



KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS
KOMMUNERNAS PENSIONS FÖRSÄKRING

Mainettaan parempi kuntatyö?

Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2008

Pauli Forma,
Pirjo Saari,
Taina Tuomi ja
Janne Väänänen

Mainettaan parempi kuntatyö?

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS
HELSINKI
2008

ISBN 978-952-5317-70-1 (nid.)
ISBN 978-952-5317-71-8 (PDF)
ISSN 1456-6265
Kuntien eläkevakuutus
Helsinki 2008

Kuntien eläkevakuutus
PL 425
Unioninkatu 43
00101 Helsinki
puhelin 020 614 21
faksi 020 614 2011
www.keva.fi
Y-tunnus 0119343-0

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	4
2	Tutkimuksen tavoite, aineistot ja menetelmät	5
3	Tulokset.....	9
3.1	Työn piirteet ja työn tekemisen puitteet.....	9
3.1.1	Työn piirteet	9
3.1.2	Työympäristön häiritsevät tekijät	11
3.1.3	Kiireen ja vaarojen kokeminen	12
3.1.4	Epävarmuustekijät ja henkilöstön vähentäminen.....	18
3.1.5	Ylityöt, työn ja perheen yhteensovittaminen.....	22
3.2	Työyhteisön toimivuus ja työssä jatkamisen tuki.....	26
3.2.1	Syrjintä ja ristiriidat.....	26
3.2.2	Vaikuttamismahdollisuudet	29
3.2.3	Voimavarat työssä ja työyhteisössä.....	32
3.2.4	Esimiestyön piirteet	35
3.2.5	Työssä jatkamista tukevat käytännöt	38
3.2.6	Työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen	40
3.3	Työssä jatkamisen resurssit yksilötasolla	45
3.3.1	Terveys, työkyky ja jaksaminen	45
3.3.2	Erilaisten oireiden kokeminen.....	48
3.3.3	Sairauspoissaolot	50
4	Yhteenveto ja keskustelu.....	52
4.1	Kuntatyön vahvuudet.....	53
4.2	Kuntatyön haasteita.....	54
5	Kirjallisuus	61

Tiivistelmä

Tässä raportissa tarkastellaan laaja-alaisesti kunta-alan työoloja ja työhyvinvointia. Tavoitteena on paikantaa yhtäältä kuntatyön vahvuuksia ja toisaalta haasteita tekemällä vertailuja eri työmarkkinasektorien kesken sekä kunta-alan toimialojen välillä. Lisäksi tarkastellaan lähemmin kunta-alan suurimpia ammattiryhmiä. Aineistoina käytetään Tilastokeskuksen Työolotutkimusta sekä Kuntien eläkevakuutuksen keräämää Kuntatyö 2010 -aineistoa.

Tulosten mukaan kuntatyöllä on monia vahvuuksia. Työ koetaan kokonaisuudessaan monipuoliseksi, kuntatyöntekijöiden työtyytyväisyys on varsin hyvä ja oma työ koetaan merkittäväksi. Työn merkittäväksi kokeminen on erityisen yleistä sosiaali- ja terveysalalla sekä sivistystoimessa. Kuntatyön vahvuustekijäksi nousee myös työsuhteiden varmuus, vaikka samaan aikaan on muistettava, että nuoremmassa ikäryhmissä määräaikaista työsuhteita on kunta-alalla paljon. Kunta-alalla työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa koetaan vähemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Myös työyhteisöjen toimintaan liittyy kunta-alalla monia positiivisia piirteitä. Työntekijät kokevat usein työnsä tulokselliseksi ja hyödylliseksi ja he voivat soveltaa työssä omia ideoitaan ja kokevat voivansa osallistua työnsä suunnitteluun. Näin on erityisesti sivistysalalla. Kuntatyöntekijät kokevat myös varsin usein saavansa arvostusta työyhteisössään sekä tukea ja rohkaisua työtovereiltaan. Ongelmista keskustellaan enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla ja tietoja välitetään avoimesti. Ilmapiiri koetaan myös kannustavaksi ja töiden organisointi hyväksi. Myös esimiestyö on kunta-alalla varsin kilpailukykyistä suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin.

Monista myönteisistä puolistaan huolimatta kuntatyöllä on kuitenkin monia haasteita. Työ koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi ja erityisesti kiire varjostaa työhyvinvointia. Nämä ovat erityisen polttavia ongelmia sosiaali- ja terveysalalla, mutta kiire on yleinen ongelma koko kunta-alalla. Kunta-alalla esiintyy myös puutteita fyysisissä työoloissa kuten työtilojen puutteellista ilmanvaihtoa, tilaustausta sekä home-ongelmia. Ergonomiaan liittyviä haasteita ovat vaikeat tai epämukavat työasennot ja raskaat nostamiset, jotka ovat yleisiä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Yleinen työympäristön haittatekijä on myös työympäristön rauhattomuus. Kuntatyöhön liittyviä vaaroja ovat rasitusvammat, sairauksien tarttuminen sekä väkivallan ja tapaturman aiheuttamisen vaarat, jotka käytännössä ovat hyvin pitkälle sosiaali- ja terveysalaan liittyviä tekijöitä. Kuntatyöntekijät joutuvat myös häirinnän tai väkivallan kohteeksi useammin kuin muiden työmarkkinasektorien työntekijät.

Työn hallinta voisi kompensoida montaa edellä mainittua tekijää ja parantaa näin työhyvinvointia. Työn hallinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin valitettavan vähäisiä, joskin erot kunta-alan eri toimialojen välillä ovat merkittävät. Kuntatyöntekijöillä on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin, aikatauluihin, siihen keiden kanssa työskentelee sekä työtahtiinsa kuin muiden sektorien työntekijöillä. Kuntatyöntekijät joutuvat myös joustamaan muiden sektoreiden työntekijöitä enemmän työajoista esimiehen vaatimuksesta. Samoin ylitöitä tehdään enemmän kuin työntekijät haluaisivat ja työasiat kulkeutuvat ainakin ajatuksissa myös vapaa-aikaan.

Kunta-alalla esiintyy myös jonkin verran erilaisia syrjintäkokemuksia. Nämä kokemukset liittyvät esimerkiksi työn tai työvuorojen jakoon ja arvostuksen saamiseen. Työntekijöiden välillä sekä

alaisten ja esimiesten välillä esiintyy ristiriitoja. Esimiestyössä tulisi kehittää palautteen antamista. Työssä viihtymistä vähentävät myös hankalat asiakkaat, palkkaus, kiire ja kehittymismahdollisuuksien puute. Työkykyyn liittyen havaittiin, että kuntoutustarvetta sekä erilaisia tuki- ja liikuntaelinten oireita koetaan kunta-alalla muita sektoreita enemmän.

Ikäryhmätarkastelut osoittivat monien työhyvinvointiin liittyvien teemojen olevan iästä riippumattomia. Silti havaittiin myös painotuseroja. Nuoret työntekijät arvioivat esimiestyötä sekä työyhteisön toimintaa hivenen positiivisemmin kuin vanhemmat työntekijät. Nuorempien työntekijöiden terveys ja työkykytilanne on luonnollisesti parempi kuin vanhempien työntekijöiden. Keski-ikäiset työntekijät kokevat työn henkistä raskautta enemmän kuin nuorimpaan ja vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat työntekijät. Keski-ikäiset työntekijät kokevat myös työmäärän lisääntymisen uhkaa tarkastelluista ikäryhmistä kaikkein eniten. Työ ja osaaminen vastaavat paremmin toisiaan kun siirrytään nuoremista vanhempiin ikäryhmiin. Vanhemmissa ikäryhmissä työsuhteiden myös työsuhteiden turvallisuus koetaan paremmaksi. Vanhemmilla työntekijöillä havaittiin olevan enemmän vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön. Vanhemmat työntekijät kokevat kuitenkin nuorempia enemmän työkyvyttömyyden uhkaa sekä erilaista oireilua. Vanhemmat työntekijät kokevat myös nuorempia enemmän kuntoutustarvetta sekä työväsymystä.

Työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus. Samallakin työpaikalla kokemus työhyvinvoinnista voi olla eri työntekijöillä erilainen. Keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin ja työolojen parantamisessa ovat työntekijä itse, esimies sekä työterveyshuolto. Kuntastrategian ja henkilöstöstrategian tasolla luodaan puitteet työhyvinvoinnille ja sen ylläpitämiselle. Keskeistä tulevana vuosina on se, miten työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen resursseja osataan käyttää. Pelkästään se, että toteutetaan erilaisia työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimenpiteitä ei riitä. Olennaista on se, että toiminta on vaikuttavaa niin, että työhyvinvointi ja työkyky tosiasiallisesti paranevat. Tämä edellyttää muun muassa toimenpiteiden aktiivista seurantaa.

1 Johdanto

Työelämää koskevien tutkimusten tavoitteena on useimmiten ongelmien paikantaminen kehittämistoimien suuntaamiseksi. Siksi tutkimukset raportoivat useimmiten haasteista ja työhyvinvoinnin pulmista, eivätkä niinkään teemoista, jotka ovat vaikkapa jonkin työmarkkinasektorin tai ammattialan vahvuustekijöitä tai positiivisia piirteitä. Onkin perusteltua sanoa, että tutkimukset tuottavat usein enemmän tietoa työelämän negatiivisista olosuhteista ja haasteista kuin positiivisista tekijöistä ja voimavaroista. ”Negatiivisuuden kehää” vahvistaa se, että tiedotusvälineet näyttävät usein olevan halukkaampia uutisoimaan työelämän ongelmista kuin positiivista asioista. Näin julkisuudessa saattaa esiintyä runsaastikin erilaisia työelämän ongelmia esiin nostavia tutkimustuloksia.

Kuntatyötä koskevat tulokset saattavat ajautua erityisen voimakkaaseen negatiivisuuden kehään. Kuntatyönä tuotetut palvelut rahoitetaan suureksi osaksi verovaroin ja ne koskevat laajoja kansalaisryhmiä heidän eri elämänvaiheissaan. Siksi palvelujen laatua ja riittävyyttä ja myös kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja työoloja käsitellään vilkkaasti paikallislehtien palstoilla ja myös valtakunnallisesti. Koska kuntatyö koskettaa laajoja kansalaisryhmiä, se on julkisuudelle avoimempaa kuin yksityisissä yrityksissä tehtävä työ ja sen tekemisen olosuhteet.

Kuntatyötä myös tutkitaan erittäin paljon. Monet suomalaista työelämää koskevat tutkimukset ovat kohdentuneet juuri kuntasektoriin. Tällaisia hankkeita ovat muun muassa Työterveyslaitoksen *Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimus* (Tuomi 1995), *Kunta 10*-tutkimus sekä *Sairaalahenkilöstön seurantatutkimus* (ks. esim. Vahtera 2002). Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmä julkaisee vuosittain *Kunta-alan työolobarometria* (Työturvallisuuskeskus 2008). Tutkimushankkeita, joiden avulla voidaan tarkastella kaikkien työmarkkinasektorien työoloja, ovat muun muassa Tilastokeskuksen *Työolot -tutkimus* (Lehto & Sutela 2004), Työterveyslaitoksen *Työ ja Terveys Suomessa* -tutkimus (Kauppinen ym. 2007) sekä Työministeriön *Työolobarometri* (Ylöstalo 2007). Lisäksi toteutetaan erilaisia yksittäisiä pienempiä hankkeita, joiden avulla saadaan tietoa kunta-alan työoloista. Tutkimuksen suuresta määrästä johtuen nimenomaan kuntatyötä koskevat uutiset ovat julkisuudessa usein.

Kuntatyöhön kohdistuu monenlaisia ajankohtaisia haasteita, jotka saattavat heijastua työkykyyn ja työhyvinvointiin. Työntekijöiden keski-ikä on korkea, työvoimasta on monin paikoin niukkuutta aiheuttaen kiirettä ja aikapainetta, asiakkaiden ongelmat ovat aikaisempaa monisäikeisempiä ja PARAS -hanke lisää epävarmuutta tulevaisuuden suhteen monessa organisaatiossa. Siksi lienee perusteltua sanoa, että kuntatyön maine perustuu sekä faktaan että fiktion. Maine perustuu sekä tosiasiallisesti haasteellisiin työelämän olosuhteisiin että julkisuudessa syntyneeseen mielikuvaan kuntatyöstä. Työvoimakilpailun kiristyessä työnantajamaine ja sen vaaliminen korostuu (ks. Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kuntien eläkevakuutus 2008). STTK:n teettämän kyselytutkimuksen mukaan 45 prosenttia suomalaisista piti kuntien työnantajamainetta erittäin hyvänä tai hyvänä (STTK 2008). Jotta tiedetään tarkasti, mitä haasteita ja mitä vahvuuksia kuntatyöhön liittyy, kunta-alan työelämän ja työolojen positiivisten ja negatiivisten piirteiden tiivistäminen yhteen ja arvioiminen on tärkeää.

Tämä raportti pyrkii vastaamaan otsikossa esitettyyn kysymykseen: onko kuntatyö mainettaan parempi. Onko työhyvinvointi kunta-alalla paremmalla, huonommalla vai samanlaisella tolalla kuin

muilla työmarkkinasektoreilla? Raporttiin on koottu mahdollisimman laajasti erilaisia työhyvinvointia ja työoloja koskevia mittareita, jotta saataisiin kattava kuva eri työmarkkinasektoreihin liittyvistä ominaispiirteistä. Sen lisäksi, että raportissa tarkastellaan työelämään liittyviä tekijöitä sektoreittain, pureudutaan siinä vielä syvemmälle kunta-alaan vertailemalla toimiala- ja ammattiryhmä sekä ikäluokkakokohtaisia eroja kunta-alan sisällä. Kantavana teemana on työssä jatkaminen ja sen tukeminen. Artikkelin empiiriset analyysit jakaantuvat kolmeen osioon, jotka ovat työ, työssä jatkamisen tukeminen sekä yksilön resurssit. Lopussa tulokset kootaan yhteen ja pohditaan, mitä haasteita ne asettavat työhyvinvoinnin kehittämistoiminnalle kunnissa.

2 Tutkimuksen tavoite, aineistot ja menetelmät

Tutkimuksen tavoitteet ovat seuraavat:

- 1) Tiivistää yhteen erilaisia työssä jatkamisen kannalta olennaisia tekijöitä, jotka ovat nimenomaan kunta-alan erityispiirteitä.
- 2) Paikantaa työssä jatkamiseen liittyviä erityispiirteitä kunta-alan sisällä eri toimialoilla.
- 3) Tarkastella työssä jatkamiseen liittyviä erityispiirteitä kunta-alan suurimmissa ammattiryhmissä

Pääasiallisena aineistona käytetään Tilastokeskuksen vuonna 2003 keräämää Työolot -aineistoa. Aineiston keruutapana oli käyntihaastattelu. Projektia ja aineistoa on esitelty laajemmin julkaisussa Lehto & Sutela (2004). Aineisto on yksi laajimpia työoloja tarkastelevia aineistoja Suomessa, joka mahdollistaa sektorivertailut eri työmarkkinasektorien (valtio, kunta, yksityinen) välillä. Aineisto on käyttökelpoinen tämän raportin tarkoituksiin, vaikka sen keräämisestä on kulunut jo jonkin verran aikaa. Tämä siksi, koska tavoitteena on pääosin tarkastella erilaisia rakenteista johtuvia eroja eri työmarkkinasektorien välillä, eikä niinkään tuottaa ajantasaista kuvaa työoloista eri työmarkkinasektoreilla. Työolot -aineistoa on hyödynnetty myös aikaisemmissa työmarkkinasektoreja vertailevissa julkaisuissa (Jurvansuu & Huuhtanen (2004) sekä Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004). Näissä näkökulma on kuitenkin ollut kapeampi tutkimuksen kohdistuessa joko ikääntyneisiin työntekijöihin tai tiettyihin toimialoihin.

Työolotutkimuksen aineiston koko vuonna 2003 oli yhteensä 4 089 tapausta. Aineisto jakautuu työmarkkinasektoreihin siten, että yksityisellä sektorilla työskenteleviä oli mukana 2 669, kuntasektorilla työskenteleviä 1 111 ja valtiosektorilla työskenteleviä 309. Toimialoittaisessa tarkastelussa kunta-alan aineisto jaetaan viiteen toimialaa jotka ovat sivistysala, sosiaaliala, tekninen ala, terveysala sekä yleinen ala. Aineiston rakenne näiden taustamuuttujien mukaan on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Aineiston jakautuminen kolmeen työmarkkinasektoriin ja kunta-alan aineiston jakautuminen toimialoihin, % (n)

Työmarkkinasektorit	
Yksityinen	65 (2669)
Valtio	8 (309)
Kunta	27 (1111)
Yhteensä	100 (4089)
Kuntasektorin toimialat	
Sivistys	21 (231)
Sosiaali	17 (188)
Tekninen	20 (219)
Terveys	31 (345)
Yleinen	11 (124)
Yhteensä	100 (1107)

Taulukossa 2 tarkastellaan aineiston rakennetta eräiden taustamuuttujien mukaan työmarkkinasektorien sisällä. Kuntasektori erottautuu naisvaltaisena, sillä 73 % työntekijöistä on naisia. Julkisella sektorilla työntekijöiden osuus vanhemmissa ikäryhmissä on suurempi, yksityisellä sektorilla ikärakenne on tasapainoisempi. Valtiosektorilla koulutustaso on korkein, sillä noin joka kolmas valtiosektorin työntekijä on suorittanut korkeakoulututkinnon. Kuntasektorilla on runsaasti keskiasteen sekä alemman korkeakouluasteen suorittaneita työntekijöitä. Yksityisellä sektorilla on eniten työntekijöitä, joiden koulutustaso on matala. Julkinen sektori erottautuu myös työsuhteiden määräaikaaisuuden suhteen: sekä valtiosektorilla että kuntasektorilla määräaikaississa työsuhteissa työskentelee noin joka neljäs työntekijä, yksityisellä sektorilla vain noin joka kymmenes. Työaikamuodon suhteen yksityinen sektori ja kuntasektori ovat samankaltaisia: molemmissa vuorotyötä tekee noin joka viides työntekijä. Valtiosektorilla vuorotyötä tekee noin joka kymmenes työntekijä.

Taulukko 2. Aineiston rakenne eräiden muuttujien mukaan työmarkkinasektoreittain, % (n)

	Valtio	Kunta	Yksityinen
Sukupuoli ***			
Mies	50 (156)	23 (252)	57 (1525)
Nainen	50 (153)	73 (859)	43 (1144)
Ikä ***			
15–24	4 (11)	3 (33)	10 (256)
25–34	22 (68)	17 (193)	25 (663)
35–44	21 (65)	28 (301)	26 (694)
45–54	34 (102)	33 (377)	26 (689)
55–64	20 (63)	18 (207)	13 (367)
Koulutus ***			
korkeintaan perusaste	8 (24)	12 (134)	21 (568)
keskiasteen koulutus	29 (89)	39 (438)	48 (1270)
alempi korkea-aste	29 (90)	34 (373)	24 (648)
ylempi korkeakouluaste	34 (106)	15 (166)	7 (183)
Työsuhde ***			
Pysyvä	76 (236)	77 (854)	91 (2423)
Määräaikainen	24 (73)	23 (257)	9 (244)
Työaikamuoto ***			
Päivätyö	82 (252)	69 (761)	66 (1770)
Vuorotyö	10 (32)	22 (239)	21 (557)
Muu	8 (25)	10 (111)	13 (341)

Myös kuntasektorin sisällä, toimialojen välillä on eroja edellä mainittujen kysymysten mukaan (taulukko 3). Kuntasektorin naisvaltaisia aloja ovat sosiaaliala, terveysala sekä yleinen ala, kun taas sivistystoimi sekä tekninen sektori ovat sukupuolen suhteen tasapainoisempia. Keski-ikältään korkeimpia toimialoja ovat tekninen toimiala sekä yleinen toimiala. Näillä toimialoilla noin joka neljäs kuuluu vanhimpaan 55–64-vuotiaiden ikäryhmään. Samalla näillä toimialoilla nuorimpiin ikäluokkiin sijoittuu vähemmän työntekijöitä. Sivistystoimessa sekä sosiaali- ja terveysalalla ikärakenne on hivenen tasapainoisempi, koska myös nuorempiin ikäryhmiin sijoittuu työntekijöistä noin 20 %. Koulutuserot kuntasektorin eri toimialoilla ovat merkittävät. Sivistystoimi erottuu korkeimmalla koulutuksellaan: lähes 90 % työntekijöistä on suorittanut alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Toisen ääripään muodostaa tekninen sektori, jossa noin 85 %:lla työntekijöistä on korkeintaan keskiasteen koulutus. Kaikilla kuntasektorin toimialoilla on varsin runsaasti määräaikaisia työsuhhteita. Eniten niitä on kuitenkin sosiaali- ja terveysalalla ja vähiten teknisellä alalla. Vuorotyö on tyypillistä terveysalalle, missä lähes joka toinen työntekijä tekee vuorotyötä. Sosiaalialalla lähes joka viides työntekijä tekee vuorotyötä ja teknisellä sektorillakin joka kymmenes työntekijä.

Taulukko 3. Kunta-alan aineiston rakenne eräiden muuttujien mukaan toimialoittain, % (n)

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Sukupuoli ***					
Mies	36 (84)	4 (8)	47 (103)	11 (37)	15 (19)
Nainen	64 (147)	96 (180)	53 (116)	89 (308)	85 (105)
Ikä					
15–24	2 (3)	5 (8)	4 (8)	3 (12)	2 (2)
25–34	21 (48)	18 (35)	14 (30)	19 (65)	11 (14)
35–44	27 (64)	28 (51)	27 (59)	27 (91)	30 (35)
45–54	30 (70)	32 (61)	32 (71)	37 (130)	33 (43)
55–64	19 (46)	18 (33)	23 (51)	13 (47)	24 (30)
Koulutus ***					
korkeintaan perusaste	4 (5)	16 (29)	24 (64)	5 (16)	17 (19)
keskiasteen koulutus	21 (28)	58 (114)	54 (118)	40 (134)	35 (43)
alempi korkea-aste	34 (92)	21 (37)	17 (36)	44 (158)	37 (49)
korkeakouluaste	41 (106)	5 (8)	4 (1)	11 (37)	12 (13)
Työsuhte *					
Pysyvä	78 (180)	72 (136)	84 (184)	74 (254)	78 (97)
Määräaikainen	22 (51)	28 (52)	16 (35)	26 (91)	22 (27)
Työaikaumuoto ***					
Päivätyö	86 (199)	72 (135)	76 (167)	43 (147)	90 (111)
Vuorotyö	2 (5)	17 (32)	11 (25)	48 (167)	6 (8)
Muu	12 (27)	11 (21)	12 (27)	9 (31)	4 (5)

Työolotutkimus-aineiston lisäksi raportissa hyödynnetään Kuntatyö 2010 -tutkimuksen vuonna 2006 kerättyä aineistoa (aineiston esittelystä, ks. Forma, Harkonmäki, Saari & Väänänen 2007). Tämän aineiston avulla tarkastellaan työkykyä, terveyttä ja työhyvinvointia kunta-alan suurimmissa ammattiryhmissä. Tarkastelut perustuvat pieniin tapausmääriin, joten tuloksia on syytä pitää lähinnä suuntaa antavina ja täydentämään erilaisia ammattialakohtaisia tutkimuksia. Aineistoa on esitelty liitetaulukossa 26. Ammattiryhmäkohtaiset tulokset ovat liitetaulukoissa 26-32. Tekstissä nostetaan esiin kiintoisimpia ammattiryhmäkohtaisia tuloksia.

Menetelmänä raportissa käytetään suoria jakaumia ja ristiintaulukointeja. Tilastolliset merkitsevyydet on testattu khi²-testillä (* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$).

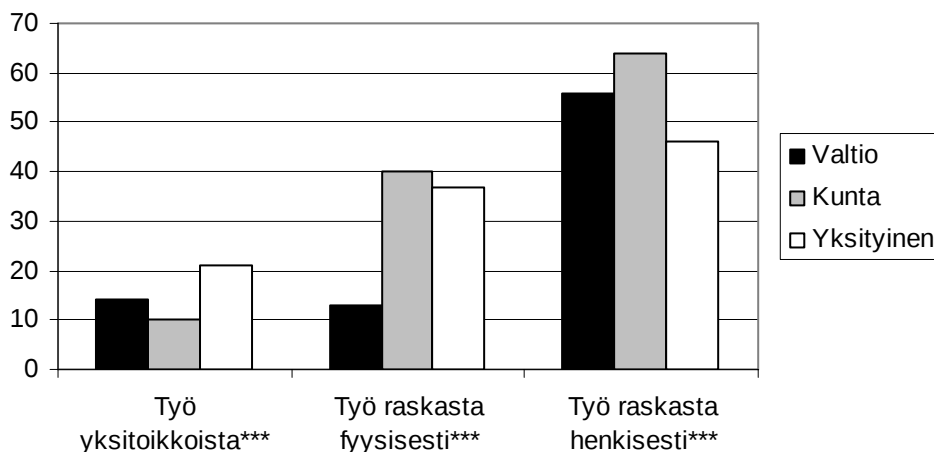
3 Tulokset

3.1 Työn piirteet ja työn tekemisen puitteet

3.1.1 Työn piirteet

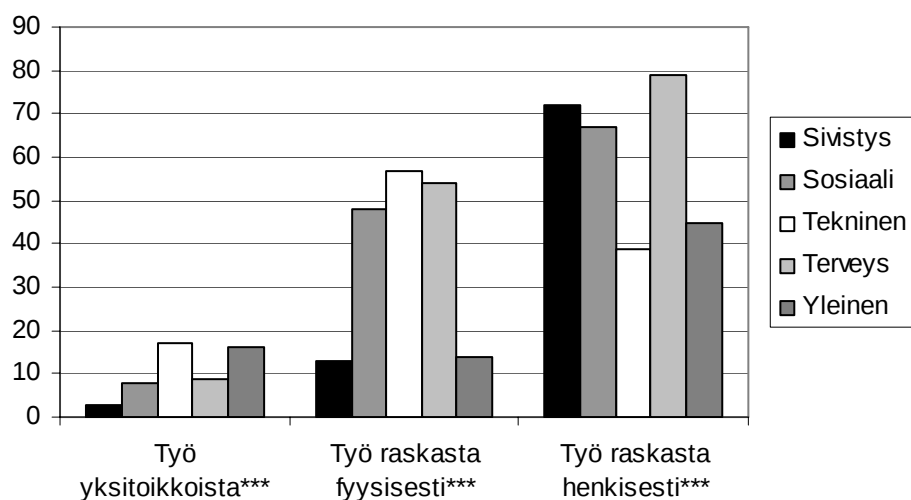
Työn piirteiden osalta tarkastellaan työn koettua henkistä ja fyysistä raskautta sekä yksitoikkoisuutta (kuvio 1). Kuntatyön erityispiirteeksi osoittautuu erityisesti työn henkinen raskaus. Yhteensä 64 % kuntatyöntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Työnsä fyysisesti raskaaksi kokevia työntekijöitä on kuntasektorilla suurin piirtein saman verran (40 %) kuin yksityisellä sektorilla. Valtiosektorilla työn fyysistä raskautta koetaan vain vähän. Yksityisen sektorin työ erottuu muita sektoreita yksitoikkoisempaan kuntatyöntekijöiden kokiessa kaikkein vähiten yksitoikkoisuutta työssään. Kuntatyöntekijöistä vain 10 % kokee työnsä yksitoikkoiseksi.

Kuvio 1. Työn piirteitä eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kun tarkastellaan työn piirteitä kunta-alan sisällä eri toimialoilla, voidaan havaita joitakin kiintoisia eroja (kuvio 2). Työ koetaan henkisesti kaikkein raskaimmaksi terveysalalla (80 %), mutta myös sivistysalalla sekä sosiaalialalla noin 70 % työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Teknisellä toimialalla sekä yleisellä toimialalla työnsä henkisesti raskaaksi kokevia on noin 40 % työntekijöistä. Työn fyysinen raskaus korostuu sosiaalialalla, terveysalalla sekä teknisellä sektorilla, kun noin 50-60 % työntekijöistä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Työ koetaan kaikkein yksitoikkoisimmaksi teknisellä toimialalla sekä yleisellä toimialalla, jossa noin 20 % työntekijöistä kokee työnsä yksitoikkoiseksi. Terveysalalla sekä sosiaalialalla työnsä yksitoikkoiseksi kokevia on noin 10 %

Kuvio 2. Työn piirteitä kunta-alan eri toimialoilla, %.



Työn piirteitä kuntasektorilla tarkastellaan iän mukaan liitetaulukossa 1. Eri ikäryhmien välillä ei ole eroa työn yksitoikkoiseksi kokemisen tai työn fyysisen raskauden suhteen. Sen sijaan ”keski-ikäiset työntekijät” kokevat työnsä hivenen useammin henkisesti raskaaksi verrattuna nuorimpaan ja vanhimpaan ikäryhmään. Kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä työnsä henkisesti raskaaksi kokevia on hieman alle 40 %. Seuraavassa ikäryhmässä (25-34-vuotiaat) työnsä henkisesti raskaaksi kokevia on jo 65 % ja arvio nousee seuraavissa ikäryhmissä jopa 70 %:iin. Kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä arvio työn henkisestä kuormittavuudesta laskee jälleen hivenen. Taulukossa 4 on esitetty kunta-alan suurimpia ammattiryhmiä, joissa työ koetaan henkisesti ja fyysisesti joko raskaana tai kevyenä.

