



Pauli Forma ■ Risto Kaartinen ■ Toni Pekka ■ Janne Väänänen (toim.)

Jaksaako jatkaa?

Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja
työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla

Jaksaako jatkaa?

Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja
työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla

Pauli Forma ■ Risto Kaartinen ■ Toni Pekka ■ Janne Väänänen (toim.)

Jaksaako jatkaa?

Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja
työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla

Kuntatyö 2010 -hanke

Kuntien eläkevakuutus
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Suomen Kuntaliitto

ISBN 978-952-5317-92-3 (nid.)
ISBN 978-952-5317-93-0 (pdf)

Taitto: Raisa Mantila
Kirjapaino: Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2010

Saatteeksi

Tämä raportti on kolmas ja samalla viimeinen laajempi julkaisu Kuntien eläkevakuutuksen vuonna 2003 alkaneesta Kuntatyö 2010 -tutkimuksesta. Näiden raporttien lisäksi on julkaistu runsaasti artikkeleita ja suppeampia julkaisuja. Tutkimus alkoi vuonna 2003 osana Suomen Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen yhteistä Kuntatyö 2010 -projektia, joka sittemmin jatkui Kuntatyö-hankkeena. Projektin ja hankkeen tavoitteena ovat olleet kunta-alan varautuminen kiihtyvään eläkepoistumaan ja kiristyvään työvoimakilpailuun.

Tutkimuksen tuloksia on vuosien varrella esitelty lukuisissa kunta-alan ja suomalaista työelämää laajemmin käsitelleissä tilaisuuksissa eri puolilla Suomea. Hankkeen tavoite on alusta pitäen ollut hyvin käytännönläheinen. Tutkimuksella on haluttu nostaa esiin ajankohtaisia ilmiöitä ja haasteita kuntatyöstä, työssä jatkamisen tukemisesta ja eläkepoistumaan varautumisesta. Kuntatyötä on hankkeessa tarkasteltu koko ajan niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta.

Kiitämme lämpimästi kaikkia Kuntatyö 2010 -tutkimuksen toteutukseen sen eri vaiheissa osallistuneita ja myötävaikuttaneita. Näitä henkilöitä on projektin kuluessa ollut monia niin Kuntien eläkevakuutuksessa kuin sen ulkopuolella keskeisissä sidosryhmissämme. Tuki on ollut arvokasta paitsi asiantuntevien ja arvokkaiden kommenttien saamisen muodossa myös niiden mahdollisuuksien luomisessa, joiden puitteissa tutkimuksen tuloksista on voitu kertoa juuri niille kohderyhmille, jotka ovat avainasemassa luomassa hyviä, työssä jatkamisen mahdollistavia olosuhteita kunta-alalle.

Toimittajat

Kirjoittajat

Pauli Forma

VTT, dosentti, tutkimus- ja kehittämisjohtaja
Kuntien eläkevakuutus

Tuomo Halmeenmäki

HT, erityissuunnittelija
Helsingin kaupunki

Risto Kaartinen

MMM, tutkija
Kuntien eläkevakuutus

Johanna Kallio

VTT, tutkijatohtori
Svenska social- och kommunalhögskolan, Helsingin Yliopisto

Katinka Lybäck

YTL, tilastopäällikkö
Kuntien eläkevakuutus

Toni Pekka

VTK, tutkija
Kuntien eläkevakuutus

Miska Smolander

Valtiot.yo, opiskelija
Helsingin Yliopisto

Maija Träskelin

VTK, opiskelija
Turun yliopisto

Janne Väänänen

TtM, kehittämiskoordinaattori
Kuntien eläkevakuutus

Sisällys

Esipuhe	5
Tiivistelmä	9
Sammandrag	11
Pauli Forma	
Johdanto	15
Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistot	16
Kirjan artikkelit	19
Pauli Forma, Risto Kaartinen, Toni Pekka, Janne Väänänen	
Kuntatyöntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi vuosina 2003, 2006, 2009	23
Pauli Forma	
Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006, 2009	39
Maija Träskelin	
Työelämän muutos ja työhyvinvointi – Kokemuksia työelämän muutoksesta vanhustyössä	57
Risto Kaartinen	
Strategialähtöisyys ja työhyvinvoinnin edistämistoimet erikokoisissa kunnissa	75
Tuomo Halmeenmäki	
Miten eläkepoistumaan varaudutaan?	89
Miska Smolander	
Työssä jatkamisen tukeminen kunnallisessa päätöksenteossa	97
Toni Pekka	
Keitä ne on ne työssä jatkajat? – Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla	111
Katinka Lybäck	
Kuntatyöntekijöiden eläköityminen ja työssäjatkaminen tilastollisten mittareiden valossa	143
Johanna Kallio	
Henkilöstöasioista vastaavien arviot kuntien palvelutuotannon lähitulevaisuudesta	153

Tiivistelmä

Raportin artikkeleissa tarkastellaan työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jatkamisen tukemista kunta-alalla. Lisäksi tutkitaan kuntatyön muutosta, palvelujen järjestämiseen liittyviä suunnitelmia sekä eläkepoistumaan varautumista. Aineistoina hyödynnetään Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kyselyjä vuosilta 2003, 2006 ja 2009, Kuntien eläkevakuutuksen tilastoja sekä haastatteluaineistoja. Julkaisu on vuonna 2003 käynnistyneen Kuntatyö 2010 -tutkimuksen loppuraportti.

Kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin suhteen havaittiin, että työssä pysyneiden työntekijöiden työhyvinvointi on pysynyt noin kuuden vuoden mittaisella tutkimusajanjaksolla varsin hyvänä ja vakaana. Muutoksia työkyvyssä ja koetussa terveydentilassa on tapahtunut vain vähän. Sairauksien haittaavuus työn kannalta on kuitenkin lisääntynyt ja työkyvyn menetyksen uhkaa koetaan aikaisempaa enemmän. Keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde on edelleen sisäinen tiedonkulku. Työyhteisön ilmapiiri koetaan useimmissa tapauksissa toimivaksi, ja myös työntekijät kokevat, että työyhteisön kohtelu on oikeudenmukaista. Esimiestyössä kehitettävää on erityisesti palautteen antamisessa, sillä alle puolet vastaajista kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, miten on onnistunut työssään. Yli puolet vastaajista ilmoittaa olevansa tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan. Tärkeä tulos on myös se, että kolme neljästä kuntatyöntekijästä on tyytyväisiä työhönsä.

Viime vuodet ovat kunta-alalla olleet työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen laajenemisen aikaa. Erilaisia työhyvinvoinnin johtamisen välineitä on otettu käyttöön enenevässä määrin. Sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on kuntien keskeisissä avainhenkilöryhmissä vahvaa, ja työhyvinvointiin panostaminen nähdään aikaisempaa useammin kuntaorganisaation tekemänä strategisena valintana. Merkittävä on se havainto, että millään työhyvinvoinnin edistämisen alueella toiminta ei ole vähentynyt tarkastellulla ajanjaksolla. Parantamisen varaa jatkossa olisi työhyvinvointitoiminnan konkreettisten tavoitteiden asettamisessa sekä toimenpiteiden arvioinnissa.

Kuntatyön muutosta tarkasteltiin keskittymällä vanhuspalveluihin. Tulosten mukaan työelämä vanhustyössä on työntekijöiden kokemusten mukaan 30 viime vuoden aikana muuttunut monella tapaa. Tämä on luonnollisesti vaikuttanut hoitajien työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Työympäristö vanhustyössä on muuttunut nykyaikaisemmaksi, ja tekniikan kehittyminen on helpottanut hoitajien fyysisesti raskasta työtä. Toisaalta uudet hoitomuodot ja lääkkeet ovat lisänneet työn vaatimuksia. Lisähaasteita hoitajien työhön ovat tuoneet myös vanhusten omaiset vaatimuksineen sekä kiristynyt työtahti. Erityisesti kiireellä on merkittävä vaikutus hoitajien hyvinvointiin, sillä se heikentää hoitajien työhyvinvoinnin perustaa eli mahdollisuutta vuorovaikutukselliseen asiakastyöhön. Näiden haasteiden lisäksi on huomattava, että hoitajien mahdollisuudet kehittyä työssään ovat koulutusmahdollisuuksien lisääntymisen myötä parantuneet ja toisaalta työskentelytapojen muuttuminen moniammatillisemmiksi on lisännyt vuorovaikutusmahdollisuuksia työssä.

Kun tarkasteltiin työhyvinvoinnin strategisen suunnittelun ja seurannan yhteyttä konkreettisten työhyvinvoinnin edistämistoimien yleisyyteen, havaittiin, että eniten eroja runsaasti ja vähän konkreettista työhyvinvoinnin kehittämistä toteuttaneiden kuntien välillä on tekijöissä,

jotka kuvastavat sitoutumista työhyvinvointitoiminnan pitkäjänteiseen kehittämiseen. Tällaisia tekijöitä ovat työhyvinvointitoiminnan strategialähtöisyys, kehittämistoiminnan tavoitteellisuus ja tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuusarviointi.

Eläkepoistumaan varautumisesta havaittiin, että eläkepoistumaan on varautunut suhteellisen pieni määrä kunnista ja muista kuntaorganisaatioista. Tulos on osin huolestuttava, sillä eläkepoistuma vaikuttaa jokaiseen kuntaorganisaatioon ja edellyttäisi ainakin jonkinlaista varautumista. Verrattuna aikaisempaan tutkimukseen poistumaan varautuminen on kuitenkin lisääntynyt. Suuret kunnat ovat varautuneet eläkepoistumaan pieniä kuntia paremmin. Kuntaorganisaatioiden tärkeimmät keinot eläkepoistumaan vastaamisessa ovat rekrytointi, sisäiset tehtäväjärjestelyt, kuntien välinen yhteistyö ja panostaminen työhyvinvointiin.

Poliittiset päättäjät muodostavat ryhmän, jossa suhtautuminen työhyvinvoinnin edistämiseen ja jatkamisen tukemiseen on tarkastelluista ryhmistä varauksellisinta. Tarkasteltaessa poliittisten päättäjien suhtautumista työssä jatkamisen tukemiseen haastattelujen avulla, havaittiin, että mitä tietoisempia kuntopäättäjät ovat jatkamisesta koituvista hyödyistä, sitä myönteisemmin heidän koetaan suhtautuvan asiaan. Erityisen tärkeäksi nähdään työssä jatkamista tukevan toiminnan taloudellisten hyötyjen osoittaminen ja näiden tekeminen näkyväksi päättäjille.

Kun tarkasteltiin työntekijöiden työssä jatkamiseen liittyviä aikeita, uutena näkökulmana kiinnitettiin huomiota työnantajan työssä jatkamista tukevan toimintaan. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden taustatekijöistä eläkeaikeisiin yhteydessä olivat ikä, koulutus ja kotitalouden rakenne. Työstä vetäytymistä ennen vanhuuseläkeikää harkitsevat erityisesti parisuhteessa olevat ja enintään ammatillisen tutkinnon suorittaneet. Työkyky oli yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että huono työkyky lisäsi riskiä siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Pienituloisuus, työn tärkeäksi kokeminen ja elämäntilanteen ongelmattomuus selittivät myös kuntatyöntekijöiden eläkeaikeita. Työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan havaittiin olevan yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että työnantajan työssä jatkamista edistävä asenne ja toiminta kuntatyöpaikoilla lisäsivät työntekijöiden halukkuutta jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka.

Eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista tarkasteltiin myös tilastojen avulla. Tulosten mukaan eläkkeelle siirtyminen on kunta-alalla myöhentynyt ja työssä jatkaminen lisääntynyt. Eläkkeelle siirtymisiän odote on noussut noin kahdella vuodella viimeisen 10 vuoden aikana, täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut merkittävästi ja työssä pysyminen on lisääntynyt erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. Vanhempien työntekijöiden työpanoksella on myös aiempaa suurempi merkitys kunta-alalla. Viime vuonna eläkeikäisten kuntatyöntekijöiden määrä nousi yli 10 000:een, kun vuonna 1946 syntyneet täyttivät 63 vuotta. Yhä useampi kuntatyöntekijä myös jatkaa työuraansa 63 vuotta täytettyään.

Kuntatyön muutosta tarkasteltiin myös palvelujen järjestämistavan muutoksen näkökulmasta. Tässä havaittiin, että ulkoisten palvelutuottajien roolin kuntien palvelujen tuottamisessa arvioidaan jatkuvan erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa. Myös palvelusetelien käytön nähdään lisääntyvän. Ostopalvelujen merkityksen arvioitiin kasvavan erityisesti niissä kunnissa, joissa taloustilanne on epävakaa ja henkilöstön määrä koetaan riittämättömäksi. Tulokset viittaavat vahvasti siihen, että moninaisuus siinä, miten kunnalliset palvelut jatkossa järjestetään, lisääntyy tulevaisuudessa.

Sammandrag

I artiklarna i rapporten granskas främjande av arbetshälsa och stödjande av fortsatt förvärvsarbete inom kommunsektorn. Vidare undersöks förändringar i kommunarbetet, planer i anslutning till anordnande av service samt beredskap inför pensionsavgången. Som material utnyttjas enkäten under åren 2003, 2006 och 2009 i undersökningen Kommunjobb 2010, Kommunernas pensionsförsäkrings statistik samt intervjumaterial. Publikationen är slutrapport för undersökningen Kommunjobb 2010 som startade år 2003.

Beträffande de kommunalt anställdas arbetshälsa konstaterades att arbetshälsan för dem som stannade kvar i arbetet under en undersökningsperiod på ca sex år har kvarstått som tämligen god och stabil. Förändringarna i arbetsförmågan och i det upplevda hälsotillståndet har varit rätt obetydliga. Sjukdomarnas olägenheter ur arbetets synvinkel har dock ökat och risk för förlorad arbetsförmåga upplevs i större utsträckning än tidigare. Det centrala utvecklingsobjektet för arbetsplatserna är fortfarande den interna informationen. Atmosfären på arbetsplatsen upplevs i de flesta fall som tillfredsställande, och även de anställda upplever att bemötandet på arbetsplatsen är rättvist. När det gäller chefsarbetet borde man i synnerhet utveckla responsen, för mindre än hälften av respondenterna upplever att de får tillräckligt med feedback av sin chef om hur de har lyckats med sitt arbete. Över hälften av respondenterna meddelar att de är nöjda med sin närmaste chefs ledningssätt. Ett viktigt resultat är också att tre av fyra kommunalt anställda är nöjda med sitt arbete.

De senaste åren har inom kommunsektorn varit en tid då främjandet av arbetshälsa och stödandet av fortsatt förvärvsarbete har ökat. Olika slags metoder för att leda arbetshälsan har tagits i bruk i allt högre utsträckning. Kommunernas centrala nyckelpersonsgrupper har förbundit sig starkt till att främja arbetshälsan, och en satsning på arbetshälsa ses oftare än förut som ett strategiskt val som kommunorganisationen gjort. Observationen att verksamheten för att främja arbetshälsan inte har minskat inom något område under granskningsperioden är betydelsefull. Skäl till förbättringar finns framöver när det gäller att ställa upp konkreta mål för arbetshälsoverksamheten samt beträffande bedömningen av åtgärderna.

Förändringarna inom kommunarbetet granskades genom att man koncentrerade sig på äldreomsorgstjänster. Resultaten visar att arbetslivet inom äldreomsorgstjänsterna enligt de anställdas erfarenheter under de senaste 30 åren har förändrats på många sätt. Detta har givetvis påverkat vårdarnas ork i arbete och arbetshälsa. Arbetsmiljön inom äldreomsorgsarbetet har blivit modernare, och den tekniska utvecklingen har underlättat vårdarnas fysiskt tunga arbete. Å andra sidan har de nya vårdformerna och medicinerna ökat de krav arbetet ställer. Ytterligare utmaningar i vårdarnas arbete medför även kraven från åldringarnas anhöriga samt den åtstramade arbetstakten. I synnerhet brådskan har en betydande inverkan på vårdarnas välmående, eftersom den minskar grunden för vårdarnas arbetshälsa, dvs. möjligheten till interaktivt kundarbete. Utöver dessa utmaningar bör man observera att vårdarnas möjligheter att utvecklas i sitt arbete till följd av ökade utbildningsmöjligheter har förbättrats, och å andra sidan har de förändrade arbetsmetoderna som blivit mer multiprofessionella ökat möjligheterna till interaktivt arbete.

När man granskade sambandet mellan den strategiska planeringen och uppföljningen av arbetshälsan och hur allmän den konkreta verksamheten för att främja arbetshälsa är, konstaterades att de största skillnaderna mellan de kommuner som i stor utsträckning och de som i mindre utsträckning genomfört en konkret utveckling av arbetshälsan ligger i faktorer som beskriver engagemanget i en långsiktig utveckling av arbetshälsoverksamheten. Sådana faktorer är arbetshälsoverksamhetens strategiska inriktning, målinriktad utvecklingsverksamhet och effektivitetsbedömning av de utvecklingsåtgärder som vidtagits.

När det gäller beredskapen inför pensionsavgången konstaterades att en relativt liten andel av kommunerna och de övriga kommunorganisationerna har berett sig inför pensionsavgången. Resultatet är till en del oroväckande eftersom pensionsavgången påverkar varje kommunorganisation och förutsätter åtminstone något slags beredskap. Jämfört med tidigare undersökningar har beredskapen inför avgången dock ökat. De stora kommunerna har förberett sig inför pensionsavgången bättre än de små kommunerna. Kommunorganisationernas viktigaste metoder för att svara mot pensionsavgången består av rekrytering, interna uppgiftsarrangemang, samarbete mellan kommuner och satsning på arbetshälsa.

De politiska beslutsfattarna bildar en grupp där attityden när det gäller främjande av arbetshälsa och stödjande av fortsatt förvärvsarbete är mest reserverad av de granskade grupperna. När man med hjälp av intervjuer granskade hur de politiska beslutsfattarna förhöll sig till stödjande av fortsatt förvärvsarbete, konstaterades att ju mer medvetna de kommunala beslutsfattarna är om den nytta som en fortsättning innebär, desto positivare upplevs de förhålla sig till saken. Som speciellt viktigt ses att man kan påvisa den ekonomiska nyttan av den stödjande verksamheten för fortsatt förvärvsarbete och synliggöra detta för beslutsfattarna.

När man granskade de anställdas planer på fortsatt förvärvsarbete, fäste man som en ny synvinkel uppmärksamhet vid arbetsgivarens verksamhet för stödjande av fortsatt förvärvsarbete. Enligt undersökningen hade av de anställdas bakgrundsfaktorer åldern, utbildningen och hushållets struktur ett samband med pensionsplanerna. Att dra sig ur arbetslivet före åldern för ålderspension funderar i synnerhet de på som lever i parförhållande och de som har avlagt högst yrkesexamen. Arbetsförmågan hade samband med pensionsplanerna på det sättet att en dålig arbetsförmåga ökade risken för att gå i pension före åldern för ålderspension. Låga inkomster, att uppleva arbetet som viktigt och en problemfri livssituation förklarade också de kommunalt anställdas pensionsplaner. Arbetsgivarens verksamhet för stödjande av fortsatt förvärvsarbete konstaterades ha samband med pensionsplanerna på så sätt att arbetsgivarens attityd beträffande främjande av fortsatt förvärvsarbete och verksamheten på de kommunala arbetsplatserna ökade de anställdas villighet att fortsätta att arbeta fram till åldern för ålderspension.

Övergången till pension och fortsatt förvärvsarbete granskades också med hjälp av statistik. Enligt resultaten har övergången till pension inom kommunsektorn senarelagts och det fortsatta förvärvsarbetet har ökat. Den förväntade åldern för övergång till pension har stigit med ca två år under de senaste 10 åren, begynnelsen av fulla invalidpensioner har sjunkit betydligt och fortsatt förvärvsarbete har ökat i synnerhet bland de äldre åldersgrupperna. De äldre arbetstagarnas arbetsinsats har också en större betydelse än förut inom kommunsektorn. I fjol steg andelen kommunalt anställda som nått pensionsåldern till över 10 000, när de som var födda år 1946 fyllde 63 år. Allt fler kommunalt anställda fortsätter även sin arbetskarriär efter att de fyllt 63 år.

Förändringarna i kommunarbetet granskades även med hänsyn till de förändrade sätten att anordna service. Man upptäckte då att de utomstående serviceproducenternas roll när det gäller kommunernas serviceproduktion beräknas fortgå särskilt inom social- och hälso-tjänsterna. Även bruket av servicesedlar ses öka. Betydelsen av köpta tjänster bedömdes öka i synnerhet i

de kommuner, där den ekonomiska situationen är instabil och antalet anställda upplevs som otillräckligt. Resultaten ger en tydlig fingervisning om att mångfalden när det gäller hur den kommunala servicen framöver ordnas kommer att öka i framtiden.

Johdanto

Pauli Forma

Väestön ikääntyminen on jo pitkään kuulunut keskeisimpien yhteiskunnallisten tulevaisuudenhaasteiden joukkoon Suomessa. Vuonna 2010 suomalainen yhteiskunta on jo keskellä tätä merkittävää murrosta. Väestön ikääntyminen ja toisaalta myös elinajan piteneminen näkyvät suomalaisessa yhteiskunnassa yhä selvemmin ja konkreettisemmin. Työelämään tulevat ikäluokat ovat pienempiä kuin eläkeikään tulevat, ja huoltosuhde muuttuu nopeasti epäedullisemmaksi. Eläkepoistuma kunta-alalla on kiihtynyt, ja se pysyy suurena lähivuodet. Samaan aikaan kunnallisten palvelujen kysynnän rakenne muuttuu, kun erityisesti vanhuspalveluja tarvitaan aiempaa enemmän. Alueelliset erot sekä eläkepoistumassa että palvelujen kysynnän rakenteessa ovat merkittävät (Valtioneuvoston kanslia 2009; Halmeenmäki 2010; Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010).

Eläkejärjestelmän näkökulmasta merkittävää on se, että elinajan odote on noussut aikaisemmin ennakoitua enemmän. Näin yhä yleisempiä ovat näkemykset siitä, että vuoden 2005 eläkeuudistuksessa toteutetut toimenpiteet eivät olisi riittäviä. Myös elinaikakertoimen käyttöön-otto korostaa työssä jatkamisen tärkeyttä, koska ilman pidentyviä työuria eläkkeiden taso tulevaisuudessa alenee. Keskeiseksi tavoitteeksi on muodostanut se, että osa pitenevästä elinajasta tulisi saada käytetyksi työelämään. Valmisteltavat uudistukset liittyvät muun muassa eläkejärjestelmään, työelämän olosuhteiden parantamiseen sekä työterveyshuollon toimintaan (Valtioneuvoston kanslia 2010; Työelämäryhmä 2010).

Työelämän olosuhteiden nähdään olevan työurien pidentämisessä keskeisessä asemassa (ks. Väänänen-Tomppo 2010). Forman ym. (2010) tutkimuksessa tarkasteltiin kunta-alan työolojen kehitystä suhteessa muihin työmarkkinasektoreihin pitkällä aikavälillä (1984–2008). Tulokset osoittivat, että kuntatyössä monet tekijät haastavat työhyvinvoinnin. Näitä ovat muun muassa työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus, jotka korostuvat erityisesti monissa sosiaali- ja terveydenhuollon ammateissa. Verrattuna muihin työmarkkinasektoreihin työ koetaan kunta-alalla sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavampana. Kiireestä on tullut erityisesti kuntasektorin ongelma, ja se korostuu erityisesti terveysalalla (ks. myös Kuntien eläkevakuutus 2010). Pulmalista on se, että samalla vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja työtahtiin koetaan nimenomaan kunta-alalla kaikkein vähäisimmiksi. Ikärakenteen vanhenemisen myötä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät oireet ovat lisääntyneet.

Monet uusista työelämän haasteista liittyvät laajempiin yhteiskunnallisiin kehitystrendeihin, jotka heijastuvat kuntatyöhön. Ensinnäkin voidaan mainita rakenteelliset uudistukset. Kuntaliitokset ja muiden kunnallisten organisaatioiden muutokset, samoin kuin muutokset kuntien tavoissa järjestää palveluja, saattavat lisätä työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Toistaiseksi kunta-alalla kuitenkin työsuhteen epävarmuus on edelleen vähäisempää kuin muilla työmarkkinasektoreilla (ks. Forma ym. 2010). Tähän vaikuttanee keskeisesti kuntaliitoksiin liittyvä palvelusuhdeturva. Ajankohtaiset rakenteelliset muutokset vaikuttavat myös siihen, miten erilaisia

työssä jatkamista tukevia käytäntöjä, kuten uudelleensijoituksia, on mahdollista tehdä. Kunnat ovat perinteisesti olleet suuria organisaatioita, joissa on paljon erilaisia ammattiryhmiä ja työtehtäviä, mikä on mahdollistanut monia uudelleensijoittamisratkaisuja. Yhtiöittämis- ja ulkoistamiskehitys kunta-alalla osaltaan muuttaa tätä tilannetta haasteellisempaan suuntaan.

Toisaalta muutkin kehitystrendit asettavat vaatimuksia kuntatyölle. Esimerkiksi sosiaalisten ongelmien monimutkaistuminen näkyy suoraan monessa kunta-alan ammatissa sosiaali-, terveys- ja sivistysalalla. Uutta on myös kuntapalvelujen asiakkaiden muutos. Palvelujen käyttäjät ja heidän omaisensa ovat enenevässä määrin omaksuneet kriittisen asiakkaan ja kuluttajan rooleja, jotka saattavat heijastua vaativana käyttäytymisenä työntekijöiden suuntaan.

Työnantajien näkökulmasta haasteellista on työvoiman saatavuusongelmien lisääntyminen eri ammattiryhmissä, erityisesti vanhustenhuollossa ja terveysalalla (Kuntien eläkevakuutus 2009). Yksityisen sektorin roolin kasvu sosiaali- ja terveysalalla on myös johtanut siihen, että monessa ammattiryhmässä työntekijällä on aikaisempaa enemmän mahdollisuuksia valita työskenteleekö hän kuntasektorilla vai yksityisellä sektorilla (ks. Saarinen 2009).

Näiden haasteiden ja kehitystrendien valossa keskeisiä ajankohtaisia kysymyksiä ovat seuraavat: Miten kunta-alan organisaatiot pystyvät vastaamaan eläkepoistuman palvelujen järjestämiselle aiheuttamiin haasteisiin? Miten kuntatyöntekijöiden työssä jatkamista tuetaan, ja mitkä tekijät ovat työntekijän näkökulmasta olennaisimpia työssä jatkamisen kannalta? Minkälaiset ovat työelämän olosuhteet kunta-alalla työssä jatkamistavoitteen näkökulmasta?

Tämä raportti on artikkelikokoelma, joka tarjoaa vastauksia näihin kysymyksiin kohdentaamalla tarkastelunsa työssä jatkamiseen ja sen tukemiseen kunta-alalla. Tutkimuksessa selvitetään muun muassa sitä, miten kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi ja toisaalta työhyvinvoinnin edistäminen ovat kunta-alalla kehittyneet. Lisäksi tarkastellaan työntekijöiden eläkeaikeisiin liittyviä tekijöitä sekä kuntatyön muuttumista. Erillisissä artikkeleissa selvitetään vielä sitä, miten kunnat ovat varautuneet eläkepoistumaan, miten kunnissa arvioidaan palvelujen järjestämistä tulevaisuudessa sekä miten työssä jatkamiseen suhtaudutaan kunnallisessa päätöksenteossa.

Tutkimuksen artikkeleissa hyödynnetään pääosin Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kyselyaineistoja vuosilta 2003, 2006 ja 2009. Nämä aineistot esitellään seuraavassa kappaleessa. Tämän jälkeen raportissa seuraavat varsinaiset tutkimusartikkelit. Näistä kahdessa ensimmäisessä tarkastellaan muutosta työhyvinvoinnin tukemisessa ja itse työhyvinvoinnissa hyödyntäen eri tutkimusvuosina kerättyjä aineistoja. Muut artikkelit kohdentuvat erillisiin tutkimuskysymyksiin. Osassa artikkeleita hyödynnetään myös muita aineistoja, kuten haastatteluja ja tilastoja.

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistot

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistot muodostuvat kahdesta eri aineistosta, ns. työntekijä-aineistosta sekä kunta-aineistosta. Molemmat aineistot on kerätty postikyselyinä vuosina 2003, 2006 ja 2009. Työntekijäaineisto on muodostettu kuntatyöntekijöille suunnatusta kyselystä ja kunta-aineisto kuntien henkilöstöasioista vastaaville suunnatusta kyselystä. Vuonna 2009 kerättiin vielä muille kuntaorganisaatioille (kuntayhtymät ja kunnalliset osakeyhtiöt) kuin peruskunnille suunnattu kyselyaineisto, joka sisälsi näille organisaatioille sopivat kysymykset kunnille suunnatusta lomakkeesta. Tämän raportin tutkimuksissa on käytetty pääsääntöisesti Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistoja mutta myös muita aineistoja, jotka esitellään artikkelien yhteydessä.

Työntekijäaineiston lähtökohtana on vuoden 2001 lopussa (31.12.2001) satunnaisotannalla Kuntien eläkevakuutuksen palvelussuhderekisteristä muodostettu otos, jonka koko oli 5 146

henkilöä. Tälle otokselle on lähetetty kysely kaikkina aineistonkeruuvuosina, eli kyseessä on paneelitutkimus. Työntekijöille suunnatussa kyselylomakkeessa oli kysymyksiä muun muassa työntekijän terveydestä, työkyvystä, elämäntilanteesta ja työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista. Kyselyt postitettiin vastaajille kotiosoitteeseen tutkimusvuoden alussa. Vuonna 2009 kysely lähetettiin myöhemmin keväällä. Kyselyjen välinen aika on näin ollen kolme vuotta. Suomenkielisille vastaajille lähetettiin suomenkielinen lomake ja ruotsinkielisille lähetettiin ruotsinkielinen lomake. Vastaamatta jättäneille tehtiin vuosina 2003 ja 2006 kaksi muistutuskyselyä. Vuonna 2009 muistutuksia lähetettiin kolme. Seuranta-asetelman vuoksi valtaosa kysymyksistä pidettiin samoina kaikkina tutkimusvuosina. Lomakkeita kuitenkin kehitettiin projektin edetessä lisäämällä kysymyksiä esimerkiksi eläkeläisille ja toisaalta poistettiin toimimattomiksi havaittuja kysymyksiä. Vertailuja tehdään ainoastaan silloin, kun kysymysten sanamuodot ovat pysyneet samoina. Työntekijäaineiston vastausaktiivisuus oli 60 % vuonna 2003, 53 % vuonna 2006 ja 53 % vuonna 2009. Vastausprosentteja voidaan pitää varsin hyvinä, sillä kysely on melko laaja.

Työntekijäaineiston rakenne eräiden keskeisten taustamuuttujien suhteen on esitetty taulukossa 1. Työntekijäaineistossa näkyvät selkeästi kunta-alan henkilöstön erityispiirteet: naisvaltaisuus, korkea keski-ikä ja koulutustaso sekä sosiaali- ja terveysalojen suuri painoarvo. Noin neljä viidesosaa vastaajista on naisia. Vastaajien keski-ikä on vuodesta 2003 vuoteen 2009 noussut noin kuudella vuodella. Terveystoimialan suhteellinen osuus on tarkasteluajanjaksolla kasvanut. Sosiaalialan osuus pienentyi vuosien 2003 ja 2006 välillä. Teknisen sektorin suhteellinen osuus puolittui vuodesta 2006 vuoteen 2009. Vakinaisessa työsuhteessa työskentelevien osuus on kasvanut, koska määräaikaiset työsuhteet ovat tavallisempia nuorilla ikäluokilla, joiden osuus on paneeliasetelman vuoksi pienentynyt. Eläkkeelle siirtyneiden osuus on kasvanut tasaisesti tutkimusajanjaksolla. Vuonna 2009 jo noin 20 prosenttia kyselyyn vastanneista oli joko kokoaikaisella tai osa-aikaisella eläkkeellä.

Kunta-aineiston otoksena on Kuntien eläkevakuutuksen osoitteisto kuntien henkilöstöasioista vastaavista henkilöistä (yksi henkilö/kunta). Kunta-aineiston tutkimusotos on siis kokonaisotos, jonka lukumäärä vastaa Suomen kuntien määrää kyselyhetkellä. Kuntakyselyn vastaajiksi on valittu kuntien henkilöstöasioista vastaavat, koska heidän oletettiin tuntevan kokonaisvaltaisimmin kuntien työhyvinvointitoimintaa ja työssä jatkamisen edistämistä. Kuntakyselyn kyselylomake sisälsi työhyvinvointitoimintaan, sen edellytyksiin, ammatilliseen kuntoutukseen sekä työterveyshuoltoon liittyviä kysymyksiä.

Kyselylomake postitettiin henkilöstöasioista vastaavien työpaikalle. Muistutuskirjeitä lähetettiin vastaamatta jättäneille kaksi kertaa. Suomenkielisiin kuntiin lähetettiin suomenkielinen kyselylomake ja ruotsinkielisiin kuntiin ruotsinkielinen lomake. Vastausaktiivisuus oli vuonna 2003 70 %, vuonna 2006 vastausprosentti oli 64 % ja vuonna 2009 vastausaktiivisuus oli 59 %. Vastausprosentteja voidaan pitää varsin hyvinä. Muille kuntaorganisaatioille lähetetyn hyvin pitkälle samansisältöisen kyselyn vastausprosentti vuonna 2009 oli selvästi pienempi eli 38.

Kunta-aineiston rakenne eräiden taustamuuttujien mukaan on esitelty taulukossa 2. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna vastaajajoukon rakenne on vaihdellut tutkimusvuosina. Keski-ikä on tässäkin kyselyssä hivenen noussut. Yleisimmissä ammattinimikkeissä on tapahtunut myös pientä vaihtelua. Vastaajajoukko on kaikkina vuosina ollut varsin korkeasti koulutettua, ja koulutustaso on tarkasteluajanjaksolla muuttunut yhä korkeammaksi. Henkilöstöasioiden hoitaminen päätoimisesti on yleistynyt selvästi tutkimusajanjaksolla. Henkilöstöjohtoon kuuluminen kunnan johtoryhmään on pysynyt samalla tasolla koko tutkimusajanjakson.

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

	2003		2006		2009	
	%	n	%	n	%	n
Sukupuoli						
mies	20,7	635	19,3	519	19,8	566
nainen	79,3	2 430	80,7	2 171	80,2	2 298
Ikä						
alle 35 vuotta	13,9	425	8,3	223	4,6	131
35–44 vuotta	25,4	779	20,3	547	16,3	468
45–54 vuotta	37,1	1 138	35,8	962	30,9	886
yli 55 vuotta	23,6	723	35,4	953	48,2	1 381
Keski-ikä		46,3 v.		49,6 v.		52,7 v.
Toimiala						
yleinen	11,4	348	10,8	287	12,3	325
tekninen	20,0	608	19,8	525	10,6	279
terveys	25,0	757	29,3	774	34,5	913
sosiaali	26,4	801	22,0	584	22,4	591
sivistys	17,2	523	18,1	481	20,2	535
Koulutus						
ei ammatillista koulutusta	12,1	371	13,7	365	14,6	417
ammatillinen koulutus tai lukio	29,3	897	28,5	759	30,2	863
opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto	36,2	1 109	34,6	921	31,0	886
korkeakoulututkinto	21,0	645	23,2	618	24,1	688
Vakinainen työ- tai virkasuhde (jos kyselyhetkellä työssä)	84,7	2 505	89,6	2 250	93,8	1 972
Kokoaikatyössä (jos kyselyhetkellä työssä)	82,7	2 470	76,5	2 004	88,2	1 895
Päivätyössä (jos kyselyhetkellä työssä)	70,0	2 071	71,4	1 780	71,7	1 506
Eläkkeellä oleminen						
täysiaikaisella eläkkeellä	1,0	29	7,3	191	17,8	504
osa-aikaisella eläkkeellä	3,5	105	3,6	95	3,6	102

Taulukko 2. Kunta-aineistojen rakenne eräiden taustamuuttujien mukaan.

	2003		2006		2009	
	%	n	%	n	%	n
Sukupuoli						
mies	48,5	150	42,2	114	46,0	92
nainen	51,5	159	57,8	156	54,0	108
Vastaajien keski-ikä		50,6 v.		50,9 v.		51,2 v.
Vastaajien neljä yleisintä tehtävänimikettä						
kunnansihteeri	16,6	52	10,2	26	(6,0)	(12)
hallintojohtaja	15,0	47	16,4	45	12,9	26
henkilöstöpäällikkö	13,1	41	17,8	49	11,9	24
kunnanjohtaja	11,2	35	9,5	26	9,5	19
henkilöstöjohtaja					8,0	16
Vastaajien koulutustausta						
ei ammatillista koulutusta	0,6	2	0,7	2	1,0	2
ammatillinen koulutus	0,6	2	0,7	2	–	–
opistoasteen koulutus	11,0	34	7,3	20	6,0	12
ammattikorkeakoulu	0,6	2	2,9	8	2,0	4
korkeakoulu/yliopisto	87,1	270	89,0	243	91,0	182
Hoitaako vastaaja henkilöstöasioita...						
päätoimisesti	31,4	95	36,8	100	44,9	88
oman toimen ohella	68,6	208	63,2	172	55,1	108
Vastaajan kuuluminen kunnan johtoryhmään						
kuuluu	84,2	261	85,4	234	84,3	167
ei kuulu	13,2	41	13,9	38	14,1	28
kunnassa ei ole johtoryhmää	2,6	8	0,7	2	1,5	3

Kirjan artikkelit

Raportin alkuosassa on kaksi artikkelia, joiden tavoitteena on esittää perustulokset työhyvinvoinnin ja toisaalta työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn tukemisen kehityksestä kunta-alalla hyödyntäen kaikkia eri tutkimusvuosia. Muut artikkelit keskittyvät erillisiin tutkimusongelmiin.

Pauli Forman, Risto Kaartisen, Toni Pekan ja Janne Väänäsen koostamassa artikkelissa *Kuntatyöntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi vuosina 2003, 2006 ja 2009* havaitaan, että työssä pysyneillä vastaajilla työhyvinvointi on pysynyt tutkimusajanjaksolla varsin hyvänä ja vakaana. Keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde on edelleen sisäinen tiedonkulku, vaikka hienoista

kehittymistä sen suhteen onkin havaittavissa. Asiat ovat kehittyneet parempaan suuntaan työn arvostamisessa, sillä 70 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että omaa työtä arvostetaan työyhteisössä. Niin ikään työyhteisön ilmapiiri koetaan useimmissa tapauksissa toimivaksi ja työntekijät myös kokevat, että työyhteisön kohtelu on oikeudenmukaista. Esimiestyössä kehitettävää on erityisesti palautteen antamisessa, sillä alle puolet vastaajista kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, miten on onnistunut työssään. Yli puolet vastaajista ilmoittaa olevansa tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan. Tärkeä tulos on myös se, että kolme neljästä kuntatyöntekijästä on tyytyväisiä työhönsä.

Pauli Forman kirjoittamassa artikkelissa *Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006 ja 2009* havaitaan, että viime vuodet ovat kunta-alalla olleet työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen laajenemisen aikaa. Erilaisia työhyvinvoinnin johtamisen välineitä on otettu käyttöön enenevässä määrin. Sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on vahvaa, ja työhyvinvointiin panostaminen nähdään aikaisempaa useammin kuntaorganisaation tekemänä strategisena valintana. Niitä konkreettisia työhyvinvoinnin edistämisen alueita, joilla toimenpiteet ovat lisääntyneet, ovat olleet uudelleensijoitukset, muutosten ja kriisien hallintaan liittyvät toimenpiteet sekä elintapojen parantaminen. Myös haitallisilta aineilta, melulta ja säteilyltä suojautumiseen liittyvät toimet ovat lisääntyneet samoin kuin työtilojen ilman laatutekijöiden parantaminen. Parantamisen varaa olisi työhyvinvointitoiminnan tavoitteiden asettamisessa sekä arvioinnissa. Hyvänä perustana jatkotyölle kunta-alalla on se, että keskeisten ryhmien suhtautuminen työhyvinvointitoimintaan on myönteistä ja myös työssä jatkamisen tukemiseen liittyvän osaamisen koetaan kohentuneen.

Maija Träskelinin artikkelissa *Työelämän muutos ja työhyvinvointi – Kokemuksia työelämän muutoksesta vanhustyössä* tarkastellaan haastatteluaineiston avulla hoitajien kokemuksia työelämän ja työhyvinvoinnin muutoksesta vanhustyössä. Tutkimuksen mukaan työelämä vanhustyössä on 30 viime vuoden aikana muuttunut monella tapaa, mikä on luonnollisesti vaikuttanut myös hoitajien työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Työympäristö vanhustyössä on muuttunut nykyaikaisemmaksi ja tekniikan kehittyminen on helpottanut hoitajien fyysisesti raskasta työtä. Toisaalta uudet hoitomuodot ja lääkkeet ovat lisänneet myös työn vaatimuksia. Lisähaasteita hoitajien työhön ovat tuoneet viime vuosina myös vanhusten omaiset vaatimuksineen, mihin vaikuttaa muun muassa median ylläpitämä kriittinen keskustelu julkisesta vanhustenhuollosta.

Myös työtahti on hoitajien mukaan työvuosien aikana kiristynyt, mikä on seurausta useammasta eri tekijästä. Erityisesti lama-ajat ovat vaikuttaneet hoitajien työhön, sillä tällöin tarvittavia sijaisia on ollut vaikea saada. Kiireellä on merkittävä vaikutus hoitajien hyvinvointiin, sillä se heikentää hoitajien työhyvinvoinnin perustaa eli mahdollisuutta vuorovaikutukselliseen asiakastyöhön. Muutoksia on tapahtunut myös työyhteisössä ja esimiestyössä. Nykyään työ vanhainkodissa on moniammatillista tiimityötä, mikä hoitajien mukaan on parantanut vaikutusmahdollisuuksia työssä sekä vuorovaikutusta työyhteisöjen sisällä. Lisäksi hoitajien mahdollisuudet kehittyä työssä ovat lisääntyneen koulutuksen ansiosta parantuneet huomattavasti.

Risto Kaartisen artikkelissa *Strategialähtöisyys ja työhyvinvoinnin edistämistoimet erikokoisissa kunnissa* tarkastellaan työhyvinvoinnin strategialähtöisyyden yleisyyttä työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteitä runsaasti ja vähän toteuttaneissa kunnissa. Eniten eroja runsaasti ja vähän konkreettista työhyvinvoinnin kehittämistä viimeisen kahden vuoden aikana toteuttaneiden kuntien välillä on tekijöissä, jotka kuvastavat yleistä suhtautumista strategialähtöiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tällaisia tekijöitä ovat konkreettisten tavoitteiden asettaminen kehittämiselle ja se, että työhyvinvointiin panostaminen nähdään kunnassa strategisena valintana. Eroavuudet strategialähtöisyydessä tulivat vahvimmin esille organisaation sekä työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämistoiminnan aktiivisuudessa. Nimenomaan pienet kunnat, joissa oli

tehty runsaasti työhyvinvoinnin kehittämistä, näyttäytyivät strategialähtöisempinä työhyvinvointiasioissa kuin kunnat, joissa oli tehty vähän työhyvinvoinnin kehittämistä.

Tuomo Halmeenmäen artikkelissa *Miten eläkepoistumaan varaudutaan?* tarkastellaan eläkepoistumaan varautumista. Tulosten mukaan eläkepoistumaan on varautunut 38 prosenttia kunnista ja 48 prosenttia muista kuntaorganisaatioista. Määrä on pieni, kun otetaan huomioon se, että eläkepoistuma vaikuttaa jokaiseen kuntaorganisaatioon ja edellyttäisi ainakin jonkinlaisia varautumista. Vastaavassa kyselyssä kolme vuotta aikaisemmin 34 prosenttia kunnista oli varautunut eläkepoistumaan, joten myönteistä kehitystä on ollut hyvin vähän. Suurten ja pienten kuntaorganisaatioiden välillä on kuitenkin eroja: suurimmista kunnista 80 prosenttia on varautunut eläkepoistumaan, mutta pienistä kunnista vain 22 prosenttia. Heikoimmin eläkepoistumaan varautuneita ovatkin pienet kunnat ja pienet terveydenhuollon kuntayhtymät. Maakunnittain tarkasteltuna parhaiten eläkepoistumaan ovat varautuneet Kymenlaakson, Etelä-Karjalan ja Uudenmaan kuntaorganisaatiot, joista yli puolet on vastannut varautuneensa eläkepoistumaan. Sen sijaan vain neljännes kuntaorganisaatioista on varautunut eläkepoistumaan Etelä-Savossa, Ahvenanmaalla ja Itä-Uudellamaalla. Kuntaorganisaatioiden tärkeimmät keinot eläkepoistumaan varautumisessa ovat rekrytointi, sisäiset tehtäväjärjestelyt, kuntien välinen yhteistyö ja panostaminen työhyvinvointiin.

Miska Smolanderin kirjoittamassa *Työssä jatkamisen tukeminen kunnallisessa päätöksenteossa* -artikkelissa tarkastellaan kuntapäätöksentekijöiden suhtautumista ja sitoutumista jatkamiskysymykseen. Resursoinnin kautta konkreettiset toimet työssä jatkamisen edistämiseksi edellyttävät kuntapäätäjien myönteistä asennoitumista ja sitoutumista kysymykseen. Aikaisemmissa Kuntatyö 2010 -tutkimuksen julkaisuissa ja myös tässä raportissa tulee esiin se, että päättäjät suhtautuvat jatkamisen tukemiseen muita kuntaorganisaatioiden avainhenkilöryhmiä varauksellisemmin. Aineisto tässä artikkelissa muodostuu teemahaastatteluista. Keskeisenä päätöksentekijöiden suhtautumiseen vaikuttavana tekijänä nousee esille työssä jatkamista ja sen hyötyjä käsittelevä tieto. Mitä tietoisempia kuntapäätäjät ovat jatkamisesta koituvista hyödyistä, sitä myönteisemmin heidän koetaan suhtautuvan jatkamisteemaan. Erityisen tärkeäksi nähdään työssä jatkamista tukevan toiminnan taloudellisten hyötyjen osoittaminen ja näiden tekeminen päättäjille näkyväksi.

Toni Pekan artikkelissa *Keitä ne on ne työssä jatkajat? – Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla* tarkastellaan 45–64-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden keskuudessa tekijöitä, jotka kunta-alalla edistävät ja estävät työssäjatkamista vanhuuseläkeikään saakka. Uutta eläketutkimuksen näkökulmaa edustaa se, että työnantajan työssä jatkamista tukevaa toimintaa tarkastellaan suhteessa työntekijöiden eläkeaikeisiin. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden taustatekijöistä selvimmin eläkeaikeisiin yhteydessä ovat ikä, koulutus ja kotitalouden rakenne. Parisuhteessa elävät harkitsevat työstä vetäytymistä ennen vanhuuseläkeikää enemmän kuin yksin asuvat. Alemmilla koulutusryhmillä on enemmän työstä vetäytymisaikeita kuin korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Työkyky on selkeästi yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että huono työkyky on merkittävä riski siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Pienituloisuus näyttäisi myös selittävän kuntatyöntekijöiden eläkeaikeita. Työn kokeminen tärkeänä elämänsäällön tuojana ja toisaalta elämäntilanteen kokeminen kuormittavaksi työn ulkopuolella ovat myös yhteydessä eläkeaikeisiin. Työnantajan työssä jatkamista tukevasta toiminnasta havaitaan, että mitä yleisempää työnantajan työssä jatkamista tukeva toiminta kuntaorganisaatiossa on, sitä yleisempää on työntekijöiden halu jatkaa työssä eläkeikään saakka. Tulokset antavat vahvoja viitteitä siitä, että työnantajan työssä jatkamista edistävä asenne ja toiminta kuntatyöpaikoilla lisää työntekijöiden halua jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka.

Katinka Lybäckin artikkelissa *Kuntatyöntekijöiden eläköityminen ja työssäjatkaminen tilastolistien mittareiden valossa* havaitaan, että eläkkeelle siirtyminen on kunta-alalla myöhentynyt ja

työssä jatkaminen lisääntynyt. Esimerkiksi eläkkeelle siirtymisiän odote on noussut noin kahdella vuodella viimeisen 10 vuoden aikana, täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut merkittävästi ja työssä pysyminen on lisääntynyt erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. Vanhempien työntekijöiden työpanoksella on myös aiempaa suurempi merkitys kunta-alalla. Vuonna 2009 eläkeikäisten kuntatyöntekijöiden lukumäärä nousi yli 10 000:een, koska vuonna 1946 syntyneet täyttivät 63 vuotta. Yhä useampi kuntatyöntekijä jatkaa työuraansa 63 vuotta täytettyään.

Johanna Kallion artikkelissa *Henkilöstöasioista vastaavien arviot kuntien palvelutuotannon lähitulevaisuudesta* analysoidaan kunnallisten palvelujen järjestämiseen liittyviä asioita. Tulokset viittaavat siihen, että ulkoisten palvelutuottajien asema kuntien palvelujen tuottamisessa kasvaa jatkossa. Kunnan eri toimialojen välillä on merkittäviä eroja siinä, millaiseksi ulkopuolisten toimijoiden aseman arvioidaan muotoutuvan. Sivistys- ja hallintoalalla nähdään useimmin, että palvelut järjestetään vastaisuudessa täysin omana työnä. Tilanne on hyvin erilainen, kun tarkastellaan virkamiesten arvioita, jotka koskevat teknistä sektoria sekä sosiaali- ja terveysalaa. Selvä enemmistö vastaajista arvioi, että lähitulevaisuudessa näiden alojen palvelut järjestetään osin kunnan omana työnä ja osin ostopalveluna. Ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä nähdään lisääntyvän seuraavien viiden vuoden aikana. Myös palvelusetelien käytön kasvuun uskottiin enemmistössä kunnista, mutta sen sijaan vähiten merkityksen nähdään kasvavan ostopalveluissa kunnan ja yksityisen palvelutuottajan yhdessä omistamalta yritykseltä. Ostopalvelujen merkityksen arvioitiin kasvavan eniten kunnissa, joissa taloustilanne on epävakaa ja henkilöstön määrä on riittämätön. Tulokset viittaavat siihen, että moninaisuus kunnallisten palvelujen järjestämisessä tulee tulevaisuudessa lisääntymään.

Kirjallisuus

- Aura O, Ahonen G ja Ilmarinen J: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Excenta Oy, Helsinki 2010.
- Forma P, Kaartinen R Pekka, T ja Saarinen A: Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio-, ja yksityis-sektorilla. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. ja Forma Pauli (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Multiprint, Helsinki 2010.
- Halmeenmäki, T: Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2010. Edita, Helsinki 2010.
- Honkatukia, J, Ahokas, J ja Marttila K: Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025. VATT-tutkimuksia 154. Oy Nordprint Ab, Helsinki 2010.
- Kuntien eläkevakuutus: Kuntien eläkevakuutuksen toimintaympäristötutkimus 2009. Muistio. Kuntien eläkevakuutus 2009.
- Kuntien eläkevakuutus: Kunta-alan työsyke 2010. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Saarinen, A: Julkisen sektorin laajentumisen jälkeinen aika? Hyvinvointivaltion kehitys työntekijämäärien kautta tarkasteltuna. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 4/2009.
- Työelämäryhmä. Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Työelämäryhmä, Helsinki 2010.
- Valtioneuvoston kanslia: Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston julkaisusarja 37 (4), 2009.
- Valtioneuvoston kanslia: Kestävän talouskasvun ja työllisyyden ohjelma. Valtioneuvoston julkaisusarja 16/2010. Helsinki 2010.
- Väänänen-Tomppo I: Jotta jatkaisi ja jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. ja Forma Pauli (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Multiprint, Helsinki 2010.

Kuntatyöntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi vuosina 2003, 2006 ja 2009

Pauli Forma, Risto Kaartinen, Toni Pekka
ja Janne Väänänen

Johdanto

Kuntatyössä on monia myönteisiä piirteitä työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimusten mukaan työntekijät kokevat työnsä monipuoliseksi ja merkittäväksi ja työtyytyväisyys on varsin hyvällä tasolla. Merkittävä vahvuustekijä on myös työsuhteiden varmuus, sillä kunta-alalla työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa koetaan vähemmän kuin yksityisellä sektorilla. Myös työyhteisöjen toimintaan liittyy monia positiivisia piirteitä, kuten kokemukset työn tuloksellisuudesta sekä työtovereilta saadusta tuesta ja rohkaisusta. Ilmapiiri koetaan kunta-alalla kannustavaksi ja töitä pidetään hyvin organisoituna. Merkittävää on myös se, että kunta-alan esimiehet saavat työntekijöiltä yhtä hyvät arvosanat esimiestyöskentelystään kuin esimiehet muilla työmarkkinasektoreilla (ks. Forma ym. 2008). Nämä monet vahvuudet tiivistyvät osaltaan tulokseen, jonka mukaan vuonna 2010 jopa 82 prosenttia kuntatyöntekijöistä suosittelee omaa työpaikkaansa tuttavalleen (Kuntien eläkevakuutus 2010).

Tämäntyyppisten myönteisten piirteiden ohella tutkimuksissa on paikannettu monia kunta-alan työhyvinvoinnin haasteita. Työ koetaan usein henkisesti ja fyysisesti raskaaksi. Myös kiirettä koetaan kunta-alalla enemmän kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Nämä kuormittavat piirteet ovat tyypillisiä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla monissa ammattiryhmissä (ks. Forma ym. 2010). Niin ikään juuri sosiaali- ja terveysalalle tyypillisiä kuormitustekijöitä ovat vaikeat tai epämurkavat työasennot ja raskaat nostamiset, jotka lisäävät riskiä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Kuntatyöntekijät joutuvat myös häirinnän tai väkivallan kohteeksi useammin kuin muiden työmarkkinasektorien työntekijät. Työn hallinta voisi kompensoida monta näistä tekijöistä ja parantaa näin työhyvinvointia. Työn hallinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin kunta-alalla huonommat kuin muilla työmarkkinasektoreilla, joskin erot kunta-alan eri toimialojen välillä ovat tässä suhteessa merkittävät (ks. Forma ym. 2008; 2010).

Uusimmat tutkimukset vahvistavat aikaisempia havaintoja ja tuovat esiin uusia ajankohtaisia piirteitä kuntatyöstä. Uusimman kunta-alan työolobarometrin (Ylöstalo ym. 2009) mukaan työntekijät kokevat työpaikan taloudellisen tilanteen heikentyneen, mutta työsuhteiden pysyvyys on edelleen suhteellisen hyvä. Samaan aikaan kuitenkin nähdään aikaisempaa enemmän lomau-

tusuhkia. Työtahti ja kiire ovat edelleen lisääntymässä. Asiakasväkivalta on lisääntynyt, mutta toisaalta syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun kokemukset ovat vähentyneet huomattavasti, paitsi määräaikaishoidon työntekijöillä.

Kunta-alan työsyke 2010 -tutkimuksen (Kuntien eläkevakuutus 2010) mukaan myönteisiä piirteitä kuntatyöntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin suhteen ovat hyvä henkinen ja fyysinen työkyky sekä työsuhteen jatkuvuus. Haasteiksi paikantuvat työn henkinen ja fyysinen raskaus sekä aikapaine. Tyytyväisyys esimiestyöhön ja ilmapiiriin sekä työnantajan panostus työhyvinvointitoimintaan sijoittuvat näiden ääripäiden välimaastoon.

Tutkimuskysymys ja aineisto

Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella työssä pysyneiden kuntatyöntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia vuosina 2003, 2006 ja 2009. Tarkastelu jakautuu neljään aikaisemmasta tutkimuksesta tunnettuun työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta olennaiseen näkökulmaan. Ensinnäkin tarkastellaan terveyteen ja työkykyyn liittyviä kysymyksiä. Toiseksi analysoidaan työyhteisöihin ja esimiestyöhön liittyviä tekijöitä. Kolmanneksi tarkastellaan työhön ja työoloihin liittyviä tekijöitä. Lopuksi tarkastellaan vielä osaamiseen liittyviä kysymyksiä.

Aineistona tässä artikkelissa käytetään Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäaineistoa. Aineisto muodostettiin niin, että mukaan otettiin ne vastaajat, jotka ovat vastanneet jokaisella kyselykerralla (2003, 2006 ja 2009) ja jotka ovat kyselyyn vastaamisen hetkellä vuonna 2009 töissä kunta-alalla kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti. Aineiston koko on näin rajaten yhteensä 1 303 vastaajaa. Aineiston rakenne eräiden keskeisten taustamuuttujien mukaan ilmenee taulukosta 1.

On huomattava, että rajausten vuoksi aineiston rakenne ei edusta kunta-alalla vuonna 2009 työskenteleviä työntekijöitä. Seuranta-asetelman vuoksi keski-ikä on tässä aineistossa lähes 52 vuotta ja nuorin ikäluokka on kooltaan erittäin pieni. Kaikilta toimialoilta on kuitenkin mukana vastaajia, samoin kuin kaikista koulutusryhmistä. Valikoituminen on ollut luonnollisesti voimakasta myös terveyteen ja työkykyyn liittyvien muuttujien suhteen, sillä esimerkiksi työkyvyttömyksi seuranta-ajanjaksolla tulleet ovat siirtyneet työkyvyttömyyseläkkeelle. Artikkelin näkökulmana on tarkastella nimenomaan niitä työntekijöitä, jotka ovat pysyneet työssä. He ovat siis työssä jatkajia tutkimuksessa tarkastellulla aikavälillä.

Valikoitumista on tapahtunut myös sen suhteen, miten otokseen kuuluneet ovat vastanneet kyselyyn ja pysyneet vastanneiden joukossa. Voidaan olettaa, että tämäkin valikoituminen on toiminut siihen suuntaan, että ne vastaajat, joilla on enemmän työkykyyn ja terveyteen liittyviä ongelmia, ovat jättäneet vastaamatta kyselyyn useammin kuin ne vastaajat, joilla ei ole näitä ongelmia. Näistä valikoitumiseen liittyvistä seikoista huolimatta aineiston perusteella voi hyvin tarkastella työssä jatkajien terveyttä ja työkykyä sekä näissä tarkasteluajanjaksolla kuuden vuoden aikana tapahtuneita muutoksia.

Taulukko 1. Aineiston rakenne vuoden 2009 tilanteen mukaan.

	%	n
Sukupuoli		
mies	17,5	227
nainen	82,5	1027
Ikä		
alle 35 vuotta	2,1	28
35–44 vuotta	16,0	208
45–54 vuotta	39,1	509
yli 55 vuotta	42,8	558
Keski-ikä	51,8 v	
Toimiala		
yleinen	10,5	132
tekninen	10,1	128
terveys	35,3	446
sosiaali	23,0	291
sivistys	21,1	267
Koulutus		
ei ammatillista koulutusta	11,0	143
ammatillinen koulutus tai lukio	29,1	378
opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto	34,3	445
korkeakoulututkinto	25,5	331

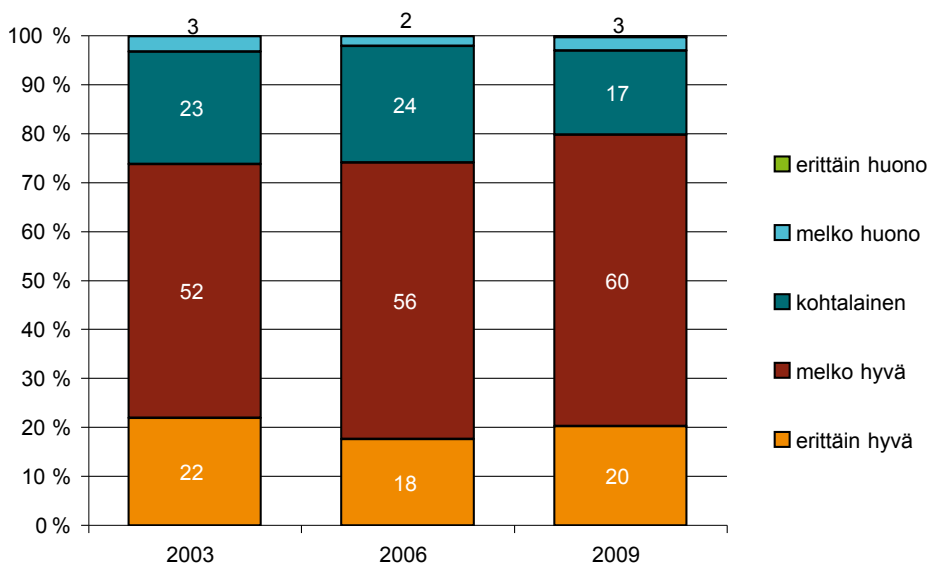
Tulokset

Terveys ja työkyky

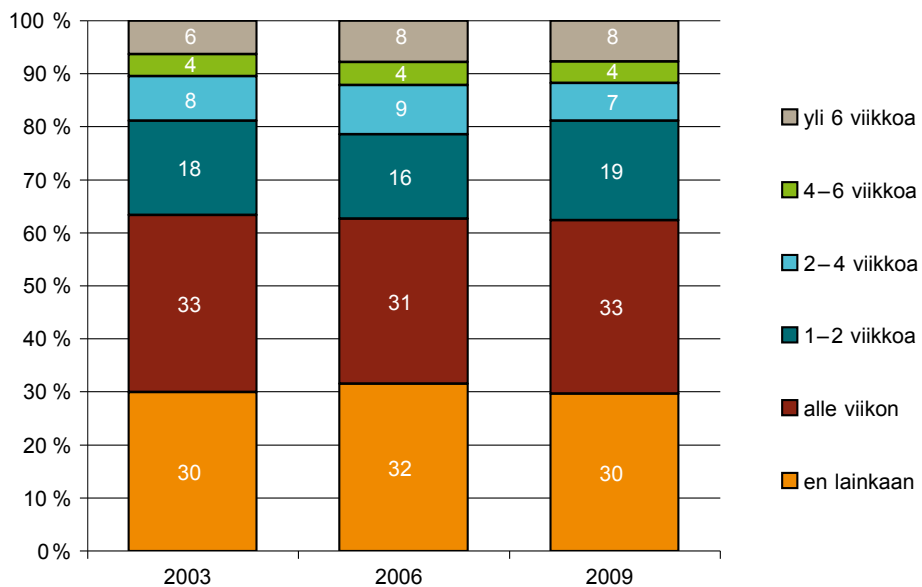
Seurattavaan vastaajien joukkoon kuuluvien yleinen koettu terveydentila ei ole dramaattisesti muuttunut kuuden vuoden tutkimusjakson aikana (kuvio 1). Erittäin tai melko huonoksi terveydentilansa arvioi vain muutama prosentti vastaajista. Mielenkiintoinen havainto on se, että yleinen terveydentila arvioidaan vuonna 2009 jopa hivenen paremmaksi kuin edeltävillä tutkimuskerroilla. Vuonna 2009 neljä viidestä vastaajasta arvioi terveydentilansa melko tai erittäin hyväksi ja vuosina 2003 ja 2006 heitä oli noin 4 prosenttiyksikköä vähemmän.

