu esimiesten arvioihin

Kuvio 2. Työhyvinvointia tukevien toimien koettu hyödyllisyys. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat arvioineet eri toiminnot 1. hyödyllisimmäksi, 2. hyödyllisimmäksi ja 3. hyödyllisimmäksi.

Työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevien toimien koettua hyödyllisyyttä koskevat tulokset ilmenevät kuviosta 2. Kuviossa esitetään niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat maininneet kulloinkin tarkasteltavan toimenpiteen kuuluvan heidän kohdallaan kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukkoon. Selkeästi hyödyllisimmäksi työhyvinvointia tukevaksi

toiminnaksi vastaajat kokevat ammattitaitoa kehittävän koulutuksen sekä lääkinnällisen kuntoutuksen. Seuraavaksi tärkeimmiksi toimenpiteiksi koettiin esimiesvalmennus (esimiesten keskuudessa), liikuntatoiminta sekä työnohjaus. Melko monen vastaajan mielestä kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukkoon nousivat myös opiskelun tuki sekä fysioterapia. Kaikkein harvimmoin kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukkoon nousi elintapoihin vaikuttaminen. Vähän hyödyllisyys-mainintoja saivat osakseen myös kulttuuritoiminta, yhteistyön kehittäminen sekä yhteistilaisuudet. Myönteistä hyödyllisyyttä koskeissa arvioissa on se, että ammattitaitoa parantava koulutus, jota oli järjestetty eniten, arvioitiin kaikkein hyödyllisimmäksi. Haasteellisinta on järjestää elintapojen parantamista tukevaa toimintaa niin, että työntekijät arvioisivat sen hyödylliseksi oman työhyvinvointinsa kannalta.

Taulukoissa 1 ja 2 tarkastellaan osallistumista osaamisen kehittämiseen, työkyvyn ylläpitämiseen, työhön vaikuttamiseen, erilaisiin tapahtumiin sekä esimiesvalmennukseen erilaisten taustamuuttujien mukaan. Taulukossa esitetään niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat osallistuneet toimintaan, jos työpaikalla on järjestetty kyseistä toimintaa.

Osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä ovat tässä ammattitaitoa parantava koulutus, omaehtoisen opiskelun tuki, työnohjaus sekä työkierto. Koulutukseen ja opiskelun tukeen liittyviä mahdollisuuksia käyttävät erityisesti naiset, keski-ikäiset (45–54-vuotiaat) sekä ylempiin koulutusryhmiin kuuluvat. Ammattitaitoa parantavaan koulutukseen on osallistuttu eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä sivistysalalla. Omaehtoisen opiskelun tukeen liittyviä mahdollisuuksia on käytetty toimialoista yleisimmin sivistystoimessa sekä yleisellä alalla. Koulutukseen osallistuminen liittyy myös parempaan koettuun työkykyyn sekä fyysisesti kevyisiin työtehtäviin. Myös työnohjaukseen naiset ovat osallistuneet miehiä yleisemmin. Kun koulutautuminen liittyy enemmänkin ylempiin koulutusryhmiin, työnohjaukseen osallistuminen on yleisempää alemmissa koulutusryhmissä. Toimialoittain tarkasteltuna työnohjaus on yleisintä sosiaali- ja terveysalalla. Työkiertoon liittyviä mahdollisuuksia on käytetty yleisimmin alemmissa koulutusryhmissä sekä toimialoista sosiaalialalla ja teknisellä toimialalla. Työkierto liittyy myös fyysisesti raskaisiin töihin, mikä luonnollisestikin heijastelee juuri toimialojen välisiä eroja.

Työkyvyn tukemiseen liittyviä toimenpiteitä ovat tässä fysioterapia, lääkinnällinen kuntoutus, elintapoja parantava toiminta sekä liikuntatoiminta. Sukupuolella on merkitystä vain fysioterapian kohdalla: naiset käyttävät tarjolla olevia fysioterapiapalveluja miehiä yleisemmin. Ymmärrettävästi kaikkien työkyvyn tukemiseen tarkoitettujen toimenpiteiden käyttö on yleisempää vanhemmissa kuin nuoremmassa ikäryhmissä. Työkykyä tukevien toimenpiteiden käyttö on myös yleisempää alemmissa kuin ylemmissä koulutusryhmissä. Tämä heijastelee sosioekonomista asemaa, työn luonnetta sekä terveydentilaa, joka on alemmissa sosioekonomisissa ryhmissä heikompi. Myönteistä on se, että elintapojen parantamiseen liittyvään toimintaan osallistuminen näyttäisi olevan kaikkein yleisintä alimmassa koulutusryhmässä, jossa tämäntyyppisen toiminnan tarve oletettavasti on edellä mainituista syistä kaikkein suurin. Toimialoittain tarkasteltuna työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden käytössä ei ole eroja. Lääkinnällisen kuntoutuksen tarve liittyy heikkoon työkykyyn sekä fyysisesti raskaaseen työhön. Valtaosa työnsä fyysisesti raskaaksi kokevista onkin käyttänyt fysioterapiapalveluja. Käytetyt taustamuuttujat erottelevat hyvin heikosti liikuntatoimintaan osallistumista. Ainoastaan kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta erottelevat liikuntatoimintaan osallistumista niin, että työnsä henkisesti kevyeksi kokevat osallistuvat liikuntatoimintaan yleisemmin kuin työnsä henkisesti raskaaksi kokevat.

Taulukko 1. Osallistuminen erilaisiin työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimiin tai tapahtumiin. Osallistuneiden prosenttiosuudet silloin, kun toimintaa on työpaikalla järjestetty, til. merkitsevyydet sulkeissa.

	Osaamisen kehittäminen				Työkyvyn tukeminen		
	Koulutus	Opiskelun tuki	Työn-ohjaus	Työkierto	Fysio-terapia	Lääk. kuntoutus	Elintapojen parantaminen
Sukupuoli	(.030)	(.000)	(.000)	(.308)	(.000)	(.830)	(.065)
mies	90	43	57	47	46	27	56
nainen	93	59	72	52	72	27	67
Ikä	(.022)	(.000)	(.467)	(.816)	(.001)	(.000)	(.034)
alle 35	93	40	73	46	55	0	50
35–44	92	59	67	51	54	9	53
45–54	95	62	73	51	70	29	66
yli 55	91	49	70	53	69	37	63
Koulutus	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.013)
amm.koulu	90	45	76	59	73	32	68
keskiaste	96	59	72	48	63	25	60
yliopisto	94	68	54	33	53	16	53
Toimiala	(.005)	(.000)	(.000)	(.025)	(.058)	(.140)	(.138)
sosiaali	94	54	83	56	72	26	72
terveys	96	53	70	46	66	26	58
tekninen	90	38	62	54	60	32	60
sivistys	93	71	57	50	56	22	63
yleinen	89	61	52	46	68	29	59
Työkyky (0-10)	(.023)	(.005)	(.075)	(.440)	(.126)	(.000)	(.503)
hyvä (7-10)	94	57	70	50	65	24	61
heikko (0-6)	90	47	77	56	73	43	65
Työ henkisesti	(.868)	(.344)	(.978)	(.046)	(.183)	(.433)	(.633)
ei raskasta	93	58	71	54	68	25	61
raskasta	93	55	71	47	63	27	66
Työ fyysisesti	(.312)	(.000)	(.188)	(.049)	(.000)	(.000)	(.845)
ei raskasta	94	59	70	49	61	22	62
raskasta	92	46	74	56	78	38	62
Kaikki	93	56	71	51	66	26	62

Taulukossa 2 tarkastellaan vastaavalla tavalla työhön vaikuttamiseen liittyviä toimenpiteitä, erilaisia tapahtumia sekä esimiehille suunnattuun toimintaan osallistumista. Kuten edellä, naiset käyttävät myös kaikkia tässä tarkasteltuja työhön vaikuttamiseen perustuvia toimenpiteitä yleisemmin kuin miehet. Yhteistyön ja työvälineiden kehittämiseen osallistuminen on jonkin verran riippuvaista työntekijöiden iästä, mutta yhteydet eivät ole johdonmukaisia. Yhteistyön kehittämiseen osallistuminen on yleisempää korkeakoulutettujen työntekijöiden keskuudessa kuin alemman koulutustason työntekijöillä. Työaikajärjestelyjen käyttäminen taas on yleisempää alemman koulutustason työntekijöiden keskuudessa. Työaikajärjestelyjä on käytetty eniten yleisellä toimialalla ja vähiten sivistystoimissa, jossa mahdollisuudet työ-

ajan joustavaan käyttöön ovat vähäisemmät. Subjektiiiset kokemukset työkyvystä, työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta eivät erottele osallistumista työhön vaikuttamiseen perustuviin toimenpiteisiin. Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että käytetyt taustamuuttajat erottelevat melko vähän työhön vaikuttamisen toimenpiteisiin osallistumista.

Taulukko 2. Osallistuminen erilaisiin työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimiin tai tapahtumiin. Osallistuneiden prosenttiosuudet silloin, kun toimintaa on työpaikalla järjestetty, til. merkitsevyydet sulkeissa.

	Liikunta- toiminta	Työhön vaikuttaminen			Tapahtumat		Esimiehet
		Yhteistyön kehittä- minen	Työvälinei- den kehit- täminen	Työaika- järjestelyt	Kulttuuri- toiminta	Yhteis- tilaisuudet	Esimies- valmennus*
Sukupuoli	(.809)	(.039)	(.003)	(.006)	(.000)	(.039)	(.251)
mies	65	84	84	66	54	84	82
nainen	66	90	91	77	70	90	88
Ikä	(.853)	(.022)	(.020)	(.817)	(.110)	(.022)	(.478)
alle 35	63	86	90	72	60	86	75
35–44	66	86	84	77	62	86	89
45–54	66	92	91	77	69	92	90
yli 55	67	86	88	75	69	86	83
Koulutus	(.658)	(.000)	(.103)	(.000)	(.134)	(.000)	(.230)
amm.koulutus	68	84	90	82	63	84	79
keskiaste	65	92	89	75	68	92	90
korkea-aste	65	92	84	61	69	92	84
Toimiala	(.158)	(.240)	(.123)	(.004)	(.003)	(.240)	(.495)
yleinen	67	90	92	82	66	90	89
tekninen	63	90	90	74	63	90	88
terveys	70	86	87	74	56	86	78
sosiaali	66	90	85	78	73	90	91
sivistys	66	81	85	56	72	81	81
Työkyky (0-10)	(.974)	(.781)	(.165)	(.202)	(.317)	(.781)	(.006)
hyvä (7-10)	66	89	88	76	67	89	89
heikko (0-6)	66	88	92	81	62	88	68
Työ henkisesti	(.014)	(.313)	(.373)	(.348)	(.818)	(.313)	(.029)
ei raskasta	69	88	88	77	66	88	33
raskasta	63	90	90	75	67	90	41
Työ fyysisesti	(.330)	(.078)	(.161)	(.438)	(.351)	(.078)	(.003)
ei raskasta	67	90	88	75	67	90	39
raskasta	64	86	91	78	64	86	25
Kaikki	66	89	89	76	67	76	87

* sisältää vain esimiesasemassa olevat (n=281)

Tapahtumista tarkastellaan kulttuuritoimintaa sekä yhteistilaisuuksia. Naiset osallistuvat miehiä useammin myös tällaisiin tapahtumiin. Vapaamuotoisiin yhteistilaisuuksiin osallistu-

vat yleisimmin 45–54-vuotiaat sekä korkeammin koulutetut työntekijät. Kulttuuritoimintaan osallistutaan toimialoista eniten sosiaalialalla sekä sivistysalalla. Tapahtumiin osallistuminen ei liity omaan arvioon työkyvystä tai työn henkisestä ja fyysisestä kuormittavuudesta.

Viimeiseksi tarkastellaan osallistumista esimiesvalmennukseen. Käytetyt taustamuuttujat eivät juuri erottele esimiesten osallistumista heille tarkoitettuun valmennukseen. Näyttää kuitenkin siltä, että osallistuminen on yleisempää työkykynsä hyväksi kokevien esimiesten sekä työnsä henkisesti raskaaksi mutta fyysisesti kevyeksi kokevien keskuudessa. Nämä erot heijastelevat todennäköisesti vastanneiden esimiesten toimialaeroja.

Taulukko 3. Onko vastaaja hyötynyt erilaisista työhyvinvointia ylläpitävistä toimenpiteistä? Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat maininneet kyseisen toiminnan kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukossa.

	Osaamisen kehittäminen				Työkyvyn tukeminen		
	Koulutus	Opiskelun tuki	Työn-ohjaus	Työkierto	Fysio-terapia	Lääk. kuntoutus	Elintapojen parantaminen
Sukupuoli	(.030)	(.348)	(.033)	(.712)	(.872)	(.358)	(.156)
mies	70	47	38	35	42	81	19
nainen	77	41	51	38	44	75	13
Ikä	(.366)	(.013)	(.905)	(.410)	(.787)	(.491)	(.017)
alle 35	78	59	45	43	52	-	0
35–44	79	43	51	44	40	76	15
45–54	76	47	49	37	44	78	8
yli 55	73	33	48	33	42	72	20
Koulutus	(.339)	(.005)	(.149)	(.543)	(.000)	(.107)	(.121)
amm.koulu	74	33	44	39	54	75	17
keskiaste	77	44	52	37	37	72	10
yliopisto	78	52	49	27	28	90	8
Toimiala	(.252)	(.076)	(.000)	(.205)	(.131)	(.334)	(.436)
sosiaali	76	38	61	41	51	71	10
terveys	79	40	50	38	35	76	12
tekninen	72	34	14	22	51	80	23
sivistys	74	53	35	46	41	85	14
yleinen	75	43	44	17	44	65	10
Työkyky (0-10)	(.461)	(.943)	(.100)	(.585)	(.363)	(.634)	(.796)
hyvä (7-10)	76	43	48	37	42	75	12
heikko (0-6)	74	42	58	41	48	78	14
Työ henkisesti	(.460)	(.860)	(.011)	(.103)	(.692)	(.976)	(.161)
ei raskasta	75	42	44	34	42	75	15
raskasta	77	43	54	43	44	75	10
Työ fyysisesti	(.290)	(.902)	(.544)	(.661)	(.076)	(.449)	(.812)
ei raskasta	77	43	49	37	40	74	13
raskasta	74	42	47	40	49	78	14
Kaikki	76	43	49	38	43	75	13

Taulukoissa 3 ja 4 tarkastellaan, miten eri työntekijäryhmät ovat kokeneet erilaisten työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden hyödyllisyyden oman työhyvinvointinsa kannalta. Yleisesti ottaen käytettyjen taustamuuttujien osalta havaitaan vain vähän eroja työhyvinvointia tukevien toimien koetussa hyödyllisyydessä. Osaamisen kehittämisen kohdalla joitakin eroja kuitenkin esiintyy. Naiset kokevat hyötynensä miehiä hieman enemmän ammattitaitoa parantavasta koulutuksesta sekä työnohjauksesta. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat kokevat hyötynensä eniten opiskelun tuesta. Mitä korkeampi koulutustaso vastaajilla on, sen enemmän he kokevat hyötynsä opiskelun tuesta. Työnohjaus koetaan hyödylliseksi sosiaali- ja terveysalalla sekä henkisesti raskaaksi koetussa työssä.

Taulukko 4. Onko vastaaja hyötynyt erilaisista työhyvinvointia ylläpitävistä toimenpiteistä? Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat maininneet kyseisen toiminnan kolmen hyödyllisimmän toimenpiteen joukossa.

	Liikunta- toiminta	Työhön vaikuttaminen			Tapahtumat		Esimiehet
		Yhteistyön kehittä- minen	Työvälinei- den kehit- täminen	Työaika- järjestelyt	Kulttuuri- toiminta	Yhteis- tilaisuuudet	
Sukupuoli	(.028)	(.685)	(.000)	(.320)	(.685)	(.685)	(.871)
mies	62	29	42	27	19	29	58
nainen	51	27	27	33	21	27	60
Ikä	(.502)	(.008)	(.445)	(.132)	(.170)	(.008)	(.664)
alle 35	51	33	37	38	29	33	67
35–44	57	30	32	38	24	30	53
45–54	51	21	28	30	18	21	65
yli 55y	51	31	30	27	23	31	58
Koulutus	(.040)	(.092)	(.000)	(.108)	(.159)	(.092)	(.557)
amm.koulutus	52	26	39	26	19	25	73
keskiaste	49	25	25	35	20	26	59
korkea-aste	61	33	21	33	27	33	58
Toimiala	(.007)	(.204)	(.000)	(.568)	(.418)	(.204)	(.767)
yleinen	49	29	24	32	21	29	65
tekninen	45	23	25	35	19	23	54
terveys	63	27	48	21	16	27	65
sosiaali	61	30	29	31	26	30	58
sivistys	54	38	31	29	20	38	73
Työkyky (0-10)	(.469)	(.852)	(.485)	(.810)	(.111)	(.852)	(.407)
hyvä (7-10)	52	27	30	31	22	27	61
heikko (0-6)	56	26	33	33	13	26	50
Työ henkisesti	(.545)	(.504)	(.159)	(.031)	(.022)	(.504)	(.647)
ei raskasta	51	28	32	28	18	28	62
raskasta	53	26	28	37	25	26	58
Työ fyysisesti	(.394)	(.031)	(.001)	(.206)	(.711)	(.031)	(.381)
ei raskasta	53	29	27	30	21	28	59
raskasta	49	21	38	36	22	21	72
Kaikki	52	27	30	38	21	27	60

* sisältää vain esimiesasemassa olevat (n=281)

Työkyvyn tukemisen osalta erot eri taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna ovat pieniä. Fysioterapiasta kokevat eniten hyötynensä alimpaan koulutusryhmään kuuluvat työntekijät. Elintapojen parantamiseen liittyvän toiminnan osalta ikäryhmien välillä on eroja, joskaan ne eivät ole systemaattisia. Työkyvyn ylläpitäminen liikuntatoimintaan osallistumalla erottelee vastaajaryhmiä jonkin verran. Miesten arviot liikuntatoiminnan hyödyllisyydestä ovat hivenen myönteisempiä kuin naisten. Samoin korkeakoulutetut ovat hyötynet työpaikalla järjestetystä liikuntatoiminnasta muita koulutusryhmiä enemmän. Sektoreista liikuntatoiminnan osalta myönteisesti erottuvat sosiaali-, terveys- sekä sivistystoimiala.

Työhön vaikuttamiseen liittyvissä toimissa havaitaan yleisesti ottaen melko vähän eroja siinä, miten hyödyllisiksi toimet koetaan. Miehet korostavat työvälineiden kehittämisen hyödyllisyyttä hivenen enemmän kuin naiset. Yhteistyön kehittäminen hyödyttää melko samalla tavalla kaikkia vastaajaryhmiä, mutta erityisesti henkisen työn tekijöitä. Toisaalta työvälineiden kehittäminen on koettu hyödylliseksi fyysisesti raskasta työtä tekevien keskuudessa sekä terveysalalla. Työaikajärjestelyt koetaan hyödyllisiksi varsinkin henkisesti raskasta työtä tekevien keskuudessa. Erialaisten tapahtumien osalta eroja eri vastaajaryhmien välillä ei juurikaan voida havaita. Kulttuuritoiminta on koettu hyödylliseksi henkisesti raskasta työtä tekevien keskuudessa ja yhteistilaisuudet ei-fyysistä työtä tekevien keskuudessa. Esimiesvalmennuksen hyödyllisyys ei vaihteile tässä tarkasteltujen muuttujien mukaan lainkaan.

Taulukossa 5 tarkastellaan tarkemmin toimenpiteiden tarpeen sekä niihin osallistumisen kohtaamista analysoimalla, miten ylipaino, tupakointi, alkoholin käyttäminen sekä liikkumistottumukset liittyvät osallistumiseen elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan sekä työpaikalla järjestettyyn liikuntatoimintaan. Lisäksi tarkastellaan kokemuksia näiden toimien hyödyllisyydestä.

Tulosten mukaan toimenpiteiden tarve ja osallistuminen eivät välttämättä kohtaa optimaalisella tavalla. Ne työntekijät, joilla on ylipainoa, eivät ole osallistuneet elintapoja parantavaan toimintaan useammin kuin ne työntekijät, joilla ei ole ylipainoa. Työpaikalla järjestettyyn liikuntatoimintaan ylipainoiset työntekijät sen sijaan ovat osallistuneet hivenen useammin kuin ne, joilla ei ole ylipainoa. Tupakoinnin suhteen havaitaan, että ne vastaajat, jotka eivät ole koskaan tupakoineet, osallistuvat yleisimmin elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan, jos siihen on työpaikalla mahdollisuus. Vastaavasti osallistuminen on vähäisintä tupakoivien työntekijöiden keskuudessa. Tupakoinnin ja liikuntamahdollisuuksien käyttämisen välillä ei ole eroja.

Alkoholinkäyttötottumuksilla ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan tai liikuntatoimintaan osallistumiseen. Liikkumistottumukset sen sijaan ovat selkeästi yhteydessä elintapojen parantamiseen liittyvään toimintaan sekä liikuntatoimintaan osallistumiseen. Yhteys on kuitenkin ”vääränlainen”, sillä harvoin liikkuvat osallistuvat harvoin myös elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan sekä liikuntatoimintaan. Kaikkein yleisimmin työpaikalla järjestettyyn liikunta- ja elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan osallistuvat ne työntekijät, jotka liikkuvat kohtuullisesti.

Koettujen hyötysten osalta havaitaan, että ne työntekijät, jotka eivät ole ylipainoisia, kokevat hyötynensä elintapoja parantavasta toiminnasta selvästi enemmän kuin ylipainoiset työntekijät. Tällä hetkellä tupakoivat eivät koe hyötynensä työpaikan liikuntatoiminnasta yhtä paljon kuin muut tässä tarkastellut ryhmät. Kaikkein eniten työpaikan liikuntatoiminnasta ovat hyötynet ne työntekijät, jotka liikkuvat kohtuullisesti, ja vähiten puolestaan harvoin liikkuvat työntekijät. Kaiken kaikkiaan elintapoja koskeva tarkastelu osoitti, että ”oikeita” työntekijöitä on vaikea saada osallistumaan työpaikalla järjestettyyn elintapoja parantavaan toimintaan.

Taulukko 5. Ylipainon, tupakoinnin, alkoholinkäytön sekä liikkumistottumusten yhteydet osallistumiseen elintapojen parantamiseen tähtäävään työhyvinvointitoimintaan sekä liikuntatoimintaan. Toimintaan osallistuneiden prosenttiosuudet silloin kun toimintaa on työpaikalla järjestetty ja toimet hyödyllisiksi kokeneiden (maininnut toiminnan kolmen hyödyllisimmän joukossa) osuudet.