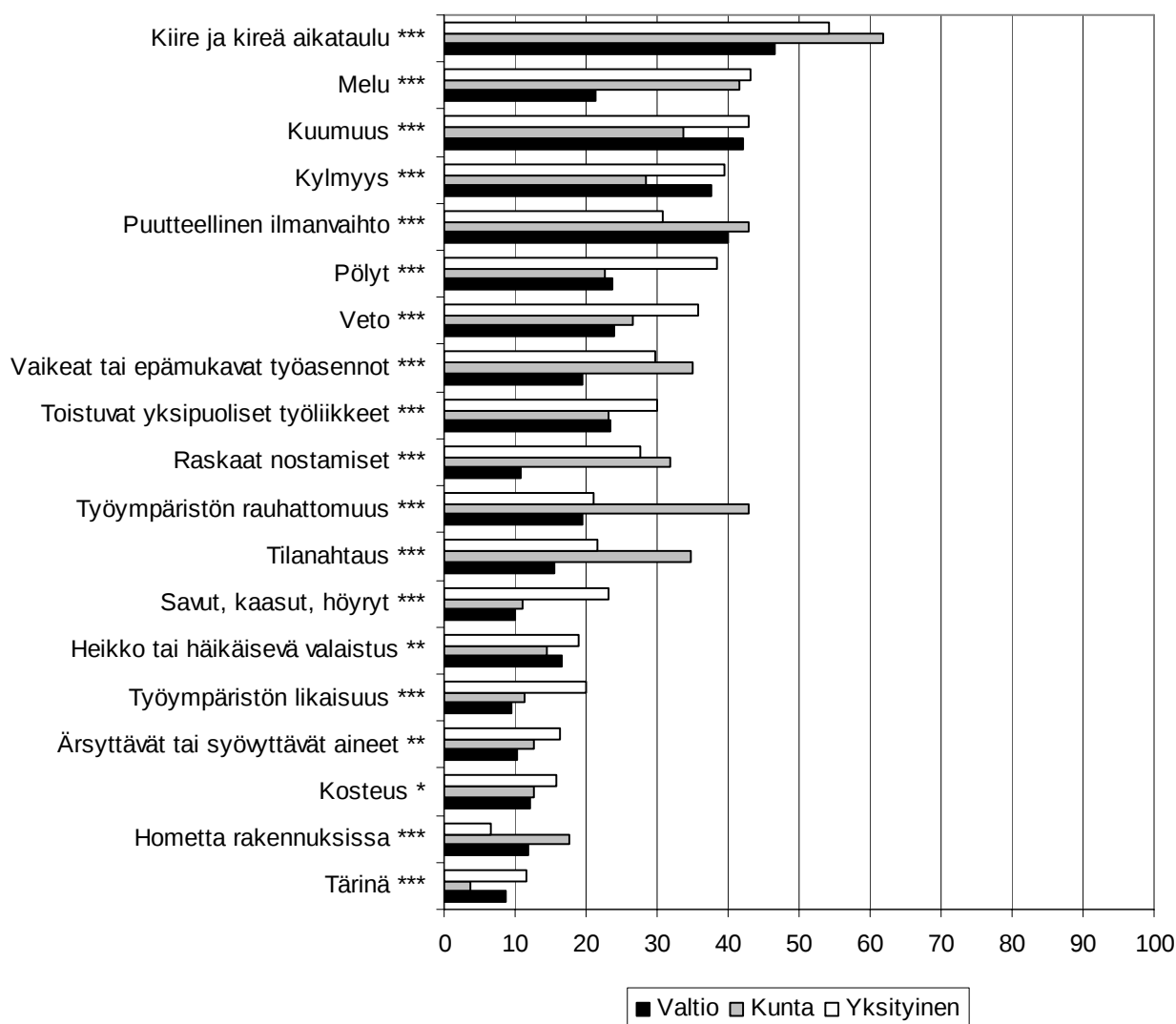
Taulukko 4. Työn piirteiden kokeminen eräissä suurissa ammattiryhmissä kunta-alalla.

Työn fyysisesti	Työ henkisesti
<i>Raskasta:</i>	<i>Raskasta:</i>
Keittiöapulaiset	Erityisopettajat
Sairaala- ja hoitoapulaiset	Henkilökohtaiset avustajat
Kodinhoitajat	Sairaanhoitajat
Perus- ja lähihoitajat	Sosiaalialan ohjaajat
`	Sosiaalityöntekijät
<i>Kevyttä:</i>	<i>Kevyttä:</i>
Sihteerit	Hammashoitajat
Terveystenhoitajat	Kokit, keittäjät
Luokanopettajat	Siivoojat
Erityisopettajat	

3.1.2 Työympäristön häiritteijät

Työympäristön häiritteijöihin liittyviä kysymyksiä oli Työolotutkimuksessa mukana varsin laajasti. Lomakkeeseen sisältyi sekä fyysisiä että psyykkisiä häiritteijöitä. Häiritteijöiden esiintymistä eri työmarkkinasektoreilla tarkastellaan kuviossa 3. Työmarkkinasektorien välillä osoittautuu olevan varsin runsaasti eroja. Häiritteijöitä, joita esiintyy kuntasektorilla enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla, ovat kiire ja kireät aikataulut, työympäristön rauhattomuus, tilanahtaus, raskaat nostamiset, vaikeat ja epämukavat työasennot, puutteellinen ilmanvaihto sekä homeen esiintyminen rakennuksissa. Vähemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla kunta-alalla esiintyy kuumia ja kylmiä työskentelyolosuhteita. Monet työympäristön fyysisistä häiritteijöistä ovat tyypillisimpiä yksityiselle sektorille ja niitä esiintyy näin olleen julkisella sektorilla yleisestikin vähemmän.

Kuvio 3. Työympäristöön liittyvät häiritteijät eri työmarkkinasektoreilla, %.



Taulukossa 5 tarkastellaan häiritseviä tekijöitä kunta-alan eri toimialoilla. Tuloksista näkyy, että toimialoille yhteisiä häiritseviä tekijöitä ovat melu, työympäristön rauhattomuus sekä kiire ja kireät aikataulut. Näiden lisäksi erottuu joitakin toimialakohtaisia häiritseviä tekijöitä. Sosiaalialalla ja terveysalalla nousevat esiin raskaat nostamiset sekä vaikeat tai epämiellyttävät työasennot. Teknisellä alalla työympäristön fyysiset tekijät, kuten kuumuus, kylmyys, veto sekä pölyt nousevat esiin. Myös yleisellä alalla työympäristön fyysiset tekijät mainitaan melko usein häiritseviksi. Työympäristöön liittyviä häiritseviä tekijöitä ikäryhmittäin on tarkasteltu liitetäulukossa 2. Merkittäviä eroja eri ikäryhmien välillä ei havaita.

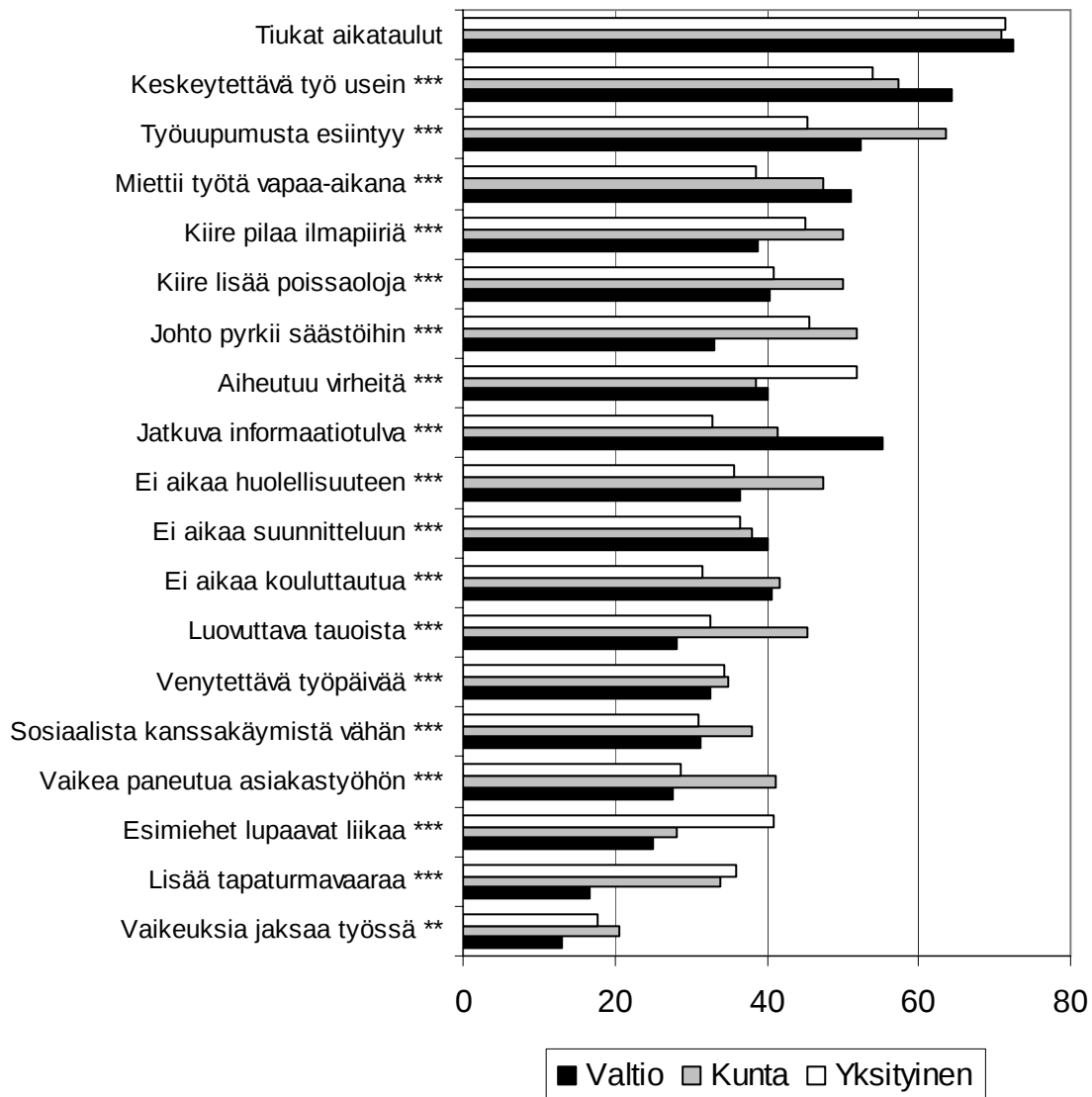
Taulukko 5. Työympäristöön liittyvät häiritsevät tekijät kunta-alan eri toimialoilla, %.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Kuumuus ***	21	24	50	38	35
Kylmyys ***	25	27	45	25	33
Tärinä ***	3	1	18	2	2
Veto ***	23	15	42	24	28
Melu ***	49	41	56	31	20
Savut, kaasut, höyryt ***	9	6	31	12	8
Kosteus ***	6	8	24	11	4
Puutteellinen ilmanvaihto ***	44	34	33	45	32
Pölyt ***	27	18	47	12	24
Työympäristön likaisuus ***	9	11	27	8	7
Heikko tai häikäisevä valaistus ***	15	14	24	13	11
Ärsyttävät tai syövyttävät aineet ***	6	2	25	18	3
Työympäristön rauhattomuus ***	44	42	21	44	22
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet ***	13	16	32	28	28
Vaikeat tai epämiellyttävät työasennot ***	16	40	37	51	16
Kiire ja kireä aikataulu ***	61	54	55	70	50
Raskaat nostamiset ***	5	37	35	46	14
Tilanahtaus ***	29	31	25	42	15
Hometta rakennuksissa ***	11	12	10	21	5

3.1.3 Kiireen ja vaarojen kokeminen

Kuten edellä on tullut ilmi, kiire ja aikapaine ovat yleisin työviihtyvyyttä heikentävä tekijä kunta-alalla. Työolotutkimuksen lomakkeessa oli joukko väittämiä joiden avulla tarkasteltiin, minkälaisiin tilanteisiin kiire liittyy ja mitä siitä seuraa. Tulokset eri työmarkkinasektoreita koskien ilmenevät kuvioista 4. Useat kiireeseen liittyvät tekijät nousevat kuntasektorilla esiin suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin. Kunta-alalla kiire liittyy muita sektoreita useammin työuupumukseen ja jaksamisongelmiin, heikentyneeseen ilmapiiriin, lisääntyneisiin poissaoloihin, huolellisuuden puutteeseen, luopumiseen taukojen pitämisestä sekä siihen, että työssä ei ole mahdollista paneutua asiakastyöhön. On myös yleistä, että kiireen vuoksi työasioita mietitään vapaa-ajalla ja kiire vähentää mahdollisuuksia ylläpitää osaamista koulutukseen osallistumalla. Kiireen koetaan myös lisäävän tapaturmavaaraa.

Kuvio 4. Kiireeseen liittyvien piirteiden yleisyys eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kiireeseen liittyviä tilanteita ja kiireen seurauksia koskevat tulokset toimialoittain ilmenevät taulukosta 6. Jotkut kiireeseen liittyvistä tilanteista ovat yleisiä ja kaikkia toimialoja koskevia. Tällaista ovat aikataulujen tiukkuus, työasioiden liukuminen vapaa-ajalle, ilmapiirin heikkeneminen, poissaolojen lisääntyminen sekä työuupumus. Toimialakohtaisiakin ilmiöitä on paikannettavissa. Sivistystoimessa työpäivät venyvät ja kiire liittyy suureen informaatiotulvaan. Sosiaali-alalla kiire liittyy johdon tekemiin säästötoimenpiteisiin. Teknisellä sektorilla kiireen koetaan aiheuttavan virheitä sekä lisäävän tapaturmavaaraa. Terveysalalla joudutaan luopumaan tauoista kiireen vuoksi. Terveysalalla kiireen koetaan niin ikään liittyvän säästötoimenpiteisiin, lisäävän poissaoloja ja työn keskeytyksiä sekä johtavan siihen, että työtä ei voi tehdä huolellisesti. Yleisellä alalla kiire liittyy informaatiotulvaan sekä siihen, että työtä ei ole aikaa suunnitella.

Taulukko 6. Kiireeseen liittyvien piirteiden yleisyys kunta-alan eri toimialoilla, %.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Vaikeuksia jaksaa työssä *	19	19	18	22	17
Luovuttava tauoista ***	47	42	28	53	37
Miettii työtä vapaa-aikana ***	79	43	33	41	42
Tiukat aikataulut ***	78	57	71	73	72
Venytettävä työpäivää ***	52	24	31	32	36
Esimiehet lupaavat liikaa ***	25	23	44	34	31
Johto pyrkii säästöihin ***	41	46	48	59	41
Kiire pilaa ilmapiiriä ***	46	43	45	59	44
Kiire lisää poissaoloja ***	43	46	41	58	43
Vaikea paneutua asiakastyöhön ***	43	30	25	49	33
Keskeytettävä työ usein ***	50	43	42	68	76
Ei aikaa suunnitteluun ***	30	23	32	47	46
Ei aikaa huolellisuuteen ***	47	38	32	55	41
Jatkuva informaatiotulva ***	53	28	23	44	51
Ei aikaa kouluttautua ***	45	30	26	45	42
Sosiaalista kanssakäymistä vähän ***	40	33	26	42	39
Työuupumusta esiintyy ***	62	56	44	69	50
Aiheutuu virheitä ***	39	24	51	40	52
Lisää tapaturmavaaraa ***	18	22	45	44	19

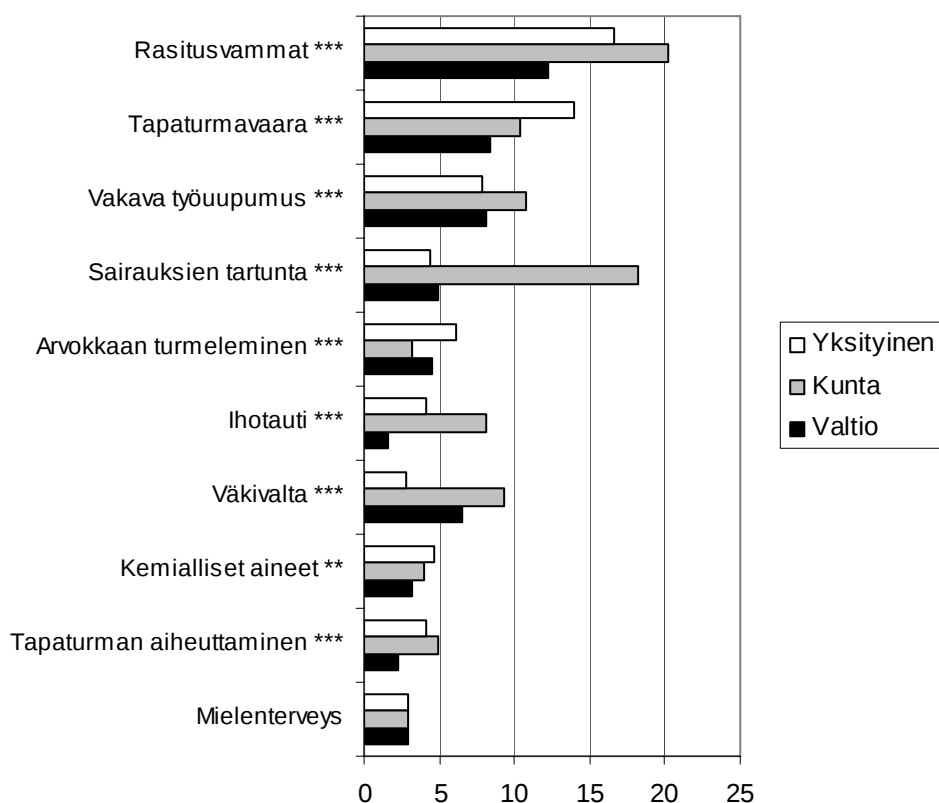
Liitetaulukon 3 perusteella kiire kohtaa eri ikäluokat hivenen eri tavalla. Usean tekijän kohdalla kiire korostuu 25-34 -vuotiaiden ja 35-44 -vuotiaiden työntekijöiden kohdalla nuorimpiin ja vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvien työntekijöiden päästessä hivenen helpommalla. Keski-ikäiset työntekijät kokevat kiireen vaikeuttavan suunnittelua sekä vähentävän mahdollisuutta tehdä työ huolellisesti kun taas alle 35-vuotiaat kokevat aikataulut liian tiukoiksi ja vaikeuksia paneutua asiakastyöhön kunnolla. Ammattiryhmiä, joissa koetaan usein kiirettä, on lueteltu taulukossa 7.

Taulukko 7. Ammattiryhmiä joissa esiintyy paljon kiirettä.

Hammashoitajat
Hammaslääkärit
Keittiöapulaiset
Vastaanottovirkailijat
Sairaanhoitajat

Erilaisten vaarojen kokeminen on tärkeä näkökulma työoloihin ja työhyvinvointiin (kuvio 5). Monet tarkastelluista potentiaalisista vaaroista korostuvat kuntasektorilla. Kuntatyössä koetaan muita sektoreita enemmän rasitusvammojen, työuupumuksen, sairauksien tarttumisen, ihotautien tarttumisen, väkivallan kokemisen sekä tapaturman aiheuttamisen vaaraa. Yksityisellä sektorilla korostuvat muita sektoreita enemmän tapaturmavaara, arvokkaan turmelemisen vaara sekä kemiallisten aineiden aiheuttamat vaarat.

Kuvio 5. Erilaisten vaarojen kokeminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



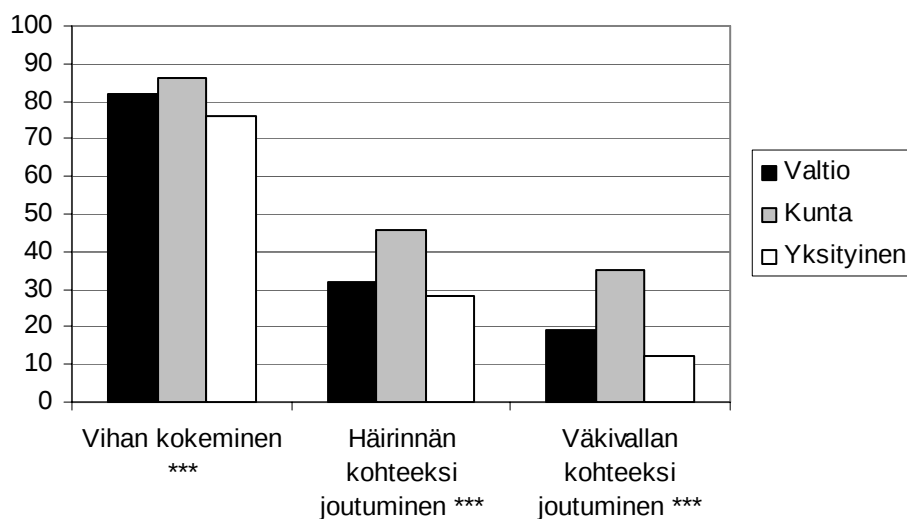
Toimialakohtaiset tulokset vaarojen kokemisen osalta ilmenevät taulukosta 8. Sivistysalalla korostuvat sairauksien tartuntavaara sekä vakavan työuupumuksen kokemisen vaara. Sosiaalialalla nousevat esiin väkivallan vaara, rasitusvammat sekä sairauksien tarttumisen vaara. Teknisellä toimialalla koetaan muita toimialoja enemmän tapaturmavaaraa sekä rasitusvammojen saamisen vaaraa. Terveysalalla vaaroja koetaan kenties eniten. Esiin nousevat väkivalta, ihotaudit, sairauksien tarttuminen sekä rasitusvammat. Myös vakavan työuupumuksen vaara sekä tapaturmavaarat ovat melko yleisiä terveysalalla. Yleisellä toimialalla vaaroja koetaan kokonaisuudessaan vähiten, mutta eniten koetaan kuitenkin rasitusvammojen aiheutumista. Liitetaulukossa 4 esitettyjen ikäluokkia koskevien tulosten perusteella ei havaita merkittäviä eroja vaarojen kokemisen suhteen. Eroja on ainoastaan rasitusvammojen saamisen kohdalla, jotka korostuvat yltäältä nuorimmassa ja toisaalta kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä.

Taulukko 8. Erilaisten vaarojen kokeminen kuntasektorin eri toimialoilla, %.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Mielenterveys ***	3	4	3	4	3
Tapaturman aiheuttaminen ***	2	5	6	8	1
Kemialliset aineet ***	2	0	7	6	1
Väkivalta ***	1	13	2	17	4
Ihotauti ***	2	6	6	14	1
Arvokkaan turmeleminen ***	2	1	8	6	3
Sairauksien tartunta ***	12	19	4	26	5
Vakava työuupumus ***	13	10	7	14	8
Tapaturmavaara ***	6	11	20	12	3
Rasitusvammat ***	8	20	21	30	11

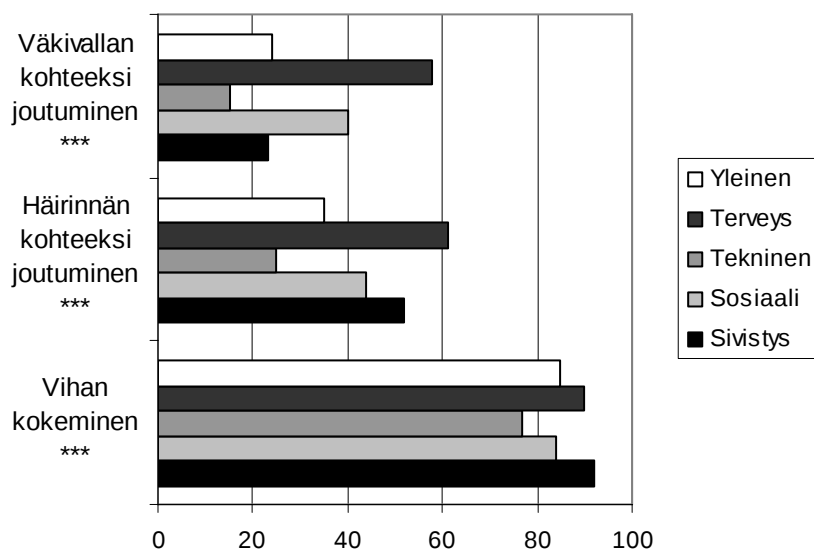
Kuviossa 6 tarkastellaan häirinnän sekä väkivallan kohteeksi joutumista sekä negatiivisten tuntemusten eli tässä vihan tunteiden kokemista eri työmarkkinasektoreilla. Kuvio osoittaa, että kuntasektorilla ”riski” joutua väkivallan tai häirinnän kohteeksi on suurempi kuin valtiosektorilla tai yksityisellä sektorilla. On huomattava, että vihan tunteiden kokeminen on suomalaisessa työelämässä hyvin yleistä kaikilla työmarkkinasektoreilla.

Kuvio 6. Väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutuminen sekä negatiivisten tunteiden kuten vihan kokeminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



Toimialakohtaiset erot, jotka ovat varsin merkittäviä ilmenevät kuviosta 7. Väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutuminen on yleisintä sosiaali- ja terveysalalla mutta yllättävän yleistä myös muilla toimialoilla. Vihan tuntemuksen kokemisessa erot ovat samansuuntaisia, joskaan eivät yhtä isoja.

Kuvio 7. Väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutuminen sekä negatiivisten tunteiden kuten vihan kokeminen eri toimialoilla, %.



Liitetaulukon 5 mukaan väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutuminen sekä myös vihan kokeminen on yleisintä alle 35-vuotiaiden sekä 35-44 -vuotiaiden työntekijäryhmissä ja hivenen harvinaisempaa nuorimmassa ja kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä. Taulukossa 9 on tarkasteltu fyysisen ja henkisen väkivallan sekä sukupuolisen häirinnän kokemuksia eri ammattiryhmissä Kuntatyö 2010-tutkimuksen mukaan.

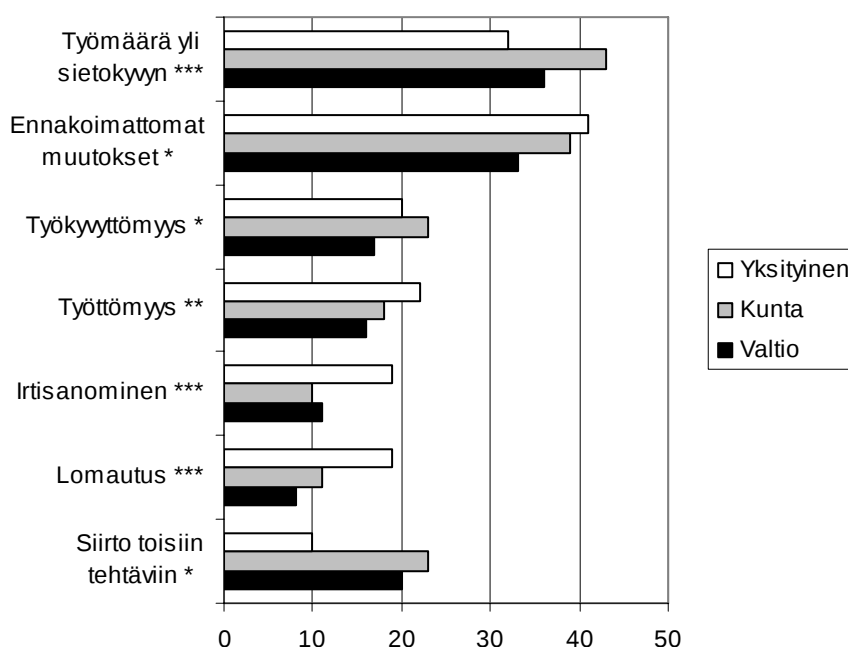
Taulukko 9. Ammattiryhmiä, joissa esiintyy eniten ja vähiten fyysistä ja henkistä väkivaltaa sekä sukupuolista häirintää.

Fyysistä väkivaltaa	Henkistä väkivaltaa	Sukupuolista häirintää
<i>Paljon</i>	<i>Paljon</i>	<i>Paljon</i>
Erityisopettajat Perus- ja lähihoitajat Sairaanhoitajat Sosiaalityöntekijät	Erityisopettajat Mielenterveyshoitajat Sairaanhoitajat Sosiaalityöntekijät	Kodinhoitajat Sairaanhoitajat Terveystenhoitajat Mielenterveyshoitajat
<i>Vähän</i>	<i>Vähän</i>	<i>Vähän</i>
Perhepäivähoitajat Keittiöapulaiset Kokit, keittäjät Lastenhoitajat	Fysioterapeutit Lastenhoitajat Perhepäivähoitajat Siivoojat	Lastenhoitajat Laboratorionhoitajat Kokit, keittäjät Perhepäivähoitajat

3.1.4 Epävarmuustekijät ja henkilöstön vähentäminen

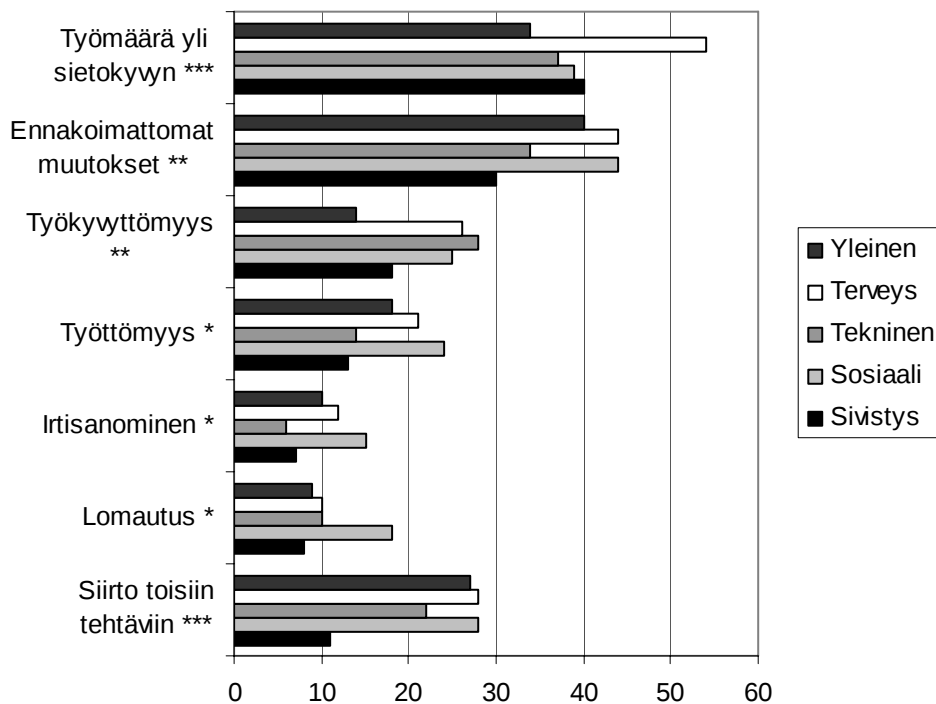
Erilaiset epävarmuustekijät saattavat olla merkityksellisiä työhyvinvoinnin kannalta. Kuviossa 8 tarkastellaan, miten työntekijät kokevat erilaisia epävarmuustekijöitä eri työmarkkinasektoreilla. Kuntasektorilla koetaan ensinnäkin työmäärän lisääntymisen uhkaa sekä toisaalta työkyvyttömyyden uhkaa enemmän kuin valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla. Työsuhteen loppumisen uhkaa (työttömyys, irtisanominen) kuntatyössä koetaan muita sektoreita vähemmän. Huomionarvoista on se, että ennakoimattomien muutosten kokeminen on kuntasektorilla lähes yhtä yleistä kuin yksityisellä sektorilla. Yleiseksi epävarmuustekijäksi kuntasektorilla koetaan myös siirto muihin työtehtäviin.