Itse ilmoitetut tai -arvioidut sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana eivät juuri ole muuttuneet seurannan aikana (kuvio 2). Vajaa kolmasosa vastaajista ilmoitti, että ei ole ollut lainkaan sairauslomalla viimeisen vuoden aikana. Toisaalta hieman yli 10 prosenttia vastaajista arvioi sairauspoissaoloja olleen yli neljä viikkoa. Sairauspoissaoloille tyypillistä onkin se, että valtaosa kokonaismäärästä keskittyy pienelle joukolle, joka helposti nostaa sairauspoissaolojen keskiar-

Kuvio 1. Koettu yleinen terveydentila, %.



Kuvio 2. Itsearvioidut sairauspoissaolot viimeisen 12 kuukauden aikana, %.



voa. Vastaajajoukon ikääntyminen noin kuudella vuodella ei tässä näyttäisi vaikuttavan itsearvioitujen sairauspoissaolojen määriin käytännössä mitenkään, kun tarkastellaan niitä työntekijöitä, jotka ovat pysyneet työssä. Toisaalta myöskään jopa hieman paremmaksi arvioitu yleinen terveydentila ei näy sairauspoissaolojen määrissä.

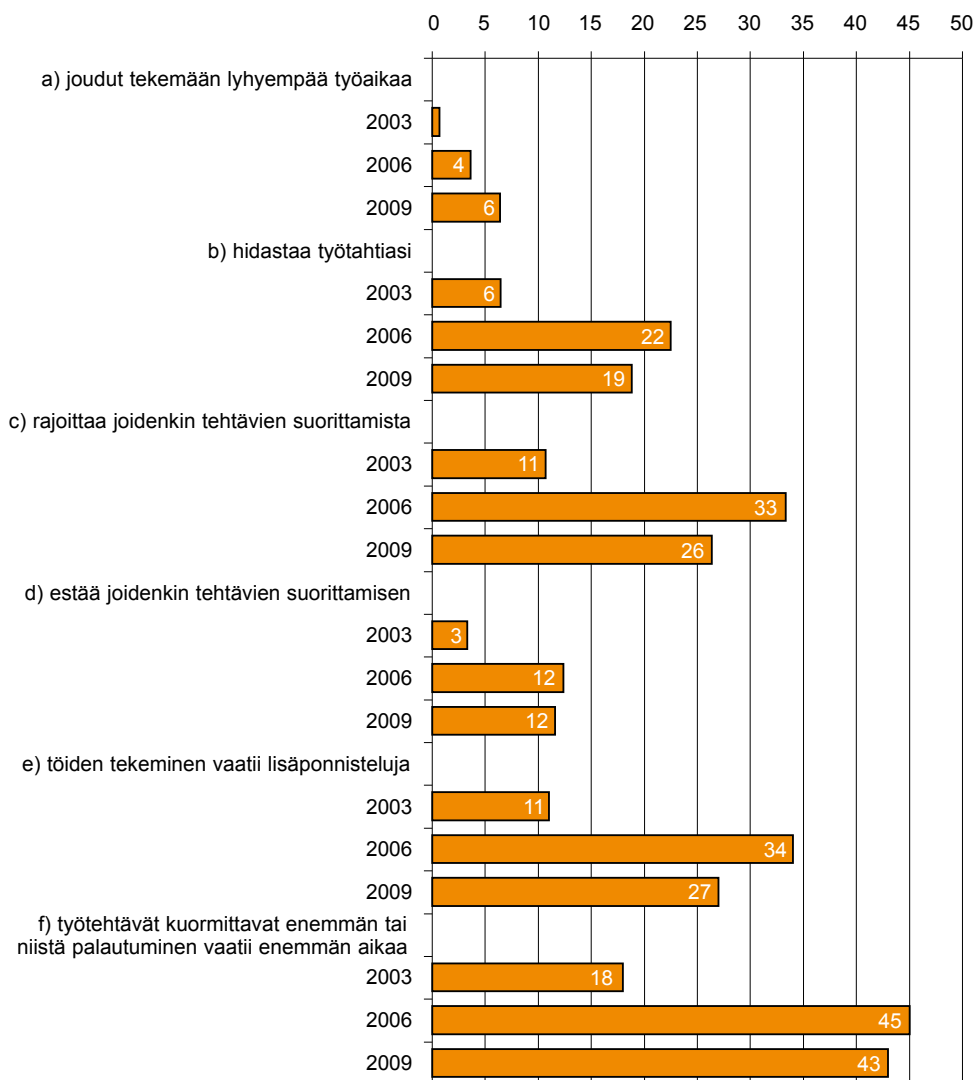
Tutkimuksessa kartoitettiin myös eräiden pitkäaikaissairauksien esiintyvyyttä (taulukko 2). Käytetty kysymysmuotoilu sekä vastauslogiikka on ollut hieman erilainen eri kyselykerroilla, joten tulosten tulkinnassa on syytä olla varovainen. Samoja henkilöitä seurattaessa on kuitenkin mielenkiintoista havaita eräitä merkittäviä muutoksia näinkin lyhyellä seurantajaksolla. Tutkimusajanjaksolla yleistyneitä sairauksia ovat muun muassa nivelkuluma, iskiasoireyhtymä, verenpainetauti sekä astma sekä masennus. Kysymysmuotoilussa tapahtuneiden muutosten vuoksi vertailu vuodesta 2006 vuoteen 2009 on kaikkein luotettavinta. On myös huomattava se, että kyse on vastaajien itsensä ilmoittamista sairauksista, ei lääkärin toteamista sairauksista.

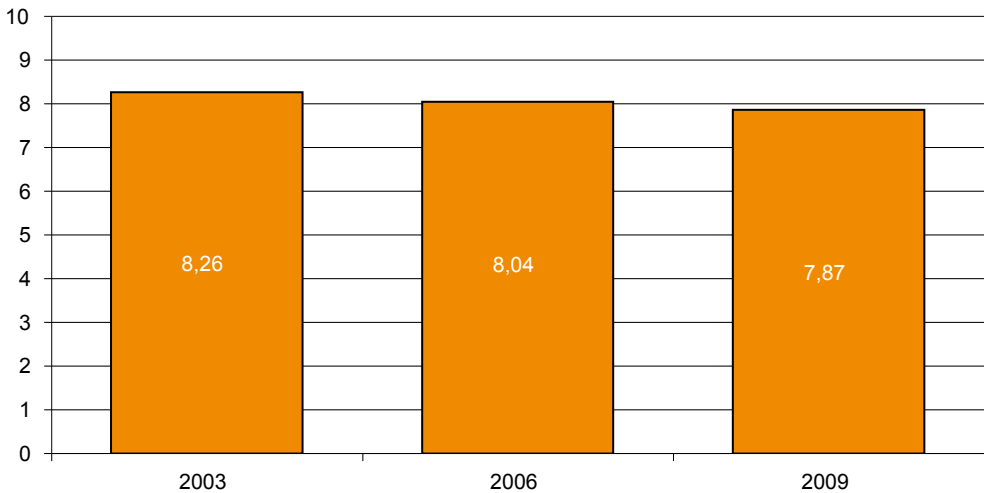
Taulukko 2. Eräiden pitkäaikaissairauksien esiintyvyys 2003, 2006 ja 2009 vastaajan oman ilmoituksen mukaan, %.

Onko Sinulla nyt tai ollut aikaisemmin jokin seuraavista?	2003	2006	2009
	%	%	%
a) pysyvä tapaturmavamma	3	8	7
b) nivelkuluma eli artroosi	9	20	27
c) nivelreuma	1	2	2
d) iskiasoireyhtymä (lannenikaman välilevyn pullistuma)	8	19	22
e) muu pitkäaikainen selkäsairaus	6	14	12
f) verenpainetauti	11	21	27
g) sepelvaltimotaudista johtuva rintakipu eli angina pectoris	1	2	1
h) sydänkohtaus eli sydäninfarkti	0	1	1
i) astma tai allerginen nuha	16	30	29
j) masennustila eli depressio	4	12	14
k) muu mielenterveyden häiriö	1	2	3
l) sokeritauti eli diabetes	1	4	6
m) syöpä	1	4	6
n) fibromyalgia	2	3	8
o) toistuva kipuoireilu	11	26	24
p) jokin muu, (mikä)	18	40	(22)

Työhyvinvointia tutkittaessa sairauksien esiintyvyyttä olennaisempia saattavat olla sairauksien mahdolliset haittavaikutukset työn tekemiseen. Tällöin myös erilaiset työn sopeuttamiseen liittyvät kysymykset tulevat konkreettisesti esiin. Vajaallakin terveydellä tai työkyvyllä voi pärjätä täydellisesti, jos työn vaatimukset ja työkyky ovat tasapainossa keskenään. Haittavaikutukset ovat kuitenkin varsin yleisiä (kuvio 3). Esimerkiksi vuosina 2006 ja 2009 yli 40 prosenttia niistä työntekijöistä, joilla oli jokin pitkäaikaissairaus, koki, että työtehtävät kuormittavat enemmän ja niistä palautuminen vaatii enemmän aikaa. Niin ikään työn vaatimat lisäponnistelut sekä töitä hidastuttavat tai rajoittavat vaikutukset ovat varsin yleisiä.

Kuvio 3. Pitkäaikaissairauksien haittaavuus työn kannalta, %.



Kuvio 4. Itsearvioidun työkyvyn keskiarvot.

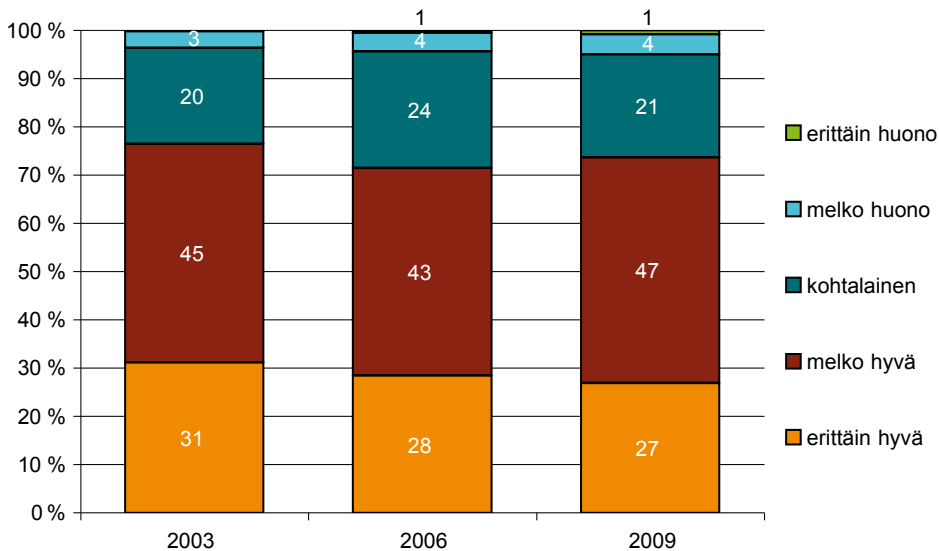
Itse arvioitua työkykyä seurattiin yleisesti käytetyllä 0–10 asteikolla (kuvio 4). Itse arvioitu työkyky on sidoksissa ikään, ja tämä näkyy jo jonkin verran tässä käytetyllä kuuden vuoden seurantajaksolla. Työkykyarvioiden keskiarvo laski noin neljä kymmenystä 8,3:sta 7,9:ään.

Arvio omasta työkyvystä suhteutettuna työn ruumiillisiin vaatimuksiin ei juuri ole heikentynyt kuuden vuoden seurannan aikana (kuvio 5). Lähes kolme neljästä vastaajasta arvioi työkykynsä vähintäänkin melko hyväksi suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykynsä tässä suhteessa erittäin hyväksi kokevien osuus on hieman laskenut. Erittäin tai melko huonoksi työkykynsä työn vaatimuksiin nähden kokee noin 5 prosenttia vastaajista.

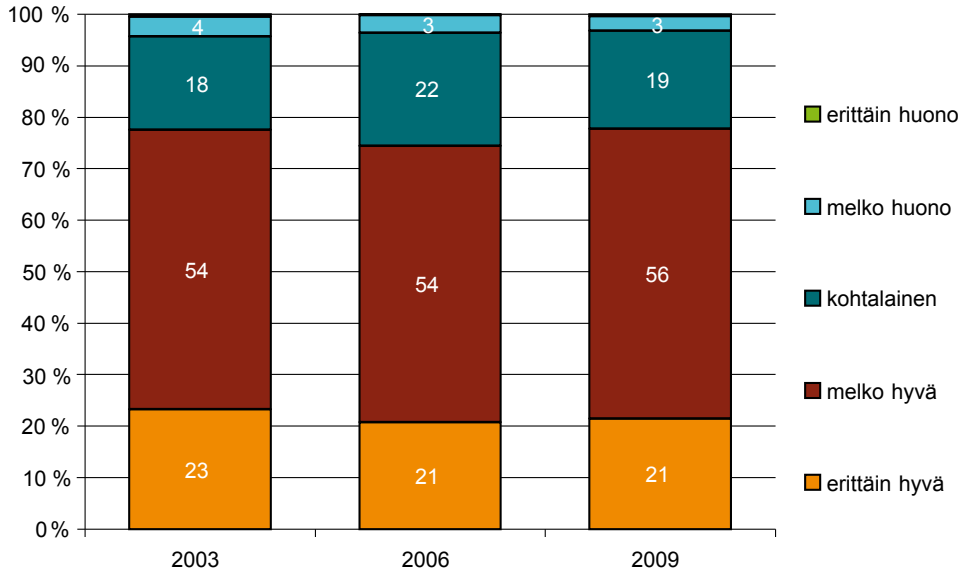
Kunta-alalla tehdään paljon myös henkisesti raskasta työtä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Kiire sekä tulos- ja tehokkuusvaatimukset ovat myös yhteydessä työn henkiseen kuormittavuuteen. Siksi henkiseen työkykyyn kohdistuu paljon huomiota. Oma työkyky suhteutettuna työn henkisiin vaatimuksiin on pysynyt kuuden vuoden seuranta-ajan varsin vakana (kuvio 6). Hieman yli viidennes vastaajista kokee työkykynsä tässä suhteessa erittäin hyväksi mutta selvästi yli puolet vastaajista melko hyväksi.

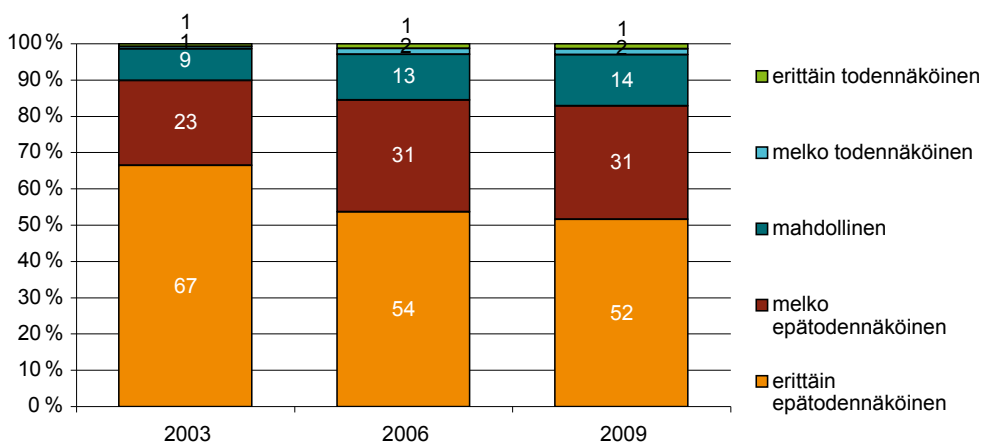
Vaikka koetun työkyvyn suhteen tilanne on varsin vakaa, työkyvyttömyyden uhan kokeminen on tutkimusjakson aikana jonkin verran lisääntynyt (kuvio 7). ”Erittäin epätodennäköisenä” työkyvyttömyyssuhkaa pitää vastaajista 15 prosenttiyksikköä vähemmän vuonna 2009 kuin seurannan alussa vuonna 2003. Työkyvyttömyyssuhkaa pitää kuitenkin ”todennäköisenä” vain muutama prosentti vastaajista. Tässäkin tarkastelussa on syytä huomioida aineiston muodostamisen kriteerit. Ne vastaajat, joilla työkyvyttömyyden uhka oli suurin seurantajakson alussa, ovat todennäköisesti siirtyneet työkyvyttömyyseläkkeelle. Tästä huolimatta työssä pysyneidenkin joukossa työkyvyn menetyksen uhka arvioidaan enenevässä määrin mahdolliseksi tässä tarkastellulla ajanjaksolla.

Kuvio 5. Itse arvioitu työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta, %.



Kuvio 6. Itse arvioitu työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta, %.

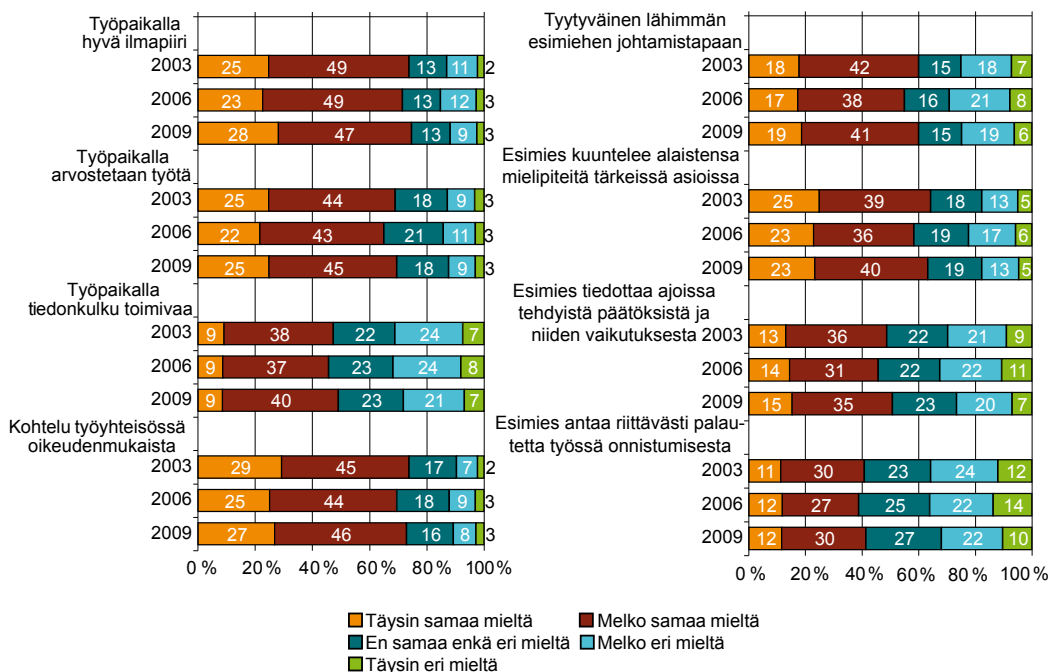


Kuvio 7. Työkyvyttömyysuhan kokeminen, %.

Työyhteisöt ja esimiestyö

Työyhteisöjen toimivuuden näkökulmasta kunta-alan työhyvinvointi on pysynyt sangen vakaana vuosina 2003–2009 (kuvio 8). Keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde olisi edelleen sisäinen tiedonkulku, vaikka hienoista kehittymistä tässä suhteessa onkin havaittavissa. Vuonna 2009 hieman alle puolet vastaajista koki, että työyhteisön sisäinen tiedonkulku on toimivaa. Muilta osin kunta-alan työyhteisöt näyttävät toimivan sangen hyvin. Myös työn arvostamisen kehitys on ollut positiivista, sillä 70 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että omaa työtä arvostetaan työyhteisössä. Niin ikään työyhteisön ilmapiiri koetaan useimmissa tapauksissa toimivaksi ja työntekijät myös kokevat, että työyhteisön kohtelu on oikeudenmukaista.

Esimiestyössä kehitettävää on erityisesti palautteen antamisessa, sillä vain 41 prosenttia vastaajista kokee, että saa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, miten on onnistunut työssään. Tältä osin kriittinen oli joka kolmas vastaaja. Myös esimiestyöskentelyssä on kehitettävää tiedonkulussa, sillä vain puolet vastaajista kokee, että esimies tiedottaa riittävän ajoissa päätöksistä ja niiden vaikutuksista. Tosin on havaittavissa, että esimiesten tiedottamisessa on tapahtunut hienoista parantumista vuosina 2006–2009. Esimiestyön onnistumisen näkökulmasta voidaan nostaa esiin taito kuunnella alaisia, sillä lähes kaksi kolmesta vastaajasta kokee, että lähiesimies kuuntelee alaisten mielipiteitä tärkeiksi koetuissa asioissa. Kaiken kaikkiaan esimiestyöskentely kunta-alalla on sangen onnistunutta, sillä 60 prosenttia vastaajista ilmoittaa olevansa tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan.

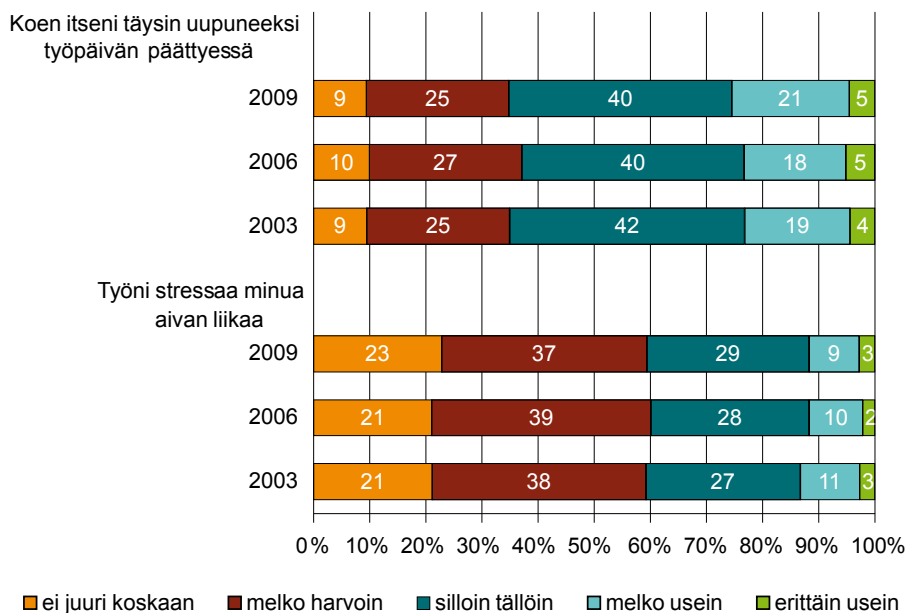
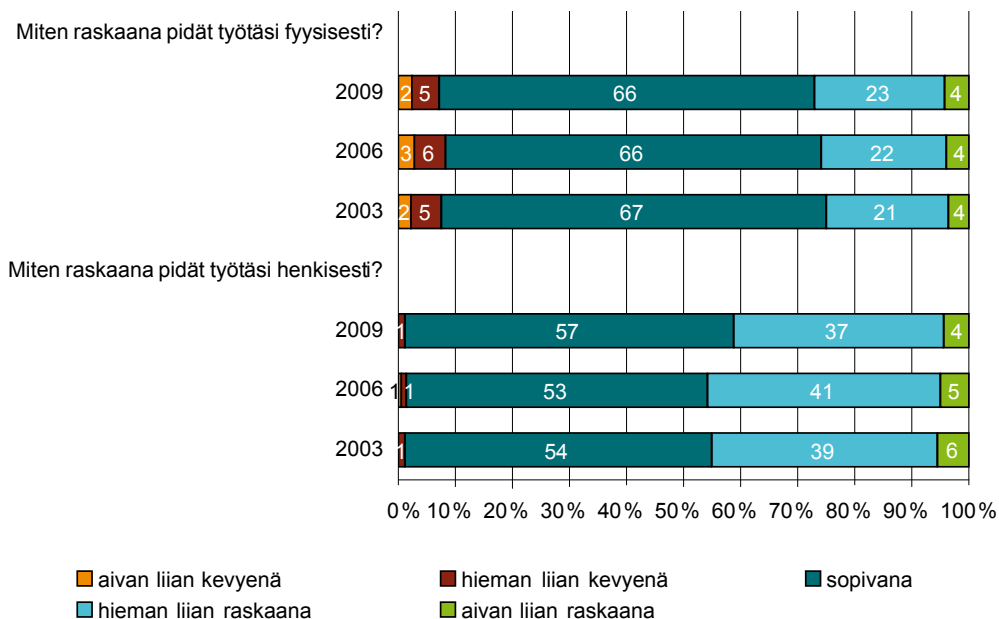
Kuvio 8. Työyhteisön toimivuus ja esimiestyöskentelyn onnistuminen vuosina 2003, 2006 ja 2009, %.

Työ ja työolot

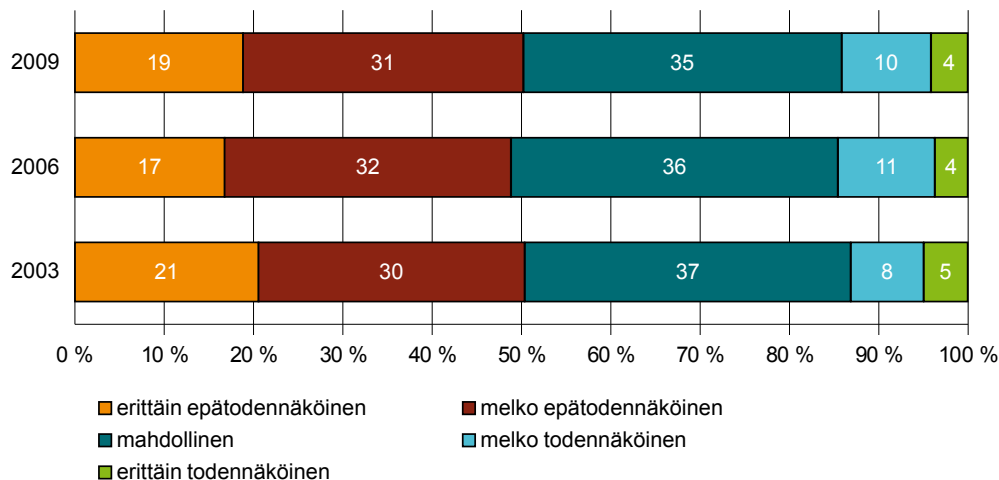
Työhön liittyvistä tuntemuksista tarkastellaan ensimmäisenä uupumista sekä stressin kokemista. Vastaajista kolmannes kokee melko harvoin tai ei juuri koskaan itsensä täysin uupuneeksi (kuvio 9). Silloin tällöin itsensä täysin uupuneeksi kokee 40 prosenttia, ja noin neljännes vastaajista kokee usein tai melko usein tällaista uupumusta. Noin 60 prosenttia vastaajista kokee melko harvoin tai ei juuri koskaan työnsä stressaavan liikaa. Hieman alle 30 prosenttia vastaajista kokee ajoittain liikaa stressiä, ja hieman yli 10 prosenttia vastaajista kokee usein tai erittäin usein työssään liiallista stressiä. Kokemukset uupumuksesta sekä työn stressaavuudesta ovat pysyneet kaikkina kolmena tutkimusvuotena varsin muuttumattomina.

Fyysisen kuormittavuuden näkökulmasta sopivana työtään pitää kaksi kolmannesta vastaajista (kuvio 10). Fyysisesti liian kevyenä työtään pitää alle 10 prosenttia vastaajista. Neljännes vastaajista pitää työtään liian raskaana fyysisesti. Muutokset ovat olleet vähäisiä siinä, miten työn fyysinen kuormittavuus koetaan.

Henkisesti liian kevyenä työtään pitää 1–2 prosenttia vastaajista. Työnsä henkisesti kuormittavuudeltaan sopivaksi arvioi vuonna 2009 yhteensä 57 prosenttia vastaajista, joka oli osuutena muutaman prosenttiyksikön aiempia tutkimusvuosia suurempi. Vastaavasti hieman tai aivan liian raskaaksi työnsä kokevia oli vuonna 2009 muutama prosenttiyksikkö vähemmän kuin aiempina vuosina. Huolimatta pienestä muutoksesta vuonna 2009 edelleen yli 40 prosenttia vastaajista piti työtehtäviään henkisesti liian raskaina.

Kuvio 9. Kokemukset uupumisesta työssä sekä stressistä työssä, %.**Kuvio 10.** Kokemukset työn henkisestä ja fyysisestä raskaudesta, %.

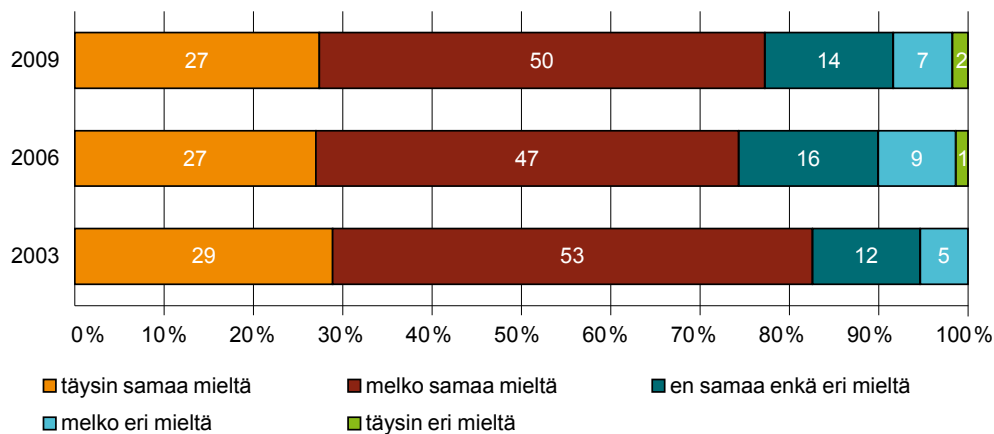
Kuvio 11. Kokemukset työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn, %.



Kokemukset työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn ovat pysyneet jokaisella tutkimuskerralla lähes samana (kuvio 11). Noin puolet vastaajista pitää työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn epätodennäköisenä, hieman yli kolmannes pitää sitä mahdollisena ja noin 15 prosenttia pitää sitä jopa todennäköisenä uhkana.

Lopuksi tarkastellaan työtyytyväisyyttä. Suurin osa vastaajista on tyytyväisiä työhönsä (kuvio 12). Tilanne on kuitenkin hieman muuttunut vuodesta 2003, sillä seuranta-ajanjakson alussa täysin tai melko tyytyväisiä työhönsä oli 82 prosenttia vastaajista, kun vuosina 2006 ja 2009 tyytyväisiä työhönsä oli 74 ja 77 prosenttia.

Kuvio 12. Tyytyväisyys omaan työhön, %.

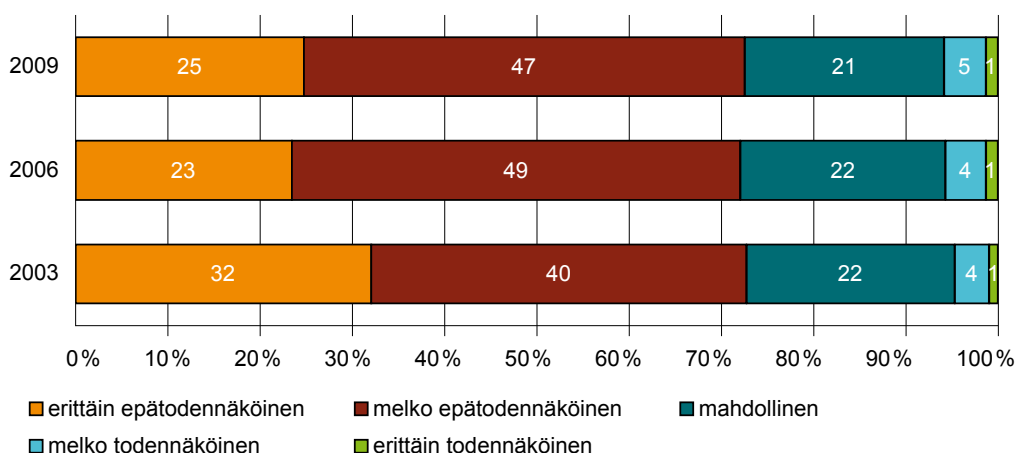


Osaaminen

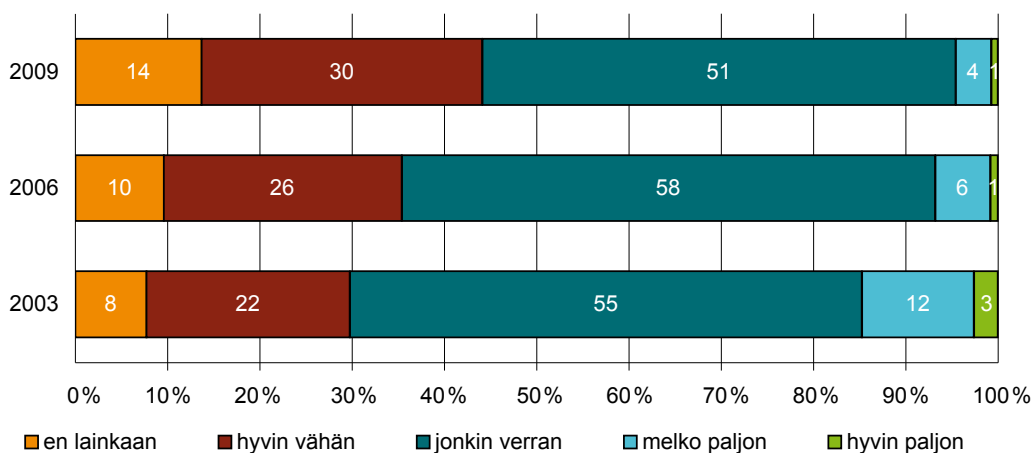
Osaamisesta tarkastellaan ensin vastaajien arvioita työtehtävien vaikeutumisesta. Työtehtävien vaikeutuminen koettiin vuonna 2009 lähes samanlaisena uhkana kuin vuonna 2003 (kuvio 13). Pienenä erona on se, että vuosina 2006 ja 2009 uhka oli hieman todennäköisempi, sillä uhkaa erittäin epätodennäköisenä piti noin neljännes vastaajista, kun vuonna 2003 vastaavasti koki lähes kolmannes. Kokonaisuutena uhkaa erittäin tai melko epätodennäköisenä pitävien joukko on kuitenkin säilynyt samalla suhteellisella tasolla kaikkina tarkasteluvuosina.

Seuraavaksi osaamista tarkasteltiin koetun lisäkoulutuksen tarpeen kautta. Tästä näkökulmasta arvioituna tilanne näyttäisi ajan kuluessa parantuneen. Silti edelleen yli puolet vastaajista haluaisi jonkin verran lisäkoulutusta (kuvio 14). Vuonna 2003 vastaajista 30 prosenttia koki

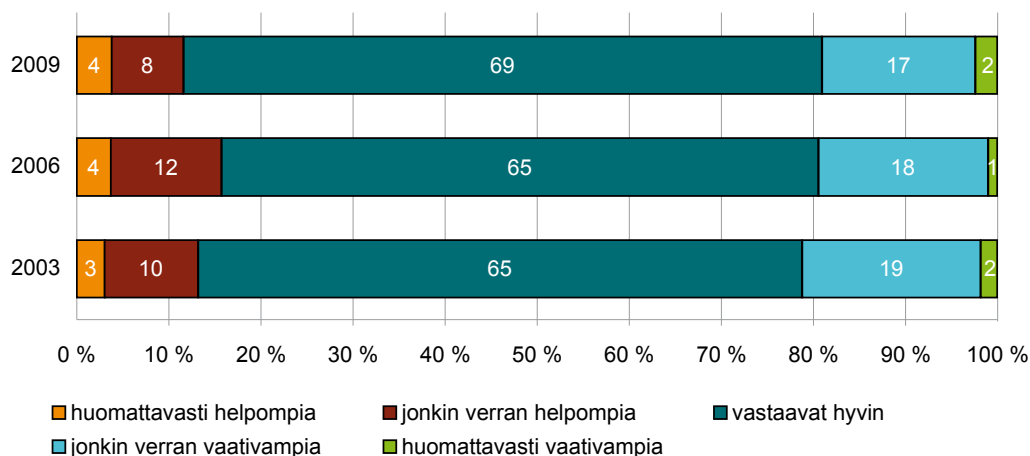
Kuvio 13. Arvio työtehtävien vaikeutumisesta, %.



Kuvio 14. Arvio lisäkoulutuksen tarpeesta, %.



Kuvio 15. Arvio työtehtävien vastaavuudesta omaan osaamiseen, %.



tarvitsevana lisäkoulutusta hyvin vähän tai ei lainkaan. Vuonna 2009 vastaava luku oli jo 44 prosenttia.

Lopuksi tarkastellaan työtehtävien ja osaamisen vastaavuutta. Vuonna 2009 vastaajista 69 prosentin mielestä työtehtävät vastasivat hyvin omaa osaamista ja ammattikokemusta (kuvio 15). Vastaajien kokemus on hienoisesti parantunut. Omaan osaamistaan liian vahvana tai heikkona työtehtävään nähden pitävien osuudet ovat pienentyneet vain vähän vuodesta 2003.

Lopuksi

Tässä artikkelissa tarkasteltiin työssä vuosina 2003–2009 pysyneiden työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Kyseessä oli näin ollen varsin valikoitunut joukko kuntatyöntekijöitä. Valikoitumista tapahtui yhtäältä juuri työssä pysymisen ja toisaalta sen suhteen, että tutkimusjoukkoon kuuluneiden työntekijöiden tuli olla vastannut kyselyyn kaikilla kyselykerroilla.

Keskeiset tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Työssä pysyneet kuntatyöntekijät kokevat terveydentilansa varsin hyväksi ja tutkimusajanjaksolla varsin muuttumattomaksi. Sama pätee koettuun työkykyyn, vaikkakin pientä huonontumista työkykyarvion suhteen oli vastauksista havaittavissa. Vielä suurempi muutos oli tapahtunut työkyvyn menetyksen uhan arvioissa. Sairauspoissaoloissa ei tutkimusajanjaksolla ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Pitkäaikaissairaudet sen sijaan olivat lisääntyneet, samoin kuin sairauksien vaikutukset työn tekemiseen. Työntekijät ovat esimerkiksi joutuneet hidastamaan työtahtia, tekemään lyhyempää työaikaa tai ponnistelemaan työssään enemmän.

Työyhteisöjen toimivuuden ja esimiestyön näkökulmasta kunta-alan työhyvinvointi on pysynyt sangen vakaana vuosina 2003–2009. Keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde on edelleen sisäinen tiedonkulku. Muilta osin kunta-alan työyhteisöt näyttävät toimivan sangen hyvin. Noin kolme neljästä vastaajista ilmoitti, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä. Niin ikään työyhteisön ilmapiiri koetaan useimmissa tapauksissa toimivaksi ja työntekijät myös kokevat, että kohtelu työyhteisössä on oikeudenmukaista. Esimiestyössä kehitettävää olisi erityisesti pa-

lautteen antamisessa. Myös esimiestyöskentelyssä on kehitettävää tiedonkulussa, sillä vain puolet vastaajista kokee, että esimies tiedottaa riittävän ajoissa päätöksistä ja niiden vaikutuksista. Kaiken kaikkiaan esimiestyöskentely kunta-alalla on varsin onnistunutta, sillä 60 prosenttia vastaajista ilmoittaa olevansa tyytyväinen lähimmän esimiehen johtamistapaan.

Työn psyykkisen kuormittavuuden tilanne pysyi tutkimusajanjaksolla melko vakaana. Noin joka viides työntekijä kokee uupumusta, ja noin joka kymmenes kokee työnsä stressaavan liikaa melko usein tai erittäin usein. Työn henkinen raskaus on tämänkin tutkimuksen perusteella merkittävämpi ongelma kuin työn fyysinen raskaus. Noin joka toinen vastaaja pitää vähintäänkin mahdollisena sitä, että työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn. Valtaosa vastaajista on tyytyväisiä työhönsä, joskin tyytyväisyys on ajanjaksolla hivenen laskenut.

Osaamiseen liittyvät asiat ovat tämän tutkimuksen perusteella kuntatyössä varsin hyvällä tolalla. Noin joka neljäs vastaaja pitää mahdollisena, että työtehtävät vaikeutuvat. Lisäkoulutuksen tarve on tutkimusajanjaksolla vähentynyt merkittävästi, ja noin kolme neljästä vastaajasta arvioi oman osaamisensa ja työnsä vaatimusten olevan hyvin tasapainossa.

Kaiken kaikkiaan artikkelin tarkastelut osoittivat, että työssä pysyneiden työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky ovat säilyneet hyvällä tasolla. Kuuden vuoden seuranta-ajanjaksolla ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia koetussa työkyvyssä ja terveydessä. Artikkelin tuloksia voidaan luonnollisesti lukea myös niin, että hyvä työhyvinvointi ja säilynyt työkyky ovat työssä pysymisen ja työssä jatkamisen ehtoja. Tässäkin aineistossa olivat jo nähtävissä lisääntyneet pitkäaikaissairaudet ja niiden vaikutukset työn tekemiseen. Työn vaatimusten ja työntekijöiden resurssien yhteensovittaminen ovatkin avainasemassa luotaessa edellytyksiä työssä jatkamiseen.

Kirjallisuus

- Forma P, Kaartinen R Pekka, T ja Saarinen A: Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio-, ja yksityis-sektorilla. Teoksessa: Tuominen, E, Takala, M ja Forma P (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Multiprint, Helsinki 2010.
- Forma, P, Saari, P, Tuomi, T ja Väänänen, J: Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008.
- Kuntien eläkevakuutus: Kunta-alan työsyke 2010. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Pekka, T, Forma, P ja Saarinen A: Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla 2008. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 5/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008.
- Ylöstalo P, Heikkilä A, Suurnäkki, T, Andersson, B, Vuoriluoto, I. Pekka, T ja Marttila O: Kunta-alan työolobarometri 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2009 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2009.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006 ja 2009

Pauli Forma

Johdanto

Hyvällä työhyvinvoinnilla on monia myönteisiä seurauksia, kuten asiakaspalvelun parempi laatu, toiminnan parempi tuloksellisuus sekä sairauspoissaolojen väheneminen. Viimeaikaisessa keskustelussa on näiden lisäksi korostunut työhyvinvoinnin merkitys työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen näkökulmasta. Tutkimusten mukaan voidaan perustellusti sanoa, että hyvällä työhyvinvoinnilla on aina myönteinen vaikutus työssä jatkamiseen, vaikka työhyvinvoinnin eri osa-alueiden painoarvo tässä vaihtelee. Työhyvinvoinnin edistäminen on näin yksi keskeinen osa työssä jatkamisen tukemiseen tähtäävää toimintaa. Sen lisäksi jatkamisen tukemisessa korostuvat erityisesti työkyvyn ylläpitämiseen sekä työkyvyn ja työn vaatimusten yhteensovittamiseen liittyvät toimet.

Niinpä työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jatkamisen tukemiseen on Suomessa kiinnitetty viime aikoina runsaasti huomiota. Työhyvinvointia on pyritty tukemaan kansallisilla, toimialakohtaisilla ja yrityskohtaisilla ohjelmilla. Alkuvaiheen projektiluonteisesta ja ohjelmallisesta toiminnasta on pyritty siihen, että työhyvinvoinnin edistäminen integroituisi organisaatioiden jokapäiväiseen toimintaan, sen strateginen merkitys ymmärrettäisiin ja sitä johdettaisiin suunnitellusti. Viimeaikaisessa työhyvinvointiin liittyvässä keskustelussa on niin ikään korostunut taloudellinen näkökulma. Työhyvinvoinnin parantaminen on enenevässä määrin alettu nähdä investointina. Jotta työhyvinvointia ja sen edistämistä voitaisiin johtaa ja sen tuloksellisuus nähdä myös taloudellisessa mielessä, tarvitaan mittareita, konkreettisia tavoitteita sekä seurannan välineitä.

Auran, Ahosen ja Ilmarisen (2010) selvityksessä tarkasteltiin strategisen hyvinvoinnin tilaa Suomessa vuonna 2010. Raportin perusteella on mahdollista tarkastella eroja työhyvinvoinnin edistämisessä kunta-alalla, valtiosektorilla sekä teollisuudessa. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että kunnissa on valtiosektoria vähemmän, mutta toisaalta teollisuutta enemmän määriteltäviä numeraalisia tavoitteita strategisesta hyvinvoinnista. Kunnissa työolojen kehittämiseen liittyvä toiminta on kaikkein suunnitelmallisinta. Valtiosektorilla työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta näyttäisi toimivan hivenen kuntia huonommin, mutta toisaalta työterveyshuollon sairaanhoidollinen toiminta näyttää toimivan valtiosektorilla hivenen kunta-alaa paremmin. Kunnissa työterveyshuolto toimii parhaiten siinä, että se tukee työkykyä ylläpitävää toimintaa, osal-

listuu työhyvinvoinnin edistämiseen ja työkyvyn ylläpitoon, tekee työpaikkaselvityksiä ja terveys-tarkastuksia sekä tukee ihmisiä työhön paluussa. Kaiken kaikkiaan raportin perusteella voi todeta, että vaikka sektorien erojen kokonaiskuva vaikuttaakin melko pirstaleiselta, se tukee monelta osin aikaisempaa näkemystä siitä, että valtiosektorilla työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvät toimintatavat ovat monelta osin vakiintuneempia ja laaja-alaisempia kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Sektorien välisiä eroja työhyvinvoinnin edistämisessä ja työssä jatkamisen tukemisessa voidaan tarkastella myös joidenkin muiden tutkimusten mukaan. Työterveyslaitoksen *Työ ja terveys Suomessa* -tutkimuksen mukaan valtiosektorilla on tehty työmarkkinasektoreista kaikkein eniten työilmapiiirikyselyjä sekä erilaisia työyhteisön kehittämishankkeita. Toiseksi eniten kyselyjä ja kehittämishankkeita on tehty kunta-alalla ja kaikkein vähiten yksityisellä sektorilla (Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Tilastokeskuksen *Työolotutkimuksen* aineistojen mukaan suomalaisten palkansaajien arvioiden perusteella ikääntyvän työvoiman työssä pysymisen edistäminen on lisääntynyt hiveneen vuodesta 2003 vuoteen 2008, mutta työmarkkinasektorien väliset erot eivät kuitenkaan olisi merkittävät (Väänänen-Tomppo 2010). Samaan aineistoon perustuvassa toisessa tutkimuksessa havaittiin, että työaikaan liittyviä joustoja ja toisaalta henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksia on kaikkein eniten valtiosektorilla (Forma, Kaartinen, Pekka ja Saarinen 2010).

Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella kunta-alalla tehdyn työhyvinvoinnin edistämisen ja laajemmin työssä jatkamisen tukemisen kehitystä ja piirteitä vuosina 2003, 2006 ja 2009 kerättyjen aineistojen perusteella. Informantteina tutkimuksessa toimivat kuntaorganisaatioiden henkilöstöasioista vastaavat henkilöt, joiden voidaan olettaa tuntevan hyvin omien organisaatioidensa työhyvinvoinnin edistämistoimintaa. Artikkelissa tarkastellaan työhyvinvoinnin edistämistä yleisellä tasolla ja toisaalta konkreettisella tasolla. Ensin mainitulla tasolla korostuvat esimerkiksi näkemykset siitä, miten työhyvinvoinnin edistämiseen kuntaorganisaatiossa yleisesti suhtaudutaan ja nähdäänkö työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen strategisena valintana. Jälkimmäisessä tarkastelussa keskeisiä ovat ne konkreettiset toimenpiteet, joita kuntaorganisaatioissa on toteutettu.

Aineisto, tutkimuskysymykset ja raportointi

Artikkelissa hyödynnetään Kuntatyö 2010 -tutkimuksen puitteissa vuosina 2003, 2006 ja 2009 kerättyjä kunta-aineistoja. Vuonna 2009 lähetettiin myös muihin kuntaorganisaatioihin kuin peruskuntiin kysely, joka sisälsi ne kuntakyselyn kysymykset, jotka sopivat käytettäväksi myös kunnallisissa osakeyhtiöissä ja kuntayhtymissä. Aineiston keräämiseen liittyvät yksityiskohdat ja aineiston rakenne on kuvattu aiemmin aineistoja esitelleessä kappaleessa. Artikkelissa käytettävien kysymysten sanamuoto on kaikkina vuosina ollut sama. Tämä mahdollistaa ajallisen vertailun tekemisen. Artikkelissa tarkasteltavat näkökulmat ovat seuraavat:

- työhyvinvointitoiminnan resurssit, tavoitteet ja arviointi
- työhyvinvoinnin konkreettinen edistäminen
- työhyvinvointitoimintaan liittyvä motivaatio ja yhteistyö
- työhyvinvoinnin seurantavälineet ja ohjausjärjestelmät.

Koska tavoitteena on esittää perustulokset työhyvinvoinnin edistämisestä ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla, raportointi perustuu yksinkertaisiin ristiintaulukointeihin.

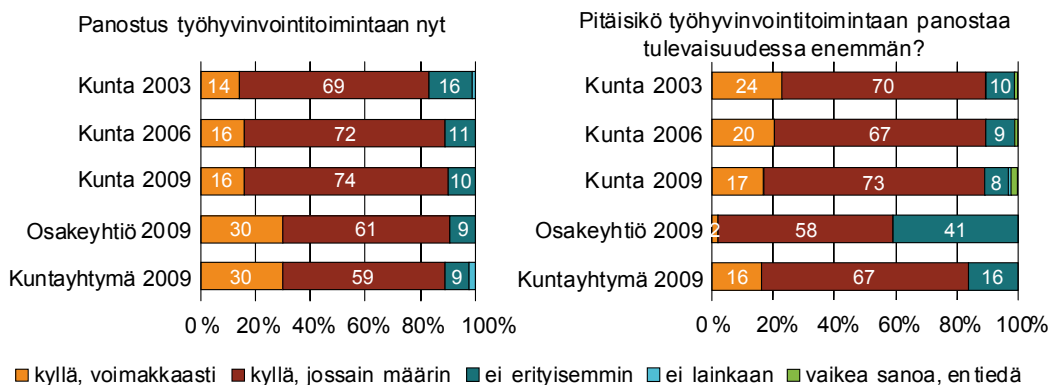
Tulokset

Työhyvinvointitoiminnan resurssit, tavoitteet ja arviointi

Henkilöstöasioista vastaavien näkemysten mukaan valtaosa kunnista panostaa tällä hetkellä työhyvinvointitoimintaan joko ”voimakkaasti” tai ”jossakin määrin” (kuvio 1). Panostus lisääntyi hivenen vuodesta 2003 vuoteen 2006, mutta pysyi ennallaan vuonna 2009. Ajallisesti tarkastellen panostus työhyvinvointitoimintaan näyttää pysyneen varsin vakaana. Panostus työhyvinvoinnin edistämiseen on siten kunta-alalla yleisellä tasolla arvioituna varsin hyvä. Kunnallisten osakeyhtiöiden ja kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavat arvioivat omassa organisaatiossaan olevan vuonna 2009 voimakasta työhyvinvointitoimintaan panostamista hivenen enemmän kuin peruskunnissa.

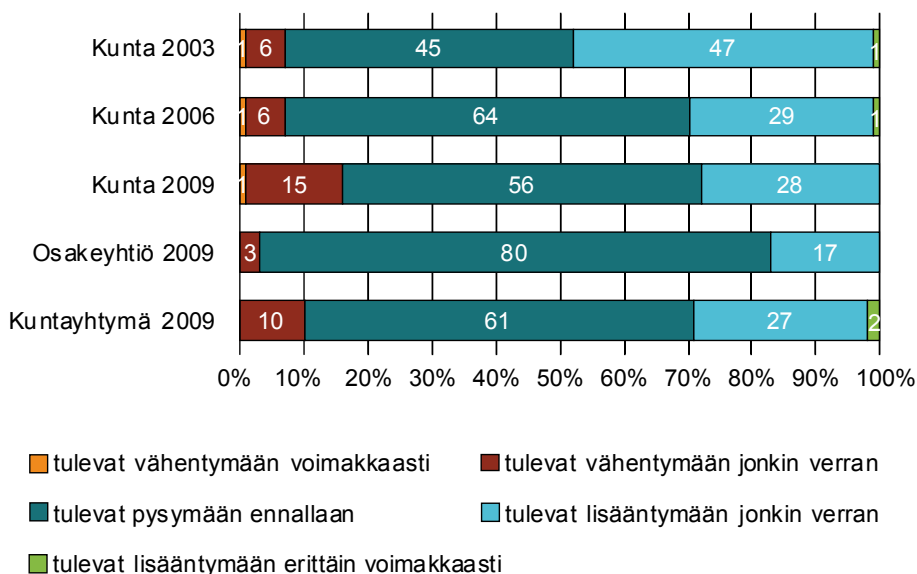
Kuvion 1 oikeasta osasta havaitaan, että henkilöstöasioista vastaavien halu lisätä työhyvinvointitoimintaan panostamista on myös pysynyt varsin vakaana. Työhyvinvointitoimintaan panostamisen lisäämissuunnitelmat ovat peruskunnissa ajan myötä hivenen vähentyneet. Kuntayhtymissä tilanne on hyvin samankaltainen kuin peruskunnissa. Kunnallisissa osakeyhtiöissä panostuksen lisäämiseen suhtaudutaan varauksellisemmin kuin peruskunnissa ja kuntayhtymissä.

Kuvio 1. Henkilöstöasioista vastaavien näkemykset työhyvinvointitoimintaan panostamisesta omassa organisaatiossaan, %.



Kuviosta 2 ilmenee, miten henkilöstöasioista vastaavat ovat arvioineet työhyvinvointitoimintaan varattujen resurssien kehittyvän omassa organisaatiossaan seuraavan kahden vuoden aikana. Peruskunnissa lisääntyi vuodesta 2003 vuoteen 2006 näkemys, että resursointi pysyy ennallaan. Vuonna 2009 resursoinnin nähdään enenevässä määrin vähentyvän seuraavan kahden vuoden aikana. Kuntayhtymissä näkemykset ovat jälleen melko yhdenmukaisia peruskuntien kanssa. Kuitenkin kuntayhtymissä resursoinnin vähenemistä arvioidaan tapahtuvan hivenen vähemmän kuin peruskunnissa. Osakeyhtiöissä resursoinnin vähentymistä arvioidaan tapahtuvan vähemmän kuin peruskunnissa ja kuntayhtymissä. On myös huomattava se, että noin kolmannes peruskuntien ja kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavista arvioi, että heidän organisaatiossaan työhyvinvoinnin edistämiseen varatut resurssit tulevat lisääntymään seuraavan kahden vuoden aikana.

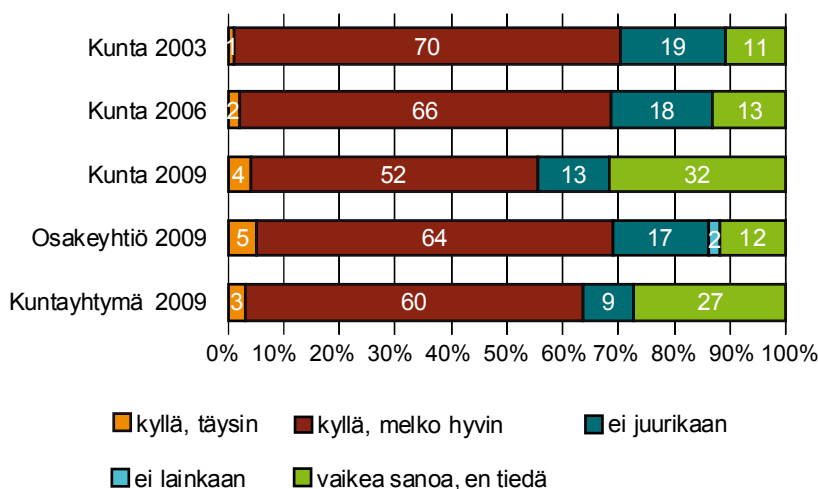
Kuvio 2. Henkilöstöasioista vastaavien arviot siitä, miten työhyvinvoinnin edistämiseen varatut resurssit tulevat kehittymään seuraavan kahden vuoden aikana heidän organisaatiossaan, %.



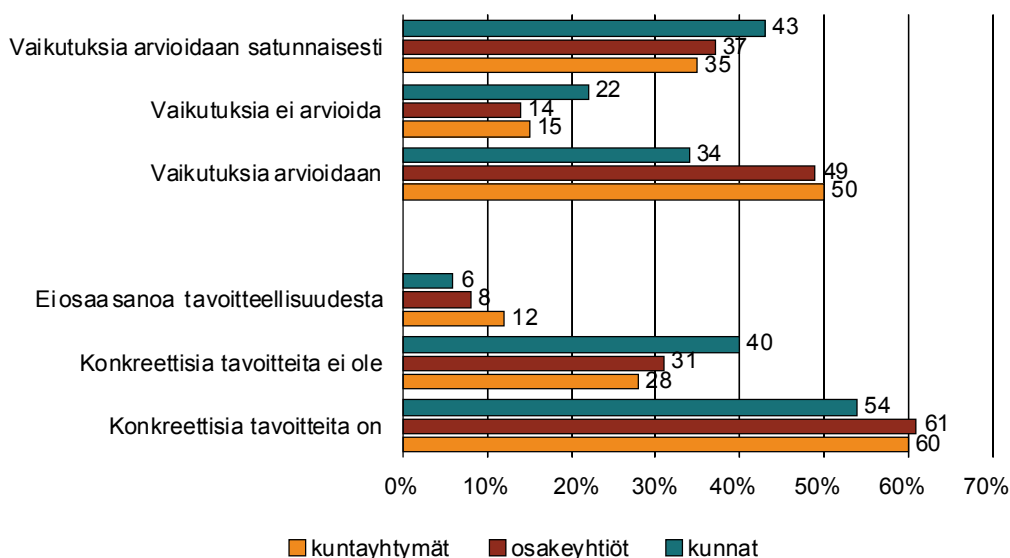
Työhyvinvointitoiminnan tuloksellisuutta koskevat arviot ilmenevät kuviosta 3. Henkilöstöasioista vastaavilta kysyttiin, onko työhyvinvointitoiminnalla saatu heidän organisaatiossaan toivottuja tuloksia. Peruskunnissa vuosien 2003 ja 2006 välillä ei juuri ole eroa. Noin 70 % vastaajista arvioi, että toivottuja tuloksia on saatu "täysin" tai "melko hyvin". Vuonna 2009 niiden henkilöstöasioista vastaavien osuus on kasvanut merkittävästi, jotka eivät ole varmoja toiminnan tuloksellisuudesta. Samaan aikaan kaikkein myönteisimmät arviot tuloksellisuudesta ovat hivenen lisääntyneet. Kokonaisuutena kuitenkin kokemukset työhyvinvointitoiminnan tuloksellisuudesta tuntuvat hivenen vähentyneen peruskunnissa. Kuntayhtymissä ja osakeyhtiöissä työhyvinvointitoiminta koettiin vuonna 2009 hivenen tuloksellisemmaksi kuin peruskunnissa. Kuntayhtymien tilanne muistuttaa peruskuntien tilannetta sikälikin, että niiden vastaajien osuus, joiden on vaikea muodostaa näkemystä toiminnan tuloksellisuudesta, on melko suuri.

Henkilöstöasioista vastaavien arviot oman organisaationsa työhyvinvointitoiminnan konkreettisista tavoitteista sekä toiminnan arvioinnista ilmenevät kuviosta 4. Osakeyhtiöissä ja kuntayhtymissä työhyvinvointitoiminta näyttäisi olevan hivenen tavoitteellisempaa kuin peruskunnissa. Osakeyhtiöiden ja kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavista noin 60 % sanoo toiminnalla olevan konkreettisia tavoitteita. Vastaava luku peruskunnissa on 55 %. Ero tavoitteellisuudessa on vielä suurempi tarkasteltaessa niiden organisaatioiden osuuksia, joilla ei ole lainkaan työhyvinvointitoimintaan liittyviä konkreettisia tavoitteita. Peruskuntien henkilöstöasioista vastaavista 40 % arvioi, että työhyvinvointitoiminnalla ei heidän organisaatiossaan ole lainkaan konkreettisia tavoitteita vastaavan luvun ollessa osakeyhtiöiden ja kuntayhtymillä noin 30 %.