	Elintapojen parantaminen		Liikuntatoiminta	
	Osallistunut	Hyötynyt	Osallistunut	Hyötynyt
Ylipaino	(.195)	(.001)	(.004)	(.287)
ei ylipainoinen	60	20	61	50
ylipainoinen (BMI > 27)	63	8	69	53
Tupakointi	(.047)	(.351)	(.084)	(.040)
ei ole tupakoinut koskaan	66	13	68	54
on tupakoinut, mutta lopettanut	58	9	64	52
tupakoi tällä hetkellä	53	16	60	38
tupakoi satunnaisesti	57	23	71	55
Alkoholin käyttö päihtymistarkoituksessa	(.106)	(.498)	(.822)	(.482)
ei koskaan	67	13	67	52
korkeintaan kerran kuussa	60	12	67	51
vähintään kerran viikossa	56	19	64	57
Liikunnan harrastaminen	(.000)	(.082)	(.000)	(.003)
päivittäin	61	13	66	49
4–6 kertaa viikossa	67	9	75	60
2–3 kertaa viikossa	68	12	72	52
kerran viikossa	47	22	51	46
harvemmin	45	26	42	29

Yhteenveto ja keskustelu

Yleisimpiä kuntatyöpaikoilla järjestettäviä työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia toimenpiteitä ovat ammattitaitoa parantava koulutus, esimiesvalmennus sekä liikuntatoiminta ja erilaiset vapaamuotoiset tilaisuudet. Hyödyllisimmiksi toimenpiteiksi työntekijät kokevat ammattitaitoa parantavan koulutuksen, lääkinnällisen kuntoutuksen sekä esimiesvalmennuksen. Harvimminkin kolmen hyödyllisimmän työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevien toimenpiteiden joukkoon nousivat elintapoihin vaikuttaminen, kulttuuritoiminta, yhteistyön kehittäminen sekä erilaiset yhteistilaisuudet. Toiminnan järjestämisen volyyymi ja koettu hyödyllisyys kohtaavat siten parhaiten ammattitaitoa parantavan koulutuksen kohdalla. Koulutusta järjestetään paljon ja se koetaan hyödylliseksi. Sen sijaan muita volyyymiltään suuria toimintoja ei koeta yhtä laajasti hyödyllisiksi.

Työntekijäryhmien välillä on joitakin eroja toimintaan osallistumisessa. Naiset käyttävät työpaikalla järjestettäviä työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen liittyviä mahdollisuuksia miehiä enemmän. Osallistuminen työhyvinvointitoimintaan eriytyy myös koulutuksen ja iän mukaan. Korkeakoulutetut työntekijät kouluttautuvat lisää ja vaikka kaiken ikäiset työntekijät kehittävät osaamistaan, kouluttautuminen painottuu jonkin verran keski-ikäisiin työntekijöihin. Itse työkykyyn vaikuttavien toimien käyttö (esimerkiksi lääkinnällinen kuntoutus) painottuu ikääntyneisiin työntekijöihin sekä alempiin koulutusryhmiin, joissa työkyvyn tukemisen

tarpeita on eniten. Myönteistä on se, että elintapojen parantamiseen pyrkivään toimintaan osallistutaan alempiin koulutusryhmiin kuuluvien työntekijöiden keskuudessa enemmän kuin korkeakoulutettujen keskuudessa. Elintapojen parantamiseen tähtäävän toiminnan tulisi kohdentua tasaisesti kaiken ikäisiin, nyt tämä toiminta on painottunut hivenen vanhimpiin ikäryhmiin. Yhteistyön kehittäminen ja yhteistilaisuudet ovat yleisempiä korkeammin koulutettujen työntekijöiden keskuudessa. Toimialoja tarkastellen erot olivat melko pieniä, mutta joitakin toimialakohtaisia piirteitä nousi esiin, esimerkiksi työnohjauksen korostuminen sosiaali- ja terveysalalla.

Osallistumista tarkasteltiin myös koetun työkyvyn ja työn piirteiden mukaan. Työntekijät jotka kokivat työkykynsä hyväksi, osallistuivat erityisesti osaamisen kehittämiseen tähtääviin toimiin. Vastaavasti työkykynsä heikoksi kokeneet osallistuivat työkykyä tukeviin toimiin, kuten lääkinnälliseen kuntoutukseen. Nämä erot juontuvat työn piirteistä, sillä osaamisen kehittäminen liittyi myös fyysisesti ei-kuormittavaan, mutta mahdollisesti henkisesti raskaaseen työhön. Työkyvyn tukemiseen tähtäävät toimet liittyivät selkeästi fyysisesti kuormittavaan työhön.

Työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen tukemisen keskeinen haaste on, miten saada oikeat henkilöt osallistumaan oikeanlaisiin työpaikalla järjestettyihin toimenpiteisiin. Tämä haaste tuli konkreettisesti esiin, kun tarkasteltiin vastaajien elintapoja ja elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan osallistumista. Hivenen kärjistäen voidaan sanoa, että ”väärät” työntekijät näyttäisivät osallistuvan innokkaimmin elintapojen parantamiseen tähtäävään toimintaan.

Viimeaikaiset tutkimustulokset suomalaisen työelämän tilasta ja eräistä muutossuunnista näyttävät positiivisilta. Myös työssä jatkaminen lisääntyy sekä koko työeläkejärjestelmässä että kunnallisessa eläkejärjestelmässä. Erilaisia työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn tukemisen kannalta tärkeitä toimenpiteitä on kunta-alallakin tehty viime vuosina enenevässä määrin. Vaikka syy-seuraussuhteista ei tässä voidakaan puhua, näyttää siltä, että viime aikoina toteutetut toimenpiteet ja ohjelmat työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen edistämiseksi ovat parantaneet suomalaisen työelämän laatua. Tutkimustulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen on yleisesti ottaen vaikuttavaa toimintaa. Kun työhyvinvointia ja työkykyä tukeva toiminta yleistyy ja ”arkipäiväistyy”, yhä keskeisempään rooliin nousee tarpeiden ja toiminnan optimaalinen kohtaaminen. Toimenpiteiden osuvuuden parantaminen lisää jatkossakin tuloksia, jotka ilmenevät työssä jatkamisen lisääntymisenä sekä parempana työkykynä ja työhyvinvointina.

Kirjallisuus

Blomster, P. (2004). Katsaus työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Elo, A-L., Liira, J., Karjalainen, V., Nikkarinen, T., Nygård, C-L., Vahtera, J. & Varonen, U. (2001). Tieto työ-toiminnan erilaisten muotojen ja menetelmien terveys- ja työkykyvaikutuksista. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 2. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos ja Työterveyslaitos, Helsinki.

Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. (2004). ”Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla”. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki, 23–82.

Forss, S. (2004). Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskus, Monisteita 52. Helsinki.

- Gould, R. (2003). Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 35. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Järvisalo, J., Räsänen, K., Immonen, S., Pirttilä, I. & Saloniemi, A. (2001). Tyky-toiminta yhteiskuntapolitiittisena ohjelmalla ja päätöksentekona. Raportti 4. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos ja Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kauppinen, M. (2005). Miten käy palvelukyvyn? Kuntien valmistautuminen väestömuutoksen vaikutuksiin. Suomen kuntaliitto, Helsinki.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (2007). Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2007). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/2007. Kunnallinen työmarkkinalaitos, Helsinki.
- Paso, E., Mäkitalo, J. & Palonen, J. (2003). Viimeinen tykykirja? Merikosken kuntoutustutkimuskeskus ja Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Tapiola.
- Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M.-L., Kauppinen, T., Lanberg, M., Mikkola, J., Pirttilä, I., Räsänen, K., Suurnäkki, T., Tuomi, K. & Husman, K. (2002). Tyky-barometri: työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. (2006). Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Forma, P. & Väänänen, J. (2008). Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. (2006). Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003-2006. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- STM (1999). Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta. Lisäys kannanottoon 26.11.1992: "Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta". Teoksessa Peltomäki, P. (toim.) 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Väänänen, J. (2006). "Eläkkeelle siirtyneiden työssä jatkamiseen liittyvät ajatukset". Teoksessa Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Ylöstalo, P. (2007). Työolobarometri lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki.

Taina Tuomi ja Olli Viljanen

Strategioista tuloksiin Kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstö- raportti työhyvinvointijohtamisen ohjaimina

Johdanto

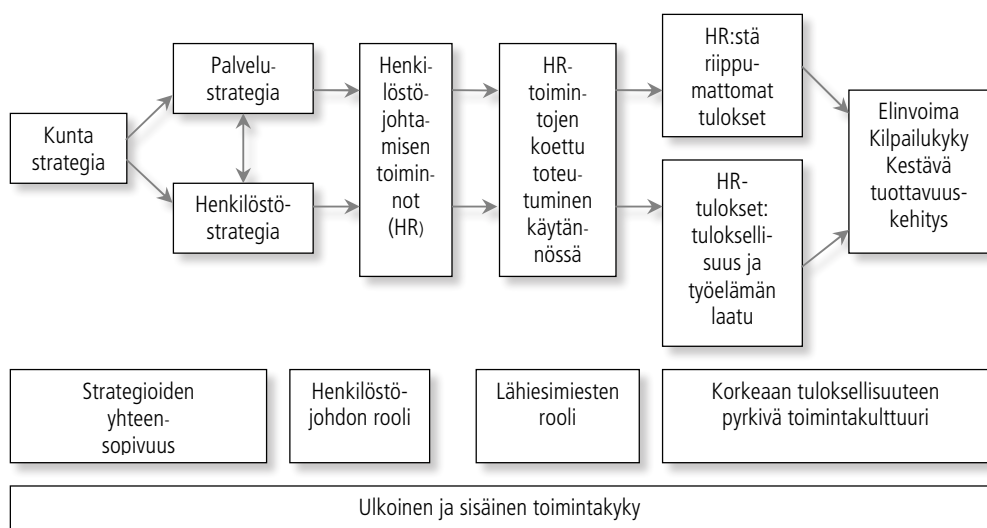
Useiden tutkimusten mukaan työhyvinvointi ja työssä jatkamishalu ovat yhteydessä toisiinsa (esim. Gould ym. 2006, TELA 2007, Huuhtanen & Tuomi 2006). Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan hyvä työ ylläpitää työkykyä, vaikka terveys heikentyisi. Työntekijöiden näkemyksiin työssä jaksamisesta ja aikomuksiin jatkaa työssä eläkeiän jälkeenkin vaikuttavat erityisesti johtaminen ja esimiestyö, työyhteisön toimivuus ja työilmapiiri sekä vaikutus-, osallistumis- ja kehittymismahdollisuudet. Voisikin olettaa, että edessä olevat kunta- ja palvelurakenneuudistukset sekä työvoimapulaennusteet kannustavat kuntien päättäjiä asettamaan työhyvinvointin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen niin tärkeäksi toiminnaksi, että se näkyy myös kunnan omista strategioista ja toiminnassa.

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on kysytty henkilöstöasioista vastaavilta työhyvinvoinnin merkityksestä, työhyvinvoinnin ohjausjärjestelmistä, kuntien konkreettisista työhyvinvointitoimenpiteistä sekä varautumisesta eläkepoistumaan. Vuoden 2006 vastausten mukaan vajaa viidesosa kunnista oli tehnyt työhyvinvoinnin edistämistä ja runsas viidesosa työssä jatkamisen tukemisesta tietoisien strategisten valinnan ja kolmasosa oli varautunut eläkepoistumaan laatimalla suunnitelmia, selvityksiä tai konkreettisia toimenpiteitä (Kauppinen 2006, 34–36). Henkilöstöstrategia oli laadittu alle puolessa vastauskunnista. Kolmessa neljäsosassa vastauskunnista oli tehty henkilöstötilinpäätös. Vertailu vuoden 2003 tuloksiin viittaa siihen, että vaikka etenemistä näissä asioissa on tapahtunut, on vielä paljon tekemistä.

Strateginen henkilöstöjohtaminen on ollut jo parin vuosikymmenen ajan kunta-alalla korostetusti esillä. Kuntaliitto ja Kunnallinen työmarkkinalaitos ovat omilla suosituksillaan ja kannanotoillaan kannustaneet kuntia kehittämään strategisen henkilöstöjohtamisen ohjaustoimintaa muun muassa kunta- ja palvelustrategian (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007), henkilöstöstrategian (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2001), henkilöstöraportoinnin (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2004) ja arvioinnin (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2000, Kuntaliitto 2006) avulla. Tässä artikkelissa paneudumme tarkemmin työhyvinvointia ja työssä jatkamisen tukemista koskeviin tahtotiloihin ja selvitämme, minkälaisen sijan ne saavat kunta- ja henkilöstöstrategioissa. Asiakirjat itsessään eivät vielä merkitse, että niiden mukaisesti toimitaan. Siksi tarkastelemme artikkelissa myös sitä, millä tavoin henkilöstöraporteissa on seurattu ja arvioitu strategioiden toteutumista. Artikkelin tarkoituksena on herättää kuntia arvioimaan, millä tavoin strategiat ja raportointi ohjaavat strategista, toiminnan onnistuneisuutta arvioivaa työhyvinvointijohtamista ja olisiko tätä ohjausta tarvetta kehittää.

Henkilöstöstrategian lisäarvo organisaatiolle

Strategisen henkilöstöjohtamisen ja henkilöstöstrategian laatimisen lähtökohtana on se, että niiden kytkeminen organisaation toimintastrategiaan lisää organisaation tuloksellisuutta (esim. Storey 1992; Guest 1997; Sädevirta 2004). Näiden positiivinen yhteys on osoitettu useissa tutkimuksissa, joskin erilaisin perusteluin (ks. Vanhala & Kotila 2006; Guest 2002; Wright 2003). Henkilöstöstrategian tuottamaa lisäarvoa on kuvattu muun muassa Michael Porterin (1985) kehittämän arvoketjuanalyysin avulla. Tätä on sovellettu esimerkiksi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kannanotossa kuntapalvelujen strategisesta toteuttamisesta henkilöstöjohtamisen avulla (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007; ks. kuvio 1).

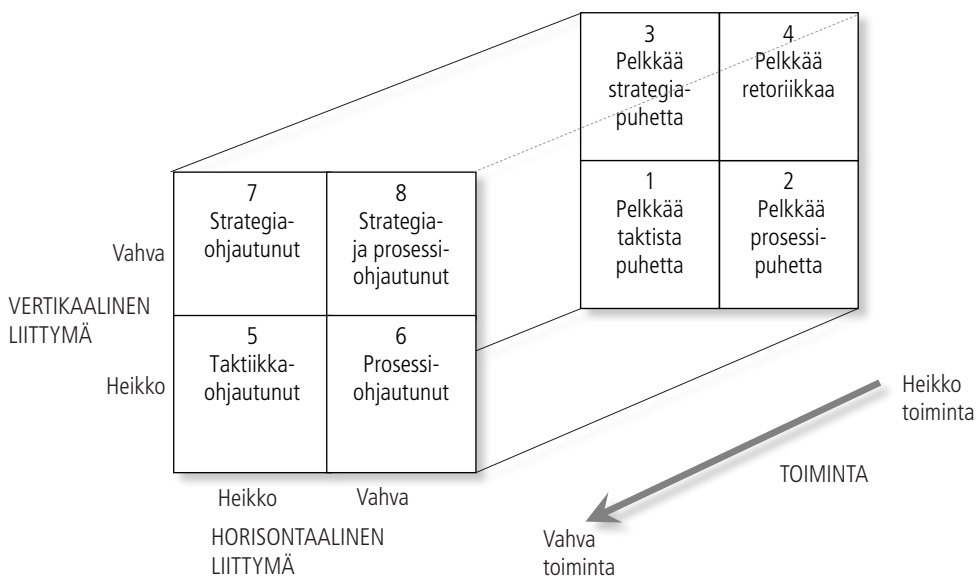


Kuvio 1. Henkilöstöjohtamisen arvoketju (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007, 4)

Tuloksellisen, strategisen henkilöstöjohtamisen perustana on kuntastrategia ja sitä täydentävä palvelustrategia, joissa luodaan kuvaa siitä, minkälainen kunta haluaa olla pitkällä tähtäyksellä. Palvelustrategiassa täsmennetään, mitkä palvelut kunta aikoo turvata ja millä tavalla. Henkilöstöstrategia kertoo, minkälaista henkilöstöpolitiikkaa kunta pyrkii noudattamaan saavuttaakseen kunta- ja palvelustrategioissa asetetut tavoitteet. Henkilöstöstrategia sisältää henkilöstöä koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja henkilöstöjohtamisen toimenpiteet, keinot ja aikataulut tavoitteiden saavuttamiseksi. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstöstrategiasuosituksessa painopistealueiksi on määritelty johtamisen kehittäminen, henkilöstön pysyvyys ja rekrytointi, henkilöstön osaaminen ja ammattitaito, kannustava ja motivoiva palkitseminen, työhyvinvoinnin edistäminen, monikulttuurisuuden edistäminen sekä johtamis- ja arviointijärjestelmien kehittäminen (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2001). Henkilöstöraportissa puolestaan kuvataan sekä toteutunutta kehitystä suhteessa tavoitteisiin että varautumista tulevaisuuteen. Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan, jota

voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2004, 7). Lopullisiin tuloksiin vaikuttavat lisäksi muut henkilöstöjohtamisesta riippumattomat tekijät, strategioiden yhteensopivuus sekä kunnan johtamis- ja toimintakulttuuri.

Lynda Gratton ja Catherine Truss (2003, 74–85) ovat luoneet kiintoisan henkilöstöstrategian mallin, joka ohjaa yhdistämään henkilöstöstrategian organisaation toimintastrategiaan, täsmentämään henkilöstöstrategian henkilöstöpoliittisiksi toiminnoiksi ja varmistamaan niiden toteutumisen käytännön tekoina. *Henkilöstöstrategian kolmiulotteisessa mallissaan* (The Three-Dimensional Model of People Strategy) Gratton ja Truss näkevät, että strateginen henkilöstöjohtaminen on mahdollista vain silloin, kun henkilöstöstrategia heijastaa, vahvistaa ja tukee koko organisaation tavoitteita. Tällöin linkkiä tarvitaan erityisesti organisaation vision kanssa. Tätä he kutsuvat *vertikaaliseksi liittymäksi*. Kytkeä organisaation toimintastrategian ja henkilöstöstrategian välillä voi olla joko heikko tai vahva. *Horisontaalinen liittymä* syntyy puolestaan henkilöstöstrategian toiminnallistamisessa konkreettisiksi henkilöstöpoliittisiksi tavoitteiksi. Tavoitteiden selkeys kuvaa vahvaa kytkentää, kun taas niiden epämääräisyys tai puuttuminen kokonaan viittaa heikkoon kytkentään. Se, mitä todella tapahtuu sen jälkeen, kun strategia on kirjoitettu ja henkilöstöpoliittiset tavoitteet asetettu, kuvaa *toiminnallista liittymää*. Jos toimintaa ei ole tai se ei vastaa tavoitteita, kyse on heikosta kytkennästä. Jos taas toiminta on linjassa tavoitteiden kanssa ja kuvaa niitä, kyse on vahvasta kytkennästä. Jälkimmäiseen arviointiin eivät riitä pelkästään henkilöstöjohtodon arviot, vaan myös henkilöstön kokemukset tulee nostaa esiin. Yhdistämällä vertikaalinen, horisontaalinen ja toiminnallinen ulottuvuus voidaan löytää kahdeksan erilaista henkilöstöstrategian laatimisen tapaa (kuvio 2).



Kuvio 2. Henkilöstöstrategian kolmiulotteinen malli (Gratton & Truss 2003, 77)

Ruuduissa 1–4 arvioidaan todellinen toiminta heikoksi huolimatta organisaation toiminta-strategian ja henkilöstöstrategian välisistä kytkennöistä ja konkreettisista henkilöstöpoliittisista tavoitteista. Taktinen puhe (1) viittaa siihen, että strategiat, tavoitteet ja toiminnot ovat kaikki heikkoja. Prosessipuheessa (2) tavoitteet ovat selkeitä, mutta strategiat heikkoja eikä toimintaa nimeksikään. Strategisessa puheessa (3) strategiat ovat yhteydessä toisiinsa, mutta konkreettisia tavoitteita ei ole määritelty, ja toiminta on heikkoa. Retoriikkapuheessa (4) strategiat ovat yhteydessä toisiinsa ja tavoitteet on asetettu, mutta toiminta ei silti vastaa tavoitteita. (Gratton & Truss 2003, 77–79.)

Ruuduissa 5–8 puolestaan toiminta arvioidaan vahvaksi ja monipuoliseksi. Taktiikka-ohjautuneisuudessa (5) toimintaa on paljon, vaikka strategiakytkennät ovat heikkoja ja henkilöstöstrategiaa ei ole tavoitteellistettu. Prosessiohjautuneisuus (6) puolestaan tarkoittaa sitä, että strategiakytkennät ja strategiat ovat heikkoja, mutta tavoitteet ovat konkreettisia ja toiminta laajaa. Strategiaohjautuneisuudessa (7) organisaation toimintastrategia ja henkilöstöstrategia ovat selkeässä kytkennässä toisiinsa, mutta henkilöstöstrategiasta puuttuvat selkeät tavoitteet. Tästä huolimatta toiminta on vahvaa. Strategia- ja prosessiohjautuneisuudesta (8) on kyse silloin, kun strategioiden väliltä on löydettävissä vahva kytkentä, strategia on toiminnallistettu ja konkreettinen toiminta arvioidaan strategioita vastaavaksi. (Gratton & Truss 2003, 79–81.)

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Tässä artikkelissa tarkastelemme, mitä 45 erikokoisen kunnan kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstöraportit viestivät työhyvinvoinnin edistämisestä ja työssä jatkamisen tukemisesta. Keskeisiä kysymyksiä ovat

- Esiintyykö kuntastrategiassa henkilöstön työhyvinvointiin ja jatkamisen tukemiseen liittyviä tavoitteita (vertikaalinen ulottuvuus) ja minkälainen käsitys työhyvinvoinnista kuntastrategian pohjalta muodostuu?
- Mitä henkilöstöstrategioissa ymmärretään työhyvinvoinnin käsitteellä, minkäsisältöisiä työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen tukemiseen liittyviä tavoitteita henkilöstöstrategiaan on kirjattu, ja onko niissä havaittavissa yhteys kuntastrategiaan (horisontaalinen ulottuvuus)?
- Onko henkilöstöraportista löydettävissä selkeä kytkentä edellä mainittujen strategisten tavoitteiden toteutumisen seurantaan ja arviointiin (toiminnallinen ulottuvuus)?

Tutkimusaineiston käsittelyssä sovellamme arvioinnin välineenä Grattonin ja Trussin (2003) henkilöstöstrategian kolmiulotteista mallia. Kunta- ja henkilöstöstrategioiden ja henkilöstöraportin sisällönanalyysin avulla selvitämme, minkälaisia strategiaruudukkoja kunnat edustavat. Tämän avulla on mahdollista nostaa esille strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämisen kohteita. Artikkelissa tarkoitamme vertikaalisella liittymällä kuntastrategian ja henkilöstöstrategian kytkeytymistä toisiinsa, horisontaalisella liittymällä sitä, miten selkeitä tavoitteita henkilöstöstrategiassa on asetettu ja toiminnallisella liittymällä sitä, millä tavoin henkilöstöraportti käsittelee henkilöstöstrategian tavoitteita.