Kuvio 8. Erilaisten epävarmuustekijöiden yleisyys eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kuviossa 9 tarkastellaan, miten erilaisia epävarmuustekijöitä koetaan kuntasektorin sisällä eri toimialoilla. Kuvioista paikantuu selkeitä eroja. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn on erityisesti terveysalalle tyypillinen piirre. Erilaiset ennakoimattomat muutokset paikantuvat sosiaali- ja terveysalalle. Työkyvyttömyyden uhka korostuu terveysalalla, sosiaaalialalla ja teknisellä alalla tämän uhkatekijän ollessa vähäisempi sivistysalalla ja yleisellä alalla. Työttömyyden, irtisanomisen sekä lomautuksen uhkaa koetaan kaikkein yleisimmin sosiaaalialalla. Toisiin tehtäviin siirtämisen uhkaa koetaan yleisesti eri toimialoilla, kaikkein vähiten sivistysalalla.

Kuvio 9. Erilaisten epävarmuustekijöiden yleisyys kunta-alan eri toimialoilla, %.



T

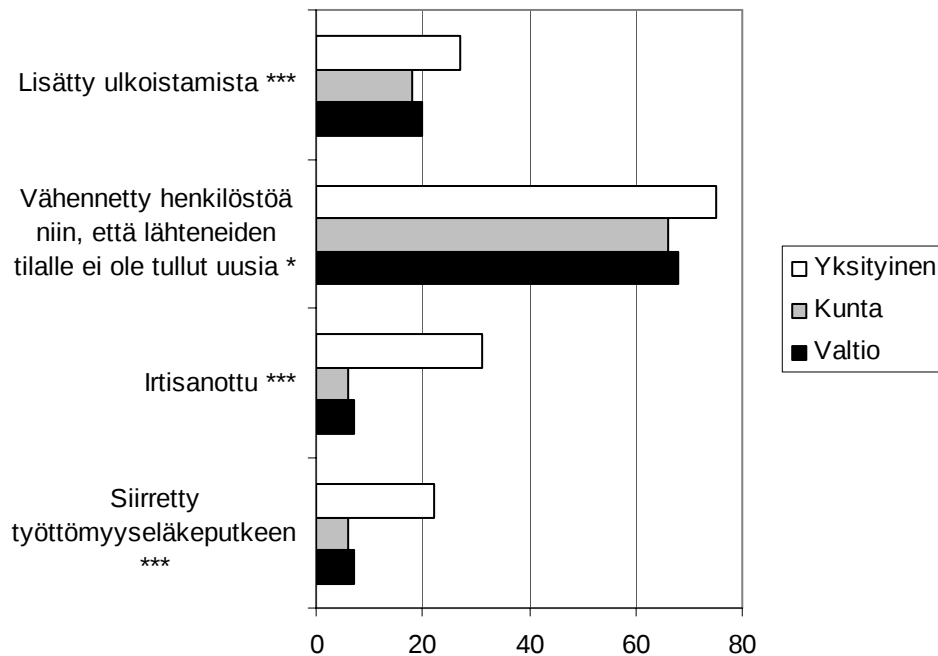
Liitetaulukossa 6 tarkastellaan epävarmuustekijöiden kokemista eri ikäryhmissä. Tarkastelu paljastaa eroja eri ikäryhmien välillä. Työmäärän lisääntymisen uhka koskee 25-34-vuotiaita työntekijöitä kaikkein eniten, samoin ennakoimattomien muutosten ja toisiin tehtäviin siirtämisen uhka. Työkyvyttömyyden uhka kohdentuu vanhempiin ikäryhmiin ja työttömyyden sekä irtisanomisen uhka nuorimpaan ikäryhmään, jossa on eniten epätyypillisiä työsuhteita. Taulukossa 10 tarkastellaan erilaisten epävarmuustekijöiden esiintymistä eräissä kunta-alan ammattiryhmissä.

Taulukko 10. Eräitä epävarmuustekijöitä vähän tai paljon kokevia ammattiryhmiä.

Vastentahtoinen siirto	Työn loppumisen uhka	Työmäärän lisääntyminen
<i>Paljon</i> Fysioterapeutit Hammashoitajat Keittiöapulaiset Kodinhoitajat	<i>Paljon</i> Henkilökohtaiset avustajat Keittiöapulaiset Luokanopettajat Sairaala- ja hoitoapulaiset	<i>Paljon</i> Sosiaalityöntekijät Vastaanottovirkailijat Sairaanhoitajat Kodinhoitajat
<i>Vähän</i> Sosiaalityöntekijät Luokanopettajat Lääkärit Erityisopettajat	<i>Vähän</i> Erityisopettajat Hammaslääkärit Laboratoriohoitajat Mielenterveyshoitajat	<i>Vähän</i> Siivoojat Perhepäivähoitajat Luokanopettajat Henkilökohtaiset avustajat
Työmenetelmien muutos	Toimintojen uudelleenjärjestäminen	Tulosseurannan kiristytminen
<i>Paljon</i> Vastaanottovirkailijat Laboratoriohoitajat Terveystenhoitajat Kodinhoitajat	<i>Paljon</i> Laboratoriohoitajat Sosiaalialan ohjaajat Terveystenhoitajat Hammaslääkärit	<i>Paljon</i> Laboratoriohoitajat Kokit, keittäjät Keittiöapulaiset Lastentarhanopettajat
<i>Vähän</i> Perhepäivähoitajat Henk.koht.avustajat Erityisopettajat Lastenhoitajat	<i>Vähän</i> Perhepäivähoitajat Siivoojat Lastenhoitajat Henk.koht.avustajat	<i>Vähän</i> Henk.koht.avustajat Kiinteistöhuoltomiehet Luokanopettajat Lääkärit

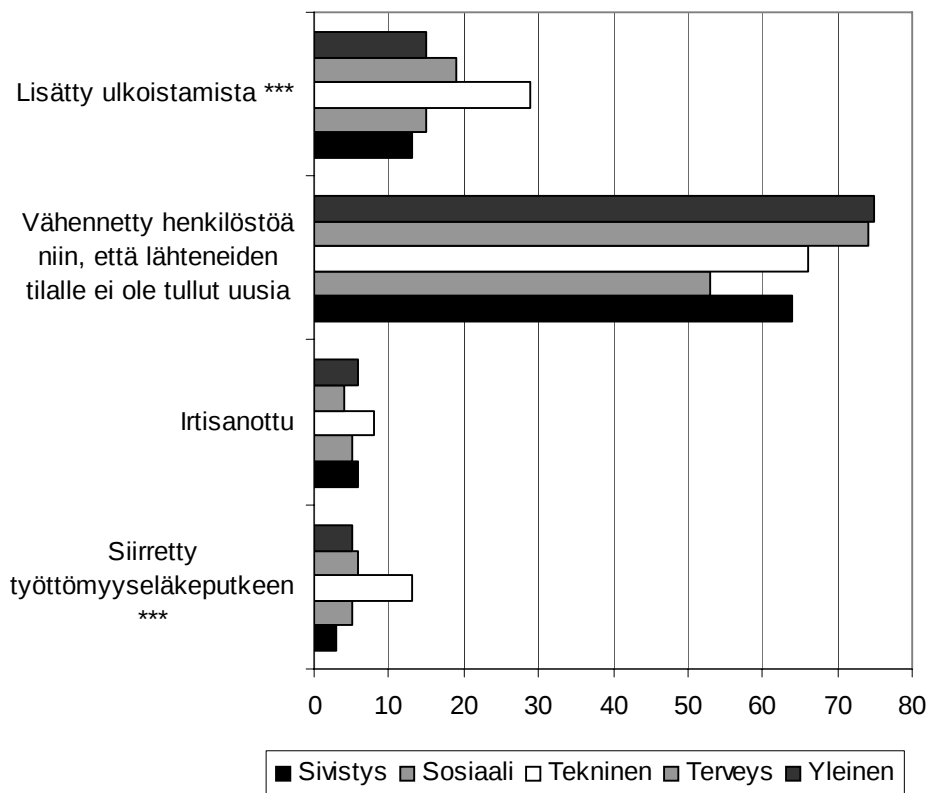
Kuviossa 10 tarkastellaan erilaisia henkilöstön määrän vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä eri työmarkkinasektoreilla. Voimakkaimpien keinojen käyttäminen kuten irtisanomisten sekä työttömyyseläkeputkeen siirtämisen käyttö on selkeästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Huomattavaa on, että valtiosektorin ja kuntasektorin välillä ei ole eroja. Kaikilla työmarkkinasektoreilla on kuitenkin vähennetty henkilöstöä ”pehmeämmin” siten, että lähteneiden tilalle ei ole otettu uutta henkilöstöä. Ulkoistamista on niin ikään lisätty kaikilla työmarkkinasektoreilla, eniten kuitenkin yksityisellä sektorilla.

Kuvio 10. Henkilöstön määrän vähentämiseen liittyvien toimien yleisyys eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kuviosta 11 ilmenevät kunta-alan eri toimialojen väliset erot henkilöstön määrän vähentämisessä. Ulkoistamista on tapahtunut kaikilla toimialoilla, mutta kaikkein yleisintä se on ollut teknisellä sektorilla. Kaikilla toimialoilla on niin ikään vähennetty henkilöstöä niin, että lähteneiden tilalle ei ole otettu uusia. Kaikkein harvinaisinta tämä on ollut terveysalalla. Kuten edellä jo tuli ilmi, irtisanomiset ovat kunta-alalla harvinaisia, eikä myöskään toimialojen välillä ole merkittäviä eroja. Työttömyyseläkeputkeen siirtäminen on ollut yleisintä teknisellä alalla, joka liittyy myös palvelujen tuottamiseen liittyviin järjestelyihin kuten niiden ulkoistamiseen. Liitetaulukossa 7 tarkasteltu henkilöstön vähentämistä ikäryhmittäin. Merkittäviä eroja ei ole, mutta vanhemmat työntekijät raportoivat nuoria useammin tilanteita, joissa pois lähteneiden tilalle ei ole otettu uusia työntekijöitä.

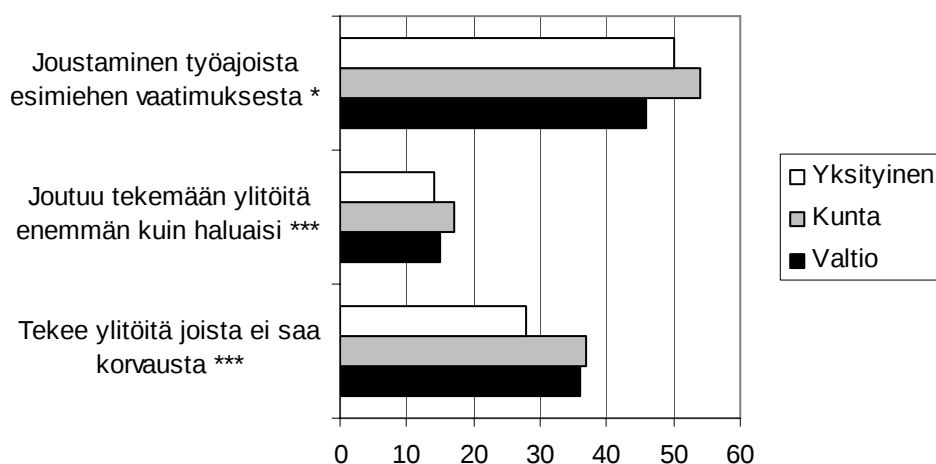
Kuvio 11. Henkilöstön määrän vähentämiseen liittyvien toimien yleisyys kunta-alan eri toimialoilla, %.



3.1.5 Ylityöt, työn ja perheen yhteensovittaminen

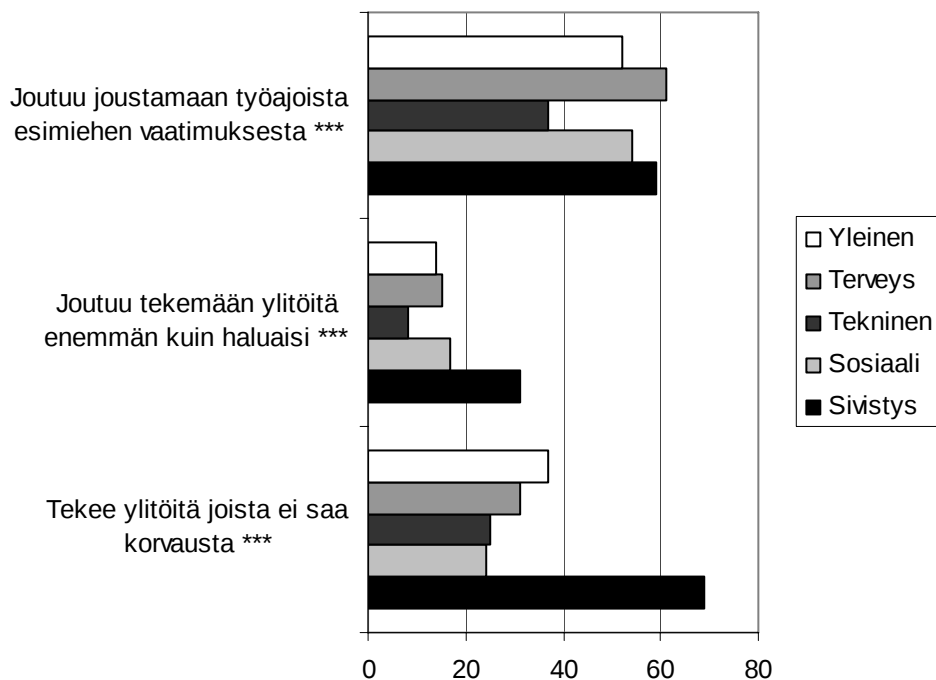
Ylitöiden tekemistä eri työmarkkinasektoreilla tarkastellaan kuviossa 12. Noin joka toinen työntekijä kaikilla työmarkkinasektoreilla joutuu joskus joustamaan työajoista esimiehen vaatimuksesta. Tämä on hivenen yleisempää kuntasektorilla kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vastentahtoisten ylitöiden tekeminen on sinällään melko harvinaista kaikilla työmarkkinasektoreilla sillä alle 20 % työntekijöistä ilmoittaa joutuvansa tekemään enemmän ylitöitä kuin haluaisi. Noin kolmannes ylitöistä on sellaisia, joista ei saa erillistä korvausta. Korvauksettomat ylityöt ovat hivenen yleisempiä julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla.

Kuvio 12. Ylitöiden tekeminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



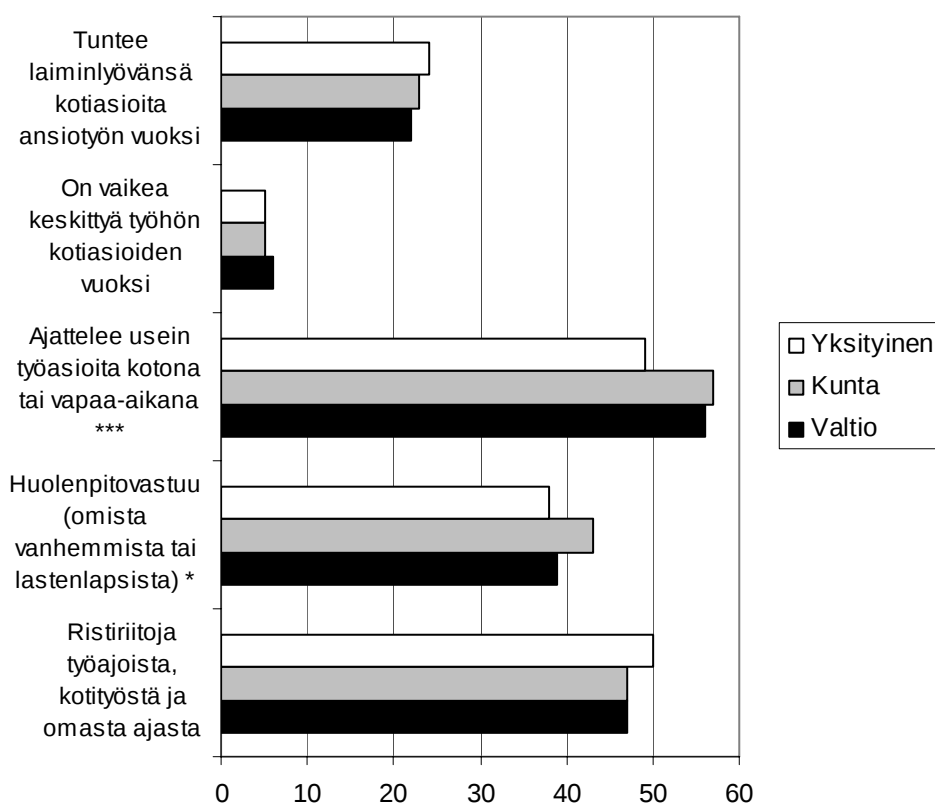
Ylitöiden tekemistä kuntasektorin eri toimialoilla tarkastellaan kuviossa 13, josta havaitaan että työntekijät joutuvat joustamaan kaikkein vähiten työajoista esimiehen vaatimuksesta teknisellä sektorilla. Ylitöitä ylipäättään joudutaan tekemään eniten sivistyssektorilla ja vähiten teknisellä sektorilla. Korvauksettomia ylitöitä tehdään selvästi eniten sivistystoimessa. Ylitöitä, joista saadaan korvaus, tehdään eniten terveysalalla. Liitetaulukossa 8 on tarkasteltu ylitöihin liittyviä kysymyksiä eri ikäryhmissä. Eroja ikäryhmien välillä ei juuri ole, korvauksettomia ylitöitä tehdään kuitenkin enemmän 25-34 -vuotiaiden ikäryhmässä kuin muissa ikäryhmissä.

Kuvio 13. Ylitöiden tekeminen kunta-alan eri toimialoilla, %.



Ylityöt ja työpäivien venyminen saattavat aiheuttaa ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä eri työmarkkinasektoreilla tarkastellaan kuviossa 14. Erot työmarkkinasektorien välillä ovat varsin pieniä. Työasioiden ajatteleminen kotona tai vapaa-ajalla on hivenen yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Kuntatyöntekijöillä on hivenen useammin erilaisia huolenpitovastuita kuin muiden työmarkkinasektorien työntekijöillä, joka saattaa johtua kuntasektorin naisvaltaisuudesta.

Kuvio 14. Työn ja perheen yhteensovittaminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä kuntasektorin sisällä eri toimialoilla analysoidaan kuviossa 15. Toimialojen välillä osoittautuu olevan suurempia eroja kuin työmarkkinasektorien välillä. Kokemukset kotiasioiden laiminlyönnistä työasioiden vuoksi ovat tavallisimpia sivistysalalla sekä terveysalalla. Taustalla ovat mitä ilmeisimmin terveysalalle tyypillinen vuorotyö ja opetustoimelle tyypillinen töiden tekeminen kotona tai työpäivien venyminen. Työasioiden ajatteleminen vapaa-aikana on yleistä erityisesti sivistysalalla. Huolenpitovastuut jakautuvat melko tasaisesti eri toimialojen välille, mutta ristiriitoja työajoista, kotitöistä ja omasta ajasta esiintyy enemmän sosiaali-alalla, terveysalalla sekä yleisellä alalla.

Kuvio 15. Työn ja perheen yhteensovittaminen eri toimialoilla, %.



Liitetaulukosta 9 havaitaan, että kokemukset kotiasioiden laiminlyönnistä painottuvat 25-44 vuotiaisiin työntekijöihin. Huolenpitovastuut ovat yleisimpiä työuran loppuvaiheessa. Ajankäyttöön liittyvät ristiriidat vähenevät lineaarisesti iän myötä. Taulukkoon 11 on koottu ammattiryhmiä, joissa työn koetaan haastavaan perhe-elämää erityisen paljon tai vähän.

Taulukko 11. Työn ja perheen yhteensovittaminen eri ammattiryhmissä.

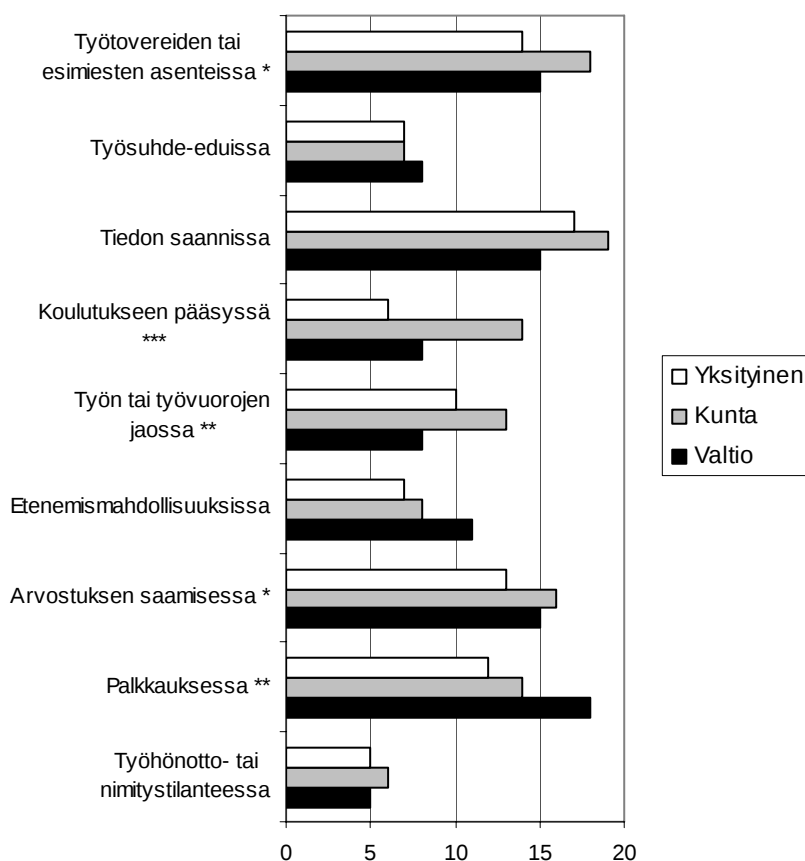
Työ haittaa perhe-elämää	
Paljon	Vähän
Lastentarhanopettajat	Kokit, keittäjät
Sairaanhoitajat	Henkilökohtaiset avustajat
Terveystenhoitajat	Siivoojat
Vastaanottovirkailijat	Keittiöapula

3.2 Työyhteisön toimivuus ja työssä jatkamisen tuki

3.2.1 Syrjintä ja ristiriidat

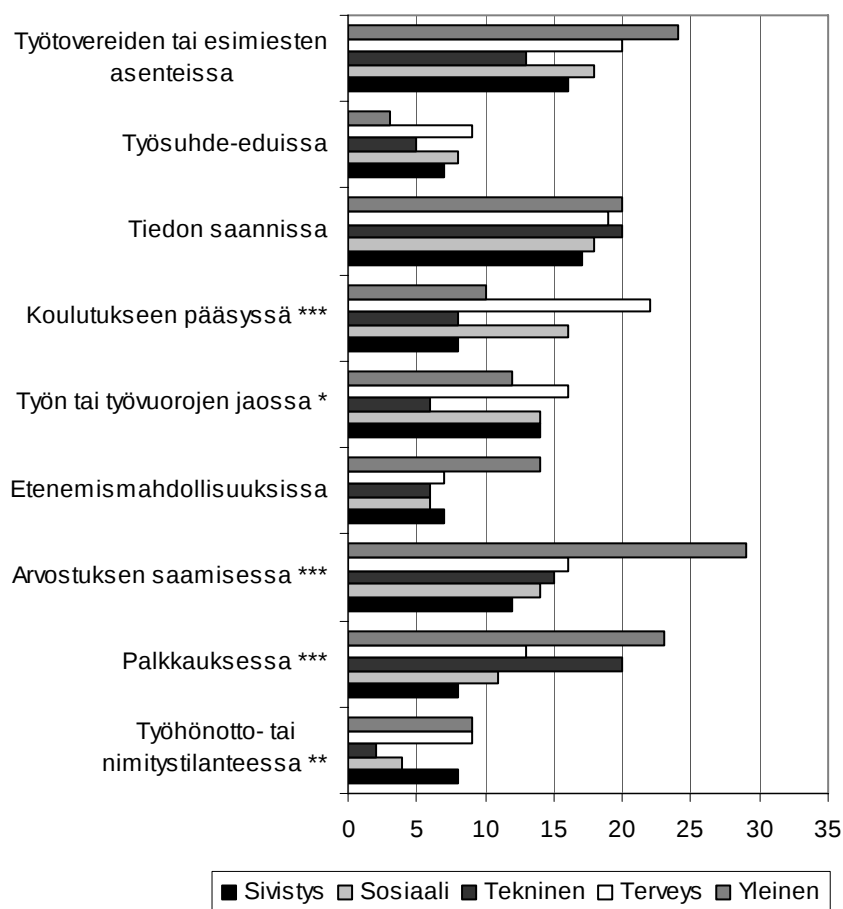
Erilaisia syrjintäkokemuksia ja niihin liittyviä tilanteita tarkastellaan kuviossa 16. Kuntatyöntekijät ovat kokeneet syrjintätilanteita enemmän kuin työntekijät muilla sektoreilla. Kunta-alalla koetaan muita sektoreita enemmän syrjintää työtovereiden ja tai esimiesten asenteissa, tiedonsaannissa, koulutukseen pääsyssä, työn ja työvuorojen jaossa sekä arvostuksen saamisessa. Muita työmarkkinasektoreja vähemmän syrjintää kunta-alalla on koettu etenemismahdollisuuksissa ja palkkauksen suhteen.

Kuvio 16. Syrjinnän kokeminen erilaisissa tilanteissa eri työmarkkinasektoreilla, %.



Syrjinnän kokemuksissa on merkittäviä eroja eri toimialojen välillä kuntasektorin sisällä (kuvio 17). Koulutukseen pääsyssä syrjintää on koettu eniten sosiaali- ja terveysalalla. Työn ja työvuorojen jaossa eniten on koettu syrjintää sivistys-, sosiaali- ja terveysalalla. Uralla etenemisessä sekä arvostuksen saamisessa on koettu eniten syrjintää yleisellä alalla. Palkkaukseen liittyvää syrjintää on koettu eniten yleisellä alalla sekä teknisellä alalla.

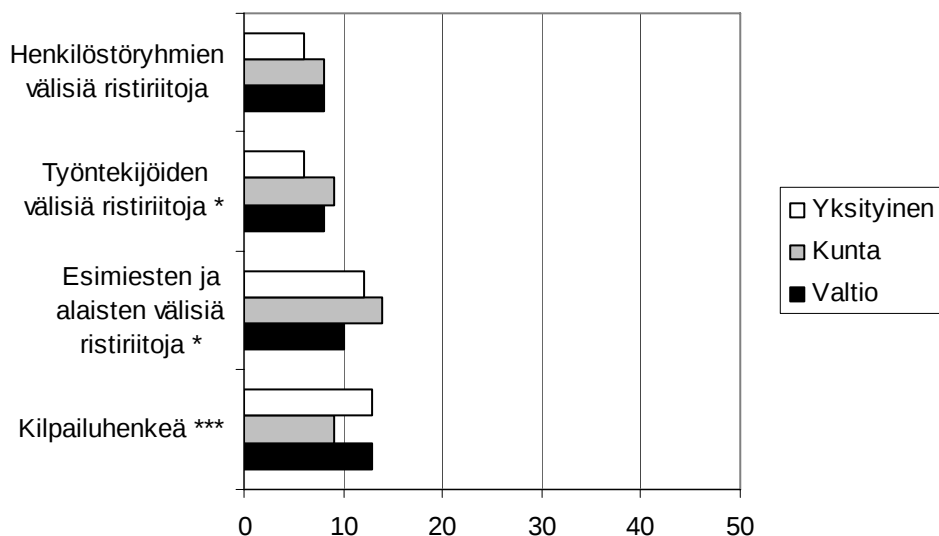
Kuvio 17. Syrjinnän kokeminen erilaisissa tilanteissa kunta-alan eri toimialoilla, %.



Liitetaulukossa 10 tehty ikäryhmittäiset tarkastelut osoittavat, että syrjinnän kokemukset ovat vähäisempiä kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä kuin nuoremmassa ikäryhmässä. Alle 35-vuotiaat kuntatyöntekijät ovat kokeneet vanhempia enemmän syrjintää muun muassa työn ja työvuorojen jaossa, koulutukseen pääsyssä ja työsuhde-eduissa.

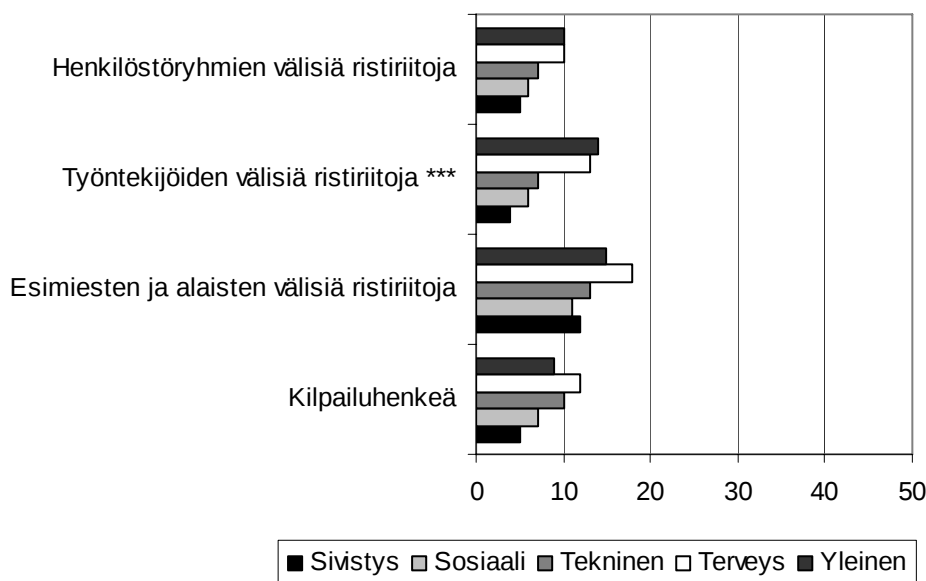
Erilaisten ristiriitojen sekä kilpailuhengen esiintymistä eri työmarkkinasektoreilla tarkastellaan kuviossa 18. Kuntatyössä koetaan muita työmarkkinasektoreja enemmän ristiriitoja työntekijöiden välillä. Myös esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja esiintyy kuntasektorilla enemmän kuin yksityisellä sektorilla ja valtiosektorilla. Kilpailuhenkeä kunta-alalla sen sijaan esiintyy vähemmän kuin valtiosektorilla tai yksityisellä sektorilla.