Kuvio 3. Henkilöstöasioista vastaavien arvio siitä, onko työhyvinvoinnilla saatu aikaan toivottuja tuloksia 2003, 2006 ja 2009, %.



Kuvio 4. Henkilöstöasioista vastaavien näkemykset työhyvinvointitoiminnan konkreettisista tavoitteista sekä työhyvinvointitoiminnan arvioinnista 2009, %.

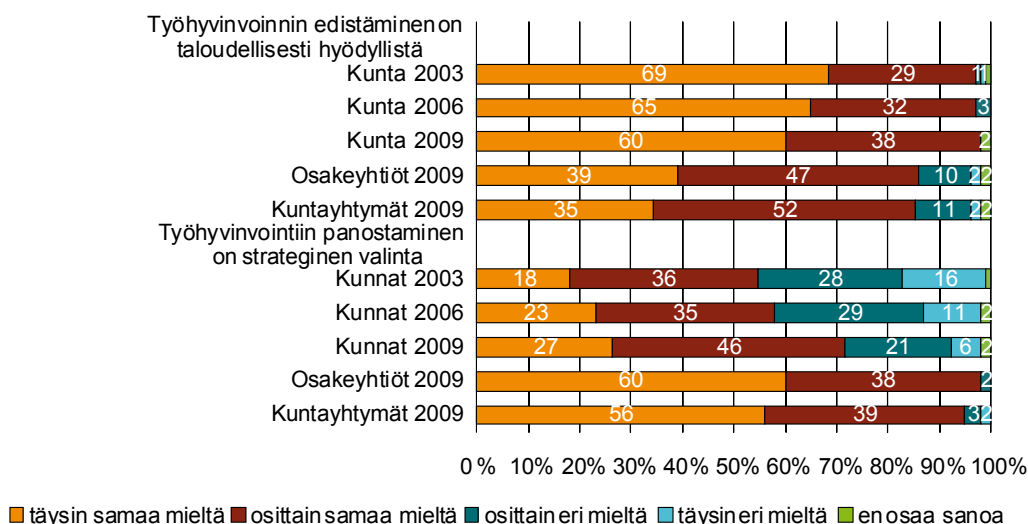


Myös työhyvinvointitoiminnan vaikutusten arviointi on yleisempää kuntayhtymissä ja kunnallisissa osakeyhtiöissä. Noin 50 % henkilöstöasioista vastaavista osakeyhtiöissä ja kuntayhtymissä kertoo, että toiminnan vaikutuksia arvioidaan. Peruskunnista vain noin kolmanneksessa tehdään arviointia säännöllisesti. Noin 20 %:ssa peruskunnista vaikutuksia ei arvioida lainkaan ja hieman yli 40 %:ssa vaikutuksia arvioidaan satunnaisesti. Kokonaisuutena työhyvinvointitoiminnan vaikutusten arviointi on kunta-alalla melko satunnaista.

Henkilöstöasioista vastaavilta kysyttiin myös, onko heidän mielestään työhyvinvointia edistämällä mahdollista saavuttaa taloudellisia hyötyjä (kuvio 5). Peruskunnissa usko toiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen näyttää hivenen vähentyneen vuodesta 2003 vuoteen 2009. Osakeyhtiöiden ja kuntayhtymien henkilöstöasioista vastaavat arvioivat toiminnan hyödyllisyyttä taloudellisessa mielessä selvästi peruskuntia varauksellisemmin. On kuitenkin syytä huomata, että henkilöstöasioista vastaavista valtaosa näkee työhyvinvointitoiminnalla olevan ainakin jonkinlaisia taloudellisia hyötyjä. Väittämän kanssa selvästi eri mieltä olevien osuus henkilöstöasioista vastaavista on erittäin pieni.

Saman kuvion alareunassa esitetään henkilöstöasioista vastaavien arviot siitä, onko työhyvinvointiin panostaminen heidän organisaatiossaan tehty strateginen valinta. Työhyvinvointitoiminnan kokeminen strategisena valintana on tutkimusajanjaksolla yleistynyt johdonmukaisesti. Vuonna 2009 peruskunnista noin 70 % pitää työhyvinvoinnin edistämistä strategisena valintana. Kunnallisissa osakeyhtiöissä ja kuntayhtymissä työhyvinvointiin panostaminen nähdään erittäin selkeänä strategisena valintana.

Kuvio 5. Henkilöstöasioista vastaavien arvio siitä, onko työhyvinvointiin panostaminen heidän organisaatiossaan tehty strateginen valinta sekä henkilöstöjohton kokemukset työhyvinvointitoiminnan taloudellisista hyödyistä, %.

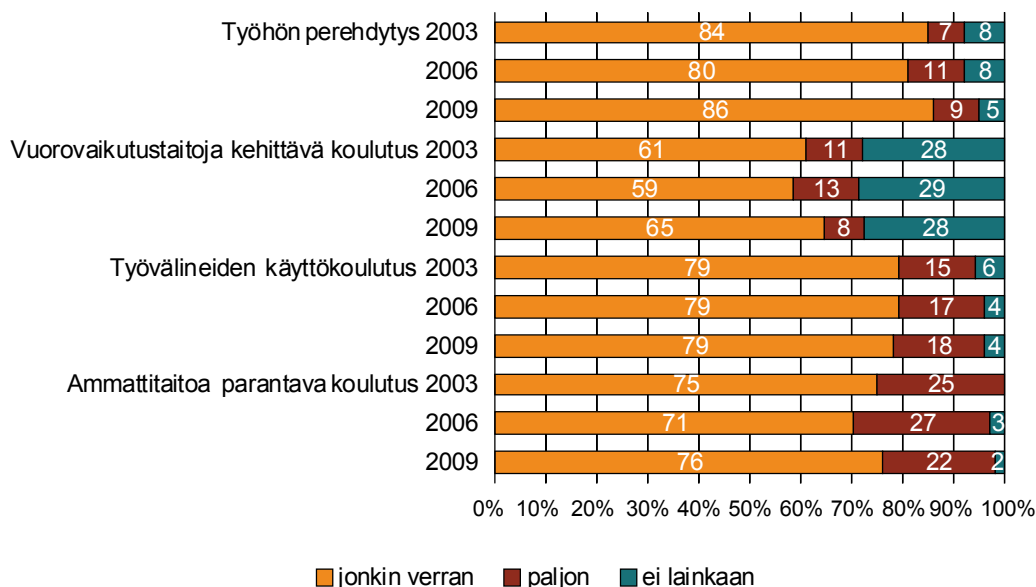


Työhyvinvoinnin konkreettinen edistäminen

Edellä tarkasteltiin työhyvinvoinnin edistämistä ja siinä tapahtuneita muutoksia yleisellä tasolla. Tässä kappaleessa tarkastellaan niitä konkreettisia toimia, joita on toteutettu työhyvinvoinnin edistämiseksi peruskunnissa vuosina 2003, 2006 ja 2009.

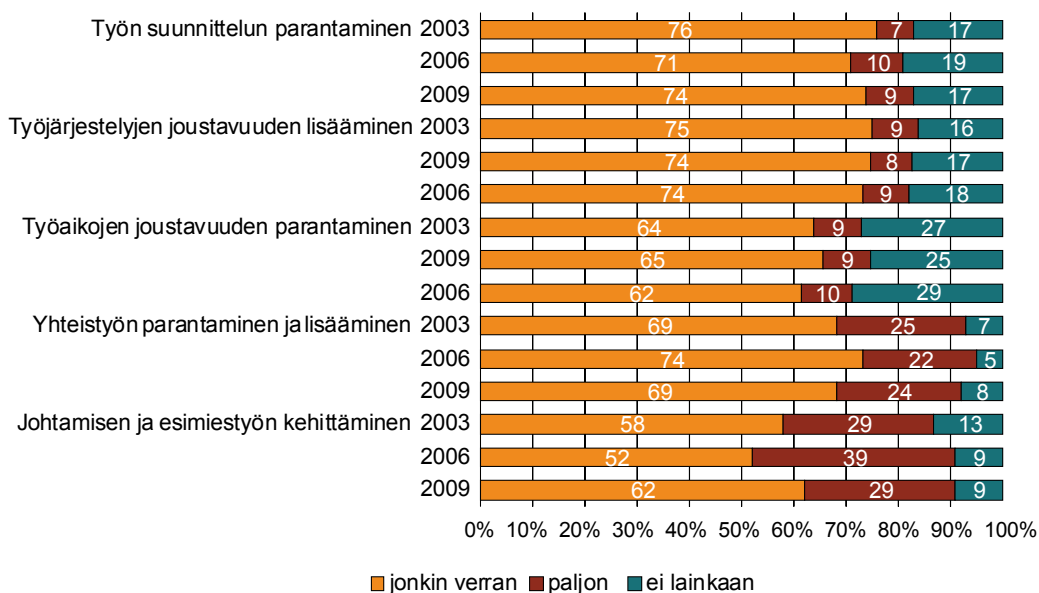
Kuviossa 6 tarkastellaan osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä. Toimenpiteet tällä alueella ovat varsin yleisiä, eikä tutkimusajanjaksolla ole tapahtunut merkittäviä muutoksia suuntaan tai toiseen. Työhön perehdyttäminen, työvälineiden käyttökoulutus ja ammattitaitoa kehittävä koulutus ovat toimia, joita on toteutettu lähes kaikissa organisaatioissa. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen sen sijaan on huomattavasti harvinaisempaa, sillä noin 70 %:ssa kuntaorganisaatioista on järjestetty vuorovaikutustaitoja kehittävää koulutusta ainakin jonkin verran.

Kuvio 6. Osaamisen kehittämiseen tähtäävät toimenpiteet kunnissa 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



Kuviossa 7 ovat työyhteisön ja organisaation kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä koskevat tulokset. Yleisimpiä toimia ovat olleet yhteistyön parantamiseen ja lisäämiseen tähtäävät toimet sekä johtamisen ja esimiestyön kehittäminen. Näitä toimenpiteitä on toteutettu ainakin jonkin verran noin 90 %:ssa kunnista. Hivenen vähemmän yleisiä ovat työn suunnitteluun sekä työjärjestelyjen joustavuuteen liittyvät toimenpiteet. Näitä toimia on tehty noin 80 %:ssa peruskunnista. Kaikkein vähiten tähän ryhmään kuuluvista toimenpiteistä on toteutettu työaikojen joustavuuden parantamiseen liittyviä toimia. Työaikojen joustavuutta on kuitenkin pyritty lisäämään noin 70 %:ssa kunnista.

Kuvio 7. Työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät toimenpiteet kunnissa 2003, 2006 ja 2008. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.

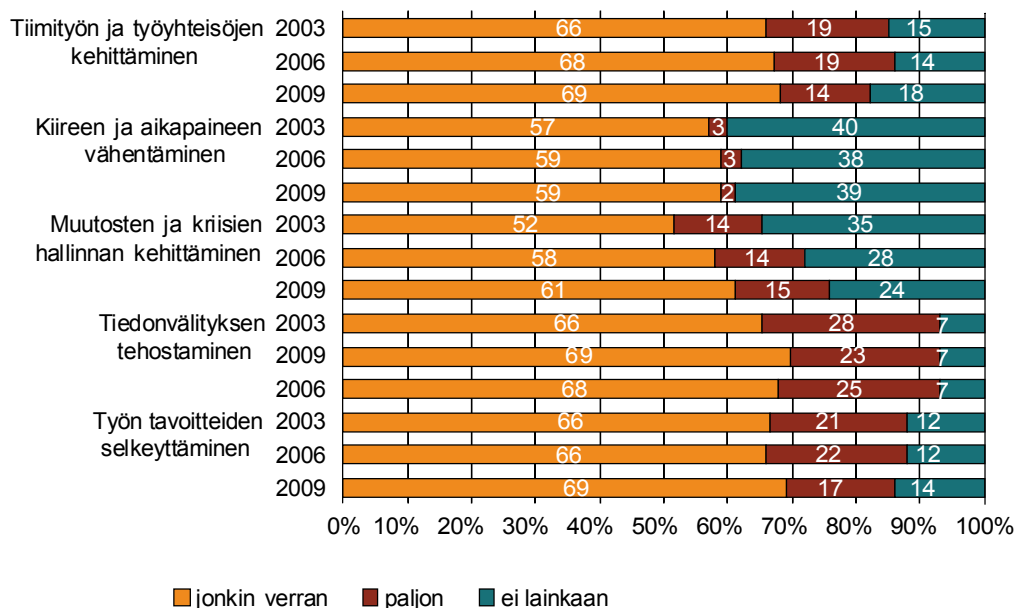


Kuviossa 8 tarkastellaan eräitä muita työyhteisöön ja organisaatioon liittyviä toimenpiteitä. Näistä yleisimpiä ovat olleet tiedonvälityksen tehostaminen, työn tavoitteiden selkeyttäminen sekä tiimityön ja työyhteisöjen kehittäminen. Näitä toimia vähemmän, mutta tutkimusajanjak-solla enenevässä määrin on toteutettu muutosten ja kriisien hallintaan liittyviä toimenpiteitä. Kehitys johtunee ennen kaikkea kunta-alan rakenteellisista muutoksista ja niihin liittyvästä muu-tostuesta. Kiireen ja aikapaineen vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä on tehty huomattavan vähän suhteessa muihin toimenpiteisiin. Tämä on siinä mielessä tärkeä havainto, että useissa tutkimuksissa (esim. Forma, Kaartinen, Pekka ja Saarinen 2010) kiireen on havaittu paikantuvan nimenomaan kunta-alalle.

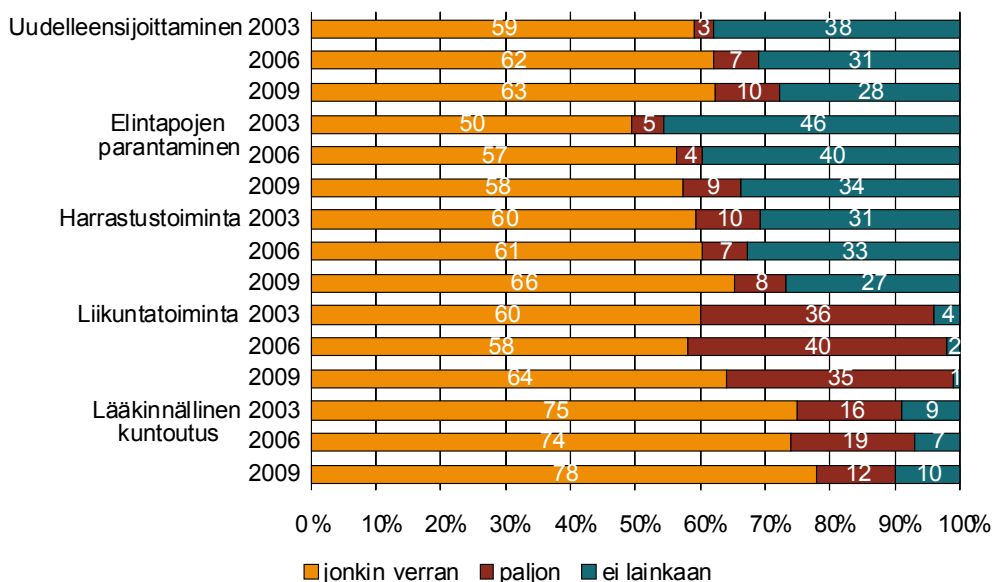
Kuviossa 9 tarkastellaan terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimenpiteitä. Selkeästi yleisintä on liikuntatoiminta ja omatoimisen liikunnan tukeminen. Tähän ryhmään kuuluvaa toimintaa on lähes kaikissa kuntaorganisaatioissa. Myös lääkinnällisen kuntoutuksen käyttö on varsin yleistä, sillä noin 90 % vastaajista ilmoittaa heidän organisaatiossaan käytetyn lääkinnäl-listä kuntoutusta. Harrastustoimintaa tuetaan noin 70 prosentissa kuntia. Toiminnan tukeminen lisääntyi jonkin verran vuodesta 2006 vuoteen 2009. Uudelleensijoitustoiminta on myös yleis-tynyt tarkasteluajanjak-solla. Vuonna 2009 sitä on tehty noin 70 %:ssa kuntia. Myös elintapojen parantamiseen liittyvä toiminta on lisääntynyt niin, että tällaista toimintaa on vuonna 2009 toteutettu hieman alle 70 %:ssa kuntia.

Taulukossa 10 esitetään työympäristön kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä koskevat tulok-set. Yleisimpiä toimia tällä alueella ovat olleet ergonomian kehittäminen ja työturvallisuuden sekä työtilojen ja -välineiden parantaminen. Näitä toimia on tehty lähes kaikissa kunnissa. Työ-tilojen ilman laatuun liittyvät toimenpiteet ovat selvästi yleistyneet tutkimusajanjak-solla, sillä vuonna 2009 näitä toimia on tehty noin 90 %:ssa kuntia. Henkisen ja fyysisen väkivallan uhan

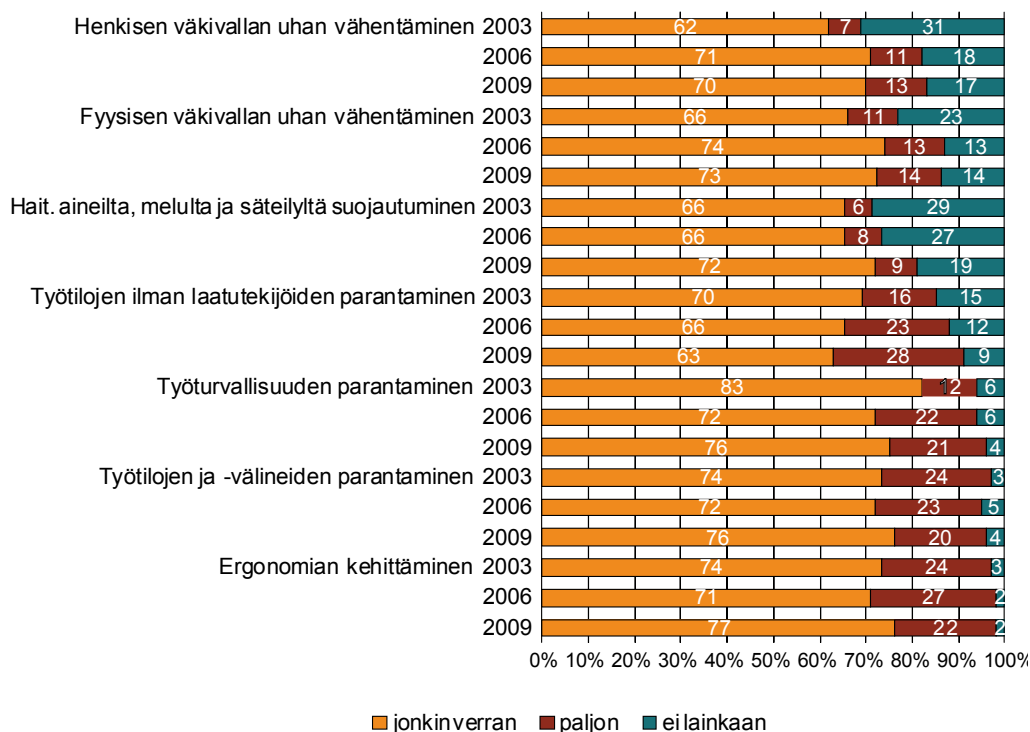
Kuvio 8. Työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät toimenpiteet kunnissa 2003, 2006 ja 2008. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



Kuvio 9. Terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimenpiteet kunnissa 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



Taulukko 10. Työympäristöön liittyvät toimenpiteet kunnissa vuosina 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



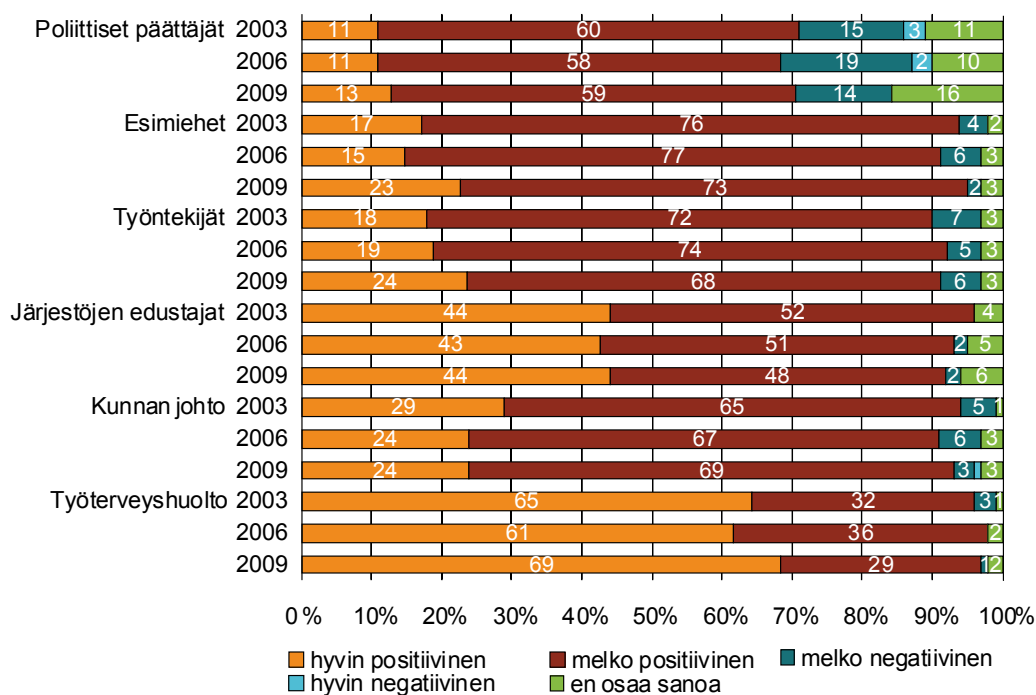
vähentämiseen liittyvä toiminta on myös yleistynyt niin, että näitä toimenpiteitä toteutetaan vuonna 2009 noin 80 %:ssa kunnista. Myös haitallisilta aineilta, melulta ja säteilyltä suojautumiseen liittyvät toimenpiteet ovat lisääntyneet. Vuonna 2009 näitä toimia on tehty noin 80 %:ssa kuntia.

Työhyvinvointitoimintaan liittyvä motivaatio ja yhteistyö

Jotta työhyvinvointia edistävä toiminta voitaisiin menestyksellisesti organisoida, tarvitaan riittävä tahtotila ja toisaalta toimivaa yhteistyötä keskeisten avainryhmien välillä. Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa on kysytty henkilöstöasioista vastaavilta arviota eräiden keskeisten ryhmien suhtautumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen heidän omassa organisaatiossaan. Kiinnostavia ryhmiä tässä mielessä ovat poliittiset päättäjät, esimiehet, työntekijät, ammattijärjestöjen edustajat, kunnan johto sekä työterveyshuolto. Tulokset ilmenevät kuviosta 11.

Tulosten mukaan näyttää siltä, että työhyvinvoinnin edistämiseen suhtaudutaan kaikissa tarkastelluissa ryhmissä varsin myönteisesti. Suhtautuminen on kaikkein myönteisintä työterveyshuollon edustajien keskuudessa, mutta myös esimiesten, työntekijöiden ja järjestöjen edustajien suhtautuminen on varsin myönteistä. Selkeästi tässä tarkastelussa erottuva ryhmä muodostuu poliittisista päättäjistä. Henkilöstöasioista vastaavista 70 prosenttia arvioi poliittisten

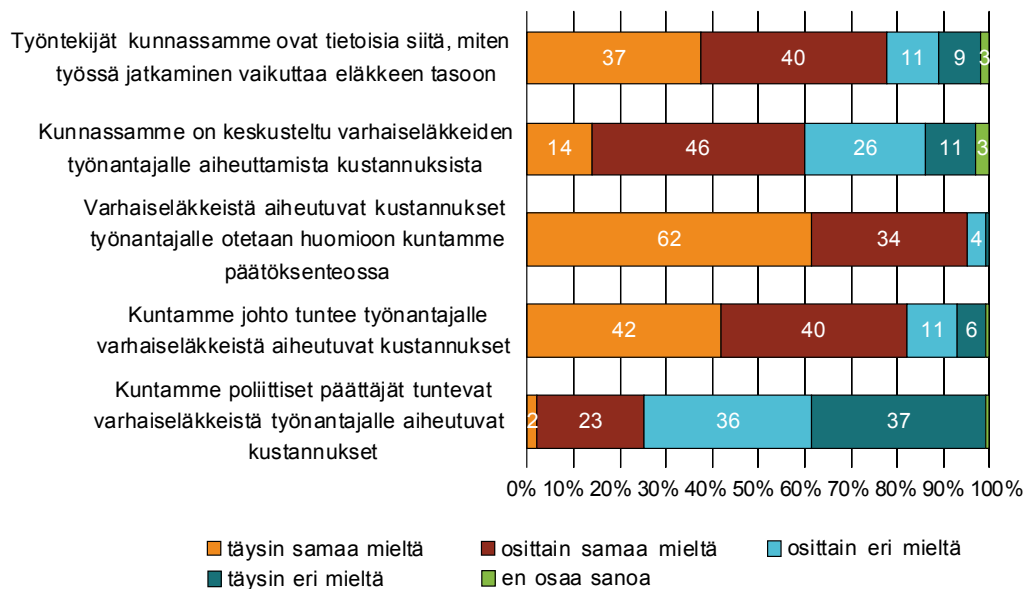
Kuvio 11. Henkilöstöasioista vastaavien arvio kuntansa avainhenkilöryhmien suhtautumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen vuonna 2003, 2006 ja 2009, %.



päättäjien suhtautumisen olevan joko hyvin positiivista tai melko positiivista. Huomattavaa on myös se, että noin 20 prosenttia henkilöstöasioista vastaavista katsoo päättäjien suhtautumisen olevan melko negatiivista tai hyvin negatiivista. Päättäjien keskuudessa arvioidaan siten olevan myös selvää kielteisyyttä työhyvinvointitoimintaa kohtaan. Merkille pantavaa on myös se, että henkilöstöjohtoon näiden avainhenkilöryhmien suhtautumisesta ovat muuttuneet tutkimusajanjaksolla varsin vähän.

Yhä keskeisempi perustelu työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työssä jatkamisen tukemiseksi viime aikoina on ollut sen taloudellinen hyödyllisyys. Eläkejärjestelmän näkökulmasta keskeistä tässä ovat eläkemaksut. Kuviossa 12 on tarkasteltu eläkemaksuja koskevia tuloksia. Henkilöstöasioista vastaavista 80 prosenttia arvioi työntekijöiden olevan tietoisia siitä, miten työssä jatkaminen vaikuttaa eläkkeen tasoon. Kunnista 60 prosentissa on keskusteltu varhaiseläkkeiden työnantajalle aiheuttamista kustannuksista, ja lähes kaikki henkilöstöasioista vastaavat toteavat, että varhaiseläkkeistä aiheutuvat kustannukset otetaan huomioon kunnan päätöksenteossa. Myös kunnan johdon arvioidaan olevan varsin hyvin tietoinen varhaiseläkkeistä aiheutuvista kustannuksista (80 %). Sen sijaan poliittiset päättäjät tuntevat kustannuksia huomattavasti muita heikommin (25 %). Keskeinen tavoite lähivuosina tulisikin olla päättäjien informoiminen varhaiseläkkeistä koituvista kustannuksista (ks. myös Smolanderin artikkeli tässä teoksessa).

Kuvio 12. Eläkemaksujen tunteminen sekä niiden huomioiminen kunnan päätöksenteossa (2009). Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.

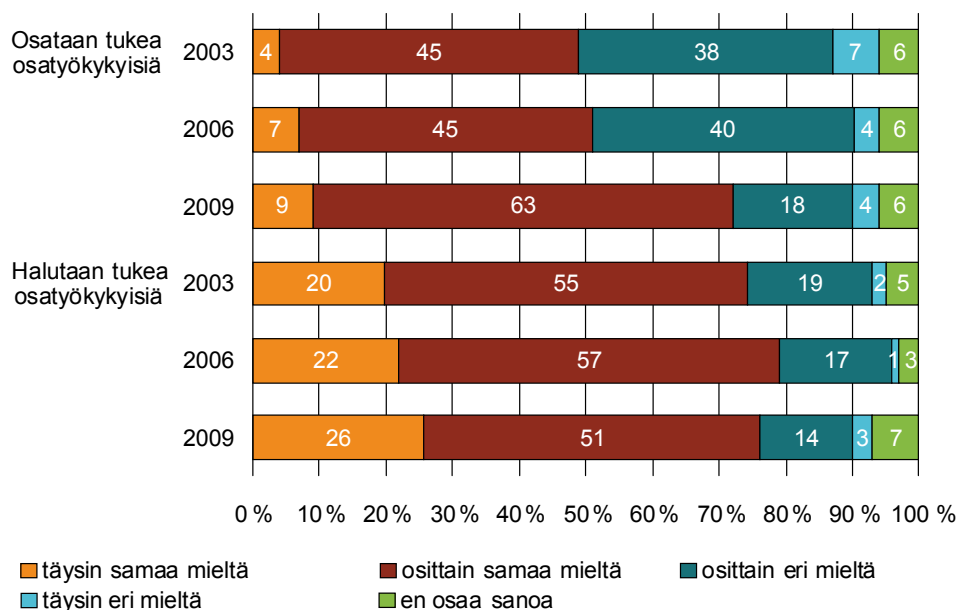


Henkilöstöasioista vastaavilta kysyttiin myös, miten heidän organisaatiossaan suhtaudutaan osatyökykyisten työssä jatkamisen tukemiseen (kuvio 13). Käytetty väittämä tässä oli sanatar-kasti ”meillä osataan tukea osatyökykyisiä työntekijöitä selviämään työssään”. Tämän väittämän kohdalla havaitaan selvästi myönteistä kehitystä, sillä vuonna 2009 noin 70 prosenttia henkilös-töasioista vastaavista oli käytetyn väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä, kun vastaa-va luku vuosilta 2003 ja 2006 oli noin 50 prosenttia. Osaaminen osatyökykyisten työssä jatka-misen tukemisessa näyttäisi parantuneen merkittävästikin.

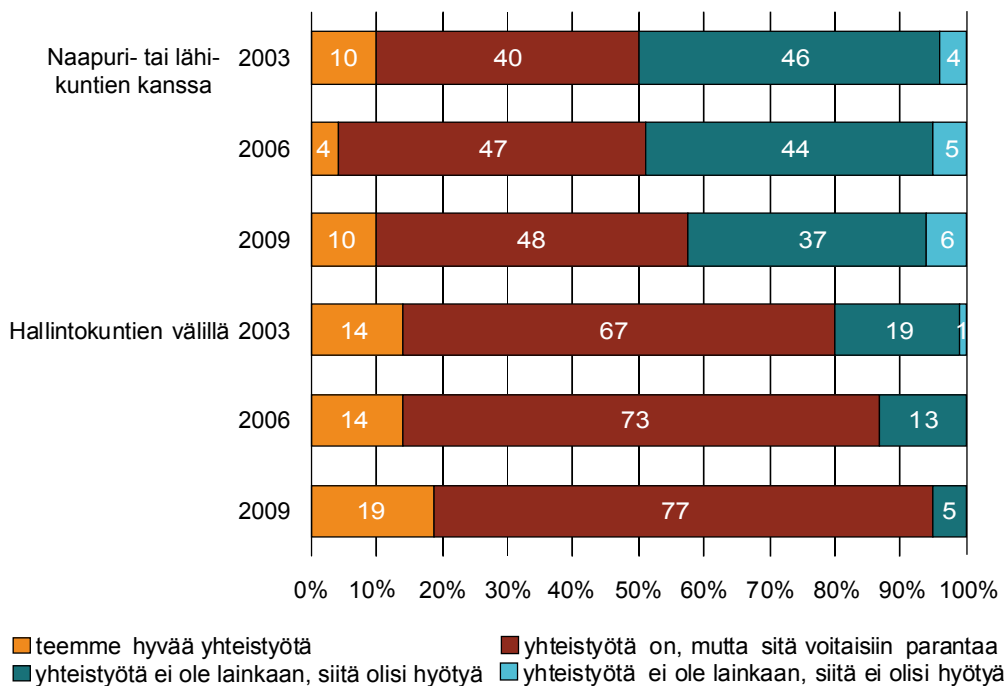
Samansuuntaista, joskin määrällisesti selvästi vähäisempää, kehitystä voidaan havaita, kun tarkastellaan halua tukea osatyökykyisiä. Käytetty väittämä oli seuraavanlainen: ”meillä halutaan tukea osatyökykyisiä selviämään työssään”. Tuloksista havaitaan, että väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus on vuodesta 2003 vuoteen 2009 noussut noin 5 prosenttiyksikköä. Jos tarkastellaan väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja osin samaa mieltä olevia, näiden vas-tausvaihtoehtojen valinneiden osuus on pysynyt samana tarkasteluajanjaksolla.

Kuviossa 14 esitetään yhteistyötä työhyvinvointiasioissa koskevat tulokset. Naapurikuntien kanssa tekee yhteistyötä työhyvinvoinnin edistämisen suhteen noin joka toinen kunta. Yhteistyö näyttäisi myös jonkin verran lisääntyneen uusimman mittauksen perusteella. Hallintokuntien välinen yhteistyö on koko tutkimusajanjaksolla ollut koko ajan melko yleistä ja ajan myötä yleis-tyvää. Vuonna 2003 kunnista 80 prosenttia ilmoitti, että työhyvinvointiasioissa tehdään hallin-tokuntien välistä yhteistyötä. Vuonna 2009 vastaava luku oli peräti 95 prosenttia.

Kuvio 13. Henkilöstöasioista vastaavien arvio osatyökykyisten työssä jatkamisen tukemiseen liittyvästä osaamisesta vuosina 2003, 2006 ja 2009, %.



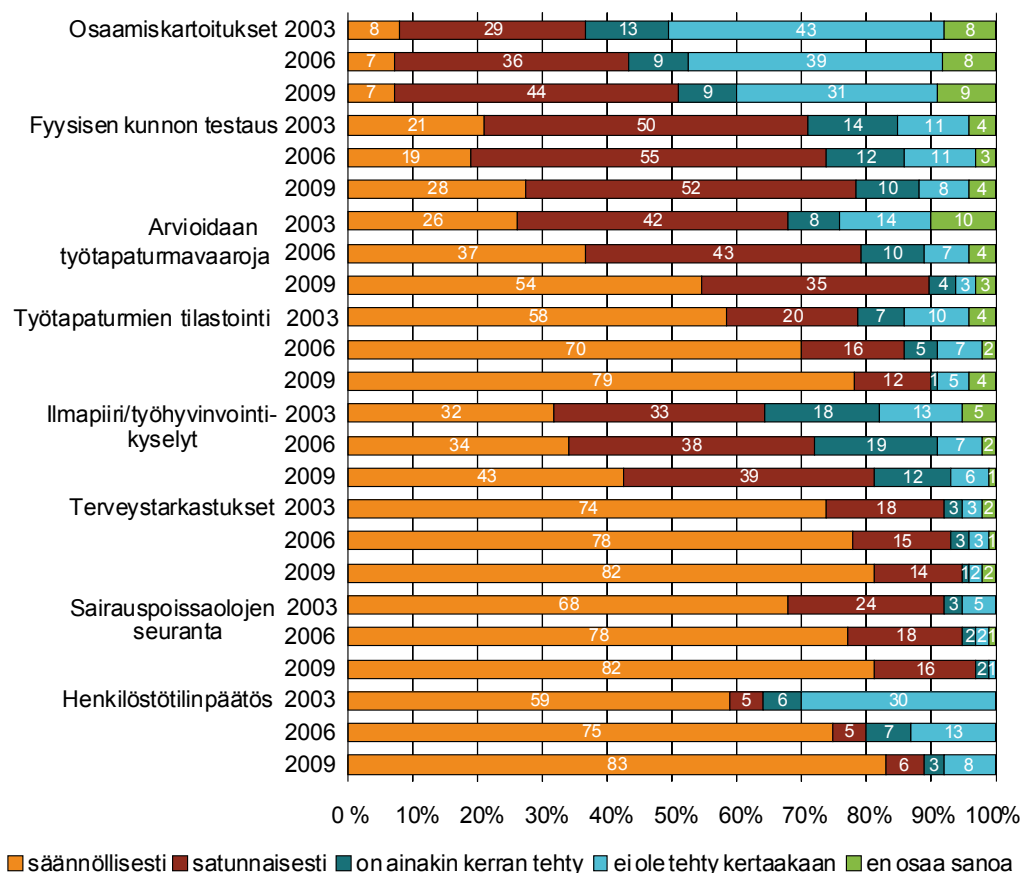
Kuvio 14. Yhteistyö työhyvinvoinnin edistämistoiminnassa 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



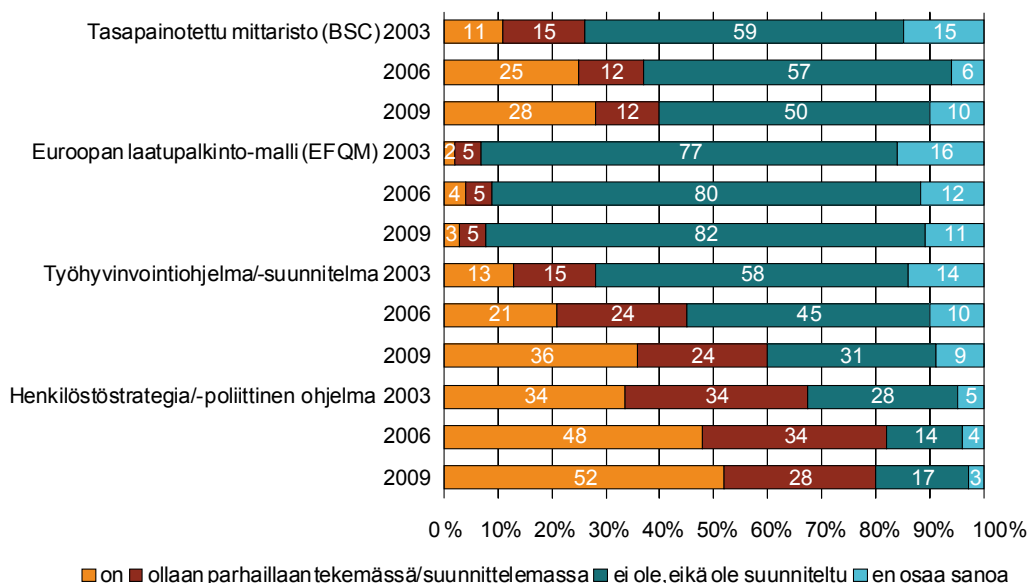
Työhyvinvoinnin seurantavälineet ja ohjausjärjestelmät

Kuntatyö 2010 tutkimuksessa on kartoitettu laajasti erilaisten työhyvinvointiin liittyvien seuranta- ja ohjausjärjestelmien käyttöä (kuvio 15). Ajankohtaista tilannetta tarkasteltaessa havaitaan, että yleisimmin säännöllisesti käytössä olevia seurantamenetelmiä ovat työtapaturmien arviointi ja tilastointi, terveystarkastukset sekä henkilöstötilinpäätösten tekeminen. Kaikkein harvimmin tehdään osaamiskartoituksia, fyysisen kunnon testausta sekä ilmapiirikyselyjä. Monen keskeisen menetelmän ja seurantavälineen kohdalla on tapahtunut voimakasta yleistymistä tässä tarkastellulla ajanjaksolla. Tällaisia ovat erityisesti työtapaturmavaarojen arviointi ja tilastointi sekä henkilöstötilinpäätösten tekeminen. Myös sairauspoissaolojen seuranta sekä erilaisten kyselyjen tekeminen ovat yleistyneet tutkimusajanjaksolla. Fyysisen kunnon testaaminen on lisääntynyt vuodesta 2006 vuoteen 2009. Osaamiskartoituksetkin ovat yleistyneet, tosin vain satunnaisesti toteutettuina.

Kuvio 15. Työhyvinvoinnin ja työolojen seurantaan liittyviä menetelmiä 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



Kuvio 16. Erilaiset työhyvinvoinnin ohjausjärjestelmät kunta-alalla vuosina 2003, 2006 ja 2009. Henkilöstöasioista vastaavien vastauksia, %.



Kuviossa 16 tarkastellaan erilaisten ohjausjärjestelmien yleisyyttä ja käyttöä. Tasapainotettu mittaristo (Balanced Score Card) on käytössä noin kolmanneksessa kuntia ja sen käyttö on yleistynyt selkeästi vuodesta 2003. Euroopan laatupalkintomallin (EFQM) soveltaminen on melko harvinaista, eikä sen suhteen ole tapahtunut kehitystä suuntaan tai toiseen tässä tarkastellulla ajanjaksolla. Työhyvinvointiohjelman tai -suunnitelman laatiminen on yleistynyt tutkimusajanjaksolla. Vuonna 2009 tällainen suunnitelma tai ohjelma on hieman yli kolmanneksessa kunnista. Henkilöstöstrategian tai henkilöstöpoliittisen ohjelman laatiminen on niin ikään yleistynyt. Vuonna 2009 tällainen ohjelma on jo useammalla kuin joka toisella kunnalla.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Henkilöstöasioista vastaavien arvioiden mukaan työnantajien sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on pysynyt kunta-alalla varsin vakaana vuosina 2003–2009. Työhyvinvointiin panostaminen nähdään aikaisempaa useammin organisaation tekemänä strategisena valintana. Konkreettisten työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteiden muutosten havaittiin olevan varsin maltillisia. Esiin nousivat kuitenkin muutosten ja kriisien hallintaan liittyvät toimet, uudelleensijoittamistoiminta, elintapojen parantaminen, henkisen ja fyysisen väkivallan uhan vähentäminen sekä työtilojen ilman laadun parantaminen. Kaikilla näillä alueilla työhyvinvoinnin edistämistä toimenpiteet ovat yleistyneet. On myös huomattava se, että millään työhyvinvoinnin edistämiseen tai työssä jatkamisen tukemiseen tähtäävän toiminnan kohdalla ei ole tapahtunut vähenemistä tässä tarkastellulla ajanjaksolla.

Samaan aikaan merkille pantavaa on se, että toiminnan määrällisen kehityksen ollessa edellä kuvatunlaista kokemukset työhyvinvointitoiminnan tuloksellisuudesta ovat muuttuneet jonkin verran varauksellisemmiksi. Tämä saattaa johtua siitä, että työhyvinvoinnin tuloksellisuutta on alettu mitata aikaisempaa tarkemmin, kenties myös kriittisemmin ja ylipäättään odotukset toiminnan tuloksellisuudesta ovat saattaneet kasvaa. Onkin mahdollista, että myönteinen kehitys työhyvinvoinnin edistämisessä ja jatkamisen tukemisessa vaatii tulevaisuudessa aikaisempaa enemmän näyttöjä siitä, mitä toiminnalla on saatu aikaan. Toisin sanoen tehtyjen investointien hyödyt tulee saada näkyviksi.

Erilaisten työhyvinvoinnin seuranta- ja mittaamisvälineiden käyttö on merkittävästi yleistynyt. Eniten ovat yleistyneet työtapaturmavaarojen arviointi, työtapaturmien tilastointi, henkilöstötilinpäätösten tekeminen sekä sairauspoissaolojen seuranta. Myös osaamiskartoitusten tekeminen, joskin satunnaisena toimintana, on yleistynyt. Ohjausjärjestelminä ovat yleistyneet tasapainotetun mittariston käyttö, erilaisten työhyvinvointiohjelmien tekeminen sekä henkilöstöstrategioiden laatiminen. Seurantavälineiden yleistyminen myötävaikuttaa siihen, että organisaatioissa on edellytyksiä johtaa työhyvinvointia ja sen edistämistä systemaattisesti.

Merkittävä kunta-alan vahvuus on se, että valtaosa keskeisistä avainhenkilöryhmistä suhtautuu myönteisesti työhyvinvointitoimintaan. Suhtautumisessa ei myöskään ole tapahtunut suuria muutoksia tarkastellulla ajanjaksolla. Poliittiset päättäjät muodostavat ryhmän, jonka suhtautuminen työhyvinvointitoimintaan on kunnissa kielteisintä, joskin heidänkin suhtautumisensa on viimeisimpien tietojen mukaan muuttunut hivenen aikaisempaa myönteisemmäksi. Jotta tulokset edelleen paranisivat, poliittisten päättäjien tulisi saada enemmän tietoa työssä jatkamisen tukemisesta ja erityisesti sen taloudellisista hyödyistä (ks. laajemmin Smolanderin artikkeli tässä teoksessa). Erittäin myönteistä on myös se, että henkilöstöasioista vastaavien arvioiden mukaan sekä osaaminen että myös halu tukea osatyökykyisten työssä jatkamista on viimeisimmän tiedon mukaan vahvempaa kuin aikaisemmin.

Viimeaikaisissa eläkeuudistuksissa on pyritty työssä jatkamiseen ja sitä tukevaan toimintaan myös taloudellisten kannustimien kautta. Tämän tutkimuksen tulosten valossa näyttää siltä, että ainakin tietoisuus kannustimista on varsin laajaa. Henkilöstöasioista vastaavat arvioivat työntekijöiden olevan varsin hyvin tietoisia työssä jatkamiseen liittyvistä taloudellisista näkökohdista. Myös virkamiesjohdon tasolla ja päätöksenteossa arvioidaan olevan tietoa varhaiseläkkeiden aiheuttamista kustannuksista. Tässäkin kohdassa erottuvat poliittiset päättäjät, joiden arvioidaan olevan huomattavasti vähäisemmässä määrin tietoisia varhaiseläkkeiden aiheuttamista kustannuksista. On kuitenkin huomattava, että pelkkä tietoisuus kannustimista ei vielä riitä vaan tarvitaan muutoksia käyttäytymisen tasolla, jotta työssä jatkaminen lisääntyy.

Kaiken kaikkiaan tämän artikkelin perusteella kehitys kunta-alalla työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisessa sen suhteen näyttää varsin myönteiseltä. Haasteellista on se, että konkreettisten tavoitteiden asettaminen työhyvinvointitoiminnalle ja toisaalta toiminnan arviointi on vielä melko harvinaista. Samaan aikaan kokemukset toiminnan tuloksellisuudesta ovat kääntyneet hivenen varauksellisemmiksi. Tulevaisuudessa on aikaisempaa tärkeämpää, että pystytään konkreettisesti näyttämään toteen työhyvinvoinnin edistämällä ja jatkamisen tukemisella saavutettuja hyötyjä. Erityisesti taloudellisten hyötyjen osoittaminen luotettavasti tulee olemaan keskeisessä roolissa. Ei myöskään ole syytä unohtaa sitä, että paras näyttö työhyvinvoinnin edistämisen tuloksellisuudesta syntyy hyvään työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista.

Kirjallisuus

- Aura O, Ahonen G ja Ilmarinen J: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Excenta Oy, Helsinki 2010.
- Forma P, Kaartinen R, Pekka, T ja Saarinen A: Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio-, ja yksityis-sektorilla. Teoksessa Tuominen, E, Takala, M ja Forma P (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Multiprint, Helsinki 2010.
- Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L ym. 2010: Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelu-tutkimus. Työterveyslaitos, Helsinki 2010.
- Väänänen-Tomppo I: Jotta jatkaisi ja jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään Teoksessa Tuomi-nen, E, Takala, M ja Forma P (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Multiprint, Helsinki 2010.

Työelämän muutos ja työhyvinvointi

– Kokemuksia työelämän muutoksesta vanhustyössä

Maija Träskelin

Johdanto

Työelämä muuttuu jatkuvasti, ja työ ja työelämän muutokset ovat tällä hetkellä yhteiskunnallisen keskustelun keskiössä. Tutkimusta aiheesta tehdään paljon ja monilla eri tieteenaloilla. Työelämän muutossuunnasta ollaan usein huolestuneita ja erityisesti yksilön jaksamisesta keskustellaan paljon (esim. Siltala 2004). Tulevaisuudessa työelämässä tulisi jaksaa entistä pidempään, sillä väestön ikääntyessä eläkkeelle siirtyvien määrä kasvaa ja samalla lisääntyy palvelujen tarve erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Hyvinvointipalveluiden rahoitus- ja kehittämismahdollisuudet tulevaisuudessa riippuvat oleellisesti taloudellisesta kasvusta ja työllisyydestä. Jotta riittävä työllisyys saavutetaan, työurien pitää pidentyä ja väestön työkyvyn pitää olla parempi kaikissa ikäryhmissä. (STM 2004, 25–30, 113–116.)

Useat aikaisemmat työelämän tutkimukset ovat osoittaneet, että työelämässä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset ovat yksi työssä jaksamiseen oleellisesti vaikuttava tekijä ja työelämän muuttuneesta luonteesta on usein haettu syitä varhaiselle työstä poistumiselle (esim. Saari 2008, 11–14; Julkunen 2005, 109; Aro 2002). Näin ollen työelämän muutosten tarkastelu on tärkeää työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta. Julkisen sektorin tarkastelu on tärkeää, sillä tämä sektori on Suomessa sekä työllistäjänä että palvelujen tarjoajana keskeinen (Lehto & Sutela 2008, 11–13). Sosiaali- ja terveysalalla työ on ihmistyötä, joten muutokset eivät vaikuta ainoastaan palveluiden laatuun ja asiakkaisiin vaan myös työntekijöihin (Szebehely 2005, 80–81).

Tässä tutkimuksessa keskityn vanhustyöntekijöihin kunta-alalla ja heidän kokemuksiinsa työelämän muutoksesta. Viime aikoina on käyty paljon keskustelua siitä, kyetäänkö vanhuksia enää hoitamaan hyvin ja miten käy tulevaisuudessa, kun vanhusten määrä kasvaa. Tutkimusten mukaan haluttomuus jatkaa työelämässä pidempään on ominaista juuri sosiaali- ja terveysalan työntekijöille (Pekkarinen ym. 2008, 31). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä muutoksia vanhustyöntekijät ovat kokeneet työssään ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Ovatko muutokset ainoastaan kielteisiä, vai voidaanko vanhustyössä pitkällä aikavälillä nähdä myös myönteisiä kehityspiirteitä?

Työelämän muutos kunta-alalla ja vanhustyössä

Tässä tutkimuksessa työelämän muutosta on tarkasteltu noin 30 viime vuoden ajalta. Tuossa ajassa suomalaisen palkansaajakunnan rakenne on muuttunut merkittävästi. Väestö on nykyään aiempaa iäkkäämpää ja koulutetumpaa, ja työnteko on painottunut eri sektoreille kuin aikaisemmin. Nämä muutokset on tärkeää ottaa huomioon, kun tarkastellaan työelämän muutosta pitkällä aikavälillä. (Lehto & Sutela 2008, 9–17; Green 2007, 5–8.)

Työelämän muutos ei ole edennyt mitenkään suoraviivaisesti vaan on eri aikakausina vaihdellut hyvinkin paljon. Suomen integroituminen globaaliin markkina- ja kilpailutalouteen alkoi 1980-luvulla, ja tällöin tehokkuuden tavoittelu alkoi näkyä työelämässä kiireen ja henkisen kuormituksen lisääntymisenä. (Julkunen 2005, 253; Happonen & Nätti 2000, 67.) Merkittävänä työelämän laadullisen muutoksen käännekohtana pidetään myös 1990-luvun alun lamaa, jonka jälkeen työttömyys ja epävarmuus työelämässä lisääntyivät. Erityisen vaikeaan asemaan joutuivat monet kuntasektorilla työskentelevät, kun henkilöstöä jouduttiin vähentämään ja työmäärä lisääntyi. (Lehto 2009, 123, 135–140.)

Epävarmoissa työoloissa työntekijät ovat joutuneet jatkuvan arvioinnin ja mittauksen alaisiksi. Työ on muuttunut yksilöllisemmäksi, jolloin myös vastuu omasta menestyksestä ja hyvinvoinnista on yksilöllisempää kuin ennen. (Julkunen 2008, 123; 2003, 143–146; Lehto 2007, 100; Siltala 2004, 156.) Kilpailun lisääntyminen näkyy myös julkisella sektorilla, jolla painottuvat nyt aiempaa enemmän tehokkuus- ja tuottavuusajattelu sekä työvoimankäytön joustavuus ja työelämysuhteiden yksilöllistyminen (Kasvio & Virtanen 2006, 44; Lehto 1999, 59). Tämä näkyy muun muassa kuntien palvelurakenteessa viime vuosikymmenenä tapahtuneina muutoksina, kun palvelujen tuottamisesta on siirrytty kohti palvelujen järjestämistä eli muun muassa tilaaja-tuottaja-mallia (Forma & Saarinen 2006, 25).

Toisaalta näkemykset työelämän muutoksen suunnasta ovat kuitenkin ristiriitaisia. Monessa suhteessa työelämässä on edetty myös positiiviseen suuntaan. Esimerkiksi yksilön mahdollisuudet vaikuttaa ja kehittyä omassa työssään ovat parantuneet. (Lehto 2009, 123, 135–140; 2007, 98–99.) Kunta-alalla työntekijät kokevat työpaikan usein myös varmaksi ja työn merkitykselliseksi (Forma ym. 2008). Lisäksi kunnat ovat viime vuosina pyrkineet aktiivisesti kehittämään työhyvinvointia sekä henkilöstön osaamista edistäviä toimenpiteitä, ja suhtautuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen on ollut hyvin myönteistä (Saari ym. 2006, 5–6).

Tulevaisuudessa väestön ikääntyminen on haaste kunta-alalle, jolla eläkkeelle on lähitulevaisuudessa jäämässä suuri osa työntekijöistä (ks. Halmeenmäki 2009, 2). Samalla vanhusten määrän kasvu tulee lisäämään palveluiden tarvetta. Väestön ikääntymiseen vaikuttavat merkittävästi suurten ikäluokkien vanheneminen sekä elintason noususta ja lääketieteen kehittymisestä johtuva väestön keskimääräisen eliniän pidentyminen. (Kiander & Lönnqvist 2002, 109.) Toinen palveluiden tarpeeseen keskeisesti vaikuttava tekijä on vanhusten terveys ja toimintakyky sekä niissä tapahtuvat muutokset. (Voutilainen ym. 2007, 158–161.)

Henkilöstön kuormitus on lisääntynyt vanhustenhuollossa koko 1990-luvun ajan (Voutilainen ym. 2007, 177). Vanhustyössä työntekijät joutuvat jatkuvasti tasapainoilemaan niukkojen resurssien, hoidon laatutavoitteiden sekä lisäksi omaisten vaatimusten välillä (Ylinen 2008). Työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä kuormittumista lisäävät myös aikaisempaa enemmän asiakkaiden huonokuntoisuus ja moniongelmaisuus (Laine ym. 2006, 89–90, 105). Toisaalta vanhustyössä on myös motivoivia piirteitä, kuten työn monipuolisuus sekä työntekijöiden luottamus omaan ammattitaitoon (Pekkarinen ym. 2004, 32, 47). Lisäksi työntekijät kokevat hoitotyön usein merkittäväksi ja työyhteisön työtä arvostavaksi (Forma ym. 2008, 54–56).

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu useista eri tekijöistä. Työhyvinvointi voidaan määritellä koostuvaksi muun muassa siitä, miten hyvin yksilön työhön kohdistamat odotukset, henkilökohtaiset tavoitteet sekä tehdyn työn laadulliset ominaispiirteet vastaavat toisiaan. (Kasvio & Huuhtanen 2007, 26.) Työhyvinvointi on aina yksilöllistä. Siihen vaikuttavat yksilöllisten piirteiden ja taustatekijöiden, kuten ikä ja perhetilanne, lisäksi myös työyhteisöön sekä johtamiseen liittyvät tekijät. (Feld ym. 2005, 75.)

Työllä on merkittävä vaikutus ihmisten hyvinvointiin, sillä hyvät työolot auttavat ihmisiä selviytymään paremmin myös yksityiselämän kriiseistä. Vastaavasti epäsuotuisat työolot ja epävarmuus työelämässä lisäävät pitkällä aikavälillä muun muassa työuupumuksen riskiä. (Hakanen 2004, 283–285.) Muun muassa Schaufelin ja Enzmannin (1998, 1) mukaan työuupumus on seurausta työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen epätasapainosta pitkällä aikavälillä. Uupumus seuraa tilanteessa, jossa ihminen on pitkään antanut itsestään liian paljon saamatta tarpeeksi vastinetta ponnisteluilleen.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös myönteisestä näkökulmasta esimerkiksi käsitteen työn imu avulla (Hakanen 2004, 230, 285). Schaufeli ym. määrittelevät työn imun (”job engagement”) koostuvaksi kolmesta vaikuttavasta tekijästä, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (Schaufeli & Bakker 2004, 29). Hakasen mukaan sekä työn imu että työuupumus ovat koetun työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä. Työn imu vähentää työuupumuksen riskiä, mutta nämä tekijät ovat silti toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin kuvaajia. (Hakanen 2004, 15, 283–285.)

Hoitoalan työhyvinvointia on viime vuosina tutkittu paljon. Tutkimusten mukaan esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä omassa työssään suojaavat työn kuormittavilta vaikutuksilta ja auttavat sopeutumaan suuriinkin vaatimuksiin. (Pekkarinen ym. 2004, 15, 47.) Työhyvinvointia edistävät myös työstä saatu ilo sekä osaamisen, onnistumisen, haasteellisuuden ja arvostuksen kokemukset työssä (Marjala 2009, 226–227). Kati Utriaisén tutkimuksessa hoitajien työhyvinvoinnin ydinprosessiksi muodostui ihmisten välinen vastavuoroisuus, joka näyttäytyi suhteessa sekä työtovereihin että potilaisiin. Hänen tutkimuksensa mukaan hoitajilla on vahva halu toimia potilaiden parhaaksi ja onnistuminen tässä vaikuttaa merkittävästi myös hoitajien hyvinvointiin työssä. (Utriaisén 2009, 92–97.)

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Työelämää on tutkittu paljon, mutta laadullista tutkimusta aiheesta on tehty selvästi vähemmän. Tutkimuksissa vähemmälle huomiolle ovat jääneet erityisesti yksilön näkemykset ja kokemukset aiheesta. Tämän tutkimuksen avulla pyritään rikastuttamaan aikaisempaa tutkimustietoa ja nostamaan yksilön kokemus työelämän muutoksesta tarkastelun keskiöön. Tutkimuksessa keskitytään vanhustyöntekijöihin kunta-alalla.

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella vanhustyössä työskentelevien kokemuksia siitä,

- 1) miten työelämä on muuttunut
- 2) miten työhyvinvointi on muuttunut.

Tämä artikkeli perustuu vuonna 2010 valmistuneeseen kandidaatintyöhöni. Tutkimuksen aineisto muodostuu neljän sellaisen pitkän työuran vanhustyössä tehneen työntekijän haastatteluilta, jotka työskentelevät kunnallisissa vanhainkodeissa. Haastatelluista hoitajista kaksi työskentelee vanhainkodissa perushoitajana, yksi lähihoitajana ja yksi sairaanhoitajana. Kaikkien

haastateltavien työurat ovat alkaneet 1970-luvulla, joten heidän työhistoriansa mahdollistaa työelämän tarkastelun melko pitkällä aikavälillä. Kaksi haastateltavista on tehnyt koko työuransa vanhainkodissa, yhdellä haastateltavalla on lyhyt kokemus myös vanhusten kotipalvelusta, ja haastattelemani sairaanhoitaja on työskennellyt myös sairaalassa vanhusten vuodeosastolla. Haastateltavat ovat valikoituneet tutkimukseen satunnaisesti, ja siihen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista.

Tässä tutkimuksessa haastattelu on järkevä tiedonkeruumenetelmä, koska tutkimuksessa halutaan saada tietoa yksilöiden kokemuksista ja ajatuksista työelämästä ja siinä tapahtuneista muutoksista (vrt. Eskola & Suoranta 1999, 86). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston tieteellisyyskriteeri ei määrydy aineiston määrän vaan enemmänkin aineiston laadun mukaan. Tutkimuksessa voidaan keskittyä pieneen määrään tapauksia ja pyrkiä analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole tehdä aineistosta tilastollisia yleistyksiä vaan pyrkiä kuvaamaan ja ymmärtämään jotakin tiettyä tapahtumaa tai toimintaa, ja ennen kaikkea antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1999, 18, 61.)

Tämän tutkimuksen haastattelut ovat teemahaastatteluita, jolloin haastattelut muodostuvat ennalta määriteltyjen teemojen ympärille. Haastattelurunko on kuitenkin avoin siten, että se on mahdollistanut vapaamuotoisen keskustelun haastateltavien kanssa. Haastattelurungon (liite 1) pohjana olen käyttänyt Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin tetraedrimallia, jotta kaikki työhyvinvoinnin tärkeät osa-alueet tulisivat käsitellyiksi haastatteluissa. Työterveyslaitoksen tetraedrimalli toimii tutkimuksessani myös työhyvinvoinnin viitekehyksenä. Tetraedrimallissa työhyvinvointi määritellään neljän eri osa-alueen kautta: **1) työntekijä** (terveys ja hyvinvointi), **2) työyhteisö ja organisaatio** (työyhteisön ja organisaation toimivuus), **3) työ ja työolot** (työympäristön terveellisyys ja turvallisuus), **4) työntekijän ammatillinen osaaminen**. Työterveyslaitoksen tetraedrimalli on alun perin suunniteltu laaja-alaisemman työ-toiminnan eli työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistä varten. Tulokset työhyvinvoinnin kannalta ovat tutkitusti parhaimmat silloin, kun kehittämistoiminnassa on huomioitu työhyvinvoinnin kaikki neljä osa-aluetta. (Työterveyslaitos 2009.)