Artikkelin tutkimusmateriaalin kokosimme toukokuussa 2007 sähköpostitse satunnaisesti 45 erikokoiselta kunnalta. Otoksella emme pyrkineet kattavuuteen tai vertailukelpoisuuteen. Jokaisesta kunnasta pyysimme voimassa olevan kunta- ja palvelustrategian, henkilöstöstrate-

gian, viimeisen henkilöstöraportin sekä mahdollisen työhyvinvointisuunnitelman. Jaoimme kunnat henkilöstömäärän mukaan kolmeen kokoluokkaan (suuriin, keskikokoisiin ja pieniin kuntiin) siten, että pienissä kunnissa henkilöstömäärä oli alle 250, keskikokoisissa 251–999 ja suurissa yli 1000. Suurimpien kuntien joukkoon kuuluivat muun muassa 20 maakuntakeskusta. Keskikokoisten ja pienten kuntien kohdalla suoritimme satunnaisotannat tavoitteena kerätä molemmista luokista suurin piirtein yhtä suuri määrä asiakirjoja. Kaiken kaikkiaan henkilöstöstrategian tai vastaavan saimme käyttöön 33 kunnasta. Kuntastrategian tai toiminta- ja talousarvion saimme 39 kunnasta ja henkilöstöraportin 40 kunnasta. (Ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Artikkelissa käytetty tutkimusmateriaali

Kuntakoko	Henkilöstöstrategia		Kunta-strategia		Henkilöstöraportti			Yht.
	on	ei	on	ei	erillinen	osa tilinpäätöstä	ei	
pieni < 250 työntekijää	6 + 3 osana toiminta- ja talousarviota	8	8	8	9	5	2	16
keskisuuri 251–999 työntekijää	8 + 2 osana toiminta- ja talousarviota	3	11	-	12	-	2	14
suuri > 1000 työntekijää	14	1	15	-	14	-	1	15
Yht.	28		34		40			45

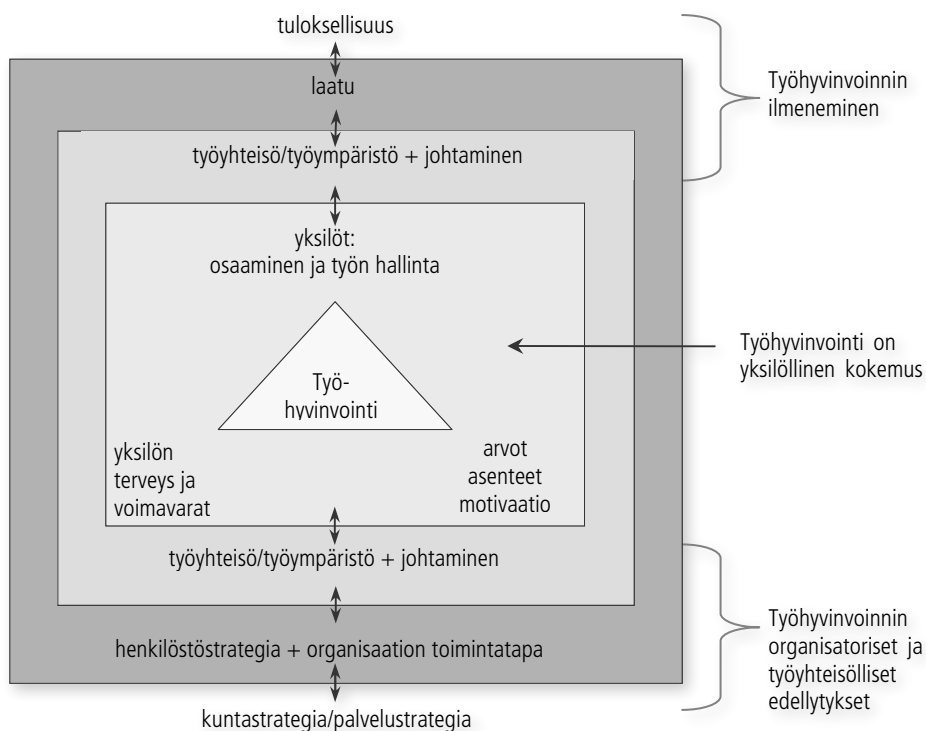
Kaikista kunnista ei saatu kaikkia pyydettyjä asiakirjoja. Esimerkiksi kahdella kunnalla ei ollut henkilöstöstrategiaa, mutta he lähettivät työhyvinvointiohjelman. Lisäksi yhteensä viiden kunnan toiminta- ja talousarvioissa oli henkilöstöosuus, mutta erillistä henkilöstöstrategiaa kunnilla ei ollut. Jatkossa kunta- ja henkilöstöstrategioiden tarkasteluihin liitän myös toiminta- ja talousarviot. Puutteellisimpia olivat pienten kuntien materiaalit, joista yli puolelta puuttui henkilöstö- tai kuntastrategia.

Työhyvinvointi ja työssä jatkaminen kunta- ja henkilöstöstrategioissa

Jotta voidaan tarkastella sitä, miten työhyvinvointi ja työssä jatkamisen tukeminen ilmenevät strategioissa ja henkilöstöraportissa, pitää ensin määritellä työhyvinvointi käsitteenä. Yhtä yleisesti käytössä olevaa määritelmää sille ei ole. Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että henkilöstö voi hyvin työssään. Hyvinvointia luovat oman fyysisen ja psyykkisen kunnon lisäksi muun muassa seuraavat asiat: työntekijä tietää omat työtehtävänsä ja niiden kytkennän kunnan palvelutoimintaan, tuntee omien voimavarojensa olevan tasapainoisessa suhteessa työtehtäviin, kokee osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, kokee tulevaisuuden oikeudenmukaisesti johdetuksi, kokee työympäristönsä turvalliseksi ja työilmapiirin hyväksi ja avoimeksi. Vaikka työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, vaikuttavat siihen siten niin oma työyhteisö, johtaminen kuin koko organisaation ohjaus- ja toimintakulttuuri. Nämä näkökul-

mat sisältyvät muun muassa Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvoinnin ymmärrykseen, mutta myös muiden määritelmiin, vaikkakin hiukan eri painotuksilla (ks. esim. Ilmarinen 2003; Vanhala & Kotila 2006).

Tässä käyttämämme Kuntien eläkevakuutuksen kuvaus työhyvinvoinnista strategisena toimintana on sovellus Crantonin (1996) kehittämästä aikuiskouluttajien ammatillisen kehittymisen mallista. Ymmärrämme työhyvinvoinnin yksilön kokemuksena työntöön mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä sekä lähi- ja organisatorisesta johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta. Työhyvinvointi ilmenee yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja koko organisaation tasolla palvelujen laatu ja toiminnan tuloksellisuutena. Siihen vaikuttavat johtaminen, yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen sekä työyhteisö. Tästä johtuen työhyvinvoinnin kokemus riippuu oleellisesti myös siitä, millä tavoin kuntastrategia henkilöstöstrategian kautta kykenee ohjaamaan toimialojen ja työyhteisöjen palvelutoimintaa aina yksittäisten työntekijöiden työhön asti. (Ks. kuvio 3).



Kuvio 3. Työhyvinvointi strategisena toimintana

Myös kunta- ja henkilöstöstrategioissa työhyvinvointi-käsitteen käyttö viittaa siihen, ettei käsite ole kovin selvä. Seitsemässätoista (44 %) kuntastrategiassa henkilöstön kohdalla mainittiin työhyvinvointi tai hyvinvointi tavoitteena. Näistä yksitoista kuului suurten kuntien, kolme

keskisuurten ja kolme pienten kuntien ryhmään. Henkilöstöstrategioissa työhyvinvointi-käsite oli käytössä useammin: se löytyi kahdestakymmenestä neljästä (73 %) henkilöstöstrategiasta. Tämä ei suinkaan tarkoita sitä, että työhyvinvointi ymmärrettäisiin kaikissa kunnissa samansisältöisenä tai että työhyvinvointia ei tavoiteltaisi lainkaan niissä strategioissa, joissa sitä ei mainita. Tällainen arviointi voidaan tehdä tarkasteltaessa strategioiden sisältöjä työhyvinvoinnin eri osa-alueiden kautta (taulukko 2). Taulukosta voidaan päätellä, että kuntastrategioissa esille nousevat erityisesti henkilöstön osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät tavoitteet. Henkilöstöstrategiassa kaikkia osa-alueita käsitellään ymmärrettävästi selkeästi useammin kuin kuntastrategiassa, mutta edelleen johtamista ja osaamista useammin kuin muita osa-alueita.

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin osa-alueiden käsittely kunta- ja henkilöstöstrategioissa

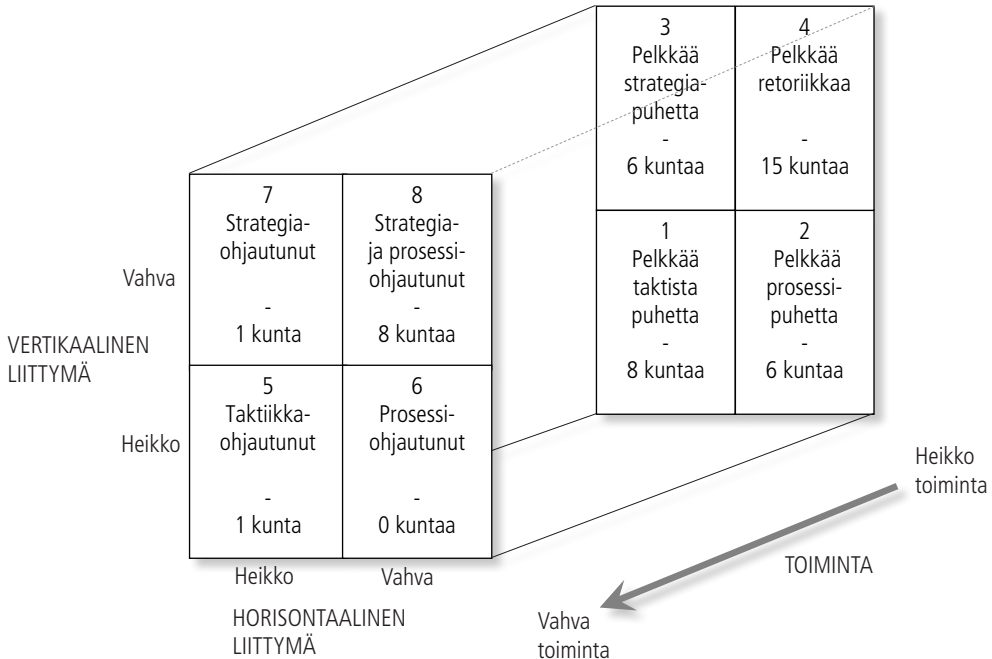
Työhyvinvoinnin osa-alue	Kuntastrategia (n=39)	Henkilöstöstrategia (n=33)
Johtaminen	20	33
Osaaminen	28	33
Terveys ja työkyky	15	24
Työympäristö	7	21
Työyhteisön kehittäminen (työilmapiiri)	16	24

Työssä jatkamisella ymmärrämme sellaisia toimia, jotka auttavat ja kannustavat jatkamaan työssä henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen tai mahdollisimman lähelle omaa eläkeikää. Tarkastellessamme työssä jatkamiseen liittyviä tavoitteita ja tekemisiä sisällyttämme siihen työuran loppupäässä tapahtuvan jatkamisen lisäksi myös kuntoutuksen, aktiivisen aikaisen puuttumisen, työ- ja urakierron sekä joustavat työaikamallit, mikäli ne on mainittu työssä jatkamisen tai jaksamisen keinoina. Sen sijaan, mikäli strategioissa on yleisesti puhuttu fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämisestä, työkyvyn ylläpitämisestä tai osaamisen kehittämisestä liittämättä sitä tarkemmin työssä jatkamiseen tai jaksamiseen, ei näitä ole sisällytetty työssä jatkamisen käsitteen alle.

Pelkistetty työssä jatkamisen tavoite eli jatkaminen henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen, mahdollisimman lähelle omaa eläkeikää tai eläkkeelle siirtymisiän nostaminen mainittiin vain kolmessa (8 %) kuntastrategiassa ja neljässä (12 %) henkilöstöstrategiassa. Edellä kuvattu laajempi työssä jatkamisen näkemys oli luettavissa yhdeksästä (23 %) kuntastrategiasta ja yhdeksästätoista (63 %) henkilöstöstrategiasta. Kuntastrategioissa tällaisia toimia olivat urakierto, aktiivinen aikainen puuttuminen, työkyvyn ylläpito sekä riskien kartoitus. Henkilöstöstrategioissa näiden lisäksi mainittiin muun muassa työssä jaksamisen parantaminen, joustavat työaikamallit, työnohjaus, työn kuormittumisen seuranta, sapattivapaa, osa-aika-eläkemahdollisuus, kuntoutus, uudelleensijoitus, tehtäväkierto, työssä suoriutumisen tuki sekä senioritoiminta.

Henkilöstöraportin kytkentä kunta- ja henkilöstöstrategioiden tavoitteisiin

Seuraavassa tarkastelemme sitä, millä tavoin kuntien henkilöstöraporteissa kuvataan, seurataan ja arvioidaan kunta- ja henkilöstöstrategioissa henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen asetettujen tavoitteiden toteutumista. Työhyvinvointi ja työssä jatkaminen katuvat tässä kaikki aikaisemmin esittelemämme osa-alueet.



Kuvio 4. Kuntien sijoittuminen kolmiulotteisen henkilöstöstrategian malliin kunta- ja henkilöstöstrategian sekä henkilöstöraportin mukaan

Henkilöstöstrategian kolmiulotteista mallia soveltavasti käyttäen olemme sijoittaneet kunnat kuvioon 4 sen mukaan, minkälainen kytkentä henkilöstöraporteista on luettavissa kunta- ja henkilöstöstrategioissa esitettyihin työhyvinvointia ja työssä jatkamista koskeviin tavoitteisiin. Tarkastelussa ovat mukana kaikki 45 kuntaa. Lähes kolmasosalla kunnista (31 %) oli heikko yhteys kuntastrategian ja henkilöstöstrategian tavoitteiden välillä, henkilöstöpoliittisia tavoitteita ei ollut täsmennetty ja samanaikaisesti henkilöstöraportointi oli hyvin taulukkovoittoista. Siten voidaan myös todeta sen olleen heikkoa. Strategioiden ja raportin heikko yhteys johtui osin myös niiden puuttumisesta. Vajaalla puolella (47 %) kunnista strategiat olivat vahvasti linjassa keskenään ja henkilöstöpoliittiset tavoitteetkin oli saatettu asettaa täsmällisesti, mutta tavoitteiden raportointi oli epätasaista tai vain taulukkoperustaista. Tässä ryhmässä on seitsemän sellaista kuntaa, joiden strategiat ja tavoitteet olivat selkeästi määriteltäviä, mutta henkilöstöraportti oli puutteellinen. Siinä ei välttämättä ollut viittausta strategioihin tai

tavoitteisiin ja erityisesti jälkimmäisten toteutuminen oli kirjoitettu tavoitteisiin nähden vain osittain. Perusteluja nostetuille asioille ei raportissa kerrottu. Huomioitavaa on, että kaikki pienet kunnat yhtä lukuun ottamatta ja keskiuuret kunnat kahta lukuun ottamatta kuuluivat näiden neljän ensimmäisen ryhmän joukkoon.

Viidesosan (20 %) kunnista saattoi nimittää strategia- tai strategia- ja prosessiohjautuneeksi. Tämä tarkoitti sitä, että työhyvinvointi ja työssä jatkamisen tukeminen oli löydettävissä linjassa strategioista, niihin oli asetettu konkreettisia tavoitteita ja henkilöstöraporteissa seurattiin ja pääosin myös arvioitiin niiden toteutumista. Seitsemän näistä oli niin kutsuttuja suuria kuntia ja loput kaksi kuuluivat keskiuuriin kuntiin.

Mikä sitten yhdisti näitä strategia- tai strategia-prosessiohjautuneita kuntia? Yksi yhdistävä tekijä näyttää olevan strategioiden rakentuminen tasapainotetun mittariston tyypisesti. Siinä asetetaan vision ja strategisten tavoitteiden lisäksi tavoitetaso ja mittarit, ja henkilöstöraportissa palautetaan mieliin nämä tavoitteet ja seurataan niiden toteutumista. Toisena yhdistävänä tekijänä voidaan havaita se, että raportissa ei tyydytä vain seuraamaan toteutumaa, vaan sen johtopäätöksissä asetetaan haasteita myös seuraavalle vuodelle.

Henkilöstöraportista ei suoranaisesti ilmene se, minkälaisessa prosessissa raportti on valmistunut. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen mukaan yleensä henkilöstöraportin laadinta on kunnan henkilöstöyksikön, henkilöstöasioista vastaavien viranhaltijoiden ja työterveyshuollon vastuulla. Siten myös raporttiin kirjattujen kuvausten sekä mahdollisten johtopäätösten ja arvioiden voidaan olettaa olevan pääosin kirjoittajien laatimia. Grattonin ja Trussin (2003) kaipaama työntekijöiden tai henkilöstön kokemusten välittyminen tavoitteiden onnistuneisuudesta ei ilmennyt missään käsittelemisämme raporteissa. Useissa raporteissa kerrottiin sen sijaan kyseisenä vuonna toteutetun työhyvinvointikyselyn tai vastaavan kyselyn tuloksia. Raportit pohjautuivat kuitenkin kysymyksissään toisenlaiseen tarkasteluun kuin strategisesti asetettuihin tavoitteisiin. Henkilöstöraporteista vain kahdessa nostettiin esille raportin käsittelyn merkitys myös työyhteisöissä. Lisäksi muutamassa henkilöstöraportin johtopäätöksessä nostettiin esille välittömän yhteistoiminnan, kehityskeskustelujen sekä työpaikkakokousten parempi hyödyntäminen tavoitteiden toteutumisen onnistumisen arvioinnissa.

Henkilöstöraportit sisälsivät pääsääntöisesti eläköitymistä koskevan osion. Kuitenkin sen tarkastelu keskittyi eläkkeelle siirtyneiden määrään ja joissakin raporteissa myös tuleviin eläköitymisiin. Koska vuoden 2005 kunnallisen eläkelain uudistus oli juuri tapahtunut, kuvattiin tätä, samoin kuin Kuntien eläkevakuutuksen varhaiseläkemenooperusteista maksua myös muutamassa henkilöstöraportissa. Viidessä raportissa nostettiin eläköitymisen yhteydessä työssä jatkamisen ja jaksamisen merkitys esille seuraavien vuosien haasteena.

Pohdintaa

Tässä artikkelissa olemme tarkastelleet kunta- ja henkilöstöstrategioiden sekä henkilöstöraporttien kytkeytymistä toisiinsa henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen tavoitteiden osalta. Vertailua on hankaloittanut se, että kummallekaan käsitteelle ei ole yhteisesti hyväksyttyä määritelmää, joka edesauttaisi yhteisymmärrystä niiden sisällöistä. Kunta- ja henkilöstöstrategioiden tarkastelu työhyvinvoinnin eri osa-alueiden osalta osoittaa, että työhyvinvoinnin edistäminen on saanut jalansijan henkilöstöstrategioissa. Kuntastrategioissa tilanne on toisenlainen. Niissä korostetaan erityisesti henkilöstön osaamista ja johtamista, mitkä muodostavat kuitenkin vain osan työhyvinvointia. Kuntastrategioiden osalta

näyttää siltä, että kuntatyön menestyksen sanoiksi nousevat osaava henkilöstö, hyvä työnantajamaine ja johtaminen.

Ensimmäinen haaste

Työssä jatkamisen tukeminen, viitaten sillä selkeästi eläkkeelle siirtymisen pidentämiseen, näkyy erittäin harvoin kuntastrategioiden henkilöstöä koskeissa tavoitteissa. Työssä jatkamisen tai pikemminkin jaksamisen tukemisen tavoite työuran eri vaiheissa on sen sijaan yleinen henkilöstöstrateginen tavoite. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen (2003, 2007) työhyvinvointisuosituksessa korostetaan henkilöstön työhyvinvoinnin ja palvelutoimintojen tulokellisuuden yhtäaikaista kehittämistä. Merkillä pantavaa on, että viidessä kuntastrategiassa ei ollut mitään mainintaa henkilöstön työhyvinvoinnista tai mistään sen osa-alueesta. Neljässä kunnassa niin kuntastrategiasta kuin henkilöstöstrategiastakaan ei löytynyt työvoiman riittävyyteen eikä työssä jatkamisen tai jaksamisen tukemiseen liittyviä tavoitteita. Koska kuntastrategiassa määritellään keskeiset tavoitteet tuleville vuosille, tuntuu oudolta, ettei mikään niistä liity näihin henkilöstöä ja sen riittävyyttä koskeviin alueisiin. Onkin kysyttävä, onko henkilöstön jatkamisesta ja jaksamisesta huolehtiminen vain yleinen lausahdus vai pyritäänkö siihen tosissaan? Tämän selvityksen valossa kaikki kunnat eivät näytä olevan huolissaan työvoiman riittävyydestä tulevina vuosina. Miten sitten on niiden kuntien laita, joilla ei ole kunta- tai henkilöstöstrategiaa? Olisikin kiinnostavaa selvittää, millä tavoin niissä rakentuvat henkilöstöpoliittiset linjaukset, ketkä ovat niiden rakentajina ja miten niitä arvioidaan.

Toinen haaste

Henkilöstöstrategian kolmiulotteisen mallin soveltaminen tarkastelussamme havainnollisti kunta- ja henkilöstöstrategioiden sekä henkilöstöraportin yhteenkytkeytymisen tärkeäksi kehittämisen kohteeksi. Näyttää siltä, että henkilöstöraportin laatiminen ei ole kehittynyt samaan suuntaan strategioiden laadinnan kanssa. Raporteissa painottuu pitkälle tilastollinen esitystapa. Lisäksi raportti ei rakenteeltaan useinkaan vastaa kunta- ja henkilöstöstrategioiden rakennetta. Tämän vuoksi tavoitteiden toteutumisen seuranta tuottaa lukijalle hankaluuksia. Useat, erityisesti pienet kunnat hyödyntävät henkilöstöraporttisuosituksessa annettua rakenne-ehdotusta. Tämä on hyvä asia, koska se yhtenäistää eri kuntien raportointikäytäntöjä, kannustaa kuntia raportointiin ja antaa apua niille kunnille, jotka ovat vasta aloittelemassa raportointia. Olisiko kuitenkin tarpeellista pohtia, pitäisikö suositusta tarkistaa niin, että raportointi kytkettäisiin vielä selkeämmin henkilöstöstrategiasta nousevien tavoitteiden toteutumisen arviointiin?