Kuvio 18. Kilpailuhengen sekä erilaisten ristiriitojen esiintyminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



Toimialojen välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja ristiriitojen kokemisessa lukuun ottamatta työntekijöiden välisiä ristiriitoja, joita koetaan yleisellä alalla sekä terveysalalla enemmän kuin muilla toimialoilla (kuvio 19). Liitetaulukossa 11 on tarkasteltu ristiriitojen kokemista eri ikäryhmissä. Havaitaan, että nuoremmassa ikäryhmissä koetaan hivenen enemmän ristiriitoja kuin vanhemmissa ikäryhmissä.

Kuvio 19. Kilpailuhengen sekä erilaisten ristiriitojen esiintyminen kunta-alan eri toimialoilla, %.

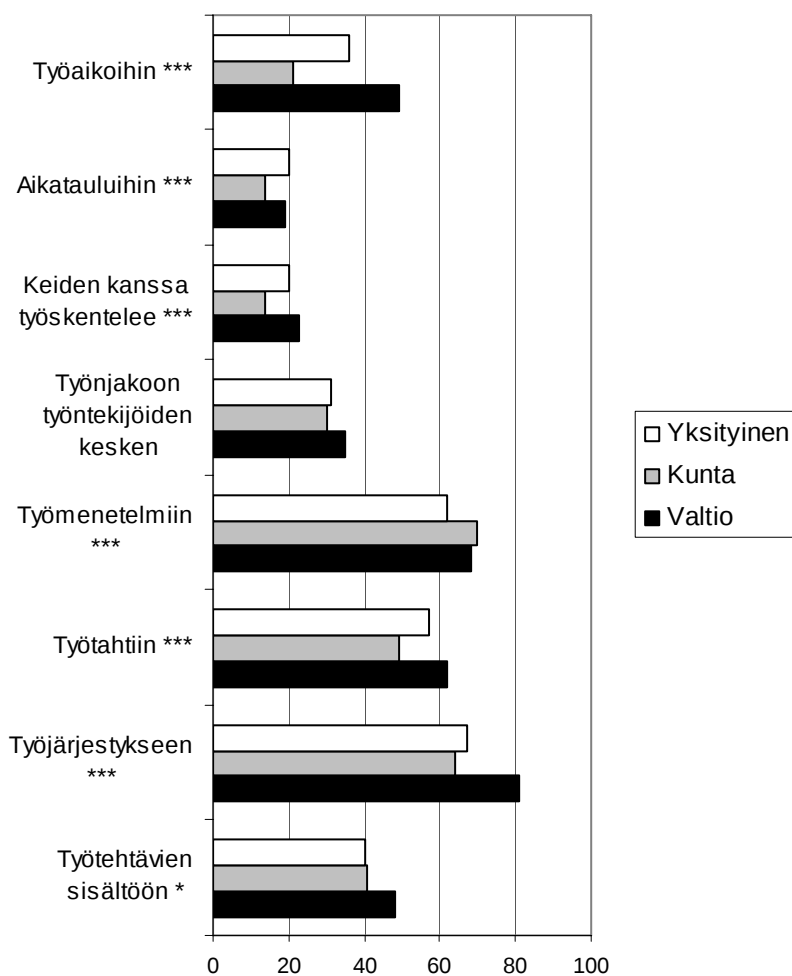


3.2.2 Vaikuttamismahdollisuudet

Edellä työhön liittyviä haittatekijöitä koskevissa tuloksissa havaittiin, että kunnissa koetaan vaikuttamismahdollisuudet työhön hivenen huonommaksi kuin muilla sektoreilla. Tässä kappaleessa tarkastellaan tarkemmin sitä, mistä vaikutusmahdollisuudet koostuvat ja millaisina ne näyttäytyvät eri työmarkkinasektoreilla.

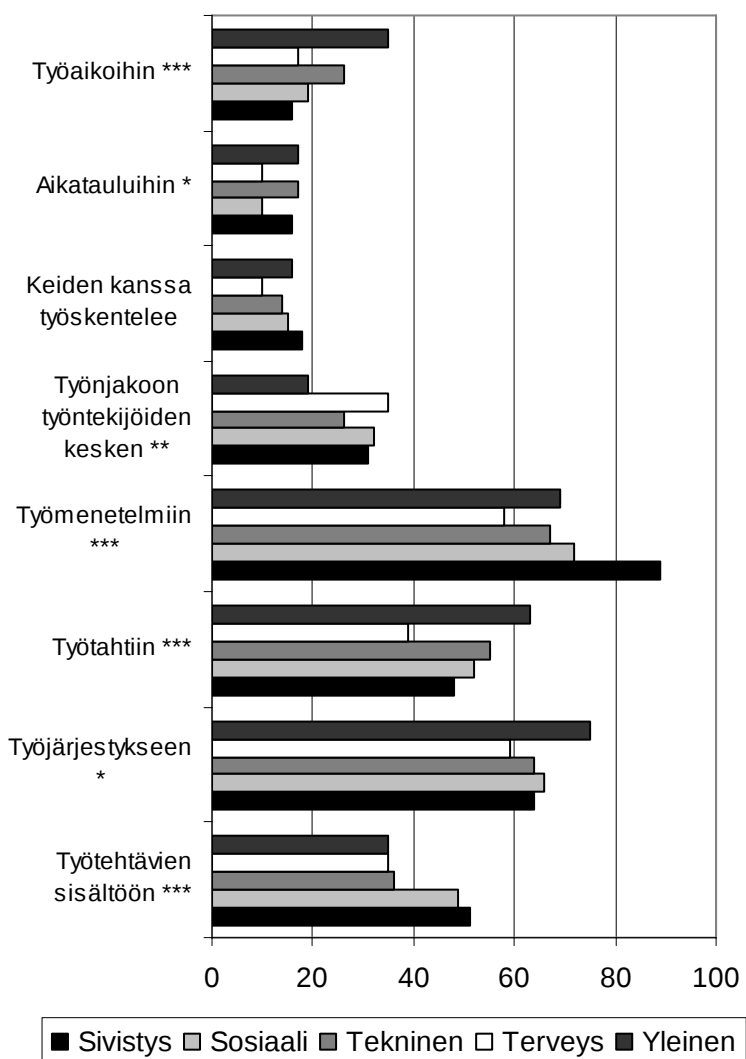
Kuviossa 20 tarkastellaan työhön liittyviin vaikuttamismahdollisuuksia työnantajasektoreittain. Työn raamittamisen suhteen kuntien työntekijöillä on eniten liikkumavaraa, sillä kuntien työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työmenetelmiinsä enemmän kuin muiden sektoreiden työntekijät. Samoin he kokevat enemmän mahdollisuuksia suunnitella omaa työtään ja toteuttaa siinä omia ideoitaan. Kuitenkin aikataulujen ja työtahdin suhteen kuntatyöntekijöillä on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin muilla sektoreilla. Valtion työntekijät puolestaan kokevat pystyvänsä vaikuttamaan eniten työjärjestykseen, työtahtiin ja työaikoihin. Yksityinen puoli ei erotu vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Kuvio 20. Vaikuttamismahdollisuudet työhön työnantajasektoreittain. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ilmoittavat pystyvänsä vaikuttamaan kyseiseen asiaan ”paljon” tai ”erittäin paljon”.



Toimialoittain tarkasteltuna työn raamittamisen vapaus korostuu sivistystoimen työssä, sillä sivistysalan työntekijät kokevat selvästi muita toimialoja enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työmenetelmiin, ideoida ja suunnitella työtä ja työmenetelmiä (kuvio 21). Samoin sosiaalialan työntekijät kokevat näitä mahdollisuuksia enemmän kuin muut. Työtahtiin ja työjärjestykseen pystyvät eniten vaikuttamaan yleisen toimialan työntekijät. Ikäluokittain ei eroja juuri synny. Ainoastaan työtehtäviin vaikuttamisen suhteen syntyy eroa niin, että vanhemmat työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtehtäviin kuin nuoremmat (liitetaulukko 12).

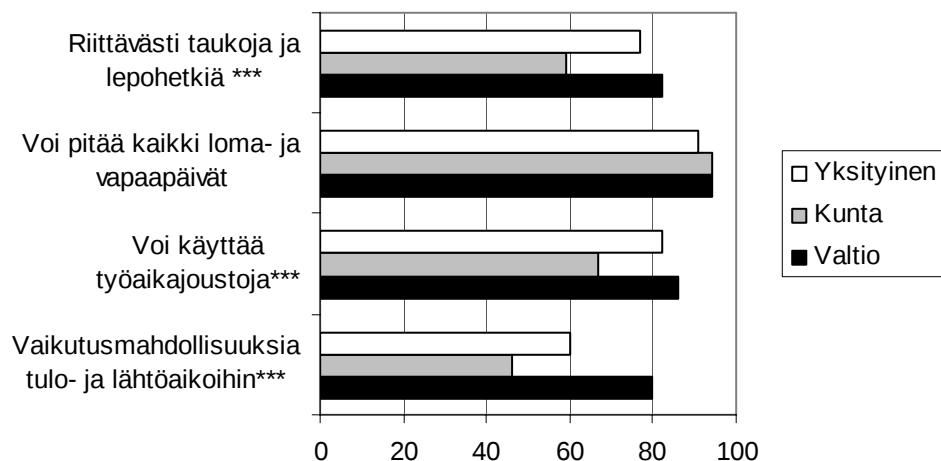
Kuvio 21. Vaikuttamismahdollisuudet eri toimialoilla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ilmoittavat pystyvänsä vaikuttamaan kyseiseen asiaan ”paljon” tai ”erittäin paljon”.



Työaikaan liittyviä vaikutusmahdollisuuksia tarkastellaan työmarkkinasektoreittain kuviossa 22. Työaikaan liittyviä vaikutusmahdollisuuksia on kuntatyössä muita sektoreita vähemmän. Kuntatyöntekijöistä 60 % sanoo voivansa pitää riittävästi taukoja ja lepoa työssään. Valtiosektorilla taukoja voi pitää riittävästi noin 80 % työntekijöistä ja yksityisellä sektorilla hieman alle 80 %. Vastaavat sektorien väliset erot tulevat esiin tarkasteltaessa mahdollisuuksia

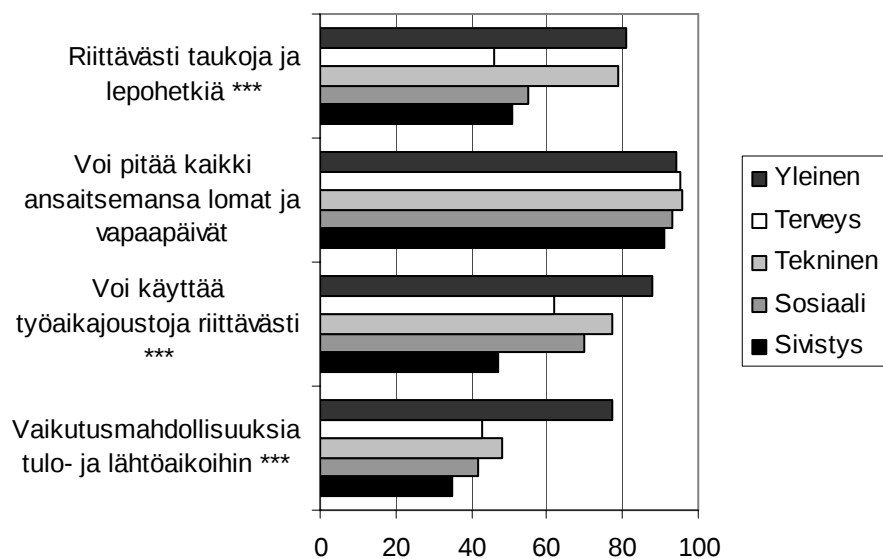
käyttää työaikajoustoja. Kuntatyössä on muita sektoreita vähemmän mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja tai vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin.

Kuvio 22. Työaikojen jousto eri työmarkkinasektoreilla, %.



Työaikojen joustoja kunta-alan sisällä eri toimialoilla tarkastellaan kuviossa 23. Taukoja ja lepoa hetkiä on mahdollisuus pitää riittävästi yleisellä alalla sekä teknisellä alalla mahdollisuuksien ollessa kaikkein huonoimmat terveysalalla, sosiaalialalla sekä sivistysalalla. Lomien ja vapaapäivien pitämisessä ei toimialojen välillä ole eroja. Työaikajoustoja sekä tulo- ja lähtöaikoihin vaikuttamista voi parhaiten käyttää yleisellä alalla. Ikäluokittain tarkasteltuna nuoremmat kokevat vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin kuin vanhemmat ikäryhmät (liitetaulukko 13).

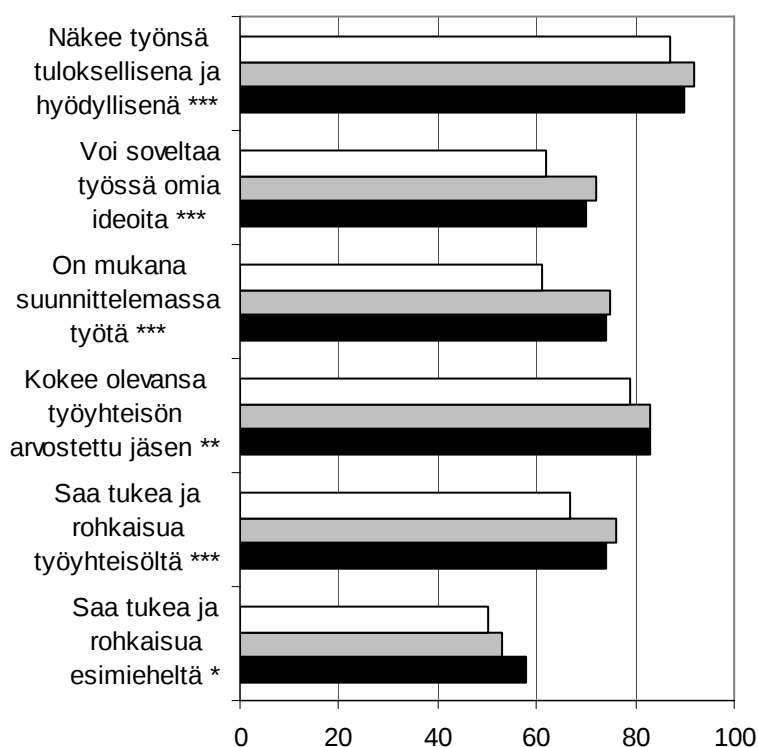
Kuvio 23. Työaikojen jousto eri toimialoilla, %.



3.2.3 Voimavarat työssä ja työyhteisössä

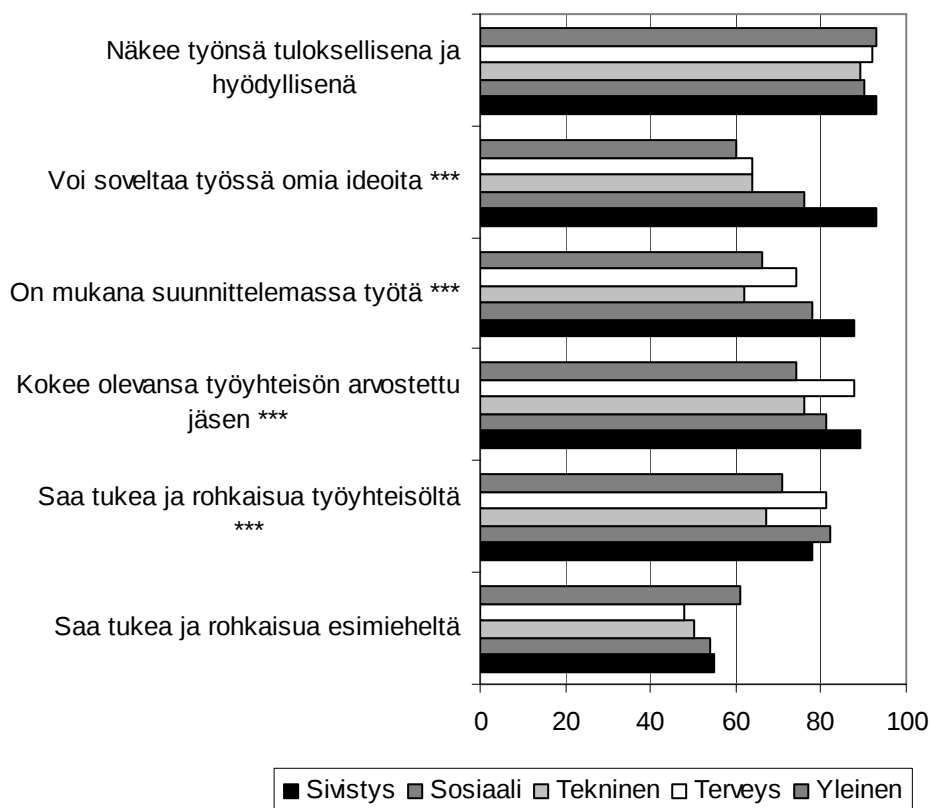
Työhön liittyviä voimavaratekijöitä eri työmarkkinasektoreilla tarkastellaan kuviossa 24. Kuntasektori nousee monessa suhteessa esiin myönteisessä mielessä vaikkakin useat näistä tekijöistä näyttävät olevan tyypillisiä koko julkiselle sektorille. Kunta-alalla työ nähdään usein tuloksellisena ja hyödyllisenä ja työntekijät kokevat voivansa soveltaa työssä omia ideoita. Kunta- ja valtiosektorilla työntekijät pääsevät mukaan suunnittelemaan työtä useammin kuin yksityisellä sektorilla. Samoin kokemus siitä, että työntekijä on arvostettu työyhteisönsä jäsen joka saa tukea ja rohkaisua työyhteisöltään on julkisella sektorilla yleisempää kuin yksityisellä sektorilla.

Kuvio 24. Voimavarat työssä eri työmarkkinasektoreilla, %.



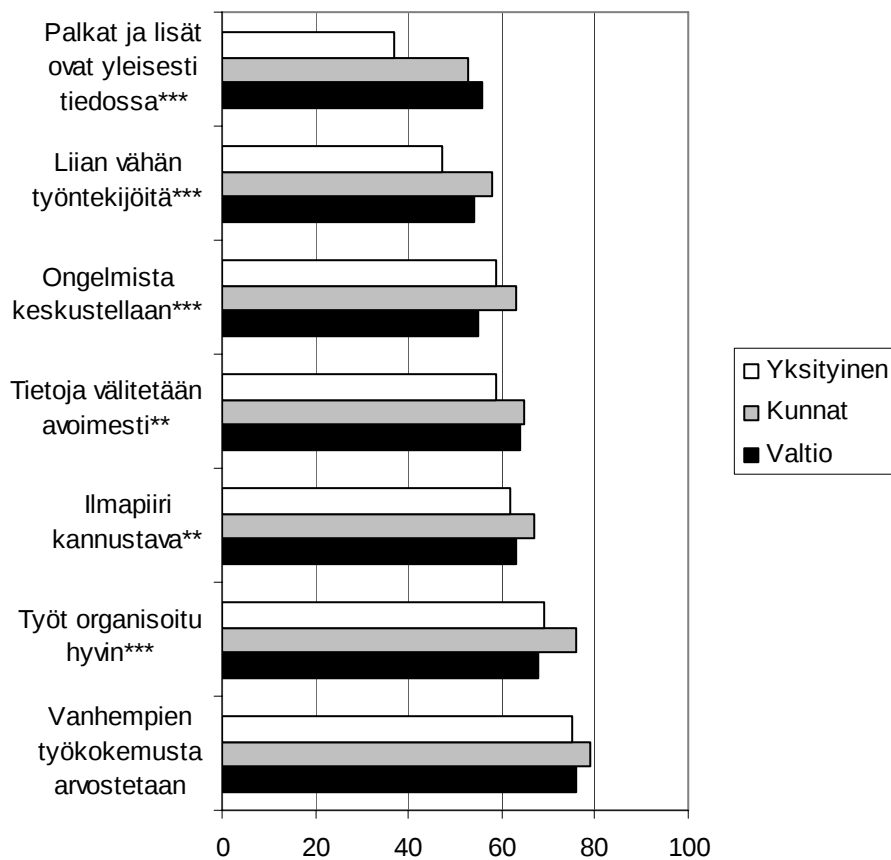
Voimavaratekijöitä tarkastellaan kuntasektorin sisällä eri toimialoilla kuviossa 25. Omien ideoiden soveltaminen sekä työn suunnitteluun osallistuminen koetaan voimavaraksi erityisesti sivistysalalla sekä myös sosiaali- ja terveystalalla. Näillä samoilla toimialoilla saadaan myös eniten tukea ja rohkaisua työyhteisöltä sekä koetaan kuuluviksi työyhteisön arvostetuksi jäseneksi. Eniten tukea esimiehiltä saadaan yleisellä toimialalla. Liitetaulukossa 14 olevan ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että vain työyhteisöltä saatavan tuen kohdalla on eroja eri ikäryhmien välillä niin, että nuoret kuntatyöntekijät kokevat saavansa tukea ja rohkaisua enemmän kuin vanhemmat työntekijät.

Kuvio 25. Voimavarat työssä kunta-alalla eri toimialoilla, %.



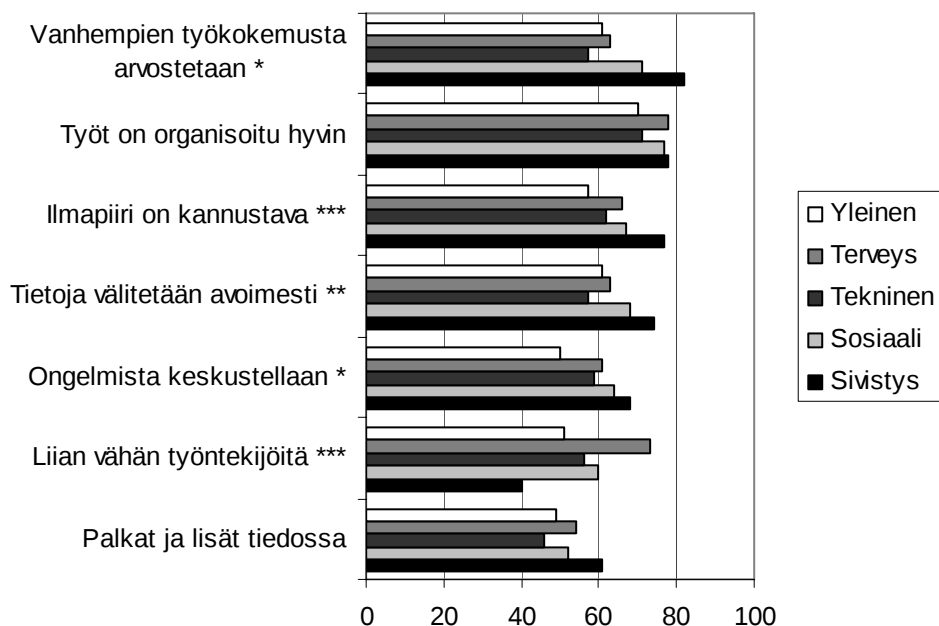
Kuviossa 26 tarkastellaan työyhteisöihin liittyviä asioita hivenen tarkemmin. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa olevan kuntien työntekijöillä monessa suhteessa varsin kilpailukykyinen suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin. Kuntatyöpaikoilla arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta, työt on organisoitu paremmin ja työilmapiiri on kannustavampi. Samoin ongelmista keskustellaan enemmän ja tietoja välitetään avoimemmin. Miinuspuolena kunnissa on työntekijämäärä, jonka koetaan olevan liian vähäinen suhteessa työtehtäviin. Valtiolla palkat ja lisät ovat yleisesti tiedossa laajemmin kuin muilla sektoreilla.

Kuvio 26. Työpaikkaan ja työkuultuuriin liittyviä tekijöitä eri työmarkkinasektoreilla, %.



Toimialoittain tarkasteltuna syntyy jonkin verran eroja kuntasektorin sisällä (kuvio 27). Sivistysalalla ilmapiiriin liittyvät asiat ovat parhaissa kantimissa, sillä sivistysalan työntekijät kokevat työpaikkansa kannustavimmaksi, tiedonkulun avoimimmaksi sekä kokevat, että vanhempia työntekijöitä arvostetaan. Teknisen toimialan työntekijät saavat puolestaan vähiten tietoa ja vanhempien työntekijöiden arvostus on teknisellä toimialalla heikointa. Terveysalalla koetaan kaikkein eniten pulaa työntekijöistä. Ikäluokittain tarkasteluna eroja juuri synny, joskin vanhemmat työntekijät kokevat hivenen vähemmän että vanhempia työntekijöitä arvostetaan (liitetaulukko 15).

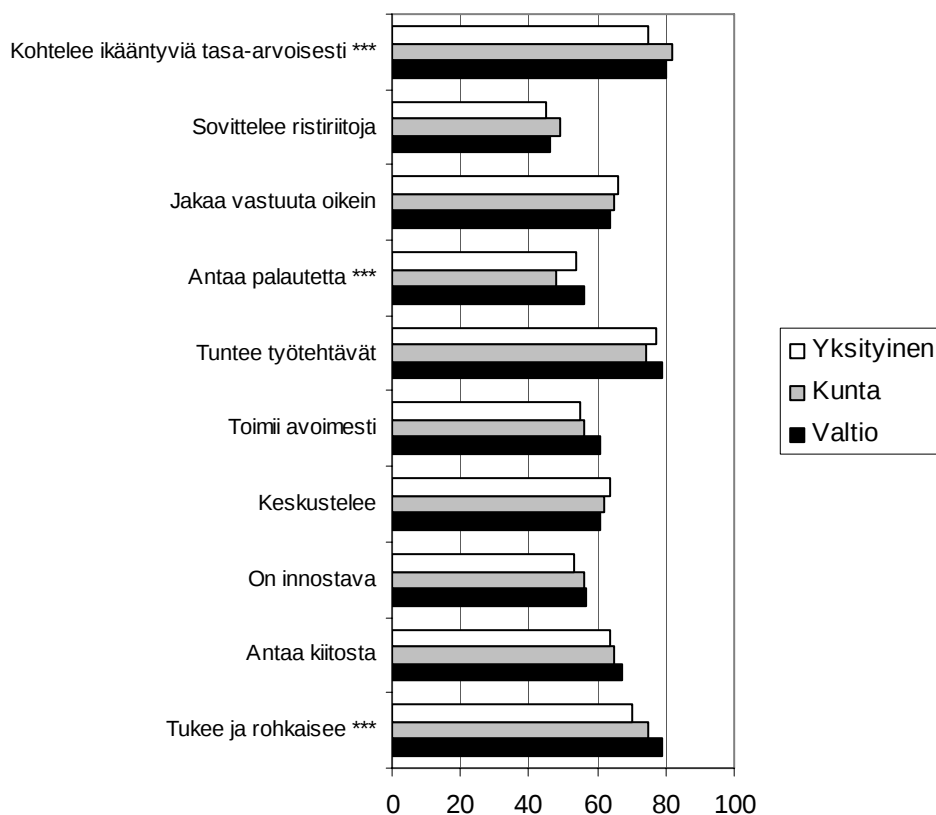
Kuvio 27. Työpaikkaan ja työkuultuuriin liittyviä tekijöitä kunta-alan eri toimialoilla, %.



3.2.4 Esimiestyön piirteet

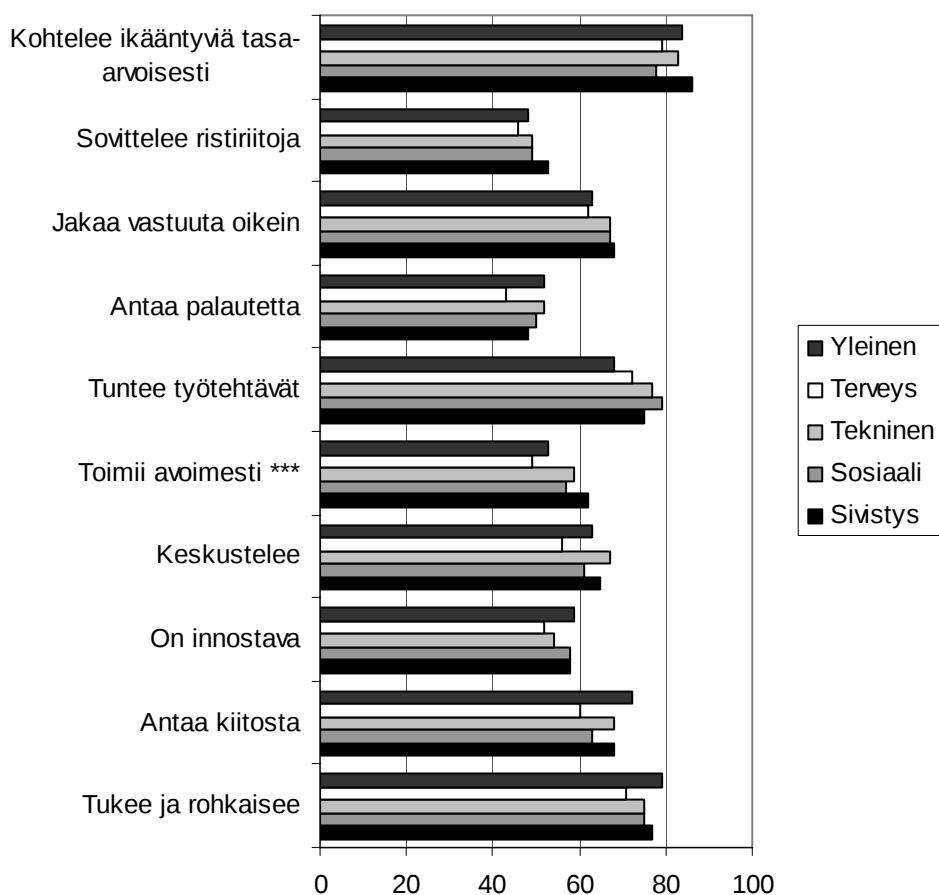
Esimiestyön suhteen ei tule juuri eroja tilastollisesti merkitseviä eri työmarkkinasektoreiden välillä ja tyytyväisyys esimiestyöhön onkin kaikilla sektoreilla suunnilleen samanlaista noin 75 %:n työntekijöistä ollessa siihen melko tai erittäin tyytyväinen (kuvio 28). Kunnissa esimiehet kohtelevat ikääntyviä tasa-arvoisemmin kuin muilla sektoreilla, samoin kuntatyöntekijöiden mielestä esimies kykenee sovitteluun paremmin ristiriitoja. Palautetta kuntaesimiehet antavat kitsaammin kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Valtion työntekijät saavat eniten sekä palautetta että tukea esimieheltään.