Olen nauhoittanut ja litteroinut kaikki haastattelut. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 48 sivua. Tämän jälkeen olen lukenut aineiston läpi useita kertoja ja analysoinut sen teemoittelun avulla. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esille tutkimusongelman kannalta keskeisiä aiheita, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Analyysissä muodostetut teemat ovat aina tutkijan tekemiä tulkintoja siitä, mitä haastateltavat ovat kertoneet. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 173.) Onnistuakseen teemoittelu vaatii aina teorian ja empirian vuorovaikutusta, joka näkyy tutkimuksessa niiden lomittumisena toisiinsa (Eskola & Suoranta 1998, 176). Käytän tutkimuksessa suoria lainauksia haastateltavien puheesta, jotta tutkimukseni edustaisi mahdollisimman hyvin haastateltavien kertomusta ja jotta lukija voisi paremmin ymmärtää tulkintaani ja tekemiäni johtopäätöksiä. Haastateltavat olen nimennyt tässä tutkimuksessa haastattelujärjestyksen mukaisesti H1–H4.

Työelämän muutos ja työhyvinvointi vanhustyössä

Työympäristö

Keskeinen työelämään liittyvä muutos vanhustyössä koskee työympäristöä ja erityisesti erilaisten teknisten apuvälineiden kehittymistä. Tarkasteltaessa vanhustyötä 1970-luvun puolelta aina tähän päivään asti työympäristö on muuttunut monella tapaa. Aikaisemmin työolosuhteet ovat olleet paljon alkeellisemmat. Haastateltavien kertomuksissa työtiloja kuvattiin usein epäkäytännöllisiksi ja hoidossa käytettäviä apuvälineitä puutteellisiksi, jolloin myös varsinainen hoitotyö oli paljon yksinkertaisempaa kuin nykyään.

No silloin ennen olosuhteet on olleet alkeellisemmat ja puutteellisemmat ihan käytännössä sillai, ei ole ollut apuvälineitä ja asunnot on olleet niin kun alkeellisempia. Esimerkiksi huonot peseytymismahdollisuudet, että mekin ollaan viety asukkaita niin kuin jonnekin alakerran hankaliin saunoihin. H1

Yhteiskunnan vaurastuminen ja teknologian kehittyminen ovat alkaneet näkyä vanhustyössä vähitellen 1980-luvulta lähtien. Nopein muutos on tapahtunut kuitenkin vasta 90-luvun puolella, ja nykyään tekniikka kehittyä jatkuvasti. Nykyään myös lääkinnällinen hoito on niin pitkälle kehittyntä, että ihmiset elävät paljon pidempään kuin aikaisemmin (Kiander ym. 2002, 109). Iän myötä vanhusten fyysinen kunto luonnollisesti heikkenee, jolloin myös vanhusten hoitaminen tulee raskaammaksi ja vaativammaksi. Näin ollen uudet apuvälineet ovat helpottaneet hoitajien työtä huomattavasti.

Sanotaan nyt niin, että 80-luvun puolelta on tää homma radikaalisti muuttunut. Silloin on lääkkeitä lisääntynyt ja tullu nämä erilaiset apuvälineet kuten nostolaitteet, pyörätuolit ja rollaattorit. Nykyään on kyllä paljon niin kun vauraampaa ja kaikki on viimeisen päälle, tekstiilit ja sängyt on hyvät ja apuvälineet on hyvät, lääkkeitä on, pesuaineita on, rasvoja on, kaikkia on runsain mitoin. H2

Apuvälineiden lisäksi viime vuosina työntekijöiden työergonomiaan on pyritty kiinnittämään aikaisempaa enemmän huomiota. Esimerkiksi toimintaterapeutit ovat yleistyneet vanhainkodeissa, jolloin myös työntekijöiden on helpompi saada tietoa paremmista työasunnoista. Käytännön työ vanhusten kanssa ei kuitenkaan aina salli taloudellisia työotteita.

Kyllä siihen nykyään saa enemmän ohjausta, että meillä on täällä toimintaterapeutit kun auttaa... että aina jos tulee joku raskas potilas, niin pyydetään heitä näyttämään, että miten olis niin kun helpompi erilaisia työasentoja käyttää... mutta ei se tietysti aina se käytäntö ole niin kun pitäis, koska me hoidetaan ihmisiä ja on vanhoja ihmisiä, jotka ei välttämättä kauheesti ymmärrä ohjeita. Siinä voi ykskaks tulla semmonen, että jalat pettää alta, että ne työasennot on sellasia yllättäviä ja voi silloin itekin loukata selän tai jonkun muun paikan. H3

Teknologian kehittyminen näkyy vanhainkodeissa muutenkin kuin konkreettisessa hoitotyössä. Nykyään tietotekniikka ja esimerkiksi uudet tietojärjestelmät koskettavat monia aloja ja yhä suurempaa joukkoa työntekijöitä (Lehto & Sutela 2008, 169). Vanhainkodeissa muutos näyttäisi kuitenkin etenevän melko hitaasti, sillä haastatteluhetkellä kaikkien haastattemieni hoitajien työyhteisöt olivat vasta siirtymässä uuden tietojärjestelmän käyttöön. Tähän asti he olivat kirjan-

neet potilasraportit käsin potilaskansioihin. Ainoastaan varasto- ja muissa tarviketilauksissa oli käytetty tietokonetta jo useamman vuoden ajan.

No, me ihan manuaalisesti vielä kirjoitetaan raporttikansioihin. Sen piti tulla nyt maaliskuussa, että aletaan tosiaan kirjaamaan asiakastiedot tietokoneelle, mutta sit tosiaan kouluttajien puutteen takia se siirty. Todennäköisesti sitten ensi syksynä tai ensi vuoden puolella vasta aloitetaan niin kun se tietokoneelle kirjaaminen. H1

Uusi teknologia ja uudet tietojärjestelmät aiheuttavat usein epävarmuutta ja huolta erityisesti iäkkäämmissä työntekijöissä (Julkunen 2003, 138–139). Tämä näkyi myös haastattelemini hoitajien kertomuksissa, sillä he edustivat kaikki hieman vanhempaa ikäpolvea työelämässä. Erityisesti hoitajia epäilytti tietokonetyöskentelyyn kuluva aika, joka kaiken muun ohella veisi aikaa varsinaisesta asiakastyöstä.

Sanotaan, että se aika ainakin alkuvaiheessa on asukkailta pois, koska kyllä se jokaisella meillä on sellanen kysymysmerkki edelleen. Nuoret ehkä enemmän hallitsee, mutta meille vanhoille se on vaikeeta.. Jos kerran vaaditaan, että jokaisesta täytyy raportoida päivittäin, niin kyllä mä ainakin uskon, että se lisää työtä, koska jokaisella ei kumminkaan omaa konetta ole ja jokainen siinä sitten odottaa, että pääsee kirjaamaan vuorollaan, niin se vie sitten vanhuksilta sitä aikaa. H4

Työn vaatimukset

Työn vaatimukset vanhustyössä ovat 30 viime vuoden sisällä muuttuneet monessa suhteessa. Julkusen mukaan työelämän muutosta on yksinkertaisimmillaan hahmotettu uuden tiedon ja taidon jatkuvana opiskeluna ja oppimisena. Eri työpaikoissa uusi tieto tarkoittaa eri asioita. (Julkunen 2003, 138–139.) Vanhustyössä lääketieteen kehitys, uudet hoitomuodot ja lääkkeet vaativat hoitajilta jatkuvaa kouluttautumista ja laajempien kokonaisuuksien hallintaa. Kehitys on tietysti helpottanut hoitotyötä monella tapaa mutta tehnyt siitä samalla myös vaativampaa. Nykyään työ vanhainkodissa on ennen kaikkea ammatillista hoitotyötä, joka vaatii myös hoitajilta aikaisempaa enemmän osaamista.

Työn vaatimusten muutos perustuu merkittävästi myös siihen, että vanhustenhuollon asiakkaiden tarpeet ovat muuttuneet. Aikaisemmin vanhainkotien asiakkaat olivat selvästi parempikuntoisia, jolloin hoitajien apua päivittäisissä toimissa tarvittiin selvästi vähemmän kuin nykyään. Haastateltavien kertomusten mukaan vielä 1970-luvun puolella monet vanukset hakeutuivat vanhainkoteihin yksinäisyytään eivät niinkään fyysisen huonokuntoisuuden takia.

Silloin oli vanukset, jotka tuli vanhainkotiin hyväkuntoisia ja ne itse halus yksinäisyyttään pakoon vanhainkoteihin, silloin vielä 70-luvulla ja 60-luvulla. Tuli hyväkuntoisia vanhuksia ja yksinäisiä vanhuksia vanhainkoteihin. Ja ne kävi itte, kuulemme tässä x vanhainkodisakin, ne esimerkiksi kävi itte torilla ja ne kävi itte kaupoissa. H2

Vanhusten laitoshoidtoa on 1990-luvun palvelurakenne uudistuksessa vähennetty selvästi. Uudistuksen jälkeen vanhusten hoito on pyritty järjestämään avopalveluin kotona niin pitkään kuin mahdollista. (Kokko & Valtonen 2008, 12.) Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että asiakkaat tulevat vanhainkoteihin yleensä hyvin huonokuntoisina ja pidentyneen elinajan vuoksi heitä myös hoidetaan vanhainkodeissa pitkään.

Nyt vanhainkoteihin tullaan tällä hetkellä, kun ei enää millään pärjää kotona. Sitten kun on muisti niin huono, että hellat jää päälle, karkailee ulos, ei enää ymmärrä hygieniasta, ei muista mitään, että kotona hoidetaan niin pitkään kun mahdollista tänään. H2

Laineen ym. (2006, 89–90, 105) tutkimuksen mukaan vanhustenhuollossa työntekijöiden kuormittumista lisäävät aikaisempaa enemmän asiakkaiden huonokuntoisuus ja moniongelmaisuus. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat, että työ on muuttunut työvuosien aikana sekä fyysisesti että psyykkisesti raskaammaksi. Tähän vaikuttavat sekä asiakkaiden fyysinen heikkeneminen että erilaisten psyykkisten sairauksien, kuten dementian, lisääntyminen.

Nämä dementiasairaudet on lisääntyneet ihan räjähdysmäisesti nyt ja se vaikuttaa mun työhön monella tavalla, kun hoitajan täytyy sitten huolehtia ihan kaikesta. Dementoitunut ei osaa enää mennä vessaan, ei osaa enää syödä, ei tajua että koska mennään nukkumaan ja kaatuu herkemmin ja se etenee se sairaus... niin se tuo kyllä lisähaasteita, että siinä täytyy hoitajan sitten ajatella kaikkia asioita. H2

Lisähaasteita hoitajien työlle ovat nykyään tuoneet myös asiakkaiden omaiset. Ylisen (2008, 112, 122–123) tutkimuksen mukaan vanhustyössä joudutaan jatkuvasti tasapainoilemaan erilaisissa välitiloissa, jossa eri puolille asettuvat toisinaan vanhusasiakas, laajasti koko vanhustenhuollon järjestelmä sekä omaiset vaatimuksiineen. Samankaltaiset kokemukset toistuivat myös tämän tutkimuksen haastateltavilla. Haastateltavien mukaan omaisten kanssa tehtävä yhteistyö on muuttunut haastavammaksi, sillä nykyään tietoa vaaditaan usein enemmän ja luottamuksen saavuttaminen ei ole yhtä itsestään selvää kuin aikaisemmin. Myös omaisilla on nykyään enemmän tietoa, jolloin he osaavat vaatia ja kyseenalaistaa annettavaa hoitoa eri tavalla kuin aikaisemmin. Tämä on tietysti myönteinen kehityssuunta, mutta toisinaan hoitajat kokevat sen myös kuormittavaksi. Tällaiseen tilanteeseen joudutaan helposti esimerkiksi silloin, jos omaa ammatitaitoa ja työtä joudutaan puolustamaan jatkuvasti.

Toisaalta se on tietysti ihan hyvä, että omaiset on aktiivisia ja kyselee ja on kiinnostunut, mutta tietysti sitten... se riippuu ihan omaisista sitten, että jos on ns. semmoset hankalat omaiset, jotka ei oo tyytyväisiä hoitoon ja voivat koko ajan kysellä ja soitella, vaikka ei varsinaisesti ole asiaakaan, että se voi olla hyvin henkisesti raskasta jollekin omahoitajalle. H3

Viime vuosina vanhustenhuollosta on puhuttu julkisuudessa melko kielteisesti. Tämä puolestaan vaikuttaa omaisten epäilyihin ja siihen, miksi hoitajat kokevat, että omaisten luottamus on nykyään vaikeampaa saavuttaa kuin aikaisemmin. Mediassa esitetyt kielteiset näkemykset vanhustenhuollon tilasta aiheuttavat hoitajille myös lisää työpaineita. Hoitajat kokevat, että vanhustenhuolto on nykyään kuin suurennuslasin alla ja pieniinkin virheisiin tartutaan entistä helpommin.

Sellanen negatiivinen julkisuuskuva vanhustenhuollosta, mikä mediassa on annettu. Televisiossa puhutaan, että makuutetaan märissä vaipoissa tai annetaan kylmää ruokaa tai ei lainkaan ruokaa tai jotain tällästä. Me ei lainkaan tunnisteta sellasta asiaa, mutta jotenkin sitten omaiset niin kun kuitenkin epäilee, koska siitä puhutaan televisiossa. Ei he voi ajatella, ennen kun he oppii luottamaan siihen, että asiat hoidetaan ja että ei täällä ole sellasta. H1

Sujuva tiedonkulku onkin vanhustyössä todella tärkeää. Tiedotusta on pyritty kehittämään muun muassa siirtymällä omahoitajajärjestelmään. Tällöin jokaisella hoitajalla on kaksi tai kolme vanhusta vastuullaan, joiden tarpeista ja yhteistyöstä omaisten kanssa hän huolehtii. Lisäksi haastateltavat kertoivat pyrkivänsä myös itse entistä tarkemmin huolehtimaan informaation antamisesta omaisille, jotta mahdollisilta väärinkäsityksiltä välttyttäisiin.

Nykyään mä haluan niin kun kahta paremmin antaa infoa siitä, miten meillä menee ja miten meillä asukkaita hoidetaan ja yritän tosiaan, että annan heille (omaisille) tietoa siitä hoidosta ja lääkityksestä ja kaikenlaisista muutoksista, mitä sen asukkaan voinnissa on, että ei tulis mitään epäselvää kohtaa. Sit sanon, että aina saa kysyä, että jos mä en ole töissä omahoitajan roolissa, niin sitten voi kysyä joltakin muulta, että ei vaan jäis mitään sellasta kalvamaan. H1

Työtahti

Keskeinen vanhustyöhön liittyvä muutos on työtahdin kiristyminen. Hoitajien mukaan aikaisemmin aikaa työssä tuntui olevan enemmän, jolloin asiakkaan hoitamiseen oli mahdollista keskittyä aivan eri tavalla kuin nykyään. Useat tutkimukset hoitoalalta ovat osoittaneet, että kiire on yksi keskeisimmistä kuormitustekijöistä nykypäivän hoitotyössä (esim. Lehto & Sutela 2008, 219; Laine ym. 2006, 89–90; Pekkarinen 2004, 32, 47). Haastattelemini hoitajien mukaan kiire asettaa työlle usein myös täysin erilaiset lähtökohdat, jolloin työn luonne muuttuu. Hoitajien halu tehdä työnsä hyvin ja antaa aikaa asiakkaalle on kuitenkin edelleen säilynyt.

Nyt mä menen huoneeseen aamulla ja ajattelen ensinnäkin, että kuinka paljon ihmisiä on töissä, että mihin aikaan mun pitää olla valmis. Että pitää miettiä koko ajan, kuinka paljon mulla on aikaa joka ihmiselle niin kun ja silti haluaa olla ystävällinen ja haluaa olla kiireetön, koska se on se mikä antaa sulle. Ja se kiire on niin kun siellä käytävällä sitten. H1

Toisaalta on tärkeä huomioda, että kiire ei ole uusi asia vanhustyössä. Hoitajien mukaan kiirettä on koettu ennenkin ja se on myös vaihdellut huomattavasti eri aikakausina. Viime vuosina kiire kuitenkin näyttäisi erityisesti korostuneen hoitotyössä, mikä on seurausta useammasta eri tekijästä. Merkittävä vaikutus on esimerkiksi sillä, että vanhusten fyysinen ja psyykkinen kunto on heikentynyt. Tällöin työtä on luonnollisesti enemmän ja samoista työtehtävistä selviytymiseen vaaditaan selvästi enemmän aikaa.

Ennen meillä täällä suurin osa oli itse käveliä ja nythän on suurin osa sellasia, että täytyy kuljettaa ainakin sillai, että sä menet sen rollaattorin vieressä. Ennen he sentään tuli omatoimisesti esim sinne ruokapöytään. Nykyään on sitten näitä nostettavia ja siirrettäviä, että kyllä niihin se oma aikansa menee. Ja sitten on myös paljon niitä, joita tarvitsee syöttää. Se vähän vaihtelee, mutta meilläkin on täällä välillä yhdeksänkin syötettävää. H4

Toinen merkittävä kiirettä aiheuttava tekijä hoitajien mukaan on se, että apu työvoima vanhainkodissa on vähentynyt ja samalla työtehtävät lisääntyneet. Nykyään hoitajan työhön vanhainkodissa kuuluu paljon muutakin kuin varsinaista hoitotyötä. Hoitajien mukaan aikaa ei kuitenkaan ole tullut samassa suhteessa lisää kuin työtehtäviä.

Silloin kun mä olen tänne tullut, niin meillä on ollut kylvettäjä koko osastolla ja nyt kylvettäjä on laitettu pois ja me kylvetetään. Ja sitten iltavuorossa on ollut hoitoapulainen, joka on pyyhkinyt lattiaita ja pöytiä ja tiskannut. Nyt sekin on otettu pois ja me tehdään sekin. Nää on kaikki muuttunu sillai, niin me koetaan, että siltä ihmiseltä on viety aika niin kuin. Työmäärä on lisääntynyt, mutta eihän me aikaa olla saatu lisää. H1

Nykyään on kaiken maailman palavereita. Niitä on jatkuvasti, ei ennen juostu missään palavereissa ja kokouksissa. Sekin vie nykyään työstä aikaa. H2

Lisäksi työtahtiin vaikuttaa myös sijaisten saatavuus, joka on vaihdellut selvästi eri aikakausina. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan tyypillisin kiirettä lisäävä tekijä 1990-luvulta lähtien on ollut henkilöstön riittämättömyys työmäärään nähden (Lehto & Sutela 2008, 74). Erityisesti laskusuhdanteiden aikana kunnat ja valtio ovat joutuneet tiukentamaan resursseja ja soveltamaan leikkaustoimenpiteitä, jotka esimerkiksi 1990-luvun laman aikaan kohdistuivat myös hoitoalalle (Hulkko ym. 2009, 189). Resurssien kiristyminen näkyy vanhustyössä muun muassa siten, että työstä joudutaan selviämään pienemmällä työntekijämäärällä. Nykyään ongelmana on erityisesti koulutettujen sijaisten puute, mikä lisää vakituisen henkilökunnan vastuuta työstä ja asiakkaita.

Silloin viime lamankin aikaan sä teit pitkää päivää ja sit tehtiä tosiaan vajaalla. Jos normaalisti on neljä-viis omaahoitajaa töissä aamuvuorossakin, niin siinä suihkutuksetkin teet, mut sit jos on kolme, niin se tuottaa kyllä tosi tiukkaa. Siihen tulee kiirettä ja silloin ei töitä kyllä tehdä sillä tavalla tunnontarkasti. Tehdään kuitenkin hyvin, mutta... aika jää kyllä asukkaalta, että ei siinä kyllä hirveesti puhuta tai pukahdeta vaan sä teet sen, mitä vaaditaan. Se ei kyllä ole hyväksi, siinä loppujen lopuksi tulee, että asukkaatkin huomaa sen. H4

Mun mielestä tässä on tullut tosi suuri se vastuu, että kesälläkin sä saatat olla ainoo vakituinen työvuorossa. Mun mielestä siitä tulee semmonen ihan niin kun fyysinenkin painolasti ja henkinen myös, että sun pitää huolehtia, että kaikki on kunnossa. H3

Kiireinen työtahti vaikuttaa väistämättä hoitajien työhön. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että nykyään hoitotyössä eettisten arvojen mukaan työskenteleminen on vaikeaa, mikä tuntuu hoitajista raskaalta (esim. Utriainen 2009; Saari 2008; Ylinen 2008). Muun muassa työssä jakamista kunta-alalla tutkineen Saaren mukaan muuttuneet arvorakenteet ja työskentelytavat joutuvat nykyään usein ristiriitaan hoitajien oman arvopohjan ja ammattietiikan kanssa (2008, 14–15). Myös tässä tutkimuksessa hoitajat kokivat, että aikaa on viety asukkaalta pois. Tällöin hyvä hoitotyö tuntuu luonnollisesti vaikeammalta ja aiheuttaa toisinaan riittämättömyyden tunnetta hoitajille, sillä kiireen keskellä asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomiointi on mahdotonta.

Kerrankin yks mummo sano mulle, kun mä olin keräämässä vaan jotakin astioita täällä, että kuule kyl tähän sais joskus istuukin. Se oli kyllä ihan niin kun tikari mulle, siis mä olin ihan niin kun... siis se tuntu niin kauheen pahalta siis sillai, et harvoin mulla tosiaan on aikaa istua siihen. Et jotenkin siihen ihmisen kohtaamiseen tarvis enemmän aikaa, että se tuntuu pahalta, jos siihen ei löydy aikaa. Se on kumminkin se, mikä antaa kaikkein eniten, edelleenkin vuosien jälkeen. H1

Työyhteisö ja esimiestyö

Myös työyhteisö ja esimiestyö vanhustenhuollossa ovat muuttuneet vuosikymmenten aikana. Keskeinen muutos hoitajien kertomusten mukaan on tapahtunut työyhteisössä, kun on siirrytty hierarkkisista toimintatavoista kohti moniammatillista tiimityötä. Aikaisemmin hoitotyö vanhainkodissa oli jonkin verran yksinäisempää. Tämä korostui erityisesti perushoitajien työssä, sillä he tekivät osastoilla työtä laitospulaisten kanssa, jolloin vastuu hoidosta kasaantui heille. Sairaanhoidajat eivät aikaisemmin osallistuneet perushoitotyöhön, vaan vastasivat vain vanhusten lääkinnällisestä hoidosta.

Silloin sairaanhoitajat ei osallistunut niin kun mihinkään vanhusten pesuihin tai auttaneet siinä perushoidossa. He oli niin kun poliklinikalla ja siellä omassa yksikössään ja sitten he laittoi asukkaiden lääkkeet ja tuli niitä sitten jakamaan, että oli enemmän vaan se lääkinällinen puoli. H3

Nykyään vanhainkodissa sairaanhoitajat sekä lähi- tai perushoitajat tekevät työtä yhdessä tiiminä. Lisäksi mukaan ovat tulleet myös erilaiset yhteistyötahot, kuten fysioterapeutit ja toimintaterapeutit ja toiminnanohjaajat. Moniammatilliset tiimit tekevät yhdessä työtä asiakkaiden hyväksi, mikä hoitajien mukaan on tuonut työhön mielekkyyttä ja myös turvallisuutta. Vaikka vastuu osastoilla on nykyään enemmän sairaanhoitajilla, asioista ja ongelmista voidaan kuitenkin paremmin keskustella yhdessä kuin aikaisemmin.

Tänä päivänä meillä on tosi paljon yhteistyötahoja. Avopuolellakin siellä on tosi paljon, kotisairaanhoido ja kaikenlaiset tahot, että se on sellasta työryhmätyötä tänä päivänä, niin kuin täälläkin talossa. Meillä on tosiaan tällanen tiimi, joka hoitaa sitä asukasta, vaikka me hoidetaan käytännössä täällä sitä konkreetista perushoittoa, mutta kuitenkin sen asukkaan hyväks tekee sellanen tiimi työtä ja lääkäri ja sillä tavalla. H1

Hierarkian madaltuminen näkyy myös esimiestyössä. Hoitajien mukaan esimiehistä on tullut läheisempiä, jolloin myös vuorovaikutus työyhteisössä toimii paremmin. Tämä muutos on seurausta muun muassa siitä, että nykyään vanhainkodeissa on joka osastolla oma lähiesimies, joka vastaa työtiimistä. Aikaisemmin lähin esimies oli yleensä koko vanhainkodin johtaja, jolloin myös yhteistyö ja keskustelut esimiehen kanssa jäivät melko vähäisiksi. Nykyään esimies on päivittäin läsnä ja mukana hoitajien arjessa, jolloin hoitajien on myös helpompaa lähestyä häntä ja tuoda esille arkipäivään liittyviä ongelmia.

On siinä sillai kyllä menty parempaa suuntaan, että joka osastolla on oma esimies, että onhan se niin kun helpompaa keskustella asioista oli ne sitten henkilökohtasia tai työhön liittyviä. Ihminen on niin kun läsnä täällä ja ainakin on semmonen ihminen kenen kanssa voi mennä puhumaan. H3

Ennen he oli enemmän vaan niin kuin pomoja jossain. Se oli paljon etäisempää. Tämän päivän esimiehet, ne ei varmaan haluakaan seistä millään jalustalla verrattuna siihen entiseen, että he tekee töitä yhdessä meidän kanssa ja hyvin paljon samaa työtä. H1

Usein työelämän muutosta tarkasteltaessa on tuotu esille kilpailun kiristyminen työmarkkinoilla, mikä on johtanut yhteishengen ja kannustavan ilmapiirin heikentymiseen monilla työpaikoilla (esim. Lehto & Sutela 2008, 84–85; Lehto 2007, 100). Tässä tutkimuksessa hoitajat

kuitenkin kokivat, että työilmapiiiri oli vuosien myötä parantunut ja työyhteisön tuki ainakin jonkin verran vahvistunut. Tähän on vaikuttanut varmasti se, että työstä on tullut tiimityötä ja vuorovaikutus esimiehen kanssa on parantunut. Tällöin esimerkiksi palautteen antaminen ja saaminen työyhteisössä on välittömämpää ja helpompaa kuin aikaisemmin. Lisäksi hoitoala ei ehkä, työn humanin luonteen vuoksi, ole samalla tavalla kilpailua korostava kuin monet muut työalat.

Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että työyhteisö ja esimies voivat vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin (esim. Marjala 2009; Feld ym. 2005). Siksi on selvästi myönteistä, että hoitajat kokivat tältä osin työolojen parantuneen. Vaikeimmat ja uuvuttavimmat kokemukset hoitajien työurilla liittyivät tyypillisesti juuri ongelmallisiin työyhteisöihin ja risiiritoihin työtovereiden kanssa. Erityisesti esimiehen rooli korostui monien haastateltavien kertomuksissa. Hoitajat kokivat erittäin tärkeäksi, että esimies on reilu ja kohtelee alaisiaan tasa-arvoisesti.

Esimies voi kyllä tukea sillä tavalla, että on oikeudenmukainen ja reilu, rehti ja työteliäs. Ei ota kanteluita kuuleviin korviinsa. Ei mee mihinkään klikkeihin, eikä ota suosikkeja. Se on ihan yksinkertasta ja se ei riipu vuosikymmenestä vaan on aina sama juttu. H2

On tärkeä muistaa, että työyhteisöt koostuvat yksilöistä, jolloin niiden toimivuuteen vaikuttavat paljon yksilöiden väliset suhteet. Vaikka nykyään pyrkimys on kohti keskustelevaa ja tasa-arvoista työyhteisöä ja johtamista, ei tämä varmasti kaikkialla edelleenkaan toteudu. Asiaa pohtivat myös monet haastattelemani hoitajista. Vanhustenhoitotyö on tiimityötä, joten ihmisten väliset suhteet ovat siinä hyvin keskeisessä asemassa. Jos ihmisten välillä on hankaluuksia, se heijastuu koko työyhteisöön ja työntekoon osastolla. Voidaankin olettaa, että nykyään tiimityön korostuessa vanhustyössä vaaditaan aikaisempaa enemmän myös ihmissuhdetaitoja.

Työssä kehittyminen ja vaikutusmahdollisuudet

Työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat haastateltavien mukaan parantuneet koko heidän työuransa ajan ja erityisesti viime vuosikymmenen aikana. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan paremmat työssäkehittymismahdollisuudet näkyvät muun muassa parempina koulutusmahdollisuuksina. Erityisesti osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen on lisääntynyt huomattavasti 30 viime vuoden aikana. (Lehto & Sutela 2008, 54.) Tässä tutkimuksessa hoitajat näkivät kouluttautumisen työelämässä nykyään sekä välttämättömyytenä että mahdollisuutena, joka lisää työn mielekkyyttä.

Mun mielestä kaikkia koulutuksia ja muuta on koko ajan lisää ja aina vaan enemmän ja enemmän ja nykyäänhän vaaditaankin jopa, että vuodessa on ainakin kaks kertaa osallistuttava johonkin koulutukseen ja niistä pitää jokaisen pitää itte huolta. H4

Koulutus on kyllä lisääntynyt koko ajan siitä mitä mä olen valmistunut. Pääsee koulutukseen ja niin paljon saa itte kouluttautua, kun haluaa omalla ajalla ja sitten työnantajakin tarjoo koulutusta... H2

Lisäksi kaikki haastattelemani hoitajat pitivät koulutusmahdollisuuksia tärkeänä yleisesti myös siksi, että mikäli he eivät olisi viihtyneet työssä, he olisivat voineet vaihtaa alaa ja kouluttautua uudelleen. Tällaista tilannetta ei kuitenkaan ollut kenenkään työuralla tullut, vaan kaikki kokivat

olevansa kutsumusammattissa. Tämä on varmasti myös auttanut hoitajia jaksamaan työssä paremmin vuosien aikana.

Edellisessä jaksossa kuvattiin työyhteisöä ja sen kehittymistä kohti keskustelevampaa ja demokraattisempaa työkulttuuria. Tämä kehitys on osaltaan vaikuttanut myös siihen, että hoitajien mahdollisuudet vaikuttaa työssä ovat selvästi parantuneet. Hoitajien mukaan hierarkkisissa työyhteisöissä ei juuri ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työhön. Aikaisemmin töitä vain tehtiin, eikä juuri kyselty tai kyseenalaistettu toimintaa.

Silloin aikaisemmin ei kyllä kysytty kauheesti, että miten tehdään tai miten halutaan tehdä. Ehkä se johtui siitä, että johtaja oli silloin johtaja ja sairaanhoitajat oma ryhmänsä ja sitten osastolla perushoitajat ja laitosapulainen tekivät sitä omaa työtään. Silloin ei mun mielestä niin kun kysytty asioita eikä muuta. Silloin oli se johtaja, joka määräsi, että miten tehdään ja ollaan. H3

Nykyään vanhainkodeissa työtapoja on kehitetty avoimemmiksi, jolloin työtiimeissä kaikilla on paremmat mahdollisuudet tuoda esille mielipiteitään ja näkemyksiään työhön liittyvistä asioista. Lisäksi hoitajat kokevat, että nykyään heitä myös kuunnellaan. Vaikka suuret työhön ja toimintatapoihin vaikuttavat linjaukset tulevat edelleen ylhäältä päin, kokevat hoitajat kuitenkin voivansa vaikuttaa arkipäiväisissä, konkreettisesti omaan työhön liittyvissä asioissa. Kuten myös aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet (esim. Green 2007; Pekkarinen ym. 2004), hoitajat arvioivat tämän vaikuttavan merkittävästi omaan työssä jaksamiseensa ja työmotivaatioonsa myönteisellä tavalla.

Tietty nykyäänkin on ne tietyt toimintatavat ja -linja, jonka mukaan toimitaan talossa, mutta kyllä meillä mun mielestä pystytään keskenämme ihan tämmösissä päivittäisissä asioissa pohtimaan, että mikä on niin kun kenenkin parasta. On se siis nykyään enemmän mahdollista se työhön vaikuttaminen. H3

Tutkimuksissa on tuotu esille, että aiempaa paremmat vaikutusmahdollisuudet työelämässä eivät kosketa kaikkia työn osa-alueita. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan ja työtahtiin ovat melko huonot (Lehto & Sutela 2008, 59). Myös tässä tutkimuksessa hoitajat kokivat, että voivat vaikuttaa työaikaan melko vähän. Vanhainkodissa työ on vuorotyötä, ja näin ollen esimerkiksi liukuva työaika ei soveltuisi vanhainkotityöhön. Kaikki haastattelemani hoitajat kuitenkin kokivat, että voivat neuvotella työvuoroista sekä esimerkiksi omista lomistaan melko hyvin, mikä heidän mukaansa auttoi merkittävästi myös jaksamaan työssä. Lisäksi hoitajat kokivat tärkeäksi sen, että työvuorot ja loma-ajat sovittiin ajoissa, mikä helpotti muun muassa vapaa-ajan suunnittelua.

Työssä jaksaminen ja hyvinvointi

Vanhustenhuolto on reilussa kolmessa vuosikymmenessä muuttunut monella tapaa. Aikaisemmin hoitajien työn kuormittavuuteen vaikuttivat merkittävästi alkeelliset ja puutteelliset työolot sekä hoitajien vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä. Nykyään työssä kuormittavat erityisesti fyysisesti ja psyykkisesti huonokuntoiset vanhukset sekä kiristynyt työtahti. Erityisesti ajanjaksot, jolloin henkilökuntaa on tavallista vähemmän, ovat tuntuneet hoitajista kuormittavilta. Tällöin hoitajat joutuvat helposti tilanteisiin, joissa hoitotyön todellisuus on ristiriidassa heidän oman työetiikkansa kanssa.

Kati Utraisen tutkimuksessa kuvattiin hoitajien työhyvinvoinnin muodostumista vastavuoroisena prosessina suhteessa asiakkaisiin ja työtovereihin. Hyvä hoitotyö ja potilaan ensisijaistaminen ovat hoitajien työhyvinvoinnin perusta, ja ne vaikuttavat merkittävästi myös työssä jaksamiseen. (Utrainen 2009, 71–94.) Näin ollen kiire voi olla vakava uhka hoitajien työssä jaksamiselle, sillä se heikentää hoitajien työhyvinvoinnin perustaa eli mahdollisuutta vastavuoroiseen asiakastyöhön ja hyvään vuorovaikutukseen työtovereiden kanssa. Pitkään jatkuessaan se voi johtaa pahimmassa tapauksessa työuupumukseen, sillä riittämättömyyden tunne ei kauan motivoi tai kannusta jaksamaan työssä (ks. Schaufeli & Enzmann 1998, 1).

Esimerkiksi silloin jos on tosi paljon sairaslomia ja kauhee kiire ja vähän ihmisiä, niin tulee helposti semmonen riittämättömyyden tunne, ja jos on pitkään riittämättömyyden tunne, niin se ei oikein kyllä palvele, se ei kauan tunnu hyvältä. Että kun se olis mun mielestä tosi tärkeitä, että vois aina sillai kokonaisvaltaisesti kohdata sen ihmisen ja sen kaikki tarpeet. H1

Toisaalta on muistettava, että hoitajat ovat itse vuosien myötä ikääntyneet, millä on varmasti vaikutusta heidän työssä jaksamiseensa ja myös siihen, että työtahti tuntuu kiristyneen. Hoitajien mukaan iän mukana tulleet fyysiset vaivat haittasivat nykyään jonkin verran, mutta toisaalta he arvioivat, että ikä ja työkokemus olivat tuoneet työhön myös lisää varmuutta. Muun muassa Pekkarisen ym. tutkimuksen (2004, 32, 47) mukaan vanhustyössä hoitajien luottamus omaan ammattitaitoon on yksi merkittävä työhön motivoiva piirre. Tämä pitää paikkansa myös tässä tutkimuksessa haastatelluilla hoitajilla, jotka selvästi kokivat ylpeyttä osaamisestaan ja iloa siitä, että saattoivat esimerkiksi auttaa ja neuvoa nuorempia hoitajia työhön liittyvissä asioissa.

Kyllä se mun mielestä se oma ikäkin siihen vaikuttaa ja tietysti, kun on tehnyt tätä samaa työtä, niin pakostakin se vaikuttaa, että eihän sitä enää ole samanlainen kuin 30 vuotta sitten. Toisaalta se voi olla sitten niinkin, että on sillai rennompi nykyään, kun tietää asioista enemmän ja on niin kun enemmän sitä kokemusta tullut. Määrätyllä tavalla sitä ei oo enää niin herkkä kaikille asioille, kun nuorempana. H3

Aikaisemmissa tutkimuksissa työuupumus on usein liitetty erityisesti hoitoalan ja ihmistyötä tekevien ongelmaksi (Schaufeli ym. 2002, 71). Tässä tutkimuksessa hoitajat kuitenkin kokivat, että monista työn kuormittavista tekijöistä huolimatta, he olivat aina olleet innostuneita työstään, eikä kukaan ollut kokenut todellista uupumusta työrallaan. Tähän on vaikuttanut merkittävästi varmasti se, että kaikki haastattelemani hoitajat kokevat hyvin vahvasti, että ovat kutsumusammattissa. Työstä saatu ilo ja tunne siitä, että tekee tärkeää työtä, ovat selvästi auttaneet hoitajia jaksamaan ja suojautumaan työn kuormittavista tekijöitä vastaan.

Kyllä se meidän työhyvinvoinnin perusta on siinä mun ja asukkaan välissä ja siinä, mitä siitä saa. Että se ei tuu mistään ulkoapäin... se on siinä ja se on jotenkin sisään rakennettu asia. Että jos mä en tykkäis hoitaa noita mummoja, niin esimerkiksi vaikka joku kuinka keuhis, niin ei sillä olis mitään merkitystä... H1

Kyllä se kaikki perustuu siihen itseen ja omaan yrittämiseen ja omaan intoon tehdä tätä työtä. H2

Mä olen vaan kokenut, että jos mä annan sille, niin se antaa paljon myös mulle, että mä tykkään perushoidosta, että se lähtökohta on perushoidossa, että sitä hoitoahan tää homma suurimmaksi osaksi on. Just se semmonen auttaminen, että se tosiaan antaa mulle. Mä vaan tykkään tästä... se on se kutsumusammatti. H4

Hoitajien kokemukset työstä sisältävät paljon samoja piirteitä, kuten työlle omistautuminen ja tarmokkuus, joita Schaufeli ym. (2004, 295) ovat kuvanneet käsitteen työn imu avulla. Työn imu ei kuitenkaan poista uupumisen mahdollisuutta, sillä jatkuvasti kuormittavat työolot heikentävät työntekijöiden voimavaroja. Työntekijän voimavarojen saavuttaminen ja ylläpitäminen ovat tärkeä edellytys hyvinvoinnille ja niiden menetys on vakava uhka työssä jaksamiselle. (Hakanen 2004, 287–290.) Vaikka siis hoitajien työhyvinvointi näyttäisi perustuvan melko vahvasti omaan intoon ja haluun tehdä hoitotyötä, työssä tapahtuneita muutoksia ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei pidä kuitenkaan vähätellä. Ne vaikuttavat väistämättä siihen ympäristöön, jossa hoitajat työtään tekevät. Muutokset voivat näin ollen merkittävästi heikentää tai vahvistaa ja mahdollistaa hoitajien työhyvinvointia ja siten myös työssä jaksamista pidempään.

Lisäksi voidaan pohtia myös sitä, kuinka vahvasti hoitajien työlle omistautuminen ja kutsumus hoitotyöhön ovat sukupolveen liittyvä asia. Nuorempien sukupolvien suhtautuminen työhön ei todennäköisesti ole samanlaista, jolloin myös työn kuormittavuudelta suojaavat tekijät saattavat muodostua erilaisiksi. Tässä tutkimuksessa työkuultuurin muutos näkyi hoitajien mukaan ainakin suhtautumisessa työhyvinvointiin. Aikaisemmin tällaista käsitettä ei edes tunnettu. Nykyään työssä jaksaminen on jatkuvasti esillä ja siitä on ikään kuin lupa puhua, jolloin voidaan tietysti ajatella, että se jonkin verran myös korostaa ja nostaa esille ongelmia työelämässä enemmän kuin aikaisemmin.

Ei silloin ennen mietitty työssä jaksamista tai valitettu töistä. Ei tiedetty koko käsitettä työssä jaksaminen, että silloin vaan tehtiin töitä. Kuitenkin se into tehdä työtä ja pistää elämänsä eteenpäin ja oppia työssä se oli niin kova, että... ei silloin mietitty mitään työhyvinvointia, että tää on ihan uus käsite nyt 2000-luvulla. H2

Toisaalta koska aiheesta puhutaan ja siitä tiedetään nykyään enemmän, on moniin työssä jaksamisen ongelmiin mahdollista myös puuttua paremmin. Lisäksi viime aikoina huomiota on alettu aikaisempaa enemmän kiinnittää myös työhyvinvoinnin myönteisiin piirteisiin (esim. Schaufeli ym. 2004; Hakanen 2004), jolloin työtä on mahdollista tarkastella myös laajemmin kuin vain toimeentulon lähteenä. Työ voidaan nähdä myös mahdollisuutena kokea iloa ja onnistumisia, mikä tuli esille myös tässä tutkimuksessa haastateltujen hoitajien kokemuksissa.

Johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkasteltiin vanhustyöntekijöiden kokemuksia työelämän muutoksesta ja työhyvinvoinnista. Kolmen viime vuosikymmenen aikana työolot vanhainkodeissa ovat muuttuneet monella tapaa, mikä on luonnollisesti vaikuttanut myös hoitajien työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Nykyään työ vanhainkodissa on raskaampaa ja vaativampaa sekä usein myös kiireisempää kuin aikaisemmin, mutta toisaalta monet asiat ovat muuttuneet selvästi parempaan suuntaan. Esimerkiksi hoitajien mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä omassa työssään on parantunut huomattavasti.

Työympäristö on vanhustyössä viime vuosikymmenien aikana muuttunut merkittävästi. Alkeelliset työolot ovat kehittyneet nykyaikaisiksi ja näin ollen parantaneet hoitotyön laatua sekä työntekijöiden työoloja. Toisaalta kehitys on lisännyt työn vaatimuksia, sillä tekniikan kehittyminen, uudet lääkkeet ja monimutkaisemmat hoitomuodot vaativat hoitajilta aikaisempaa enemmän osaamista ja ammattitaitoa. Työn vaatimuksia vanhustyössä ovat lisänneet myös vanhusten omaiset, ja yhteistyö omaisten kanssa on viime vuosina muuttunut haastavammaksi. Tähän on vaikuttanut merkittävästi muun muassa median kasvanut kiinnostus vanhustenhuoltoon kohtaan ja erityisesti se, että usein julkisuudessa annettu kuva kunnallisesta vanhustenhuollosta on hyvin kielteinen.

Merkittävä vanhustyössä hoitajia kuormittava tekijä on kiire. Ennen kaikkea kiire vaikeuttaa hoitajien tärkeäksi kokemaa vuorovaikutuksellista asiakastyötä. Tämä tutkimus vahvisti aikaisempien tutkimusten tuloksia (esim. Utriainen 2009; Saari 2008) siitä, että hoitajien mahdollisuus tehdä työtä hyvin ja oman ammattietiikan mukaisesti on todella tärkeää hoitajien työssä jaksamisen kannalta. Tässä tutkimuksessa hoitajat kokivat, että mahdollisuus tehdä työtä, jota itse arvostaa ja pitää tärkeänä, on ylläpitänyt intoa tehdä työtä vuodesta toiseen sekä auttanut jaksamaan vaikeinkin aikoina. Kiireinen työtahti kuitenkin heikentää hoitajien mahdollisuutta työskennellä haluamallaan tavalla, mikä aiheuttaa muun muassa riittämättömyyden tunnetta hoitajille. Mikäli hoitajien mahdollisuudet tehdä työtä hyvin, oman kutsumuksensa ja ammattietiikan mukaisesti ovat jatkuvasti heikot, on selvää, että tällöin myös työssä jaksaminen vaikeutuu.

Tämä tutkimus vahvisti useiden aikaisempien tutkimusten tuloksia (esim. Marjala 2009; Pekkarinen ym. 2004) myös siitä, että hyvä työyhteisö, oikeudenmukainen esimies ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työssä edistävät merkittävästi hoitajien työssä jaksamista ja hyvinvointia. Hoitajien mukaan uuvuttavimmat kokemukset työuralla liittyivät tyypillisesti vaikeisiin työyhteisöihin ja erityisesti esimieheen. Viime vuosina työyhteisöjen toiminta oli hoitajien mielestä kehittynyt selvästi parempaan suuntaan, mutta hyvää työyhteisöä ei kuitenkaan voida pitää itsestäänselvyytenä. Tiimityössä hyvät ihmissuhdetaidot ovat tarpeen, joten työyhteisön toimintaan ja yhteistyötaitoihin on todella tärkeää kiinnittää huomiota myös tulevaisuudessa. Tiimityössä mahdollisuus hyvään vuorovaikutukseen on hyvä. Tämä ei kuitenkaan vielä riitä, mikäli työilmapiiri on huono ja työntekijät kokevat jatkuvasti asemansa epätasa-arvoisiksi.

Tulevaisuudessa vanhusten määrä tulee kasvamaan merkittävästi, jolloin työvoimaa vanhustenhuollossa tarvitaan entistä enemmän. On erittäin tärkeää, että hoitajien työoloja ja työhyvinvointia pyritään parantamaan siten, että työssä jaksaminen helpottuu. Tämän tutkimuksen mukaan vanhustyössä on nähtävissä sekä myönteisiä että kielteisiä kehityspiirteitä, jotka vaikuttavat hoitajien työssä jaksamiseen. Kaikkiin vanhustyössä kuormittaviin tekijöihin, kuten vanhusten fyysiseen ja psyykkiseen heikkenemiseen, ei kyetä suoraan vaikuttamaan. Muutosten huomioiminen on kuitenkin tärkeää, ja esimerkiksi myönteisiä kehityspiirteitä edelleen kehittämällä voitaisiin hoitajien työssä jaksamista parantaa.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin työelämän muutokseen vanhainkodeissa. Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää työntekijöiden kokemuksia työelämästä myös laajemmin koko vanhustenhuollossa, esimerkiksi kotipalvelussa ja sairaalassa. Työntekijöiden kokemukset hoitotyöstä ovat arvokasta tietoa, sillä ne kuvaavat hoitotyön todellisuutta niiden näkökulmasta, joiden tulisi työelämässä jaksaa pidempään ja joiden työpanoksesta laadukkaat vanhuspalvelut ovat riippuvaisia myös tulevaisuudessa, kun ikääntyvien määrä merkittävästi kasvaa.

Kirjallisuus

- Aro A: Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Edita, Helsinki 2002.
- Eskola J & Suoranta J: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1998.
- Feld T, Mäkikangas A & Kokko K: Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa: Kinnunen U, Feld T & Mauno S (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Keuruu 2005, 75–94.
- Forma P, Saari P, Tuomi T & Väänänen J: Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008.
- Forma P & Saarinen A: Kuntien palveluntuotannon lähitulevaisuus. Teoksessa: Saari P, Väänänen J & Harkonmäki K (toim.): Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen kuntaliitto, Helsinki 2006, 25–32.
- Green F: Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press, United Kingdom 2007.
- Hakanen J: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos, Helsinki 2004.
- Halmeenmäki T: Kunta-alan eläkepoistuma 2010–2030. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2009. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2009.
- Happonen M & Nätti J: Palkansaajien kokemaa epävarmuutta ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa: Lehto A-M & Järnefelt N (toim.): Jaksaen ja joustuen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki 2000, 67–86.
- Hirsjärvi S, Remes P & Sajavaara P: Tutki ja kirjoita. Otava, Helsinki 2007.
- Hirsjärvi S & Hurme H: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsingin yliopisto, Helsinki 2004.
- Hulkko L & Tossavainen P: Työttömyys ennen ja nyt. Teoksessa: Pärnänen A & Okkonen K-M (toim.): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus, Helsinki 2009, 182–199.
- Julkunen R & Päärnäinen A: Uusi ikäsopimus. Kopijyvä kustannus Oy, Jyväskylä 2005.
- Julkunen, R: Kuusikymmentä ja työssä. Kopijyvä kustannus Oy, Jyväskylä 2003.
- Julkunen R: Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere 2008.
- Kasvio A & Huuhtanen P: Työ ja työntekijät. Työelämän kehityssuunnat teollisuusmaissa. Teoksessa: Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio A, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J & Tossavainen A (toim.): Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2006, 7–30.
- Kasvio A & Virtanen S: Työ ja työntekijät. Työvoima ja sen käyttö Suomessa. Teoksessa: Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio A, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J & Tossavainen A (toim.): Työ ja terveys Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2006, 30–47.
- Kiander J & Lönnqvist H: Hyvinvointivaltio, sosiaalipolitiikka ja taloudellinen kasvu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2002.
- Kokko S & Valtonen H: Kunnat ja vanhuspalveluiden pitkäaikaishoidon rakennemuutokset. Yhteiskuntapolitiikka 73 (2008):1, 12–23.
- Laine M, Wickström G, Pentti J, Elovainio M, Kaarlela-Tuomaala A, Lindström K, Raitoharju R & Suomala T: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

- Lehto, A-M: Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa: Pärnänen A & Okkonen K-M (toim.): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus, Helsinki 2009, 121–145.
- Lehto, A-M & Sutela H: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki 2008.
- Lehto, A-M: Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: Kasvio A & Tjäder J (toim.): Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki 2007, 93–105.
- Lehto, A-M : Työolotutkimus: suomalaisen työelämän muutokset 20 vuoden periodilla tarkasteltuna. Teoksessa: Peltomäki P, Husman Kaj, Järvisalo J, Laine A & Lamberg, M E (toim.): 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos, Helsinki 1999, 59–68.
- Marjala P: Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto, Oulu 2009.
- Pekka T, Forma P & Saarinen A: Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla vuonna 2008. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 5/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Pekkarinen L, Sinervo T, Elovainio M, Noro A, Finne-Soveri H & Laine J: Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Aiheita 11/2004. Stakes, Helsinki.
- Saari P: Työssä jaksamisen eväät. Kirjoituskilpailun satoa työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari P, Harkonmäki K & Väänänen J: Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003 – 2006. Kuntatyö 2010 –tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Schaufeli W & Bakker A: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (2004), 293–315.
- Schaufeli W & Enzmann D: The burnout companion to study & practice. A critical analysis. Taylor & Francis, London 1998.
- Schaufeli W, Salanova M & Gonzalez-Roma V & Bakker A: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* 3 (2002), 71–92.
- Siltala J: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Helsinki 2004.
- STM: Sosiaaliturvan suunta 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 21(2004). Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Szebehely M: Care as Employment and Welfare Provision – Child Care and Elder Care in Sweden at the Dawn of the 21st Century. Teoksessa: Dahl H M & Rask Eriksen T (toim.): Dilemmas of Care in the Nordic Welfare State. Ashgate Publishing, England 2005, 80-88.
- Työterveyslaitos (2009) Tykytoiminta.
<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykytoiminta/>> Luettu 7.10.2009.
- Utriainen K: Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto, Oulu 2009.
- Voutilainen P, Kauppinen S, Heinola R, Finne-Soveri H, Sinervo T, Kattainen E, Topo P & Andersson S: Katsaus ikääntyneiden kotihoidon kehitykseen. Teoksessa: Heikkilä M & Lahti T (toim.): Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2007. Stakes, Helsinki, 154- 189.
- Ylinen S: Eettiset ongelmat gerontologisen sosiaalityön ”välitiloissa”. *Janus* 2 (2008): 16, 112–126.

Liite 1

Haastattelukysymykset

1. Työ ja työolot

1. Mitkä asiat työssäsi ovat muuttuneet työurasi aikana?
2. Kuvaile työpäivääsi työurasi alussa.
Minkälainen työpäiväsi on nykyään?
3. Onko työmäärässä tapahtunut muutoksia? Miten tämä on vaikuttanut työhösi?
4. Kuvaile työympäristöäsi työurasi alkupuolella.
Minkälainen se on nykyään?
5. Ovatko työsi vaatimukset muuttuneet työurasi aikana ja millaisiksi?
6. Minkälaista asiakastyö on ollut työurasi aikana?

2. Työorganisaatio- ja työyhteisö

1. Kuvaile työyhteisöä ja yhteistyötä työtovereiden kanssa työurasi alussa.
Millaista se on nykyään?
2. Miten johtaminen tai esimiestyö on näkyneet työpaikallasi?
3. Ovatko työyhteisö ja esimiestyö vaikuttaneet työhösi ja työhyvinvointiisi jollakin tavalla?
Miten?

3. Ammatillinen osaaminen, työssä kehittyminen ja vaikutusmahdollisuudet

1. Onko sinulla ollut mahdollisuus kehittyä työssäsi? Miten tämä on näkynyt?
2. Koetko, että olet voinut vaikuttaa työhösi riittävästi? Miten tämä on näkynyt työssäsi?

4. Työntekijän hyvinvointi

1. Minkälaisia asioita pidät työssäsi tärkeinä? Miten nämä asiat ovat toteutuneet työssäsi?
2. Mitkä tekijät ovat kuormittaneet työssäsi eniten (työuran alussa <-> nykyään)?
3. Mitkä tekijät ovat auttaneet jaksamaan?
4. Koetko, että työhyvinvoinnissasi on tapahtunut muutosta? Miten kuvailisit sitä? Onko tämä vaikuttanut työhösi? Miten?
5. Koetko, että olet aina viihtynyt työssäsi? Mitkä asiat mielestäsi ovat vaikuttaneet tähän eniten?

Strategialähtöisyys ja työhyvinvoinnin edistämistoimet erikokoisissa kunnissa

Risto Kaartinen

Johdanto

Kunnille työhyvinvoinnin edistämistoimet ovat rahaa, aikaa ja työpanosta vaativia investointeja, joista hyöty karttuu osin välittömästi ja osin vasta pitkän ajan kuluttua. Ensinnäkin kunnilla on mahdollisuus kustannussäästöihin, jos paremman työhyvinvoinnin myötä sairauspoissaolot vähentyvät ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus laskee. (Ojala & Ahonen 2003.) Mahdollisten saavutettavien kustannussäästöjen mittakaavasta kertoo se, että sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen arvioidaan muodostavan vuosittain 26 miljardin euron kuluerän Suomen kansantaloudelle (Aura ym. 2010). Toiseksi työhyvinvoinnin edistämisen hyödyksi on nähty koko organisaation tuottavuuden kasvu, kun tehokkaan työajan määrä kasvaa yksilöä kohden. Tyytyväinen työntekijä on myös tyytymätöntä työntekijää tuottavampi. Työhyvinvoinnin kasvu luo myös positiivista työnantajakuvaa, helpottaa työvoimasta kilpailua ja parantaa palvelutasoa. (Ojala & Ahonen 2003.) Kunnan ohella työhyvinvoinnin edistämisestä hyötyvät työntekijät, jotka pystyvät jatkamaan työuraansa ja välttävät työkyvyttömyyden, jolloin palkkatulot muodostuvat suuremmiksi ja eläkettä karttuu runsaammin. Myös mielekkäämpi työympäristö ja katkeamaton tulo työssäoloaikana hyödyttävät työntekijää. Valtio ja kunnat keräävät enemmän verotuloja, jos työntekijät säästävät työkyvyttömyydeltä ja jatkavat työelämässä omaan henkilökoh- taiseen eläkeikänsä tai sen yli. Ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuu myös merkittäviä kustannuksia eläkejärjestelmälle.

Työhyvinvointi rakentuu kullekin työntekijälle yksilöllisellä tavalla. Huolimatta eroavuuksista yksilöissä ja työyhteisöissä työhyvinvoinnin haasteiksi ja onnistumisiksi muodostuvat usein teemat, jotka toistuvat yksiköstä, osastosta ja kuntatyönantajasta toiseen. Voimakkaimmin kunta- alan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksissa toistuvat kertomukset kiireestä, ongelmista tiedonkulussa ja hyvästä osaamisesta sekä työkyvystä (Kuntien eläkevakuutus 2010).

Aura ym. (2010) ovat määritelleet organisaation strategisen hyvinvoinnin tarkoittavan ”henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin huomioimista osana liiketoiminnan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteita. Se on suunnitelmallista toimintaa, jolle on määritelty tavoitteet, vastuut, resurssit ja jota seurataan säännöllisin mittauksin yritys- ja yksilötasolla. Strategisella hyvinvoinnilla on selkeä vaikutus henkilöstötuottavuuteen ja sen kautta liiketoiminnan kannattavuuteen.” Tässä tutkimuksessa strategialähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen tarkoittaa sitä, että kuntaorganisaatio ymmärtää työhyvinvoinnin merkityksen toiminnalleen ja sitoutuu jatkuvaan työhyvinvoinnin seurantaan ja dokumentointiin. Kuntaorganisaatiolle työhyvinvoinnin kehittäminen on strategi-

sesti merkityksellistä, jos työhyvinvointiin panostaminen on sille strateginen valinta ja poliittiset päättäjät suhtautuvat työhyvinvoinnin edistämistoimiin myönteisesti. Toimiva työhyvinvoinnin seuranta ja dokumentointi edellyttää kunnalta mittareita ja ohjausjärjestelmiä. Osa strategialähtöisyyttä on myös se, että työhyvinvoinnin edistämistoimille on asetettu kunnissa konkreettisia päämääriä, joihin pyritään ja edistämistoimien tuloksellisuutta mitataan.

Kunta-alan tilanne on mielenkiintoinen, sillä työhyvinvoinnin kehittämistoiminta on verrattuna valtioon vähäisempää ja yksityiseen sektoriin runsaampaa (Saari ym. 2008; Ylöstalo & Jukka 2009). Kunta-alan ongelmana työhyvinvoinnin kehittämisessä on heikko strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja euromääräisesti vähäiset investoinnit työhyvinvoinnin kehittämiseen (Aura ym. 2010). Tässä teoksessa Forma esittelee strategisten mittareiden ja ohjausjärjestelmien yleistymistä kuntaorganisaatioissa. Hänen artikkelistaan käy ilmi, että strategiset mittarit ja ohjausjärjestelmät ovat varsin tasaisesti yleistyneet ja myös työhyvinvointiin panostaminen nähdään kunnissa entistä useammin strategisena valintana.

Tässä artikkelissa tarkastellaan, miten erot kuntien työhyvinvoinnin edistämistoimien määrässä ovat yhteydessä työhyvinvoinnin strategialähtöisyyteen. Onko työhyvinvoinnin edistämistoimia runsaasti tekeissä kunnissa työhyvinvoinnin kehittäminen strategialähtöisempää kuin kunnissa, joissa on tehty vähän edistämistoimia? Jos eroja löytyy, kuinka suuria ne ovat? Näkyvätkö erot strategialähtöisyydessä yhtä voimakkaina työhyvinvoinnin kehittämisen eri osa-alueilla? Keskittyvätkö eroavuudet joihinkin tiettyihin strategialähtöisyyden osatekijöihin?

Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tutkitut kunnat on jaettu työntekijämääränsä mukaisesti eri kokoluokkiin. Suuriksi kunniksi on luokiteltu kunnat, joissa työskenteli vuoden 2009 lopussa yli 900 Kuntien eläkevakuutuksen vakuuttamaa työntekijää. Keskikokoisiksi kunniksi luokiteltiin kunnat, joissa työskentelee 300–900 vakuutettua ja pieniksi kunniksi kunnat, joissa työskentelee alle 300 työntekijää.

Kuntien työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden määrää tiedusteltiin vastaajilta kysymyksellä ”Kuinka paljon kunnassanne on tehty kahden viime vuoden aikana seuraavia asioita tai toimenpiteitä?”, jota seurasi 28 erillistä kysymystä (ks. taulukko 1). Tässä artikkelissa nämä 28 kysymystä toimivat neljän työhyvinvoinnin edistämistä kuvaavan summamuuttujan osioina. Neljä summamuuttujaa ovat organisaation kehittäminen, työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittäminen, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen sekä työympäristön kehittäminen. Summamuu-
tujan arvo määrittyi sen osioiden keskiarvona. Kysymyksiin oli mahdollista vastata, että kehittämistoimenpidettä oli tehty paljon, jonkin verran tai ei lainkaan. Suurimman arvonsa summamuuttuja sai, jos kaikkia summamuuttujaan kuuluvia alueita oli edistetty paljon. Vastaavasti muuttuja sai pienimmän arvonsa, jos summamuuttujaan liittyviä kehittämistoimenpiteitä ei ollut tehty lainkaan viimeisen kahden vuoden aikana. Summamuu-
tujista ainoastaan työyhteisötaitojen ja osaaminen -summamuuttujan reliabiliteettia kuvaava Cronbachin alfan arvo jäi hieman matalaksi, mutta sekin kelpuutettiin tarkasteluihin mukaan. Taulukossa 1 on esitelty paljon työhyvinvoinnin edistämistoimintaa tehneiden osuudet kokoluokittain.

Taulukko 1. Paljon työhyvinvointia kehittäneiden osuus kokoluokittain, %.