Kolmas haaste

Gratton ja Truss (2003) korostavat henkilöstöstrategiamallissaan henkilöstön kokemusten huomioimista tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa. Mitkä ovat henkilöstön tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa siihen, että heidän kokemuksensa huomioitaisiin henkilöstöraportissa? Tämä kytkeytyy moniin asioihin, muun muassa kuntien kokoon ja henkilöstöjohtamisen resursseihin. Pienissä kunnissa saattaa vastuu henkilöstöasioista olla jonkun sivutehtävänä hänen päätehtävänsä ohessa. Suurissa kunnissa resursseja on enemmän, mutta suuri organisaatio on myös monitasoinen ja johto kauempana henkilöstöstä. Viralliset yhteistyöelimet eivät ole riittävän laajakantoisia henkilöstön kokemuksen välittämiseen. Raporteista päätellen näyttää siltä, että eri kunnissa yhteistyöelimet käsittelevät raporttia eri vaiheessa valmistelua, monet vasta siinä vaiheessa, kun raportti on jo valmis hyväksyttäväksi. Työhyvinvointikyselytään eivät välttämättä mittaa tai arvioi strategiaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista tai

muutosta strategiakauden aikana. Yksi mahdollisuus voisi olla se, että kyselyjä aikataulutetaan ja sisältöjä täydennetään siten, että niihin voidaan sisällyttää myös strategisten tavoitteiden toteutumisen arviointia. Tällaista strategista arviointia ei kuitenkaan voitaisi tehdä vuosittain, vaan esimerkiksi muutaman kerran strategiakauden aikana. Henkilöstönäkökulman lisääminen raporttiin antaisi kuitenkin laajemman pohjan tavoitteiden toteutumisen arvioinnille.

Neljäs haaste

Henkilöstöraporttisuosituksessa korostetaan raportin käsittelyä yhteistoimintaelimissä ja mieluummin myös työsuojeluorganisaatiossa, sekä kunnan päättävissä elimissä ja näiden jälkeen esimiehen johdolla työyhteisöissä. Tällä tavoin raportti ei vain anna tietoa henkilöstön kehityksestä, vaan se voi toimia myös johtamisen ja kehittämisen välineenä. Useissa raporteissa palautettiin mieliin niiden tavoite tuottaa tietoa henkilöstöstä päätöksenteon, johtamisen ja kehittämisen tueksi.

Kiinnostavaa olisi selvittää, miten henkilöstöraportteja tosiasiallisesti hyödynnetään ja ketkä niitä hyödyntävät työssään. Joka tapauksessa raportit välittävät suuren määrän tietoa ja parhaimmillaan arvioivat myös henkilöstöstrategisten tavoitteiden toteutumisen onnistumista. Siten ne antavat hyvän välineen niin päätöksentekijöille, henkilöstöjohtamiselle kuin käytännön esimiestyöhön kehittää esimerkiksi henkilöstön hyvinvointia, jaksamista ja jatkamista työssä. Olisikin tärkeää pohtia, voisiko raporteissa suositella tai ohjata niiden käsittelyä muulla tavoin kuin vain todeta raporttien antavan tietoa luottamustehtävissä oleville ja esimiehille? Tämä todennäköisesti asettaisi joitakin uusia vaatimuksia raporttien sisältöön. Tosiasia lienee kuitenkin se, että raporttien lisäarvo jää kovin vähäiseksi, mikäli niiden viestiä ei käsitellä mahdollisimman laajasti. Ensimmäinen askel voisi olla, että henkilöstöraportti käsitellään yhdessä esimiesten kanssa nostaen esille tulevia henkilöstöjohtamisen haasteita. Sen pohjalta esimiesten olisi helpompi suunnitella raportin käsittelyä työyhteisöissään.

Lopuksi

Strategisen työhyvinvointijohtamisen kannalta on välttämätöntä, että kunta- ja henkilöstöstrategiat ovat tavoitteiltaan yhteneväisiä keskenään ja että henkilöstöstrategiset tavoitteet on selkeästi konkretisoitu niin, että niiden toteutumista voidaan seurata ja arvioida henkilöstöraportissa. Kun tavoitteiden toteutumista voidaan seurata, saadaan palautetta siitä, missä asioissa on onnistuttu, mitkä asiat ylipäättään ovat edenneet ja mihin pitää jatkossa panostaa.

Kirjallisuus

- Cranton, P. (1996). Professional development as transformative learning. New perspectives for teachers of adults. San Francisco.
- Gratton, L. & Truss, C. (2003). The three-dimensional people strategy: Putting human resource policies into action. *Academy of Management Executive* 17 (3), 74-85.
- Guest, D. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management* 8 (3), 263-276.
- Guest, D. (2002). Human resource management, corporate performance and employee wellbeing: Buiding the worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations* 44, 335-358.

- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki.
- Huutanen, P. & Tuomi, K. (2006). Työ ja työkyky vakavien eläkeajastusten ennustajina: seurantatutkimus kunta-alalla 1981–92 sekä eläkeajastusten toteutuminen 1997. Työ ja ihminen 1, 22-41.
- Ilmarinen, J. (2003). Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen. Teoksessa Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. Duodecim. Helsinki, 395-407
- Kauppinen, M. (2006). Työhyvinvoinnin edistäminen ja eläkepoistumaan varautuminen erikokoisissa kunnissa. Teoksessa Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2000). Kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskeva suositus. KT:n yleiskirje 15/2000.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2001). Kannanotto strategisesta henkilöstöjohtamisen kehittämisestä kunnissa ja kuntayhtymissä. KT:n yleiskirje 16/2001.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2003). Työhyvinvointi kunta-alalla. Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi. KT:n yleiskirje 9/2003.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2004). Henkilöstöraporttisuositus. KT:n yleiskirje 14/2004.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2007). Kannanotto kuntapalveluiden strategisesta toteuttamisesta henkilöstöjohtamisen avulla. KT:n yleiskirje 14.3.2007.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos (2007). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus. KT:n yleiskirje 11/2007.
- Kuntaliitto (2006). Suositus arvioinnista kuntien valtuustoille. KL:n yleiskirje 26.10.2006, 17/80/2006.
- Porter, M. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. NY The Free Press, New York.
- Storey, J. (1992). Human resource management in public sector. Teoksessa Graeme, S. (toim.) Human resource strategies. Sage Publications.
- Sädevirta, J. (2004). Henkilöstöjohtamisen ja sen tutkimuksen kehittyminen. Henkilöstöhallinnollisesta johtamisesta ihmisvoimavarojen strategiseen johtamiseen. Raportteja 35. Tykes, Helsinki.
- TELA (2007). Näkemykset työssä jaksamisesta. Moniste.
- Vanhala, S. & Kotila, O. (2006). Korkean tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kytkentä henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. Työelämän tutkimus 2, 69-82.
- Wright, P. M. (2003). Next Generation SHRM Research: From Covariation to Causation. Working Paper 03 – 01. CAHRS Center for Advanced Human Resource Studies. Working Paper Series.

Tuomo Halmeenmäki ja Katinka Lybäck

Eläkkeelle siirtyminen ja työssä jatkaminen eläkeuudistuksen näkökulmasta

Johdanto

Suomalainen työeläkejärjestelmä uudistettiin vuonna 2005. Eläkeuudistuksen yhtenä päätavoitteena oli eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ja sitä kautta työssä jatkamisen tukeminen entistä pidempään. Tavoitetta varten varhaiseläkereittejä karsittiin, varttuneiden työntekijöiden eläkekarttumaa korotettiin ja vanhuuseläkeikä muutettiin joustavaksi.

Kolmen vuoden jälkeen on aika kysyä, siirrytäänkö eläkkeelle myöhemmin ja jatketaanko työelämässä kauemmin kuin ennen eläkeuudistusta. Tässä artikkelissa tarkastellaankin kunta-alan eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista eläkeuudistuksen näkökulmasta. Tarkastelujaksona ovat vuodet 2000–2006.

Tutkimuksen pääpaino on vanhuuseläkkeille ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneissä. Työttömyyseläkkeelle siirtymisiä ei tässä artikkelissa käsitellä, sillä eläkeuudistus ei ole vielä ehtinyt vaikuttaa niihin. Myöskään osa-aikaeläkkeitä ei tässä artikkelissa juurikaan tarkastella. Osa-aikaeläkkeen osalta suuri muutos tapahtui jo pari vuotta ennen eläkeuudistusta – vuonna 2003 – jolloin osa-aikaeläkkeen alaikäraja nousi 56 vuodesta 58 vuoteen.

Tutkimuksen aineistona käytetään Kuntien eläkevakuutuksen rekisteritietoja kunta-alan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä ja kunta-alan vakuutetuista vuosilta 2000–2006. Lisäksi mukana on joitakin ennakkotietoja vuoden 2007 rekisteritiedoista. Koska empiiristä aineistoa uudistuksen jälkeisestä tilanteesta on vasta parin vuoden ajalta, eläkeuudistuksen tavoitteiden toteutumista voidaan arvioida täsmällisemmin vasta lähivuosien kuluessa.

Kunnallisen eläkelain (KuEL) piirissä on miltei puoli miljoonaa vakuutettua. Heistä 98 prosenttia on työ- tai virkasuhteessa olevia työntekijöitä ja loput muussa kunnallisessa palvelusuhteessa olevia henkilöitä kuten omais- tai perhehoitajia. Kunta-alan ominaispiirteitä ovat naisvaltaisuus – vakuutetuista 77 prosenttia on naisia – ja vakuutettujen suhteellisen korkea keski-ikä (45 vuotta). Yli puolet kuntatyöntekijöistä työskentelee terveys- tai sosiaalialalla.

Vuoden 2005 työeläkeuudistus

Eläkeuudistuksen tavoitteena oli kannustaa työntekijöitä jatkamaan työelämässä aiempaa pidempään. Pitkän aikavälin tavoite on eläkkeelle siirtymisien myöhentäminen 2–3 vuodella. Tavoitteeseen pyrittiin muuttamalla muun muassa eläkkeelle siirtymisen ehtoja ja ikärajoja.

Kunta-alan työntekijöiden eläketurvaan ja kunnallisiin eläkkeisiin uudistus vaikuttaa pääosin samalla tavalla kuin muihinkin työeläkkeisiin. Kunnallisen eläkejärjestelmän erityispiirteet, kuten eläkkeen karttumaa ja eläkeikää koskevat suojaukset sekä valitut ammattikohtaiset eläkeiät kuitenkin säilyvät tiettyjen ikäryhmien osalta ja vaikuttavat eläkekäyttämiseen vielä useita vuosia.

Vuoden 2005 alusta eläkettä karttuu kaikista työansioista ikävuosien 18 ja 68 välillä. Eläkeuudistuksen myötä eläkettä karttuu myös ns. palkattomilta ajoilta eli esimerkiksi silloin, kun henkilö saa äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa, ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa tai sairauspäivärahaa. Eläkkeellä ei ole enää enimmäismäärää. Vuodesta 2005 alkaen myös eläkkeellä ollessa tehdystä työstä karttuu eläkettä. Eläkeikaisten ansioiden karttuma on iästä riippumatta 1,5 prosenttia. Eläkettä ei kuitenkaan kartu enää 68 vuoden täyttämisen jälkeen.

Uudistuksen kenties suurimmat muutokset koskivat vanhuuseläkkeitä. Vuoden 2005 alusta lähtien ei ole enää varsinaista vanhuuseläkeikää, vaan eläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63–68 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen lykkääjiä palkitaan ns. kannustin- tai superkarttumalla, jolloin 63-vuotiaana ja sitä vanhempana tehdyn työn osalta eläkekarttuma on 4,5 prosenttia. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että vanhemmalla iällä ansaittu euro on eläkkeen karttumisen kannalta kolme kertaa arvokkaampi kuin alle 53-vuotiaana ansaittu euro, jolloin eläkekarttuma on 1,5 prosenttia vuosiansioista. Ikävuosina 53–62 eläkettä karttuu 1,9 prosenttia¹. Joidenkin tutkimusten mukaan taloudellisilla kannustimilla olisi kuitenkin varsin pieni vaikutus eläkkeelle siirtymiseen. Välineellinen suhtautuminen työhön voi olla jopa negatiivisessa yhteydessä työssä jatkamista koskevien suunnitelmien kanssa (Forma 2004a, 224).

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle henkilö voi jäädä 62-vuotiaana, jolloin eläkkeeseen tosin tehdään varhennusvähennys, joka jonkin verran laskee lopullista eläkettä. Vuoden 2005 alusta lähtien pääsy varhennetulle vanhuuseläkkeelle tiukentui, sillä varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousi 60 vuodesta 62 vuoteen.

Eläkeuudistuksen myötä työttömyyseläke lakkautetaan asteittain. Työttömyyseläkeoikeutta ei ole enää vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneillä. Kyseinen eläke-etuus poistuu näin ollen lähivuosina, jolloin sen tilalle tulee työttömyyspäiväraha. Uudistuksen yhteydessä myös ns. työttömyysputken alaikäraja nostettiin 55 vuodesta 57 vuoteen. Työttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei ole enää vuoden 2011 jälkeen.

Yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä on ollut syntymävuosirajausten vuoksi laskussa jo useita vuosia. Vuoden 2004 alusta lähtien oikeus yksilölliseen varhaiseläkkeeseen on ollut vain 1943 ja sitä ennen syntyneillä sekä niillä vuosina 1944–1946 syntyneillä, joilla on ollut oikeus valita nk. ammatillinen eläkeikä, mutta jotka eivät ole tätä oikeutta käyttäneet. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneitä ei ole enää vuoden 2008 jälkeen.

Eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ja työurien pidentäminen on ollut poliittisella agendalla jo kauan ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta. Varhaiseläkkeiden rajoittaminen ja ikääntyneiden työllisyyden kohentaminen asetettiin tavoitteeksi jo ennen 1990-luvun lamavuosia. Eläkekomitea 1990:n tavoite oli työurien pidentäminen noin kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Varhaiseläkereittejä karsittiinkin 1990-luvun loppupuolella, jolloin sekä työttömyyseläkeputken että yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja nostettiin. (Ilmakunnas & Rantala 2005, 76; Sihto 2005, 66). Vuoden 2005 uudistus oli siis jatkumo jo tehdyille eläkelainsäädännön muutoksille.

Hakolan ja Määttäsen (2007) tutkimuksen mukaan vuoden 2005 eläkeuudistuksen työuria pidentävä vaikutus perustuu pääosin työttömyysputken ja vanhuuseläkkeen ikärajojen muutoksiin. Eläkekarttumia, varhennusvähennyksiä ja lykkäyskorotuksia koskevien muutosten kokonaisvaikutus on vähäinen, sillä muutokset enimmäkseen kumoavat toistensa vaikutukset.

tukset. Hakola ja Määttänen arvioivat, että eläkeuudistus nostaisi nyt työelämänsä aloittavien keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää noin kahdeksalla kuukaudella.

Eläkelainsäädännöllisten muutosten lisäksi yhteiskunnallisilla ja taloudellisilla olosuhteilla, työvoiman saatavuudella sekä kulttuurisilla asenteilla ja arvostuksilla on suuri merkitys siihen, miten ja missä iässä eläkkeelle siirrytään. Henkilötasolla eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn luonne ja työolosuhteet, taloudelliset seikat, oma tai puolison terveydellinen tila sekä elämäntilanne ja arvostukset.

Kunta-alan eläkkeelle siirtyminen vuosina 2000–2007

Eläkkeelle siirtymisen kolme pääreittiä ovat vanhuuseläke sisältäen varhennetun vanhuuseläkeen, työkyvyttömyyseläke eri muotoineen ja eläkejärjestelmästä poistumassa oleva työttömyyseläke. Osa-aika-eläkkeen aloittaneita ei lasketa mukaan eläkkeelle siirtyneisiin, sillä he jatkavat työelämässä.

Työkyvyttömyyseläke voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen kuntoutustuki. Lisäksi se voidaan molemmissa tapauksissa myöntää osittaisena. Täydestä toistaiseksi voimassa olevasta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään tässä artikkelissa nimitystä varsinainen työkyvyttömyyseläke. Vielä tällä vuosikymmenellä tiettyjen ikäluokkien on mahdollisuus siirtyä myös yksilölliselle varhaiseläkkeelle. Joissakin tämän artikkelin kohdissa tarkastellaan varsinaista työkyvyttömyyseläkettä ja yksilöllistä varhaiseläkettä yhdessä, jolloin niistä käytetään nimitystä täydet toistaiseksi voimassa olevat työkyvyttömyyseläkkeet.

Vuonna 2007 kunnallisen eläkelain piiristä siirtyi eläkkeelle noin 12 500 henkilöä. Vuonna 2000 eläkkeelle siirtyneitä oli alle 10 000 (ks. taulukko 1). KuEL-eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä on siis ollut kasvussa 2000-luvulla, mikä johtuu etupäässä kuntatyöntekijöiden ikääntymisestä. Poikkeuksen trendiin muodostaa vuosi 2003, jolloin vanhuuseläkkeille siirtyneiden määrä putosi selvästi ja eläkkeelle siirtyneitä kaiken kaikkiaan oli tämän seurauksena normaalia vähemmän (ks. taulukko 1). Notkahdus johtui siitä, että 63-vuotiaana vanhuuseläkeikänsä täyttävien määrä väheni ikärajamuutosten vuoksi².

Taulukko 1. Kunta-alan eläkkeelle siirtyneet 2000–2007

Eläkelaji	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vanhuuseläke	3681	4198	4579	3351	4321	4782	4792	4856
Varhennettu vanhuuseläke	238	291	270	342	426	423	423	509
Varsinainen työkyv. eläke	1205	1269	1300	1427	1526	1646	1649	1911
Osatyökyvyttömyyseläke	554	592	671	613	845	1113	1121	1212
Kuntoutustuki	1753	1738	1823	1873	1827	1947	2081	2116
Osakuntoutustuki	168	113	114	103	140	157	186	190
Yksilöllinen varhaiseläke	527	566	611	452	399	235	101	50
Työttömyyseläke	1639	2200	1727	1784	1514	1499	1572	1640
Yhteensä	9765	10967	11095	9 945	10998	11802	11925	12484

Sekä vanhuuseläkkeille että työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneiden osuudet ovat 2000-luvulla olleet pääsääntöisesti – vuoden 2003 poikkeusta lukuun ottamatta – yli 40 prosenttia kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Molemmille eläkelajeille on siirtynyt vuosittain keskimäärin runsaat 4 500 henkilöä. Työttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus on viime vuosina vaihdellut 13 ja 20 prosentin välillä.

Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärien lisäksi jatkossa tarkastellaan alkavuuksia, joka tarkoittaa eläkkeelle siirtyneiden osuutta edellisen vuoden lopun vakuutetuista. Lisäksi eri vuosien vertailua varten on käytetty ikävakioitua alkavuutta, joka tarkoittaa sitä, että alkavuudet on suhteutettu samaan ikärakenteeseen. Tällöin pohjaväestönä on ollut vuoden 2005 lopussa kunta-alan vakuutettuna olleet henkilöt.

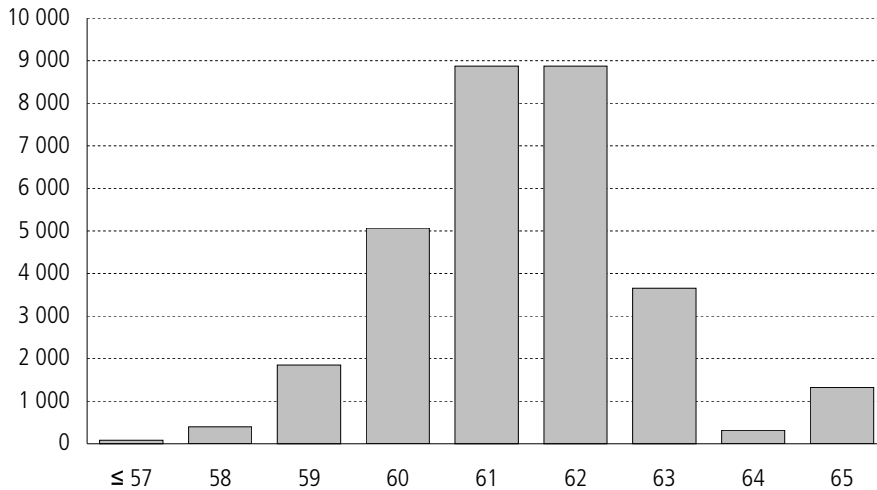
Vanhuuseläkkeelle siirtyminen

Kunta-alan vanhuuseläkkeille (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet) siirtyneiden lukumäärä on kasvanut 2000-luvulla 3 900 hengestä miltei 5 400 henkeen. Vuonna 2003 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä kuitenkin putosi selvästi (ks. taulukko 1), kun vanhuuseläkeikänsä täyttävien määrä väheni. Edelliseen vuoteen verrattuna vanhuuseläkkeiden lukumäärä laski 24 prosenttia. Vuoden 2003 poikkeusta lukuun ottamatta vanhuuseläkkeille siirtyneitä on ollut joka vuosi hieman edellistä vuotta enemmän. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrän kokonaiskasvu on suurelta osin seurausta kuntatyöntekijöiden ikääntymisestä. Muun muassa ikärakenteen muutoksesta johtuen myös vanhuuseläkkeille siirtyneiden keski-ikä on noussut 2000-luvulla.

Vuonna 2007 vanhuuseläkkeen aloittaneiden keski-ikä oli 62,8 vuotta. Vuosituhannen alussa keski-ikä oli yli vuoden matalampi. Yleisin vanhuuseläkkeille siirtymisikä kunta-alalla on viime vuosina ollut 63 vuotta. Vuonna 2007 tuossa iässä eläkkeelle siirtyi useampi kuin joka kolmas kaikista vanhuuseläkkeille siirtyneistä. Toiseksi yleisin vanhuuseläkkeille siirtymisikä on viime vuosiin asti ollut 60 vuotta, mutta vuonna 2007 toiseksi suosituimmaksi vanhuuseläkeiäksi nousi 64 vuotta. Viime vuosina vanhempien ikäryhmien osuus kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä onkin kohonnut.