Kuvio 28. Esimiestyön piirteitä eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kunnan sisällä toimialoittain tarkasteltuna eroja ei juuri ilmene (kuvio 29). Tilastollisesti merkitsevää eroa syntyy ainoastaan tiedonkulun suhteen. Sivistysalan työntekijät kokevat saavansa eniten tietoa esimiehiltään, samoin sivistysalan esimiehet kykenevät sovitteluun parhaimmin ristiriitoja. Heikoimmin nämä asiat ovat terveysalalla. Ikäluokkien suhteen tarkasteltuna havaitaan eräitä eroja (liitetaulukko 16). Nuorimmassa ikäryhmässä, alle 25-vuotiaissa, esimiehen koetaan tukevan ja rohkaisevan sekä antavan kiitosta hyvistä työsuorituksista enemmän kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Myös kokemukset esimiehen avoimuudesta ovat myönteisempiä nuorimmassa ikäryhmässä. Kriittisimpiä esimiestyön suhteen ovat 25-34 -vuotiaat.

Kuvio 29. Esimiestyön piirteitä kuntasektorin eri toimialoilla, %.



Liitetaulukossa 15 on tarkasteltu tyytyväisyyttä ilmapiiriin ja esimiestyöhön suurimmissa ammattiryhmissä. Ammattiryhmät joissa työpaikan ilmapiiri sekä esimiehen johtamistapa koetaan joka hyväksi tai huonoksi on listattu taulukkoon 12.

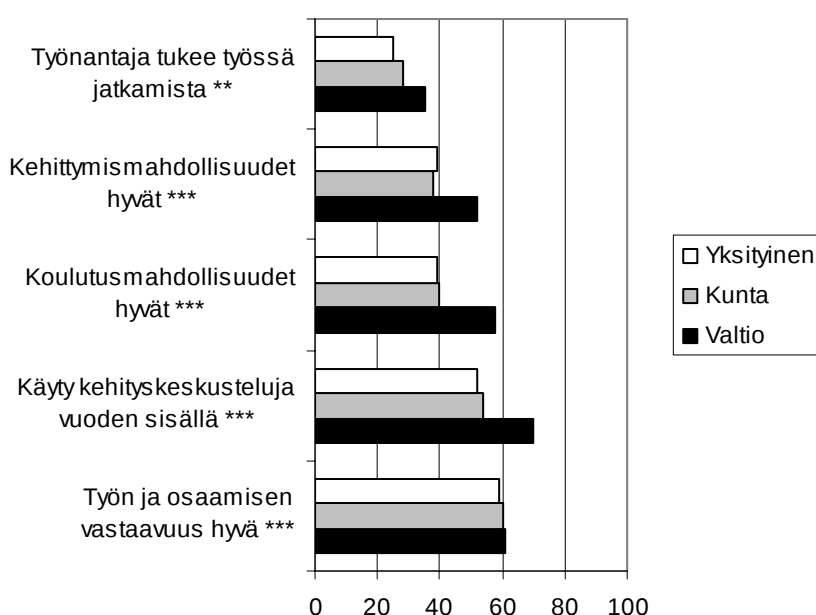
Taulukko 12. Työpaikan ilmapiiriin ja esimiestyön kokeminen kunta-alan eri ammateissa.

Työpaikan ilmapiiri	Esimiehen johtamistapa
<i>Hyvä</i>	<i>Tyytyväisimmät ammattiryhmät</i>
Mielenterveyshoitajat	Henkilökohtaiset avustajat
Hammaslääkärit	Fysioterapeutit
Erityisopettajat	Mielenterveyshoitajat
Kokit, keittäjät	Luokanopettajat
<i>Huono</i>	<i>Tyytymättömimmät ammattiryhmät</i>
Laboratoriohoitajat	Vastaanottovirkailijat
Sairaala- ja hoitoapulaiset	Sairaanhoitajat
Kiinteistöhuoltomiehet	Laboratoriohoitajat
Kodinhoitajat	Kiinteistöhuoltomiehet

3.2.5 Työssä jatkamista tukevat käytännöt

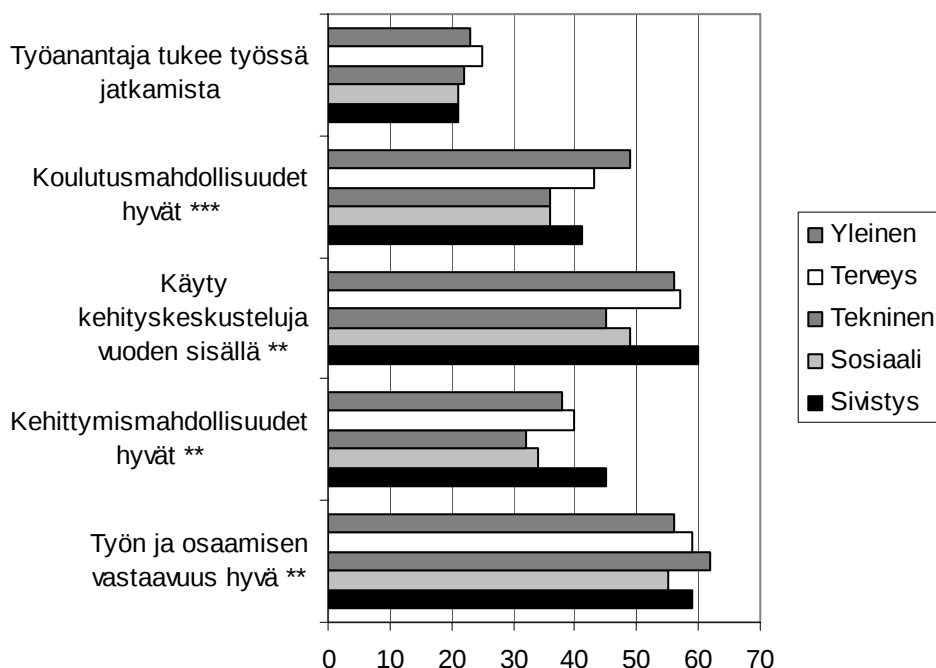
Oman osaamisen ja kehittymismahdollisuuksien suhteen eri työmarkkinasektoreiden välillä on eroja niin, että valtion työntekijät kokevat kautta linjan kehitty mis- ja omaan osaamiseen liittyvät mahdollisuutensa paremmiksi kuin kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät (kuvio 30). Kuntatyöntekijöiden ja yksityisen sektorin työntekijöiden välillä eroja ei tässä tarkasteltujen kysymysten valossa ole. Kunnissa, samoin kuin yksityisellä sektorilla, koulutus- ja kehittymismahdollisuutensa arvioi hyviksi kaksi viidestä vastaajasta kun taas valtiolla näitä mahdollisuuksia pitää hyvinä selvästi yli puolet vastaajista. Ikääntyneiden työssä jatkamisen tukeminen ei ole kovin yleistä millään työmarkkinasektorilla. Kuitenkin eniten tukea työssä jatkamiselle saavat valtion työntekijät ja kunnissa työssä jatkamisen tukeminen on puolestaan hivenen yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Kehityskeskustelujen käyminen on kunnissa yllättävän vähäistä verrattuna valtion työntekijöihin (70 %), sillä vain 54 % kuntatyöntekijöistä ilmoittaa, että on käynyt viimeisen vuoden aikana kehityskeskustelun.

Kuvio 30. Työssä jatkamista tukevat puitteet eri työmarkkinasektoreilla, %.



Toimialoittain tarkasteltuja eroja syntyy kuntasektorin sisällä (kuvio 31). Koulutusmahdollisuudet arvioidaan parhaimmaksi yleisellä toimialalla ja heikoimmaksi sosiaali- ja teknisellä alalla. Kehittymismahdollisuudet koetaan parhaimmaksi sivistysalalla ja heikoimmaksi sosiaali- ja teknisellä alalla. Työn ja osaamisen vastaavuus on parhaiten tasapainossa teknisellä toimialalla kun taas heikoimmaksi se arvioidaan yleisellä toimialalla ja sosiaalialalla. Kehityskeskusteluja on käyty eniten sivistysalalla ja vähiten teknisellä toimialalla. Työssä jatkamisen tukemisen suhteen toimialojen välillä ei ole eroja.

Kuvio 31. Työssä jatkamista tukevat puitteet kuntasektorin eri toimialoilla, %.



Iän mukaan tarkasteltuna on niin, että nuoremmissa ikäluokissa kehityskeskusteluiden käyminen on selvästi vähäisempää (liitetaulukko 17). Tämä liittyyne määräraikaisuuteen joka on yleisempää nuorissa ikäluokissa. Ikäluokkien välillä on myös eroja niin, että työssä jatkamisen tukeminen koetaan vähäisemmäksi vanhemmissa ikäluokissa kuin keski-ikäisten ikäluokissa. Alle 35-vuotiaat kokevat myös kehitysmis- ja koulutusmahdollisuutensa huonommiksi kuin vanhemmat ikäryhmät. Osaamisen ja työn vaatimukset vastaavat parhaiten toisiaan vanhemmissa ikäryhmissä. Taulukkoon 13 on koottu osaamista koskevia asioita eri ammattiryhmissä.

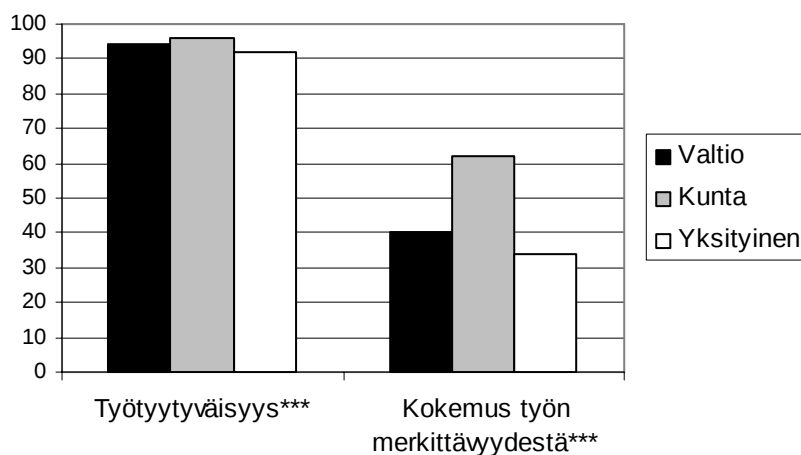
Taulukko 13. Lisäkoulutuksen tarve ja osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin kunta-alan eräissä ammattiryhmissä.

Lisäkoulutuksen tarve	Työtehtävät suhteessa osaamiseen
<i>Eniten</i>	<i>Liian helppoja</i>
Fysioterapeutit	Vastaanottovirkailijat
Hammashoitajat	Sairaala- ja hoitoapulaiset
Hammaslääkärit	Kiinteistöhuoltomiehet
Lääkärit	Henkilökohtaiset avustajat
<i>Vähiten</i>	<i>Liian vaikeita</i>
Siivoojat	Erityisopettajat
Vastaanottovirkailijat	Hammaslääkärit
Sairaala- ja hoitoapulaiset	Erikoisasiantuntijat
Perhepäivähoitajat	Laboratoriohoitajat

3.2.6 Työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen

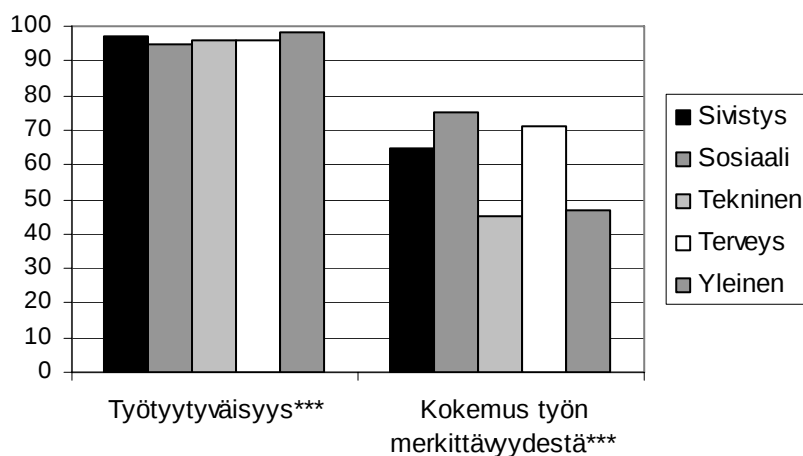
Työtyytyväisyys suomalaisessa työelämässä vaikuttaa kokonaisuudessaan melko suurelta, sillä yli 90 % työntekijöistä kaikilla työmarkkinasektoreilla ilmoittaa olevansa ”erittäin tyytyväinen” tai ”melko tyytyväinen työhönsä” (kuvio 32). Vaikka erot eri työmarkkinasektorin välillä ovatkin erittäin pienet, työhönsä tyytyväisiä on eniten kuntasektorilla (96 %) ja vähiten yksityisellä sektorilla (92 %). Kuntasektorin tilanne näyttää hyvältä myös työn koetun merkityksellisyyden suhteen. Kuntatyöntekijöistä 62 % kokee työnsä merkitykselliseksi kun valtiosektorilla työnsä merkitykselliseksi kokee 40 % ja yksityisellä sektorilla 34 %. Kuntien työntekijöistä lähes kaksi kolmesta ilmoittaa kokevansa nykyisen työnsä erittäin merkitykselliseksi.

Kuvio 32. Työtyytyväisyys ja kokemukset oman työn merkittävyydestä eri työmarkkinasektoreilla, %



Toimialoitain tarkasteltuna työtyytyväisyyden suhteen ei ole eroja kuntasektorin sisällä (kuvio 33). Kaikilla toimialoilla työhönsä tyytyväisiä on noin 95 %:a työntekijöistä eivätkä erot ole tilastollisesti merkitseviä. Sen sijaan työn koetun merkityksellisyyden suhteen koetaan selviä eroja. Sosiaalialalla työnsä merkitykselliseksi kokevia on 75 %, terveysalalla 71 % ja sivistysalalla 65 %. Teknisellä sektorilla työnsä merkitykselliseksi kokevia on 45 % ja yleisellä alalla 47 %.

Kuvio 33. Työtyytyväisyys ja kokemukset oman työn merkittävyydestä kuntasektorin toimialoilla, %.



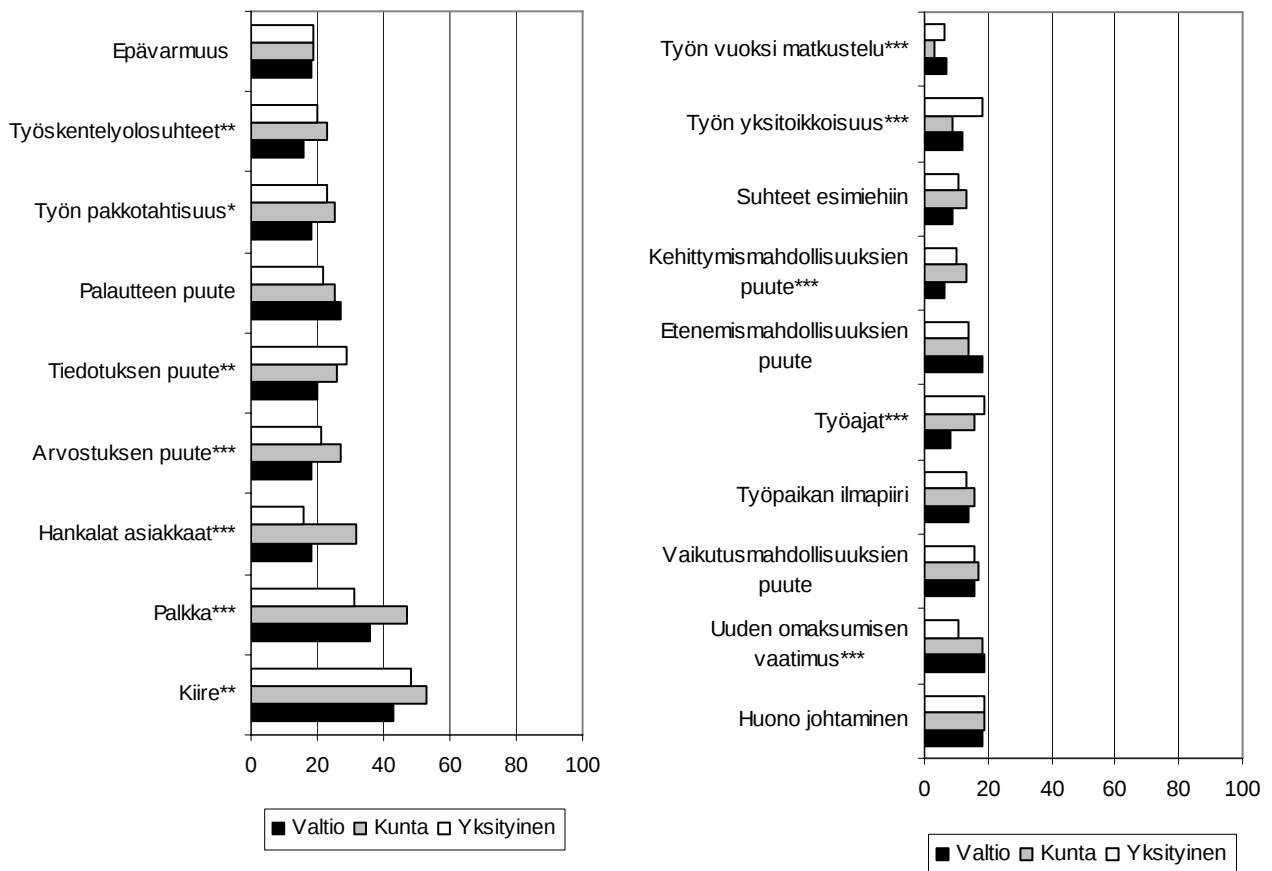
Liitetaulukossa 18 tehtyjen tarkastelujen perusteella työtyytyväisyydessä ei ole eroja eri ikäryhmien välillä. Työn kokeminen merkittäväksi lisääntyy kuitenkin hivenen iän mukaan niin, että nuorimmassa ikäryhmässä työnsä merkittäväksi kokevia on 55 % ja kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä noin 65 %. Taulukossa 14 on esitetty ammattiryhmiä, joissa työtyytyväisyys on erityisen hyvä tai toisaalta haasteellinen.

Taulukko 14. Työtyytyväisyys eräissä kunta-alan ammattiryhmissä.

Työhönsä tyytyväisimpiä	Työhönsä tyytymättöimpiä
Lastentarhanopettajat	Kiinteistöhuoltomiehet
Kokit, keittäjät	Kodinhoitajat
Perhepäivähoitajat	Erikoisasiantuntijat
Sosiaalialan ohjaajat	Sosiaalityöntekijät
Fysioterapeutit	Vastaanottovirkailijat

Työolotutkimuksessa on tiedusteltu vastaajilta laajasti työssä viihtymistä vähentäviä ja lisääviä asioita. Kuviossa 34 tarkastellaan työmarkkinasektorien välisiä eroja työtyytyväisyyttä vähentävien asioiden suhteen. Kokonaisuudessaan eniten työssä viihtymistä suomalaisessa työelämässä vähentävät kiire sekä palkkaus. Monen tekijän suhteen havaitaan myös eroja työmarkkinasektorien välillä. Tekijöitä, jotka vähentävät kuntasektorilla viihtymistä enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla ovat työskentelyolosuhteet, työn pakkotahtisuus, arvostuksen puute, hankalat asiakkaat, palkkaus, kiire, kehittymismahdollisuuksien puute, työajat sekä uuden omaksumisen vaatimus. Kaiken kaikkiaan kunta-alalla keskeisimpiä viihtyvyyttä vähentäviä tekijöitä ovat kiire, palkkaus sekä hankalat asiakkaat. Myönteisimmässä valossa, ts. vähiten mainintoja työssä viihtymistä vähentävinä, tässä tulevat esiin työn vuoksi matkustelu sekä työn yksitoikkoisuus.

Kuvio 34. Työssä viihtymistä vähentävät asiat eri työmarkkinasektoreilla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet kyseisen asian vähentävän heidän työssä viihtymistään.



Toimialoittain tarkasteltuna kunnan sisällä syntyy eroja melko paljon (taulukko 15). Terveysalalla koetaan eniten työviihtyvyyttä haittaavia tekijöitä; siellä korostuu muita toimialoja enemmän kiire, työn pakkotahtisuus, työajat, palkka, vaikutusmahdollisuuksien sekä palautteen puute. Kokonaisuudessaan terveysalan työntekijöiden työviihtyvyyttä haittaa eniten kiire. Sosiaalialalla puolestaan suurimpana työviihtyvyyttä haittaavana tekijänä korostuu palkka. Muita toimialoja enemmän sosiaalialalla koetaan epävarmuutta työsuhteesta. Sivistysalalla suurin työtä haittaava tekijä ovat hankalat asiakkaat. Teknisellä alalla korostuu muita toimialoja enemmän työn yksitoikkoisuus kun taas yleisellä toimialalla korostuu muita toimialoja huonompi työilmapiiri ja tiedonkulku. Suurin työviihtyvyyttä verottava tekijä kuitenkin sekä yleisen että teknisen toimialan työntekijöillä on kiire, samaan tapaan kuin terveysalalla.

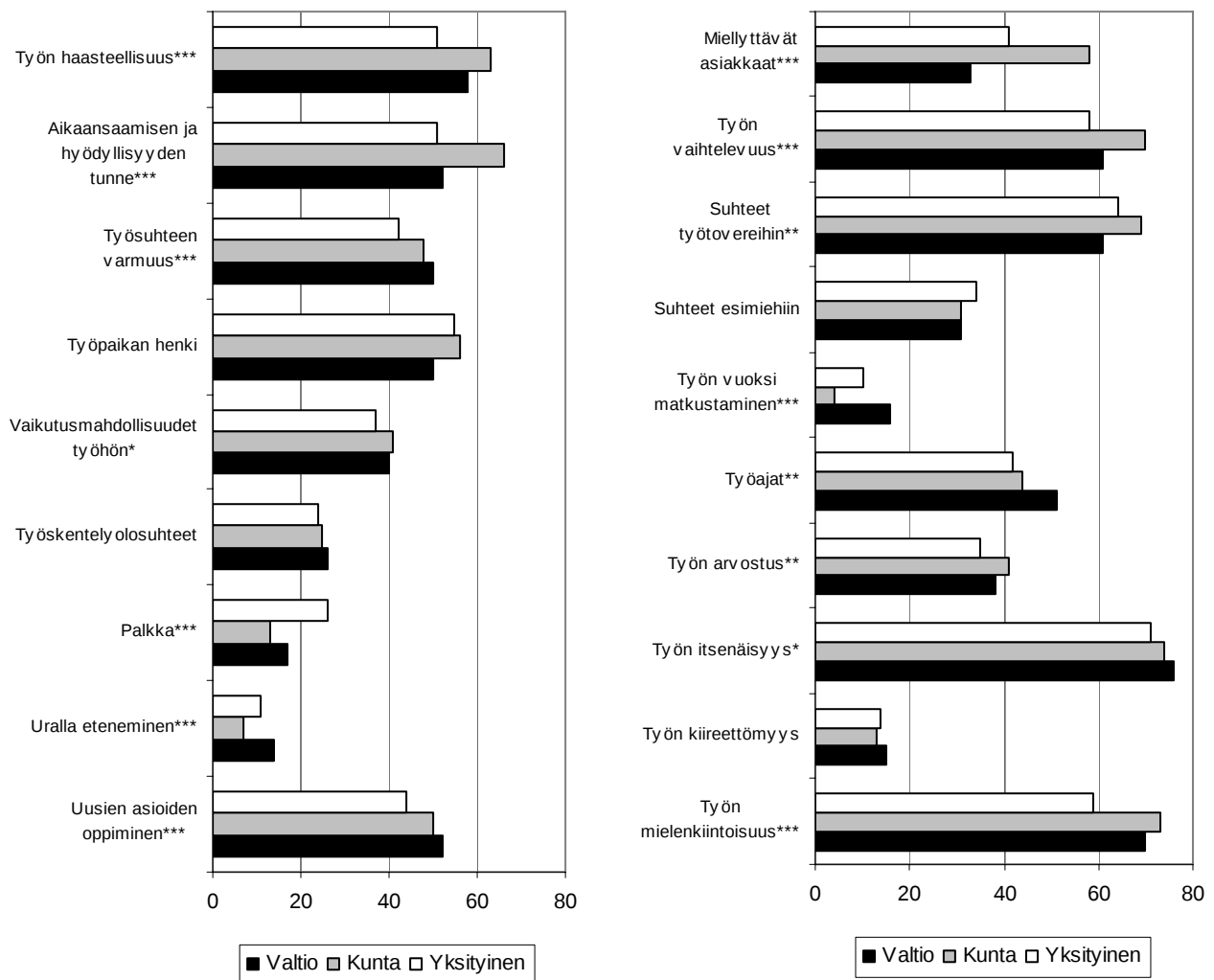
Taulukko 15. Työssä viihtymistä vähentävät tekijät kunta-alan eri toimialoilla, %. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet kyseisen tekijän vähentävän heidän työssä viihtymistään.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Työn yksitoikkoisuus ***	3	9	17	7	12
Arvostuksen puute	24	31	24	31	23
Vaikutusmahdollisuuksien puute **	17	14	11	23	15
Työajat ***	13	18	9	25	7
Työn pakkotahtisuus ***	23	14	21	36	19
Työn vuoksi matkustaminen *	5	1	4	2	0
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ***	15	29	14	21	18
Suhteet esimiehiin	12	13	10	16	13
Hankalat asiakkaat/oppilaat ***	54	39	11	34	14
Kiire tai kireät aikataulut ***	52	44	45	66	42
Palkka ***	39	54	42	54	39
Työskentelyolosuhteet ***	26	18	16	30	15
Huonot työjärjestelyt, johtaminen	21	16	16	19	16
Työpaikan ilmapiiri **	12	11	13	20	23
Etenemismahdollisuuksien puute	11	14	13	16	16
Kehittymismahdollisuuksien puute	9	16	11	15	12
Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus ***	25	15	7	21	19
Palautteen puute *	22	23	20	31	26
Olennaista tietoa ei anneta ajoissa *	19	23	27	29	32

Liitetaulukossa 19 on tarkasteltu työviihtyvyyttä vähentäviä tekijöitä ikäluokittain. Yleishavaintona voidaan todeta, että nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat kuntatyöntekijät ovat kriittisimpiä työviihtyvyyden suhteen lähes kautta linjan. He kokevat eniten vaikutusmahdollisuuksien ja arvostuksen, etenemismahdollisuuksien sekä kehittymismahdollisuuksien puutetta nykyisessä työssään. Samoin heillä eniten työviihtyvyyttä nakertavat palkkaan liittyvät kysymykset sekä johtamiskäytäntöihin liittyvät seikat. Ylipäätään alle 35-vuotiailla korostuu työsuhteen epävarmuus sekä hankalat asiakkaat työviihtyvyyttä vähentävinä tekijöinä vanhempia ikäluokkia enemmän. Vanhimmillä ikäluokilla puolestaan työviihtyvyyttä haittaa muita ikäluokkia enemmän vaatimus uuden omaksumisesta.

Kuviossa 35 tarkastellaan vastaavalla tavalla työssä viihtymistä lisääviä seikkoja. Kokonaisuudessaan työssä viihtymistä lisäävät suomalaisessa työelämässä eniten työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, suhteet työtovereihin ja työpaikan henki, työn vaihtelevuus ja haasteellisuus, uusien asioiden oppiminen sekä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne. Monien työssä viihtymistä lisäävien tekijöiden suhteen on sektorikohtaisia eroja. Erot ovat myös monessa kohdassa kuntatyön kannalta myönteisiä. Kunta-alalla korostetaan muita työmarkkinasektoreita enemmän työn mielenkiintoisuutta, työn arvostusta, suhteita työtovereihin, työn vaihtelevuutta, miellyttäviä asiakkaita, työn haasteellisuutta sekä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunnetta.

Kuvio 35. Työssä viihtymistä lisäävät asiat eri työmarkkinasektoreilla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet kyseisen asian lisäävän heidän työssä viihtymistään.



Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät painottuvat kunta-alan toimialoilla hivenen eri tavoin (taulukko 16). Sivistysalalla esiin nousevat työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, vaihtelevuus sekä miellyttävät asiakkaat ja suhteet työtovereihin. Sosiaalialalla korostuvat työn mielenkiintoisuus, suhteet työtovereihin sekä työn vaihtelevuus sekä teknisellä toimialalla työn itsenäisyys. Terveysalalla työssä viihtymistä lisääviksi tekijöiksi mainitaan kuntasektorin yleisten tekijöiden lisäksi aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne sekä työn haasteellisuus. Yleisellä alalla työn itsenäisyys nousee selkeäksi työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi.