Summamuuttuja Kysymykset		Paljon kehittävien osuudet		
		pienet kunnat	keskikokoiset kunnat	suuret kunnat
Organisaation kehittäminen ($\alpha = 0,76$)	johtamisen ja esimiestyön kehittäminen	5	26	67
	yhteistyön parantaminen ja lisääminen	11	19	47
	työaikojen joustavuuden parantaminen	8	12	7
	työjärjestelyjen joustavuuden lisääminen	8	8	9
	työn suunnittelun parantaminen	7	4	19
	työn tavoitteiden selkeyttäminen	14	8	32
	tiedonvälityksen tehostaminen	18	19	37
	muutosten ja kriisien hallinnan kehittäminen	4	11	35
	kiireen ja aikapaineen vähentäminen	1	3	2
Työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittäminen ($\alpha = 0,53$)	tiimityön ja työyhteisöjen kehittäminen	5	12	26
	ammattitaitoa parantava koulutus	11	19	43
	työvälineiden käyttökoulutus	15	14	26
	vuorovaikutustaitoja kehittävä koulutus	0	10	17
	työhön perehdytys	5	8	15
Terveiden ja toimintakyvyn edistäminen ($\alpha = 0,72$)	liikuntatoiminnan järjestäminen tai tukeminen	22	32	57
	muiden harrastusmahdollisuuksien tarjoaminen	4	6	15
	terveellisten ravintottumusten edistäminen ja tupakoinnin ja alkoholinkäytön vähentäminen	7	6	17
	lääkinnällinen kuntoutus (ASLAK, TYK tms.)	7	12	19
	uudelleensijoittaminen	3	4	28
	ammatillinen kuntoutus (uudelleen koulutus, työkokeilu)	1	3	25
Työympäristön kehittäminen ($\alpha = 0,82$)	ergonomian parantaminen	16	14	49
	työtilojen ja työvälineiden toimivuuden parantaminen	19	12	32
	työturvallisuuden parantaminen	12	11	44
	työtilojen ilman laatutekijöiden, lämpö- ja kosteusolojen parantaminen	25	19	44
	haitallisilta aineilta, melulta ja säteilyltä suojautuminen	10	3	17
	fysisen väkivallan uhan vähentäminen	3	14	30
	henkisen väkivallan uhan vähentäminen	1	10	34

Kunnat jaettiin suurien, keskikokoisten ja pienten kuntien sisällä runsaasti ja vähän työhyvinvoinnin eri edistämistoimenpiteitä tehneisiin kuntiin kunkin neljän summamuuttujan arvojen perusteella (ks. taulukko 2). Vähän työhyvinvoinnin edistämistoimia tehneiden määrittäväksi arvoksi muodostui arvo, joka sitä pienempien havaintoarvojen kanssa oli kumulatiivisesti lähimpänä keskimmäistä havaittua arvoa. Havainnot kussakin kokoluokassa pyrittiin siis jakamaan kehittämisen määrän mukaan suurin piirtein samankokoisiin osiin.

Taulukko 2. Kuntien jakaantuminen runsaasti ja vähän työhyvinvointia kehittäneisiin.

	pienet kunnat		keskikokoiset kunnat		suuret kunnat	
	runsaasti kehittämistä	vähän kehittämistä	runsaasti kehittämistä	vähän kehittämistä	runsaasti kehittämistä	vähän kehittämistä
Organisaation kehittäminen	55 % (n = 41)	45 % (n = 33)	45 % (n = 33)	55 % (n = 33)	54 % (n = 29)	46 % (n = 25)
Työyhteisötaitojen ja osaaminen kehittäminen	50 % (n = 37)	50 % (n = 37)	37 % (n = 27)	63 % (n = 46)	54 % (n = 29)	46 % (n = 25)
Terveyden ja toiminta- kyvyn edistäminen	45 % (n = 33)	44 % (n = 41)	62 % (n = 45)	38 % (n = 28)	39 % (n = 21)	61 % (n = 33)
Työympäristön kehittäminen	64 % (n = 47)	36 % (n = 26)	73 % (n = 53)	27 % (n = 20)	52 % (n = 28)	48 % (n = 21)

Kokoluokittaista toimeliaisuustarkastelua käytetään, koska muuten runsaasti kehittävät kunnat olisivat painottuneet suuriin kuntiin, jossa kehitystyötä tehdään enemmän (vrt. Kauppinen 2005; ks. myös taulukko 1). Suurten kuntien runsaampi kehittäminen selittyy sillä, että niissä on henkilöstöä ja työyksiköitä enemmän kuin pienissä kunnissa, joten siellä on myös enemmän tilausta työhyvinvoinnin erimuotoiselle kehittämiselle ja toisaalta käytössä on pieniä kuntia enemmän resursseja edistämistoimintaan sekä työhyvinvoinnin strategiseen suunnitteluun ja seurantaan. Se kuinka paljon työhyvinvoinnin edistämistä luokat ”runsaasti” tai ”vähän” kunkin kunnan kohdalla käsittävät, on suhteellisesti riippuvainen kunnan koosta. Esimerkiksi jos pienessä kunnassa on tehty runsaasti organisaation kehittämistä, siellä on tehty enemmän kehittämistoimia kuin vähän kehittämistä tehneissä suurissa kunnissa. Nämä runsaasti organisaatiota kehittäneet pienet kunnat ovat keskimäärin kehittäneet yhdeksästä kysytystä kysymyksestä yhtä paljon, seitsemää jonkin verran ja yhtä ei lainkaan.

Kuntien henkilöstövastaaville esitetyt kysymykset työhyvinvoinnin kehittämisen strategialähtöisyydestä jakautuvat kahteen ryhmään (ks. taulukko 3). Neljä kysymyksistä ja väittämistä kuvaa edistämistoimien taustalla olevaa strategialähtöisyyttä yleisellä tasolla eli työhyvinvoinnin kehittämisen suunnitelmallisuutta, syvyyttä ja merkityksellisyyttä kunnalle. Loput 11 kysymystä kuvaavat mittareita ja ohjausjärjestelmiä, joita kunnilla on käytössään ohjaamassa konkreettisia työhyvinvoinnin edistämistoimia. Taulukossa 3 on listattuna työhyvinvoinnin strategialähtöisyyttä kartoittavat kysymykset ja ne vastausvaihtoehdot, jotka viittaavat jatkuvaan strategialähtöisyyteen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Taulukko 3. Työhyvinvoinnin strategialähtöisyyttä kartoittavat kysymykset ja strategialähtöisyyttä osoittavat vastausvaihtoehdot.

	Strategialähtöisyyttä kartoittavat kysymykset	Strategialähtöisyyttä osoittavat vastausvaihtoehdot
Työhyvinvoinnin strategialähtöisyys yleisesti	Onko kunnassanne tehdyillä työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteillä ollut etukäteen määriteltyjä konkreettisia tavoitteita?	kyllä
	Arvioidaanko kunnassanne tehtyjen työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden vaikutuksia?	kyllä, säännöllisesti
	Minkälainen suhtautuminen poliittisilla päättäjillä on työhyvinvoinnin edistämistoimintaan?	hyvin positiivinen; melko positiivinen
	Työhyvinvointiin panostaminen on kunnassamme tehty selkeä strateginen valinta	täysin tai osin samaa mieltä
Työhyvinvoinnin mittarit ja ohjausjärjestelmät	Käytetäänkö kunnassanne henkilöstökertomusta (henkilöstötilinpäätös tms.)?	kyllä, säännöllisesti
	Tehdään sairauspoissaolojen seurantaa	kyllä, säännöllisesti
	Tehdään työhyvinvointia ja/tai työkykyä kartoittavia kyselyitä	kyllä, säännöllisesti
	Tehdään terveystarkastuksia kohdennetuille ryhmille	kyllä, säännöllisesti
	Tehdään työtapaturmien tilastointia	kyllä, säännöllisesti
	Arvioidaan työtapaturmavaaroja	kyllä, säännöllisesti
	Järjestetään fyysisen kunnon testausta	kyllä, säännöllisesti
	Kartoitetaan henkilöstön osaamista (osaamiskartoitus)	kyllä, säännöllisesti
	Henkilöstöstrategia, henkilöstöpoliittinen suunnitelma tms.	on käytössä
	Työhyvinvointiohjelma tai -suunnitelma	on käytössä
	Tasapainotettu mittaristo, Balanced Score Card /BSC	on käytössä

Tulokset-osiossa on raportoitu vain ne kysymykset, joissa löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja runsaasti ja vähän edistämistoimenpiteitä tehneiden kuntien strategialähtöisyydessä. Analyysimenetelmänä erojen määrittelyssä käytettiin khii²-testiä. Tulokset käydään seuraavassa luvussa lävitse kokoluokittain. Kuvioissa on esitelty strategialähtöisyyttä kuvastavan vastausvaihtoehdon prosentuaalinen jakautuminen runsaasti ja vähän kehittämistoimintaa tehneissä kunnissa.

Tulokset

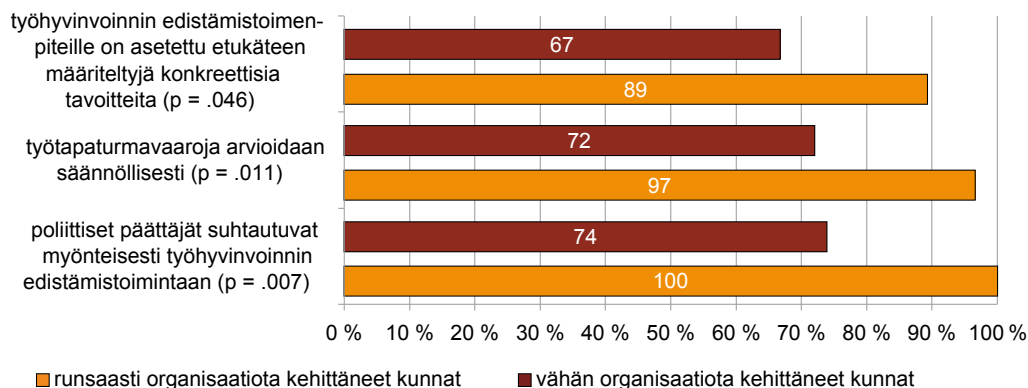
Suuret kunnat

Suurissa kunnissa runsaasti tai vähän organisaation kehittämistä tehneiden välillä merkittävin ero strategialähtöisyydessä on se, minkälainen suhtautuminen kunnan poliittisilla päättäjillä on työhyvinvoinnin edistämistoimintaan (kuvio 1). Kaikissa niissä suurissa kunnissa, joissa on paljon

organisaation kehittämistä, poliittiset päättäjät suhtautuvat pelkästään myönteisesti työhyvinvoinnin edistämistoimintaan. Vähän organisaatiotaan kehittäneissä suurissa kunnissa poliittisilla päättäjillä on myönteinen suhtautuminen työhyvinvoinnin edistämistoimiin harvemmin. Näiden kuntien henkilöstövastaavista 75 prosenttia pitää kunnallispoliitikoiden suhtautumista asiaan positiivisena. Mielenkiintoista on, että poliittisten päättäjien suhtautumisessa työhyvinvoinnin edistämistoimiin ei muun kokoisissa kunnissa tai muissa työhyvinvoinnin kehittämistoiminnassa eroa runsaasti ja vähän edistämistoimenpiteitä tehneiden kesken.

Runsaasti organisaatiotaan kehittäneistä suurista kunnista 89 prosentilla on työhyvinvoinnin edistämistoimille asetettu tavoitteita. Niissä suurissa kunnissa, joissa on ollut vähemmän toimeliaisuutta organisaation kehittämisessä, 67 prosentilla on etukäteen asetettuna konkreettisia tavoitteita edistämistoimilleen.

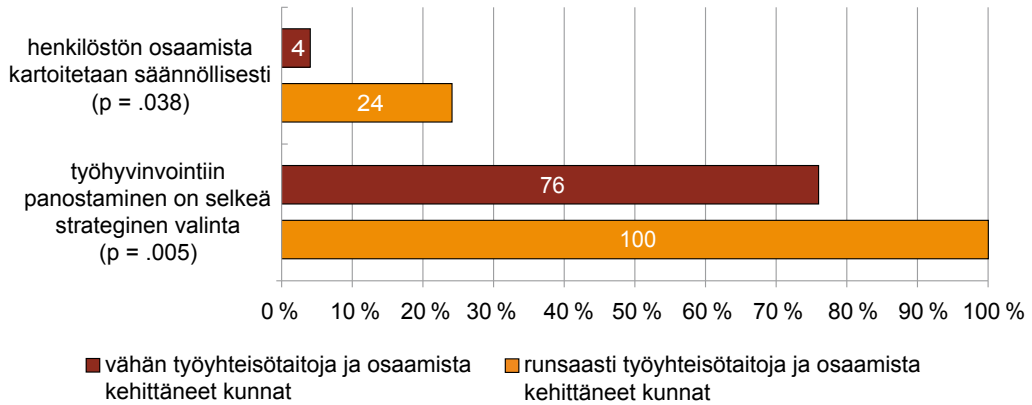
Kuvio 1. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän organisaatiotaan kehittäneissä suurissa kunnissa, %.



Suurissa kunnissa työyhteisötaitoja ja osaamista runsaasti kehittäneistä kaikki kertovat, että työhyvinvointiin panostaminen perustuu kunnassa tehtyyn selkeään strategiseen valintaan (kuvio 2). Vastaavasti vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneistä 76 prosentilla työhyvinvointiin panostaminen on ollut selkeä strateginen valinta.

Osaamisen kartoittaminen ei ole yleistä suurissa kunnissa, sillä niistä vain 15 prosenttia tekee kartoituksia. Tosin pienissä ja keskikokoisissa kunnissa vielä harvempi tekee säännöllisiä osaamiskartoituksia. Pienistä näin tekee 3 prosenttia ja keskikokoisista 6 prosenttia. Suurissa kunnissa osaamiskartoituksen säännöllisestä toteuttavista löytyy tilastollisesti merkitsevä ero runsaasti ja vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittävien väliltä. Runsaasti tätä osa-aluetta kehittäneistä suurista kunnista vajaa neljännes kertoo kartoittavansa henkilöstön osaamista säännöllisesti. Vähän työyhteisötaitoja ja osaamista edistäneissä suurissa kunnissa henkilöstön osaamiskartoitukset ovat vähäisiä, sillä vain 4 prosenttia tekee niitä säännöllisesti, mikä siis vastaa pienempien kokoluokkien aktiivisuutta.

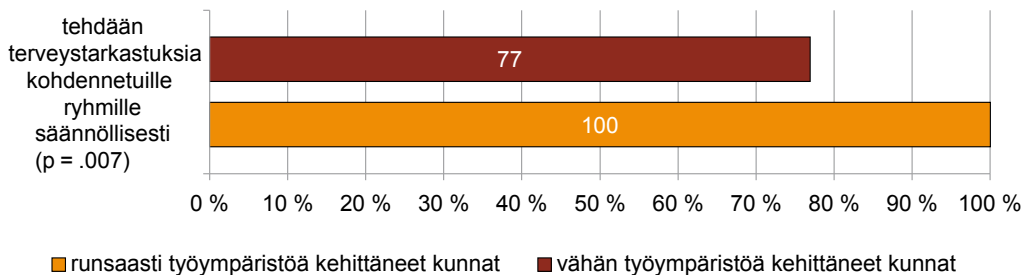
Kuvio 2. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneissä suurissa kunnissa, %.



Suurissa kunnissa työntekijöiden työkykyä ja terveyttä runsaasti ja vähän edistävien organisaatioiden välillä ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja työhyvinvoinnin strategialähtöisyyttä kuvaavissa tekijöissä.

Työympäristön kehittämistoimintaa runsaasti ja vähän tehneissä suurissa kunnissa työhyvinvointitoiminnan strategialähtöisyyden osa-alueissa ei juuri ole eroa. Ainoa mainittava ero on siinä, tehdäänkö kohdennetuille ryhmille säännöllisiä terveystarkastuksia. Kaikki työympäristöä runsaasti kehittäneet suuret kunnat kertovat tekevänsä kohdennetuille ryhmille säännöllisesti terveystarkastuksia. Vähän kehittämistyötä tehneistä kunnista 77 prosenttia kertoo suorittaneensa niitä säännöllisesti.

Kuvio 3. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työympäristöä kehittäneissä suurissa kunnissa, %.

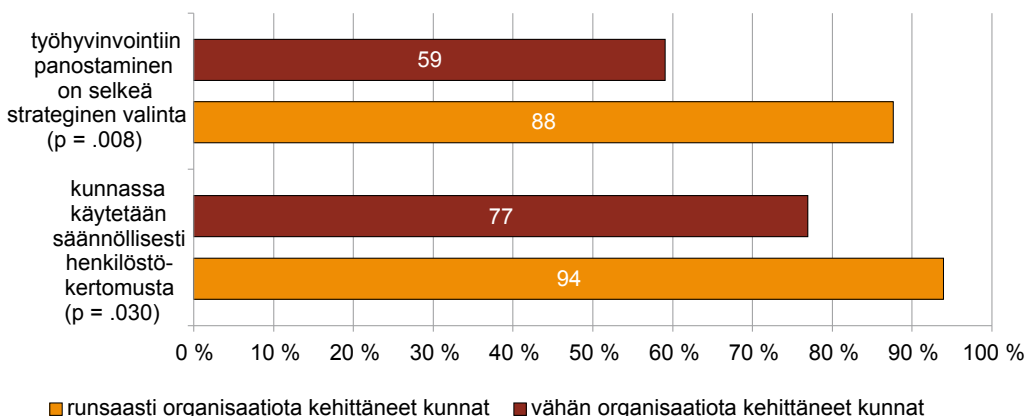


Keskikokoiset kunnat

Keskikokoisissa kunnissa on suuria tai pieniä kuntia vähemmän eroja työhyvinvoinnin strategialähtöisyyttä kuvaavissa tekijöissä, tekipä kunta runsaasti tai vähän organisaationsa kehittämistä. Selkein ero runsaasti tai vähän organisaatiota kehittävien välillä kuitenkin on siinä, onko työhyvinvointiin panostaminen kunnalle selkeä strateginen valinta (kuvio 4). Runsaasti organisaation kehittämistyötä tehneistä 88 prosenttia ilmoittaa, kunnassa työhyvinvointiin panostamisen olevan selkeä strateginen valinta. Vähemmän kehittämistyötä tekevistä vastaavasti ilmoittaa 59 prosenttia.

Keskikokoisissa kunnissa henkilöstökertomuksen tai henkilöstötilinpäätöksen tekeminen on yleisempää runsaasti organisaation kehittämistä tehneissä kuin vähemmän sitä tehneissä kunnissa. Runsaasti organisaation kehittämiseen panostavista 94 prosentilla on käytössään säännöllisesti tehtävä henkilöstökertomus. Niistä keskikokoisista kunnista, joissa on vähän organisaation kehittämistä, 77 prosenttia ilmoittaa säännöllisestä henkilöstökertomuksen käytöstä, joten niistäkin useimmat käyttävät henkilöstökertomusta.

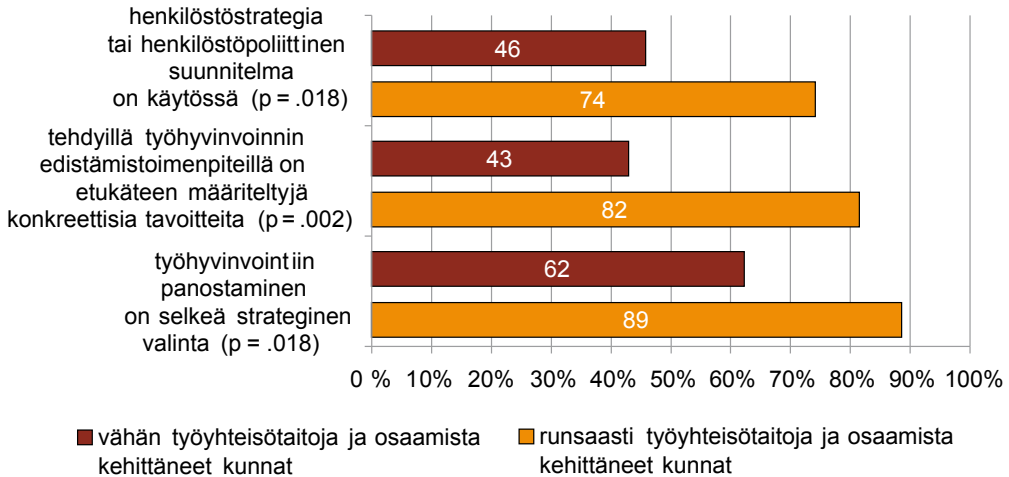
Kuvio 4. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän organisaatiotaan kehittäneissä keskikokoisissa kunnissa, %.



Työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämistä eri määrin tekevissä keskikokoisissa kunnissa työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä isoin ero on siinä, onko työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteille asetettu tavoitteita (kuvio 5). Työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämiseen runsaasti panostavista keskikokoisista kunnista 82 prosentilla on etukäteen määriteltäviä konkreettisia tavoitteita, joihin työhyvinvoinnin edistämistoimilla pyritään. Jos saman kokoisessa kunnassa on tehty vähemmän kehittämistoimia, siellä tavoitteellisuus on lähes puolet harvinaisempaa. Näistä keskikokoisista kunnissa vain 43 prosenttia kertoo edistämistoimenpiteille asetetun etukäteen määriteltäviä tavoitteita.

Runsaasti työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneissä keskikokoisissa kunnissa työhyvinvointiin panostaminen on hyvin usein selkeä strateginen valinta. Näistä kunnista 89 prosenttia kertoo työhyvinvointiin panostamisen perustuvan strategiseen valintaan. Vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneistä kunnissa sitoutuneisuudesta strategiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen kertoo kyllä enemmistö, 62 prosenttia, mutta tilastollisesti merkitsevästi harvempi kuin runsaasti työyhteisötaitoja ja osaamista edistävillä keskikokoisilla kunnilla.

Kuvio 5. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työyhteisötaitoja ja osaamista edistäneissä keskikokoisissa kunnissa, %.



Keskikokoisilla kunnilla myös henkilöstöpoliittisen strategian tai suunnitelman laatimisen yleisyys kulkee samansuuntaisesti kuin osaamisen ja työyhteisötaitojen edistäminen. Runsaasti työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneistä henkilöstöstrategiaa käyttää 74 prosenttia, kun vähemmän kehittäneistä näin tekee 46 prosenttia.

Keskikokoisissa kunnissa työntekijöiden työkykyä ja terveyttä runsaasti tai vähän kehittäneiden kuntien välillä ei ollut merkitseviä eroja työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä. Myöskään keskikokoisten kuntien työympäristön kehittämisessä ei ollut löydettävissä tilastollisesti merkitseviä eroja strategialähtöisyyden osatekijöissä.

Pienet kunnat

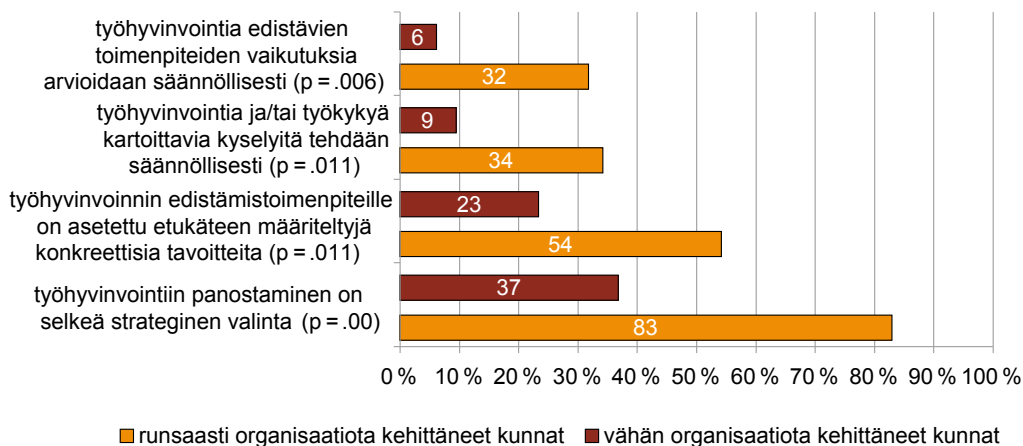
Pienissä kunnissa runsasta organisaation kehittämistä tehneistä kunnista 83 prosenttia kertoo työhyvinvointiin panostamisen olevan selkeä strateginen valinta (kuviot 6). Vähän organisaatiotaan kehittäneistä vain 37 prosenttia kertoo vastaavasta sitoutuneisuudesta strategiseen ajatteluun. Tämä on todella pieni osuus, sillä vähän organisaatiotaan kehittäneiden keskikokoisten ja suurten kuntien kohdalla strateginen sitoutuneisuus on huomattavasti yleisempää. Niistäkin enemmistö, 60–80 prosenttia, ilmoittaa työhyvinvointiin panostamisen olevan selkeä strateginen valinta.

Keskimäärin kaikista kyselyn vastanneista kunnista 54 prosenttia kertoo, että niillä on työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteille ennalta määriteltäviä tavoitteita. Etukäteen asetettujen konkreettisten tavoitteiden yleisyys vaihtelee merkittävästi kuntakoon mukaan. Pääsääntöisesti suuret kunnat asettavat useammin tavoitteita työhyvinvoinnin edistämistoimilleen kuin kahden niistä pienemmän kokoluokan kunnat. Pienissä kunnissa vähän organisaatiotaan kehittäneistä 23 prosentilla on työhyvinvoinnin edistämistoimille konkreettisia tavoitteita. Paljon organisaation kehittämistyötä tehneistä on yli kaksi kertaa useammalla, 54 prosentilla, konkreettisia tavoitteita, joihin pyritään.

Pienissä kunnissa runsaasti organisaatiotaan kehittäneistä 32 prosenttia arvioi tehtyjen työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteiden vaikutuksia säännöllisesti. Vähemmän organisaatiotaan kehittäneistä vain 6 prosenttia arvioi tekemiään toimenpiteitä. Vertailun vuoksi mainittakoon, että keskikokoisissa kunnissa vähän kehittävästä 20 prosenttia ja paljon kehittävästä 27 prosenttia arvioi työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteitään säännöllisesti.

Eri määrien organisaationsa kehittämistä tehneissä pienissä kunnissa eroksi muodostuu hyvin konkreettinen strategialähtöisyyden osatekijä, tehdäänkö työhyvinvointia tai työkykyä kartoittavia kyselyitä säännöllisesti. Organisaatiota runsaasti kehittäneistä 34 prosenttia toteuttaa tällaisen kyselyn säännöllisesti. Vain 9 prosentilla vähän kehittämistyötä tehneistä on säännöllisiä työhyvinvointi- tai työkykykyselyitä.

Kuvio 6. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän organisaatiotaan kehittäneissä pienissä kunnissa, %.



Pienissä kunnissa osaamisen ja työyhteisötaitojen kehittämistä eri määrien tehneissä erot strategialähtöisyydessä eivät ilmene lainkaan työhyvinvoinnin mittareiden tai ohjausjärjestelmien yleisyydessä, vaan ne ilmenevät vain kunnan strategialähtöisyyttä yleisesti kuvaavissa tekijöissä (kuvio 7). Näitä tekijöitä ovat työhyvinvoinnin edistämistoiminnan tavoitteellisuus, työhyvinvointiin panostamisen liittyminen strategiseen ajatteluun ja vaikuttavuusarviointien säännöllinen käyttäminen työhyvinvoinnin kehittämisessä.

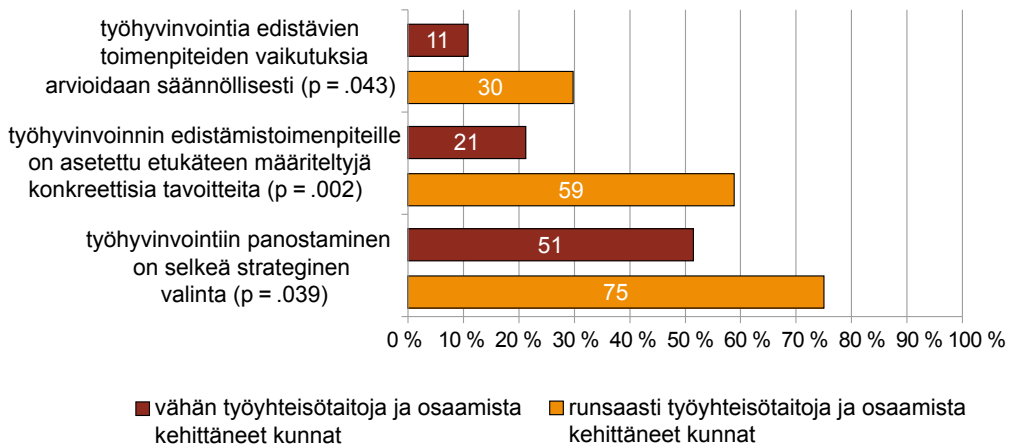
Vahvimmin pienten kuntien työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämistä erottelee tavoitteellisuus työhyvinvoinnin edistämisessä. Runsaasti työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneistä 59 prosentilla on asetettuna selviä tavoitteita, kun vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneistä vain 21 prosentilla on edistämistoimilleen tavoitteita. Runsaasti edistämistoimia tehneillä on siis lähes kolme kertaa useammin määriteltynä konkreettinen tavoite, johon ne kehittämisellä tähtäävät.

Työhyvinvointiin panostamista kunnassaan selkeänä strategisena valintana pitää puolet niistä pienistä kunnista, jotka ovat työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämisessään osoittaneet

vähäistä toimeliaisuutta. Kolme neljästä runsaasti kehittämistoimintaa tehneistä kertoo työhyvinvointiin panostamisen olevan selkeä strateginen valinta.

Vähemmän yleistä, sekä runsaasti että vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneille kunnille, on työhyvinvoinnin edistämistoimien vaikutuksien säännöllinen arviointi. Runsasta työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämistä tehneistä vain 30 prosenttia kertoo säännöllisistä vaikuttavuusarvioinneista, mutta vähän näitä kehittäneistä pienistä kunnista huomattavasti harvempi, vain 11 prosenttia, kertoo vastaavasta säännöllisyydestä vaikuttavuusarvioinneissaan.

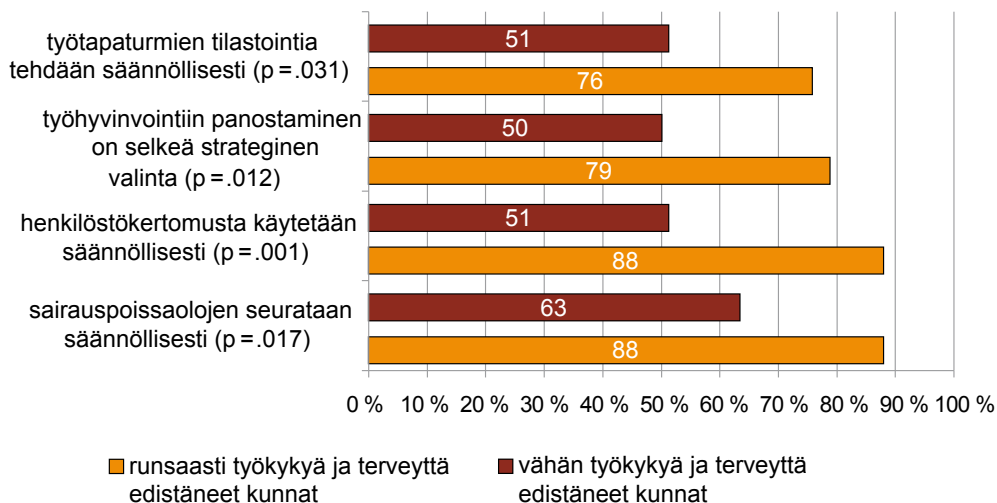
Kuvio 7. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneissä pienissä kunnissa, %.



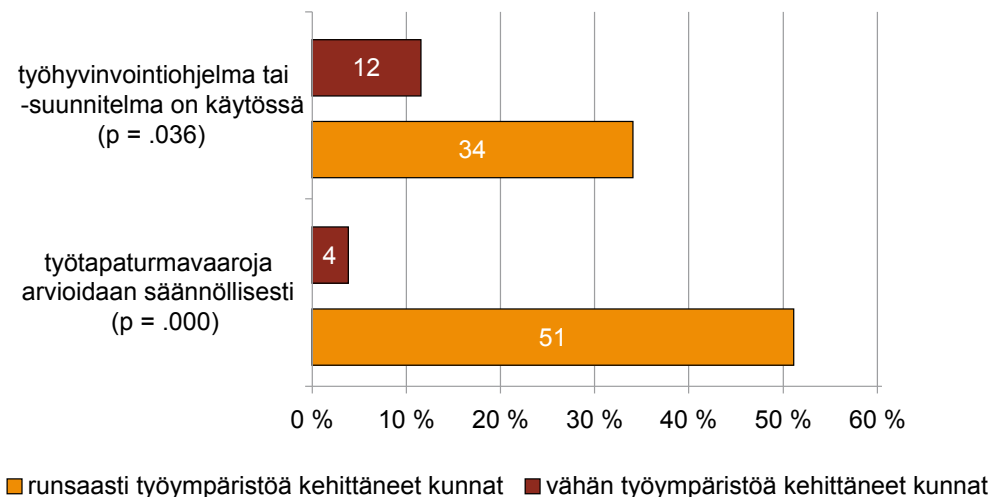
Kun pienissä kunnissa tehdään vähän henkilöstön työkyvyn ja terveyden edistämistoimenpiteitä, niistä noin puolessa tilastoidaan työtapaturmia säännöllisesti, tehdään säännöllistä henkilöstökertomusta ja on sitouduttu työhyvinvoinnin edistämiseen strategisella tasolla (kuvio 8). Sairauspoissaolojen säännöllinen seuranta on vähemmän edistämistyötä tehneissä pienissä kunnissa hieman yleisempää, sillä 63 prosenttia niistä seuraa säännöllisesti sairauspoissaolojaan. Vastaavasti runsaasti työkykyyn ja terveyden edistämistä tehneissä pienistä kunnista 76 prosenttia tilastoi säännöllisesti työtapaturmiaan, 79 prosenttia pitää panostamista työhyvinvointitoimintaan strategisena valintana, 88 prosenttia käyttää säännöllisesti henkilöstökertomusta ja 88 prosenttia tekee säännöllistä sairauspoissaolojen seurantaa.

Pienissä kunnissa vähän työympäristöä kehittäneistä vain 12 prosentilla on käytössään työhyvinvointiohjelma tai -suunnitelma, ja niistä vain 4 prosenttia arvioi työtapaturmavaaroja säännöllisesti (kuvio 9). Paljon työympäristönsä kehittämiseksi tehneet pienet kunnat eivät nekään ole kovin aktiivisia työhyvinvointiohjelman tai -suunnitelman käyttäjiä tai kovin aktiivisia työtapaturmavaarojen säännöllisessä seuraamisessa, mutta niissä nämä toimet ovat kuitenkin selvästi yleisempiä kuin vähän kehittämistä tehneissä pienissä kunnissa. Runsaasti työympäristön kehittämistoimenpiteitä tehneistä 34 prosentilla on työhyvinvointiohjelma tai -suunnitelma käytössään, ja 51 prosenttia niistä arvioi työtapaturmavaaroja säännöllisesti.

Kuvio 8. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työkykyä ja terveyttä edistäneissä pienissä kunnissa, %.



Kuvio 9. Erot työhyvinvoinnin strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työympäristöä kehittäneissä pienissä kunnissa, %.



Yhteenveto ja pohdinta

Organisaatiotaan runsaasti ja vähän kehittäneiden kuntien erot strategialähtöisyydessä liittyvät usein siihen, millaista on yleinen suhtautuminen strategialähtöiseen työhyvinvoinnin edistämiseen kunnassa. Runsaasti organisaation kehittämistä tehneissä kunnissa on asetettu konkreettisia tavoitteita työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteille ja työhyvinvointiin panostaminen nähdään strategisena valintana useammin kuin kunnissa, joissa on tehty vain vähän organisaation kehittämistä. Pienissä kunnissa nämä erot strategialähtöisyyden osatekijöissä ovat yleisempiä ja erot selkeämpiä runsaasti ja vähän organisaatiotaan kehittäneiden välillä.

Henkilöstön työyhteisötaitoja ja osaamista runsaasti ja vähän kehittäneiden kuntien välillä eroja strategialähtöisyydessä löytyi pienissä ja keskikokoisissa kunnissa enemmän kuin suurissa kunnissa. Kaikkiaan kunnissa havaituista kahdeksasta erosta vain kaksi liittyi työhyvinvoinnin mittareiden ja ohjausjärjestelmien käytön yleisyyteen, kun loput kuusi liittyivät työhyvinvoinnin strategialähtöisyyttä yleisesti kuvaaviin tekijöihin. Runsaasti työyhteisötaitoja ja osaamista kehittäneissä kunnissa työhyvinvointiin panostaminen oli useammin kunnassa tehty selkeä strateginen valinta kuin kunnissa, jotka olivat tehneet vähemmän kehittämistä. Runsasta työyhteisötaitojen ja osaamisen kehittämistä tehneissä pienissä ja keskikokoisissa kunnissa oli yleisempää, että työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteille oli määritelty konkreettisia tavoitteita kuin vähäistä kehittämistä tehneissä kunnissa.

Eroja strategialähtöisyydessä runsaasti ja vähän työkykyä ja terveyttä edistäneissä kunnissa oli havaittavissa ainoastaan pienten kuntien luokassa. Myöskään työympäristön kehittämisessä keskikokoisten kuntien strategialähtöisyydestä ei löytynyt eroja ja suurissa kunnissakin eroja löytyi ainoastaan siinä, tehdäänkö kunnassa kohdennetuille ryhmille säännöllisiä terveystarkastuksia. Pienissä kunnissa eroja löytyi vain kahdesta strategialähtöisyyttä kuvaavasta tekijästä, joista etenkin työtapaturmavaarojen säännöllinen arviointi oli runsaasti työympäristön kehittämistä tehneissä kunnissa yleisempää kuin vähän kehittäneissä kunnissa.

Yhteensä tilastollisesti merkitseviä eroja strategialähtöisyydessä löytyi runsaasti ja vähän työhyvinvoinnin edistämistoimia tehneiden kuntien välillä 24 kappaletta. Eroja siis löytyi, mutta niitä oli sangen vähän, koska eroja strategialähtöisyydessä olisi voinut olla jo pelkästään kussakin kokoluokassa eri määrin työhyvinvointia kehittäneiden kuntien välillä 60 kappaletta. Vahvimmin eroja runsaasti ja vähän työhyvinvointiaan eri tavoin edistäneissä kunnissa on siinä, millaista on kuntien yleinen suhtautuminen työhyvinvoinnin strategialähtöiseen kehittämiseen. Etenkin kunnissa, joissa oli kehitetty runsaasti organisaatiota ja työyhteisötaitoja ja osaamista oli yleisempää, että työhyvinvointiin panostaminen on strateginen valinta ja työhyvinvoinnin edistämistoimille on asetettu konkreettisia tavoitteita. Kymmenen kaikista havaituista 24 erosta koski nimenomaan näitä kahta strategialähtöisyyden osatekijää. Vastaavasti erot erilaisten työhyvinvoinnin mittareiden ja ohjausjärjestelmien käytön yleisyydessä tulivat esille ainoastaan työympäristön ja henkilöstön toimintakyvyn ja terveyden kehittämistä runsaasti ja vähän tehneiden pienten kuntien välillä.

Tähän teokseen sisältyvästä Forman artikkelista käy ilmi, että entistä harvempi henkilöstövastaava uskoo työhyvinvoinnin edistämiseen tarkoitettujen varojen lisääntyvän kunnassaan. Tämä näkemys on ristiriidassa niiden mielipiteiden kanssa, joiden mukaan työhyvinvointiin tehtyjä panostuksia tulisi lisätä, koska ne tuottavan itsensä moninkertaisena takaisin (vrt. Aura 2010). Lähtitulevaisuudessa tullaan siis tuskin näkemään mitään nopeaa muutosta kuntien työhyvinvoinnin edistämässä ja strategialähtöisyydessä, jos odotukset resurssikehityksestä pitävät paikkansa.

Huolimatta siitä, lisätäänkö kunta-alalla resursseja työhyvinvoinnin kehittämiseen vai ei, niin myös nykyisiä työhyvinvoinnin kehittämistoimia pitäisi tarkastella lähemmin. Etenkin tehtyjen edistämistoimien laatua olisi syytä tarkastella. Artikkelissaan Forma huomioi myös, että vain hieman yli puolet henkilöstövastaavista pitää toteutettuja työhyvinvoinnin edistämistoimia tuloksellisina ja näkemys tuloksellisuudesta on aiempiin vuosiin nähden hivenen heikentynyt, vaikka kehittämistä on aiempaa enemmän ja sen taustalla on enemmän strategialähtöisyyttä. Sekä kuntien johdossa että tulevilla tutkimushankkeissa olisi syytä pohtia onko nykyisen kaltainen työhyvinvoinnin kehittäminen tehokasta ja miten kehittämistoimilla voitaisiin saada entistä paremmin toivottuja tuloksia aikaiseksi.

Kirjallisuus

- Aura O, Ahonen G ja Ilmarinen J: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Excenta Oy, Helsinki 2010.
- Kauppinen M: Miten käy palvelukyvyyn? Kuntien valmistautuminen väestömuutoksen vaikutuksiin: yhteistyö, uudistuvat palvelurakenteet ja työhyvinvointi kuntastrategian ytimiksi. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2005.
- Kuntien eläkevakuutus: Kunta-alan työsyke 2010. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Otala L ja Ahonen G: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Werner Söderström Oy, Porvoo 2003.
- Saari P, Forma P ja Väänänen J: Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008.
- Ylöstalo P ja Jukka P: Työolobarometri 2009. Työ- ja elinkeinohallinnon julkaisuja 34/2010. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010.

Miten eläkepoistumaan varaudutaan?

Tuomo Halmeenmäki

Kunta-alan työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen kiihtyy vuosi vuodelta. Vuosituhannen alussa eläkkeelle siirtyi vielä noin 10 000 henkeä vuosittain, mutta vuonna 2010 eläkkeelle siirtyjiä tulee olemaan jo noin 15 000 henkeä. Määrä nousee edelleen aina vuoteen 2015 asti, jolloin yli 17 000 henkeä siirtyy eläkkeelle kunta-alalta. (Halmeenmäki 2009, 4.)

Näin ollen joka kolmas kuntien ja kuntayhtymien työntekijä jättää työpaikkansa eläkkeelle siirtymisen vuoksi seuraavan kymmenen vuoden aikana. Samalla häviää myös paljon kokemusta, osaamista ja tietoa. Miten määrälliset ja laadulliset aukot paikataan? Jäljelle jää nuorempi ja joissakin asioissa kenties osaavampi joukko työntekijöitä, mutta onko heillä kaikki edellytykset hoitaa tehtävät, jotka eivät nykyennusteiden mukaan vähene?

Eläkepoistuman aiheuttamien haasteiden ratkaisemista on peräänkuulutettu kuntakentällä jo ainakin vuosituhannen alusta lähtien (esim. Kuntaliitto 2000). Myös tietoa eläkepoistumasta on ollut tarjolla runsaasti (esim. Halmeenmäki 2009). Paras-hanke on omalta osaltaan kannustanut kuntia ratkaisemaan työvoimakysymystä edellyttämällä mm. selvitystä henkilöstövoimavarojen riittävydestä ja kehittämisestä (Laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta 2007, 4). Voikin sanoa, että kunnilla ja kuntayhtymillä on ollut kymmenen vuotta aikaa varautua eläkepoistumaan. Onko mitään tapahtunut?

Aikaisempia tutkimuksia

Olen tutkinut eläkepoistumaan varautumista aiemmin väitöskirjassani. Tutkimuksessa todettiin, että eläkepoistumaan ei ole varauduttu riittävästi, vaikka monien käynnissä olevien suunnitelmien ja strategiaprosessien myötä tilanne paranee olennaisesti lähivuosina. Varautumisen kannalta on tärkeää, että eläkepoistumaa tarkastellaan toiminnoittain ja ammattiryhmittäin. Standardiratkaisuja eläkepoistuman aiheuttamiin haasteisiin ei ole. (Halmeenmäki 2010, 65.)

Kuntien varautuminen eläkepoistumaan on selvästi riippuvainen siitä, kuinka tietoisia kunnassa ollaan eläkepoistumaan liittyvissä asioissa. Mitä paremmin ongelma-alueeseen on paneuduttu, sen paremmin eläkepoistumaan on varauduttu. Niinpä ylipäätään tietämyksen lisääminen eläkepoistumasta tai toisaalta jonkinlainen varautuminen tulevaisuuden haasteisiin lisää automaattisesti kunnan menestymismahdollisuuksia eläkepoistuman aiheuttamassa muutostilanteessa.

Eläkepoistumaan varautumista on selvitetty aikaisemmin myös mm. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen työllisyystiedustelussa. Sen perusteella eläkepoistumaan varaudutaan lisäämällä kuntien välistä yhteistyötä, järjestämällä töitä uudelleen, tehostamalla toimintaa ja ostopalveluilla. Selvityksen mukaan osalla kunnista eläkepoistuma ei aiheuta ongelmia, koska muutenkin on tarve vähentää henkilöstöä. (Hotti 2006, 9.)

Alle puolet kunnista varautunut eläkepoistumaan

Tässä artikkelissa tarkastelen kuntien ja muiden kuntaorganisaatioiden (ryhmään kuuluvat kuntayhtymät ja kuntien määräysvallassa olevat osakeyhtiöt) varautumista eläkepoistumaan. Tarkastelu perustuu Kuntatyö 2010 -tutkimuksen eläkepoistumaa koskeviin kysymyksiin. Vastauksia tarkastellaan maakunnittain, tilastollisen kuntaryhmituksen mukaan ja organisaatioiden tyypittelyn mukaan.

Vastausten perusteella kunnista 38 prosenttia ja muista kuntaorganisaatioista 48 prosenttia on varautunut eläkepoistumaan (ks. taulukko 1). Määrää voidaan pitää pienenä, kun otetaan huomioon, että eläkepoistuma vaikuttaa jokaiseen kuntaorganisaatioon ja edellyttäisi ainakin jonkinlaista varautumista. Vastaavassa kyselyssä kolme vuotta aikaisemmin 34 prosenttia kunnista oli varautunut eläkepoistumaan, joten myönteistä kehitystä on ollut hyvin vähän.

Taulukko 1. Kuntaorganisaatioiden lukumäärä sen mukaan, onko eläkepoistumaan varauduttu.

Vastaus	Kunnat		Muut kuntaorganisaatiot	
	kpl	%	kpl	%
On varauduttu	71	38	57	48
Ei ole varauduttu	116	62	63	53
Yhteensä	187	100	120	100

Kuntien ja muiden kuntaorganisaatioiden ero eläkepoistumaan varautumisessa selittyy lähinnä pienten kuntien suurella määrällä, koska suurissa organisaatioissa eläkepoistumaan on varauduttu useammin. Eläkepoistumaan varautuneissa kunnissa työntekijöitä on keskimäärin 2 280 henkeä, kun taas työntekijöitä on keskimäärin vain 570 henkeä niissä kunnissa, jotka eivät ole varautuneet eläkepoistumaan. Kuntakoon ja -tyypin vaikutus näkyy esimerkiksi tilastollisen kuntaryhmituksen mukaan vastauksia tarkastelemalla: kaupunkimaisista kunnista 67 prosenttia on varautunut eläkepoistumaan, taajaan asutuista 43 prosenttia ja maaseutumaisista kunnista vain 27 prosenttia.

Samoin kun käytetään organisaatioiden tyypittelyä, havaitaan selkeä ero suurten ja pienten organisaatioiden välillä (ks. taulukko 2). Suurimmista kunnista 80 prosenttia on varautunut eläkepoistumaan, mutta pienistä kunnista vain 22 prosenttia. Samansuuntainen ero on myös terveydenhuollon kuntayhtymissä ja koulutuskuntayhtymissä. Huomion arvoinen seikka on, että kaikista kuntaorganisaatioista suurimmat kunnat ja maakuntien keskukset ovat selvästi parhaiten varautuneet eläkepoistumaan. Heikoimmin varautuneita ovat pienet kunnat ja pienet terveydenhuollon kuntayhtymät.

Taulukko 2. Eläkepoistumaan varautuneiden osuus kuntaorganisaatioiden tyyppin mukaan.

Kuntaorganisaation tyyppi	Vastanneet, kpl	Eläkepoistumaan varautuneet, %
Kunnat		
suurimmat kunnat ja maakuntien keskukset	16	80
keskisuuret kunnat (yli 1300 vakuutettua)	16	56
keskikokoiset kunnat (300–1300 KuEL-vakuutettua)	92	39
pienet kunnat (alle 300 KuEL-vakuutettua)	71	22
Muut kuntaorganisaatiot		
suuret sairaanhoitopiirit (yli 1300 KuEL-vakuutettua)	5	60
keskikokoiset sairaanhoitopiirit ja terveydenhuollon kuntayhtymät (300–1300 KuEL-vakuutettua)	8	43
pienet terveydenhuollon kuntayhtymät (alle 300 KuEL-vakuutettua)	15	29
suuret ja keskikokoiset koulutuskuntayhtymät (yli 300 KuEL-vakuutettua)	15	60
pienet koulutuskuntayhtymät (alle 300 KuEL-vakuutettua)	11	55
muut kuntayhtymät	11	45
kiinteistöosakeyhtiöt	19	39
muut osakeyhtiöt	40	51

Suurten kuntien hyvä varautuminen eläkepoistumaan aiheuttaa sen, että itse asiassa kunta-työntekijöistä suurin osa työskentelee kunnissa, jotka ovat varautuneet eläkepoistumaan. Varautuminen kattaa kuntien henkilöstöstä 68 prosenttia, joten kunta-alan eläkepoistumastakin kaksi kolmasosaa on jollakin tavalla otettu huomioon kuntien tulevaisuuden ennakoinnissa ja suunnitelluissa toimenpiteissä, vaikka kunnista vain kolmasosa on varautunut eläkepoistumaan.

Kaakkois-Suomessa varauduttu parhaiten

Maakunnittain tarkasteltuna (ks. taulukko 3) parhaiten eläkepoistumaan ovat varautuneet Kymenlaakson, Etelä-Karjalan ja Uudenmaan kuntaorganisaatiot, joista yli puolet on vastannut varautuneensa eläkepoistumaan. Sen sijaan vain neljännes kuntaorganisaatioista on varautunut eläkepoistumaan Etelä-Savossa, Ahvenanmaalla ja Itä-Uudellamaalla. Pääpiirteissään näyttääkin siltä, että eläkepoistumaan on varauduttu kattavimmin nimenomaan siellä, missä eläkepoistumakin on suurin eli Itä- ja Pohjois-Suomessa (Halmeenmäki 2009). Sen sijaan Länsi-Suomessa eläkepoistuma on keskimääräistä pienempi ja varautuminenkin vähäisempää.

Taulukko 3. Eläkepoistumaan varautuneiden kuntien osuus maakunnittain.

Maakunta	Vastanneet, kpl	Eläkepoistumaan varautuneet, %
Kymenlaakso	10	70
Etelä-Karjala	9	67
Uusimaa	29	64
Päijät-Häme	11	50
Pohjois-Karjala	10	50
Lappi	20	45
Satakunta	16	43
Kanta-Häme	14	43
Keski-Suomi	19	42
Kainuu	5	40
Pirkanmaa	24	39
Pohjois-Pohjanmaa	29	38
Varsinais-Suomi	32	38
Pohjois-Savo	25	38
Keski-Pohjanmaa	9	33
Etelä-Pohjanmaa	16	29
Pohjanmaa	14	29
Itä-Uusimaa	4	25
Ahvenanmaa	9	25
Etelä-Savo	14	21
Koko maa	319	42

Muita syitä alueellisiin eroihin voivat olla maakunnalliset työvoima- ja koulutustarveselvitykset sekä suuret kuntaliitoshankkeet, joiden yhteydessä on varauduttu eläkepoistumaan. Eroa selittää osittain myös kuntarakenne. Länsi-Suomessa on suhteessa enemmän väkiluvultaan pieniä kuntia, joissa eläkepoistumaan ei varauduta niin aktiivisesti kuin suurissa kunnissa.

Rekrytointi tärkein varautumiskeino

Eläkepoistumaan varautumisen lisäksi vastaajilta kysyttiin, miten he arvioivat eri keinojen ja toimenpiteiden merkityksen eläkepoistuman korvaamisessa oman organisaationsa kannalta seuraavan kymmenen vuoden aikana (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Eläkepoistumaan varautumiskeinot ja vastaajien arviot niiden merkityksestä oman organisaation kannalta.

Varautumiskeino	Vastanneet, kpl	Suuri tai melko suuri merkitys, %
rekrytointi kotimaasta	322	97
sisäiset tehtäväjärjestelyt	320	83
kuntien välinen yhteistyö (vain kunnat vastasivat)	198	82
panostaminen työhyvinvointiin	320	74
tuottavuuden parantaminen teknologisilla ratkaisuilla	317	49
toimintojen ulkoistaminen	320	34
eläkeläisten palkkaaminen työhön	322	15
rekrytointi ulkomailta	319	10

Rekrytointi kotimaasta on tärkeä ja käytännössä välttämätön keino eläkepoistumaan varautumisessa, sillä muuten kuntien palveluja ei pystytä tarjoamaan samassa laajuudessa kuin aikaisemmin. Työvoimapula kuitenkin rajoittaa rekrytointimahdollisuuksia. Tällöin katse suunnataan keinoihin, joilla kuntatyön tuottavuus saataisiin kasvamaan.

Sisäiset tehtäväjärjestelyt ja kuntien välinen yhteistyö ovatkin erittäin tärkeitä keinoja ja luonnollisia ensimmäisiä toimenpiteitä, jos rekrytointiin ei ole mahdollisuuksia. Kuntien välisen yhteistyön suureksi arvioitu merkitys on osoitus kuntien todellisista tarpeista, jotka eivät välttämättä vastaa poliittisen johdon näkemyksiä yhteistyötarpeista.

Panostaminen työhyvinvointiin nähdään nykyään myös tärkeänä. Sen merkitystä on tuotu voimakkaasti esiin viime vuosina, jolloin siitä on muodostunut itsestäänselvyys monelle kuntaorganisaatiollekin. Tosin organisaatioilla voi olla hyvinkin erilaisia näkemyksiä siitä, mitä panostaminen työhyvinvointiin lopulta tarkoittaa.

Muiden eläkepoistumaan varautumiskeinojen merkitys nähdään selvästi edellä mainittuja pienempänä. Tuottavuuden parantaminen teknologisilla ratkaisuilla nähdään kuitenkin tärkeäksi keinoksi lähes puolessa kuntaorganisaatioista. Teknologiassa uskotaan olevan mahdollisuuksia, vaikka se ei vielä ole kaikkia lupauksia lunastanutkaan.

Sen sijaan ulkoistaminen nähdään tärkeäksi keinoksi vain kolmasosassa kuntaorganisaatioista, vaikka siitä on jo paljonkin kokemuksia. Kuntapalvelujen ulkoistamiseen sisältyy kuitenkin ristiriitaisia arvoja ja arvostuksia, jolloin sen tehokkuutta ja merkitystä on vaikea arvioida. Näin ollen poliittiset näkökulmat vaikuttavat enemmän kuin todellinen tarve- tai hyötynäkökulma siihen, yleistyykö ulkoistaminen.

Eläkeläisten palkkaaminen ja rekrytointi ulkomailta nähdään selvästi vähiten tärkeimmiksi varautumiskeinoiksi. Niissä ei arvioida olevan potentiaalia, jolla eläkepoistuman aiheuttamat suurimmat vajeet paikataan.

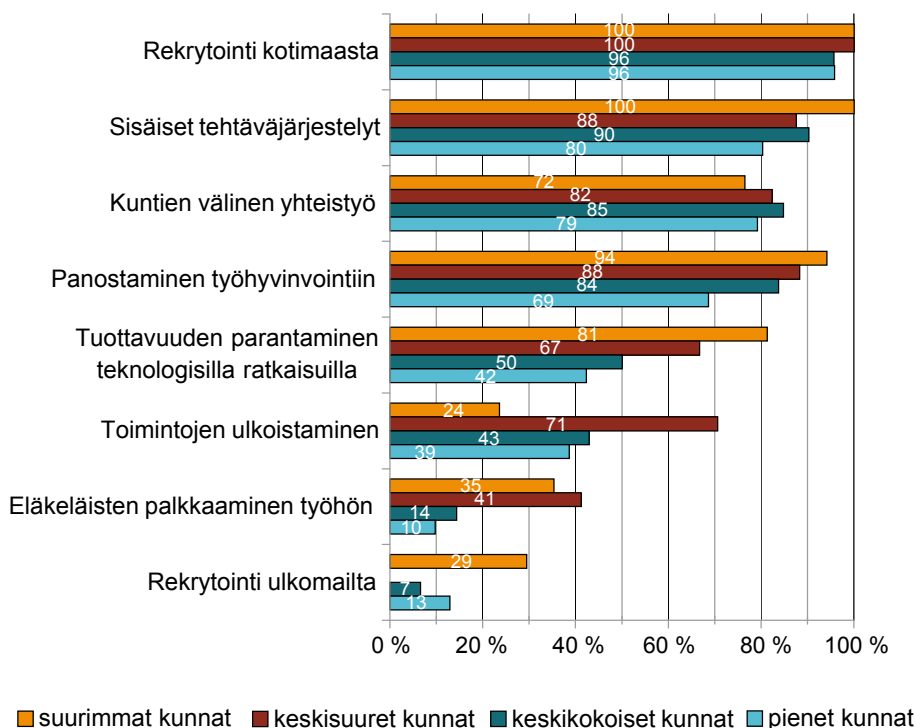
Eläkepoistumaan varautumiskeinoja voidaan tarkastella myös sen mukaan, onko organisaatiossa varauduttu eläkepoistumaan vai ei. Varautumisella näyttäisi olevan erityisesti merkitystä työhyvinvointiin panostamisessa ja tuottavuuden parantamisodotuksissa teknologisilla ratkaisuilla. Tällöin niiden merkitys arvioidaan tärkeämmäksi kuin silloin, kun eläkepoistumaan ei ole varauduttu. Voi olla, että niitä ei osata ajatella eläkepoistumaan varautumiskeinoina, jos asiaa

ei ole pohdittu kuntaorganisaatioissa. Jonkin verran merkitystä varautumisella on myös sisäisiin tehtäväjärjestelyihin ja ulkomaiseen rekrytointiin. Toisaalta voi olla, että on varauduttu juuri sen vuoksi, että keinot nähdään välttämättömiksi.

Erilaisissa kuntaorganisaatioissa erilaiset varautumiskeinot

Kunnan koon mukaan tarkasteltuna eläkepoistumaan varautumiskeinoissa on yllättävän selviäkin eroja (ks. kuvio 1). Lähes kaikki toimenpiteet nähdään tärkeimpinä suurissa kunnissa kuin pienissä kunnissa. Ainoastaan kuntien välinen yhteistyö arvioidaan keskikokoisissa kunnissa tärkeämmäksi kuin suurissa kunnissa. Kuitenkin suurimmistakin kunnista kolme neljäsosaa arvioi kuntien yhteistyön tärkeäksi, joten myös suurissa kunnissa nähdään sen välttämättömyys.

Kuvio 1. Kuntien arviot eläkepoistumaan varautumiskeinojen merkityksestä oman kunnan kannalta seuraavan kymmenen vuoden aikana.



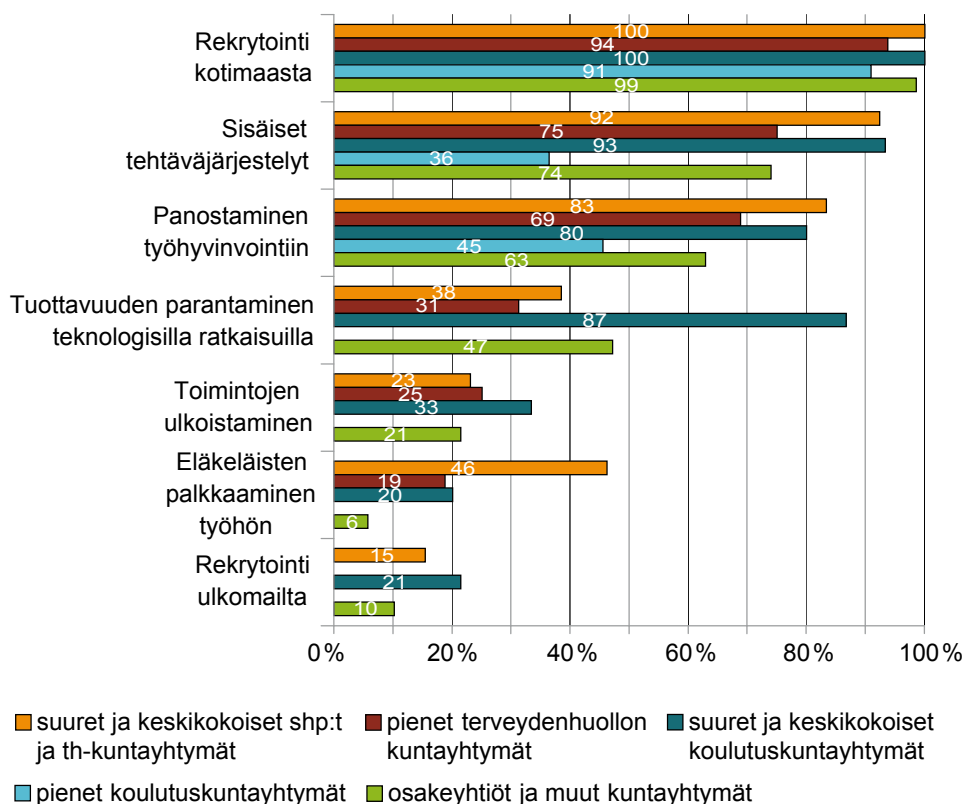
Kuntien sisäisissä toimenpiteissä (sisäiset tehtäväjärjestelyt, panostaminen työhyvinvointiin ja tuottavuuden parantaminen teknologian keinoin) vastausten jakauma suurimmista kunnista pieniin kuntiin on kaikkein selvin. Suuressa kunnassa on kenties enemmän resursseja organisaation kehittämiseen ja ehkä myös joustavuutta erityisesti tehtäväjärjestelyihin. Voi toki olla, että suurissa kunnissa toimenpiteiden tarve ylipäättään tiedostetaan paremmin kuin pienissä kunnissa.