Eläkkeen myöhentäjät ja eläkkeen aikaistajat

Uuden eläkelainsäädännön myötä ei ole enää varsinaista vanhuuseläkeikää. Kunta-alalla henkilökohtaisilla, päivän tarkkuudella lasketuilla vanhuuseläkei'illä on yhä kuitenkin merkitystä. Vanha ammatillinen eläkeikäjärjestelmä vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen, vaikka järjestelmästä luovuttiin jo vuonna 1989. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkejärjestelmän ja henkilökohtainen vanhuuseläkeikä on alle 63 vuotta, alempi eläkeikä säilyy edelleen. Vuonna 2006 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä runsaalla 40 prosentilla henkilökohtainen eläkeikä oli alle 63 vuotta. Kaiken kaikkiaan kuntasektorilla oli yhä vuoden 2006 lopussa runsaat 30 000 vakuutettua, joilla oli oikeus ammatilliseen eläkeikään. Yleisimmät alemmat ammatilliset eläkeiät ovat 60 ja 61 vuotta (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Ammatillisen eläkejärjestelmän valinneet KuEL-vakuutetut eläkeiän mukaan 31.12.2006

Vanha ammatillinen eläkejärjestelmä vaikuttaa muun muassa hoitoalan henkilöstön, palo- miesten, sosiaalityöntekijöiden ja lastentarhanopettajien eläkkeelle siirtymiseen. Niillä kun- tatyöntekijöillä, jotka eivät ole voineet tai halunneet valita vanhaa ammatillista eläkejärjes- telmää, henkilökohtainen vanhuuseläkeikä on korkeimmillaan 65 vuotta ja matalimmillaan 63 vuotta. Myös näiden henkilöiden osalta henkilökohtaisilla vanhuuseläkei'illä on merkitystä uudistuksen jälkeenkin. Jos ennen vuotta 1960 syntynyt henkilö siirtyy vanhuuseläkkeelle en- nen henkilökohtaista eläkeikänsä, eläkettä pienennetään ns. normeerauksella ja lisäeläke- oikeuden menetyksellä. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat osaltaan yhä eläkeuudistuksen jälkeenkin vanhuuseläkkeelle siirtymiseen kunta-alalla.

Seuraavaksi käsitellään vanhuuseläkeikäisten työssä jatkamista ja vanhuuseläkkeelle siir- tymistä. Henkilökohtaisten eläkeikien yleisyyden vuoksi työssä jatkaneiden rajaaminen esi- merkiksi yli 63-vuotiaisiin ei ole mielekästä. Tässä tutkimuksessa oletuksena onkin, että ns. eläkkeen myöhentäjiä tai lykkääjiä eli työssä jatkaneita ovat ne, joiden eläkkeelle siirtymisikä on korkeampi kuin henkilökohtainen vanhuuseläkeikä. Eläkkeen aikaistajia ovat puolestaan ne, jotka ovat siirtyneet eläkkeelle ennen henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä.

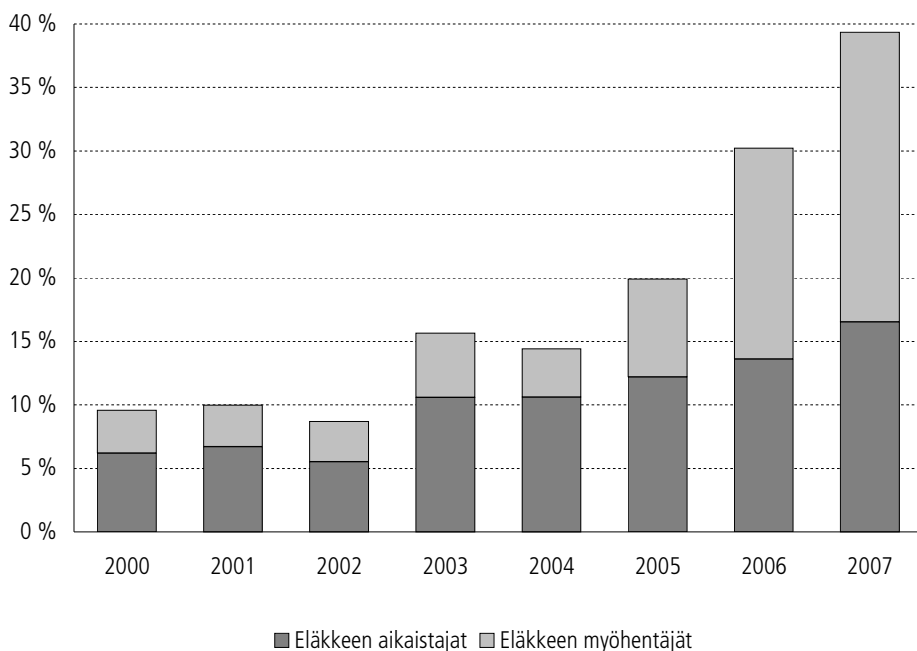
Tarkastelussa on mukana kunta-alan virka- tai työsuhteesta vanhuuseläkkeelle (sis. var- hennetun vanhuuseläkkeen) siirtyneet henkilöt. Muut kunnallisesta palvelusuhteesta eläk- keelle siirtyneet henkilöt – kuten omais- tai perhehoitajat – rajataan tulevan tarkastelun ulko- puolelle.

Miltei joka neljäs lykännyt eläkkeelle siirtymistään

Eläkeuudistuksen jälkeen innostus vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen näyttäisi lisääntyneen, sillä eläkkeen myöhentäjien lukumäärä ja osuus ovat kasvaneet voimakkaasti. Vuonna 2005 eläkkeen myöhentäjien – eli työelämässä yli henkilökohtaisen eläkeiän jatka- neiden – osuus kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä kaksinkertaistui edelliseen vuoteen ver- rattuna ja kasvu jatkui vuonna 2006, jolloin eläkkeen myöhentäjiä (839 henkilöä) oli ensim-

mäisen kerran enemmän kuin eläkkeen aikaistajia (688 henkilöä). Vuonna 2007 myöhentäjien lukumäärä nousi miltei 1 200 henkilöön ja vanhuuseläkkeelle siirtyneistä miltei joka neljäs (23 prosenttia) lykkäsi eläkkeelle siirtymistään³ (ks. kuvio 2). Työssä jatkaneen keskimääräinen myöhennys oli kahdeksan kuukautta.

Myös vanhuuseläkkeen aikaistajia eli vanhuuseläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikää jääneitä on eläkeuudistuksen jälkeen suhteellisesti hieman enemmän kuin ennen uudistusta. Aikaistajien määrä ja osuus kasvoivat tosin jo vuonna 2003, jolloin vanhuuseläkkeiden ikärajat nousivat vuonna 1940 ja sen jälkeen syntyneillä. Ikärajamuutosten seurauksena varhennettujen vanhuuseläkkeiden osuus kaikista vanhuuseläkkeistä nousi kuudesta prosentista yhdeksään prosenttiin vuonna 2003.



Kuvio 2. Eläkkeen aikaistajien ja myöhentäjien osuus kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä vuosina 2000–2007

Kaiken kaikkiaan joustavan eläkeiän mahdollisuutta on hyödynnetty kunta-alalla varsin runsaasti. Vuonna 2007 kaikista vanhuuseläkkeelle siirtyneistä miltei 40 prosenttia joko aikaisti tai myöhensi eläkkeelle siirtymistään (ks. kuvio 2). Varsinaisessa eläkeiässä vanhuuseläkkeelle jääneiden onkin osuus vähentynyt runsaasta 90 prosentista 60 prosenttiin. Eläkeuudistuksen tavoitteiden näkökulmasta myöhentäjien osuuden kasvu on erittäin myönteinen signaali.

Ammattiryhmien välillä suuria eroja

Suurista ammattiryhmistä joustavaa eläkeikää ovat eniten hyödyntäneet aineenopettajat ja lehtorit sekä muiden oppilaitosten (esim. kansalais- ja työväenopistojen sekä musiikkiopistojen) opettajat. Heistä yli 60 prosenttia käytti joustoa hyväkseen vuosina 2005–2006. Myös kunnallishallinnon erityisasiantuntijat, maatalouslomittajat ja lääkärit ovat hyödyntäneet joustoa selvästi keskimääräistä enemmän (ks. kuvio 3).

Eläkkeen myöhentäjiä oli vuosina 2005–2006 eniten edellä mainittujen opettajien, lääkäreiden, lastentarhanopettajien, kunnallishallinnon erityisavustajien ja terveydenhoitajien joukossa. Esimerkiksi lääkäreistä miltei joka neljäs lykkäsi eläkkeelle siirtymistään. Eniten myöhentäjiä oli muiden oppilaitosten opettajien joukossa, joista yli kolmasosa jatkoi työssä eläkeiän täyttämisen jälkeen (ks. kuvio 3).

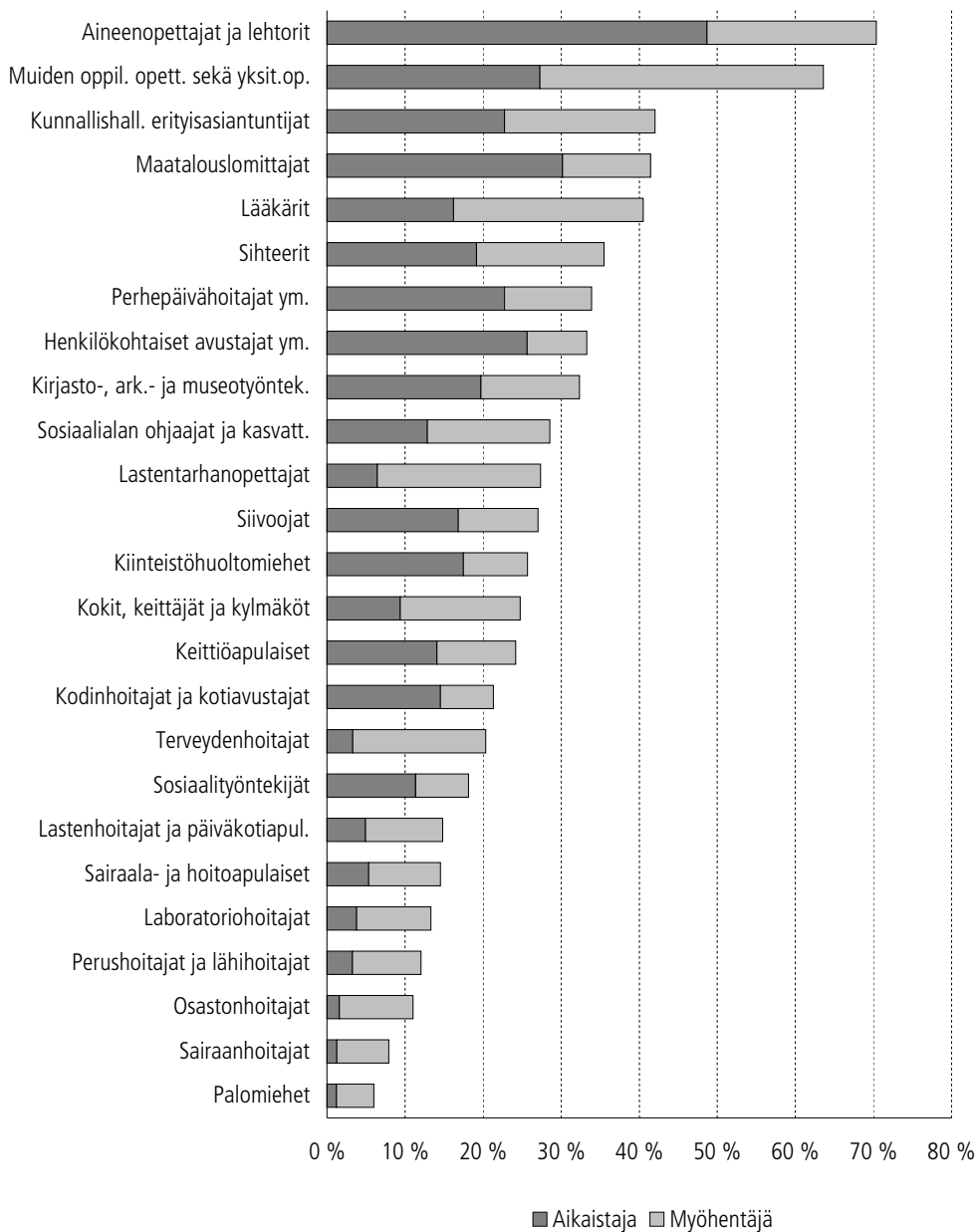
Edellä mainitut opettajat paitsi myöhentävät, erittäin usein myös aikaistavat vanhuuseläkkeelle siirtymistään – he siis käyttävät joustoa molempiin suuntiin selvästi eniten. Kiinnostavaa on, että aineenopettajista ja lehtoreista miltei puolet vetäytyi työstään ennen eläkeikänsä, kun kaikkien ammattiryhmien osalta aikaistajia oli vain 13 prosenttia. Aikaistajia oli keskimääräistä enemmän myös muun muassa maatalouslomittajien (30 %), henkilökohtaisten avustajien (26 %), kunnallishallinnon erityisasiantuntijoiden (23 %) sekä perhepäivähoitajien joukossa (23 %) (ks. kuvio 3). Maatalouslomittajat ovat erityinen ryhmä myös työkyvyttömyyseläkkeiden suhteen, sillä kaikista ammattiryhmistä juuri maatalouslomittajien työkyvyttömyyden riski on suurin (ks. tarkemmin kuvio 8).

Aineenopettajien, lehtoreiden sekä muiden oppilaitosten opettajien ja kunnallishallinnon erityisasiantuntijoiden osalta aikaistusten suhteellista yleisyyttä saattaa osaltaan selittää ko. ammattiryhmien keskimääräistä korkeampi vanhuuseläkeikä sekä keskimääräistä matalampi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riski (ks. tarkemmin luku Työkyvyttömyyseläkkeet). Esimerkiksi vanhuuseläkkeelle vuonna 2006 siirtyneiden aineenopettajien ja lehtoreiden keskimääräinen vanhuuseläkeikä (63,7 vuotta) oli yli vuoden korkeampi kuin kunta-alalla yleensä (62,4 vuotta). Myös työkyvyttömyyden riski on opettajilla ollut perinteisesti varsin matala, minkä seurauksena opettajat siirtyvät suhteellisen harvoin ennenaikaiselle eläkkeelle sairauden perusteella. Monissa muissa ammattiryhmissä eläkkeelle siirtyminen hajautuu tasaisemmin eri eläkelajeille, jolloin paine vanhuuseläkkeen aikaistamiseen ei välttämättä ole niin suuri.

Vähiten joustoa on käytetty sairaanhoitajien, perus- ja lähihoitajien, osastonhoitajien ja palomiesten joukossa (ks. kuvio 3). Esimerkiksi vanhuuseläkkeelle vuosina 2005–2006 siirtyneistä sairaanhoitajista 92 prosenttia jäi eläkkeelle henkilökohtaisessa vanhuuseläkeiässään, kun kaikkien vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osalta luku oli 75 prosenttia. Sairaanhoitajista vain prosentti aikaisti eläkkeelle siirtymistään. Ammatilliset eläkeiät selittävät hyvin pitkälle em. ammattiryhmien eläkkeelle siirtymistä. Mikäli työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkekäjäjärjestelmän, hän ei voi jäädä kunnallisesta palveluksesta varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Esimerkiksi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden sairaanhoitajien eläkeikä oli vuosina 2005–2006 keskimäärin 60,2 vuotta.

Vanha ammatillinen eläkekäjäjärjestelmä on muokannut tietynlaisen eläkkeellesiirtymisen kulttuurin, josta ei voi irrottautua hetkessä. Tämä saattaa vaikuttaa varsin vahvastikin ammattiryhmien asenteisiin ja alempi eläkeikä saatetaan nähdä saavutettuna etuna, josta ei jousteta. Myöskään karttumaporkkana ei kannusta alemman ammatillisen eläkeiän omaavia, sillä ns. superkarttuma alkaa kertyä vasta 63 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Monilla ammatillisen eläkeiän juuri täyttäneillä tuon iän saavuttamiseen on vielä pari kolme vuotta, joten heidän kohdallaan työssä jatkamiseen täytyy löytyä jokin muu motivaatio kuin suurempi eläkkeen

kertymä. Hoitoalalla myös työn raskaus voi olla tekijä, joka työntää työntekijöitä eläkkeelle heti, kun siihen suinkin on vain mahdollisuus.



Kuvio 3. Vanhuuseläkeiän joustoa hyödyntäneet ammattiryhmittäin vuosina 2005-2006

Aikaistajien jousto ajallisesti pidempää kuin myöhentäjillä

Vanhuuseläkkeen myöhentäjien määrän ja osuuden voimakkaasta kasvusta huolimatta vanhuuseläkkeille siirryttiin vielä vuonna 2007 keskimäärin kuukausi ennen henkilökohtaista eläkeikää. Tämä selittyy sillä, että vuonna 2007 vanhuuseläkkeen aikaistaja jäi eläkkeelle keskimäärin noin puolitoista vuotta (18 kuukautta) ennen henkilökohtaisen eläkeikänsä täyttymistä. Eläkkeen myöhentäjät sen sijaan jatkoivat työelämässä keskimäärin kahdeksan kuukautta eläkeikänsä täyttämisen jälkeen. Myöhennysten ja aikaistusten yhteisvaikutus jäi näin ollen ainakin vielä vuonna 2007 negatiiviseksi. (Ks. taulukko 2). Eläkeuudistuksen näkökulmasta suunta on ollut kuitenkin lupaava, sillä työvuosien poistuma on ollut pienenevään päin vuosina 2005–2007 (ks. kuvio 4).

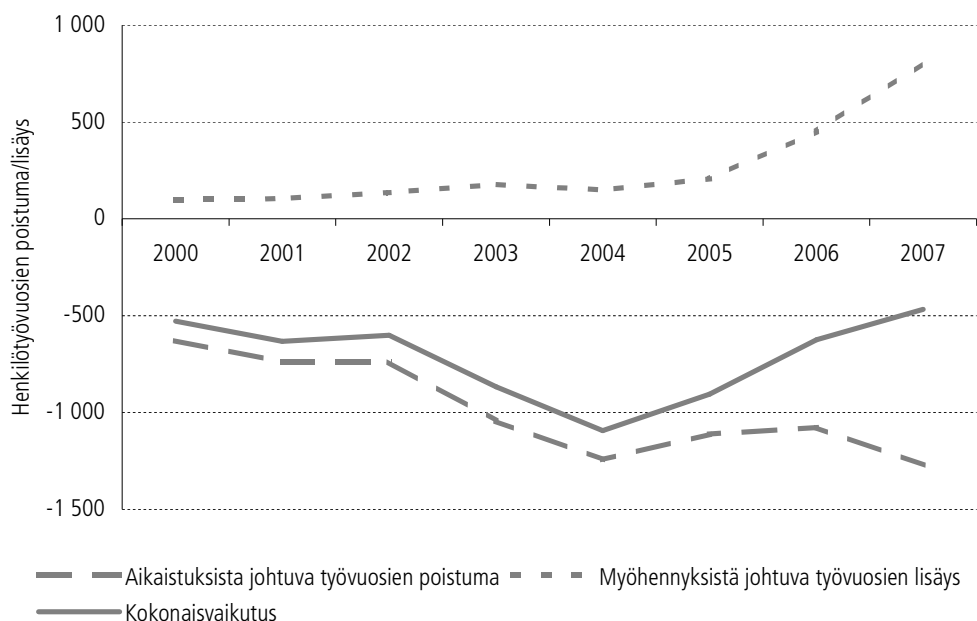
Eläkeuudistuksen jälkeen muutosta on tapahtunut joustojen kestoissa. Jouston hyödynnä lukumäärän kasvaessa sekä myöhennysten että aikaistusten ajalliset kestot ovat lyhentyneet. Vuosina 2000–2004 vanhuuseläkkeensä aikaistaja vetäytyi töistä keskimäärin vähintään 2½ vuotta ennen henkilökohtaista eläkeikänsä. Sen sijaan vuosina 2005–2007 aikaistajien jousto oli keskimäärin enää 1½ vuotta. Myöhentäjien osalta eläkettä lykättiin ennen eläkeuudistusta keskimäärin noin 10 kuukaudella, mutta vuosina 2005–2007 myöhennyksen keskipituus oli yli puoli vuotta (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen aikaistuksen tai myöhennyksen ajallinen kesto kuukausina 2000–2007

	Ajallinen jousto kuukausina		kaikki vanhuuseläkkeelle siirtyneet
	aikaistajat	myöhentäjät	
2000	-32	9	-2
2001	-30	9	-2
2002	-34	11	-2
2003	-33	12	-3
2004	-30	10	-3
2005	-22	6	-2
2006	-19	6	-1
2007	-18	8	-1

Myöhentäjien määrän kasvun johdosta myöhentäjien kokonaispanos henkilötyövuosiin suhteutettuna on kuitenkin noussut selvästi eläkeuudistuksen jälkeen ja vuonna 2007 myöhennyksistä saatava työpanos oli 805 henkilötyövuotta. Aikaistuksista aiheutuva työvuosien poistuma sen sijaan oli vuonna 2007 miltei 1 300 henkilötyövuotta, minkä vuoksi joustosta aiheutuva kokonaisvuosityöpanos oli vielä selvästi negatiivinen. Kolmen vuoden tulosten pohjalta suunta näyttäisi kuitenkin olevan myönteinen. Esimerkiksi vuoteen 2004 verrattuna vuoden 2005 työvuosipoistuma oli 17 prosenttia pienempi ja vuonna 2006 peräti 31 prosenttia pienempi edeltävään vuoteen verrattuna. Työvuosien poistuma pieneni selvästi myös vuonna 2007. Vuosina 2003 ja 2004 työvuosien poistuma sen sijaan nousi aiempiin

vuosiin verrattuna jo aiemmin mainitun vanhuuseläkkeen aikaistajien määrän kasvun sekä aikaistusten keston pitenemisen vuoksi (ks. kuvio 4).