Taulukko 16. Työssä viihtymistä lisäävät tekijät kuntasektorin eri toimialoilla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet kyseisen asian lisäävän heidän työssä jatkamistaan.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Työn mielenkiintoisuus ***	82	78	56	79	64
Työn kiireettömyys	12	18	16	10	12
Työn itsenäisyys ***	84	66	77	66	83
Työn arvostus *	41	39	33	47	39
Työajat **	49	39	51	37	49
Työn vuoksi matkustaminen	7	1	4	4	6
Suhteet esimiehiin	32	27	35	28	34
Suhteet työtovereihin **	76	70	62	72	61
Työn vaihtelevuus **	74	71	63	74	61
Miellyttävät asiakkaat ***	79	63	45	60	34
Uusien asioiden oppiminen ***	59	45	36	57	47
Uralla eteneminen	7	9	7	7	6
Palkka	13	14	16	11	14
Työskentelyolosuhteet	30	27	26	19	27
Vaikutusmahdollisuudet työhön *	50	41	36	39	37
Työpaikan henki	61	55	53	59	46
Työsuhteen varmuus	53	41	49	47	46
Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne ***	68	65	58	74	56
Työn haasteellisuus ***	70	64	49	72	49

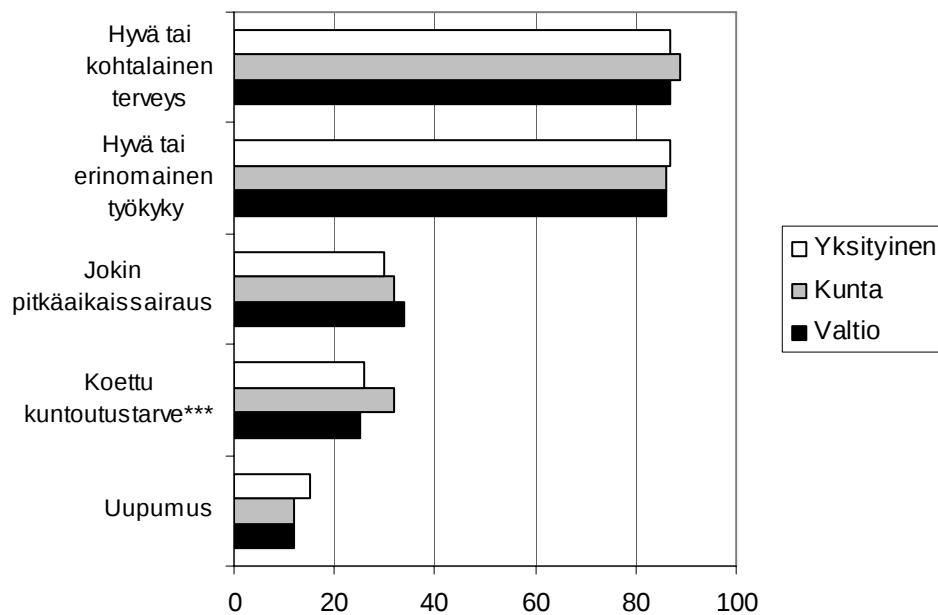
Liitetaulukossa 20 on tarkasteltu työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä eri ikäryhmissä. Nämä tarkastelut osoittavat, että työssä viihtymistä lisäävät tekijät painottuvat hivenen eri tavoin eri ikäryhmissä. Nuoremmilla kuntatyöntekijöillä työssä viihtymistä lisäävät työn mielenkiintoisuus, työn vuoksi matkustaminen, suhteet työtovereihin, uusien asioiden oppiminen, uralla eteneminen sekä työn haasteellisuus. Vanhemmissa ikäryhmissä on vähemmän erityisiä työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä. Ainoaksi tällaiseksi tekijäksi nousee työsuhteen varmuus.

3.3 Työssä jatkamisen resurssit yksilötasolla

3.3.1 Terveys, työkyky ja jaksaminen

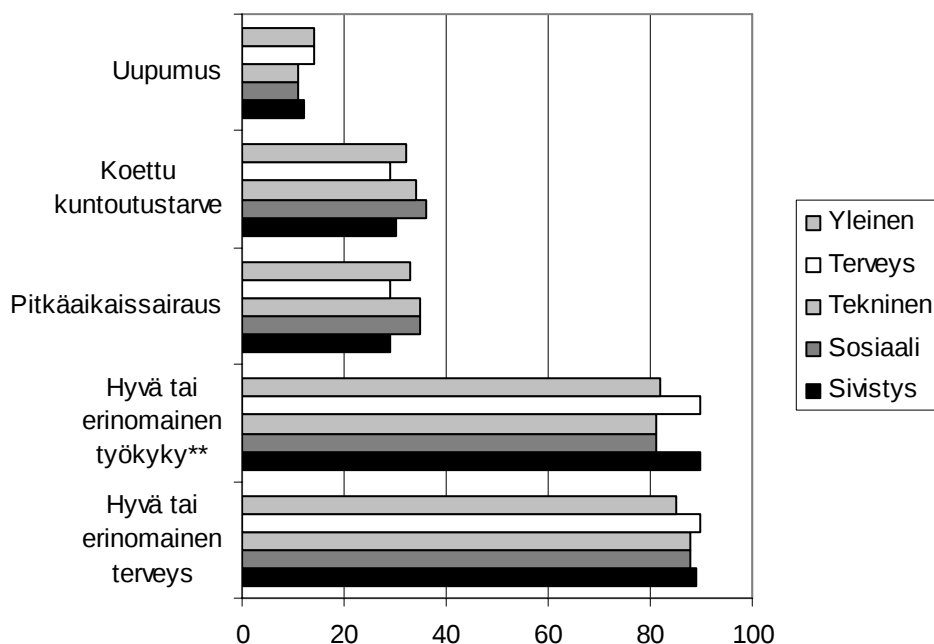
Kuviossa 36 tarkastellaan työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja jaksamista eräillä keskeisillä mittareilla. Havaitaan, että erot työmarkkinasektorien välillä ovat hyvin vähäisiä. Kaikilla työmarkkinasektoreilla hivenen yli 80 % työntekijöistä kokee terveytensä ja työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Pitkäaikaissairauksia on noin joka kolmannella työntekijällä kaikilla työmarkkinasektoreilla. Noin joka neljäs työntekijä yksityisellä sektorilla ja valtiosektorilla kokee tarvitsevänsä kuntoutusta. Kuntasektori erottuu valtiosektorista ja yksityisestä sektorista siinä, että kuntatyöntekijät kokevat tarvitsevänsä kuntoutusta useammin kuin muilla sektoreilla (noin joka kolmas). Koska työkyvyssä ja terveydessä ei sektorien välillä ole eroja, koetun kuntoutustarpeen korostuminen kunta-alalla voi olettaa johtuvan töiden aiheuttamasta rasituksesta suhteessa työkykyyn.

Kuvio 36. Työkykyyn, terveyteen ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä eri työmarkkinasektoreilla, %.



Kuviossa 37 tarkastellaan terveyteen, työkykyyn ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä kuntasektorin sisällä eri toimialoilla. Erot toimialojen sisällä eivät ole minkään muuttujan kohdalla tilastollisesti merkitseviä. Uupumusoireita näyttäisi kuitenkin olevan kaikkein eniten yleisellä alalla sekä terveysalalla. Koettua kuntoutustarvetta esiintyy eniten sosiaali-alalla sekä teknisellä sektorilla. Pitkäaikaissairauksia on eniten sosiaali-alalla sekä teknisellä sektorilla. Paras itse arvioitu työkyky on sivistysalalla sekä terveysalalla.

Kuvio 37. Työkykyyn, terveyteen ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä eri toimialoilla, %.

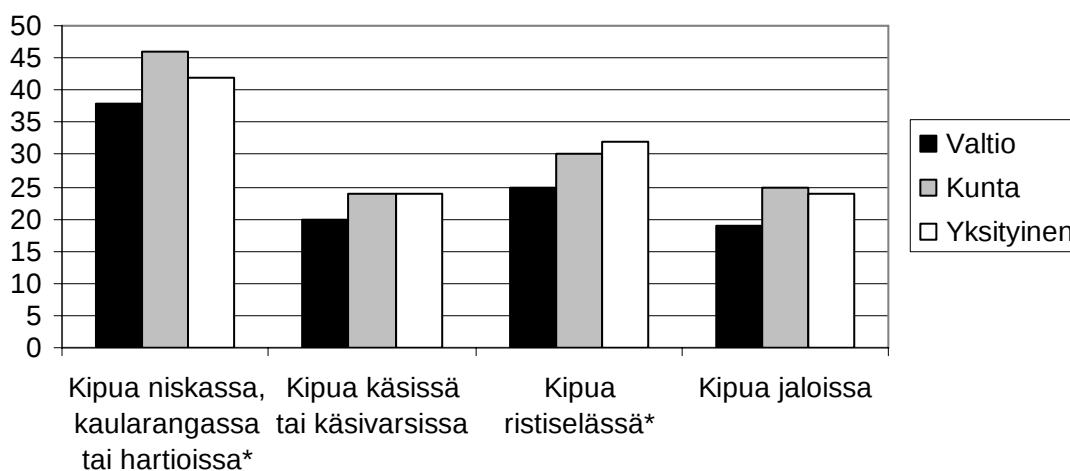


Liitetaulukossa 21 tarkastellaan työkykyyn, jaksamiseen ja terveyteen liittyviä tekijöitä eri ikäryhmissä kuntasektorin sisällä. Lähes kaikki tässä tarkastellut työkykyyn ja terveyteen liittyvät tekijät ovat merkittäväällä tavalla yhteydessä ikään. Alimmassa ikäryhmässä terveytensä erinomaiseksi tai hyväksi arvioi lähes 100 % työntekijöistä, mutta vanhimmassa ikäryhmässäkin vielä noin 80 %. Koettu työkyky määrittyy voimakkaasti suhteessa työn vaatimuksiin ja myös työntekijän muihin kuin terveyteen liittyviin resursseihin. Tästä johtuneekin se, että työkyky koetaan merkittäväällä tavalla heikommaksi kuin terveys kaikissa ikäryhmissä. Hieman alle 60 % työntekijöistä kokee terveytensä hyväksi tai erinomaiseksi kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä, vanhimmassa ikäryhmässä enää alle 20 %. Pitkäaikaissairauksien esiintyminen on vanhimmassa ikäryhmässä kaksi kertaa niin yleistä kuin nuorimmassa. Koettu kuntoutustarve lisääntyy johdonmukaisesti iän mukaan. Sen sijaan uupumukseen liittyvät kokemukset eivät ole samalla tavalla sidoksissa ikään.

3.3.2 Erilaisten oireiden kokeminen

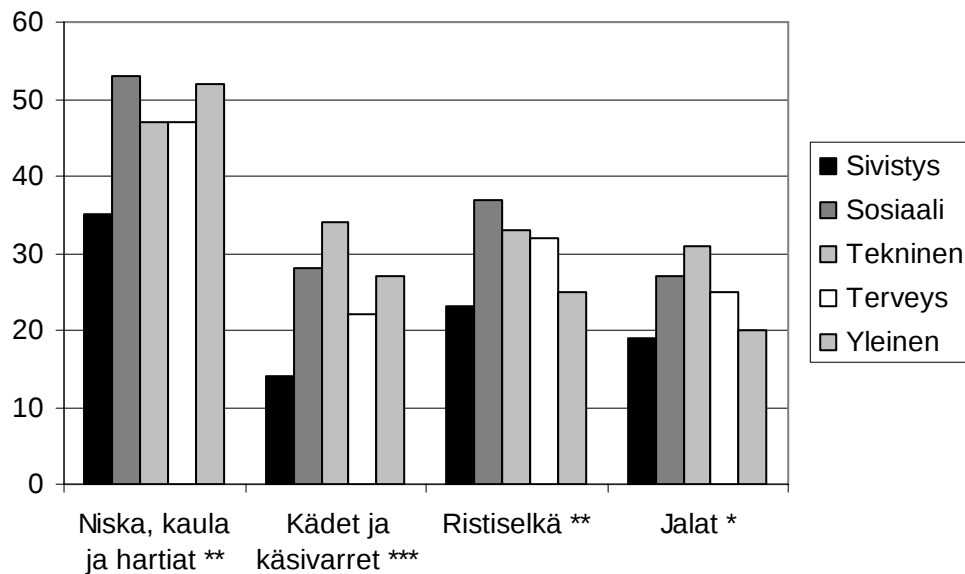
Kuviossa 38 tarkastellaan tuki- ja liikuntaelimiin liittyvää oireilua eri työmarkkinasektoreilla. Kuntasektorilla on muita sektoreita enemmän yläruumiiseen liittyvää oireilua. Käsiin ja käsivarsiin liittyvää oireilua on kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla enemmän kuin valtiosektorilla. Ristiselkään ja myös jalkoihin kohdistuvaa oireilua on eniten yksityisellä sektorilla, toiseksi eniten kuntasektorilla ja vähiten valtiosektorilla.

Kuvio 38. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät kivut eri työmarkkinasektoreilla, %.



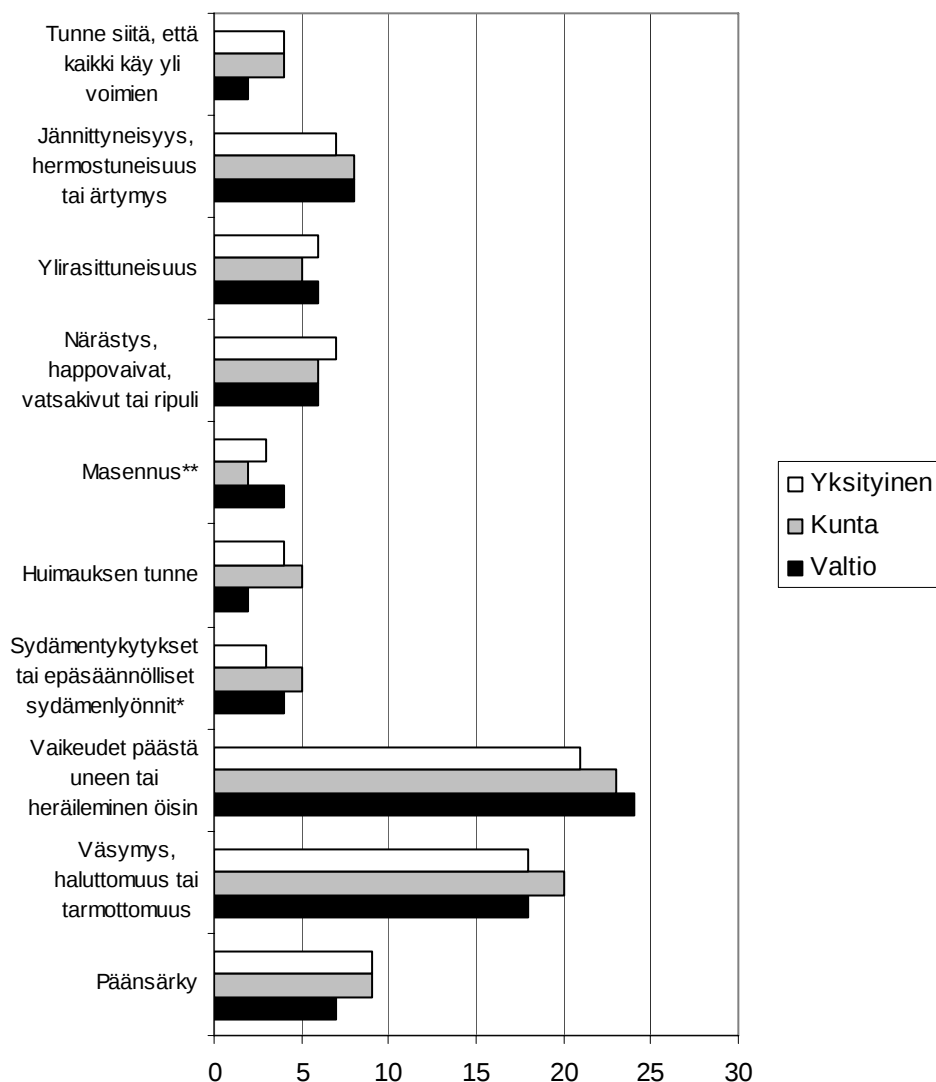
Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvässä oireilussa on myös merkittäviä eroja kuntasektorin eri toimialojen välillä (kuvio 39). Vähiten tuki- ja liikuntaelinten oireita on sivistystoimialalla. Niskan, kaulan ja hartioiden oireilu on kaikilla toimialoilla yleisin tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuva vaiva. Useimmin sitä esiintyy sosiaalialalla sekä yleisellä toimialalla, joilla noin joka toisella on yläruumiiseen kohdistuvia tuki- ja liikuntaelinten oireita. Teknisellä sektorilla esiintyy yläruumiin oireilun lisäksi yleisesti kaikkia tuki- ja liikuntaelinten oireita. Sosiaali- ja terveysaloille yleisiä oireita ovat ristiselkään kohdistuvat oireet. Tuki- ja liikuntaelinten oireilua eri ikäryhmissä on tarkasteltu liitetaulukossa 22. Niskan, kaulan ja hartioiden oireilu on yleistä kaikissa ikäryhmissä. Sen sijaan käsiin, ristiselkään ja jalkoihin liittyvä oireilu lisääntyy melko lineaarisesti iän mukaan.

Kuvio 39. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät kivut kuntasektorin eri toimialoilla, %.



Kuviossa 40 on esitetty erilaisten stressioireiden sekä muiden oireiden kokemista eri työmarkkinasektoreilla. Yleisimpiä oireita ovat erilaiset univaikeudet, väsymys, päänsärky sekä jännittyneisyyden kokeminen. Eri työmarkkinasektorien välillä ei esiinny tilastollisesti merkitseviä eroja näiden oireiden kokemisen suhteen lukuun ottamatta masennusta, jota koetaan hivenen enemmän valtiosektorilla kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Ikäluokkia koskevissa tarkasteluissa sen sijaan havaitaan, että univaikeudet sekä sydämeen liittyvät oireet lisääntyvät iän myötä (liitetaulukko 23). Liitetaulukossa 24 tehdyn toimialatarkastelun perusteella kuntasektorin toimialojenkaan välillä ei ole eroja.

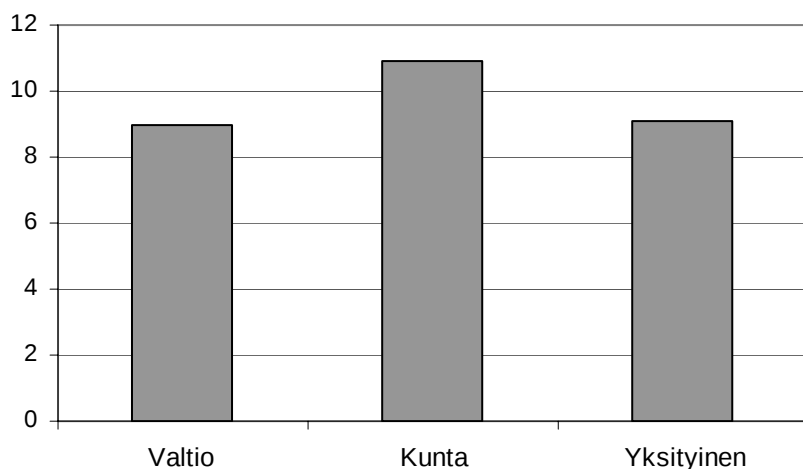
Kuvio 40. Erilaisten oireiden kokeminen eri työmarkkinasektoreilla, %.



3.3.3 Sairauspoissaolot

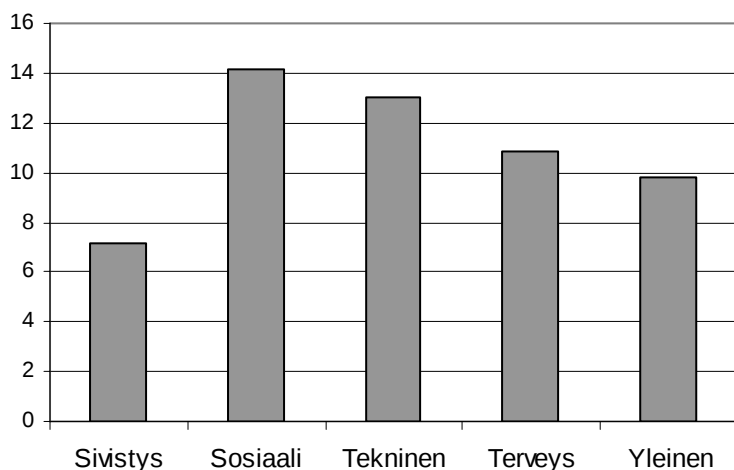
Tutkimuksessa tiedusteltiin sairauspoissaoloja niiden pituuden mukaan (1-3 päivän sairauspoissaolot, 4-9 päivän sairauspoissaolot ja vähintään 10 päivän sairauspoissaolot). Näistä laskettiin kullekin vastaajalle sairauspoissaolopäivät vuodessa. Kuviossa 41 tarkastellaan sairauspoissaolopäivien keskiarvoa eri työmarkkinasektoreilla. Tulosten mukaan kuntasektorilla sairauspoissaolopäiviä on hieman enemmän kuin yksityisellä sektorilla ja valtiosektorilla.

Kuvio 41. Sairauspoissaolopäivät vuoden aikana eri työmarkkinasektoreilla, keskiarvot ($p=0.035$).



Toimialojen väliset erot keskimääräisissä sairauspoissaoloissa ovat merkittävät (kuvio 42). Eniten sairauspoissaoloja on sosiaali- ja terveysalalla, toiseksi eniten teknisellä sektorilla. Vähiten sairauspoissaoloja on sivistysalalla sekä yleisellä alalla. Liitetaulukosta 25 havaitaan, että sairauspoissaolot lisääntyvät iän myötä, joskin kaikkein nuorimassakin ikäryhmässä on (tässä aineistosta) melko runsaasti poissaoloja.

Kuvio 42. Sairauspoissaolopäivät vuoden aikana kunta-alan eri toimialoilla, keskiarvot ($p=0.01$).



Parhaimmat ja huonoimmat terveys- ja työkykytilanteet on tiivistetty taulukkoon 17.

Taulukko 17. Terveys ja työkyky eräissä kunta-alan ammattiryhmissä.

Koettu terveys	Työtä haittaava pitkäaikaissairaus	Uupuminen
<i>Huono</i> Kiinteistöhuoltomiehet Siivoojat Kodinhoitajat Sairaala- ja hoitoapulaiset	<i>Usein</i> Kiinteistöhuoltomiehet Kodinhoitajat Sairaala- ja hoitoapulaiset Vastaanottovirkailijat	<i>Yleistä</i> Kiinteistöhuoltomiehet Kodinhoitajat Lääkärit Sosiaalityöntekijät
<i>Hyvä</i> Lääkärit Hammaslääkärit Luokanopettajat Erikoisasiantuntijat	<i>Harvoin</i> Hammaslääkärit Erikoisasiantuntijat Lääkärit	<i>Harvinaista</i> Fysioterapeutit Keittiöapulaiset Perhepäivähoitajat Siivoojat
Fyysinen työkyky	Henkinen työkyky	Sairauslomia
<i>Huono</i> Siivoojat Hammashoitajat Kodinhoitajat Perus- ja lähihoitajat	<i>Huono</i> Keittiöapulaiset Kodinhoitajat Siivoojat Sosiaalityöntekijät	<i>Paljon</i> Keittiöapulaiset Kodinhoitajat Sairaala- ja hoitoapulaiset Vastaanottovirkailijat
<i>Hyvä</i> Lääkärit Luokanopettajat Erikoisasiantuntijat Terveystenhoitajat	<i>Hyvä</i> Hammaslääkärit Lastenhoitajat Lastentarhanopettajat Lääkärit	<i>Vähän</i> Lääkärit Hammaslääkärit Terveystenhoitajat Erikoisasiantuntijat

4 Yhteenveto ja keskustelu

Tässä yhteenvetokappaleessa tarkastellaan kootusti kuntatyön vahvuuksia ja heikkouksia työhyvinvoinnin, työkyvyn sekä työssä jatkamisen suhteen. Tarkastelun kohteena ovat kuntatyön vahvuudet ja haasteet kokonaisuudessaan. Toisaalta tarkastellaan kunta-alan eri toimialojen vahvuuksia ja haasteita. Yhteenveto on laadittu niin, että esiin nostettavat teemat ovat yleisempiä joko suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin tai muihin toimialoihin.

4.1 Kuntatyön vahvuudet

Kuntatyö kokonaisuudessaan

Kuntatyöllä on monia vahvuuksia. Työ koetaan kokonaisuudessaan monipuolisemmaksi kuin työ muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyöntekijöiden työtyytyväisyys on varsin hyvä ja oma työ koetaan merkittäväksi. Työn merkittäväksi kokeminen on erityisen yleistä sosiaali- ja terveysalalla sekä sivistystoimessa. Kuntatyön vahvuustekijäksi nousee myös työsuhteiden jatkuvuuden varmuus, vaikka samaan aikaan on muistettava, että nuoremmissa ikäryhmissä määräaikaista työsuhteita on kunta-alalla paljon. Kunta-alalla työssä koettu epävarmuus on vähäisempää ja työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa koetaan vähemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Myös työyhteisöjen toimintaan liittyy kunta-alalla monia positiivisia piirteitä. Kunta-alalla esiintyy muita työmarkkinasektoreita vähemmän ilmapiiriä heikentävää kilpailuhenkeä. Positiivista on myös se, että työntekijät varsin usein kokevat työnsä tulokselliseksi ja hyödylliseksi, voivat soveltaa työssä omia ideoitaan ja kokevat voivansa osallistua työnsä suunnitteluun. Näin on erityisesti sivistysalalla. Kuntatyöntekijät kokevat varsin usein saavansa arvostusta työyhteisössään sekä tukea ja rohkaisua työtovereiltaan. Ongelmista keskustellaan enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla ja tietoja välitetään avoimesti. Ilmapiiri koetaan myös kannustavaksi ja töiden organisointi hyväksi. Myös esimiestyö on kunta-alalla varsin kilpailukykyistä suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin eikä esimiestyötä koskevissa arvioissa käytännössä olekaan eroja eri työmarkkinasektoreiden välillä. Vaikka kunta-ala ei olekaan työssä jatkamisen tukemisen käytäntöjen suhteen työmarkkinasektoreiden heikoimmassa asemassa, kunta-alalla olisi vielä parannettavaa siinä, miten erilaisia työssä jatkamista tukevia käytäntöjä on otettu käyttöön. Valtiosektorilla esimerkiksi kehityskeskustelut ovat yleisempiä, mutta vertailuissa yksityiseen sektoriin kunta-ala pärjää tässä suhteessa hyvin.

Sivistysala

Sivistysalalla työ koetaan monipuoliseksi ja työssä koetaan varsin vähän työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa. Työntekijöillä on merkittävästi vaikutusmahdollisuuksia työmenetelmiin ja työtehtävien sisältöön. Niin ikään he kokevat voivansa soveltaa työssään omia ideoita, osallistua suunnitteluun ja näkevät työnsä hyödyllisenä ja tuloksellisenä. Työntekijät kokevat olevansa työyhteisön arvostettuja jäseniä ja saavat tukea ja rohkaisua työtovereiltaan. Vanhempien työntekijöiden työkokemusta arvostetaan ja työt on organisoitu hyvin. Ilmapiiri koetaan kannustavaksi, tietoja välitetään avoimesti ja ongelmista keskustellaan. Henkilöstön riittävyys ongelmia koetaan vain vähän. Esimiestyö arvioidaan varsin hyväksi. Työhön liittyvät kehittymismahdollisuudet koetaan hyviksi ja kehityskeskustelukäytännöt ovat sivistysalalla yleisiä. Työssä viihtymistä lisäävät työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, vaihtelevuus sekä suhteet työtovereihin sekä miellyttävät asiakkaat (oppilaat). Työntekijöiden työkykytilanne on varsin hyvä ja sairauspoissaoloja on vähän.

Sosiaaliala

Sosiaalialan työntekijät kokevat työnsä monipuoliseksi ja merkittäväksi. Vaikutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset esimerkiksi työjärjestykseen ja -menetelmiin. Työssä on mahdollisuuksia soveltaa

omia ideoita ja olla mukana suunnittelemassa työtä. Työyhteisöjen toiminnassa on positiivisia piirteitä, sillä sosiaalialan työntekijät kokevat saavansa työyhteisöltä tukea ja rohkaisua ja vanhempien työkokemusta arvostetaan. Ilmapiiri koetaan hyväksi, tietoja välitetään avoimesti ja ongelmista keskustellaan. Työssä viihtymistä lisäävät työn mielenkiintoisuus, suhteet työtovereihin sekä työn vaihtelevuus.

Teknisen alan vahvuuksia

Työ teknisellä alalla koetaan itsenäiseksi ja vaihtelevaksi ja aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne tukee alan työntekijöiden työssä viihtymistä. Työntekijät joutuvat teknisellä alalla joustamaan muita sektoreita vähemmän työajoista ja tekemään ylitöitä. Alalla on myös vähemmän työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia sekä syrjintää ja ristiriitoja. Myös työyhteisöjen toiminnassa on monia positiivisia elementtejä.

Terveysalan vahvuuksia

Työ koetaan monipuoliseksi ja merkittäväksi. Työyhteisöjen toiminta arvioidaan monessa suhteessa myönteiseksi, sillä työyhteisöltä saadaan tukea ja rohkaisua, työntekijät kokevat olevansa työympäristön arvostettuja jäseniä ja ilmapiiri koetaan kannustavaksi. Työn ja osaamisen vastaavuus on terveysalalla hyvällä tasolla ja kehityskeskusteluja käydään yleisesti. Terveys ja työkykytilanne koetaan varsin hyväksi suhteessa muihin toimialoihin.

Yleisen alan vahvuuksia

Työ on suhteessa muihin kunta-alan toimialoihin henkisesti ja fyysisesti kevyttä, häirintää tai väkivaltaa esiintyy vähän. Samoin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia esiintyy varsin vähän. Yleisen alan työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin ja työjärjestykseen ja työssä on mahdollisuuksia taukoihin, lepohetkiin sekä työaikajoustoihin ja vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja lähtöaikoihin. Työntekijät saavat tukea ja rohkaisua esimieheltä ja esimiestyössä nähdään monia muitakin positiivisia piirteitä. Työssä viihtymistä koetaan lisäävän työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, suhteet työtovereihin sekä työn vaihtelevuus. Koulutusmahdollisuudet ovat hyvät ja kehityskeskusteluja käydään yleisesti.