Toimintojen ulkoistaminen on selvästi tärkeintä keskisuurille kunnille. Selvästi vähemmän tärkeää se on sitä pienemmille kunnille, ja suurimmista kunnista vain joka neljäs uskoi ulkoistamisen merkitykseen. Suurimmissa kunnissa kenties arvioidaan, että palvelut pitää tuottaa omin voimin, mihin on myös riittävät edellytykset jatkossakin. Pienissä kunnissa ei sen sijaan ole välttämättä mahdollisuuksia ulkoistaa, jos muita palveluntuottajia ei ole.

Suurimmat kunnat arvioivat myös eläkeläisten palkkaamisella ja ulkomaisella rekrytoinnilla olevan kohtuullista merkitystä eläkepoistuman korvaamisessa. Suurilla kunnilla on todennäköisesti eniten kokemusta sekä eläkeläisistä että maahanmuuttajista työntekijöinä. Toisaalta pienilläkin kunnilla on varmasti työhaluisia eläkeläisiä, jotka voisivat olla reservinä mahdollisessa työvoimapulassa. Sen sijaan maahanmuuttajia ei ole välttämättä helppo houkuttaa pieniin kuntiin töihin.

Muissa kuntaorganisaatioissa eläkepoistumaan varautumiskeinojen merkitys arvioidaan yleisesti pienemmäksi kuin kunnissa, mutta kotimaan rekrytointi nähdään kutakuinkin yhtä tärkeäksi (ks. kuvio 2). Toimenpiteiden merkityksen pienempi arvostaminen tuntuu erikoiselta, koska muiden kuntaorganisaatioiden eläkepoistuma on kuitenkin yhtä suuri kuin kuntien eläkepoistuma ja toisaalta eläkepoistumaan on varauduttu useammin kuin kunnissa.

Kuvio 2. Muiden kuntaorganisaatioiden arviot eläkepoistumaan varautumiskeinojen merkityksestä oman organisaation kannalta seuraavan kymmenen vuoden aikana.



Terveystenhuollon kuntayhtymissä ja koulutuskuntayhtymissä voidaan havaita samantyyppinen suurten ja pienten organisaatioiden ero kuin kunnissa. Suuret yksiköt näkevät erityisesti organisaation sisäiset eläkepoistumaan varautumiskeinot tärkeämmiksi kuin pienet yksiköt.

Kiinnostava poikkeama yleiseen vastausten jakaumaan on, että suuret ja keskikokoiset koulutuskuntayhtymät arvioivat erittäin tärkeäksi varautumiskeinoksi tuottavuuden parantamisen teknologisia ratkaisuja. On mahdollista, että suurissa koulutuskuntayhtymissä siihen on keskimääräistä paremmat edellytykset.

Toinen selkeä poikkeama on suurten ja keskikokoisten sairaanhoitopiirien ja terveydenhuollon kuntayhtymien kohtuullisen tärkeäksi arvioima eläkeläisten palkkaaminen työhön. Se johtuu varmasti myönteisistä kokemuksista ja toisaalta monien terveydenhuollon ammattilaisten keskimääräistä varhaisemmista eläkeiästä.

Miksi eläkepoistumaan ei varauduta?

Vain 38 prosenttia kunnista ja 48 prosenttia muista kuntaorganisaatioista on varautunut eläkepoistumaan. Kuitenkin tulevat suuret muutokset väestö- ja henkilöstörakenteessa ovat todennäköisesti kaikkien kuntien tiedossa. Myös kuntien luottamushenkilöstö on runsaan informaation myötä väistämättä tietoinen tilanteesta.

Voidaan siis kysyä, miksi kunnat eivät varaudu eläkepoistumaan. Se voi johtua oikean tiedon puutteesta ja väärästä ennakkoinnista. Tämän tutkimuksen yhteydessä kysyttiin arviota eläkepoistumasta, mikä paljasti, että kunnat ja muut kuntaorganisaatiot arvioivat eläkepoistuman liian pieneksi. Eläkepoistuma arvioidaan keskimäärin 28 prosentin suuruiseksi kymmenen vuoden aikana (2010–2019), kun ennustettu eläkepoistuma on keskimäärin 35 prosenttia (Halmeenmäki 2009). Joka seitsemäs kuntaorganisaatio arvioi eläkepoistuman yli 20 prosenttia liian pieneksi.

Toisaalta nykyisessä työvoimatilanteessa ja aikaisempien kokemusten perusteella ei uskota työvoimapulaan, mikä voi johtaa siihen, että eläkepoistumaan ei katsota tarpeelliseksi varautua. Tai voidaan ajatella, että eläkepoistumaan ja sen tuomiin haasteisiin ei ole kuitenkaan mahdollista vaikuttaa, jolloin varautuminen on turhaa. Tällaiset asenteet ovat vaarallisia kuntien tulevaisuuden kannalta, koska ne ilmentävät piittaamattomuutta kunnan pitkäjänteistä kehittämistä kohtaan. Tietämyksen lisääminen ja ennakkointi ovat joka tapauksessa välttämättömiä apuvälineitä kunnan strategisessa suunnittelussa, jolloin niitä pitäisi soveltaa myös eläkepoistumaan varautumisessa.

Lähteet

- Halmeenmäki T: Kunta-alan eläkepoistuma 2010–2030. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2009.
- Halmeenmäki T: Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Hotti A: Kunta-alan työllisyystilanne vuosina 2005–2020. Kuntatyönantaja 3/2005, s. 8–10.
- Kunnallinen työmarkkinailaitos, Helsinki 2006.
- Kuntaliitto: Kuntien työvoima ja henkilöstö 2010. Suomen kuntaliitto, Helsinki 2000.
- Laki kunta- ja palvelurakennemuutoksesta. 9.2.2007/169.

Työssä jatkamisen tukeminen kunnallisessa päätöksenteossa

Miska Smolander

Johdanto

Suomalaiset ovat Euroopan nopeimmin ikääntyvää kansaa (esim. Virtanen ym. 2010). Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen asettaa lähivuosina suomalaiselle hyvinvointivaltiolle ja yksittäisille kunnille suuria haasteita, sillä kuluvan 2010-luvun aikana eläkkeelle jää ennusteiden mukaan kaikkiaan 166 000 kuntatyöntekijää. Suurin aalto eläkkeelle siirtymisessä lienee vuosina 2014 ja 2015, jolloin yhteensä eläkkeelle siirtynee yli 34 000 kuntatyöntekijää. (Halmeenmäki 2009.)

Elinajan pidentyminen Suomessa ei juuri ole lisännyt työelämään panostettuja vuosia aikana, jona työuraa tulisi pidentää muun muassa työvoiman riittävyyden vuoksi. Vanhat käytännöt ja eläketottumukset ovat yhä työntekijöiden mielissä. Vuoden 2005 eläkeuudistuksella tavoiteltiin 2–3 vuotta nykyistä pidempiä työuria, mutta OECD:n arvion mukaan uudistuksen vaikutukset työllisyyteen jäivät vähäisiksi. (Ilmarinen 2006.) Kunnat voivat lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen seurauksia, jos ne tukevat kuntatyöntekijöiden työssä jatkamista. Julkisuuksessa keskustelua työurien pidentämisestä on viime aikoina käyty vilkkaasti.

Artikkelissa perehdytään työssä jatkamisen tukemiseen kunnallisen päätöksenteon kysymyksenä. Tämän tutkimuksen perusteella työssä jatkamisen tukeminen on kunnille tärkeää erityisesti työvoiman riittävyyden, työnantajaimagon, kuntien palvelukyvyn sekä talouden kannalta. Kuluvan vuosikymmenen epävakaa taloustilanne asettaa jatkamisen tukemiselle omat rajoitteensa. Kuntatoimien keskiössä ovat nyt aikaisempaa enemmän kilpailu työvoimasta sekä pyrkimykset parantaa kunnan taloutta. Kunnan taloustilanne sanelee tehtäviä poliittisia ratkaisuja usein ideologisia tekijöitä enemmän (Wiberg 2005). On syytä pohtia, millaisen painoarvon jatkamisen teema saa muiden kysymysten ohella kunnallisessa päätöksenteossa.

Kunnan eri toimijaryhmien asenteet vaikuttavat kuntayhteisön päätöksiin ja kunnan menestymiseen (Kauppinen 2005). Artikkelissa tarkastellaan, kuinka kuntapäättäjät yleisesti suhtautuvat ja sitoutuvat työssä jatkamisen tukemiseen, mitkä tekijät heidän suhtautumiseensa ja sitoutumiseensa vaikuttavat, mitkä ovat edellytykset ja toisaalta haasteet menestyksekkäälle jatkamisen tukemiselle sekä mikä on tiedon merkitys päättäjien asennoitumisessa jatkamisen tukemiseen. Kevan työssä jatkamisen tukemisen vaikuttavuuden arvioinnin loppuraportissa 2010 ilmenee, että Kevan koetaan vaikuttaneen vähiten nimenomaan siihen, miten poliittiset päättäjät ovat sitoutuneet työssä jatkamisen tukemiseen. Kuntapäättäjien aktivoiminen työssä jatkamisen asialle edellyttää heidän tarpeidensa ja toiveidensa parempaa tuntemusta. (Virtanen ym. 2010.)

Jatkamisen tukeminen edellyttää kuntapäättäjiltä konkreettisia toimia ja päätöksiä. Miksi kuntapäättäjien asennoituminen jatkamisen tukemiseen on merkittävää, ja ketkä ovat kuntien keskeisimpiä vaikuttajia asian edistämisessä? Mitkä tekijät vaikuttavat kunnan menestymiseen työssä jatkamisessa? Miten päättäjät saadaan entistä paremmin sitoutumaan jatkamisen tukemiseen, ja kuinka hyvin päättäjät ovat tietoisia työssä jatkamisesta ja sen eduista? Muun muassa näihin kysymyksiin artikkeli pyrkii antamaan vastauksia sekä herättämään uusia ajatuksia.

Työssä jatkamisesta

Työssä jatkamisella tarkoitetaan tässä tekstissä tavoitetta, jonka mukaisesti työelämässä pysyttäisiin ikääntymisestä tai työkykyyn alentavasti vaikuttavista tekijöistä huolimatta mahdollisimman pitkään. Työntekijöiden arvio siitä, kuinka heidän työpaikallaan tuetaan jatkamista, on vahvasti kytköksissä heidän jatkamissuunnitelmiinsa (Forma ym. 2004b; ks. myös Pekan artikkeli tässä teoksessa).

Työssä jatkamista voidaan tukea konkreettisesti esimerkiksi ammatillisella kuntoutuksella, esimiesten ja työntekijöiden koulutuksella, työterveyshuollon kehittämisellä sekä jäljellä olevaa työkykyä hyödyntävillä eläkeratkaisuilla. Lisäksi tutkimustyöllä, aktiivisella viestinnällä ja yhteiskunnallisella keskustelulla edistetään jatkamista. Työssä jatkamista tukevassa toiminnassa olennaista on tieto, jota voidaan kerätä mm. kyselyillä tai sairauspoissaoloja seuraamalla (Forma 2004a).

Eläkejärjestelmän kannalta olennaisin päämäärä on työssä jatkamisen tukeminen niin, että eläkkeelle siirtyminen myöhentyy varhaiseläkkeitä välttämällä tai vanhuuseläkkeelle siirtymistä myöhentämällä (Forma 2008a). Työssä jatkamisesta puhuttaessa tulee huomioida työntekijän halu jatkaa kuntatyössä sekä työntekijän työkyky, jota voidaan ylläpitää työhyvinvointia edistävillä toimilla. Yksilön itsensä asenteiden ja arvostusten ohessa jatkamista tulee tarkastella myös yhteiskunnallisten intressien näkökulmasta. (Saari 2008).

Työhyvinvoinnin merkitys on Kauppisen mukaan kunnallispolitiikassa ja valtuustotasoisessa keskustelussa sekä päätöksenteossa jäänyt vielä vähäiseksi, ja se mielletään usein kuntien työnantajapolitiikan pehmeäksi keinoksi ilman merkittävää yhteyttä esimerkiksi kuntatalouteen. Vaikka kuntien työnantajapolitiikassa on kiinnitetty huomiota psyykkisen ja fyysisen terveyden edistämiseen, ei laajassa mielessä silti voida puhua kattavasta työhyvinvoinnin edistämisen politiikasta. Nykyisenä suuntana kuitenkin on, että työhyvinvoinnin edistämistä pidetään kunnissa entistä tärkeämpänä. (Kauppinen 2005.)

Strateginen johtaminen ja ajattelu ovat lisääntyneet kunnissa 2000-luvulla (Meklin 2010). Kuntastrategia on yhä useammassa kunnassa käytetty johtamisen väline, jolla ilmaistaan kunnan kehittämisen pitkän aikavälin tavoitteet ja valinnat (Haveri & Rönkkö 2005). Vuonna 2006 Kuntatyö 2010 -kyselyyn vastaajista kuitenkin vain 26 % ilmoitti kuntansa ottaneen työssä jatkamisen tukemisen strategiseksi tehtäväksi. Tutkimus osoittaa, että poliittisten päättäjien koetaan suhtautuvan työhyvinvoinnin edistämiseen muita avainhenkilöryhmiä kielteisemmin. Lisäksi poliittisten päättäjien asennoituminen työhyvinvoinnin edistämiseen on erilainen erikokoisissa kunnissa: suurissa kunnissa suhtautuminen on myönteisempää kuin pienissä. (Kauppinen 2006.) Tässä artikkelissa tarkastellaan tilannetta laadullisen aineiston valossa nyt 2010-luvulla.

Työssä jatkamista tulee kuntatyönantajan kannalta tarkastella laajemmin kuin ainoastaan keskustelemalla työurien pidentämisestä tai eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä. Työssä jatkamiseen eivät vaikuta vain työuran loppuvaiheen tapahtumat, vaan eläkkeelle jääminen on useista eri vaiheista koostuva prosessi (Forma 2004a). Tällä hetkellä yhteiskunnallisen keskuste-

lun fokus on ollut kenties liiaksi eläkeikien nostamisessa – ei varsinaisessa jatkamisen edistämisessä.

Kuntapäätöksenteosta ja -päättäjistä

Kuntien hallinto-organisaatiot koostuvat päätösvaltaa käyttävistä toimielimistä, johtamis- ja hallintotehtäviä suorittavista virastoista sekä palveluista vastaavista laitoksista. Toimielinten jäseninä toimivat luottamushenkilöt edustavat kuntalaisia ja käyttävät kunnan päätösvaltaa. Virastojen ja laitosten henkilöstö koostuu kunnan palveluksessa olevista viranhaltijoista ja työntekijöistä. (Rönkkö 2005.)

Kuntapäätäjien myönteinen suhtautuminen ja sitoutuminen työssä jatkamisen tukemiseen on tärkeää, sillä jatkamisen teema saa tuen toiminnalle heidän kauttaan: päättäjät tekevät ratkaisuja kunnan varojen käytöstä. Poliittiset päättäjät ja virkamiesjohto vaikuttavat toimillaan siihen, millaisia yhteisöllisiä lähtökohtia ja puitteita toiminnalle on (Kauppinen 2005).

Kunnissa ylintä strategista päätösvaltaa käyttää kuntalaisten vaaleilla valitsema kunnanvaltuusto, joka mm. asettaa kunnan tavoitteet ja hyväksyy talousarvion. Valtuuston on kyettävä asettamaan selkeitä ja sitovia toimintaa ohjaavia tavoitteita, ja päätökset se tekee hallituksen esityksestä. Hallitus myös ottaa kantaa niihin käytännön kysymyksiin, joiden kautta valtuuston asettamiin tavoitteisiin pyritään. Kunnanhallituksen jäsenet ovat monissa kunnissa tärkeimpiä vallankäyttäjiä. Päivittäistä johtamista varten kunnassa voi toimia johtoryhmä, joka voi hallitusta nopeammin esittää näkemyksensä erilaisiin asioihin. Usein tämä virkamiesjohdosta ja asiantuntijoista koostuva johtoryhmä voi myös valmistella päätöksiä. Kunnanvaltuusto valitsee määraikaiseksi tai toistaiseksi kunnan ylimmän viranhaltijan, kunnanjohtajan, joka toimii hallituksen alaisuudessa. Kunnanjohtajalla on merkittävä rooli mm. asioiden esittelijänä hallitukselle.

Karkeasti eritellen luottamushenkilöt vastaavat kunnan poliittisista ja ideologisista perusvalinnoista eli poliittisesta johtamisesta. Virasto-organisaatio taas vastaa asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta eli ammatillisesta johtamisesta. Käytännössä kuitenkin poliittisia valintoja tehdään jo valmisteluvaiheessa. Valtuutettujen ohella välillisesti valitut luottamushenkilöt ja varsinkin palkatut viranhaltijat vaikuttavat päätöksiin. (esim. Haveri & Rönkkö 2005; Harjula ym. 2004.)

Yleisesti ja teoreettisesti tarkasteltuna päätöksenteko sisältää päätösprosessiin kuuluvan tilanteen arvioinnin sekä organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta parhaimman toimintavaihtoehdon valitsemisen (Salminen 2005). Käytännössä kyse on siis siitä, miten merkittävänä päättäjät pitävät jatkamiskysymystä, kuinka jatkamisen tukeminen hyödyttää kuntaa ja millaisin toimin jatkamista halutaan tukea.

Kuntapäätäjillä tarkoitetaan tässä artikkelissa ennen kaikkea kunnanvaltuutettuja sekä kunnanhallituksen jäseniä, ja kirjoituksessa viitataan näiden keskeiseen asemaan kunnallisessa päätöksentekoprosessissa. Koska myös viranhaltijat vaikuttavat osaltaan päätöksentekoprosessiin ja näin jatkamiskysymyksen edistämiseen, artikkelissa tarkastellaan lisäksi heitä. Tekstissä tuodaan esille muuan muassa mielipidevaikuttajien merkitys, sillä politiikassa on olennaista, kenen ääntä ylipäänsä kuullaan (Wiberg 2005).

Aineisto, menetelmä sekä tutkimuskysymykset

Tutkimusaineisto koostuu kahdeksasta kesä-, heinä- ja elokuun 2010 aikana suoritetusta yksilöhaastattelusta. Haastattelut olivat tyypiltään teemahaastatteluja, joissa käsiteltyt aiheet olivat

kaikissa samoja. Aluksi haastateltiin kolmea Kevan työntekijää, jotka ovat työnsä puolesta tekemisissä kunnallisten viranhaltijoiden kanssa. Heidän jälkeensä haastateltiin kolmen suuren kaupungin/sairaanhoitopiirin viranhaltijaa, jotka työskentelevät henkilöstöhallinnon ja työhyvinvoinnin kysymysten parissa. Lisäksi haastateltiin kahta kunnallispoliitikkoa. Heistä toinen toimii kaupunginhallituksen puheenjohtajana ja toinen kunnanvaltuuston puheenjohtajana. Kaikilla haastateltavilla on tietoa ja tuntemusta työssä jatkamisesta joko ammattinsa tai luottamustoimiensa kautta. Haastatellut viranhaltijat sekä luottamushenkilöt vaikuttavat suurissa tai keskisuurissa kunnissa Uudellamaalla.

Haastattelupyynnöt lähetettiin sähköpostitse, ja ehdotukset haastateltavista viranhaltijoista saatiin Kevan työntekijöiltä. Viranhaltijat taas ehdottivat haastateltavia kuntopoliitikkoja. Haastateltavista naisia on kuusi ja miehiä kaksi, mutta sukupuolijakaumalla ei vaikuttaisi olevan merkitystä tutkimuksen tuloksiin. Haastateltavat suhtautuivat haastatteluun myönteisesti ja pyrkivät antamaan ilmeisen selkeitä vastauksia. Näin virheellisten tulkintojen mahdollisuus on pieni, ja haastatteluista pystyttiin johtamaan selkeitä johtopäätöksiä. Haastateltavat puhuivat luottamuksellisesti, ja heidän anonymiteettinsä on artikkelissa turvattu, joten he vastasivat kysymyksiin kaikesta päätellen rehellisesti. Haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan ja näkemysistään työssä jatkamisen tukemisesta päätöksenteossa. Haastattelutilanteet olivat luonteeltaan keskustelunomaisia, ja niiden kuluessa syntyi uusia ja täsmentäviä kysymyksiä puolin ja toisin.

Haastattelut kestivät noin tunnin. Haastatelluille Kevan työntekijöille toimitettiin haastattelurunko etukäteen. Muille haastateltaville ainoastaan kuvattiin lyhyesti keskeisiä käsiteltäviä teemoja, eikä esitettäviä kysymyksiä toimitettu etukäteen luettaviksi. Näin viranhaltijoilta ja luottamushenkilöiltä pyrittiin saamaan spontaaneja kommentteja ja kuvauksia siitä, millaiseksi he kokevat jatkamiskysymyksen päätöksenteossa. Kysymyksiä ja haastattelurunkoa muokattiin tutkimuksen kuluessa sen suuntaiseksi, että haastateltavilta saataisiin mahdollisimman selkeitä ja tarkoituksenmukaisia vastauksia.

Haastateltavien lausuntoja on tutkimuksessa verrattu toisiinsa ja niistä koottuja johtopäätöksiä esitellään artikkelin tulokset-osiossa. Haastattelut on litteroitu, aineisto on teemoiteltu ja edelleen tyypiteltu. Kvalitatiiviselle tutkimukselle luonteenomaisesti aineisto ei nojaa haastatteluiden lukumäärään vaan pikemminkin haastatteluaineiston yksityiskohtaiseen tarkasteluun ja tulosten liittämiseen olemassa olevaan kirjallisuuteen. (Ks. esim. Alasuutari 1999 ; Hirsjärvi ym. 2009.)

Haastatteluaineiston lisäksi tutkimuksessa on hyödynnetty työssä jatkamista sekä kunnallista päätöksentekoa käsitteleviä tutkimuksia ja kirjallisuutta, joiden pohjalta laadittiin haastattelurungot ja joiden nojalla haastatteluiden tuloksia tulee tarkastella. Vaikka mm. Kauppinen (2005) sivuaa poliittisten päättäjien ja kuntajohdon suhtautumista työhyvinvointiin, ei laajemmin kuntopäätöksentekoa ja työssä jatkamisen tukemista yhdistäviä tutkimuksia juuri ole.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työssä jatkamisen tukemisen haasteita ja edellytyksiä kuntopäätöksenteon kysymyksenä. Lisäksi tarkastellaan, miten Kevan työntekijät, kuntien viranhaltijat sekä poliittiset päättäjät kokevat työssä jatkamisteeman päätöksenteon kysymyksenä. Tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

- 1) Kuinka kuntopäätäjät yleisesti suhtautuvat ja sitoutuvat työssä jatkamisen tukemiseen?
- 2) Mitkä tekijät vaikuttavat kuntopäätäjien suhtautumiseen ja sitoutumiseen jatkamisen tukemisen suhteen?
- 3) Miten päättäjien suhtautumiseen ja sitoutumiseen voidaan vaikuttaa, ja ketkä ovat kunnissa keskeisimpiä mielipidevaikuttajia jatkamisen tukemisessa?

- 4) Mitkä tekijät vaikuttavat kunnan onnistumiseen työssä jatkamisen tukemisessa: mitkä ovat jatkamisen tukemisen edellytykset sekä haasteet kuntapäätöksenteossa?

Tekstissä käytetään haastateltavien suoria sitaatteja kuvaamaan kerättyä aineistoa. Sitatit kuvastavat, kuinka eri vastaajaryhmät kokevat työssä jatkamisen aseman päätöksenteossa. Suorat lainaukset myös tukevat ja selkeyttävät tehtyjä johtopäätöksiä sekä tulkintoja.

Aineistoa voidaan sikäli pitää riittävänä, että haastateltavat toivat esille keskenään samoja asioita ja lausunnot muistuttivat suurelta osin toisiaan. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee kuitenkin huomioda, ettei haastatteluaineistoa ole kerätty pienistä kunnista, ja kaikki haastateltavat vaikuttavat Uudenmaan maakunnassa. Kauppuksen tutkimuksen mukaan suurissa ja vakaan talouden kunnissa työhyvinvointiin panostetaan pieniä tai taloudellisesti epävakaita kuntia huomattavasti enemmän (Kauppinen 2005). Toisekseen on otettava huomioon, ettei tutkimuksessa ole haastateltu kuntien rivivaltuutettuja vaan ainoastaan valtuuston ja hallituksen puheenjohtajaa.

Tulokset

Tulokset-kappaleessa esitetyt argumentit ja johtopäätökset perustuvat kirjallisuusviittauksia lukuun ottamatta kerättyyn haastatteluaineistoon.

Päättäjien suhtautumisesta työssä jatkamisen tukemiseen

Kuntapäätäjien myönteinen asennoituminen jatkamisen tukemiseen on tärkeää, sillä kunnanvaltuusto määrittelee kunnan kehityksen suuntaa ja siihen tarvittavia toimenpiteitä (Majoinen 2000). Päättäjien kautta työssä jatkamisen tukeminen saadaan osaksi kunnan strategiaa, ja näin lisääntyvät myös konkreettiset toimet jatkamisen edistämiseksi. Erityisesti viranhaltijat korostivat kuntapolitiikkojen roolia kunnan taloudesta päättävinä toimijoina.

Monet kunnat ovat strategisesti ohjattuja ja päättäjien panostuksella jatkamiskysymys systematisoituu ja tulee osaksi strategiaa. Ilman ylätasoa tukea kysymys saattaisi jäädä yksittäisten esimiesten puuhasteluksi. Viranhaltija 1.

Jatkamisen tukemiseen saadaan rahoitus päättäjiltä. Viranhaltijat 2 ja 3.

Kun kuntajohto on sitoutunut jatkamiskysymykseen ja jatkaminen on osana henkilöstöstrategiaa, niin silloin sillä on paremmat edellytykset toimia myös käytännössä. Kevan työntekijä 3.

Haastateltavat kokivat yleisesti, että jos päättäjät tiedostavat jatkamisesta kunnalle koituvat edut, he suhtautuvat jatkamisen tukemiseen myönteisesti. Etenkin viranhaltija- sekä luottamushenkilöhaastateltavien mukaan pääosa päättäjistä ymmärtää jatkamisen merkityksen valtakunnallisen tilanteen kannalta: työvoimaa tarvitaan kunta-alalla myös tulevaisuudessa. Työssä jatkamisen tukeminen hyödyttää kuntia ja koko yhteiskuntaa mm. vähentämällä sairauksista ja poissaoloista koituvia kustannuksia sekä työelämästä syrjäytymisen aiheuttamia sosiaalisia ongelmia. Lisäksi työssäkäyvä väestö varmistaa valtion ja kuntien verotulot ja tuo näin hyvinvointia koko kansalle. (Vuorinen 2009.)

Kun jatkamisen eduista on näyttää taloudellisia perusteita, niin yleisesti suhtaudutaan myönteisesti. Viranhaltija 3.

Lähes kaikki suhtautuvat jatkamisen tukemiseen myönteisesti tietäessään valtakunnallisen (talouden sekä työvoiman) tilanteen. Viranhaltija 1.

Päättäjät tietävät, että asia on tärkeä kansantalouden kannalta. Suhtautuminen on siis myönteistä... ainakin puheissa ja lausunnoissa. Luottamushenkilö 1.

Vaikka pääosin poliitikot suhtautuvat jatkamisen tukemiseen positiivisesti, osa päättäjistä saattaa asennoitua aiheeseen valtaosaa kielteisemmin. Haastateltavat eivät juurikaan uskoneet jatkamiskysymyksessä olevan poliittisia painotuksia. Nykyinen suuntaus valtuustotyössä vaikuttaisi yleensäkin olevan perinteisten puolueiden välisten erojen vähentyminen (Harjula ym. 2004).

Jatkamiskysymyksessä ei välttämättä ole poliittista peliä. Suhtautuminen on ennemminkin yksilöllistä. Luottamushenkilö 1.

Kuntatasolla kysymyksessä ei ole eroja puolueiden välillä. Kyse on yksilöiden omasta motivaatiosta kehittää tietouttaan jatkamisesta. Väärinymmärrysten ja tiedonpuutteen myötä tunnepuoli valtaa järjen, ja puhutaan vain "eläkeiän nostamisesta". Tämä herättää negatiivisia tuntemuksia. Kevan työntekijä 3.

Kunnan hallituspuolueet suhtautuvat jatkamiseen yhteisymmärryksessä. Oppositiossa on eräitä yksilöitä, jotka vastustavat. Nämä ovat iäkkäitä ay- ja unionimiehiä, jotka ovat olleet eläkkeellä mahdollisesti jo pitkään. Tällaiset ovat varautuneimpia. Luottamushenkilö 2.

Jatkamisen tukemisen haasteet kuntapäätöksenteossa

Vaikka yleisesti jatkamisen tukemiseen suhtaudutaan myönteisesti, päättäjien sitoutuminen ja konkreettinen tukeminen asian edistämiseksi ei ole toivottavalla tasolla. Kun jatkamisen tukeminen on kirjattu kunnan päämääräksi, periaatteessa asiaan myös sitoudutaan paremmin. Silti strategisen päätöksen toimeenpaneminen on haastavaa ja edellyttää niin lähiesimiesten kuin kuntapoliitikkojenkin paneutumista aiheeseen. Päätöksenteossa jatkamisteema jää usein muiden kysymysten varjoon. Vaikka päättäjät pyrkivät enenevässä määrin kiinnittämään huomiota jatkamiskysymykseen, silti osaa kuntapoliitikoista kuvailtiin haastatteluissa asian suhteen lyhytnäköisiksi, koska he pyrkivät vastaamaan äänestäjiensä tarpeisiin.

Päättäjät pönkittävät omaa imagoaan ja valtaansa. Kuntapäätöksenteossa on liikaa "tässä ja nyt" -ajattelua. Hyvässä johtamisessa tulisi katsoa ainakin kahden valtuustokauden päähän... Aihe jää vielä muiden kysymysten alle, mutta päättäjätkin tulevat havahtumaan lähivuosina. Luottamushenkilö 1.

Saavutetun edun murtaminen... Luottamushenkilöillä ei välttämättä ole enää vaalikauden lopussa, siis tulevien kunnallisvaalien alla, motivaatiota ajaa jatkamisen tukemisen kysymystä. Asian edistämiseksi tulisi pyrkiä vaikuttamaan etenkin uusiin luottamushenkilöihin ja heti valtuustokauden alussa. Kevan työntekijä 3.

Poliitikkojen on punnittava järkevien päätösten ja suosion tavoittelun kontrastia. Päätöksenteko voi olla uhka poliittiselle uralle. Luottamushenkilö 2.

Ongelmana kunnissa saattaa myös olla ns. ohjohtamisen kulttuuri, jolloin päättäjät pyrkivät toimimaan ohi yhteisesti sovitun linjan. Kuntapoliitikot eivät aina pysy omassa suunnannäyttäjän roolissaan, vaan pyrkivät puuttumaan päivittäisen (esimies)johtamisen asioihin. Päätöksentekoa tulisikin viedä lähemmäs asiantuntijuutta ja esimiehiä eli sinne, missä kuntatyötä todellisuudessa tehdään. Osa kuntapoliitikoista ei kuitenkaan halua luopua perinteisestä vallankäyttäjän roolista ja tukea tällaista ns. kuntademokratian kaventumista. Lisäksi haastateltujen luottamushenkilöiden mukaan kunnissa on ilmennyt yksittäisiä tapauksia, joissa rivivaltuutetut ovat julkisesti kritisoineet kuntatyöntekijöitä ja viranhaltijoita asiattomasti.

Ohjohtaminen, eli kun valtuutetut eivät toimi yleisen ja yhteisesti sovitun suunnan mukaisesti, vaikuttaa päättäjien sitoutumiseen. Luottamushenkilö 1.

Päättäjien tulisi olla yksituumaisesti linjausten takana. Tätä edesauttaa yhteiskunnallinen keskustelu julkisuudessa. Työväen ikääntymisestä on puhuttu jo pitkään. Luottamushenkilö 2.

Halutaan huolehtia henkilöstön asioista, mutta johtavia virkamiehiä tai kuntajohtajaa ei sitten pidetäkään henkilöstönä. Näitä arvostellaan turhan kärkeästi joidenkin valtuutettujen taholta. Eräänlaista herravihaa. Luottamushenkilö 2.

Kuntien poliittisten päättäjien koetaan olevan kaukana operatiivisesta, työtä tekevästä kuntalaisesta. Haastateltavien mielestä päätöksentekijöiden on kuntalaisia edustaessaan ymmärrettävä normaalia, arkipäiväistä työelämää. Poliitikkojen oma työtausta vaikuttaakin heidän tietoisuuteensa työssä jatkamisesta. Kuntaliiton selvityksen mukaan Manner-Suomen valtuutetuista vuonna 2009 vajaa neljännes työskenteli kuntasektorin palveluksessa, ja heistä oman kunnan palveluksessa oli 13 prosenttia (Kuntaliitto 2010).

Päättäjät ovat liian kaukana työntekijöistä. Heidän tulisi olla enemmän yhteydessä alas päin. Viranhaltija 3.

Poliitikot tulisi jalkauttaa työpaikoille: kutsua päättäjiä vierailemaan työpaikoille, jotta he näkevät työn raskauden. Viranhaltija 2.

Päätöksentekijöille mieluisia työssä jatkamisen tukemisen osa-alueita ovat työntekijöiden ja -antajien kouluttaminen sekä sairauspoissaoloihin vaikuttaminen. Näitä he ovat valmiita tukemaan. Sitä vastoin päättäjät suhtautuvat erityisen varauksella yksilön joustoihin työelämässä. Kunnilla ja työpaikoissa on valloillaan asenne, joka edellyttää työntekijöiltä suurta työpanosta ja tehokkuutta. Kysymyksen kannalta on olennaista, katsovatko päättäjät jatkamista työyhteisön vai yksilön edun näkökulmasta.

Asenne ikäihmisiin, jotka eivät voi työskennellä täydellä teholla, on ongelmallinen. Heidän suhteen tulisi olla enemmän joustoja ja sovellettua työtä. Tämä on kuitenkin ristiriitaista resurssipulan, kiireen yms. kanssa. Halutaan 110-prosenttisen työkykyisiä työntekijöitä. Viranhaltija 3.

Koetaan epäonnistumiseksi, jos työntekijän työolosuhteita tms. joudutaan järjestelmään. Työelämän joustot ovat päättäjille vieraita. Ei ymmärretä työnteon ja työntekijän roolin muuttumista. Luottamushenkilö 2.

Työn vaatimuksiin vastaaminen on päättäjille hankala aihe. Osatyökykyistä, ikääntyvää ja mahdollisesti kouluttamatonta työntekijää on hankala kaupata työnantajalle. Kevan työntekijä 1.

Päättäjien asennoitumiseen vaikuttavista tekijöistä

Tiedolla on suuri vaikutus päättäjien työssä jatkamisen tukemiseen asennoitumiseen ja sitoutumiseen. Haastateltavien mukaan kunnanhallitus on valtuustoa paremmin tietoinen jatkamisen teemasta. Lisäksi hallitusjäsenet ovat usein kuntapolitiikassa hieman valtuutettuja kokeneempia (Helander 2003). Koska kunnanvaltuusto kokoontuu yleensä melko harvoin, on tiedon vieminen heille haastavaa ja valtuutettujen on omatoimisesti hankittava tietoa aiheesta.

Hallituksessa on mukana paljon pitkään politiikassa olleita. Heille on kertynyt kokemusta ja tietämystä, kun he ovat toimineet erilaisissa valmisteluelimissä ja ryhmissä. Luottamushenkilö 2.

Kielteisemmin suhtaudutaan asioihin, joista päättäjillä ei ole tietoa. Tietämys jatkamisesta on kuitenkin lisääntynyt mm. julkisen keskustelun kautta. Luottamushenkilö 2.

Nykyajan valtuutettu ei voi vedota siihen, ettei kaikkia seikkoja ei ole selvitetty heille etukäteen. Tietoa on niin paljon tarjolla. Luottamushenkilö 2.

Valtuutettujen porukka on hyvin hajanainen ja heihin vaikuttaminen on haasteellista. Kevan työntekijä 1.

Hallituksella on tietoa hyvin, mutta valtuusto on ongelmallisempi. Se kokoontuu vain noin kerran kuussa ja päättää laajoista kuvioista. Valtuuston tietämys ei ole riittävää. Viranhaltija 2.

Mitä paremmin kuntapolitiikat tiedostavat jatkamisesta kunnalle koituvat edut, sitä myönteisemmin he asiaan suhtautuvat. Varhaisesta eläkkeelle jäämisestä koituu organisaatioille merkittäviä suoranaisia sekä epäsuoria kuluja (Virtanen ym. 2010). Kun päätöksentekijät ymmärtävät jatkamisen tukemisen vaikutuksen mm. varhaiseläkemaksuista koituvien kulujen pienenemiseen, on jatkamisen tukemisella hyvät edellytykset menestyä kuntapäätöksenteossa. Yleensäkin jatkamisesta kunnalle koituvien taloudellisten hyötyjen osoittaminen päätöksentekijöille on haastateltujen mielestä tehokkain tapa sitouttaa päättäjät jatkamisen tukemiseen.

Päättäjät sitoutuvat kun näkevät taloudelliset hyödyt. Viranhaltija 3.

Mitä paremmin päättäjät ovat tietoisia jatkamisen taloudellisista vaikutuksista, sitä paremmin heidät saadaan asiaa tukemaan. Fokuksen tulee olla työkyvyttömyyskustannusten hallinnassa – ei eläkeiän nostamisessa. Kevan työntekijä 3.

Päättäjille tulee näyttää konkreettisia esimerkkejä onnistumisista ja taloudellisista eduista. Viranhaltija 3.

Vaikka globaalin talouden taantuman vuoksi säästöillä perusteleminen on tehokkain tapa sitouttaa kuntopäättäjät jatkamisen tukemiseen, myös muita argumentteja on tuotava esille. Jatkamisen tukeminen saattaa parantaa kuntien työnantajaimagoa ja näin helpottaa työvoiman saatavuutta.

Jatkamista tukemalla voidaan luoda positiivista työnantajaimagoa: Kuntamme ottaa vastuuta työntekijöistään. Viranhaltija 3.

Tulee pyrkiä siihen, että ihmiset viihtyvät ja pysyvät kunnan hommissa enemmän. Hyvällä työnantajamaaineella innostetaan nuoriakin kuntatyöhön. Viranhaltija 2.

Kovien arvojen, kuten tehokkuuden ja tuottavuuden, ohella kuntatyönantajat arvostavat työntekijöiden osaamista. Jatkamisen tukemista voidaan perustella kokeneiden työntekijöiden ammattitaidolla, sillä vanhemmissa ikäluokissa osaaminen ja työ vastaavat enemmän toisiaan (Forma ym. 2008b). Tämä ei kuitenkaan päde kaikissa tapauksissa. Useilla aloilla työnkuva on muuttunut vuosikymmenien aikana esim. tietotekniikan kehityksen myötä, eivätkä iäkkäämmät työntekijät ole välttämättä pystyneet päivittämään osaamistaan. Työssä jatkamista voidaan myös perustella vetoamalla yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen vastuuseen, mutta jatkamisen tukemisen perusteleminen poliitikoille ”pehmeillä arvoilla” on talouden taantuman aikana hankalaa.

Talouskysymysten rinnalla asenoitumiseen, niin hyvässä kuin huonossa, vaikuttaa myös ikäihmisten osaaminen. Luottamushenkilö 1. Merkittäviä tekijöitä (asenoitumiseen) ovat työyhteisöön ja työn laatuun liittyvät kysymykset. Luottamushenkilö 1.

Työssä jatkaminen tulee osoittaa sekä työnantajan, työntekijän että koko kuntaeläkejärjestelmän etuna. Tulee ymmärtää yhteisvastuullisuus koko eläkejärjestelmän kestäväyydestä. Kevan työntekijä 3.

Pehmeät arvot ovat esillä poliitikkojen puheissa, mutta käytännössä eurot ratkaisevat. Luottamushenkilö 1.

Tietoa jatkamisesta ja sen eduista tulisi jakaa päättäjille sopivassa määrin, selkeässä muodossa ja eri kanavia hyödyntämällä. Tiedon tulee käsitellä poliitikkoja kiinnostavia asioita ja olla ennen kaikkea omaa kuntaa koskevaa. Muun muassa kuntien välinen vertailutieto jatkamiskysymyksessä onnistumisesta kiinnostaa päättäjiä, sillä kunta voi myönteisellä jatkamiseen suhtautumisellaan vaikuttaa asemaansa suhteessa muihin kuntiin.

Jatkamisteemaa on pidettävä esillä ja asiaa on toistettava erilaisia viestintävälineitä käytäen. Kevan työntekijä 3.

Mielikuvavaikuttaminen on tärkeää: viestin tulee olla kuntaa kiinnostavaa. Tietoa tulee tuottaa entistä paremmin ja laajentaa taloudellista näkemystä. Miksi tilanteeseen on päädytty? Mitä olisi kunnassa voitu tehdä paremmin? Kevan työntekijä 2.

Asiaa on ajettava päättäjille toistamalla ja patistelemalla. Tietoa on tarjottava sopivissa määrin ja yksinkertaisessa muodossa. Viranhaltija 1.

Jatkamista koskevaa tietoa tulee viedä suoraan kuntapoliitikoille. Asiantuntijoiden henkilökohdaiset vierailut ja seminaarit kunnissa ovat asian edistämiseksi tärkeitä. Toisaalta tiedon jakamisessa tulee hyödyntää myös tietotekniikkaa aikaisempaa enemmän. Esimerkiksi valtuutetuille lähetettävät uutiskirjeet ovat haastateltavien mielestä hyvä keino edistää jatkamisen tukemista.

Esimerkiksi valtuuston ja hallituksen iltakouluissa voisi käydä esittelemässä tilastoja ja tutkimuksia. Viranhaltija 2.

Päättäjien suuntaan tiedottamista voisi kehittää entisestään. Lisää vierailuja ja vuorovaikutusta suoraan kuntapäättäjien suuntaan. Viranhaltija 2.

Neutraalin ja ulkopuolisen tiedonjakajan merkitys on suuri. Luottamushenkilö 1.

Jatkamisen tukemisen edellytykset kunnan päätöksenteossa

Haastateltavia pyydettiin luettelemaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jatkamisen tukemisen menestymiseen kuntapätöksenteossa. Työssä jatkamisen menestykseks tukeminen päätöksenteossa edellyttää käristäen mm. seuraavaa:

- Yleistä asennemuutosta esimerkiksi osatyökykyisiä ja työelämän joustoja kohtaan.
- Päätöksenteossa irtaudutaan rutiineista ja pyritään uudistukseen. Vaikka kunnalla ei olisi jaettava uusia resursseja, kehitetään olemassa oleville resursseille uusia käyttötapoja.
- Päätöksenteko-organisaatiossa on hyvä henki ja yhteistyö koko organisaatiossa sujuu kitkattomasti. Kunnan ylimmän viranhaltijajohdon ja luottamushenkilöiden vuorovaikutus on tärkeää. Päättäjät arvioivat poliitikkojen ja hallinnon suhteet melko yhteistyöhakuisiksi (Pikkala 2003).
- Päättäjät sekä asianomaiset viranhaltijat ovat hyvin perehtyneitä asiasta. Asia on huolella valmisteltu ja tunnetaan erilaiset mallit sekä keinot tukea jatkamista.
- Kunnalla on selkeät, yhteisesti hyväksytyt toimintatavat ja pelisäännöt, joihin päättäjät sitoutuvat.

Kaikki vastaajaryhmät painottivat asiaan sitoutumisen tärkeyttä, jotta jatkamisen tukemisessa onnistuttaisiin. Asian edistämiseen on sitouduttava työyhteisöissä sekä päätöksenteko-organisaatiossa. Erityisen tärkeää päätöksenteon kannalta on, että kunnan ylimmässä johdossa on asialle omistautuneita henkilöitä. Varsinkin vahva henkilöstöjohtaja, kunnanjohtaja sekä kunnanvaltuuston tai -hallituksen puheenjohtaja voi kukin osaltaan ajaa asian edistämistä päätöksentekoprosessissa.

Mielipidevaikuttajat

Kuntapolitiikassa jatkamiskysymyksen edistämisessä keskeisiä toimijoita ovat kuntien johtoryhmät. Kunnan ylimmillä johtajilla, ja erityisesti henkilöstöjohtajilla, on jatkamisen tukemiseen vaikuttamisessa suuri merkitys. Kunnan ylimmät (henkilöstöpuolen) johtajat toimivat valtuutettujen suuntaan asennemuokkaajina ja pyrkivät viemään asiaa eteenpäin valtuustoissa. Kunta-Suomi 2004 -päättäjäkyselyyn vastanneista 40 % yhtyi väittämään "Todellista päätösvaltaa kunnissa käyttävät viranhaltijat, eivät luottamushenkilöt." Samassa tutkimuksessa ilmenee, että

kunnanhallituksen jäsenet kokevat onnistuvansa vaikuttamispyrkimyksissään enemmän kuin valtuuston jäsenet. (Pikkala 2005.) Luottamushenkilöistä merkittävimpiä vaikuttajia ovat kunnanhallituksen sekä kunnanvaltuuston puheenjohtajat, jotka toimivat valtuutettujen suuntaan eräänlaisina suunnannäyttäjinä.

Henkilöstöjohtaja toimii asennemuokkaajana ja pyrkii saamaan päättäjät myönteisiksi jatkamisen suhteen. Viranhaltija 3.

Kunnan johtoryhmä valmistelee kunnan strategiaa. Henkilöstöjohtaja sparraa toimialajohtajia ja on suorassa kontaktissa kuntajohtajaan. On yksilöstä kiinni, millaisen roolin henkilöstöjohtaja kunnassa ottaa. Viranhaltija 1.

Hallituksen puheenjohtajan rooli on olla roolimallina ja mielipidejohtajana. Luottamushenkilö 1.

Valtuuston puheenjohtaja on päätöksenteko-organisaatiossa taustavaikuttaja. Voi vaikuttaa asenteisiin mm. valtuustoryhmien puheenjohtajien palaverissa. Luottamushenkilö 2.

Viranhaltijat vaikuttavat jatkamiskysymystä koskeviin päätöksiin valmistelutyöllään. Hyvin ja perusteellisesti valmistellut asiat saavat päätöksentekoprosessissa paremmin tukea ja kannatusta kuin asiat, joista päättäjät joutuvat itse ottamaan selvää. Yleisesti ottaen viranhaltijoiden roolia kunnallispoliittisessa järjestelmässä vahvistaa heidän mahdollisuutensa, johtavia viranhaltijoita lukuun ottamatta, toimia kunnan luottamushenkilöinä. (Harjula ym. 2004.) Viranhaltijoiden poliittinen valta onkin herättänyt paljon keskustelua (ks. esim. Wiberg 2005), mutta toisaalta viranhaltijoiden kaksoisroolin kautta valtuutettujen tietous jatkamisesta on lisääntynyt. Kuntalalla työskentelevät valtuutetut tai hallituksen jäsenet saattavat esimerkiksi valtuustoryhmissään jakaa arkityönsä kautta saamaansa tietoa muille.

Asiat tulee esittää hyvin valmisteltuina, mutta päättäjille on tarjottava eri vaihtoehtoja, joista he itse saavat valita ja päättää lopullisen ratkaisun. Luottamushenkilö 2.

Suhtautumiseen vaikuttaa se, kuinka hyvin asia esitetään ja valmistellaan. Valmisteleva-keskustelu ainakin puheenjohtajiston kanssa on tärkeää ja päättäjiä pitää lobata. Mitä paremmin valtuutetutkin ovat tietoisia ja valmistautuneita, sitä helpompi heidän kanssaan on asiasta neuvotella. Viranhaltija 2.

Myös media on olennainen mielipidevaikuttaja. Julkinen keskustelu työssä jatkamisesta vaikuttaa kuntopoliitikkojen tietämykseen aiheesta ja tätä kautta heidän suhtautumiseensa.

Julkinen keskustelu tukee kuntien päätöksentekoa. Keskustelu auttaa asian eteenpäinviemistä. Luottamushenkilö 2.

Julkisuus vaikuttaa päättäjien sitoutumiseen. Luottamushenkilö 1.

Lopuksi

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työssä jatkamisen tukemista kuntapäätöksenteon kysymyksenä. Tutkimuksessa selvitettiin, kuinka kuntopoliitikot suhtautuvat sekä sitoutuvat jatkamisen tukemiseen ja mitkä tekijät heidän asennoitumiseensa vaikuttavat. Artikkelissa esitettiin haastateltujen Kevan työntekijöiden, kuntien henkilöstö- ja työhyvinvointiasioista vastaavien viranhaltijoiden sekä johtavien kuntopoliitikkojen näkemyksiä aiheesta. Kuntatyö 2010 -kyselyjen perusteella tutkimuksen esiolettamuksena oli, että kuntopoliitikot suhtautuvat jatkamisen tukemiseen muita henkilöryhmiä varauksellisemmin.

Niiden kuntapäättäjien, jotka tiedostavat jatkamisesta kunnalle koituvat edut, koettiin yleisesti suhtautuvan jatkamisen tukemiseen myönteisesti. Jatkamista koskeva tieto vaikuttaisi olevan merkittävin kuntopoliitikkojen suhtautumiseen ja sitoutumiseen vaikuttava tekijä, sillä tietämättömyys aiheesta lisää päättäjien varauksellista suhtautumista. Haastateltavien mukaan erityisesti kunnanhallituksella sekä henkilöstöjohdolla on hyvin tietoa työssä jatkamisesta. Sen sijaan tavallisten rivivaltuutettujen tietämys vaihtelee tapauskohtaisesti. Valtuutetuille voitaisiin jakaa tietoa jatkamisesta esimerkiksi sähköisten uutiskirjeiden avulla.

Työssä jatkamisen tukeminen on kuntopoliitikoille ennen kaikkea rationaalinen kysymys. Siksi jatkamisesta kunnalle koituvien hyötyjen osoittaminen mm. kuntatalouden, työvoiman riittävyyden sekä kunta-alan työnantajaimagon parantamisen näkökulmista on keino sitouttaa päättäjät jatkamisteemaan entistä paremmin. Kuntapäättäjille tulee näyttää positiivisia ja konkreettisia kokemuksia jatkamisesta onnistumisista. Tiedon ja myönteisten esimerkkien osoittamisessa haastateltavat kokivat tärkeäksi ulkopuolisten asiantuntijoiden vierailut sekä tilaisuudet kunnissa.

Kuntopoliitikkojen suhtautumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat myös päättäjien yksilölliset erot. Se, kuinka hyvin päättäjä ymmärtää ja tuntee kuntatyötä, vaikuttaa suuresti hänen asennoitumiseensa. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että suhtautumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat mm. seuraavat:

- Päättäjän kiinnostus jatkamisteemaa kohtaan ja oma motivaatio kehittää tietämystään aiheesta. Millaisen painoarvon kuntopoliitikko kysymykselle siis antaa.
- Päättäjän lyhytnäköisyys sekä haluttomuus muuttaa tai uudistaa poliittista toimintatapaa säilyttääkseen oman vallankäyttäjäroolin. Päättäjien tulee päättää resurssien jakamisen suurista linjauksista – ei puuttua päivittäisen johtamisen asioihin.
- Luottamushenkilöiden pyrkimys saamaan kannatusta kuntavaaleissa. Valtuustokausien lopulla vältetään joutumasta äänestäjien epäsuosioon, joten tunteita herättäviä teemoja ei käsitellä mielellään.
- Mediassa käyty julkinen keskustelu jatkamiskysymyksestä. Julkinen keskustelu lisää rivivaltuutettujen tietämystä ja auttaa näin kysymyksen edistämistä. Keskustelu tukee kuntien päätöksentekoa.

Kunnan virkamiesjohto voi osaltaan vaikuttaa päättäjien suhtautumiseen ja sitoutumiseen. Erityisesti aktiivinen henkilöstöjohto ja kunnan johtoryhmä ovat tärkeitä jatkamisteeman edistämisessä päätöksentekoprosessissa. Huolellisesti valmistelluilla asioilla on hyvät edellytykset menestyä kuntavaltuuston käsittelyssä. Mitä paremmin päättäjät ovat aiheeseen perehtyneet, sitä helpompaa viranhaltijoiden on heidän kanssaan neuvotella. Valmisteleva keskustelu koetaan tärkeäksi keinoksi vaikuttaa päätöksiin, ja vuonna 2003 luottamushenkilöt pitivät tehokkaimpana vaikuttamistapana asian valmistelun seuraamista ja siihen vaikuttamista (Pikkala 2005).

E erityisen varautuneesti kuntapäättäjien koettiin suhtautuvan joustoihin työelämässä. Työssä jatkamisen tukemisen menestyminen kunnallisessa päätöksenteossa edellyttää yleistä asenne-

muutosta ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. Myönteinen suhtautuminen työyhteisöissä, kunnissa ja koko yhteiskunnassa heijastuu myös päättäjien myönteisessä asennoitumisessa.

Tutkimusta jatkamiskysymyksestä kuntapäätöksenteossa tulisi jatkaa ja täydentää keräämällä aineistoa myös pienistä maaseutukunnista ja haastattelemalla kuntien rivivaltuutettuja. Aihetta voitaisiin lisäksi tarkastella kvantitatiivisen tutkimuksen metodein suuria aineistoja hyödyntämällä. Tämä tutkimus käsitteli laajasti työssä jatkamisen tukemista ja kuntapoliittikkojen asennoitumista siihen. Myös yksityiskohtaisemmalle tutkimukselle olisi yhteiskunnallista kysyntää.

Päättäjien taustoista ja profiileista on tehty kattavaa tutkimusta (esim. Helander ym. 2003). Kuntapäätäjien suhdetta kuntatyöhön tulisi kuitenkin tutkia jatkossa entistä enemmän. Kuten tässä artikkelissa edellä todettiin, työskentelee neljännes kuntien luottamushenkilöistä kunta-alalla. Tutkimuksen yhteydessä kuitenkin myös ilmeni, että monesti päättäjien koetaan olevan etäällä kuntatyöntekijöistä. Tätä voitaneen selittää osin valtuutettujen keskinäisellä heterogeenisyydellä: osa valtuutetuista työskentelee kuntatyöntekijöinä, kun toisaalta osa valtuustojen jäsenistä ei ymmärrä kunta-alaa ja siellä työskentelyä. Omakohtaisten kokemusten sekä ymmärryksen puute erkaannuttavat kunnallispoliittikkoja toimimasta jatkamiskysymyksen hyväksi, kuten tämä tutkimus on osoittanut.

Kirjallisuus

- Alasuutari P: Laadullinen tutkimus (3. uud. p.) Vastapaino, Tampere 1999.
- Forma P: Työhyvinvointitoimintaan osallistuminen ja siitä hyötyminen kuntatyöpaikoilla. Teoksessa: Forma P, Harkonmäki K, Saari P, Väänänen J (toim.) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, 2008a, s. 75–89.
- Forma P, Saari P, Tuomi T, Väänänen J: Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008b.
- Forma P: Kuntatyö 2010 -tutkimus ja työssä jatkamisen tukeminen. Teoksessa: Forma P & Väänänen J (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004a, 43–47.
- Forma P, Tuominen E, Väänänen-Tomppo I: Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa: Tuominen E (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino Oy, Helsinki 2004b.
- Halmeenmäki T: Kunta-alan eläkepoistuma 2010–2030. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2009. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2009.
- Harjula H, Lundström I, Kivelä T, Majoinen K, Myllyntaus O, Vahermo M (toim.): Toimiva kunta. Kuntakoulutus Oy. Paino: Silverprint Oy, Sipoo 2004, s. 7–21, 56–62.
- Haveri A & Rönkkö P: 1.4 Kuntaorganisaatio ja sen johtaminen. Teoksessa: Anttirokko A-V, Haveri A, Karhu V, Ryynänen A, Siitonen P. (toim.): Kuntien toiminta, johtaminen ja hallintasuhteet (2.p). Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere 2005 s. 56–64.
- Helander V: Päättäjien profiilit. Teoksessa: Helander V, Pikkala S, Sandberg S, Grönholm S: Päättäjien areenat ja yhteydet. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 42. Acta nro 161. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2003 s. 21–36.
- Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P: Tutki ja kirjoita. (15.uud. p.) Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki, 2009.
- Ilmarinen J: Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. Gummerrus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2006.

- Kauppinen M: Työhyvinvoinnin edistäminen ja eläkepoistumaan varautuminen erikokoisissa kunnissa. Teoksessa: Saari P, Väänänen J, Harkonmäki K (toim.): Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki, 2006 s. 33–42.
- Kauppinen M: Miten käy palvelukyvyyn? Kuntien valmistautuminen väestömuutoksen vaikutuksiin. Yhteistyö, uudistuvat palvelurakenteet ja työhyvinvointi kuntastrategioiden ytimiksi. Acta -väitöskirjasarja 6/2005. Suomen kuntaliitto, Helsinki 2005.
- Kuntaliitto: Tietoja Manner-Suomen kuntien valtuutetuista valtuustokauden 2009–2012 alussa ja vertailu edellisiin valtuustokausiin. Kuntakehitys ja tutkimus / SLP, 2010. [www.kunnat.net] Lainattu 27.08.2010.
- Majoinen K: Miten valtuusto vaikuttaa? Teoksessa: Valanta J et al.: Kuntajohtamisen ja demokratian käytännöt 1997–2000. ACTA nro 125. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2000, s. 16–29.
- Meklin P: Kunta organisaationa – päätehtävänä palvelujen järjestäminen. Teoksessa: Meklin P. (toim.): Parasta Artun mitalla? Paras-ARTTU-ohjelman tutkimuksia nro 5. Acta plus -julkaisu Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2010.
- Pikkala S: Kunta päättäjän perspektiivistä. Tutkimus kuntien luottamushenkilöistä ja viranhaltijoista 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 54. Acta nro 176. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2005.
- Pikkala S: Kunnallinen päätöksentekokulttuuri- yhtä köyttä vai tukkanuottaa? Teoksessa: Helander V, Pikkala S, Sandberg S, Grönholm S: Päättäjien areenat ja yhteydet. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 42. Acta nro 161. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2003, s. 72–93.
- Rönkkö P: 1.1 Kunta osana suomalaista yhteiskuntaa. Teoksessa: Anttirokko A-V, Haveri A, Karhu V, Ryyänen A, Siitonen P. (toim.): Kuntien toiminta, johtaminen ja hallintasuhteet (2.p). Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere 2005, s. 11–23.
- Saari P: Työssä jaksamisen eväät. Kirjoituskilpailun satoa työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Salminen A: Hallintotiede. Organisaatioiden hallinnolliset perusteet.(8.p) Hallinnon kehittämisskeskus. Edita, Helsinki 2005.
- Virtanen P, Uusikylä P, Lähteenmäki- Smith K, Ruuth M: Kuntien eläkevakuutuksen työssä jatkamisen tukemisen vaikuttavuuden arviointi. Loppuraportti. Helmikuu 2010. Net Effect Oy, 2010.
- Vuorinen H: Työssä jatkamista ja työhön paluuta tukevat hyvät käytännöt. Tartutaan masennukseen, keinoja työkyvyttömyyden ehkäisyyn. Työterveyslaitos. Kalvosarja, Lappeenranta 20.01.2009. [http://www.tartumasennukseen.fi/aineistopankki/masto-kiertue/lappeenranta] Viitattu 17.08.2010.
- Wiberg M: Valta kunnassa. Kunnallisanalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 58. Vammalan Kirjapaino Oy, 2005.

Keitä ne on ne työssä jatkajat?

– Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla

Toni Pekka

Johdanto

Työurien pidentäminen ja työssä jatkaminen ovat ajankohtaisia yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Väestön ikärakenteen muutos asettaa haasteita työvoiman riittävyydelle ja eläkejärjestelmän rahoitukselle. Työntekijöiden ikärakenteen vuoksi kasvava eläköityminen koskee erityisesti julkista sektoria. Vuosina 2010–2030 eläkkeelle ennustetaan siirtyvän 322 000 kuntatyöntekijää, joka on 63 prosenttia nykyisestä kunta-alalla työskentelevästä henkilöstömäärästä (Halmeenmäki 2010). Suurten ikäluokkien eläköitymisen vuoksi eläkkeelle siirtymisen suurin aalto tapahtune 2010-luvun puolivälissä, jonka jälkeen eläkepoistuma kääntyy laskuun. Tämä väestörakenteeseen sidoksissa oleva eläkkeelle siirtyminen tuottaa luonnollisesti haasteita kuntaorganisaatioiden henkilöstö- ja rekrytointipolitiikalle. Toisaalta eläkejärjestelmän rahoituspohjan kannalta tärkeää on edistää työvoimaan kuuluvien työntekijöiden työelämässä pysymistä eläkeikään saakka. Toinen yhteiskuntapoliittinen haaste on työkyvyttömyyseläkkeiden osuus kaikista eläkkeistä. Esimerkiksi vuonna 2009 erilaisia työkyvyttömyyseläkkeitä ja kuntoutustukia oli 38 prosenttia alkaneista KuEL-eläkkeistä (Kuntien eläkevakuutus, 2010).