Kuvio 4. Vanhuuseläkkeen aikaistuksista ja myöhennyksistä johtuva henkilötyövuosien poistuma ja lisäys vuosina 2000-2007

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna joustavan vanhuuseläkeiän hyödyntämisestä johtuva työvuosien poistuma on ollut erityisen suuri muun muassa siivoojilla, aineenopettajilla ja lehtoreilla sekä perhepäivähoitajilla. Tämä johtuu sekä kyseisten ammattiryhmien suuresta koosta että keskimääräistä pidemmistä ajallisista joustoista; esimerkiksi aineenopettajat ja lehtorit vetäytyivät vuonna 2007 vanhuuseläkkeelle keskimäärin neljä kuukautta ennen eläkeikäänsä. Jousto aikaistuksen suuntaan oli vuonna 2007 selvästi keskimääräistä pidempi myös muun muassa keittiöapulaisten, sosiaalityöntekijöiden sekä kodinhoitajien ja kotiaivustajien joukossa. Hoitoalalla kokonaisvuosityöpanos ja keskimääräinen ajallinen jousto ovat puolestaan jääneet plussan puolelle, mikä johtuu siitä, etteivät ammatillisen eläkeikäjärjestelmän valinneet voi jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

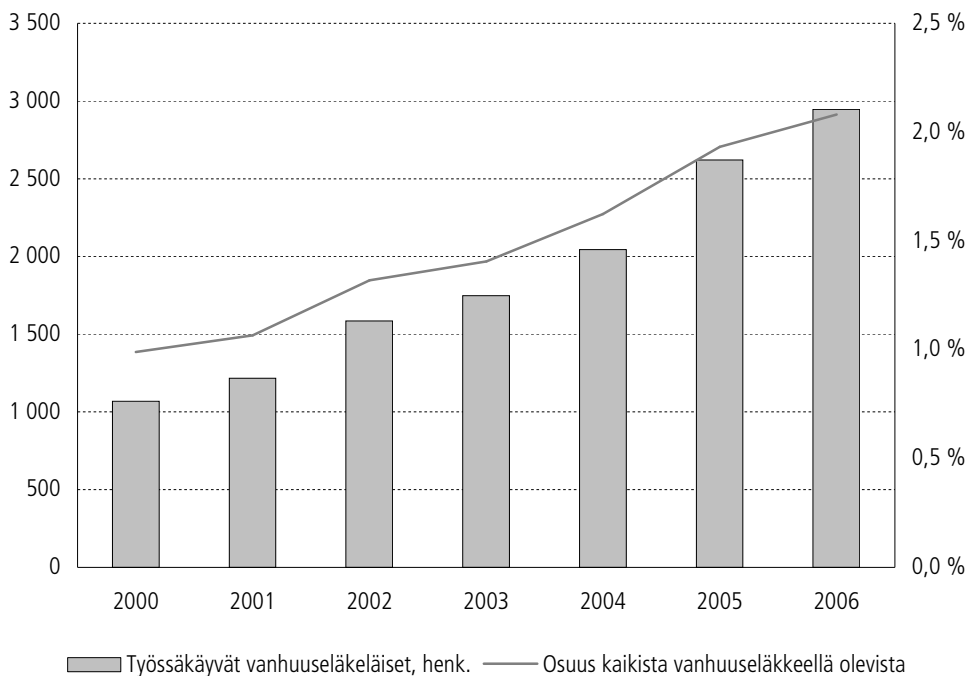
Vanhuuseläkkeellä olevien työssäkäynti

Vuoden 2006 aikana kunta-alalla työskenteli miltei 5 000 henkilöä, jotka olivat jo täyttäneet vanhuuseläkeikänsä⁴. Heistä osa oli jo siirtynyt vanhuuseläkkeelle, mutta jatkanut kuntatyössä jollakin tapaa. Vanhuuseläkkeelle siirtynyt henkilö ei siis välttämättä poistu työelämästä koko-

naan, vaan hän voi palata esimerkiksi hoitamaan parin kuukauden sijaisuutta vanhaan työpaikkaansa tai tehdä tilapäisiä keikkatöitä muutaman kerran vuodessa.

Vanhuuseläkkeellä oleva henkilö saa tehdä töitä rajoituksetta ilman että eläke pienenee. Vuodesta 2005 alkaen myös eläkkeellä ollessa tehdystä työstä karttuu 1,5 prosenttia eläkettä 68-vuotiaaksi saakka. Eläkeuudistuksen yhtenä pyrkimyksenä olikin edistää työssäkäyntiä myös jo eläkkeellä olevien osalta. Toisaalta karttuman kannalta paljon edullisempaa 63-vuotiaille ja sitä vanhemmille on jatkaa töitä ilman eläkkeelle siirtymistä. Tämä saattaakin hieman vaikuttaa eläkeikäisten henkilöiden työssä jatkamista koskeviin valintoihin.

Työssäkäyvien vanhuuseläkeläisten lukumäärä ja osuus suhteessa vakuutettujen kokonaismäärään on 2000-luvulla noussut selvästi. Kun työssäkäyviä vanhuuseläkeläisiä oli 2000-luvun alussa vuosittain noin 1 000 henkilöä, oli heitä vuonna 2006 miltei 3 000⁵. Myös työssäkäyvien vanhuuseläkeläisten osuus kaikista vanhuuseläkkeellä olevista on noussut. Kun vuonna 2000 vanhuuseläkkeellä olleista noin yksi prosentti teki kunta-alan töitä, vuonna 2006 työtätekevien vanhuuseläkeläisten osuus oli noussut 2,1 prosenttiin (ks. kuvio 5).

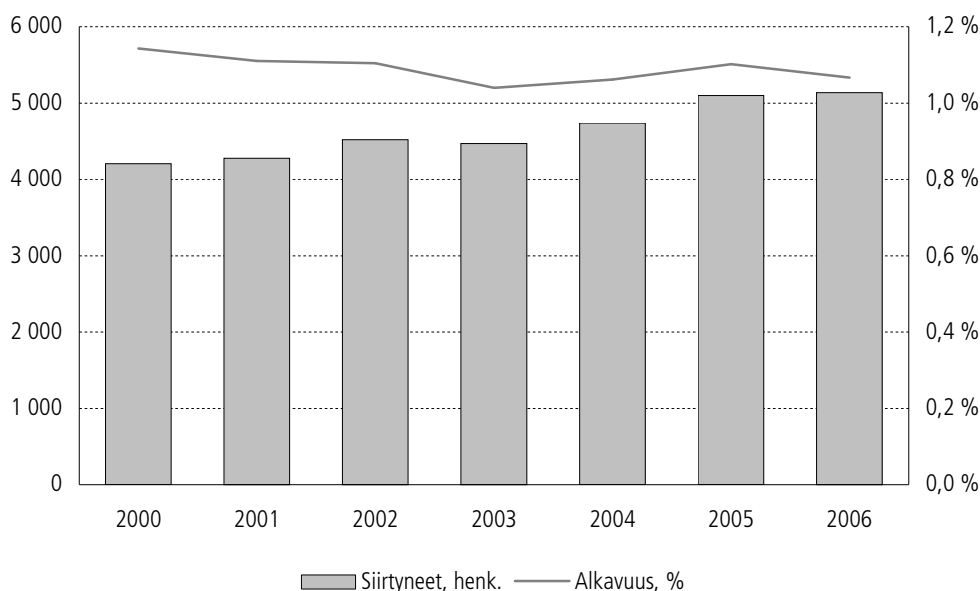


Kuvio 5. Työssäkäyvien vanhuuseläkeläisten lukumäärä ja osuus kaikista vanhuuseläkkeellä olevista vuosina 2000-2006

Yleisintä vanhuuseläkeläisten työssäkäynti on koko 2000-luvun ollut terveys- ja sivistysaloilla. Esimerkiksi lääkäreistä, sairaanhoitajista, perus- ja lähihoitajista, aineenopettajista ja lehtoreista 7–10 prosenttia teki vuonna 2006 kunta-alan töitä vanhuuseläkkeellä ollessaan.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaismäärä on kasvanut koko 2000-luvun keskimäärin neljä prosenttia vuodessa (4 200 hengestä 5 100 henkeen). Kasvu johtuu pääasiassa työkyvyttömyyseläkkeelle riskialttiimpien ikäryhmien suurenemisesta suurten ikäluokkien ikääntymisen myötä. Huomattavaa on, että työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioidu alkavuus ei olekaan kasvanut, vaan itse asiassa laskenut hivenen. Eli kun otetaan ikärakenteen muutos huomioon, työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on jonkin verran vähentynyt 2000-luvulla (ks. kuvio 6).

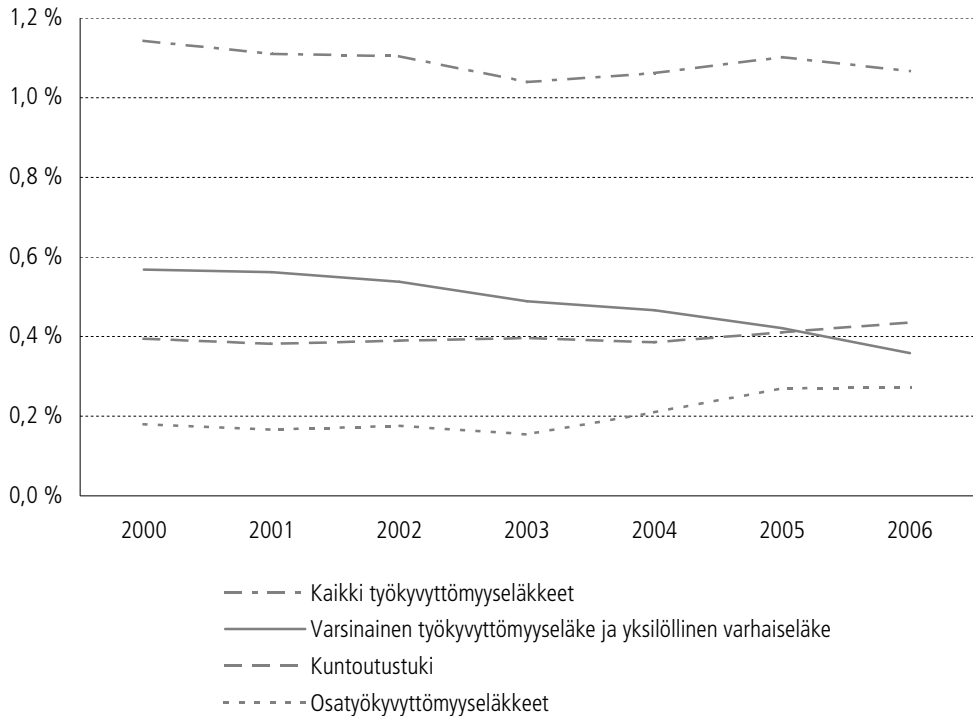


Kuvio 6. Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus 2000-2006

Osatyökyvyttömyyseläkkeet lisääntyneet

Työkyvyttömyyseläkelajien välillä on kuitenkin merkittäviä eroja 2000-luvun kehityksessä. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneiden määrä on pienentynyt 81 prosenttia, kun samaan aikaan täysien osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut yli 100 prosenttia. Myös varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden, kuntoutustukien ja osakuntoutustukien määrät ovat kasvaneet. Vuonna 2006 kuntoutustuelle siirtyi 2 100 henkeä, varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 1 600 henkeä, osatyökyvyttömyyseläkkeille 1 300 henkeä ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle enää 100 henkeä.

Työkyvyttömyyseläkelajien ikävakioidut alkavuudet näyttävät, että täysien toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut voimakkaasti koko 2000-luvun. Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien alkavuus on noussut. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus kasvoi selvästi vuosina 2003–2005, kun taas kuntoutustukien alkavuus on noussut erityisesti vuoden 2004 jälkeen (ks. kuvio 7).



Kuvio 7. Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus 2000–2006

Osatyökyvyttömyyseläkkeen suosion kasvua kuvaa hyvin se, että vuonna 2000 se ei ollut yleisin työkyvyttömyyseläkelaji missään ikäluokassa. Suurimmillaan se oli 56- ja 57-vuotiaiden ikäryhmissä, joissa kuitenkin varsinaisia työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi lähes kaksinkertainen määrä. Sen sijaan vuonna 2006 osatyökyvyttömyyseläke oli yleisin työkyvyttömyyseläke nimenomaan 56- ja 57-vuotiaiden ikäryhmässä. Kuntoutustuki on selvästi yleisin eläkelaji sitä nuoremmassa ikäluokissa ja varsinainen työkyvyttömyyseläke sitä vanhemmissa ikäluokissa.

Kiinnostava piirre työkyvyttömyyseläkkeiden määrien kehityksessä on se, että viime vuosina kuntoutustukia ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä on ruvettu myöntämään yhä vanhemmille ikäluokille. Kuntoutustuelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden yli 54-vuotiaiden alkavuudet ovat kasvaneet. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän kasvu on ollut vielä voimakkaampaa kuin kuntoutustuelle siirtyneiden määrän kasvu. Toisaalta toistaiseksi voimassa olevien täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on selvästi laskenut ainoastaan 58-vuotiaiden ikäryhmässä yksilöllisten varhaiseläkkeiden vähenemisen vuoksi.

Niinpä kaikkien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus eri ikäluokissa on tasoittunut yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneiden vähenemisen myötä. Vuonna 2000 58-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli vielä selvästi suurin (5,3 prosenttia), kun taas vuonna 2006 57–62-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudet ovat melko lähellä toisiaan (2,4–3,3 prosenttia). Voidaankin tulkita, että paine yksilölliselle varhaiseläkkeelle on purkautunut nimenomaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työkyvyttömyyseläkkeille, ja koska niissä ei ole tiukkaa ikärajaa, eläkkeelle siirtyminen hajautuu useammalle ikäryhmälle.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen olosuhteet muuttuneet merkittävästi

Kaiken kaikkiaan eläkkeelle siirtymisen mahdollisuudet ovat muuttuneet merkittävästi 2000-luvulla: henkilökohtaisten vanhuuseläkeikien merkitys pienenee jatkuvasti, osa-aikaeläkkeen ikäraja on noussut 58 ikävuoteen ja yksilöllinen varhaiseläke poistuu kokonaan. Muutokset ovat kohdistuneet erityisesti 56–60-vuotiaisiin. Kun vielä vuonna 2000 henkilökohtainen vanhuuseläkeikä oli monella 58 vuotta ja yksilöllinen varhaiseläke oli mahdollinen 58-vuotiaana, niin vuonna 2006 eläkeiät ovat siirtyneet myöhemmäksi, yksilöllistä varhaiseläkettä ei enää ole ja osa-aikaeläkkeen ikäraja on 58 vuotta.

Näin ollen voidaan sanoa, että työkykyään menettänyt, 55 vuotta täyttänyt kunta-alan työntekijä on nykyään hyvin erilaisessa tilanteessa kuin vielä muutama vuosi sitten (ks. taulukko 3). Eläkkeelle siirtymisen reitit ovat kaventuneet, mutta toisaalta kunnallisessa eläkejärjestelmässä on pyritty markkinoimaan osatyökyvyttömyyseläkettä täyden työkyvyttömyyseläkkeen vaihtoehtona. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä onkin lisääntynyt merkittävästi viime vuosina.

Taulukko 3. Eri eläkelajien alkavuus 56–60 vuoden iässä 2000–2006

Eläkelaji	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Työkyvyttömyyseläke	1,2	1,2	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3
Kuntoutustuki	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	0,4	0,4	0,5	0,4	0,6	0,9	0,9
Yksilöllinen varhaiseläke	1,0	0,9	0,8	0,4	0,3	0,1	0,1
Vanhuuseläkkeet	3,4	3,3	2,8	2,6	2,5	2,3	2,3
Työttömyyseläke	3,5	4,2	2,9	2,7	2,1	1,8	1,9
Osa-aikaeläke	5,6	4,3	7,3	2,4	0,9	1,6	2,2

Vuonna 2000 eläkkeelle siirtyi 9,9 prosenttia ikäluokasta, kun vuonna 2006 eläkkeelle siirtyi vain 7,1 prosenttia ikäluokasta. Vanhuuseläkkeiden, työttömyyseläkkeiden ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden osuudet ovat laskeneet, kun taas muiden työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet ovat kasvaneet. Lisäksi osa-aikaeläkkeiden alkavuus on vähentynyt selvästi. Lainsäädännöllisten muutosten lisäksi alkavuuksien muutoksiin vaikuttaa jonkin verran se, että ikäryhmän sisäinen ikäjakauma on muuttunut, koska suurten ikäluokkien osuus ikäryhmässä on koko ajan kasvanut.

Eri eläkelajien osuuksien ja alkavuuksien muutoksista voidaan päätellä, että vanhuuseläkkeelle ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneiden ja alkaneiden osa-aikaeläkkeiden alkavuuden vähennys ei ole kokonaan tai suoraan siirtynyt mihinkään toiseen eläkelajiin. Suoria siirymiä on monien samanaikaisten muutosten vuoksi vaikea todentaa. Sen sijaan voidaan olettaa, että varsinainen työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki ovat korvanneet osittain yksilöllisen varhaiseläkkeen ja toisaalta osatyökyvyttömyyseläke osittain osa-aikaeläkkeen.

Eläkelainsäädännön muutosten ja työssä jatkamisen tavoitteet ovat siten täyttyneet 2000-luvulla hyvin, koska siirtymät eläkelajien välillä ovat vain osittaisia. Työssä jatkavat yli 60-vuotiaiksi vajaa prosentti työntekijöitä, jotka olisivat aikaisemmin siirtyneet yksilölliselle varhaiseläkkeelle, yli prosentti työntekijöitä, jotka olisivat aikaisemmin siirtyneet vanhuuseläkkeelle ja

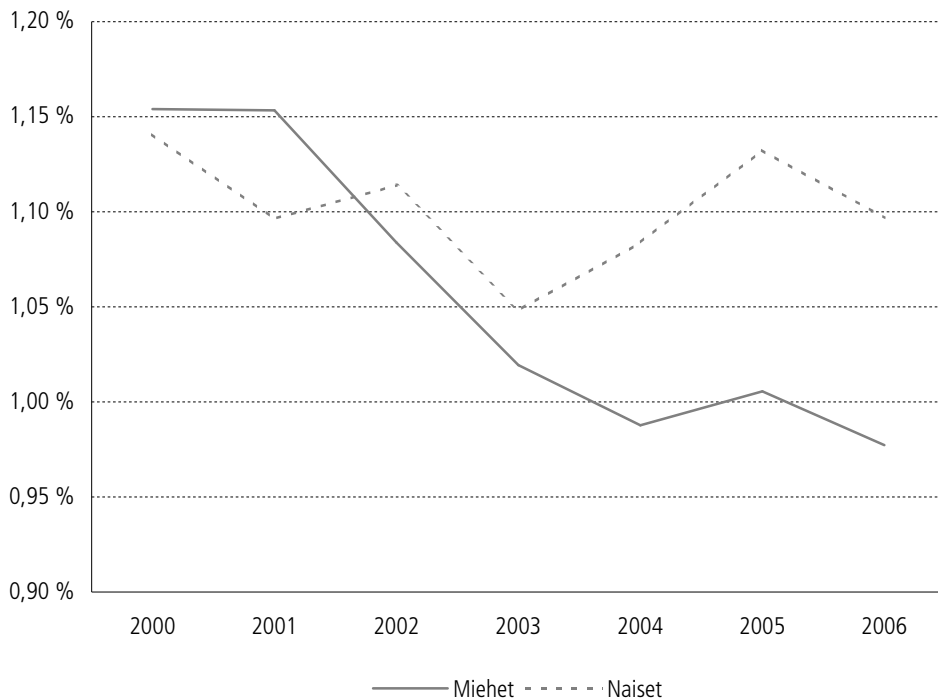
vajaa kolme prosenttia työntekijöitä, jotka olisivat aikaisemmin aloittaneet osa-aikaeläkkeen. On kuitenkin huomattava, että työssä jatkaminen johtuu jo ennen 2000-lukua toteutetuista lainsäädännön muutoksista.

Edellä on tarkasteltu 56–60-vuotiaita kunta-alan työntekijöitä, joihin on kohdistunut eniten eläkelainsäädännön muutoksia. Muissa ikäryhmissä ei olekaan havaittavissa yhtä selviä alka-vuuden muutoksia eri eläkelajeissa. Työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaisalkavuus on pysynyt 56-vuotiaita nuoremmissa ikäryhmissä kutakuinkin samalla tasolla. Jonkin verran varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kuitenkin pienentynyt, samalla kun osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kasvanut.

61–62-vuotiaiden ikäryhmässä vanhuuseläkkeiden alkavuus ei ole merkittävästi muuttunut, mutta sen sijaan yksilöllisten varhaiseläkkeiden ja osa-aikaeläkkeiden alkavuus on pienentynyt samalla kun varsinaisten työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kasvanut. Kokonaisalkavuus on pienentynyt jonkin verran, joten myös 61–62-vuotiaat ovat jatkaneet työelämässä pidempään kuin aikaisemmin.

Osatyökyvyttömyyseläkkeet yleistyneet naisilla

Vuoden 2003 jälkeen miesten ja naisten työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus on kehittynyt eri suuntiin: miesten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on hivenen laskenut, kun taas naisten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on noussut. Vuoteen 2003 asti ikävakioitu alkavuus laski kummankin sukupuolen osalta (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus miehillä ja naisilla 2000-2006

Toistaiseksi voimassa olevien täysien työkyvyttömyyseläkkeiden (eli varsinaisen työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen) ikävakioitu alkavuus on laskenut koko tarkasteluajanjakson ajan, mutta miesten eläkkeiden alkavuus on koko ajan hivenen (noin 10 prosenttia) naisten eläkkeiden alkavuutta korkeammalla tasolla. Määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pysynyt tarkasteluajanjakson aikana melko vakiona, mutta vuoden 2004 jälkeen sekä miesten että naisten eläkkeiden alkavuus on noussut hivenen.

Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat suurimman eron sukupuolten välisessä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudessa. Naisten osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on koko tarkasteluajanjakson ajan noin kaksinkertainen miesten vastaavaan alkavuuteen verrattuna, ja naisten osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus nousee myös vuodesta 2003 selvästi jyrkemmin kuin miesten vastaava alkavuus.

Vuonna 2006 osatyökyvyttömyyseläkkeet olivat 56–58-vuotiaiden naisten suurin työkyvyttömyyseläkelaji, miesten osalta osatyökyvyttömyyseläkkeet eivät puolestaan ole suurin työkyvyttömyyseläkelaji missään ikäluokassa.

Ammattirakenne vaikuttaa luonnollisesti sukupuolten väliseen eroon työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudessa. Monet kunta-alan suurimmat ammattiryhmät ovat merkittävästi joko nais- tai miesvaltaisia, jolloin kumpikin tekijä vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuteen.