4.2 Kuntatyön haasteita

Kuntatyö kokonaisuudessaan

Monista myönteisistä puolistaan huolimatta kuntatyöllä on kuitenkin varsin monia haasteita. Työ koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi ja erityisesti kiire varjostaa työhyvinvointia. Nämä ovat erityisen polttavia ongelmia sosiaali- ja terveysalalla, mutta kiire on yleinen ongelma koko kunta-alalla. Kiireellä koetaan olevan monia kielteisiä seurauksia: se vaikeuttaa muun muassa asiakastyöhön paneutumista ja mahdollisuutta tehdä työ huolellisesti. Samoin se estää jaksamista ylläpitävien taukojen pitämistä. Myös ilmapiiriin koetaan kärsivän kiireen vuoksi. Keskeisesti kiireen syntymiseen vaikuttaa se, että työntekijöitä koetaan olevan liian vähän suhteessa työmäärään.

Kunta-alalla esiintyy myös puutteita fyysisissä työoloissa kuten työtilojen puutteellista ilmanvaihtoa, tilanahtautta sekä home-ongelmia. Ergonomiaan liittyviä haasteita ovat vaikeat tai epämukavat työasennot ja raskaat nostamiset, jotka ovat yleisiä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Yleinen työympäristön haittatekijä on myös työympäristön rauhattomuus. Kuntatyöhön liittyviä vaaroja ovat rasitusvammat, sairauksien tarttuminen sekä väkivallan ja tapaturman aiheuttamisen vaarat jotka käytännössä ovat hyvin pitkälle sosiaali- ja terveysalaan liittyviä tekijöitä. Kuntatyöntekijät joutuvat myös häirinnän tai väkivallan kohteeksi useammin kuin muiden työmarkkinasektorien työntekijät. Keskeinen uhkatekijä kunta-alalla on työmäärän lisääntyminen, mutta myös työkyvyttömyyden ja toisiin työtehtäviin siirtämisen vaaraa koetaan.

Jotta edellä mainittuja haasteita voitaisiin vähentää, tarvittaisiin työntekijöille lisää hallinnan mahdollisuuksia työhönsä. Hallinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin valitettavan vähäisiä, joskin erot kunta-alan eri toimialojen välillä ovat merkittävät. Kokonaisuudessaan kuntatyöntekijät joutuvat joustamaan muiden sektoreiden työntekijöitä enemmän työajoista esimiehen vaatimuksesta. Samoin ylitöitä tehdään enemmän kuin työntekijät haluaisivat ja työasiat kulkeutuvat ainakin ajatuksissa myös vapaa-aikaan. Kuntatyöntekijöillä on kaiken kaikkiaan vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin, aikatauluihin, siihen keiden kanssa työskentelee sekä työtahtiinsa.

Kunta-alalla esiintyy myös jonkin verran erilaisia syrjintäkokemuksia. Nämä kokemukset liittyvät esimerkiksi työn tai työvuorojen jakoon ja arvostuksen saamiseen sekä ristiriitoja työntekijöiden välillä sekä alaisten ja esimiesten välillä. Esimiestyössä tulisi kehittää palautteen antamista. Työssä viihtymistä vähentävät myös hankalat asiakkaat, palkkaus, kiire ja kehittymismahdollisuuksien puute. Työkyvyn suhteen havaittiin, että kuntoutustarvetta sekä erilaisia tuki- ja liikuntaelinten oireita koetaan kunta-alalla muita sektoreita enemmän. Nämä tulokset liittyvät luonnollisesti fyysisesti raskaaseen työhön.

Sivistysalan haasteita

Sivistysalan työ on henkisesti raskasta ja työympäristö koetaan meluisaksi ja rauhattomaksi. Työympäristön fyysiset tekijät koetaan myös toisinaan puutteellisiksi ja kiirettä sekä työmäärän lisääntymisen uhkaa koetaan varsin yleisesti. Ristiriitoja työyhteisöissä esiintyy jonkin verran. Työasiat siirtyvät helposti vapaa-ajalle ja kotiasioita laiminlyödään työn vuoksi, myös ajankäytön suhteen esiintyy ristiriitoja. Sivistysalalla työskentelevät ovat joutuneet työssään kokemaan vihan tunteita ja häirintää. Ylitöitä tehdään enemmän kuin haluttaisiin, eikä ylitöistä myöskään saada korvausta. Työssä ei ole koeta olevan mahdollisuuksia pitää riittävästi taukoja ja lepoa hetkiä eikä työntekijöillä myöskään ole riittäviä työaikajoustoja tai vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja lähtöaikoihin. Työssä viihtymistä heikentäviä suurimpia tekijöitä ovat hankalat asiakkaat, kiire sekä palkkauksen riittämättömyys.

Sosiaalialan haasteita

Sosiaalialan työ on raskasta henkisesti ja fyysisesti. Määräaikaista työsuhteita on paljon. Työympäristö koetaan rauhattomaksi, meluisaksi ja kiire on yleinen ongelma. Rasitusvammojen syntymisen vaaraa koetaan ja työssä esiintyy myös väkivallan tai häirinnän kohteeksi joutumisen vaaraa. Lisäksi koetaan ennakoimattomien muutosten, työkyvyttömyyden, työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa. Sosiaalialan työntekijät joutuvat usein joustamaan työajoista esimiehen vaatimuksesta. Syrjintäkokemukset liittyvät esimerkiksi koulutukseen pääsyyn sekä työn

ja työvuorojen jakoon. Taukoja ja lepohetkiä ei koeta olevan mahdollisuutta pitää riittävästi ja vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin tarvittaisiin lisää. Työssä viihtymistä heikentävät kiire, palkka sekä hankalat asiakkaat. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvää oireilua esiintyy ja sairauspoissaoloja on enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

Teknisen alan haasteita

Teknisellä sektorilla työ koetaan yksitoikkoiseksi ja fyysisesti raskaaksi. Niin ikään fyysisessä työympäristössä esiintyy haittatekijöitä joita ei esiinny muilla toimialoilla (kuumeisuus, kylmyys). Työssä esiintyy tapaturmien, rasitusvammojen vaaroja sekä työkyvyttömyyden uhkaa ja palvelujen ulkoistaminen aiheuttaa epävarmuutta. Työntekijöillä on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien sisältöön, eivätkä he koe pääsevänsä suunnittelemaan eivätkä soveltamaan työssään uusia ideoita. Työyhteisön tuki ei ole paras mahdollinen, eikä vanhempien työntekijöiden työkokemusta koeta arvostettavan. Ilmapiiirissä ja tiedonvälityksessä esiintyy puutteita. Työssä viihtymistä vähentää kiire ja pieni palkka, palkkaukseen liittyy myös syrjinnän kokemuksia. Työntekijöiden työkyky on heikompi kuin muilla toimialoilla ja työntekijöillä esiintyy erilaisia tuki- ja liikuntaelinten oireita esiintyy. Kuntasektorin toimialoista kaikkein eniten epävarmuutta koetaan teknisellä sektorilla muun muassa töiden ulkoistamisen vuoksi.

Terveysalan haasteita

Terveysalan työ koetaan suhteessa muihin toimialoihin henkisesti ja fyysisesti raskaaksi. Kiire on merkittävä ongelma joka aiheuttaa ilmapiiiriongelmia, uupumusta ja työn hallinnan puutetta. Työssä ei koeta olevan riittävästi mahdollisuuksia taukoihin ja lepohetkiin. Työympäristössä esiintyy rauhattomuutta ja työhön sisältyy vaikeita työasentoja ja raskaita nostamisia. Fyysisessä työympäristössä esiintyy myös puutteita liittyen esimerkiksi työpaikan ilmanvaihtoon. Työssä esiintyy myös väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutumisen vaaraa, sairauksien tarttumisen sekä rasitusvammojen vaaraa. Ylipäättään hankalat asiakkaat heikentävät viihtymistä työssä. Työntekijät kokevat myös uhkaa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn. Työn ja perheen yhteensovittamisessa esiintyy ongelmia enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla mm. vuorotyön vuoksi. Syrjinnän kokemukset liittyvät terveysalalla muun muassa koulutukseen pääsyyn, työn ja työvuorojen jakoon sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin. Työyhteisöissä esiintyy jonkin verran kilpailuhenkeä ja ristiriitoja.

Yleisen alan haasteita

Yleisen alan työssä koetaan jonkin verran yksitoikkoisuutta, mutta suurimpana haittatekijänä esiin nousee kuitenkin kiire. Työssä esiintyy rasitusvammojen vaaraa sekä epävarmuutta ennakoimattomista muutoksista ja toisiin tehtäviin siirtämisestä. Samoin esiintyy syrjintäkokemuksia, jotka liittyvät erityisesti arvostukseen ja palkkaukseen. Työntekijöiden ja henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja esiintyy yleisellä alalla hivenen enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön koetaan myös vähäisiksi. Alalla esiintyy myös työyhteisöihin liittyviä ongelmia. Nämä liittyvät muun muassa vanhempien työntekijöiden arvostuksen puutteeseen ja siihen, että ongelmista ei keskustella. Työssä viihtymistä vähentävät erityisesti kiire ja palkkaus. Työkykyongelmista yleisen alan työntekijöillä esiintyy niskan, kaulan ja hartioiden oireita.

4.2. Eri ikäiset kuntatyöntekijät

Raportissa tarkasteltiin myös eri ikäryhmiin kuuluvien kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja työoloja. Nuorten työntekijöiden tarkasteleminen on tärkeää työntekijöiden rekrytoinnin näkökulmasta. Toisaalta vanhempien työntekijöiden tarkasteleminen on tärkeää työssä jatkamisen näkökulmasta. Tarkastelut osoittivat monien työhyvinvointiin liittyvien teemojen olevan iästä riippumattomia. Silti havaittiin myös painotuseroja.

Nuoret työntekijät arvioivat esimiestyötä sekä työyhteisön toimintaa hivenen positiivisemmin kuin vanhemmat työntekijät. Nuorten työntekijöiden työssä viihtymistä näyttäisivät tukevan työn mielenkiintoisuus, suhteet työtovereihin sekä uusien asioiden oppiminen, uralla eteneminen sekä työskentelyolosuhteet. Nuorempien työntekijöiden terveys ja työkykytilanne on luonnollisesti parempi kuin vanhempien työntekijöiden. Muun muassa määräaikaisten työsuhteiden takia nuoremmilla kuntatyöntekijöillä oli vanhempia työntekijöitä enemmän epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta. Ikävaiheeseen liittyvät myös haasteet työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen. Nuoremmat kuntatyöntekijät olivat myös kokeneet enemmän syrjintää koulutukseen pääsyssä sekä erilaisten työsuhte-etuuksien suhteen. Nuorten työntekijöiden työhyvinvointia jäytää myös etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien puute.

Keski-ikäiset työntekijät kokevat työn henkistä raskautta enemmän kuin nuorimpaan ja vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat työntekijät. Keski-ikäiset työntekijät kokevat myös työmäärän lisääntymisen uhkaa tarkastelluista ikäryhmistä kaikkein eniten. Muita keski-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä olivat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat sekä vaikutusmahdollisuuksien puute. Työ ja osaaminen vastaavat paremmin toisiaan kun siirrytään nuoremmista vanhempiin ikäryhmiin. Vanhemmissa ikäryhmissä myös työsuhteiden turvallisuus koetaan paremmaksi. Tämä koetaan merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi asiaksi. Vanhemmilla työntekijöillä havaittiin olevan enemmän vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön. Vanhemmat työntekijät kokevat kuitenkin nuorempia enemmän työkyvyttömyyden uhkaa sekä erilaista oireilua. Vanhemmat työntekijät kokevat myös nuorempia enemmän kuntoutustarvetta sekä työväsymystä. Työn ja perheen yhteensovittamisen erityiskysymyksenä voi todeta, että vanhemmilla työntekijöillä havaittiin olevan nuoria työntekijöitä enemmän huolenpitovastuita.

4.3. Miten kehittää työhyvinvointia ja työssä jatkamista kunta-alalla?

Työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus. Siksi samallakin työpaikalla kokemus työhyvinvoinnista voi olla eri työntekijöillä erilainen. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat niin yksilön terveys ja työkyky, osaaminen kuin suhtautuminen työhön. Henkilökohtainen kokemus riippuu myös työyhteisön toiminnasta ja esimiestyöstä. Niin ikään kuntatasolla tehdyillä päätöksillä ja linjauksilla on merkitystä. Ne luovat raamit kunnan muiden toimintatasojen päätöksille, toimintakulttuurille sekä henkilöstöjohtamiselle ja antavat toiminnalle suunnan aina työyhteisöjen yksittäisiin työntekijöihin asti.

Työntekijä oman työhyvinvointinsa edistäjänä

Minkälaisia eväitä raportin tulokset antavat yksittäisille työntekijöille oman työhyvinvointinsa edistämiseen? Tulosten mukaan lähes kaikki kunta-alan työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, vain noin joka kymmenes pitää sitä yksitoikkoisena. Suurin osa kunta-alan työntekijöistä arvioi

terveytensä hyväksi tai kohtalaiseksi ja työkykynsä vähintäänkin hyväksi. Samanaikaisesti tulokset kertovat siitä, että kuntoutuksen tarvetta koetaan paljon ja erilaisia pitkäaikaissairauksia on paljon ja myös uupumusta, jonka taustalla on havaittavissa esimerkiksi liiallista kiirettä. Lähes puolet kunta-alana vastaajista kokee tuki- ja liikuntaelimiin liittyvää oireilua, erityisesti niska, hartia – ja kaularankakipua. Tulokset viittaavat fyysisen työkyvyn heikkenemisen riskiin, vaikka samanaikaisesti vastaajat arvioivat oman työkykynsä varsin hyväksi. Fyysinen työkyky luo perustaa yksilölliselle työhyvinvoinnille ja jokaisella on mahdollisuus itse vaikuttaa siihen. Tämä voi tapahtua esimerkiksi tarkkailemalla omia liikunta- tai ruokailutottumuksiaan. Fyysisen työkyvyn kannalta on tärkeää seurata myös sitä, että työasennot ovat mahdollisimman ergonomisia. Fyysisen työkyvyn kehittämisestä on mahdollisuus keskustella työterveyshuollon kanssa. Esimiehen tehtävänä työnantajan edustajana työpaikalla on tarjota riittävää ergonomiakoulutusta ja sopia työpisteiden ergonomiatarkistuksista. Jokaisen työntekijän omassa päätöksessä on se, noudattaako ergonomisia ohjeita vai ei.

Omaan työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen vaikuttavat myös asenne työhön ja työyhteisöön. Tätä voi testata pienillä yksinkertaisillakin kysymyksillä kuten, mitä työ minulle merkitsee, minkälainen käsitys minulla on oppimisesta ja johtamisesta ja voinko vaikuttaa niihin. Myös kiireen tunteen syitä on tärkeää miettiä itsekseen: miksi minä koen kiirettä, minkälaisiin tilanteisiin se liittyy, voinko itse säädellä kiirettä jollakin tavalla, onko minulla ja esimiehelläni yhteinen käsitys tehtävieni priorisoinnista. Jokaisella meistä on myös vahvuutemme hyvänä työntekijänä. Tunnistanko omat vahvuuteni ja voinko hyödyntää niitä riittävästi? Viisas työskentely paitsi käytettävissä olevien vaikutusmahdollisuuksien hyödyntämistä, myös omien vahvuuksien varaan rakentuvaa työskentelyä.

Esimies työhyvinvoinnin edistäjänä työyhteisössä

Esimiesten rooli on todettu keskeiseksi niin työhyvinvoinnin kokemuksissa kuin työssä jatkamisen tukemisessa. Raportin tuloksissa kunta-alan esimiehet saivat positiivista palautetta ikääntyvien tasaveroisesta kohtelusta, työtehtävien tuntemisesta sekä työntekijöiden tukemisesta ja rohkaisemisesta. Eniten kehittämistä puolestaan näyttää olevan ristiriitojen sovittelussa, palautteen antamisessa, innostavuudessa sekä toiminnan avoimuudessa.

Esimiehen keskeisenä tehtävänä omassa työyhteisössään on huolehtia siitä, että työyhteisölle asetetut tehtävät sujuvat mahdollisimman jouhevasti. Jos siinä ilmenee esteitä, on viime kädessä esimiehen puututtava asioihin ja nostettava ne keskusteluun. Tavoitteena on, että esteet ja ongelmat ennakoidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehelle tärkeä työhyvinvoinnin edistämisen väline on aktiivinen aikainen puuttuminen ja välittäminen. Tämä edellyttää hyvää yhteistyötä ja tiedon kulkua työntekijöiden ja esimiehen sekä esimiehen ja työterveyshuollon kesken. Esimerkiksi tapaturmia ja työkyvyn heikkenemistä voidaan ennakoida työyhteisökohtaisella vaarojen ja riskien kartoituksella sekä viestittämällä tarvittaessa organisaatiossa eteenpäin niihin liittyvät korjaustarpeet.

Esimiehellä on valtaa työyhteisössä kiireen tunteen ja kireiden aikataulujen vähentämisessä. Hänen vastuullaan on tarvittaessa asettaa tehtävät tärkeysjärjestykseen. Hän toimii myös yhteyshenkilönä ja työyhteisönsä vastuulla olevien tehtävien edunvalvojana suhteessa omaan esimieheensä. Tämä edellyttää jämäkkää ja määrätietoista otetta johtajuudessa, mutta myös kykyä sovittaa ristiriitoja. Johtamistehtävässään esimies ei voi piiloutua omien asiantuntijatehtäviensä taakse ja omaan kiireeseensä. Yksi hyvä tapa on tarkistaa yhdessä työntekijöiden kanssa työyhteisön perustehtävät ja

palauttaa mieliin, minkälaisista yhteisistä toimintaperiaatteista on sovittu työyhteisön arkipäivän toiminnalle. Jos tällaisia ei ole, kannattaa ne koota yhteen. Osana perustehtävien selkiyttämistä ovat myös työyhteisön sisäiset keskustelut itse kunkin odotuksista työhön, työyhteisön toimintaan, esimiehen toimintaan ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen. Säännölliset kehityskeskustelut antavat esimiehille oivan mahdollisuuden nostaa keskusteluun niin työhön, työkykyyn kuin eläkeiän lähestyessä työssä jatkamiseen liittyviä odotuksia ja suunnitelmia.

Kuntaorganisaatio työhyvinvoinnin edistäjänä ja työssä jatkamisen tukijana

Kunta- ja palvelustrategia ilmentävät poliittisen tahtotilan kunnan palvelutoimintaan mutta samalla myös henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen, työssä jatkamisen tukemiseen sekä työvoimatarpeen ennakointiin. Jos strategioissa ei ole näihin liittyviä tavoitteita, voidaan olettaa, että niitä ei pidetä merkittävänä kunnan perustehtävän toteuttamisessa. Tämä olisi kovin ristiriitaista. Jotta kunta voi toteuttaa palvelutehtävänsä, tarvitsee se palveluja tuottavia käsiä. Raportin tulokset viestivät, että kuntatyönantajalla olisi varaa parantaa toimintaansa siinä, miten se tukee työssä jatkamista ja henkilöstön kehittymismahdollisuuksia. Tämä viittaa siihen, että näitä tavoitteita ei tällä hetkellä pidetä strategisesti merkittävänä.

Henkilöstön työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttaa oleellisesti se, minkälaiset edellytykset kunta- ja palvelustrategiat antavat määrätietoiseen henkilöstöjohtamiseen. Strategiat antavat suunnan mutta myös sitoumuksen riittävistä resursseista. Strategiaan sisällytetty kirjaus osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä sekä kilpailukykyisestä työnantajapolitiikasta ei vielä riitä. Tarvitaan lisäksi päätöksiä, millä tavalla nämä toteutetaan, edellytyksiä niiden toteuttamiselle sekä mittareita toteutumisen todentamiselle. Samalla tavalla on tärkeää, että kunnalliset päättäjät tekevät selkeän strategisen linjauksen siitä, tuetaanko kunnassa tietoisesti työssä jatkamista eläkeiän lähestyessä ja jos tuetaan, niin millä tavoin.

Kunnallinen ohjaus- ja päätöksentekojärjestelmän uskottavuutta ja luotettavuutta henkilöstön silmissä lisää se, että poliittiset päätöksentekijät kantavat vastuun myös siitä, että henkilöstöjohtaminen ja arkipäivän teot ovat linjassa valitun strategian kanssa, ja että strategian tavoitteiden toteutumista arvioidaan arkipäivän tekojen kautta. Kunnat voisivatkin ottaa osaksi taloudellista tilinpäätöstä myös työhyvinvoinnin tilinpäätöksen, jossa selkeillä mittareilla arvioidaan työhyvinvoinnin edistämisen onnistuneisuutta.

Työssä jatkamisen tukemisessa on monta näkökulmaa

Eläkejärjestelmän näkökulmasta työhyvinvointiin ja työoloihin liittyvät kysymykset kiertyvät siihen, mikä on niiden rooli ja merkitys työssä jatkamisen kannalta. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että tässä raportissa esiin nostetut työhyvinvoinnin ja työolojen haasteet ovat kaikki nimenomaan työssä jatkamisen haasteita. Raskaan työn ohella pulmat työntekijöiden yksilöllisissä resursseissa, johtamisessa ja ilmapiirissä lisäävät kaikki työstä vetäytymisen todennäköisyyttä. Vetäytyminen voi tarkoittaa ammatin, työpaikan tai alan vaihtoa tai sitten eläkkeelle siirtymistä. Haasteisiin vaikuttamalla voidaan siten edistää nimenomaan työssä jatkamista, joka on edullista (niin taloudellisesti kuin muutenkin) niin työntekijöiden, työnantajan kuin eläkejärjestelmän ja yhteiskunnan kannalta.

On tärkeää, että työssä jatkaminen ja sen edistäminen nähdään kokonaisvaltaisesti. Kyse on laajasta ilmiöstä, jossa on monta osapuolta ja toiminnan kohdetta. Työntekijöitä tulee tukea ja kannustaa

oman työkykynsä ja työvireensä ylläpitämiseen. Työntekijöillä tulisi myös olla mahdollisuus kehittää alustaitojaan ja taitojaan toimia työyhteisönsä jäsenenä. Työyhteisöjen ilmapiiriä ja toimivuutta voidaan parantaa muun muassa toimivilla palaveri- ja tiedonvälityskäytännöillä sekä yhteisöllisyyttä lisäävillä tilaisuuksilla. On myös muistettava, että rekrytointi on yksi keskeisimpiä kohtia, jossa paitsi työpaikan osaamispotentiaaliin myös työyhteisöjen koostumukseen ja dynamiikkaa voidaan vaikuttaa.

Esimiehiä tulee kouluttaa niin, että he osaavat johtaa tiimiään ja yksikköään oikeudenmukaisesti ja niin, että eri työntekijöiden vahvuudet pääsevät esiin. Työpaikan muutostilanteissa esimiesten rooli on myös keskeinen ja heidän tehtävänä on toimia epävarmuutta vähentävästi. Esimiesten osaamista varhaisessa puuttumisessa tulee kehittää niin, että he tunnistavat, uskaltautuvat ja osaavat puuttua ajoissa ja oikein erilaisiin työyhteisöjen toimivuutta sekä yksilön työkykyä uhkaaviin tekijöihin. Näitä ovat muun muassa työntekijän terveyteen ja työkykyisyyteen liittyvät tekijät kuten päihteiden käyttö, työyhteisöjen osalta keskeisiä ovat kiusaaminen, häirintä ja erilaiset ristiriidat. Tulee myös varmistaa, että esimiehet tuntevat ja osaavat käyttää eri tahojen tarjoamia mahdollisuuksia työkyvyn tukemisessa. Näistä tahoista keskeisin on työpaikan työterveyshuolto.

Työterveyshuollolla onkin keskeinen rooli työssä jatkamisen tukemisessa. Työvoiman ikääntyessä korostuu yhä enemmän varhaisen puuttumisen merkitys ja työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyö työkykyyn liittyvien asioiden koordinoinnissa. Työterveyshuollon tulisi ohjata työntekijöitä työkykytilanteensa mukaisesti takaisin työhön tai eläkkeelle jos työkykyä työhön osallistumiseksi ei ole jäljellä. Usein työssä jatkamista voidaan tukea tekemällä erilaisia järjestelyjä työpaikalla. Työeläkejärjestelmä tarjoaa useita mahdollisuuksia työssä jatkamiseen ja sen tukemiseen. Näitä ovat muun muassa ammatillinen kuntoutus, jonka pääasialliset toimintamuodot ovat työkokeilu sekä uudelleen koulutus, joiden avulla osatyökykyiset työntekijät voivat jatkaa työelämässä. Osatyökyvyttömyyseläke on myös yksi mahdollisuus tukea osatyökykyisen jatkamista työelämässä.

Työkyvyn, työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen tukemiseen on Suomessa panostettu voimakkaasti jo 1990-luvun alkuvuosista saakka. Tämän seurauksena on syntynyt erittäin paljon tutkimustietoa, osaamista, työkaluja sekä hyviä käytäntöjä joiden avulla työssä jatkamista ja sen edellytyksiä voidaan parantaa. Keskeistä tulevana vuosina onkin se, miten näitä resursseja osataan käyttää. Pelkästään se, että toteutetaan erilaisia työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimenpiteitä ei myöskään riitä. Olennaista on se, että toiminta on vaikuttavaa niin, että työhyvinvointi ja työkyky tosiasiallisesti paranevat. Tämä edellyttää muun muassa toimenpiteiden aktiivista seurantaa. Kuntatyön vahvuuksien vaaliminen ja toisaalta pulmiin pureutuva vaikuttava toiminta on ratkaisevan tärkeää myös kuntatyön maineen kannalta lähivuosina.

5 Kirjallisuus

Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.

Forma, Pauli, Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma 2004. "Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla". Teoksessa Tuominen, Eila (toim). Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino, Helsinki. s. 23-82.

Forma, Pauli Harkonmäki, Karoliina Saari, Pirjo & Väänänen, Janne 2008. Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Forma, Pauli & Väänänen, Janne 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma, & Koskinen, Seppo (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos. Helsinki.

Hanna Jurvansuu ja Pekka Huuhtanen 2005. Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997-2003. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki.

Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Kasvio, Antti, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki.

STTK 2008. Kunta menestyy –tutkimus. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/kuntamenestyy/> (12.5.2008).

Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kuntien eläkevakuutus 2008. Kunnan työnantajakuva-päättäjän opas maineenhallintaan. Starr-Offset Oy, Helsinki.

Tuomi Kaija (toim.) 1995. Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki.

Työturvallisuuskeskus 2008. Kunta-alan työolobarometri (2007). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2007 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus, Helsinki. Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/keskus/tiedotteet/2008/Kuntatyoolobaro2007.html> (viitattu 9.5.2008)

Vahtera, Jussi ym. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.

Ylöstalo, P. 2007. Työolobarometri. Lokakuu 2007. TM Analyysijä 8/2007.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Työn piirteitä eri ikäryhmissä kunta-alalla, %.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Yksitoikkoisuus ¹	15	11	9	9	12
Työn fyysinen raskaus ²	39	36	36	44	44
Työn henkinen raskaus ^{3 **}	33	60	67	68	60

¹ Pitää työtään ”erittäin yksitoikkoisena” tai ”melko yksitoikkoisena”

² Pitää työtään fyysisesti ”erittäin raskaana” tai ”melko raskaana”

³ Pitää työtään henkisesti ”erittäin raskaana” tai ”melko raskaana”

Liitetaulukko 2. Haittatekijöiden kokeminen eri ikäryhmissä, kunta-alalla, %.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Kuumuus	39	36	36	34	27
Kylmyys *	27	33	32	29	20
Tärinä *	3	4	7	2	2
Veto *	18	27	32	27	20
Melu *	42	48	46	38	35
Savut, kaasut, höyryt	21	10	13	10	9
Kosteus	15	13	14	13	9
Puutteellinen ilmanvaihto	45	45	49	41	37
Pölyt	27	20	23	25	18
Työympäristön likaisuus	12	11	12	10	13
Heikko tai häikäisevä valaistus	12	13	19	14	11
Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	21	13	13	12	11
Työympäristön rauhattomuus *	39	47	48	41	35
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	24	21	24	24	23
Vaikeat tai epä mukavat työasennot	39	37	38	34	29
Kiire ja kireä aikataulu	42	65	64	63	57
Raskaat nostamiset	36	36	29	33	29
Tilanahtaus *	36	36	38	37	25
Hometta rakennuksissa	18	19	21	17	14

Liitetaulukko 3. Kiireestä johtuvia asioita kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, joiden mukaan väittämät pitävät ”täysin” tai ”jokseenkin” paikkansa.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Vaikeuksia jaksaa työssä	88	83	82	77	77
Luovuttava tauoista	33	44	47	44	47
Miettii työtä vapaa-aikana	52	44	49	45	47
Tiukat aikataulut *	52	76	71	70	68
Venytettävä työpäivää	15	35	32	36	38
Esimiehet lupaavat liikaa	15	26	25	24	22
Johto pyrkii säästöihin	33	51	49	47	53
Kiire pilaa ilmapiiriä *	21	52	50	51	49
Kiire lisää poissaoloja	42	51	47	52	45
Vaikea paneutua asiakastyöhön	27	44	38	38	31
Keskeytettävä työ usein *	39	49	57	60	55
Ei aikaa suunnitteluun **	18	40	36	42	29
Ei aikaa huolellisuuteen *	24	43	48	51	44
Jatkuva informaatiotulva *	18	37	45	42	35
Ei aikaa kouluttautua	21	44	40	43	38
Sosiaalista kanssakäymistä vähän *	18	32	37	40	41
Työuupumusta esiintyy	42	65	61	64	61
Aiheutuu virheitä	27	39	36	41	34
Lisää tapaturmavaaraa	36	34	32	34	29

Liitetaulukko 4. Erilaisten vaarojen kokeminen kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka kokevat mainitun tekijän ”todellisena vaarana”.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Tapaturmavaara	15	10	12	10	8
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara	18	12	10	9	5
Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat	3	3	5	4	3
Sairauksien tartuntavaara	24	24	18	16	16
Ihotautiin sairastumisen vaara	0	9	7	9	8
Rasitusvammat *	21	17	15	25	22
Mielenterveyden järkkäminen	0	4	4	2	2
Vakava työuupumus	3	8	10	12	13
Tapaturman aiheuttaminen toiselle	15	6	5	4	4
Arvokkaan turmeleminen	6	5	1	4	2

Liitetaulukko 5. Väkivallan ja häirinnän kohteeksi joutuminen sekä vihan tai suuttumuksen kokeminen kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien osuudet, jotka ovat ainakin joskus kohdanneet työssään väkivaltaa, häirintää tai kokeneet vihaa tai suuttumusta.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Väkivallan kohteeksi joutuminen *	33	39	38	37	26
Häirinnän kohteeksi joutuminen **	36	50	51	47	35
Vihan tai suuttumuksen kokeminen **	70	92	87	84	84

Liitetaulukko 6. Erilaisten epävarmuustekijöiden kokeminen ikäluokittain kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka kokevat kyseistä uhkaa.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Siirto toisiin tehtäviin **	18	30	25	23	14
Lomautus **	9	16	13	10	5
Irtisanominen ***	21	19	11	7	5
Työttömyys ***	39	34	19	11	11
Työkyvyttömyys ***	9	12	20	29	29
Ennakoimattomat muutokset **	30	47	41	39	28
Työmäärä yli sietokyvyn	21	44	45	44	40

Liitetaulukko 7. Henkilöstön vähentäminen kuntatyöpaikoilla ikäryhmittäin. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, joiden työpaikoilla on toteutettu kyseisiä toimenpiteitä.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Lisätty ulkoistamista	15	19	18	18	19
Vähennetty henkilöstöä niin, että lähteneiden tilalle ei ole tullut uusia	40	57	70	66	71
Irtisanottu	9	9	5	4	6
Siirretty työttömyyseläkeputkeen	6	6	8	7	3

Liitetaulukko 8. Ylitöiden tekeminen eri ikäryhmissä kunta-alalla, %.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Joutuu joustamaan työajoista esimiehen vaatimuksesta vähintään 1krt/kk	42	56	53	55	50
Joutuu tekemään ylitöitä enemmän kuin haluaisi	7	16	15	19	19
Tekee joskus ylitöitä joista ei saa korvausta **	12	40	35	38	43
Tekee joskus ylitöitä joista saa korvauksen rahana tai vapaana	67	69	69	70	60

Liitetaulukko 9. Työn perheen yhteensovittaminen kunta-alalla eri ikäryhmissä, %.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-aikana ¹	55	59	57	57	55
On vaikea keskittyä työhön kotiasioden vuoksi ¹	9	4	6	4	4
Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi ¹ **	18	32	25	22	16
Huolenpitovastuu ² ***	39	24	39	51	55
Ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta ³ ***	86	70	61	34	28

¹ Vastannut väittämään ”pitää täysin paikkansa” tai ”pitää jokseenkin paikkansa”.