Eläketutkimuksen perusteella tiedetään monipuolisesti niistä tekijöistä, jotka ovat yhteydessä varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (kootusti Gould 2001; Salokangas 2005). Näkökulma täydentyi, kun vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen eläketutkimuksen huomio kiinnittyi selvittämään tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työssä jatkamiseen vanhuuseläkeikään saakka tai sen yli (Forma ym. 2006; Takala ym. 2010). Eläketutkimuksen perusteella tiedetään myös niistä konkreettisista toimenpiteistä, jotka ovat tärkeitä työntekijöiden työssä jatkamiselle ja jatkamista tukeville ajatuksille (Tuominen & Pelkonen 2004; Forma ym. 2004; Väänänen 2006; Väänänen-Tomppo 2010). Niin ikään varsin paljon tiedetään työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yleisyydestä ja toiminnan sisällöistä erityyppisissä kuntaorganisaatioissa (mm. Forma 2008). Sen sijaan vähemmän tiedetään siitä, millainen vaikuttavuus työnantajan työssä jatkamista tukevalla toiminnalla on työntekijöiden työssä jatkamiseen ja sitä koskeviin ajatuksiin. Tämä tutkimus vastaa osaltaan tähän tietotarpeeseen.

Tässä tutkimuksessa selvitetään 45–64-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden keskuudessa mitkä tekijät kunta-alalla edistävät, ja toisaalta estävät, työssäjatkamista vanhuuseläkeikään saakka. Työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä tarkastellaan pääasiassa vahvojen eläkeaikeiden perusteella, jotka ennustavat eläketapahtumia varsin tarkasti (Harkonmäki 2007; Karisalmi ym. 2008). Perinteistä eläketutkimuksen näkökulmaa tutkimuksessa edustaa se, että analyysieihin on valikoitu aiemmasta tutkimuksesta eläkeaikeita ja työssä jatkamista tyypillisimmin selittäneet tekijät. Uudempaa eläketutkimuksen näkökulmaa edustaa se, että työnantajan työssä jatkamista tukevaa toimintaa tarkastellaan työntekijöiden eläkeaikeiden yhteydessä.

Aikaisempi tutkimus

Eläketutkimusta ja työssä jatkamista koskevaa tutkimusta on tehty runsaasti 1990-luvulta lähtien. Eläketutkimuksen valtavirta on seurannut eläkepolitiikan pitkän aikavälin muutoksia (Forma ym. 2004; Karisalmi ym. 2008). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen eläketutkimuksen näkökulma laajeni varhaiseläkkeelle siirtymisestä ja sitä selittävistä tekijöistä työssä jatkamisen tutkimiseen (Forma ym. 2006; Takala ym. 2010). Näkökulman laajenemista on tulkittu myös siten, että joustavan vanhuuseläkejärjestelmän myötä eläketutkimuksen mielenkiinto siirtyi siihen, mitkä tekijät selittävät suunnitelmia jatkaa yli vanhuuseläkeiän (Saari 2008; Karisalmi ym. 2008). Toisaalta on viitteitä siitä, että pääosin samat yksilöön liittyvät taustatekijät selittävät sekä varhaiseläkkeelle siirtymistä että työssä jatkamista (Forma 2004a).

Eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jatkamiseen liittyy samanaikaisesti työntö- ja vetotekijöitä, joista työntötekijöiden on havaittu olevan voimakkaampia eläkkeelle siirtymisen selittäjiä (Hytti 1998, Gould 2001; Saurama 2004). Työntö- ja vetotekijät sisältyvät myös Beehrin (1986) kehittämään, käyttäytymistieteellisiin toimintateorioihin pohjautuvaan eläkkeellesiirtymisen prosessimalliin, jota on sovellettu laajasti suomalaisessa eläketutkimuksessa (mm. Harkonmäki 2007; Huuhtanen & Tuomi 2006). Mallin eduksi voidaan yhtäältä laskea se, että malli erottelee eläkkeelle siirtymisen prosessissa eläkeaikomukset, päätöksen eläkkeelle siirtymisestä ja eläketapahtuman eli varsinaisen eläkkeelle siirtymisen (Harkonmäki ym. 2006; Karisalmi ym. 2008). Mallin myöhemmissä sovelluksissa eläkkeelle siirtymistä on selitetty yksilötekijöiden ohella yksilöä ympäröivillä tekijöillä, kuten institutionaalisilla (taloudelliset suhdanteet ja eläkejärjestelmän muutokset) muutoksilla, työhön ja työoloihin sekä perheeseen ja elämäntilanteeseen liittyvillä tekijöillä (Takala ym. 2010).

Tässä tehdään katsaus niihin tutkimuksiin, joissa on tarkasteltu vetäytymistä työstä eläkkeelle, työssä jatkamista ja työssä jatkamisen tukemista. Päähuomio kiinnitetään työstä vetäytymiseen ennen vanhuuseläkeikää ja sitä selittäviin tutkimuksiin. Toiseksi tarkastellaan niitä tutkimuksia, jotka huomioivat työnantajan tai työpaikan toiminnan työssä pysymisen edistämisessä, sekä sitä, miten edistäminen on vaikuttanut työntekijöiden eläkeaikeisiin ja eläkkeelle siirtymiseen. Kaiken kaikkiaan tutkimuskatsauksen tavoitteena on paikantaa tekijöitä, jotka useimmissa tapauksissa ovat selittäneet työstä vetäytymistä ennen vanhuuseläkeikää. Eläkeaikeita selittävien muuttujien käyttö analyysivaiheessa tulee näiltä osin myös perustelluksi.

Yksilötekijät

Raija Gould (2001) kiteyttää kysely- ja haastattelututkimusten perusteella yksilötekijöitä, jotka 1990-luvulla olivat yhteydessä eläkeajatuksiin ja varhaiseläkkeelle siirtymiseen: ikä, sukupuoli,

koulutus ja sosioekonominen asema. Nämä taustatekijät ovat säilyneet merkittävänä selittäjinä myös 2000-luvun varhaiseläkeaikeita ja työssä jatkamista tarkastelevissa tutkimuksissa.

Iän ja eläkeaikomuksien yhteys on useimmissa tutkimuksissa havaittu vahvaksi siten, että iän karttuessa myös aiottu eläkkeelle siirtymisikä nousee (Karisalmi 2001; Forma ym. 2004; Forma ym. 2006; Tuominen ym. 2010). Tätä keskimääräistä eläkeaikeiden myöhentymistä vanhimmissa ikäryhmissä on selitetty nk. terveen työntekijän efektillä eli iän kasvaessa työkyvyltään ja työelämän piirteiltään hyvinvoivimmat valikoituvat jatkamaan työelämässä (Takala ym. 2010; Gould 2001; Laine ym. 2010). Työntekijöiden ikärakenteeseen liittyy osaltaan eläkejärjestelmän mahdollistamat varhaisemmat vanhuuseläkeiät, joiden on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin (Forma ym. 2004; Forma ym. 2006; Harkonmäki 2006).

Sukupuoli

Sukupuolten välisiä eläkkeelle siirtymisen eroja tarkasteltaessa on korostettu yhtäältä sitä, selitetäänkö työssä jatkamista vai eläkkeelle siirtymistä, ja toisaalta sitä, mitä vaihetta eläkkeellesiirtymisen prosessissa (Beehr 1986) ollaan selittämässä (vrt. Forma ym. 2006). Eläkemittarin valinta vaatii myös tarkkuutta, sillä eri mittarit saattavat muodostaa toisistaan poikkeavan kuvan eläkkeelle siirtymisen prosessista ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Forma 2004a). Kun eläkkeelle siirtymisen eroja miesten ja naisten välillä on tarkasteltu keskimääräisen aiotun eläkkeellesiirtymisiän perusteella, ei merkittäviä eroja ole havaittu. Esimerkiksi keskimääräinen ikä, jolloin vuonna 2008 aiottiin siirtyä kokoaikaiselle eläkkeelle, oli miehillä 62,4 vuotta ja naisilla 62,6 vuotta (Tuominen ym. 2010). Vuodesta 2003 aiottu eläkeikä oli noussut molemmilla sukupuolilla 0,8 vuodella. Kuva eläkkeelle siirtymisestä sukupuolen mukaan kuitenkin tarkentuu, kun aiottua eläkeikää tarkastellaan keskiarvoja syvällisemmin. Tutkimuksessa, joka keskittyi miesten ja naisten eläkeaikeiden eroihin suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuonna 2003, havaittiin, että naisten aiottu eläkeikä sijoittui miehiä useammin luokkiin 60–62 ja 63–64 ja miehet ilmoittivat naisia useammin varhaisen (alle 60) tai myöhäisen (yli 64) aiotun eläkeiän (Forma ym. 2006). Sukupuolten välisiä eroja selitettiin miesten naisia huonommalla terveydentilalla, sillä itse arvioitun terveydentilan huomioiminen poisti sukupuolten väliset erot varhaiseläkeaikeissa. Naisten ja miesten välisiä eroja ei myöskään muodostunut vuoden 2008 vastaavassa aineistossa alle 63, 63 ja yli 63 aiotun eläkeiän luokissa, kun terveydentilan lisäksi ohella huomioitiin muut keskeiset yksilötekijät (Tuominen ym. 2010).

Miesten ja naisten eläkeaikeista on myös saatu hieman poikkeavia tuloksia. Naiset havaittiin miehiä kriittisemmäksi ryhmäksi, kun vuonna 2003 koko kunta-alaa edustavassa kyselytutkimuksessa tiedusteltiin halua jatkaa työssä vuoden 2005 eläkeuudistuksen mukaisesti terveyden niin salliessa (Forma & Väänänen 2003). Samansuuntainen tulos saatiin yksityisalojen vähintään 40-vuotiaiden työntekijöiden keskuudesta, kun vuoden 2003 kyselyaineiston ilmoitettujen eläkeaikeiden toteutumista vertailtiin rekisteristä saatavien eläketapahtumien kanssa vuosina 2003–2008 (Karisalmi ym. 2008). Kyselyaineiston perusteella miehet aikoiivat jatkaa naisia useammin työntekoa sekä vähintään 63-vuotiaaksi että yli 63 ikävuoden jälkeen. Eläketapahtumissa miesten ja naisten erot myös säilyivät, kun eläkkeelle siirtymistä tarkasteltiin alle 64-vuotiaana toteutuneiden eläketapahtumien perusteella. Sen sijaan naiset valikoituivat miehiä todennäköisemmin jatkamaan työssä vähintään 64 ikävuoteen saakka. Tosin vähintään 64 ikävuoteen jatkavien joukkoon valikoitui sukupuolen ja terveen työntekijän piirteen lisäksi myös silloin, jos työ oli tärkein elämän alue, jos 4,5 % vuosittainen eläkekertymä lisäsi halukkuutta jatkaa työssä sekä jos työnantajan ikäpolitiikka oli onnistunutta. Keskeinen havainto Karisalmen ym.

(2008) tutkimuksessa myös oli, että seurantajaksoon 2003–2006 kohdistuvia eläkeaikeita oli enemmän kuin todellisia eläketapahtumia eli todellinen eläkkeelle siirtyminen oli myöhentynyt aiotusta eläkeiästä.

Ristiriitaisia tuloksia miesten ja naisten välillä selittää terveydentilan mukaan tapahtuva valikoituminen (myös Forma ym. 2006). Miesten heikko terveys ja työkyky olivat yhteydessä eläkeaikeisiin ikääntyvien kuntatyöntekijöiden keskittyneessä seurantatutkimuksessa vuosina 1981–1997 sekä 2006–2007 (Bonsdorff 2009). Miesten eläkeaikeiden todettiin vähenevän eläkeiän lähestyessä ja muistuttavan iän karttuessa naisten eläkeaikeita. Vastaava havainto tehtiin vuosina 2000–2002 Helsingin kaupungin henkilöstön varhaiseläkeaikomuksia kartoittaneessa tutkimuksessa, jossa vahvoja eläkeaikomuksia havaittiin enemmän 40–55-vuotiailla miehillä kuin samanikäisillä naisilla (Harkonmäki ym. 2006). Sen sijaan yli 55-vuotiailla sukupuolten väliset erot hävisivät. Niin Harkonmäen ym. (2006) kuin Bonsdorffin (2009) tutkimuksessa keskeistä oli havainto miesten naisia suuremmasta eläkeaikeiden vaihtelusta elämänsä aikana, mitä selitti terveydentilan mukaan tapahtuva valikoituminen iän karttuessa (vrt. Huuhtanen & Tuomi 2006). Sukupuolten välisiä eläkkeelle siirtymisen eroja tarkasteltaessa ei olekaan liioiteltua korostaa Forman ym. (2006) ja Forman (2004a) huomioita siitä, että erot eläkkeelle siirtymisessä voivat selittyä niin kysymysten sanamuodoilla, tutkimusaineistojen eroilla kuin myös erilaisten muuttujakombinaatioiden huomioimisella. Tulosten vertailussa ei voida myöskään jättää huomiotta niitä kyselyajankohtien institutionaalisia eroja (esim. vuoden 2005 eläkeuudistus), jotka vaikuttanevat olennaisesti työntekijöiden eläkeaikeisiin (vrt. Gould 2001; Salokangas 2005).

Koulutus ja sosioekonominen asema

Koulutuksella ja sosioekonomisella asemalla on aiemman tutkimuksen perusteella löydettävissä tiettyjä yhteyksiä eläkkeelle siirtymisessä. Tutkimuksessa, jossa rekisteriaineiston perusteella analysoitiin 50–64-vuotiaiden keskuudessa koulutusryhmien välisiä eroja vuosina 1997–2000, havaittiin, että koulutuksen ja myöhäisen työstä poistumisen välillä oli selkeä yhteys: korkeampi koulutus lisäsi sukupuolesta riippumatta todennäköisyyttä jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka, johon myös vaikuttivat työhön (ammattiasema) ja työmarkkinoihin (työmarkkinasektoreiden) liittyvät erot (Järnefelt 2010). Koulutus oli niin ikään yhteydessä työmarkkinoilta poistumiseen työttömyyden ja työkyvyttömyysreittien kautta siten, että vähäinen koulutus lisäsi työstä vetäytymisen riskiä näiden työmarkkina- ja sairasperustaisten reittien kautta (emt.). Vastaava tulos saatiin vuosina 1989–2002 koko palkansaajaväestön varhaiseläkereittejä tarkastelleessa tutkimuksessa (Rantala 2008). Rantalan tutkimuksessa (2008) myös havaittiin, että korkea koulutus lisäsi valinnanvapautta työssä jatkamisen ja varhennetun eläkkeelle siirtymisen välillä siten, että korkea koulutus selitti olennaisesti molempien vaihtoehtojen todennäköisyyttä (myös Saurama 2004).

Yhteys koulutus- ja sosioekonomisten ryhmien välillä on havaittu myös eläkeaikeiden perusteella. Esimerkiksi vuonna 2008 ylemmät ja alemmat toimihenkilöt aikoivat jatkaa työssä keskimäärin 62,7–62,9 ikävuoteen saakka, kun vastaava luku työntekijätaustaisilla oli 62,0 vuotta (Tuominen ym. 2010). Eroa havaittiin myös, kun eläkeaikeita tarkasteltiin koulutusasteiden mukaan: perusasteen koulutuksen hankkineet aikoivat jäädä eläkkeelle keskimäärin 62,3 vuoden iässä, kun toisessa ääripäässä olivat tutkijakoulutuksen hankkineet 64,5 vuoden aiottuna eläkeiällä (Tuominen ym. 2010). Kuva eläkkeelle siirtymisen, sosioekonomisten ja koulutusryhmien yhteyksistä on yhdenmukainen riippumatta, tiedustellaanko eläkeaikeita aiottu eläkeiän tai varhaiseläkeajatusten yleisyyden perusteella (Karisalmi 2001; Forma & Väänänen 2003; Forma

ym. 2004; Forma 2004a; Tuominen & Pelkonen 2004; Forma ym. 2006; Korhonen 2008; Harkonmäki ym. 2006; Harkonmäki 2007; Karisalmi ym. 2008; Laine ym. 2010).

Terveys ja työkyky

Itse arvioidun terveydentilan ja työkyvyn on havaittu selittävän eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista siten, että terveydentilan ja työkyvyn parantuessa myös eläkkeelle siirtyminen yleisesti ottaen myöhentyy (Gould 2001; Forma 2004a; Saurama 2004; Korhonen 2008; Huuhtanen & Tuomi 2006; Karisalmi ym. 2008; von Bonsdorff 2009; von Bonsdorff ym. 2010; Järnefelt 2010). Esimerkiksi metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden eläkeaikeita, työkykyä ja hyvinvointia vuosina 1997 ja 2007 tarkastelleessa tutkimuksessa havaittiin yhtäältä työkyvyn ja eläkeaikeiden yhteyden voimistuminen tarkasteluajanjaksona ja toisaalta se, että jo pienetkin muutokset itse arvioidussa työkyvyssä olivat olennaisesti yhteydessä eläkeaikeiden muutoksiin (von Bonsdorff ym. 2010).

Kuvaa työkyvyn ja eläkeaikeiden välisestä yhteydestä täydentää kunta-alan työntekijöiden keskuudesta saatu tulos, jonka mukaan keski-ikässä havaitut työhön ja terveyteen liittyvät negatiiviset seikat ennustivat eläkeaikeita myöhemmällä työuralla (von Bonsdorff 2009). Lisäksi työkyvyn ja terveydentilan tärkeyttä eläkeaikeiden selittäjänä korostaa havainto siitä, että yksilön taustatekijöistä terveydentila oli selkeimmin yhteydessä työssä vetäytymiseen ja työssä jatkamiseen riippumatta käytetystä eläkemittarista (Forma 2004a). Tästä näkökulmasta olennaista on se havainto, että erot aiottuun eläkeiässä terveydentilan mukaan ovat pienentyneet vuosina 2003–2009, vaikkakin ero ääripäiden välillä on edelleen lähes kaksi vuotta (Tuominen ym. 2010).

Parisuhte sekä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet

Aiemman tutkimuksen perusteella eläkkeelle siirtymistä selittävät vetotekijät liittyvät usein perhesuhteisiin sekä ajankäyttöön perheen ja harrastusten parissa. (Forma ym. 2004, Karisalmi ym. 2008). Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin kuntatyöntekijöiden perheen ja työn yhteensovittamisen sekä hoivavastuiden yhteyttä varhaiseläkeaikeisiin, halukkuuteen siirtyä osa-aika-eläkkeelle sekä suunnitelmiin jatkaa työssä yli 63 ikävuoden jälkeen, havaittiin, että kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä työasioiden vuoksi oli yhteydessä kaikkiin kolmeen eläkeaikeeseen (Forma 2004b). Samansuuntainen tulos saatiin kunta-alan työntekijöiden työssä uupumisesta ja varhaisen eläkkeelle siirtymisen riskitekijöistä. Keskeisten yksilötekijöiden ohella työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksien havaittiin lisäävän vahvoja eläkeaikeita ja edelleen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiä (Harkonmäki 2007). Parisuhteessa eläminen näyttäisi niin ikään olevan yhteydessä varhaisiin eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen: esimerkiksi vuonna 2008 eläkeaikeiden perusteella parisuhteessa olevilla oli muihin ryhmiin verrattuna pienempi todennäköisyys jatkaa työssä 63 ikävuoteen asti ja merkittävästi pienempi todennäköisyys jatkaa 64 ikävuoteen tai sen yli (Tuominen ym. 2010, myös aiemmin Forma ym. 2004; Forma 2004b).

Kuva parisuhteen vaikutuksesta eläkkeelle siirtymiseen täydentyy kun perhesuhteiden osalta huomioidaan sukupuolen ja puolison työskentelyn vaikutus. Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin 11 vuoden seuranta-asetelmalla kuntatyöntekijöiden kokemien yksilöllisten, terveyteen, ja työn psykologisiin ulottuvuuksiin liittyvien tekijöiden yhteyttä eläke- ja työssä jatkamisaikoihin, havaittiin, että yksin asuvien naisten keskuudessa eläkeaikeita oli vähemmän ja

työ ylläpiti merkittävästi yksinelävien naisten hyvinvointia ja jatkuvuuden tunnetta (von Bonsdorff 2009). Tulos naisten miehiä voimakkaammasta parisuhteen vaikutuksesta eläkkeelle siirtymisessä saa vahvistusta yhtäältä koko palkansaajaväestöön kohdentuvassa eläkeaikeita kartoittaneesta kyselytutkimuksesta (Forma ym. 2006), toisaalta palkansaajaväestön eläkkeelle siirtymisen kehitystä vuosina 1989–2002 tarkastelleesta tutkimuksesta (Rantala 2008). Rantalan (2008) tutkimuksessa keskeistä oli myös se, että perheelliset naiset hakeutuivat osa-aika-eläkkeelle muita useammin ja toisaalta ne perheelliset, joiden puoliso ei ollut työssä, hakeutuivat yleisemmin varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Puolison eläkkeellä olo eläkeaikeiden selittäjänä havaittiin myös suomalaisten 46–65-vuotiaiden hammaslääkäreiden työn muutoksia, työn imua ja työssä jatkamista seuranneesta tutkimuksesta (Hakanen & Perhoniemi 2008).

Tutkimuksissa on myös havaittu, että vapaa-ajan harrastusten kokeminen tärkeiksi vähentää halua jatkaa työssä eläkeikään saakka (Tuominen ym. 2010). Toisaalta on myös saatu viitteitä siitä, että ennako-oletukset eivät ole täyttyneet vapaa-ajan ja harrastusten osalta, sillä harrastamisen ei ole havaittu lisääntyvän eläkkeelle siirtymisen jälkeen (Huuhtanen & Tuomi 2006).

Taloudelliset tekijät

Taloudellisten tekijöiden yhteys eläkeaikeisiin ja eläkkeelle siirtymiseen on viimeaikaisissa tutkimuksissa näyttäytynyt hieman vaihtelevassa valossa. Varallisuuden ei ole havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin (Valkonen ja Määttänen 2000). Sen sijaan lisäeläke yhdistettynä puolison eläkevakuutukseen näyttäisi olevan yhteydessä haluun jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää (mm. Ahonen 2004; Forma ym. 2006; Väänänen 2004; Karisalmi ym. 2008). Kun eläkeaikeiden ja taloudellisten tekijöiden yhteyttä tarkastellaan nykyisten ansiotulojen tai odotettavissa olevan eläketulon näkökulmasta, muuttuu kuva yhteyksistä hieman mutkikkaammaksi. Pienituloisiin tuloluokkiin kuuluvat halusivat jatkaa työssä ylintä tuloluokkaa todennäköisemmin sekä 63 ikävuoteen saakka että 64 ikävuoteen tai sen yli, kun asiaa tarkasteltiin koko palkansaajaväestössä vuonna 2008 (Tuominen ym. 2010). Tulos kyselyhetken ansiotulojen ja eläkeaikeiden välillä ei muuttunut, vaikka ansiotulot korvattiin kotitalouden yhteenlasketuilla ansiotuloilla. Vastaava tulos saatiin 46–65-vuotiaiden hammaslääkärien vuosien 2003 ja 2006 seurantalutkimuksessa, jossa ansiotulon kohoamisen havaittiin lisäävän työstä vetäytymistä ennen vanhuuseläkeikää (Hakanen & Perhoniemi 2008).

Tästä poikkeavia tuloksia ansiotulojen vaikutuksesta eläkeaikeisiin on saatu yksityisalojen palkansaajiin vuosina 2003–2006 keskittyneessä tutkimuksessa, jossa tutkimushetken ansiotuloilla ei havaittu olevan yhteyttä työssä jatkamisen aikomuksiin tai eläkkeelle siirtymiseen (Karisalmi ym. 2008). Sen sijaan tieto tulevan eläkkeen suuruudesta ja arvio toimeentulosta eläkeaikana olivat yhteydessä eläkesuunnitelmiin siten, että hyvät tiedot eläkkeen suuruudesta ja hyväksi arvioitu toimeentulo eläkeaikana vähensivät aikeita jatkaa työssä 63 ikävuoteen asti tai sen yli. Huomio kiinnitettiin erityisesti kahteen alimpaan eläketuloryhmään, joiden kiinnostus jatkaa työssä oli muita eläketuloryhmiä pienempi – ja tämä siitäkin huolimatta, että ansiotulot ja odotettavissa oleva eläketulo olivat voimakkaassa yhteydessä keskenään (emt).

Selityksiä ristiriitaisille tuloksille voidaan etsiä eläketapahtumista vuosina 1989–2002, joista havaittiin, että ylin tuloryhmä hakeutui paitsi alempia tuloryhmiä harvemmin työkyvyttömyyseläkkeelle, myös useammin varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osa-aika-eläkkeelle (Rantala 2008). Hyvätuloisuus oli yhteydessä kuitenkin myös siihen, että työelämässä jatkettiin keskimääräistä pidempään (emt.). Tulos viittaa siihen, että tulojen noustessa myös valinnanmahdollisuus

det eläkkeelle siirtymisen osalta kasvavat. Nämä ristiriitaiset havainnot sekä alimmista että ylimmistä tuloryhmistä viittaavat myös siihen, että yhtäältä tuloryhmien sisällä näkemykset eläkeaikeista ja työssä jatkamisesta vaihtelevat varsin runsaasti, toisaalta eläkeaikeisiin vaikuttavat taloudellisten tekijöiden ohella myös muut tekijät kuten kotitalouksien sisäiset rahankäyttömoodot.

Koska eläkeaikeissa on hyvin pitkälti kyse subjektiivisista arvioista, voidaan ristiriitaisia tuloksia eri tulolajien vaikutuksista eläkeaikeisiin selittää myös epätäydellisellä informaatiolla. Tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että tieto tulevan eläkkeen suuruudesta tai työssä jatkamisen vaikutuksesta eläkkeeseen ei välttämättä ole yhtenäistä kaikissa palkansaajaryhmissä (mm. Tuominen ym. 2010; Karisalmi ym. 2008). Lisäksi seuranta- ja pitkittäistutkimuksissa on havaittu taloudellisten tekijöiden takautuvasta vaikutuksesta siten, että merkittävät tapahtumat elämäkaarella ennustavat myös ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä tai sen aikeita (Huuhtanen & Tuomi 2006, Harkonmäki 2007; Järnefelt 2010). Aiempien tutkimusten perusteella näyttäisi siis siltä, että yksilötekijöiden ohella eläkkeelle siirtymistä ja sitä koskevia eläkeaikeita selittävät monet muut tekijä- ja tapahtumayhdistelmät. Seuraavassa tarkastellaan työhön, työoloihin ja työpaikkaan liittyviä tekijöitä.

Työhön, työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät

Aiemmassa tutkimuksessa työtyytyväisyyden sekä työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen. Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työtyytyväisyyden yhteyttä työntekijöiden suunnitelmiin siirtyä eläkkeelle, havaittiin, että mitä huonoimmaksi koettu työtyytyväisyys havaittiin, sitä todennäköisimpiä suunnitelmat vetäytyä työstä ennen vanhuuseläkeikää olivat (Forma 2004c). Vastaavasti halu jatkaa työssä yli 63 ikävuoden jälkeen oli sitä todennäköisempää, mitä tyytyväisempiä työhön oltiin (myös Huuhtanen & Tuomi 2006, Korhonen 2008; Forma ym. 2006). Kuntatyöntekijöihin keskittyneessä seurantalutkimuksessa havaittiin lisäksi, että työtyytyväisyys oli selkeästi yhteydessä työssä jatkamiseen ja keski-ikässä havaitut työn negatiiviset tekijät ennustivat eläkeaikeita myös työuran loppupuolella (von Bonsdorff 2009).

Työn fyysisestä kuormituksesta ja eläkeaikeista on saatu hieman toisistaan poikkeavia tuloksia. Koko palkansaajaväestön eläkeaikeisiin vuodelta 2008 keskittyneessä tutkimuksessa työn fyysisen kuormittavuuden kokemuksen ei havaittu olevan eläkeaikeisiin yhteydessä (Tuominen ym. 2010). Sen sijaan vuoden 2003 vastaavassa aineistossa työn kuormittavuuden havaittiin selittävän eläkeaikeuksia niillä työntekijöillä, jotka kokivat työnsä fyysisesti erittäin kuormittavaksi. Kun huomio kiinnitetään kuntatyöntekijöiden eläkeaikeisiin keskittyneihin tutkimuksiin, havaitaan, että kunta-alalla työhön liittyvien fyysisten kuormitustekijöiden ja yleisesti fyysiseen työhön liittyvät työympäristön haitat lisäävät poikkeuksetta työntekijöiden eläkeaikeita (Huuhtanen & Tuomi 2006; Harkonmäki ym. 2006).

Kuva työn henkisestä kuormittavuudesta ja eläkeaikeiden yhteydestä on sen sijaan yksioikoisempi riippumatta tarkasteluajankohdasta tai työmarkkinasektorista. Työn kokeminen henkisesti kuormittavaksi lisäsi selkeästi aikeita siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää niin yksityisaloilla (Karisalmi ym. 2008), kunta-alalla (Huuhtanen & Tuomi 2006) kuin koko palkansaajaväestössä (Tuominen ym. 2010; Forma ym. 2004). Tulokset työn psyykkisen kuormittavuuden ja eläkkeelle siirtymisen yhteydestä sai vahvistusta eläketapahtumiin liittyvissä tarkasteluissa (Karisalmi ym. 2008). Työn henkisen kuormittavuuteen liittyy osaltaan myös työn uuvuttavaksi tai stressaavaksi kokeminen. Kuntatyöntekijöiden eläkeaikeiden muutosta vuosina 2003–2006 ja

eläkeaikeiden syitä tarkastelleessa tutkimuksessa havaittiin, että lisääntyneisiin eläkeaikeisiin oli yhteydessä keskeisesti työn uuvuttavaksi kokeminen (Saari 2008). Vastaava tulos saatiin koko suomalaisen palkansaajaväestöön keskittyneestä seurantatutkimuksesta, jossa koetun stressin havaittiin olevan yhteydessä vahvoihin varhaiseläkeaikeisiin (Harkonmäki ym. 2008).

Aiemman tutkimuksen perusteella työyhteisötekijöistä vahvimmin eläkeaikeisiin on yhteydessä työyhteisön ilmapiiri, tiedonkulku sekä vaikutusmahdollisuudet työhön liittyviin asioihin. Kuva eläkeaikeiden ja työyhteisön ilmapiirin yhteydestä on aiemman tutkimuksen perusteella hyvin selkeä: mitä huonommaksi työyhteisön toimivuus tai ilmapiiri koetaan, sitä todennäköisempiä aiheet siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää ovat (Forma & Väänänen 2003; Forma 2004a; Tuominen & Pelkonen 2004; Laine ym. 2010). Lisäksi huomion arvoista on seurantatutkimuksen havainto kunta-alalta, jonka mukaan työyhteisön ilmapiirin huonoksi kokeminen lisäsi eläkeaikomuksia, kun asiaa tarkasteltiin vuosina 2003–2006 (Saari 2008). Työyhteisön tiedottamisesta merkittävä on havainto yli 50-vuotiaiden sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden keskuudesta: todennäköisyys jatkaa työssä eläkeikään saakka oli merkittävästi suurempi silloin, jos oltiin tietoisia lähityöyksikön ja koko organisaation tavoitteista (Laine ym. 2010). Vaikutusmahdollisuuksien työssä ja työhön liittyviin asioissa havaitaan aikaisemman tutkimuksen perusteella olevan niin ikään yhteydessä eläkeaikeisiin riippumatta siitä, tarkastellaanko asiaa kohdennetusti yksittäisellä työmarkkinasektorilla tai koko palkansaajaväestössä (Tuominen & Pelkonen 2004; Forma ym. 2004; von Bonsdorff 2009; Laine ym. 2010).

Työyhteisön toimivuuteen liittyy osaltaan myös esimiestyöskentely ja sen onnistuminen. Tutkimuskirjallisuuden perusteella erityisesti esimiestyöskentelyyn liittyvän onnistumisen on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että onnistunut esimiestyöskentely lisää työntekijöiden todennäköisyyttä jatkaa työssä eläkeikään saakka. (Forma & Väänänen 2003; Tuominen & Pelkonen 2004; Laine ym. 2010). Lisäksi huomionarvoista esimiestyöskentelyn onnistumisen ja eläkeaikeiden yhteydessä on se havainto, jossa kokemus esimiestyöskentelyn epäonnistumisesta oli keskeinen työstä vetäytymisen selittäjä riippumatta eläkemittarista (Forma 2004a). Tätä täydentää havainto eläkeaikomusten muutoksista kunta-alalla, jonka mukaan ongelmallisen esimiestyön havaittiin olevan yhteydessä kasvaneisiin eläkeaikomuksiin (Saari 2008).

Aiemmassa tutkimuksessa on myös havaittu laajempien työtä koskevien näkökulmien liittyvän eläkeaikeisiin. Näistä ongelmat osaamisen ja työtehtävien vastaavuuden välillä on havaittu lisäävän eläkeaikeita erityisesti kunta-alalla (Forma 2004c). Niin ikään kuntatyöntekijöiden eläkeaikeisiin keskittyneessä tutkimuksessa havaittiin, että tyytymättömyys palkitsemisjärjestelmiin lisäsi eläkeaikeita (von Bonsdorff 2009). Palkitsemiseen liittyy osaltaan myös mahdollisuudet etenemiseen työssä ja työpaikalla. Kiintoisa havainto etenemismahdollisuuksien ja eläkeaikeiden väliltä saatiin sosiaali- ja terveydenhuollon 50 vuotta täyttäneiden ammattihenkilöiden keskuudesta, jonka mukaan etenemismahdollisuuksien havaittiin lisäävän halua jatkaa työssä eläkeikään saakka (Laine ym. 2010, myös Huuhtanen & Tuomi 2006). Toisaalta mielenkiintoisena johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että työssä jatkamisen näkökulmasta etenemismahdollisuuksia ei nähty ainoastaan vertikaalisena vaan myös horisontaalisena siirtymänä (Laine ym. 2010). Tämä tarkoitti esimerkiksi siirtymistä eri tehtäviin työpaikalla tai asiantuntijuuden kehittämistä nykyisessä tehtävässä erilaisen erikoistumisen ja mentoroinnin kautta (emt). Työkokeemuksen hyödyntämisen mahdollisuuden on myös aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin (Huuhtanen & Tuomi 2006).

Myös muiden työhön liittyvien näkökulmien on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin. Näitä ovat työn koettu epävarmuus, työhön sitoutuminen sekä ansiotyön tärkeys elämän osa-alueena. Näistä eläkeaikeita on havaittu olevan yleisemmin silloin, jos työssä koetaan merkittä-

vää uhkaa työmäärän lisääntymisen (Saari 2008; Forma ym. 2004); työtehtävien vaikeutumisen (Saari 2008; Korhonen 2008) tai vastentahtoisen siirron (Forma 2004a) osalta. Työn epävarmuustekijöitä on tarkasteltu myös kokonaisuutena, mikä ei ole muuttanut johtopäätöstä epävarmuustekijöiden eläkeaikeita lisäävästä vaikutuksesta (Tuominen ym. 2010). Työhön sitoutumisen havaitaan aiemman tutkimuksen perusteella olevan myös yhteydessä eläkeaikeisiin (Saari 2008; Huuhtanen & Tuomi 2006). Lisäksi työn kokeminen haastavaksi ja mielenkiintoiseksi (Tuominen & Pelkonen 2004) sekä sitoutuminen organisaation toimintaan ja tavoitteisiin on havaittu lisäävän halukkuutta jatkaa työssä eläkeikään saakka (Laine ym. 2010; von Bonsdorff ym. 2010). Työhön sitoutumiseen liittyy osaltaan myös ansiotyön tärkeys elämäalueena, jonka niin ikään on havaittu lisäävän halua jatkaa työssä eläkeikään saakka (Tuominen ym. 2010; Forma ym. 2006; Väänänen & Tomppo 2010; von Bonsdorff 2009; Karisalmi ym. 2008). Sen sijaan halua jatkaa työssä näyttäisi vähentävän välineellinen suhtautuminen työhön (Forma 2004c) sekä työ välttämisen ilmiö (von Bonsdorff 2009; Huuhtanen & Tuomi 2006).

Työ- ja toimipaikkaan liittyvät tekijät

Tutkimuskirjallisuudessa on jonkin verran viitteitä siitä, että työ- ja toimipaikkaan liittyvät tekijät ovat yhteydessä eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen. Nämä havainnot voidaan jakaa yhtäältä työpaikan taustatekijöihin, toisaalta sellaisiin merkittäviin tapahtumiin työpaikalla, jotka ovat yhteydessä työssä jatkamiseen. Yksi keskeisimmistä työpaikkaan liittyvistä taustatekijöistä, jonka on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin, on työnantajasektori. Esimerkiksi vuonna 2008 havaittiin, että halu jatkaa työssä yli 64 ikävuoden oli todennäköisempää valtion ja kunta-alan kuin yksityisalojen työpaikoilla (Tuominen ym. 2010, myös Järnefelt 2010). Toimipaikan koolla on havaittu olevan yhteyttä eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen siten, että henkilömäärältään kaikkein pienimmissä (alle 10/50) työpaikoissa oli enemmän halua jatkaa työssä yhtäältä vähintään 63 ikävuoteen, toisaalta vähintään 64 ikävuoteen saakka (Tuominen ym. 2010; Karisalmi ym. 2008, myös Forma ym. 2004; Tuominen & Pelkonen 2004). Toimialalla on havaittu olevan varsin heikko yhteys eläkeaikeiden vaihteluihin. Kun toimialan ja eläkeaikeiden yhteyttä tarkasteltiin koko palkansaajaväestössä, ei toimialalla ollut juurikaan merkitystä eläkeaikeiden selittäjänä (Tuominen ym. 2010). Vastaava tulos saatiin myös kunta-alan työntekijöiden keskuudesta, jossa havaittu tilastollisesti merkitsevä vaihtelu eläkeaikeiden ja toimialojen välillä hävisi, kun tarkastelussa huomioitiin toimialojen erilaiset ikä-, sukupuoli- ja eläkeikäarakenteet (Harkonmäki 2006). On siis mahdollista, että erot eläkeaikeiden ja toimialojen välillä liittyvät pikemminkin tutkimusten heterogeenisiin toimialaluokituksiin kuin todellisiin eläkeaikeiden eroihin toimialojen välillä.

Työpaikan tapahtumien ja eläkeaikeiden välillä voidaan tehdä eräitä yleistyksiä aiemman eläketutkimuksen perusteella. Ensinnäkin työntekijän kokemus työpaikalla tapahtuneista suurista muutoksista lisää eläkeaikeita (Saari 2008). Toiseksi työpaikalla tapahtuneiden irtisanomisten ei ole havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin, kun asiaa on tiedusteltu yleisellä tasolla (Forma ym. 2004). Sen sijaan jos työpaikalla oli käytetty työttömyysputkea henkilöstöjärjestelyiden yhteydessä, oli halukkuus jatkaa työssä yli 63 ikävuoden merkittävästi pienempi (Forma ym. 2004, myös von Bonsdorff ym. 2010). Vastaava tulos saatiin eläkeputken osalta: kun työntekijöitä ei oltu irtisanottu työeläkeputkeen, havaittiin tällä ilmapiirillä olevan eläkeaikeita vähentävä vaikutus (Forma ym. 2006, myös von Bonsdorff ym. 2010). Kolmanneksi niiden toimien, jotka liittyvät yhtäältä työ- tai toimipaikan tulosseurannan tehostumiseen, toisaalta työtahdin tehostamiseen säästötavoitteiden näkökulmasta, on havaittu vähentävän työssä pysymistä (For-

ma ym. 2004). Neljänneksi halukkuus jatkaa työssä on suurempaa yhtäältä silloin, kun kokemus työpaikan tarjoaman palvelun laadusta on hyvä, ja toisaalta silloin, kun tyytyväisyys omakohtaisesti annettuun palvelun laatuun on hyvä (Laine ym. 2010). Viidenneksi merkittävä havainto yksityisalojen eläkeaikeista on se, että toimipaikan taloudellisella menestymisellä ei ole yhteyttä henkilöstön eläkeaikeisiin (von Bonsdorff ym. 2010).

Työnantajan toiminta ja asenteet työssä jatkamisen edistämisessä

Työnantajan työssä jatkamista tukevalla toiminnalla on havaittu olevan eläkeaikeita selittäviä yhteyksiä, kun on tarkasteltu työnantajan työssä pysymistä edistävää ikäpolitiikkaa työntekijöiden näkökulmasta. Kuntatyöntekijöiden eläkeaikeissa havaittiin sekä pysyvyyttä että lisääntymistä, jos työntekijöiden arvioima työnantajan tuki työssä jatkamiselle oli seurantajaksolla (vuosina 2003–2006) vähäistä (Saari 2008). Vastaava tulos saatiin yksityisalojen palkansaajien keskuudesta, jonka mukaan työnantajan tuki työssä jatkamiselle oli yhteydessä haluun työskennellä sekä vähintään 63 ikävuoteen että vähintään 64 ikävuoteen saakka (Karisalmi ym. 2008). Sen sijaan 45 vuotta täyttänyttä ja koko palkansaajaväestöä tarkastelleessa tutkimuksessa työnantajan työssä pysymistä edistävän toiminnan havaittiin olevan yhteydessä eläkeaikeisiin vain siinä tapauksessa, jos henkilö aikoi jatkaa työssä 64 ikävuoteen tai sen yli (Tuominen ym. 2010).

Mitä ovat ne työpaikan toimenpiteet ja olot, jotka työntekijät arvioivat lisäävän työssä jatkamista ja jatkamista tukevia ajatuksia? Tutkimuskirjallisuuden perusteella työntekijöille tärkeitä työssä jatkamisen tukevia tekijöitä ovat varmuus työpaikan säilymisestä, työmäärän ja kiireen vähentäminen, työaikajärjestelyt, vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiestyön parantaminen, palkan lisääminen sekä erilaisten kuntoutusmahdollisuuksien ja työympäristöön liittyvien olosuhteiden parantaminen (Tuominen & Pelkonen 2004; Forma ym. 2004; Väänänen 2006; Väänänen-Tomppo 2010). Työntekijöiden taustatekijöiden perusteella on havaittavissa joitain eroja tukitoimien tärkeäksi kokemisessa: naiset kokevat ne miehiä tärkeämpänä, 50–54-vuotiaat kokevat muita ikäryhmiä tärkeämpänä sekä työntekijät ja alemmat toimihenkilöt kokevat ylempiä toimihenkilöitä tärkeämpänä. Samoin heikko työkyky lisää selvästi tukitoimien tärkeyttä (Väänänen-Tomppo 2010). Arviot tarvittavista tukitoimista ovat varsin yhdenmukaisia riippumatta työmarkkinaosapuolesta: kun työssä jatkamista tukevien toimenpiteiden tärkeyttä tiedusteltiin työnantajilta, havaittiin, että arviot tarvittavista tukitoimista työssä jatkamisen tukemisessa ovat varsin yhdenmukaisia työntekijöiden ja työnantajien välillä (Tuominen ym. 2004).

Konkreettisten ja toteutuneiden työssä jatkamista tukevien toimenpiteiden perusteella tiedetään, että yleisimmät kuntatyöpaikkojen jatkamista tukevat toimet ovat ammattitaitoa parantava koulutus, esimiesvalmennus, liikuntamahdollisuudet, lääkinnällinen kuntoutus sekä erilaiset vapaamuotoiset tilaisuudet (Forma 2008). Hyödyllisimmiksi näistä koettiin ammattitaitoa edistävää koulutus, lääkinnällinen kuntoutus ja esimiesvalmennus. Tukitoiminnan järjestämisen yleisyys ja työntekijöiden siitä kokema hyödyllisyys havaittiin kohtaavan koulutuksen kohdalla (emt.). Työssä jatkamisen tukeminen strategisena ja määrätietoisena tavoitteena havaittiin olevan kuntaorganisaatioiden toiminnassa varsin harvinaista vielä vuonna 2006: vain neljännes kunnista ilmoitti valinneensa työssä jatkamisen tukemisen selkeäksi strategiseksi tavoitteeksi (Kauppinen 2006; Saari ym. 2006). Sen sijaan työssä jatkamisen tukemisen tarkastelu konkreettisemmin erilaisten tukitoimien perusteella osoittaa, että kuntaorganisaatioissa on käytössä erilaisia työssä jatkamista tukevia järjestelmiä, mutta niiden käyttö vaihtelee erilaisten kuntaorganisaatioiden välillä (Kauppinen 2004; vrt. Risto Kaartisen artikkeli tässä teoksessa).

Työnantajan asenteet työntekijöiden työssä jatkamiseen havaitaan aiemman tutkimuksen perusteella pääosin myönteiseksi. Esimerkiksi vuonna 2006 kuntatyönantajista 90 prosenttia arvioi, että vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä työntekijät voivat ottaa paremmin huomioon oman terveytensä ja työssä jaksamisen, ja tämän myös oletettiin lisäävän työntekijöiden halukkuutta jatkaa työssä eläkeikään saakka (Saari ym. 2006). Yksityis- ja julkisen alan työnantajien työssä jatkamista koskevia asenteita käsitelleessä tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että ensinnäkin kaksi kolmesta työnantajasta kokee, että työpaikalla edistetään työntekijöiden työssä pysymistä ja edistäminen on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla (Tuominen ym. 2004). Toiseksi työnantajista joka toinen arvioi, että työpaikan tarjoamat mahdollisuudet työssä pysymiseen 65 ikävuoteen saakka ovat varsin hyvät, jonka jälkeen työpaikan tarjoamat mahdollisuudet heikkenevät (kaikki työnantajat). Kolmanneksi työnantajat edistäisivät työssä pysymistä 63 ikävuoden jälkeen yleisimmin osa-aikatyö- ja eläkejärjestelyin kuin pysyvän kokoaikaistyön keinoilla. (Tuominen ym. 2004.) Se, miten nämä työnantajien työssä jatkamista tukeva asenteet ja toimet heijastuvat työntekijöiden haluun jatkaa työssä eläkeikään saakka tai sen yli, ei tiedetä aiemman tutkimuksen perusteella.

Tutkimuksen tavoitteet, aineisto ja menetelmät

Kyselytutkimuksissa eläkeaikeita on tarkasteltu erilaisilla mittareilla tai mittariyhdistelmillä. Tyyppillisimmillään monimuotoista eläkeprosessia (Gould 2001) on tarkasteltu yhdellä kysymyksellä huolimatta virhetulkintojen mahdollisuudesta (Forma 2004a). Työstä vetäytymistä on yhtäältä tiedusteltu mittarilla, joka paitsi ilmoittaa halukkuuden jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka myös aikomuksen vakavuuden (Forma & Väänänen 2003; Forma 2004a; Forma 2004b; Forma 2004c; Saurama 2004; Harkonmäki 2006; Harkonmäki ym. 2006; Huuhtanen & Tuomi 2006; Korhonen 2008; Hakanen & Perhoniemi 2008; von Bonsdorff 2009; von Bonsdorff ym. 2010). Toisaalta työstä vetäytymistä ja työssä jatkamista on tarkasteltu mittarilla, joka perustuu yksilön arvioon siitä, missä iässä tämä aikoo jäädä kokoaikaiselle vanhuuseläkkeelle (mm. Forma ym. 2004; Forma ym. 2006; Tuominen & Takala 2006; Hakanen & Perhoniemi 2008; Karisalmi ym. 2008; Tuominen ym. 2010). Molemmilla eläkeaikeiden mittaustavoilla on sekä haasteita että vahvuuksia (vrt. Forma 2004a). Tässä tutkimuksessa näiden mittaustapojen periaatteita on pyritty yhdistämään paremman mittaustarkkuuden saavuttamiseksi.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella niitä tekijöitä, jotka kunta-alalla sekä edistävät että estävät työssäjatkamista vanhuuseläkeikään saakka. Asiakokonaisuutta lähestytään tarkastelemalla yksilön, työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Toiseksi eläkeajastusten ja työssä jatkamisen yhteyttä tarkastellaan suhteessa työpaikkaan ja työnantajan työssäjatkamista tukevaan toimintaan. Ensisijaisena aineistona käytetään Kuntatyö 2010 -työntekijäkyselyä vuodelta 2009. Tutkimus kohdistettiin 45–64-vuotiaisiin, koska työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen on katsottu olevan tälle ikäryhmälle ajankohtaisin kysymys (vrt. Forma ym. 2004, Laine ym. 2010). Lisäksi tarkasteluun sisällytettiin virhetulkintojen välttämiseksi vain ne henkilöt, joiden pääasiallinen toiminta oli kokoaika- tai osa-aikatyö, joiden työ- tai virkasuhteen muoto oli vakainainen, sijaisuus tai muu määräaikainen ja joiden nykyinen työnantaja oli kunta, kuntayhtymä, kunnallinen osakeyhtiö, kunnallinen liikelaitos tai yhdistys.

Käytetty työntekijäaineisto on osa Kuntatyö 2010 -tutkimushankkeen seuranta-asetelmaa, jossa otokseen valittujen kuntatyöntekijöiden tilannetta on seurattu vuosina 2003, 2006 ja 2009. Koska aineisto on jouduttu rajaamaan kuntatyössä vuonna 2009 olleisiin henkilöihin, tulee tulosten tarkastelussa huomioida se, että seurantajakson aikana aineistoon on saattanut

valikoitua esimerkiksi keskimääräistä terveempiä kuntatyöntekijöitä. Ikärakenteen tarkastelun perusteella tiedetään myös se, että tarkastelujoukon ikärakenne on keskimääräistä vanhimpiin ikäryhmiin painottuva (ks. tarkemmin luku Kuntatyö 2010 -tutkimuksen aineistot tässä teoksessa). Toisena aineistona käytetään Kuntatyö 2010-tutkimushankkeen kuntakyselyä, joka koostuu Kuntien eläkevakuutuksen jäsenyhteisöjen henkilöstövastaavien vastauksista. Näiden vastausten katsotaan edustavan työnantajan näkemystä työssä jatkamista tukevassa toiminnassa.

Kuntatyöntekijöiden eläkeajatuksia (myöhemmin eläkeaikeita) tarkastellaan mittarilla, jossa eläkeajatuksia ja eläkkeelle siirtymistä koskevia tietoja on yhdistetty. Kuntatyö 2010 -työntekijäkyselyssä eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista koskevia ajatuksia on tiedusteltu kahdella kysymyksellä. Kysymyksessä 1 on kysytty seuraavasti: *”Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68 vuoden iässä. Oletko ajatellut jäädä eläkkeelle ennen 63 ikävuotta tai ennen omaa ammatillista eläkeikäsi, mikäli se on alempi kuin 63 vuotta?”* Alkuperäisistä vastausvaihtoehdoista *”En ole ajatellut”* on katsottu kuvaavan työssä jatkamisen aikomusta ja vaihtoehtojen *”Olen ajatellut joskus”* ja *”Olen ajatellut usein”* työstä vetäytymistä eli aikomusta siirtyä ennenaikaisesti vanhuuseläkkeelle. Kysymyksessä 2 on tiedusteltu *”Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?”*. Tätä vastausta on verrattu Kuntien eläkevakuutuksen rekisteristä saatua vastaajakoh-taiseen tietoon vanhuuseläkeiästä. Työssä jatkajaksi on luokiteltu ne henkilöt, joiden ajatuksena on jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle vanhuuseläkeiässä tai myöhemmin. Aikaistajaksi on puolestaan luokiteltu ne, joiden ajatuksena on siirtyä eläkkeelle vähintään 0,5 vuotta ennen todellista vanhuuseläkeikää.

Lopullinen analyysissä käytetty eläkeajatuksia ja työssä jatkamista mittaava muuttuja muodostettiin siten, että työssä jatkajia olivat henkilöt, jotka luokittuivat työssä jatkajiksi kysymyksiin 1 ja 2 perusteella ($N = 339$). Näillä henkilöillä katsottiin olevan vahva aikomus jatkaa työssä vähintään vanhuuseläkeikään saakka. Näitä henkilöitä kutsutaan tässä tutkimuksessa *”Ei eläkeaikeita”*-ryhmäksi. Henkilöt, jotka luokittuivat kysymyksen 1 ja 2 perusteella eläkkeelle siirtymisen aikaistajaksi, kutsutaan tässä tutkimuksessa *”Vahvoja eläkeaikeita”*-ryhmäksi ($N = 451$). Näillä henkilöillä katsottiin olevan vahvoja ajatuksia vetäytyä työstä ennen vanhuuseläkeikää. Ääripäiden väliin jäi ryhmä, jotka toisella mittarilla luokittuivat työssä jatkajaksi ja toisella mittarilla aikaistajaksi ($N = 335$). Tämä *”Heikkoja eläkeaikeita”*-ryhmä jouduttiin säilyttämään tarkasteluissa aineiston rajoitteiden vuoksi ($N = 1125$).

Aikaisemman tutkimuksen perusteella eläkeaikeet ja työssä jatkaminen ovat yhteydessä niin yksilöön, työhön ja työoloihin kuin työpaikkaan ja työnantajan työssä jatkamisen tukemiseen liittyviin tekijöihin. Tässä tutkimuksessa erittelyä on hieman tarkennettu, ja yhteyksiä tarkastellaan ensiksi yksilöön, työhön ja työpaikkaan liittyvien taustatekijöiden perusteella. Toiseksi tarkastellaan työhön, työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden yhteyttä. Kolmanneksi tarkastellaan työssä ja työpaikalla tapahtuneiden muutosten yhteyttä eläkeaikeisiin. Neljänneksi siirrytään tarkastelemaan työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yhteyttä työntekijöiden eläkeaikeisiin ja haluun jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka. Viidenneksi tarkastellaan yksilön toimeentulon, elämäntilanteen ja työtä koskevien asenteiden yhteyttä eläkeajatuksiin. Menetelmänä vakioimattomassa tarkastelussa käytetään ristiintaulukointia, jossa tilastollinen yhteys on mitattu Pearsonin χ^2 -testillä tai Fisher’n tarkalla testillä (Fisher exact test). Vakioidussa tarkastelussa eläkeaikeiden ja selittävien tekijöiden yhteyksiä testataan logistisilla regressiomalleilla.

Tulokset

Taulukossa 1 tarkastellaan yksilöön, työhön ja työpaikkaan liittyvien taustatekijöiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Tarkastelluista taustatekijöistä selvimmän eläkeaikeisiin yhteydessä ovat ikä, koulutus, kotitalouden rakenne sekä toimiala. Muut eläkeaikeisiin yhteydessä olevat taustatekijät ovat asuinpaikka, työpaikan organisaatiomuoto ja organisaation henkilöstömäärä. Miesten ja naisten eläkeaikeissa ei ole havaittavissa eroa, joka olisi tilastollisesti tarkasteltuna merkitsevä. Tulos miesten naisia hieman yleisemmistä vahvoista eläkeaikeista on kuitenkin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa siltä osin, että keskimääräisen aiotun eläkeiän on havaittu olevan miehillä hieman alempi kuin naisilla (Tuominen ym. 2010). Miesten ja naisten eläkeaikeiden eroja on selitetty terveydentilan mukaan tapahtuvalla valikoitumisella, joka korostuu erityisesti miehillä (mm. Forma ym. 2006; Bonsdorff 2009). Valikoitumisella terveydentilan mukaan on selitetty myös ikäluokkien välisiä eläkeaikeiden eroja. Tässä tutkimuksessa ikäryhmistä 60–64-vuotiailla havaitaan olevan merkittävästi muita ikäryhmiä useammin halua jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka, mikä on yhtäläinen tulos aiemman tutkimuksen kanssa (mm. Karisalmi 2001; Forma ym. 2004; Tuominen ym. 2010). Terveydentilan mukaan tapahtuvan valikoitumisen lisäksi vanhimpien ikäryhmien työssä jatkamishalua on selitetty eläketapahtuman läheisyydellä ja siihen liittyvällä eläketietoisuudella (Karisalmi ym. 2008).

Koulutuksella ja sosioekonomisella asemalla on aiemmassa tutkimuksessa havaittu olevan selkeä yhteys eläkeaikeisiin (mm. Forma & Väänänen 2003; Harkonmäki 2007, Karisalmi ym. 2008; Laine ym. 2010). Tämän tutkimuksen havainto vahvistaa aiempia tuloksia koulutuksesta siten, että mitä korkeampi koulutus, sitä yleisempää on halukkuus jatkaa työssä vähintään vanhuuseläkeikään saakka. Toisaalta 30 prosentilla vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kuntatyöntekijöistä on vahvoja ajatuksia jäädä eläkkeelle, kun vastaava luku ilman ammatillista tutkintoa olevilla on 47 prosenttia.

Tutkimuksia asuinpaikan vaikutuksesta eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen on tehty varsin vähän. Kun asiaa tarkastellaan suuralueittain (NUTS2, pl. Ahvenanmaa) havaitaan, että asuinpaikka on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä, mutta yhteys on sangen heikko. Halua työssä jatkamiseen on jonkin verran enemmän Etelä- ja Länsi-Suomessa kuin Pohjois- ja erityisesti Itä-Suomessa. Itä-Suomessa on myös muita suuralueita enemmän vahvoja eläkeaikeuksia. Tässä yhteydessä mielenkiintoinen on Halmeenmäen (2010) havainto kunta-alan eläkepoistumasta, jonka mukaan työkyvyttömyyseläkkeille siirryttiin 1990-luvulla useimmin Pohjois- ja Itä-Suomesta kuin Etelä- ja Länsi-Suomesta.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat myös aiemman tutkimuksen tuloksia (mm. Tuominen ym. 2010; Forma 2004b) parisuhteen ja kotitalouden rakenteen osalta siten, että yksinasuvien havaitaan jatkavan muita yleisemmin työssä vähintään eläkeikään saakka.

Työhön ja työpaikkaan liittyvistä taustatekijöistä kunnallinen toimiala oli selvimmän yhteydessä eläkeaikeisiin. Sosiaali- ja teknisen alan kuntatyöntekijöillä havaitaan olevan hieman muita useammin vahvoja eläkeaikeita. Sen sijaan terveysalalla halukkuus jatkaa työssä eläkeikään saakka on muita toimialoja yleisempää. Tulos on ristiriitainen Harkonmäen (2006) tutkimuksen kanssa, jossa toimialoittain tarkasteltuna eläkehakuisimpia havaittiin olevan terveysalalla työskentelevät. Ristiriitaa voidaan perustella ensinnäkin tietoisuuden lisääntymisellä vuoden 2005 eläkeuudistuksesta mittaamishetkien välillä (2006/2009). Toiseksi käytettyjen eläkeaikeuksia mittaavien mittareiden eroilla ja kolmanneksi mahdollisuudella, että terveysalalla halukkuudessa jatkaa työssä eläkeikään saakka on aidosti tapahtunut kehittymistä esimerkiksi vuoden 2005 eläkeuudistuksen vuoksi. Lisäksi huomionarvoista Harkonmäen (2006) tutkimuksesta on se, että tilastollisesti merkitsevä vaihtelu eläkeaikeiden ja toimialojen välillä hävisi, kun tarkastelussa

huomioitiin toimialojen erilaiset ikä-, sukupuoli- ja eläkeikä rakenteet. Tässä tutkimuksessa terveysalan poikkeuksellisen positiivinen tilanne selittää myös kuntayhtymien kohdalla havaittua yleisempää halua jatkaa työssä, sillä valtaosa kuntayhtymien työpaikoista sijoittuu terveysalalle.

Taulukko 1. Yksilöön, työhön ja työpaikkaan liittyvien taustatekijöiden yhteys eläkeikäisiin, % (n).

	Ei eläkeikäisiä	Heikkoja eläkeikäisiä	Vahvoja eläkeikäisiä	Yhteensä, p-arvo
Sukupuoli				(p = .440)
Mies	31	26	43	100 (206)
Nainen	30	31	40	100 (915)
Ikäluokka				(p = .000)
45–49	27	27	46	100 (245)
50–54	25	29	46	100 (346)
55–59	29	30	40	100 (355)
60–64	46	34	20	100 (179)
Koulutus				(p = .000)
Peruskoulu ja lukio ¹	24	29	47	100 (216)
Ammatillinen ja opistoaste	27	33	40	100 (636)
Ammattikorkea ja alempi korkea-aste	38	22	40	100 (144)
Ylempi korkea-aste ja tohtori	48	22	30	100 (125)
Alue				(p = .031)
Etelä-Suomi	35	27	38	100 (481)
Länsi-Suomi	30	31	39	100 (312)
Itä-Suomi	21	32	47	100 (168)
Pohjois-Suomi	25	34	41	100 (162)
Kotitalouden rakenne				(p = .001)
Kaksi aikuista	28	31	42	100 (523)
Puolison lisäksi muita	25	31	44	100 (322)
Yksinhuoltaja	33	24	43	100 (51)
Yksin asuva	43	26	31	100 (206)
Työaika muoto				(p = .176)
Päivätyö	31	30	39	100 (814)
Vuoro- tai muu epäsäännöllinen työ	27	29	44	100 (306)

Taulukko 1 jatkuu.