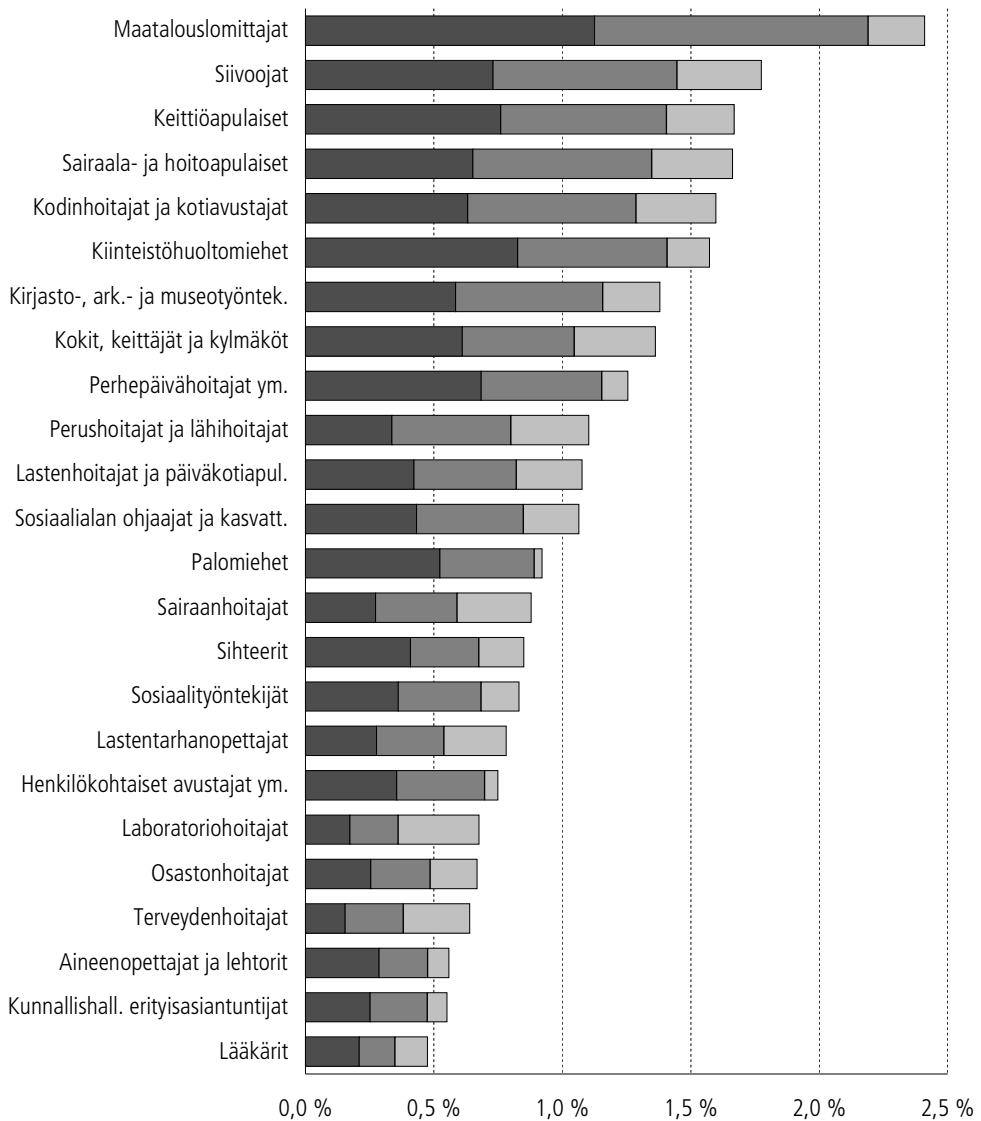
Ammattiryhmien välillä suuria eroja

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ikävakioitu alkavuus on selvästi yhteydessä ammatin luonteeseen (ks. kuvio 9). Mitä korkeampaa koulutustasoa ammatissa vaaditaan, sitä pienempi on työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus (ks. myös Forma 2004b). Selvästi suurin kaikkien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on maatalouslomittajilla. Tarkasteluajanjakson aikana työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kuitenkin kasvanut selvästi lastentarhanopettajilla, kodinhoitajilla ja kotiaavustajilla, lastenhoitajilla ja päiväkotiapulaisilla sekä sairaala- ja hoitoapulaisilla. Sen sijaan toiseen suuntaan on kehittynyt osastonhoitajien, sihteerien, kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijöiden, perhepäivähoitajien ja kiinteistöhuoltomiesten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus.

Osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kasvanut lähes kaikissa ammattiryhmissä. Suurimmat kasvuluvut ovat lastentarhanopettajilla, kodinhoitajilla ja kotiaavustajilla sekä keittiöapulaisilla. Sen sijaan täydet toistaiseksi voimassa olevat työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet lähes kaikissa ammattiryhmissä. Suurimmat vähennykset ovat perhepäivähoitajilla ja sihteereillä. Kuntoutustukien määrä on kasvanut lastentarhanopettajilla, kodinhoitajilla ja kotiaavustajilla sekä sairaala- ja hoitoapulaisilla.

Eri työkyvyttömyyseläkelajien osuus eri ammattiryhmissä vaihtelee merkittävästi (vuonna 2006). Täysien toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus on suurin henkilökohtaisilla avustajilla (44 %), palomiehillä (43 %) ja perhepäivähoitajilla (43 %). Nämä ovat ammattiryhmiä, joissa osa-aikaisen työn mahdollisuus saattaa olla pienempi kuin joissakin muissa ammattiryhmissä. Myös kiinteistöhuoltomiehillä ja keittiöapulaisilla on korkea täysien toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden osuus. Näissä ammattiryhmissä osatyökyvyttömyyseläkekin voisi sopia hyvin ilman suuria työn organisoinnin muutoksia.

Kuntoutustuen osuus on suurin palomiehillä (55 %), maatalouslomittajilla (55 %) sekä sosiaalialan ohjaajilla ja kasvattajilla (54 %). Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus on suurin laboratorionhoitajilla (51 %), sairaanhoitajilla (40 %) ja osastonhoitajilla (35 %).



■ Täysi toistaiseksi voimassa oleva työkyvyttömyyseläke ■ Kuntoutustuki ■ Osatyökyvyttömyyseläke

Kuvio 9. Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus ammattiryhmittäin 2000-2006

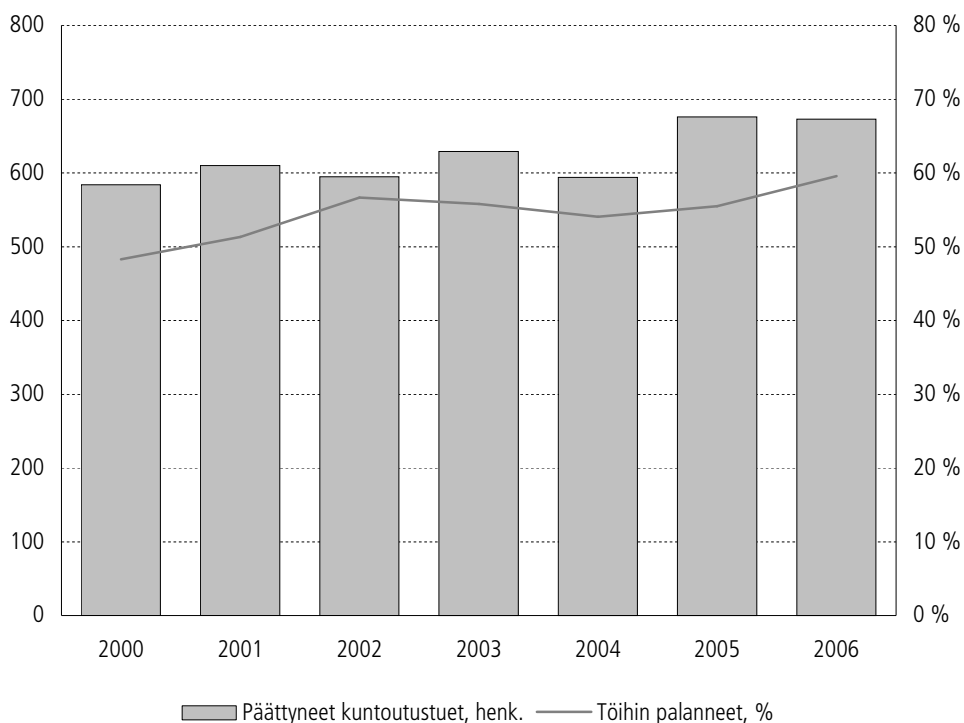
Työn luonteen lisäksi myös muut tekijät vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuteen ja eri eläkelajien jakaumaan. Vanha ammatillinen eläkeikäjärjestelmä on mahdollistanut eläkkeelle siirtymisen joissakin ammattiryhmissä useita vuosia yleistä eläkeikää aikaisemmin. Se ei ole voinut olla vaikuttamatta asenteisiin, mikä saattaa osaltaan nostaa joidenkin ammattiryhmien työkyvyttömyyseläkkeiden määriä. Muutenkin asenne- ja kulttuurierot sekä yleisemmin sosioekonomiset erot eri ammattiryhmissä saattavat selittää eroja myös työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuksissa.

Työkyvyttömyyseläke ei lopeta työntekoa

Työkyvyttömyyseläkkeiden lainsäädännöllinen kehitys 2000-luvulla on mahdollistanut työssä jatkamisen yhä useammalle. Ylipäättään työkyvyttömyyseläkkeitä suhteessa vakuutettujen ikärakenteeseen alkaa vähemmän kuin vuosikymmenen alussa. Täysien toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden selvä väheneminen ja suuntautuminen osatyökyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin merkitsee myös sitä, että työstä poistuminen työkyvyttömyyden vuoksi ei ole niin lopullista kuin aiemmin. Osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla on mahdollista jatkaa työntekoa, ja kuntoutustukijakson jälkeen on mahdollista palata työelämään.

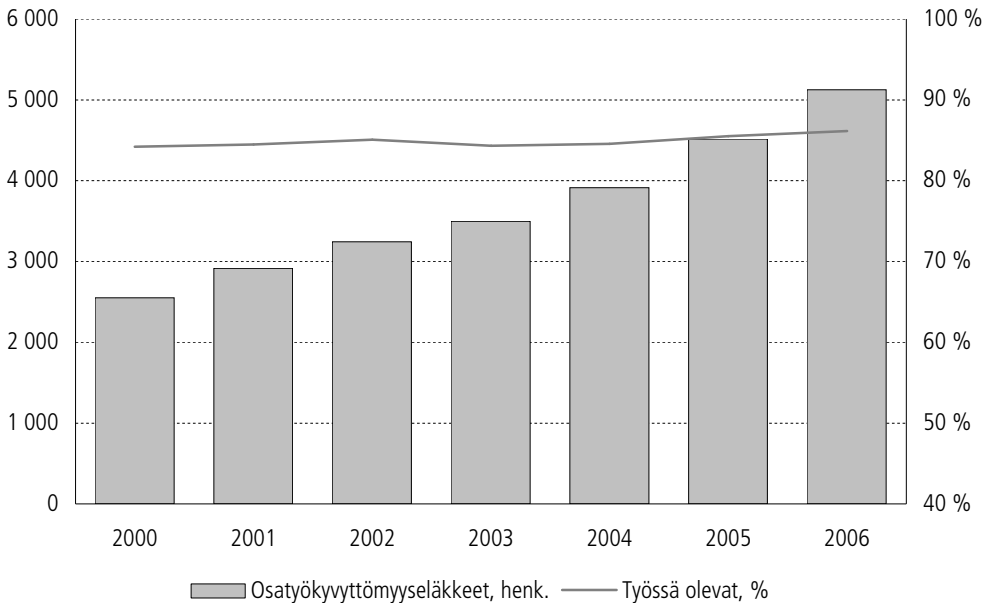
Työelämästä poistumisen ja jatkamisen kannalta oleelliseksi kysymykseksi muodostuikin, mitä osa-aikaisen tai määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen saajalle käy eläkkeen aikana tai sen jälkeen: Onko hän työmarkkinoiden käytettävissä, vai onko osatyökyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki ollut vain reitti siirtyä kokonaan pois työelämästä ensin täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ja myöhemmin vanhuuseläkkeelle?

Päättäneiden kuntoutustukijaksojen määrä on kasvanut samalla kun niitä on alkanutkin enemmän kuin aikaisemmin (ks. kuvio 10). Jos tarkastellaan vuoden aikana päättäneiden kuntoutustukijaksojen jälkeistä tilannetta siten, että kukin henkilö tulee mukaan vain viimeisen päättäneen eläkejakson jälkeen, niin noin puolet palasi suoraan töihin vuosina 2000 ja 2001. Sen jälkeen osuus nousi noin 55 prosenttiin vuosiksi 2002–2005, kunnes vuonna 2006 osuus kohosi 60 prosenttiin. Töihin palanneista selvästi suurin osa palasi samaan ammattiin ja samaan organisaatioon, kuin missä oli aikaisemminkin työskennellytkin. Noin kymmenesosa siirtyi toiseen ammattiin.



Kuvio 10. Päättäneet kuntoutustuet ja kuntoutustuen jälkeen töihin palanneet 2000–2006

Osatyökyvyttömyyseläkkeen kanssa samanaikainen työskentely näyttää olevan yleistä kunta-alalla (ks. kuvio 11). Koko tarkasteluajanjakson aikana noin 85 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkeläisistä työskenteli samaan aikaan. Osuus näyttää hivenen nousseen vuosina 2005 ja 2006, mutta nousu on hyvin vähäistä. Osatyökyvyttömyyseläkeläisistä valtaosa on jatkanut samassa ammatissa ja samassa organisaatiossa työskentelyä. Noin 10 prosenttia on vaihtanut ammattia ja noin kaksi prosenttia organisaatiota. Kahtena viimeisenä tarkasteluvuonna eli eläkeuudistuksen jälkeen samassa ammatissa ja organisaatiossa jatkaneiden osuus on noin prosenttiyksikön pienempi kuin aikaisempina vuosina.



Kuvio 11. Osatyökyvyttömyyseläkeläisten määrä ja samaan aikaan työssä olevat 2000-2006

Työhön paluussa kuntoutustukijakson jälkeen on jonkin verran eroa ammattiryhmien välillä. Helpointa paluu näyttää olevan lastentarhanopettajilla, kokeilla, keittäjillä ja kylmäköillä, sihteereillä, perus- ja lähihoitajilla, sairaanhoitajilla, lastenhoitajilla ja päiväkotiapulaisilla ja siivoojilla. Vaikeinta se näyttää olevan kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijöillä, sairaala- ja hoitoapulaisilla ja henkilökohtaisilla avustajilla. Työhön paluuseen vaikuttaa luonnollisesti mahdollinen työvoimapula (esim. terveydenhuoltoalalla).

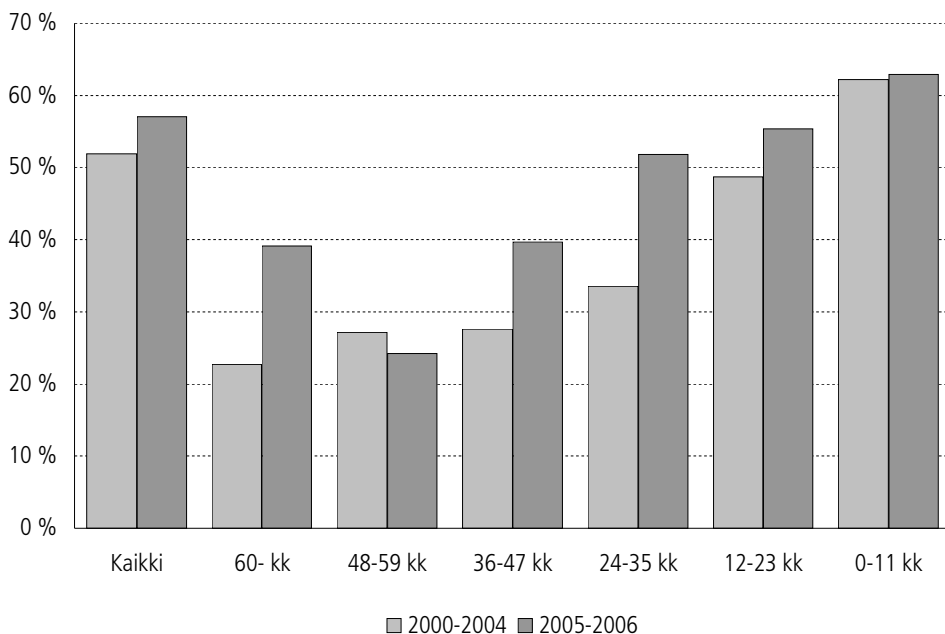
Vuoden 2004 jälkeen työhön paluu on onnistunut useimmin maatalouslomittajilta, lastenhoitajilta ja päiväkotiapulaisilta sekä sihteereiltä, joiden työhön paluu on parantunut selvästi. Myös kiinteistöhuoltomiesten työhön paluu on parantunut merkittävästi. Sen sijaan siivoojilla ja perhepäivähoitajilla tilanne on huonontunut.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla työskentelee eniten sairaanhoitajia, laboratoriohoitajia, terveydenhoitajia ja osastonhoitajia (yli 90 %), mitä voitaneen pitää selvänä merkinä työvoimapulasta. Osatyökyvyttömyyseläkeläiset halutaan pitää töissä. Sen sijaan selvästi keskimääräistä harvinaisempaa työnteko on palomiehillä (alle puolet), henkilökohtaisilla avustajilla, maatalouslomittajilla ja perhepäivähoitajilla (alle 70 %). Näissä ammattiryhmissä työ on

kenties kaikkein fyysisintä, eikä ilman fyysistä raskautta voi työskennellä. Tilanne on kuitenkin parantunut heikoimmissa ammattiryhmissä vuoden 2004 jälkeen siten, että viimeisinä tarkasteluvuosina kaikissa ammattiryhmissä osatyökyvyttömyyseläkeläisistä työskentelee yli 60 prosenttia.

Eläkkeen kesto ja ikä vaikuttavat työssä jatkamiseen

Työhön paluuseen ja työssäoloon vaikuttaa merkittävästi eläkkeen kesto. Alle vuoden kestäneiden kuntoutustukijaksojen jälkeen työhön palaa yli 60 prosenttia eläkejaksonsa päättäneistä työntekijöistä (ks. kuvio 12). Vielä alle kahden vuodenkin jakson jälkeen työhön paluu on todennäköisin vaihtoehto, mutta sitä pidemmillä eläkejaksoilla todennäköisyys palata töihin pienenee merkittävästi. Yli neljä vuotta kestäneissä eläkejaksoissa todennäköisyys on enää alle 30 prosenttia. Tilanne on kuitenkin parantunut vuoden 2004 jälkeen suhteellisesti eniten juuri pitkään kestäneissä kuntoutustukijaksoissa. Yli puolet palasi töihin vielä alle kolmen vuoden eläkejaksokin jälkeen vuosina 2005–2006.

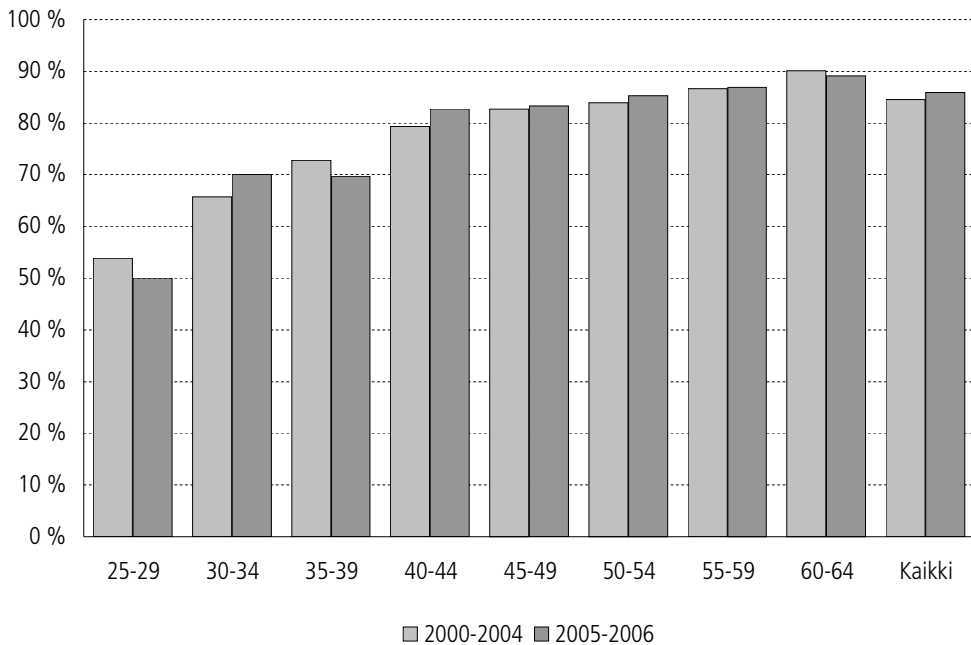


Kuvio 12. Työhön palanneiden osuus kuntoutustukijakson jälkeen eläkkeen keston mukaan 2000–2006

Myös työskentely osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla on selvästi riippuvainen eläkkeen kestosta. Alle vuoden osatyökyvyttömyyseläkejaksos jälkeen töissä käy 95 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkeläisistä. Yli viisi vuotta osatyökyvyttömyyseläkkeellä olleista noin 75 prosenttia käy töissä. Kaiken kestoisissa eläkejaksoissa kehitys on ollut myönteistä vuoden 2004 jälkeen.

Myös eläkeläisen iällä on vaikutus työhön paluuseen. Mitä vanhempi työntekijä on, sen todennäköisempää töihin paluu on kuntoutustukijakson jälkeen. Tämä johtunee siitä, että vanhemmilla työntekijöillä on vakiintuneemmat työsuhteet, joten työpaikalle paluu on helpompaa kuin nuorella, jolla on ollut vasta lyhyt työsuhde. Vanhemmilla työntekijöillä on myös lyhyempiä kuntoutustukijaksoja, joilta on helpompi palata töihin kuin pitkiltä kuntoutustukijaksoilta. 55–59-vuotiaista yli 60 prosenttia palaa töihin, kun alle 35-vuotiaista palaa töihin alle kolmannes. Tässäkin suhteessa kehitys on ollut myönteistä vuoden 2004 jälkeen.

60–64-vuotiaista osatyökyvyttömyyseläkeläisistä 90 prosenttia työskentelee eläkkeen rinnalla ja 55–59-vuotiaista 85 prosenttia, mutta alle 40-vuotiaista vain 70 prosenttia käy työssä eläkkeen rinnalla. Osatyökyvyttömyyseläkejaksot ovat lyhyempiä vanhemmilla työntekijöillä, joten siteet työpaikalle ovat vielä lujat pitkien työsuhteiden ja lyhyiden eläkejaksojen vuoksi. Kehitys on ollut myönteistä vuoden 2004 jälkeen useimmissa ikäryhmissä, mutta 25–29-vuotiaiden ja 35–39-vuotiaiden ikäryhmissä rinnakkainen työnteko on vähentynyt (ks. kuvio 13).



Kuvio 13. Osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla työskennelleiden osuus iän mukaan 2000-2006

Työssä jatkaminen

Eläkkeelle siirtymisen lisäksi työssä jatkamista voidaan tarkastella työntekijöiden työssä pysymistä mittaavien lukujen perusteella. Seuraavassa kuvataankin, miten eläkkeellesiirtymisiän odote ja vakuutettujen työssä pysyminen ovat muuttuneet 2000-luvulla.

Eläkkeellesiirtymisiän odote noussut

Kunta-alan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut yhdellä vuodella (58,3 vuoteen) 2000-luvun aikana (ks. taulukko 4). Keski-ikää on osaltaan nostanut vakuutettujen ikääntyminen sekä keskimääräisen vanhuuseläkeiän nousu, joka puolestaan johtuu em. vanhojen ammatillisten eläkeikien vähittäisestä häviämisestä. Ajallisten muutosten kuvaamiseen eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ei välttämättä olekaan paras mahdollinen mittari, sillä se on riippuvainen vakuutettujen ikärakenteesta. Tämän vuoksi eläkkeelle siirtymisen keski-ässä tapahtuvien muutosten kuvaamiseen soveltuu paremmin eläkkeellesiirtymisiän odote, joka on alkavuusperusteinen mittari.

Eläkkeellesiirtymisiän odote kuvaa, minkä ikäisinä 25-vuotiaat vakuutetut siirtyisivät keskimäärin eläkkeelle, jos eläkkeelle siirryttäisiin tulevaisuudessa samoin kuin tarkasteluvuonna. Vuonna 2006 eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle kuntatyöntekijälle oli 59,7 vuotta⁶. Seitsemän vuotta aikaisemmin odote oli 1,5 vuotta matalampi. Myös 50-vuotiaan kuntatyöntekijän eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut ja vuonna 2006 se oli 61,8 vuotta. (Ks. taulukko 4).