² Vastaaja huolehtii tai käy auttamassa esimerkiksi omia tai puolison vanhempia tai hoitaa lapsenlapsia.

³ Ristiriitoja esiintyy ”paljon” tai ”silloin tällöin”.

Liitetaulukko 10. Syrjinnän kokeminen ikäluokittain kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat nykyisessä työpaikassaan kokeneet syrjintää mainituissa asioissa viimeisten viiden vuoden kuluessa.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Työhönotto- tai nimitystilanteessa *	3	11	5	7	5
Palkkauksessa	12	15	16	15	11
Arvostuksen saamisessa	9	20	16	15	14
Etenemismahdollisuuksissa	13	10	8	7	6
Työn tai työvuorojen jaossa ***	13	22	13	10	9
Koulutukseen pääsyssä ***	21	21	17	10	9
Tiedon saannissa	12	24	19	17	18
Työsuhde-eduissa ***	12	16	7	4	3
Työtovereiden tai esimiesten asenteissa *	6	21	21	19	12

Liitetaulukko 11. Kilpailuhengen ja erilaisten ristiriitojen kokeminen ikäluokittain kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka kokevat kilpailuhengeä tai ristiriitoja ”paljon” tai ”melko paljon”.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Kilpailuhengeä	6	7	12	8	8
Esimiesten alaisten välisiä ristiriitoja	18	20	14	12	13
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	15	11	11	7	6
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	12	19	10	6	5

Liitetaulukko 12. Vaikutusmahdollisuudet työhön eri ikäluokissa kunta-alalla. Niiden vastaajien osuudet, jotka ilmoittavat pystyvänsä vaikuttamaan ko. asiaan ”paljon” tai ”melko paljon”.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Työtehtävien sisältöön **	24	34	40	42	51
Missä järjestyksessä tekee työt	64	60	64	65	67
Työtahtiin	45	47	49	47	56
Työmenetelmiin	55	73	73	67	71
Työnjakoon työntekijöiden kesken	30	29	31	33	28
Keiden kanssa työskentelee	18	13	13	14	15
Aikatauluihin	9	12	14	15	13
Työaikoihin	12	22	22	21	22

Liitetaulukko 13. Työaikojen jousto eri ikäryhmissä kunta-alalla.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Voi pitää riittävästi taukoja ja lepohetkiä	69	59	58	60	58
Voi pitää kaikki ansaitsemansa loma- ja vapaapäivät ¹	93	96	95	93	93
Voi käyttää työaikajoustoja riittävästi omiin tarpeisiin ¹	80	67	69	65	63
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja lähtöaikoihin ¹	36	38	47	47	51

¹ Niiden vastaajien prosenttiosuudet jotka ovat vastanneet väittämään ”pitää täysin paikkansa” tai ”pitää jokseenkin paikkansa”.

Liitetaulukko 14. Voimavarat työssä kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat vastanneet väittämiin ”aina” tai ”useimmiten”.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Saa tukea ja rohkaisua esimieheltä	64	52	53	51	53
Saa tukea ja rohkaisua työyhteisöltä ***	91	80	81	75	66
Kokee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen	79	85	82	82	85
On mukana suunnittelemassa työtä	67	76	72	77	75
Voi soveltaa työssä omia ideoita	73	67	71	72	76
Näkee työnsä tuloksellisena ja hyödyllisenä	91	88	93	93	91

Liitetaulukko 15. Työpaikkaa koskevia väittämiä ikäluokittain kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat olleet väittämien kanssa ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Työpaikalla palkat ja lisät tiedossa	48	50	48	56	53
Työpaikalla liian vähän työntekijöitä	52	61	59	57	51
Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti	79	63	65	61	63
Ongelmista keskustellaan	95	59	60	60	64
Työpaikan ilmapiiri kannustava	79	67	66	64	64
Työpaikalla työt organisoitu hyvin	94	70	74	75	74
Työpaikalla arvostetaan vanhempien työkokemusta *	82	82	76	74	72

Liitetaulukko 16. Arviot oman esimiehen toiminnasta kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien prosentiosuudet, jotka ovat vastanneet väittämiin ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Tukee ja rohkaisee *	91	69	78	75	72
Antaa kiitosta hyvistä suorituksista **	85	62	71	63	61
On innostava	67	52	61	53	54
Keskustelee	82	60	64	59	61
On avoin *	67	49	61	54	55
Tuntee työtehtäväni	88	72	77	72	75
Antaa palautetta	58	42	51	48	49
Jakaa vastuuta	82	64	69	62	63
Sovittelee ristiriitoja *	55	37	51	52	49
Kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti	82	78	83	81	85

Liitetaulukko 17. Työssä jatkamista tukevia asioita kunta-alalla eri ikäryhmissä.

	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64
Työnantaja tukee työssä jatkamista ¹ *	21	30	30	20	21
Työn vaatimukset ja osaaminen vastaavat hyvin toisiaan ² *	55	53	63	58	67
Koulutusmahdollisuudet työpaikalla ovat hyvät ³	33	37	42	42	39
Käyty kehityskeskusteluja vuoden sisällä **	27	48	58	55	55
Kehittymismahdollisuudet työssä ovat hyvät ⁴	52	37	40	38	34

¹ Työnantaja tukee työssä jatkamista ”voimakkaasti” tai ”jonkin verran”.

² ”Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani”.

³ ”Työpaikalla on hyvät mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta”

⁴ ”Työpaikka on hyvät mahdollisuudet kehittää itseä”

Liitetaulukko 18. Työtyytyväisyys ja kokemukset työn merkittävyydestä kunta-alalla eri ikäryhmissä, %.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Työtyytyväisyys ¹	100	94	96	97	97
Kokemus työn merkittävyydestä ²	55	56	64	65	63

¹ On työhönsä ”erittäin tyytyväinen” tai ”melko tyytyväinen”

² Pitää työtään ”erittäin tärkeänä ja merkittävänä” tai ”melko merkittävänä”.

Liitetaulukko 19. Työssä viihtymistä heikentävät tekijät eri ikäryhmissä kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet ko. tekijän heikentävän työssä viihtymistään.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Työn yksitoikkoisuus	12	13	8	7	8
Arvostuksen puute	18	34	27	26	24
Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute **	12	24	20	14	12
Työajat	15	22	15	15	14
Työn pakkotahtisuus	6	24	27	25	25
Työn vuoksi matkustaminen	6	4	2	2	3
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ***	48	36	20	13	10
Suhteet esimiehiin *	0	17	14	10	14
Hankalat asiakkaat/oppilaat **	30	39	38	27	28
Kiire tai kireät aikataulut	30	53	56	53	51
Palkka *	42	53	50	47	37
Työskentelyolosuhteet	24	22	25	25	16
Huonot työjärjestelyt, johtaminen **	0	23	20	18	13
Työpaikan ilmapiiri	12	18	20	13	13
Etenemismahdollisuuksien puute ***	15	21	18	13	5
Kehittymismahdollisuuksien puute ****	15	19	16	10	8
Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus **	3	12	17	22	20
Palautteen puute	12	25	24	28	22
Olennaista tietoa ei anneta ajoissa	12	30	29	24	26

Liitetaulukko 20. Työssä viihtymistä lisäävät tekijät eri ikäryhmissä kunta-alalla. Niiden vastaajien prosenttiosuudet, jotka ovat ilmoittaneet ko. tekijän lisäävän työssä viihtymistään.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Työn mielenkiintoisuus **	81	80	76	72	64
Työn kiireettömyys	21	17	11	11	14
Työn itsenäisyys	61	72	75	74	77
Työn arvostus	42	39	43	39	43
Työajat	42	44	48	43	43
Työn vuoksi matkustaminen *	12	7	3	3	4
Suhteet esimiehiin	30	32	34	25	34
Suhteet työtovereihin ****	70	78	74	62	66
Työn vaihtelevuus	79	75	70	69	65
Miellyttävät asiakkaat	64	60	59	57	59
Uusien asioiden oppiminen ***	67	60	57	47	35
Uralla eteneminen ****	15	11	9	4	3
Palkka	12	16	14	10	15
Työskentelyolosuhteet **	27	32	24	18	30
Vaikutusmahdollisuudet työhön	48	35	45	42	37
Työpaikan henki	70	60	53	53	59
Työsuhteen varmuus ***	0	43	46	50	57
Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	61	66	69	64	64
Työn haasteellisuus **	70	62	68	64	53

Liitetaulukko 21. Terveysteen ja työkykyyn liittyvät tekijät kunta-alalla eri ikäryhmissä, %.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Hyvä tai kohtalainen terveys ***	97	95	93	86	81
Hyvä tai erinomainen työkyky ¹ ***	88	93	90	83	77
Jokin pitkäaikaissairaus ***	21	21	27	36	43
Koettu kuntoutuksen tarve ***	6	13	26	43	43
Työväsymys ² ***	3	13	13	13	11

¹ Itse arvioitu työkyky asteikolla 0-10 vähintään 8.

² Kokee itsensä haluttomaksi tai henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessä vähintään kerran viikossa.

Liitetaulukko 22. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvä oireilu kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien % osuus jotka kokevat toistuvaa kipua tai särkyä ko. ruumiinosassa.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Niska, kaula ja hartiat	40	38	45	50	49
Kädet ja käsivarret ***	9	10	23	28	36
Ristiselkä ***	18	25	28	33	36
Jalat ***	18	12	20	25	43

Liitetaulukko 23. Erilaisten oireiden kokeminen kunta-alalla eri ikäryhmissä. Niiden vastaajien prosenttiosuus, jotka koskevat ko. oiretta vähintään kerran viikossa.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Päänsärky	12	8	9	9	8
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	18	23	20	18	19
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin ***	12	15	17	26	37
Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit ***	0	2	3	7	10
Huimauksen tunne	3	4	4	7	6
Masennus	0	2	2	4	1
Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	3	5	5	7	9
Ylirasittuneisuus	0	5	4	6	7
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtymys	6	10	9	7	7
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	6	4	4	6	3

Liitetaulukko 24. Erilaisten oireiden kokeminen kuntasektorin eri toimialoilla, %.

	Sivistys	Sosiaali	Tekninen	Terveys	Yleinen
Päänsärky	7	10	8	8	12
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	22	18	19	20	19
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	23	26	23	23	21
Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit	4	6	5	6	4
Huimauksen tunne	3	6	5	8	4
Masennus	3	4	2	1	1
Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	6	9	7	4	9
Ylirasittuneisuus	5	5	6	6	6
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtymys	10	11	6	8	6
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	3	5	6	4	4

Liitetaulukko 25. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät kunta-alalla eri ikäryhmissä, keskiarvo.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Poissaolopäiviä keskimäärin vuodessa	11.98*	7.56	9.55	13.41	11.48

* pienestä ryhmäkoosta johtuen yksi pitkä sairausloma nostaa merkittävästi keskiarvoa

Liitetaulukko 26. Tarkasteltavien ammattiryhmien taustatietoja.

	<i>Keski-ikä</i>	<i>Miesten osuus</i>	<i>Naisten osuus</i>	n
Erityisopettajat	41	15	85	31
Fysioterapeutit	45	0	100	22
Hammashoitajat	47	0	100	21
Hammaslääkärit	45	31	69	17
Henk.koht. avustajat	43	0	100	32
Keittiöapulaiset	38	5	95	46
Kiinteistöhuoltomiehet	49	88	12	29
Kodinhoitajat	51	2	98	51
Kokit, keittäjät	50	0	100	36
Erikoisasiantuntijat	49	28	72	37
Laboratoriohoitajat	47	4	96	26
Lastenhoitajat	46	1	99	105
Lastentarhanopettajat	41	11	89	62
Luokanopettajat	41	17	83	50
Lääkärit	46	42	58	42
Mielenterveyshoitajat	50	50	50	19
Perhepäivähoitajat	50	0	100	85
Perus- ja lähihoitajat	46	1	99	209
Sairaala- ja hoitoapul.	51	2	98	53
Sairaanhoitajat	43	7	93	219
Sihteerit	49	0	100	73
Siivoojat	50	0	100	100
Sosiaalialan ohjaajat	49	13	87	59
Sosiaalityöntekijät	46	14	86	35
Terveystenhoitajat	47	0	100	47
Vastaanottovirkailijat	47	0	100	31

Liitetaulukko 27. Ammattiryhmätarkasteluissa käytetyt muuttajat.

	Niiden vastaajien osuus jotka...
Heikko terveys	...ovat arvioineet terveytensä ”kohtalaiseksi”, ”melko huonoksi” tai ”erittäin huonoksi”.
Työtä haittaava pitkäaikaissairaus	...ovat ilmoittaneet, että heillä on jokin pitkäaikaissairaus joka haittaa heidän työskentelyään.
Heikko fyysinen työkyky	...ovat ilmoittaneet fyysisen työkykynsä olevan ”kohtalainen”, ”melko huono” tai ”erittäin huono”.
Heikko henkinen työkyky	...ovat ilmoittaneet fyysisen työkykynsä olevan ”kohtalainen”, ”melko huono” tai ”erittäin huono”.
Uupuminen	...tuntevat itsensä ”melko usein” tai ”erittäin usein” väsyneeksi kun on aamulla noustava ylös ja lähdeittä töihin ”
Sairauslomalla olo	...ovat viimeksi kuluneiden vuoden aikana olleet sairauslomalla enemmän kuin viikon
Työn fyysisesti raskasta	...pitävät työtään fyysisesti ”hieman liian raskaana” tai ”aivan liian raskaana”
Työ henkisesti raskasta	...pitävät työtään henkisesti ”hieman liian raskaana” tai ”aivan liian raskaana”
Työtyytyväisyys	...ovat vastanneet väittämään ”yleisesti ottaen olen hyvin tyytyväinen työhöni” joko ”täysin samaa mieltä” tai ”melko samaa mieltä”
Kiire	...ovat vastanneet väittämään ”työni on erittäin kiivastahtista” joko ”täysin samaa mieltä” tai ”melko samaa mieltä”
Hyvä ilmapiiri	...ovat vastanneet väittämään ”työpaikallani on hyvä ilmapiiri” joko ”täysin samaa mieltä” tai ”melko samaa mieltä”
Tyytyväinen esimiestyöhön	...ovat vastanneet väittämään ”olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan ” joko ”täysin samaa mieltä” tai ”melko samaa mieltä”
Vastentahtoinen siirto	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Työn loppumisen uhka	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Työmäärän lisääntyminen	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Työmenetelmien muutos	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Toimintojen uudelleenjärjestäminen	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Tuloseurannan kiristyminen	...pitävät uhkaa ”mahdollisena”, ”melko todennäköisenä” tai ”erittäin todennäköisenä”
Lisäkoulutuksen tarve	...arvioivat tarvitsevansa lisäkoulutusta ”jonkin verran”, ”melko paljon” tai erittäin paljon”
Työtehtävien suhde osaamiseen	...jotka arvioivat työnsä ”huomattavasti” tai ”jonkin verran helpommaksi” (työtehtävät liian helppoja), ”sopiviksi” (työtehtävät sopivia) tai ”jonkin verran vaativammiksi” tai ”huomattavasti vaativammiksi” suhteessa osaamiseen
Fyysinen väkivalta	...ovat ainakin joskus kohdanneet fyysisistä väkivaltaa esimiesten/alaisten/asiakkaiden/sivullisten taholta
Henkinen väkivalta	...ovat ainakin joskus kohdanneet henkistä väkivaltaa esimiesten/alaisten/asiakkaiden/sivullisten taholta
Sukupuolinen häirintä	... ovat ainakin joskus kohdanneet sukupuolista häirintää esimiesten/alaisten/asiakkaiden/sivullisten taholta
Perhe kärsii työn takia	... jotka ovat vastanneet väittämään ”koen laiminlyöväni perheasioita työn vuoksi” ”pitää täysin paikkansa” tai ”pitää osittain paikkansa”
Työ kärsii perheen takia	...jotka ovat vastanneet väittämään ”minun on vaikea keskittyä työhön perheasioiden vuoksi” ”pitää täysin paikkansa” tai ”pitää osittain paikkansa”

Liitetaulukko 28. Terveysteen, työkykyyn ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä eräissä kunta-alan ammattiryhmissä, %.

	Heikko terveys	Työtä haittaava pitkäaikais-sairaus	Heikko fyysinen työkyky	Heikko henkinen työkyky	Uupuminen	Sairauslomalla olo
Erityisopettajat	29	26	26	29	35	40
Fysioterapeutit	14	41	18	27	14	38
Hammashoitajat	29	43	52	26	19	48
Hammaslääkärit	12	24	18	18	17	24
Henk.koht. avustajat	38	44	35	32	18	50
Keittiöapulaiset	41	39	45	40	16	61
Kiinteistöhuoltomiehet	52	65	44	24	37	38
Kodinhoitajat	51	49	64	53	40	62
Kokit, keittäjät	36	36	34	29	17	37
Erikoisasiantuntijat	16	8	11	22	31	24
Laboratoriohoitajat	19	31	19	23	27	42
Lastenhoitajat	27	38	29	18	17	42
Lastentarhanopettajat	21	32	18	18	21	35
Luokanopettajat	8	36	14	20	20	36
Lääkärit	10	21	10	14	39	17
Mielenterveyshoitajat	26	47	37	32	22	32
Perhepäivähoitajat	35	30	43	30	9	46
Perus- ja lähihoitajat	31	45	47	25	22	48
Sairaala- ja hoitoapul.	45	53	46	24	28	52
Sairaanhoidajat	22	36	29	21	29	46
Sihteerit	26	26	23	32	24	36
Siivoojat	54	40	54	35	16	42
Sosiaalialan ohjaajat	32	29	31	28	26	45
Sosiaaliväestötyöntekijät	23	26	26	40	37	49
Terveystenhoitajat	23	26	17	28	29	32
Vastaanottovirkalliset	29	48	35	29	45	61

Liitetaulukko 29. Työhön liittyviä piirteitä eräissä kunta-alan ammattiryhmissä, %.

	Työ fyysisesti raskasta	Työ henkisesti raskasta	Työtyytyväisyys	Kiire	Hyvä ilmapiiiri	Tyytyväinen esimiestyöhön
Erityisopettajat	10	58	77	48	84	65
Fysioterapeutit	13	41	81	14	67	68
Hammashoitajat	38	19	75	86	81	52
Hammaslääkärit	53	41	76	71	88	59
Henk.koht. avustajat	31	61	75	42	75	75
Keittiöapulaiset	75	32	64	65	66	53
Kiinteistöhuoltomiehet	46	33	50	15	50	46
Kodinhoitajat	59	53	66	51	54	53
Kokit, keittäjät	50	22	85	63	83	61
Erikoisasiantuntijat	3	41	68	28	76	54
Laboratoriohoitajat	19	35	73	46	46	46
Lastenhoitajat	34	37	79	37	78	64
Lastentarhanopettajat	18	48	88	45	78	59
Luokanopettajat	0	49	74	48	82	66
Lääkärit	10	40	74	52	79	59
Mielenterveyshoitajat	24	50	78	17	94	72
Perhepäivähoitajat	33	27	83	18	84	63
Perus- ja lähihoitajat	61	49	72	58	70	49
Sairaala- ja hoitoapul.	63	43	73	53	60	57
Sairaanhoidajat	43	58	72	60	69	46
Sihteerit	6	40	72	44	61	51
Siivoojat	47	27	70	52	77	58
Sosiaalialan ohjaajat	18	65	81	43	74	54
Sosiaaliväöntekijät	15	74	63	46	76	58
Terveystenhoitajat	4	48	74	44	72	54
Vastaanottovirkallijat	30	45	58	81	65	42

Liitetaulukko 30. Työssä tapahtuneet muutokset ja erilaiset epävarmuustekijät eräissä kunta-alan ammattiryhmissä, %.

	Vastentahtoinen siirto	Työn loppumisen uhka	Työmäärän lisääntyminen	Työmenetelmien muutos	Toimintojen uudelleenjärjestäminen	Tuloseurannan kiristytminen
Erityisopettajat	10	7	52	13	16	13
Fysioterapeutit	48	20	48	29	29	38
Hammashoitajat	38	20	43	38	24	33
Hammaslääkärit	18	0	53	29	35	24
Henk.koht. avustajat	28	41	25	9	6	6
Keittiöapulaiset	57	29	55	25	14	43
Kiinteistöhuoltomiehet	36	15	52	15	12	19
Kodinhoitajat	40	20	62	42	31	33
Kokit, keittäjät	36	18	49	25	31	44
Erikoisasantuntijat	22	11	47	27	11	22
Laboratoriohoitajat	28	0	48	52	56	56
Lastenhoitajat	28	11	52	15	7	26
Lastentarhanopettajat	34	16	56	39	21	43
Luokanopettajat	12	30	32	24	10	14
Lääkärit	15	5	52	36	26	14
Mielenterveyshoitajat	28	0	44	33	11	33
Perhepäivähoitajat	18	15	24	6	5	18
Perus- ja lähihoitajat	30	11	55	26	18	32
Sairaala- ja hoitoapul.	32	26	50	16	14	29
Sairaanhoidajat	31	9	69	40	25	39
Sihteerit	30	21	50	34	23	24
Siivoojat	29	16	35	21	6	16
Sosiaalialan ohjaajat	26	12	52	33	40	26
Sosiaaliväöntekijät	9	9	71	26	22	31
Terveystenhoitajat	30	9	53	50	35	33
Vastaanottovirkallijat	26	10	67	52	29	35

Liitetaulukko 31. Koettu lisäkoulutuksen tarve ja osaaminen arvio osaamisesta suhteessa työn vaatimuksiin eräissä kunta-alan ammattiryhmissä, %.

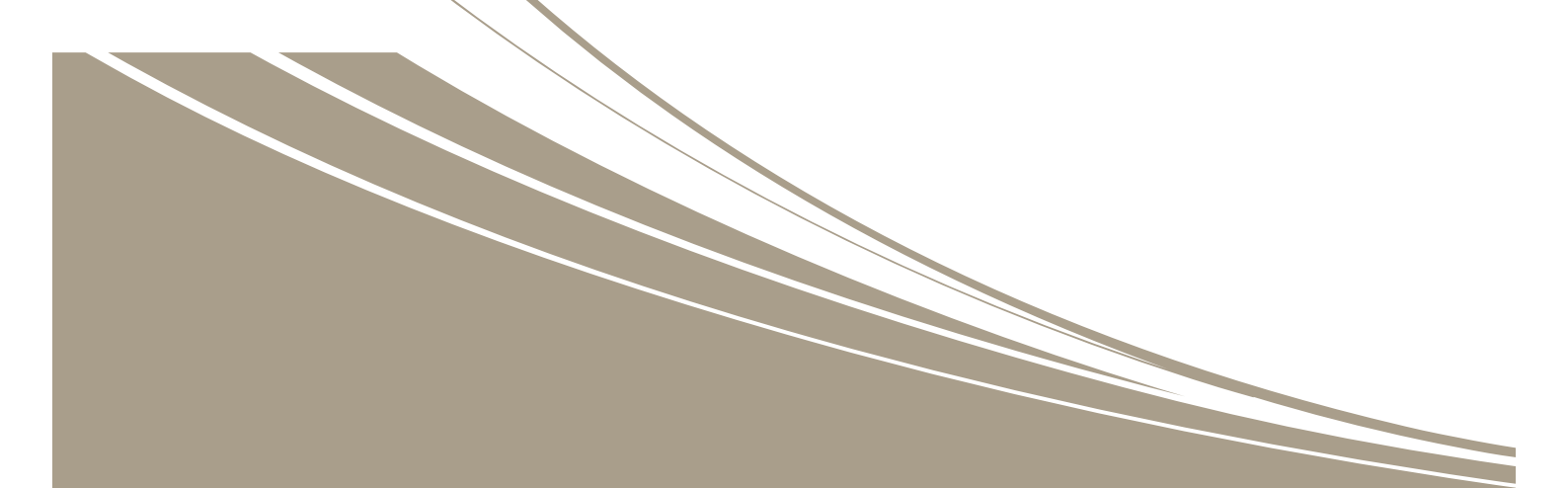
	<i>Lisäkoulutuksen tarve</i>	<i>Työtehtävät liian helppoja suhteessa osaamiseen</i>	<i>Työtehtävät sopivia suhteessa osaamiseen</i>	<i>Työtehtävät liian vaativia suhteessa osaamiseen</i>
Erityisopettajat	71	6	52	42
Fysioterapeutit	81	6	64	32
Hammashoitajat	76	5	76	19
Hammaslääkärit	100	12	47	41
Henk.koht. avustajat	53	34	63	3
Keittiöapulaiset	44	30	57	14
Kiinteistöhuoltomiehet	54	31	54	16
Kodinhoitajat	65	16	60	24
Kokit, keittäjät	49	23	71	6
Erikoisasiantuntijat	57	22	38	41
Laboratoriohoitajat	65	16	52	32
Lastenhoitajat	67	7	75	19
Lastentarhanopettajat	72	7	69	25
Luokanopettajat	56	4	86	10
Lääkärit	79	17	62	21
Mielenterveyshoitajat	56	28	44	28
Perhepäivähoitajat	40	10	79	11
Perus- ja lähihoitajat	66	22	59	19
Sairaala- ja hoitoapul.	43	32	56	12
Sairaanhoidajat	72	16	62	22
Sihteerit	48	24	62	14
Siivoojat	37	22	75	3
Sosiaalialan ohjaajat	67	17	62	21
Sosiaaliväestötyöntekijät	69	6	71	24
Terveystyöntekijät	76	2	67	30
Vastaanottovirkailijat	40	32	55	13

Liitetaulukko 32. Väkivaltakokemukset ja sukupuolinen häirintä kunta-alan eri ammattiryhmissä vuonna 2006, %.

	<i>Fyysinen väkivalta</i>	<i>Henkinen väkivalta</i>	<i>Sukupuolinen häirintä</i>
Erityisopettajat	81	71	26
Fysioterapeutit	64	36	36
Hammashoitajat	43	57	10
Hammaslääkärit	71	41	24
Henk.koht. avustajat	69	59	6
Keittiöapulaiset	15	46	9
Kiinteistöhuoltomiehet	38	56	13
Kodinhoitajat	75	58	47
Kokit, keittäjät	8	36	0
Erikoisasiantuntijat	22	46	11
Laboratoriohoitajat	58	62	8
Lastenhoitajat	32	38	4
Lastentarhanopettajat	42	58	10
Luokanopettajat	40	66	12
Lääkärit	71	64	31
Mielenterveyshoitajat	95	79	36
Perhepäivähoitajat	12	38	5
Perus- ja lähihoitajat	86	61	35
Sairaala- ja hoitoapul.	61	53	19
Sairaanhoidajat	85	73	39
Sihteerit	30	51	15
Siivoojat	33	40	14
Sosiaalialan ohjaajat	81	71	24
Sosiaaliohjaajat	80	77	31
Terveystieteiden	60	72	36
Vastaanottovirkailijat	39	71	10

Liitetaulukko 33. Työn ja perheen yhteensovittaminen eri ammattiryhmissä kunta-alalla, %.

	<i>Perhe kärsii työtilanteen takia</i>	<i>Työ kärsii perhe-tilanteen takia</i>
Erityisopettajat	20	10
Fysioterapeutit	24	14
Hammashoitajat	16	11
Hammaslääkärit	29	6
Henk.koht. avustajat	13	0
Keittiöapulaiset	15	2
Kiinteistöhuoltomiehet	27	8
Kodinhoitajat	18	8
Kokit, keittäjät	6	3
Erikoisasiantuntijat	23	0
Laboratoriohoitajat	17	0
Lastenhoitajat	20	10
Lastentarhanopettajat	35	12
Luokanopettajat	31	10
Lääkärit	30	3
Mielenterveyshoitajat	31	6
Perhepäivähoitajat	13	7
Perus- ja lähihoitajat	30	8
Sairaala- ja hoitoapul.	19	2
Sairaanhoidajat	35	10
Sihteerit	26	20
Siivoojat	14	7
Sosiaalialan ohjaajat	26	6
Sosiaalityöntekijät	29	5
Terveystenhoitajat	41	3
Vastaanottovirkailijat	34	3



Kuntien eläkevakuutus
Kommunernas pensionsförsäkring
PL 425
00101 Helsinki
puhelin 020 614 21

www.keva.fi