Eläkkeellesiirtymisiän odote onkin ollut 2000-luvulla koko ajan nousussa vuoden 2005 pientä notkahdusta lukuun ottamatta. Vuodesta 2002 vuoteen 2003 odote nousi varsin jyrkästi vanhuuseläkkeelle siirtyneiden ikärajamuutosten myötä. Sen sijaan eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä laski, kun vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä pieneni.

Taulukko 4. Kunta-alan eläkkeelle siirtymisiän odotteet ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2000–2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle	58,2	58,4	58,4	59,4	59,5	59,4	59,7
Eläkkeellesiirtymisiän odote 50-vuotiaalle	60,2	60,3	60,3	61,4	61,4	61,3	61,8
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	57,3	57,8	57,9	57,4	58,1	58,3	58,3

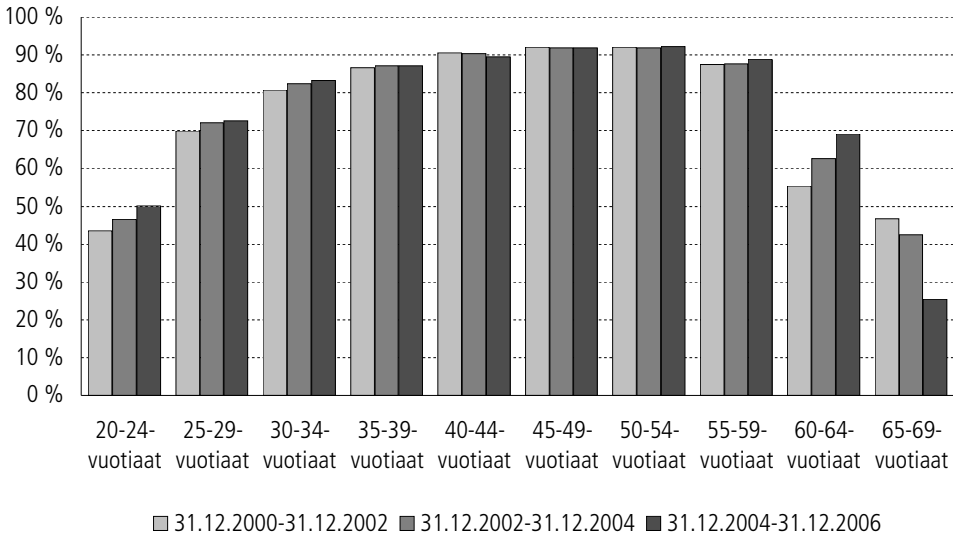
Työssä pysyminen lisääntynyt

Kokonaiskuvan luomiseksi tässä tarkastellaan vielä erikseen vakuutettujen työssä pysymistä eli konkreettista työssä jatkamista. Jos eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt, sen pitäisi näkyä vakuutettujen ikäkohorttien kehityksessä. Eri ikäluokkien supistumisen pitäisi olla hitaampaa 2005–2006 kuin sitä aikaisemmin 2000-luvulla.

Tarkastelujakso jouduttiin rajaamaan kahteen vuoteen, koska tilastotietoja on saatavilla vasta kahdelta eläkeuudistuksen voimassaolovuodelta (2005, 2006). Näin ollen vakuutettuna pysymistä 31.12.2004–31.12.2006 verrattiin ajanjaksoihin 31.12.2000–31.12.2002 ja 31.12.2002–31.12.2004. Kunta-alan työssä jatkajaksi tulkittiin henkilö, jolla oli ollut KuEL:n alainen virka- tai työsuhte voimassa sekä tarkastelujakson alussa että lopussa.

Tarkastelujakson välillä henkilö on voinut olla toisen työnantajasektorin palveluksessa, työttömänä, määräaikaisella eläkkeellä tai muuten työvoiman ulkopuolella, mutta henkilö on kuitenkin palannut kunta-alan töihin. Myöskään kunta-alalta poistumisen syyllä ei ole tässä yhteydessä merkitystä, mutta luonnollisesti nuorissa ikäluokissa syy on useimmiten siirtyminen toiselle työnantajasektorille tai työvoiman ulkopuolelle, kun taas vanhoissa ikäluokissa eläkkeelle siirtyminen.

Kiinteimmin kunta-alan töissä pysyivät 45–54-vuotiaat, joista yli 90 prosenttia jatkoi kunta-alalla kahden vuoden tarkastelujakson lopussa (ks. kuvio 14). Heidän tilanteensa ei ole muuttunut 2000-luvulla. 40–44-vuotiaiden ikäryhmä on ainoa, jossa kunta-alan työssä jatkaminen on jonkin verran vähentynyt 2000-luvulla. Kuitenkin lähes 90 prosenttia heistäkin pysyi kunta-alan töissä kahden vuoden tarkastelujakson aikana.



Kuvio 14. Kunta-alan töissä jatkaneet tarkastelujakson aikana

Alle 40-vuotiaiden ikäryhmissä kunta-alan töissä pysyminen on lisääntynyt 2000-luvulla, mikä johtunee orastavasta ja joissakin ammateissa jo näkyvästäkin työvoimapulasta. Mielenkiintoista on, että jo 25–29-vuotiaiden ikäryhmässä lähes 75 prosenttia työntekijöistä jatkoi kuntatöissä kahden tarkasteluvuoden aikana.

Toinen merkittävä ja tämän artikkelin kannalta tärkeä ilmiö on 55–64-vuotiaiden lisääntynyt työssä jatkaminen. Eläkeuudistuksen jälkeen 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä työssä jatkaminen lisääntyi prosenttiyksikön ja 60–64-vuotiaiden ikäryhmässä peräti kuusi prosenttiyksikköä kahden vuoden aikana. Kun nämä muutetaan vuosittaiseksi työpanokseksi, voidaan sanoa, että eläkeuudistuksen jälkeen ikääntyneiden työssä jatkaminen on lisääntynyt vuosittain noin tuhannen työntekijän työpanoksen verran (joista osa on osa-aikatyössä).

Johtopäätökset

Vuoden 2005 eläkeuudistus on ollut eläkejärjestelmälle merkittävä muutos. Se on muuttanut eläkkeelle siirtymisen malleja jo kolmen vuoden aikana. Vanhuuseläkkeen joustavaa ikärajaa käytetään paljon ja erityisesti vanhuuseläkkeen myöhentäjien osuus on kasvanut. Myös vakuutettujen joukossa työssä yli vanhuuseläkeikänsä jatkaneiden ja vanhuuseläkkeeltä töihin palanneiden osuus on noussut.

Työkyvyttömyyseläkkeiden osalta voidaan todeta, että työkyvyttömyyseläkkeiden lainsäädännölliset muutokset ja osatyökyvyttömyyseläkkeen markkinointi ovat tuoneet työssä jatkamisen mahdollisuuden työkykyään menettäneen kuntatyöntekijän ulottuville. Samalla osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla työskennellään ja kuntoutustuen jälkeen palataan töihin yhä useammin.

Näinkin lyhyen tarkastelujakson aikana voidaan todeta, että eläkkeelle siirtyminen on muuttunut ja myöhentynyt. Muutos on toistaiseksi pieni mutta oikeansuuntainen. Kehitys säilyy todennäköisesti myönteisenä, jos yhteiskunnalliset ja taloudelliset olosuhteet pysyvät vakaina.

Voidaankin sanoa, että työssä jatkaminen on lisääntynyt 2000-luvulla. Työssä jatkaminen ei ole kuitenkaan lisääntynyt pelkästään vuoden 2005 eläkeuudistuksen vuoksi. Sen vaikutusta työssä jatkamiseen ei voida yksiselitteisesti rajata. Sitä aikaisempien kunnallisen eläkelain muutosten merkitys on vielä erittäin suuri, koska eläkeikien ja ikärajojen nostot on toteutettu pitkällä siirtymäajoilla. Myös vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutukset ovat pitkäaikaisia, joten niiden todellista merkitystä työssä jatkamisen kannalta voidaan arvioida kenties 2010-luvulla.

Merkittävää kuitenkin on, että työssä jatketaan entistä pitempään. Peräkkäisillä samaan suuntaan vaikuttavilla eläkeuudistuksilla on saavutettu oikean suuntainen kehitysura. Kehityksen jatkumon takaamiseksi myös uusia lainsäädännön muutoksia on harkittava, vaikka kaikkia edellisen uudistuksen vaikutuksia ei vielä tiedettäisikään.

Viitteet

¹ Poikkeuksena vuonna 1949 ja sitä ennen syntyneet, joilla eläkettä karttuu 2 prosenttia vuosiansioista 63 vuoden ikään saakka.

² Vuonna 1939 syntyneet säilyttivät yleisen 63 vuoden vanhuuseläkeiän, joten he siirtyivät eläkkeelle vuonna 2002. Sen sijaan vuonna 1940 syntyneiden vanhuuseläkeikä oli yli 63 vuotta, joten osa heistä siirtyi eläkkeelle vasta vuonna 2004.

³ Jos mukaan tarkasteluun otetaan myös omais- ja perhehoitajat, myöhentäjien osuus on vielä suurempi. Esimerkiksi vuonna 2006 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä omaishoitajista peräti 57 prosenttia oli jatkanut työtään omaishoitajana eläkeiän ylitettyään.

⁴ Tarkastelussa on mukana kaikki alle 69-vuotiaat työ- tai virkasuhteiset vakuutetut, joilla oli kunta-alan työ- tai virkasuhde ko. vuoden aikana

⁵ Mukaan on laskettu kaikki ne alle 69-vuotiaat henkilöt, joilla oli kunta-alan työ- tai virkasuhde sekä ansioita kunta-alan vanhuuseläkkeellä (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet) ollessaan. Yhtäaikaaisesti vanhuuseläkkeellä ja vakuutettuna olleiden lukumäärä on vielä selvästi suurempi, jos mukaan lasketaan myös esimerkiksi omaishoitotyötä tekevät.

⁶ Odoteluku on laskettu työ- ja virkasuhteisille KuEL-vakuutetuille.

Kirjallisuus

Hakola, T. & Määttänen, N. (2007). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella elinkaarimallilla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA sarja B 226. Hakapaino Oy, Helsinki.

Ilmakunnas, S. & Rantala, J. (2005). Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005, 74–81.

Forma, P. (2004a). Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Forma, P. (2004b). Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus kunta-alan ammattiryhmissä 1995–2001. Teoksessa Forma, P., Halmeenmäki, T., Blomster, P., Peltonen, H. & Tiilikka, T. Artikkeleita kunnallisesta eläkejärjestelmästä, Kuntien eläkevakuutus, Helsinki, 54–71.

Sihto, M. (2005). Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2005, 65–80.

Tilastoliite

Työhyvinvoinnin muutos Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan vuodesta 2003 vuoteen 2006

Tässä liiteosiossa on esitetty Kuntatyö 2010 -tutkimuksen keskeisimpiä työhyvinvointiin ja sen muutosta kuvaavia kysymyksiä taulukkomuodossa. Tulokset on esitetty suorina prosenttijakaumina. Tarkastelun perusaineistot on esitelty tämän kirjan aineiston esittelykappaleessa. Aineistoa on rajattu siten, että tässä tarkastelussa ovat mukana kyselyhetkellä kunta-alalla koko-aikatyössä, osa-aikatyössä tai osa-aikaeläkkeellä olleet vastaajat (vuonna 2003 n=2 612 ja vuonna 2006 n=2 092).

Liitetaulukko 1. Yleinen terveydentila (%)

Millainen on yleinen terveydentiläsi?

	2003	2006
erittäin hyvä	20	17
melko hyvä	48	55
kohtalainen	27	25
melko huono	5	4
erittäin huono	1	0
Yhteensä	100	100
n	2543	2084

Liitetaulukko 2. Arvio omasta työkyvystä (%)

Millaiseksi arvioit työkykysi? Jos työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä, niin minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi? Arvioi asteikon väliltä 0–10.

	2003	2006
0 = Täysin työkyvytön	0	1
1	0	0
2	1	0
3	1	1
4	2	2
5	3	4
6	5	5
7	16	16
8	31	33
9	26	26
10 = Työkyky parhaimmillaan	16	11
Yhteensä	100	100
n	2583	2084
keskiarvo	8,04	7,88
mediaani	8	8

Liitetaulukko 3. Arvio omasta työkyvystä työn ruumiillisten vaatimusten kannalta (%)

Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?

	2003	2006
erittäin hyvä	28	26
melko hyvä	42	43
kohtalainen	24	24
melko huono	5	6
erittäin huono	1	1
Yhteensä	100	100
n	2598	2085

Liitetaulukko 4. Arvio omasta työkyvystä työn henkisten vaatimusten kannalta (%)

Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?

	2003	2006
erittäin hyvä	21	20
melko hyvä	53	54
kohtalainen	22	21
melko huono	4	4
erittäin huono	1	0
Yhteensä	100	100
n	2597	2079

Liitetaulukko 5. Stressin kokeminen (%)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko Sinä nykyisin tällaista stressiä?

	2003	2006
en lainkaan	11	12
vain vähän	33	33
jonkin verran	37	38
melko paljon	15	13
erittäin paljon	3	3
Yhteensä	100	100
n	2601	2045

Liitetaulukko 6. Työuupumuksen ilmeneminen (%)

Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

		ei juuri koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein	Yht.	N
a) Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	2003	8	24	43	20	6	100	2591
	2006	9	25	40	20	5	100	2065
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun on aamulla noustava ylös ja lähdeittävä töihin	2003	11	29	34	20	6	100	2576
	2006	11	30	34	19	5	100	2064
c) Joudun työskentelemään liian lujasti työssäni	2003	8	26	38	22	7	100	2572
	2006	9	28	37	21	6	100	2053
d) Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	2003	30	35	24	8	3	100	2572
	2006	31	35	24	8	3	100	2056
e) Työni stressaa minua aivan liikaa	2003	20	38	28	11	3	100	2563
	2006	20	39	29	10	3	100	2054
f) Työhuolet pyöriivät mielessä vapaa-aikanani	2003	20	30	29	15	5	100	2573
	2006	21	30	29	14	5	100	2059

Liitetaulukko 7. Fyysinen väkivalta tai sen uhka työssä (%)

Oletko työssäsi kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa?

		en koskaan	vuosittain tai harvemmin	kuukausittain tai useammin	Yht.	N
a) Esimiehen taholta	2003	98	2	0	100	2557
	2006	98	1	0	100	2079
b) Työkavereiden taholta	2003	96	4	0	100	2550
	2006	96	4	0	100	2073
c) Asiakkaiden / potilaiden tai sivullisten taholta	2003	55	38	7	100	2575
	2006	51	41	8	100	2068

Liitetaulukko 8. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu työssä (%)

Oletko työssäsi joutunut sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi?

		en koskaan	vuosittain tai harvemmin	kuukausittain tai useammin	Yht.	N
a) Esimiehen taholta	2003	99	1	0	100	2584
	2006	99	1	0	100	2083
b) Työkavereiden taholta	2003	96	4	0	100	2576
	2006	95	4	0	100	2081
c) Asiakkaiden / potilaiden tai sivullisten taholta	2003	85	14	1	100	2576
	2006	85	13	1	100	2080

Liitetaulukko 9. Henkinen väkivalta, kiusaaminen tai syrjintä työssä (%)

Oletko työssäsi joutunut henkisen väkivallan, kiusaamisen tai syrjinnän kohteeksi?

		en koskaan	vuosittain tai harvemmin	kuukausittain tai useammin	Yht.	N
a) Esimiehen taholta	2003	74	22	4	100	2567
	2006	76	21	3	100	2075
b) Työkavereiden taholta	2003	68	27	5	100	2562
	2006	67	29	4	100	2073
c) Asiakkaiden / potilaiden tai sivullisten taholta	2003	72	23	4	100	2552
	2006	63	30	7	100	2068

Liitetaulukko 10. Työhön liittyvien epävarmuustekijöiden esiintyvyys (%)

Onko työssäsi tällä hetkellä seuraavia uhkia?

		erittäin epätod. näk.	melko epätod. näk.	mahdol- linen	melko tod.näk.	erittäin tod.näk.	Yht.	N
a) Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin	2003 2006	62 45	19 28	15 21	2 4	2 2	100 100	2555 2070
b) Lomautus-, irtisano- mis- tai työttömyysuhka	2003 2006	67 58	20 28	9 9	2 2	2 2	100 100	2542 2069
c) Työkyvyttömyysuhka	2003 2006	66 54	22 30	10 12	1 2	1 2	100 100	2526 2065
d) Työmäärän lisääntymi- nen yli sietokyvyn	2003 2006	23 18	29 32	36 36	8 10	4 4	100 100	2555 2059
e) Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen	2003 2006	34 25	40 47	22 23	4 4	1 1	100 100	2541 2068

Liitetaulukko 11. Työnantajan eläkkeelle saakka työssä jatkamista tukeva toiminta (%)

Toimiiko nykyinen työntajasi sellaisella tavalla, että se tukee ihmisiä jatkamaan työssään vanhuuseläikeikään saakka?

	2003	2006
kyllä, erittäin voimakkaasti	3	3
kyllä, voimakkaasti	17	14
jonkin verran	44	46
ei juurikaan	28	30
ei ollenkaan	7	6
Yhteensä	100	100
n	2575	2070

Liitetaulukko 12. Ilmapiiri ja yhteistyö työpaikalla (%)

Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	Yht.	N
a) Pidän työyhteisöstäni	2003	38	47	10	4	1	100	2575
	2006	32	50	12	5	0	100	2068
b) Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	2003	26	47	14	10	2	100	2581
	2006	23	48	15	11	3	100	2069
c) Työpaikkani on kannustava	2003	16	37	27	15	4	100	2572
	2006	13	36	29	18	4	100	2064
d) Työpaikallani arvostetaan työtäni	2003	25	44	19	9	3	100	2570
	2006	21	44	22	11	3	100	2065
e) Työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa	2003	18	43	23	12	4	100	2576
	2006	15	41	26	14	4	100	2058
f) Olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista	2003	40	43	11	5	1	100	2578
	2006	37	46	10	5	1	100	2068
g) Työpaikallani tiedonkulku toimii hyvin	2003	10	39	22	22	7	100	2576
	2006	8	37	24	23	8	100	2066
h) Minua kohdellaan oikeuden- mukaisesti työyhteisössäni	2003	30	44	16	7	3	100	2576
	2006	24	45	19	9	3	100	2068

Liitetaulukko 13. Esimiestyö työpaikalla (%)

Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en samaa enkä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	Yht.	N
i) Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan	2003	19	41	16	17	7	100	2561
	2006	17	38	17	20	7	100	2066
j) Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	2003	22	35	21	14	7	100	2558
	2006	19	34	23	17	7	100	2064
k) Esimieheni kohtelee alaisiaan kohteliaasti ja ystävällisesti	2003	31	38	17	9	4	100	2554
	2006	27	37	21	11	4	100	2061
l) Esimieheni kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa	2003	25	38	18	13	5	100	2558
	2006	23	36	19	16	5	100	2062
m) Esimieheni tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä	2003	14	34	23	19	9	100	2557
	2006	13	34	22	21	10	100	2065
n) Saan riittävästi palautetta esimieheltäni siitä, miten olen onnistunut työssäni	2003	12	29	24	22	12	100	2557
	2006	11	28	26	23	13	100	2065

Liitetaulukko 14. Työhyvinvointia edistävä toiminta työpaikalla ja siihen osallistuminen

Millaista toimintaa tai kehittämistä työpaikallasi on järjestetty työhyvinvoinnin edistämiseksi ja mihin olet itse ottanut osaa?

		On järjestetty, ja olen itse osallistunut	On järjestetty, en ole osallistunut	Ei ole järjestetty	En tiedä onko järjestetty	Yht.	N
a) Ammattitaitoa edistävää koulutusta	2003	67	10	19	4	100	2547
	2006	81	6	11	2	100	2052
b) Työnohjausta	2003	28	15	48	9	100	2515
	2006	36	15	43	6	100	2034
c) Työkiertoa	2003	18	19	55	8	100	2499
	2006	22	21	50	6	100	2029
d) Omaehtoisen opiskelun tukemista	2003	22	23	39	16	100	2500
	2006	31	24	32	13	100	2016
e) Fysioterapiaa, venyttelyä, hierontaa tai taukojumppaa	2003	23	14	57	6	100	2517
	2006	25	13	56	6	100	2030
f) Työtilojen ja työmenetelmien kehittämistä	2003	42	7	42	10	100	2506
	2006	48	6	36	10	100	2021
g) Työvälineiden ja työturvallisuuden parantamista	2003	45	9	35	11	100	2506
	2006	54	7	28	12	100	2028
h) Yhteistyön ja tiedonkulun kehittämistä	2003	47	7	33	13	100	2488
	2006	53	7	27	13	100	2016
i) Työaikajärjestelyjä	2003	34	11	43	11	100	2485
	2006	35	11	42	12	100	2001
j) Liikuntatoimintaa	2003	39	26	30	5	100	2521
	2006	47	24	24	5	100	2033
k) Kulttuuritoimintaa	2003	33	22	36	8	100	2506
	2006	39	20	32	9	100	2022
l) Vapaamuotoisia yhteistilaisuuksia tai matkoja	2003	57	20	18	5	100	2535
	2006	57	18	21	4	100	2039
m) Motivointia ja ohjausta terveisiin elintapoihin	2003	17	12	54	17	100	2485
	2006	22	13	46	19	100	2029

Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010 -tutkimuksen julkaisut

Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (toim.) (2008). Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (2007). Kolme näkökulmaa työterveyshuoltoon. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2007. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) (2006). Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. (2006). Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003–2006. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-aineiston seurantaraportti. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Kivioja, K. (2006). Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Järviö, N. (2006). Työterveyshuolto työntekijän työssä jaksamisen tukijana. Kunta-alan työntekijöiden työterveyspalveluiden käyttö ja tyytyväisyys työterveyshuoltoon. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Saari, P., Blomster, P. & Väänänen, J. (2005). Sosiaali- ja terveysalojen työn haasteista ammattiryhmittäin. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2005. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Blomster, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2005). Työssä pysyminen kunta-alalla 2001–2004. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2005. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Blomster, P. (2004). Katsaus työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) (2004). Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Korhonen, A. (2004). Kuntien toimintatavat pitkittyvissä ja toistuvissa sairauspoissaoloissa. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Saari, P., Forma, P. & Väänänen, J. (2004). Työssä jatkamisen tukeminen ja työhyvinvointitoiminta sairaanhoitopiireissä. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2004). Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Väänänen, J., Forma, P., Saari, P. & Harkonmäki, K. (2003) Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, P., Väänänen, J., Saari, P. & Harkonmäki, K. (2003) Työhyvinvoinnin edistäminen kunnissa vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-aineiston taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2003). Kuntatyö 2010 -tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Kaikki julkaisut ovat ladattavissa Kuntatyö 2010 -tutkimuksen internet-sivuilta:
<http://www.keva.fi/kuntatyo2010>