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja eläkeaikeita	Vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Palvelussuhteen kesto nykyisellä työnantajalla				(p = .215)
Alle 5 vuotta	34	27	40	100 (290)
5–14 vuotta	30	29	41	100 (361)
15–24 vuotta	32	29	39	100 (232)
Yli 24 vuotta	24	35	41	100 (242)
Organisaatiomuoto				(p = .031)
Kunta	28	31	41	100 (734)
Kuntayhtymä	37	26	38	100 (323)
Kunnallinen osakeyhtiö tai muu	24	32	44	100 (68)
Toimiala				(p = .009)
Sosiaali	21	34	45	100 (287)
Terveys	37	26	38	100 (399)
Tekninen	28	30	43	100 (141)
Sivistys	33	29	39	100 (126)
Yleinen	30	32	39	100 (129)
Organisaation koko				(p = .049)
0–900 työntekijää	25	34	40	100 (307)
Yli 900 työntekijää	32	28	40	100 (816)

¹ Sisältää kansa- ja keskikoulun käyneet

Taulukossa 2 esitetään työhön, työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät niiltä osin, joiden havaittiin olevan yhteydessä eläkeaikeisiin. Aiemmassa tutkimuksessa työkyvyn on havaittu selittävän keskeisesti eläkkeelle siirtymistä ja työssä jatkamista siten, että työkyvyn parantuessa myös eläkkeelle siirtyminen myöhentyy (mm. Forma 2004a; Saurama 2004; Korhonen 2008; Huuhtanen & Tuomi 2006; Karisalmi ym. 2008; von Bonsdorff 2009; Järnefelt 2010). Tämän tutkimuksen tulos on yhdenmukainen aiempien tulosten kanssa, kun asiaa tarkastellaan eläkeaikeiden ja työkykyindeksin (ks. tarkemmin liitekuvio 1) perusteella: mitä parempi työkyky on, sitä enemmän on halua jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka.

Fyysisesti ja henkisesti kuormittava työ näyttäisi lisäävän eläkeaikeita kunta-alalla. Niistä kuntatyöntekijöistä, jotka kokivat työnsä henkisesti tai fyysisesti kuormittavaksi, noin joka toisella oli vahvoja eläkeaikeita. Vastaavasti työnsä sopivan kuormittavana kokevista noin kolmanneksella oli vahvoja eläkeaikeita. Tulos on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä paitsi henkisesti (Forma ym. 2004; Huuhtanen & Tuomi 2006; Karisalmi ym. 2008; Tuominen ym. 2010) myös fyysisesti (Forma ym. 2004; Harkonmäki ym. 2006; Tuominen ym. 2010) kuormittavan työn on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin. Työn henkiseen kuormittavuuteen saat-
taa osaltaan liittyä myös stressin kokeminen. Koetun stressin on havaittu myös lisäävän ennen-
aikaista eläkkeelle siirtymistä (mm. Harkonmäki ym. 2008; Saurama 2004; Karisalmi ym. 2008).

Taulukko 2. Työhön, työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden yhteys eläkeaikeisiin, % (n).

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja eläkeaikeita	Vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Työkyky				(p = .000)
Huono (7–27)	13	28	59	100 (127)
Kohtalainen (28–36)	22	32	46	100 (363)
Hyvä (37–43)	35	30	34	100 (503)
Erinomainen (44–49)	50	23	28	100 (131)
Työn fyysinen kuormitus				(p = .000)
Kuormittava	22	30	49	100 (441)
Sopiva	36	30	35	100 (670)
Työn henkinen kuormitus				(p = .000)
Kuormittava	17	28	55	100 (327)
Sopiva	36	30	34	100 (787)
Kokee stressiä työssään ja työelämän ulkopuolella				(p = .000)
Paljon	18	20	62	100 (170)
Jonkin verran	26	32	42	100 (421)
Ei lainkaan tai vähän	40	30	31	100 (489)
Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri				(p = .000)
Huono tilanne	15	26	58	100 (72)
Ei huono eikä hyvä tilanne	23	31	46	100 (253)
Hyvä tilanne	34	30	36	100 (785)
Esimiestyöskentely				(p = .001)
Huono tilanne	23	29	49	100 (168)
Ei huono eikä hyvä tilanne	26	32	43	100 (358)
Hyvä tilanne	36	29	36	100 (586)
Vaikutusmahdollisuudet työssä				(p = .007)
Ei lainkaan	21	31	48	100 (164)
Jonkin verran	29	28	43	100 (312)
Paljon	34	30	36	100 (632)
Työ tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen				(p = .000)
Jonkin verran tai vähän	25	30	45	100 (631)
Paljon	37	29	34	100 (487)
Työtehtävät suhteessa osaamiseen ja ammattikokemukseen				(p = .017)
Ovat helpompia tai vaativampia	27	28	46	100 (347)
Vastaavat hyvin	32	31	37	100 (764)
Tyytyväisyys työhön				(p = .000)
Tyytymätön	16	26	58	100 (242)
Tyytyväinen	34	31	35	100 (877)

Tässä tutkimuksessa stressin kokemista tarkasteltiin yleisen stressin kokemisen ja työhön liittyvän stressin yhdistelmänä. Niistä, jotka kokivat paljon stressiä työssään ja työelämän ulkopuolella, kahdella kolmesta havaitaan olevan vahvoja eläkeajatuksia, kun stressiä ”vähän tai ei lainkaan kokevista” vain kolmanneksella on vahvoja eläkeajatuksia. Vastaava ero on havaittavissa myös työssä jatkamisen osalta.

Työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä sekä esimiestyöskentelyä tarkasteltiin tässä tutkimuksessa summamuuttujien avulla. Työyhteisö-mittari muodostettiin kahdeksasta työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä mittaavasta kysymyksestä (ks. tarkemmin yksittäiset kysymykset ja summamuuttujan muodostaminen liitekuvio 2). Esimiestyöskentelyä tarkasteleva mittari puolestaan muodostettiin 11 kysymyksestä. Työyhteisön toimivuuden ja ilmapiiriin havaitaan olevan yhteydessä kuntatyöntekijöiden eläkeaikeisiin: yhtäältä siten, että mitä parempi työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri ovat, sitä enemmän koetaan halukkuutta jatkaa työssä vanhuuseläkeikään asti. Vastaavasti merkittävät ongelmat työyhteisön toimivuudessa näyttäisivät olevan yhteydessä eläkeaikeisiin erityisesti vahvojen eläkeaikeiden yleistymisen osalta. Vastaavia tuloksia on saatu erikseen sekä työyhteisön ilmapiiriin (Forma 2004a; Tuominen & Pelkonen 2004; Saari 2008) että työyhteisön toimivuuden (Laine ym. 2010) yhteydestä eläkeaikeisiin.

Esimiestyöskentely on niin ikään yhteydessä eläkeaikeisiin, mutta astetta heikommin kuin työyhteisöön liittyvät asiat. Huomion arvoista on niiden kuntatyöntekijöiden tilanne, jotka kokevat esimiestyön huonoksi. Heistä joka toisella on vahvoja eläkeaikeita. Niissä aiemmissa tutkimuksissa, jossa esimiestyöskentelyä on tarkasteltu hieman eriytetymmin, on havaittu, että esimiehiltä saatu tuki tarvittaessa ja onnistuneet kehityskeskustelut lisäsivät halua jatkaa työssä eläkeikään saakka (Laine ym. 2010). Forman (2004a) tutkimuksessa myös havaittiin, että kun arvio esimiestyöstä oli kohtalainen tai huono, esimiestyön merkitys työstä vetäytymisen selittäjänä oli keskeinen erilaisilla eläkemittareilla tarkasteltuna.

Vaikutusmahdollisuudet työssä, työn tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen sekä työtehtävät suhteessa osaamiseen ja ammattikokemukseen näyttäisivät olevan hieman heikommin yhteydessä eläkeaikeisiin kuin muut taulukossa 2 tarkastellut kysymykset. Sen sijaan erittäin selvä yhteys näyttäisi olevan eläkeaikeiden ja työtyytyväisyyden välillä. Jos työntekijä on tyytyväinen työhönsä, hänellä on huomattavasti enemmän halua jatkaa työssä eläkeikään saakka (myös aiemmin Forma ym. 2006; Forma 2004a; Korhonen 2008; von Bonsdorff 2009; Huuh-tanen & Tuomi 2006; Saurama 2004). Toisaalta niistä, jotka ovat tyytymättömiä työhönsä, lähes kahdella kolmesta on vahvoja eläkeaikeita.

Taulukossa 3 tarkastellaan työssä ja työpaikalla tapahtuneiden muutosten yhteyttä eläkeaikeisiin. Selvimmin eläkeaikeisiin ovat yhteydessä uhat työkyvyttömyydestä, työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn sekä työtehtävien liiallisesta vaikeutumisesta. Yleistäen voidaan todeta, että kuntatyössä koettu epävarmuus näyttäisi yhtäältä lisäävään vahvoja eläkeaikeita, toisaalta vähentävän halukkuutta jatkaa työssä eläkeikään saakka. Vastaava tulos saatiin koko palkan-saajaväestön keskuudesta, jossa vähintään kahden epävarmuustekijän (uhka lomautuksesta, irtisanomisesta tai työttömyydestä) havaittiin vähentävän halua jatkaa työssä vähintään 63 ikä-vuoteen saakka (Tuominen ym. 2010, myös aiemmin Korhonen 2008). Niin ikään uhka vasten-tahtoisesta siirrosta tai työttömyydestä (Forma 2004c), uhka työtehtävien vaikeutumisesta (Saari 2008; Korhonen 2008) sekä uhka työmäärän lisääntymisestä (Saari 2008; Forma ym. 2004) olivat yksittäin yhteydessä työssä vetäytymiseen ja työssä jatkamiseen. Työpaikalla tapahtuneiden merkittävien organisaatiomuutosten (Saari 2008) ja tuloseurannan kiristymisen (Forma ym. 2004) on niin ikään havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin, vaikka tässä tutkimuksessa näiden tekijöiden yhteydet eläkeaikeisiin jäivät varsin heikoiksi.

Taulukko 3. Muutokset työssä ja työpaikalla sekä työssä jatkamisen tukemisen yhteys eläkeaikeisiin kuntatyöntekijöiden arvioimana, % (n).

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja eläkeaikeita	Vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Työpaikalla merkittäviä organisaatio- muutoksia viimeisen 3 vuoden aikana				(p = .024)
Paljon	34	26	40	100 (426)
Jonkin verran tai vähän	28	32	40	100 (681)
Tuloseuranta työpaikalla kiristynyt viimeisen 3 vuoden aikana				(p = .021)
Paljon	28	27	45	100 (423)
Jonkin verran tai vähän	32	31	37	100 (678)
Uhka: vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin				(p = .009)
Todennäköinen tai mahdollinen	24	29	47	100 (279)
Epätodennäköinen	32	30	38	100 (833)
Uhka: työkyvyttömyys				(p = .000)
Todennäköinen tai mahdollinen	17	26	57	100 (180)
Epätodennäköinen	33	31	37	100 (926)
Uhka: työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn				(p = .000)
Todennäköinen tai mahdollinen	25	29	46	100 (548)
Epätodennäköinen	35	30	35	100 (565)
Uhka: työtehtävien liiallinen vaikeutuminen				(p = .000)
Todennäköinen tai mahdollinen	23	28	49	100 (313)
Epätodennäköinen	33	31	37	100 (798)
Uhka: liiallinen uuden tiedon omaksumisen vaatimus				(p = .006)
Todennäköinen tai mahdollinen	25	31	45	100 (407)
Epätodennäköinen	33	29	38	100 (703)
Työnantaja tukee jatkamaan työssä vanhuseläkeikään saakka				(p = .000)
Eri mieltä tai epävarma kannastaan	19	30	51	100 (537)
Samaa mieltä	41	30	30	100 (581)

Taulukossa 3 tarkastellaan myös työssä jatkamista tukevaa toimintaa työntekijöiden arvioimana, ja sen vaikutuksia eläkeaikeisiin. Tulokset osoittavat vahvasti sen, että työnantajan työssä jatkamista tukevalla toiminnalla on erittäin vahva yhteys työntekijöiden eläkeaikeisiin ja haluun jatkaa työssä eläkeikään saakka. Niistä kuntatyöntekijöistä, jotka kokivat työnantajansa tukevan työssä jatkamista, 41 prosenttia aikoi jatkaa myös eläkeikään saakka. Vastaavasti niistä, jotka eivät kokeneet työnantajansa tukevan työssä jatkamista, vain 19 prosenttia luokittui työssä jatkajaksi. Sen sijaan näistä yli puolella oli vahvoja eläkeaikeita. Vastaavia tuloksia työnantajan työssä jatkamista tukevasta toiminnasta ja työnantajan ikäpolitiikasta on saatu myös aiemmissa tutkimuksissa (Forma ym. 2004; Saari 2008; Karisalmi ym. 2008; Väänänen-Tomppo 2010; Tuominen ym. 2010).

Taulukoissa 4 ja 5 tarkastellaan työnantajan työssä jatkamista tukevien toimenpiteiden yhteyttä työntekijöiden eläkeaikeisiin. Edellisistä tarkasteluista poiketen tässä kohdassa tarkastelut on tehty siten, että heikkojen ja vahvojen eläkeaikeiden luokat on yhdistetty kunta-aineiston rajoitteiden vuoksi. Yleistäen voidaan todeta, että mitä yleisempää työnantajan työssä jatkamista tukeva toiminta kuntaorganisaatiossa on, sitä yleisempää on työntekijöiden halu jatkaa työssä eläkeikään saakka. Taulukosta 4 havaitaan, että strategisesti määriteltöinen johtaminen organisaation työssä jatkamista ja työhyvinvointia koskevissa asioissa on erityisesti yhteydessä työntekijöiden halukkuuteen jatkaa työssä. Kuntatyöntekijöiden halu jatkaa työssä on merkittävästi yleisempää myös silloin, jos kuntaorganisaatiossa on käytössä henkilöstöstrategia sekä jos työssä jatkamisen tukemisesta tai työhyvinvointiin panostamisesta on tehty selkeä strateginen valinta. Näiden kuntaorganisaatioiden työntekijöistä keskimäärin joka kolmas aikoi jatkaa työssä eläkeikään saakka, kun vastaavasti strategisesti työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen vähän panostavissa kuntaorganisaatioissa työntekijöistä vain joka viides aikoi jatkaa työssä eläkeikään saakka.

Strategialähtöistä henkilöstöjohtamista on osaltaan myös se, että henkilöstövoimavaroihin liittyviä tekijöitä ja toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti. Tässä tutkimuksessa havaitaan selkeästi se, että kuntatyöntekijöiden halu jatkaa työssä on merkittävästi yleisempää silloin, jos kuntaorganisaatiossa arvioidaan tehtyjen työhyvinvointia edistävien toimien vaikutuksia, jos sairaspöissaolojen seurataan säännöllisesti, jos kohdennetuille työntekijäryhmille tehdään terveystarkastuksia tai jos organisaatiossa tehdään työhyvinvointia ja työkykyä kartoittavia henkilöstökyselyitä. Huomionarvoista tässä yhteydessä on se, että kuntaorganisaation koko selittää oleellisesti kuntaorganisaatioiden aktiivisuutta työhyvinvoinnin edistämässä ja työssä jatkamista tukevassa toiminnassa (ks. Risto Kaartisen artikkeli tässä teoksessa).

Taulukosta 5 havaitaan, että työnantajan konkreettiset toimet työssä jatkamisen tukemisessa ja työssä pysymisen edistämässä näyttäisivät niin ikään olevan yhteydessä työntekijöiden työssä jatkamista koskeviin ajatuksiin. Kun työntekijöiden halua jatkaa työssä tarkastellaan tehtyjen työn ja perheen yhteensovittamisen sekä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden perusteella, havaitaan, että työntekijöiden halukkuus on yleisempää, jos näitä toimenpiteitä on tehty organisaatiossa viimeisen kahden vuoden aikana.

Edellä työtä koskevien epävarmuustekijöiden havaittiin olevan yhteydessä työntekijöiden eläkeaikeisiin (taulukko 3). Vastaava yhteys työnantajien esittämien epävarmuustekijöiden ja työntekijöiden eläkeaikeiden välillä on niin ikään havaittavissa. Kun työnantajan arvioita työhyvinvoinnin edistämiseen varatuista resursseista ja henkilöstön siirtämisestä eläkeputkeen tarkastellaan suhteessa työntekijöiden eläkeaikeisiin havaitaan, että työntekijöiden halu jatkaa työssä yleisempää, jos työnantajien arviot työhyvinvoinnin edistämiseen varatuista resursseista ja eläkeputken käytöstä ovat myönteisiä.

Edellä havaittiin myös selkeästi se, että työntekijöiden myönteisillä arvioilla työnantajan työssä jatkamista tukevasta toiminnasta oli vahva yhteys eläkeaikeisiin ja halukkuuteen jatkaa työs-

Taulukko 4. Työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yhteys työntekijöiden eläkeaikeisiin, % (n).

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja tai vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Henkilöstöstrategia tai henkilöstöpoliittinen ohjelma			(p = .018)
Ei ole eikä ole suunniteltu	10	91	100 (21)
On tulossa	20	80	100 (98)
On käytössä	31	69	100 (421)
Työssä jatkamisen tukeminen on selkeä strateginen valinta			(p = .000)
Ei tai en osaa sanoa	19	81	100 (186)
On	33	67	100 (337)
Työhyvinvointiin panostaminen on selkeä strateginen valinta			(p = .043)
Eri mieltä	18	82	100 (68)
Samaa mieltä	30	70	100 (472)
Tehtyjen työhyvinvointia edistävien toimien vaikutuksia arvioidaan			(p = .027)
Ei tai satunnaisesti	22	78	100 (190)
Kyllä	31	69	100 (340)
Sairaspoissaolojen seurantaä käytetään työhyvinvoinnin ja työolojen seurannassa			(p = .004)
Satunnaisesti, kerran tai ei kertaakaan	11	89	100 (47)
Säännöllisesti	30	70	100 (495)
Tehdään terveystarkastuksia kohdennetuille ryhmille			(p = .030)
Satunnaisesti, kerran tai ei kertaakaan	19	81	100 (74)
Säännöllisesti	30	70	100 (314)
Tehdään työhyvinvointia ja/tai työkykyä kartoittavia kyselyitä			(p = .034)
Satunnaisesti, kerran tai ei kertaakaan	21	79	100 (131)
Säännöllisesti	31	70	100 (410)

sä eläkeikään saakka (taulukko 3). Yhteys työssä jatkamista tukevan toiminnan ja työntekijöiden eläkeaikeiden välillä säilyi, kun taulukon 5 mukaisesti tarkastelu kohdennettiin työnantajien työssä jatkamista tukevaan toimintaan. Jos työnantajan edustaja arvioi organisaation osaamisen osatyökykyisten työntekijöiden tukemisessa olevan riittävää, aikoivat työntekijät jatkaa työssä muita useammin. Lisäksi jos kuntaorganisaatiossa eläkeläisten työhön palaaminen koettiin myönteisenä asia, siellä oli myös muita enemmän halua jatkaa työssä eläkeikään saakka. Kaiken

Taulukko 5. Työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yhteys työntekijöiden eläkeaikeisiin, % (n).

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja tai vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Työn ja perheen yhteensovittamisen toimenpiteitä viimeisen 2 vuoden aikana			(p = .048)
Ei lainkaan	22	78	100 (163)
Jonkin verran tai paljon	31	69	100 (379)
Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä viimeisen 2 vuoden aikana			(p = .023)
Ei lainkaan	8	92	100 (26)
Jonkin verran tai paljon	29	71	100 (506)
Työhyvinvoinnin edistämiseen varatut resurssit seuraavan 2 vuoden aikana			(p = .002)
Vähentyvät voimakkaasti tai jonkin verran	20	80	100 (76)
Pysyvät ennallaan	33	67	100 (333)
Lisääntyvät voimakkaasti tai jonkin verran	19	81	100 (134)
Todennäköisyys, että henkilöstöä siirretään eläkeputkeen seuraavan vuoden kuluessa			(p = .003)
Todennäköistä	14	86	100 (72)
Epätodennäköistä	30	70	100 (469)
Organisaatiossa osataan tukea osatyökykyisiä työntekijöitä selviämään työssään			(p = .036)
Eri mieltä	19	81	100 (86)
Samaa mieltä	30	70	100 (452)
Organisaation näkökulmasta eläkeläisten työhön palaaminen on myönteinen asia			(p = .002)
Eri mieltä	15	85	100 (80)
Samaa mieltä	31	69	100 (444)

kaikkiaan tulokset antavat vahvoja viitteitä siitä, että työnantajan työssä jatkamista edistävät toimentavat ja työssä jatkamista tukeva myönteinen työpaikkakulttuuri ovat selkeässä yhteydessä työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä ja työstä jatkamista koskeviin ajatuksiin.

Taulukossa 6 tarkastellaan kuntatyöntekijöiden toimeentulon, elämäntilanteen ja työtä koskevien asenteiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Tuloksista havaitaan, että ansiotulojen noustessa halu työssä jatkamiseen kasvaa. Kun ylimmästä tuloneljänneksestä lähes joka toinen luokituu elä-

keaikeiden perusteella työssä jatkajaksi, niin pienituloisimmasta tuloneliänneksestä vain joka neljäs aikoo jatkaa työssä eläkeikään saakka. Tulos on hieman ristiriidassa aikaisemman tutkimuksen kanssa: yhtäältä yksityisalojen palkansaajien keskuudessa ei ole havaittu yhteyttä tutkimushetken ansiotulojen ja työssä jatkamisen aikomusten tai eläkkeelle siirtymisen kanssa (Karisalmi ym. 2008), toisaalta koko palkansaajaväestössä pienituloisiin tuloluokkiin kuuluvat halusivat jatkaa työssä eläkeikään saakka ja sen ylintä tuloluokkaa todennäköisemmin (Tuominen ym. 2010).

Ilman lisätarkasteluja ristiriitaa ansiotulojen ja eläkeaikeiden välillä voidaan perustella ainoastaan kohdejoukon ja kyselyhetken eroilla. Huomion arvoisia ovat kuitenkin Rantalan (2008) rekisteriaineistolla vuosien 1989–2002 koko palkansaajaväestön eläketapahtumista tekemät havainnot, jossa ylimmän tuloryhmän havaittiin hakeutuneen alempia tuloryhmiä useammin varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle. Toisaalta hyvätuloisuuden havaittiin olevan yhteydessä myös siihen, että työelämässä jatkettiin keskimääräistä pidempään (Rantala 2008).

Kun tarkasteluun lisätään näkökulma kotitalouden toimeentulosta nykyisillä tuloilla, kuva aiemman tutkimuksen perusteella saadusta taloudellisten tekijöiden ja eläkeaikeiden ongelmallisesta yhteydestä saa vahvistusta (taulukko 6). Vahvoja eläkeaikeita havaitaan olevan enemmän niillä, jotka kokevat, että nykyisillä tuloilla arvioituna kotitalouden toimeentulossa on pieniä vaikeuksia. Sen sijaan kotitalouden toimeentulon helpoksi tai erittäin vaikeaksi kokevilla yhteys toimeentulo-ongelmien ja eläkeaikeiden välillä näyttäisi häviävän.

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että kuntatyöntekijöiden keskuudessa kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä työasioiden vuoksi on selkeästi yhteydessä niin varhaiseläkeaikeisiin, haluun siirtyä osa-aikaeläkkeelle kuin vähäisempään halukkuuteen jatkaa työssä yli 63 ikävuoden jälkeen (Forma 2004b; Harkonmäki 2007). Tämän tutkimuksen tulokset työn ja perheen yhteensovittamisen haasteista ja eläkeaikeista ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa. Jos kuntatyöntekijät kokevat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi, heillä on merkittävästi enemmän vahvoja eläkeaikeita verrattuna niihin, joilla ansiotyöt eivät merkittävästi häiritse kotiasioiden hoitoa. Myös tyytyväisyyden vapaa-ajan määrään havaitaan olevan yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että halukkuus jatkaa työssä on yleisempää niiden kuntatyöntekijöiden keskuudessa, jotka olivat tyytyväisiä vapaa-ajan määrään. Tämä tulos on myös linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä vapaa-ajan ja harrastusten kokemisen tärkeäksi on havaittu lisäävän aikeita siirtyä ennen aikaisesti eläkkeelle (Saurama 2004; Hakanen & Perhoniemi 2008; Tuominen ym. 2010).

Taulukossa 6 tarkastellaan myös eläkeaikeiden yhteyttä suhteessa laajemmin työtä ja elämäntilanne mittaaviin kysymyksiin. Ansiotyön tärkeys elämän osa-alueena näyttäisi selittävän voimakkaasti halua jatkaa työssä eläkeikään saakka, sillä ansiotyön tärkeäksi kokevista 41 prosenttia aikoo jatkaa työssä eläkeikään saakka. Vastaava luku niillä, jotka eivät koe ansiotyötä tärkeänä elämän osa-alueena, oli 18 prosenttia. Myös aiemmassa tutkimuksessa työn tärkeyden (Tuominen ym. 2010; Forma ym. 2006) ja työkeskeisen elämänsenteen (Forma 2004c; von Bonsdorff 2009; Karisalmi ym. 2008) on havaittu olevan yhteydessä eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen. Taulukon 6 tarkastelu päättyy havaintoon siitä, että myös elämäntilanne työn ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana näyttäisi selittävän sekä vahvoja eläkeaikeita että halukkuutta jatkaa työssä eläkeikään saakka.

Taulukko 6. Toimeentulon, elämäntilanteen ja työtä koskevien asenteiden yhteys eläkeaikeisiin, % (n).

	Ei eläkeaikeita	Heikkoja eläkeaikeita	Vahvoja eläkeaikeita	Yhteensä, p-arvo
Ansiotulot				(p = .000)
I tuloneljännes (0-25 343)	22	32	46	100 (272)
II tuloneljännes (25 344-29 736)	20	33	47	100 (280)
III tuloneljännes (29 737-35 496)	34	33	34	100 (272)
IV tuloneljännes (35 497-)	44	22	34	100 (296)
Kotitalouden toimeentulo nykyisillä tuloilla				(p = .000)
Vaikeaa	28	37	36	100 (101)
Pieniä vaikeuksia	23	25	52	100 (261)
Helppoa	34	31	36	100 (704)
Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi				(p = .000)
Kyllä	24	25	51	100 (279)
Ei	34	31	35	100 (701)
Vapaa-ajan määrä				(p = .000)
Tyytymätön	23	28	49	100 (381)
Tyytyväinen	34	30	35	100 (723)
Tekisin ansiotyötä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä				(p = .000)
Eri mieltä	16	29	55	100 (380)
Siltä väliltä	27	33	41	100 (157)
Samaa mieltä	41	30	30	100 (581)
Elämäntilanne työn ulkopuolella viim. 12kk aikana				(p = .001)
Raskas	22	29	50	100 (208)
Ei helppo eikä raskas	29	27	44	100 (299)
Helppo	33	32	35	100 (599)

¹ Ansiotuloluokat on muodostettu jakamalla KuEL-eläkettä kerryttäneet tulot vuodelta 2009 neljään luokkaan

Taulukossa 7 tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla tiivistetysti taulukoissa 1–6 esitettyjen tekijöiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Menetelmä mahdollistaa edellä esitettyjen yhteyksien tarkastelun siten, että muiden tarkasteltavien tekijöiden vaikutus vakioidaan pois. Analyysin tulokset raportoidaan esittämällä ns. odds-ratiot eli ristitulosuhteet, jotka kuvaavat riskiä sille, että eläkeaikeisuus tapahtuu. Malli 1 tarkastelee yksilöön, työhön ja työpaikkaan liittyvien taustatekijöiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Malli 2 tarkastelee yhtäältä työhön, työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvien taustatekijöiden, toisaalta työhön ja työpaikkaan liittyvien muutosten ja epä-

varmuustekijöiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Malli 3 tarkastelee työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yhteyttä eläkeaikeisiin. Malli 4 tarkastelee toimeentulon, elämäntilanteen ja työtä koskevien asenteiden yhteyttä eläkeaikeisiin. Malleissa 2–4 kontrolloituina tekijöinä ovat sukupuoli, ikäluokka, koulutus, alue, kotitalouden rakenne, työaikamuoto, palvelussuhteen kesto, organisaatiomuoto, toimiala ja organisaation koko. Taulukossa 7 esitetään vain niiden tekijöiden yhteydet, joiden ristitulosuhteet havaittiin tilastollisessa tarkastelussa merkitseväksi vähintään yhdessä mallissa.

Taulukko 7. Tekijöiden yhteydet eläkeaikeisiin. Logistinen regressioanalyysi. Ristitulosuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet. Selitettävänä muuttujana eläkeaikeet (heikot ja vahvat).

	MALLI 1	MALLI 2	MALLI 3	MALLI 4
Ikä	0,94***	0,92***	0,95	0,93***
Koulutus				
Peruskoulu ja lukio	2,99***	2,64**	1,59	1,76
Ammatillinen ja opistoaste	2,15**	2,13**	1,48	1,65
Ammattikorkea ja alempi korkea-aste	1,34	1,24	0,90	1,44
Ylempi korkea-aste ja tohtori	1,00	1,00	1,00	1,00
Kotitalouden rakenne				
Kaksi aikuista	2,19***	2,68***	3,91***	2,23***
Puolison lisäksi muita	1,95**	2,08**	4,22***	1,78*
Yksinhuoltaja	1,15	1,22	3,07	0,98
Yksin asuva	1,00	1,00	1,00	1,00
Palvelussuhteen kesto nykyisellä työnantajalla				
Alle 5 vuotta	0,64	0,71	0,50	0,59*
5–14 vuotta	0,81	0,80	0,85	0,82
15–24 vuotta	0,69	0,65	0,63	0,78
Yli 24 vuotta	1,00	1,00	1,00	1,00
Toimiala				
Sosiaali	1,38	1,91*	1,21	1,14
Terveys	0,71	0,70	0,40*	0,63
Tekninen	0,86	0,83	0,99	0,97
Sivistys	0,94	1,12	0,58	0,83
Yleinen	1,00	1,00	1,00	1,00
Työkyky				
Huono (7–27)		4,65**		
Kohtalainen (28–36)		2,33**		
Hyvä (37–43)		1,45		
Erinomainen (44–49)		1,00		

Taulukko 7 jatkuu.

	MALLI 1	MALLI 2	MALLI 3	MALLI 4
Tehdään terveystarkastuksia kohdennetuille ryhmille				
Satunnaisesti, kerran tai ei kertaakaan			2,83*	
Säännöllisesti			1,00	
Organisaation näkökulmasta eläkeläisten työhön palaaminen on myönteinen asia				
Eri mieltä			2,90*	
Samaa mieltä			1,00	
Ansiotulot				
I tuloneljännes (0–25 343)				2,24**
II tuloneljännes (25 344–29 736)				2,28**
III tuloneljännes (29 737–35 496)				1,18
IV tuloneljännes (35 497–)				1,00
Tekisin ansiotyötä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä				
Eri mieltä				3,22***
Siltä väliltä				1,74*
Samaa mieltä				1,00
Elämäntilanne työn ulkopuolella viim. 12kk aikana				
Raskas				2,19**
Ei helppo eikä raskas				0,98
Helppo				1,00

Malli 1: mallissa mukana taulukossa 1 esitetyt muuttujat

Malli 2: mallissa mukana taulukoissa 2 ja 3 esitetyt muuttujat

Malli 3: mallissa mukana taulukoissa 4 ja 5 esitetyt muuttujat

Malli 4: mallissa mukana taulukossa 6 esitetyt muuttujat

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Ensimmäiseksi tarkastellaan kuntatyöntekijöiden taustatekijöiden ja eläkeaikeiden yhteyksiä (malli 1). Iän ohella koulutuksen ja kotitalouden rakenteen havaitaan olevan yhteydessä eläkeaikeisiin. Ilman ammattikoulutusta olevilla 45–64-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on kolme kertaa suurempi riski kokea eläkeaikeita kuin vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla kuntatyöntekijöillä. Yhteys eläkeaikeiden ja koulutuksen välillä säilyi myös ammatillisen tai opistoasteen tutkinnon suorittaneiden kuntatyöntekijöiden kohdalla. Tulos tukee aikaisempia tutkimustuloksia (Forma & Väänänen 2003; Harkonmäki 2007, Karisalmi ym. 2008; Laine ym.

2010). Kotitalouden rakenne on yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että parisuhteessa olevilla on muita suurempi riski kokea varhaiseläkeaikeita. Tulos parisuhteen vaikutuksesta eläkeaikeisiin on linjassa aiemman eläketutkimuksen kanssa (Tuominen ym. 2010; Forma 2004b).

Iän, koulutuksen ja kotitalouden rakenteen yhteys eläkeaikeiden selittäjänä myös säilyi, kun mallissa 2 tarkasteltiin eläkeaikeiden yhteyttä erilaisiin työhön liittyviin tekijöihin. Toimialoista sosiaalialalla havaitaan tässä kohdin olevan enemmän eläkeaikeita, vaikka työhön liittyvien tekijöiden vaikutus on vakioitu. Mallissa 2 oleellisinta on kuitenkin havainto siitä, että mitä huonompi työkyky on, sitä suurempi riski on siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Niillä 45–64-vuotiailla kuntatyöntekijöillä, joiden työkyky arvioitiin moniulotteisella mittarilla huonoksi, on lähes viisi kertaa suurempi riski siirtyä eläkkeelle ennen eläkeikää kuin niillä, joiden työkyky arvioitiin erinomaiseksi. Tulos työkyvystä tukee myös aikaisempia tutkimustuloksia (Forma 2004a; Saurama 2004; Korhonen 2008; Huuhtanen & Tuomi 2006; Karisalmi ym. 2008; von Bonsdorff 2009; Järnefelt 2010).

Työntekijöiden eläkeaikeiden ja työnantajan työssä jatkamista tukevan toiminnan yhteys säilyi kohdennettujen terveystarkastusten ja eläkeläisten työhön palaamisen tarkastelussa (malli 3). Niissä kuntaorganisaatioissa, joissa työnantajan edustaja arvioi terveystarkastuksia kohdennetuille ryhmille tehtävän satunnaisesti tai ei lainkaan, kuntatyöntekijöillä oli kolme kertaa suurempi riski kokea eläkeaikeita kuin niissä kuntaorganisaatioissa, joissa terveystarkastuksia tehtiin säännöllisesti. Vastaavasti niissä kuntaorganisaatioissa, joissa eläkeläisten työhön palaaminen koettiin kielteisenä asiana, oli kolme kertaa suurempi riski kokea eläkeaikeita kuin niissä kuntaorganisaatioissa, joissa eläkeläisten työhön palaaminen oli myönteinen asia. Tulokset antavat vahvoja viitteitä siitä, että työnantajan työssä jatkamista edistävä asenne ja toiminta kuntatyöpaikoilla lisäävät kuntatyöntekijöiden halua jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka.

Eläkeaikeiden tarkastelua täydennettiin ansiotuloa, elämäntilannetta ja työtä koskevia asenteita käsittelevillä tiedoilla. Mallista 4 havaitaan, että ajatuksiin eläkkeellesiirtymisestä 45–64-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden keskuudessa ovat yhteydessä ansiotulot, työn tärkeys elämän osa-alueena sekä elämäntilanne työn ulkopuolella. Lisäksi iän ja palvelussuhteen keston havaitaan tässä kohdin selittävän heikosti eläkeajatuksia. Ansiotuloista ja eläkeaikeiden yhteydestä voidaan tehdä aiemmasta tutkimuksesta poiketen se yleistys, että pienituloisuus kunta-alan työntekijöiden keskuudessa on yhteydessä eläkeaikeisiin (vrt. Tuominen ym. 2010; Karisalmi ym. 2008). Ansiotulojen vaikutus eläkeaikeisiin myös säilyi, vaikka taustatekijöiden ohella tarkastelussa vakioitiin kotitalouden toimeentulon riittävyys sekä välttämän ”tekisin ansiotyötä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä” vaikutukset pois. Työn tärkeys elämän osa-alueena näyttäisi selittävän myös yksittäin eläkkeelle siirtymistä koskevia ajatuksia. Niillä kuntatyöntekijöillä, jotka eivät koe ansiotyötä tärkeänä elämän osa-alueena, on yli kolminkertainen riski harkita siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Tulos saa vahvistusta aiemmasta tutkimuksesta (Tuominen ym. 2010; Forma ym. 2006; Forma 2004c; von Bonsdorff 2009; Karisalmi ym. 2008). Elämäntilanne työn ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana havaitaan niin ikään vakioidussa tarkastelussa selittävän eläkkeelle siirtymistä koskevia ajatuksia.

Lopuksi

Kysymykseen ”Keitä ne on ne työssä jatkajat” vastattiin tässä artikkelissa eläkeaikeita ja työssä jatkamista koskevien ajatusten perusteella. Tarkastelut kohdennettiin 45–64-vuotiaisiin, koska tässä ikäryhmässä eläkeaikeiden oletettiin olevan ajankohtaisempia kuin nuoremmilla henkilöillä. Työssä jatkajille tyypillisinä piirteinä erottuivat korkea koulutus, yksin asuminen, hyvä työkyky

ja suhteellisesti hyvät ansiotulot. Työn kokeminen tärkeänä elämänsisällön tuojana ja toisaalta elämäntilanteen kokeminen kuormittavaksi työn ulkopuolella olivat myös yhteydessä eläkeaikeisiin. Kokemus työhön ja työpaikkaan liittyvästä jatkuvuudesta lisäsivät myös halua jatkaa työssä eläkeikään saakka.

Aiemman tutkimuksen perusteella tiedettiin, että tavalla tai toisella muodostunut työntekijöiden myönteinen arvio työnantajan työssä jatkamista edistävästä toiminnasta on yhteydessä työntekijöiden eläkeaikeisiin (Saari 2008; Karisalmi ym. 2008; Tuominen ym. 2010). Lisäksi aiemman tutkimuksen perusteella tiedettiin niistä työpaikan ja työnantajan asenteista ja konkreettista toimenpiteistä, jotka työntekijöiden arvioiden mukaan lisäävät työssä jatkamista ja jatkamista tukevia ajatuksia. Näitä olivat varmuus työpaikan säilymisestä, työmäärän ja kiireen vähentäminen, työaikajärjestelyt, vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiestyön parantaminen, palkan lisääminen sekä erilaisten kuntoutusmahdollisuuksien ja työympäristöön liittyvien olosuhteiden parantaminen (Tuominen & Pelkonen 2004; Forma ym. 2004; Väänänen 2006; Väänänen-Tomppo 2010). Käytetyimmät kuntatyöpaikkojen työssä jatkamista tukevat toimenpiteet tiedettiin olevan ammattitaitoa parantava koulutus, esimiesvalmennus, liikuntamahdollisuudet, lääkinnällinen kuntoutus sekä erilaiset vapaamuotoiset tilaisuudet, joista hyödyllisemmiksi työntekijät kokivat ammattitaitoa edistävän koulutuksen, lääkinnällisen kuntoutuksen ja esimiesvalmennuksen (Forma 2008).

Uutta eläketutkimuksen näkökulmaa artikkelissa edusti tavoite toimenpiteiden vaikuttavuuden mittaamisesta siten, että työnantajan työssä jatkamista tukevan asenteiden ja toiminnan yhteyksiä tarkasteltiin suhteessa työntekijöiden eläkeaikeisiin. Näitä työnantajan toimintaan liittyviä tekijöitä olivat muun muassa strateginen toiminta työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen edistämisessä, tehtyjen edistämistoimien vaikuttavuuden ja sairaspotilaalojen säännöllinen seuranta sekä kohdennettujen terveystarkastusten ja henkilöstökyselyiden säännöllisyys. Työntekijöiden eläkeaikeita tarkasteltiin myös suhteessa työnantajan aktiivisuuteen, joka liittyi työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä ammatillisen kuntoutukseen. Työnantajan asennetta ja osaamista osatyökykyisten tukemisessa ja eläkeläisten työhön palaamisessa tarkasteltiin henkilöstöjohtajien arvioimana. Tuloksista tehtiin se yleistys, että mitä yleisempää ja suunnitelmallisempaa työnantajan työssä jatkamista tukeva toiminta kuntaorganisaatiossa oli, sitä yleisempää oli työntekijöiden halukkuus jatkaa työssä eläkeikään saakka. Lisäksi tulokset antoivat vahvoja viitteitä siitä, että työnantajan työssä jatkamista edistävä asenne kuntatyöpaikoilla lisää työntekijöiden työssä pysymistä vanhuuseläkeikään saakka.

Artikkelin tulokset työssä jatkamisen tukemisen vaikuttavuudesta ovat kiintoisia työurien pidentämiseen tähtäävän keskustelun näkökulmasta. On katsottu, että suomalaisen yhteiskunnan mahdollistaman eliniän pitenemisestä tulee hyödyttää paitsi yksilöitä pidentyneen eläkeajan muodossa, myös yhteiskunnan huoltosuhdetta tasapainottavassa muodossa. Kunnallisen eläkejärjestelmän näkökulmasta työurien pidentämiseen tähtäävä toiminta on kohdistunut työssä jatkamisen tukemiseen kuntatyöntekijöihin keskuudessa. Toiminnan tavoitteena on, että mahdollisimman moni kuntatyöntekijä jatkaisi vähintään omaan eläkeikänsä saakka, mahdollisimman moni jatkaisi työssä työkyvyn alenemisesta huolimatta sekä mahdollisimman harva kuntatyöntekijä menettäisi työkykynsä ja siirtyisi työkyvyttömyyseläkkeelle. Yhteiskunnallisten ja kansantaloudellisten hyötyjen ohella on korostettu työnantajalle koituvien kustannushyötyjen merkittävyyttä, jos varhaiseläkkeistä koituilta lisäkustannuksilta säästyään. Lisäksi työnantajan näkökulmasta on korostettu ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työvoimapanosta peruspalvelujen turvaamisessa sekä ikääntyvien työntekijöiden osaamispääoman siirtämisen tärkeyttä nuoremmille työntekijäsukupolville. Nuorten kuntatyöntekijöiden osalta korostuneeseen asemaan on noussut työssä uupuminen ja mielenterveysongelmat, joiden on havaittu lisääntyneen paitsi

aiempien Kuntatyö 2010 -tutkimusten (esim. Kivioja 2006) myös eläketapahtumia kuvaavien tilastojen perusteella (esim. Kuntien eläkevakuutus 2010).

Pitkäjänteisellä työssä jatkamista tukevalla toiminnalla voidaan nähdä myös vaikuttavuutta, kun kehitystä tarkastellaan toteutuneiden eläketapahtumien perusteella. Kunta-alalla vuonna 2009 siirryttiin kokoaikaiselle vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,3 vuoden iässä, joka on 2,5 vuotta enemmän kuin 15 vuotta aiemmin. Vaikka keskimääräiseen vanhuuseläkkeelle siirtymisen kohoamiseen vaikuttaa alempien ammatillisten eläkeikien asteittainen poistuminen vanhuuseläkeikä rakenteesta, voidaan keskimääräisestä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä tehdä kuitenkin se johtopäätös, että nämä eläkkeelle siirtyneet kuntatyöntekijät täyttävät keskimäärin vuoden 2005 eläkeuudistuksen 63–68 ikävuoden vanhuuseläkeiän alarajan. Lisäksi työssä jatkaminen havaitaan yleistyneen erityisesti 60–64-vuotiaiden keskuudessa, sekä vanhuuseläkkeen myöhentäjien absoluuttinen määrä ja osuus eläkkeelle siirtyneistä ovat kasvaneet. Selkeä haaste työurien pidentämisen ja työssä jatkamisen näkökulmasta on varhainen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen, sillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 54 vuoden iässä (kaikki KuEL-tökyvyttömyyseläkkeet vuonna 2009). Toisaalta huomion arvoista on, että alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä noin kolmasosa oli osatyökyvyttömyyseläkeitä. Näistä osa-aikaeläkkeellä olevista yhdeksän kymmenestä työskentelee osa-aikaisesti yksilöllisten työjärjestelyiden mahdollistamana. (Kuntien eläkevakuutus 2010.)

Vastuu konkreettisesta työssä jatkamisen edistämisestä on tulevaisuudessa ennen kaikkea paikallisella, kuntaorganisaatioiden ja työnantajien muodostamalla tasolla. Vaikka eläkkeelle siirtymistä selittävät voimakkaasti yksilön työntö- ja vetotekijöihin liittyvät resurssit ja asenteet, antoi tämä tutkimus vahvoja viitteitä siitä, että myös kuntatyönantajan työssä jatkamista tukevalla toiminnalla ja asenteella on vaikutusta kuntatyöntekijöiden eläkkeelle siirtymiseen ja sen käynnistymiseen. Ratkaisut työssä jatkamisen lisääntymiseen löytyvät yhteistyöstä, ja asian vakavuuden sisäistämisestä jokaisen kuntatoimijan kohdalla. Keskeistä on kuntaorganisaatioiden johdon ymmärrys pitkäjänteisen työhyvinvoinnin ja työurien pidentämisen tärkeydestä. Kuntaorganisaatioiden poliittisten päättäjien tulisikin ymmärtää strategisessa mielessä työurien pidentämisen sekä toimintakulttuurin ja asenteiden merkitys, mikä edellyttää myös riittävien taloudellisten resurssien turvaamista työssä jatkamista tukevalle toiminnalle. Virkamiesjohdon tulisi organisoida ja johtaa käytännössä työssä jatkamista tukevaa toimintaa, missä henkilöstöhallinnolla olisi asioita valmisteleva ja henkilöstövoimavaroja seuraava rooli. Työssä jatkamisen näkökulmasta lähiesimiesten rooli kiinnittyy tietoisuuteen oman työyksikkönsä tilanteesta työhyvinvoinnin ja työkyvyn suhteen sekä osaamiseen varhaisen tuen ja puuttumisen tilanteissa. Keskeinen tekijä työssä jatkamista tukevassa toiminnassa on myös yhteistyö kuntaorganisaatioiden ja työterveyshuoltopalveluita tuottavien toimijoiden välillä (ks. Pekka ym. 2010). Työterveyshuoltoyhteistyötä tulisikin laajentaa akuutista työterveyshuollosta enemmän ennaltaehkäisevän näkökulman huomioivaksi työterveystoiminnaksi.

Tässä tutkimuksessa saatiin viitteitä työssä jatkamista tukevien toimenpiteiden ja asenteiden vaikuttavuudesta, mutta tarkempi syy- ja seuraussuhteiden tarkastelu esimerkiksi erilaisissa kuntatyöntekijäryhmissä tai kuntatyöpaikoilla jää jatkotutkimusten aiheeksi. Jatkotutkimuksen haasteena onkin, miten ennakoitavissa oleva kuntaorganisaatioiden työssä jatkamisen tukemisen yleistyminen ja sen vaikuttavuus kyetään mittamaan eläkkeelle siirtymisen eri vaiheissa – niin eläkeaikeiden kuin eläketapahtumien osalta.

Kirjallisuus

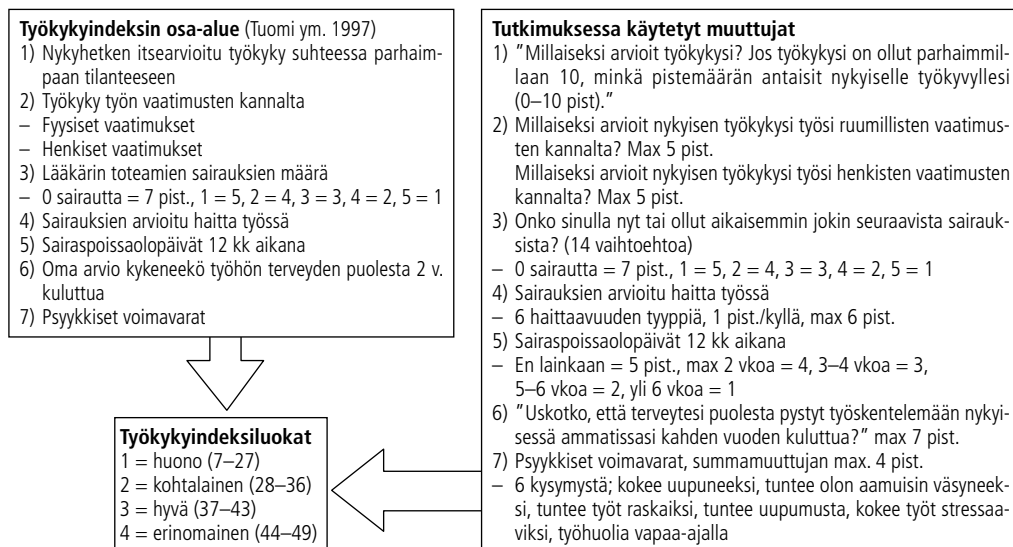
- Ahonen K: Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Teoksessa: Tuominen E (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.
- Beehr, T A: The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnell Psychology* 39 (1986):1, 31–55.
- von Bondsdrorff M E: Intentions of Early Retirement an Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees. University of Jyväskylä, Jyväskylä, 2009.
- von Bondsdrorff M, Vanhala S, Seitsamo J, Janhonen M & Husman P: Henkilöstön eläkeaikeet ja yrityksen menestyminen vuosina 1997 ja 2007 – tutkimus metalliteollisuudesta ja vähittäiskaupan alalla. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 5/2010. Eläketurvakeskus, Helsinki 2010.
- Forma P & Väänänen J: Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (2003):5, 443–453.
- Forma P: Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa: Forma P & Väänänen J (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004a, 189–208.
- Forma P: Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa: Forma P. & Väänänen J. (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004b, 115–140.
- Forma P: Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa: Forma P. & Väänänen J. (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004c, 209–229.
- Forma P, Tuominen E & Väänänen-Tomppo I: Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa: E. Tuominen (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004, 23–84.
- Forma P, Tuominen E, Tuominen K & Väänänen-Tomppo I: Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa: Lehto A.-M., Sutela H. & Miettinen A (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki 2006, 203–222.
- Forma P: Työhyvinvointitoimintaan osallistuminen ja siitä hyötyminen kuntatyöpaikoilla. Teoksessa: Forma P, Harkonmäki K, Saari P & Väänänen J (toim.): Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008, 75-89.
- Gould R: Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 36/2001. Eläketurvakeskus, Helsinki 2001.
- Hakanen J & Perhoniemi R: Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantalutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*(2008):1, 30–43.
- Halmeenmäki T: Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2010. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Harkonmäki K: Alempien ammatillisten eläkeikien merkitys työssä jatkamis- ja eläkeaikomuksille. Teoksessa: Saari P, Väänänen J & Harkonmäki K (toim.): Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyön 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2006, 61–69.
- Harkonmäki K, Lahelma E, Väänänen J & Rahkonen O: Eläkeaikomukset ja varhaiseläkkeelle siirtyminen Helsingin kaupungin henkilöstön keskuudessa. Tutkimuskatsauksia 4/2006. Helsingin kaupungin tietokeskus ja Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2006.

- Harkonmäki K: Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Department of Public Health, University of Helsinki. The Local Government Pensions Institution, Helsinki 2007.
- Harkonmäki K, Koskenvuo M & Forma P: Tahdon asia? Näkökulmia työssä jatkamiseen ja terveyteen. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 3/2008. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008.
- Huhtanen P & Tuomi K: Työ ja työkyky vakavien eläkeajatusten ennustajina: seurantatutkimus kunta-alalla 1981–92 sekä eläkeajatusten toteutuminen 1997. Työ ja ihminen 20 (2006):1, 22–41.
- Hytti H: Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Kansaneläkelaitos, Helsinki 1998.
- Järnefelt N: Education and Longer Working Lives. A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. Finnish Centre for Pensions, Studies 1/2010. Finnish Centre for Pensions, Helsinki 2010.
- Karisalmi S: Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa: Forss S, Karisalmi S & Tuuli P (toim.): Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001 Eläketurvakeskus, Helsinki 2001.
- Karisalmi S, Tuominen E & Kaliva K: Eläkeaikomukset ja eläkkeelle siirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2008. Eläketurvakeskus, Helsinki 2008.
- Kauppinen M: Kuntakohtaiset erot työhyvinvoinnin toteutuksessa ja edellytyksissä. Teoksessa: Forma P. & Väänänen J. (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004, 251–273.
- Kauppinen M: Työhyvinvoinnin edistäminen ja eläkepoistumaan varautuminen erikokoisissa kunnissa. Teoksessa: Saari P, Väänänen J & Harkonmäki K (toim.): Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyön 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2006, 33–42.
- Korhonen A: Työelämän uhkatekijät kunta-alalla ja niiden yhteys työtyytyväisyyteen ja työssä pysymisaikeisiin. Teoksessa: Forma P, Harkonmäki K, Saari P & Väänänen J (toim.): Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008, 43–60.
- Kivioja, K: Työssäjaksajien uupumus ja muutosalttius. Teoksessa: Forma P, Harkonmäki K, Saari P & Väänänen J (toim.): Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008, 25–41.
- Kuntien eläkevakuutus: Kunta-alan eläkkeet 2009. KuEL:n tilastollinen vuosikirja. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Laine M, Laakso S & Wickström G: Yli 50-vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveyden huollon työssä. Työelämän tutkimus (2010):1, 3–12.
- Pekka T, Kaartinen R, Träskelin M & Forma P: Työterveyshuollon periaatteet, toimintamallit ja yhteistyö - Kunnallinen työterveyshuoltotutkimus 2010. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2010. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2010.
- Rantala J: Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2008. Eläketurvakeskus, Helsinki 2008.
- Saari P, Harkonmäki K & Väänänen J: Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003–2006. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2006.

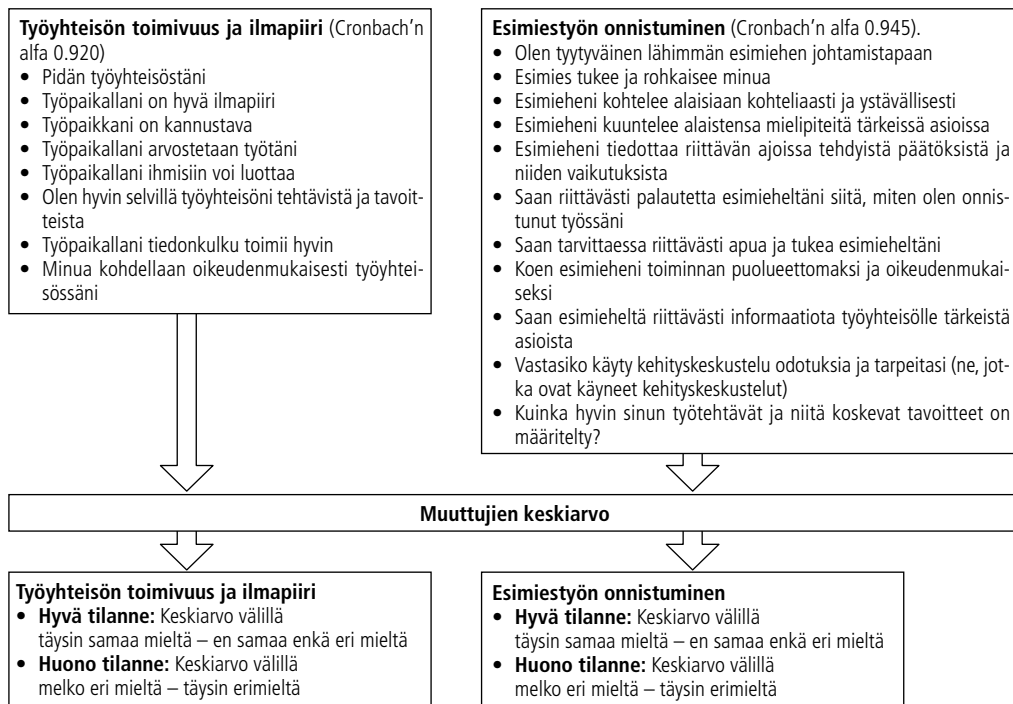
- Saari P: Mistä kuntatyöntekijöiden lisääntyneet eläkeaikomukset johtuvat? Teoksessa: Forma P, Harkonmäki K, Saari P & Väänänen J (toim.): Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2008, 61–74.
- Salokangas T, Vuori J & Huuhtanen P: Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. Työ ja ihminen 19 (2005):3, 307–325.
- Saurama L: Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000. Finnish Centre of Pensions, Studies 2/2004. Finnish Centre of Pensions, Helsinki 2004.
- Takala M, Karisalmi S & Tuominen E: Tutkimuskatsaus. Teoksessa: Tuominen E, Takala M & Forma P: Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010. Eläketurvakeskus, Helsinki 2010, 19–30.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L & Tulkki A: Työkykyindeksi. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.
- Tuominen E & Pelkonen J: Joustava eläkeikä tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45/2010. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.
- Tuominen E, Takala M & Tuominen K: Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 51. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.
- Tuominen E, Takala M, Ahonen K & Karisalmi S: Teoksessa Tuominen E, Takala M & Forma P: Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010. Eläketurvakeskus, Helsinki 2010, 91–132.
- Väänänen J: Vapaaehtoinen eläkesäästäminen: kuka ja miksi? Teoksessa: Forma P & Väänänen J. (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004, 171–188.
- Väänänen-Tomppo I: Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa Tuominen E, Takala M & Forma P: Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010. Eläketurvakeskus, Helsinki 2010, 59–89.

Liitteet

Liitekuvio 1. Työkykyluokkien muodostaminen



Liitekuvio 2. Summamuuttujien "työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri" sekä "esimiestyön onnistuminen" muodostaminen



Kuntatyöntekijöiden eläköityminen ja työssäjatkamisen tilastollisten mittareiden valossa

Katinka Lybäck

Johdanto

Keskustelu eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä, työssä jatkamisesta ja työurien pidentämisestä on käynyt kiivaana. Taustalla on huoli erityisesti siitä, miten eläkkeiden rahoitus järjestetään eliniän pidentyessä ja eläkeläisten määrän kasvaessa. Kunta-alalla huolta herättää myös työikäisen väestön väheneminen ja siitä seuraava työvoimavajaus tietyissä ammattiryhmissä. Samanlaisesti väestön ikääntyminen aiheuttaa palvelutarpeen kasvua terveys- ja sosiaalisektorilla.

Tässä artikkelissa tarkastellaan kuntatyöntekijöiden eläköitymistä ja työssä jatkamista tilastollisten mittareiden avulla. Ensin käydään läpi, minkä ikäisenä kuntatyöntekijät siirtyvät eläkkeelle, toiseksi tutkitaan eläkelajeissa ja eläkkeiden alkavuuksissa tapahtuneita muutoksia ja lopuksi tarkastellaan kuntatyöntekijöiden konkreettista työssä pysymistä. Tutkimuksen aineistona käytetään Kuntien eläkevakuutuksen rekisteritietoja kunnallisen eläkelain (KuEL) piiriin kuuluneista vakuutetuista ja KuEL-eläkkeelle siirtyneistä. Valtion eläkelain (VaEL) piiriin kuuluvat kunta-alalla työskentelevät eivät ole aineistossa mukana¹. Tarkasteluajanjaksona ovat vuodet 1995–2009.

Eläkkeellesiirtymisiän mittaaminen

Viime vuosien suomalaisessa eläkepolitiisessa keskustelussa ns. eläkkeellesiirtymisiän odote on nostettu keskeiseksi tilastolliseksi mittariksi. Esimerkiksi vuoden 2005 eläkeuudistuksen työssä jatkamisen tavoitteen toteutumista on seurattu juuri tämän eläkkeellesiirtymisiän odotteen avulla. Odote otettiin mittatikuksi myös maaliskuussa 2009, kun hallitus ja työmarkkinajärjestöt saivat sovittua yhteiseksi tavoitteekseen eläkkeellesiirtymisiän odotteen nostamisen kolmella vuodella (silloisesta 59,4 vuodesta 62,4 vuoteen) vuoteen 2025 mennessä.

¹ VaEL:n piiriin kuuluu noin 35 000 kuntien palveluksessa olevaa opettajaa, rehtoria ja tai muissa opetustehtävissä työskentelevää. VaEL:n piiriin kuuluvien kuntatyöntekijöiden määrä vähenee vuosi vuodelta. KuEL:n piiriin kuuluu noin 473 000 työ- ja virkasuhteista kuntatyöntekijää.

Eläkkeellesiirtymisiän odote kuvaa, minkä ikäisinä 25-vuotiaat (tai 50-vuotiaat) työntekijät siirtyisivät keskimäärin eläkkeelle, jos eläkkeelle siirryttäisiin tulevaisuudessa ikäryhmittäin samalla tavalla kuin odotteen tarkasteluvuonna. Odote ei ole ennuste, vaan ikärakenteesta riippumaton keskiluku, joka kuvaa odotettavissa olevaa eläkkeellesiirtymisikää tarkasteluvuonna. (Kannisto 2006, 29–31²). Odote lasketaan yleensä 25-vuotiaalle, sillä tuossa iässä työelämään osallistuminen alkaa vakiintua ja sitä nuorempana eläkkeelle siirtyviä on vähän. Usein odote lasketaan myös 50-vuotiaalle, jolloin odote kuvaa vanhemman ikäryhmän odotettavaa eläköitymistä.

Kunta-alalla eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut yli kolmella vuodella viimeisten viiden toista vuoden aikana. Kun 25-vuotiaan kuntatyöntekijän³ eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 2009 oli 60,3 vuotta, vuonna 1995 odote oli 57,2 vuotta ja vuonna 2000 58,2 vuotta. Myös 50-vuotiaan kuntatyöntekijän eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut. Kun 50-vuotiaan kuntatyöntekijän odotettiin vuonna 1995 siirtyvän eläkkeelle 59,2-vuotiaana, niin vuonna 2009 odote oli noussut jo 62,3 vuoteen. Kuntasektorilla eläkkeelle siis siirrytään tuntuvasti aiempaa myöhemmin.

Ajassa tapahtuvien muutosten kuvaamisessa odote on erinomainen mittari, sillä se eliminoi ikärakenteen vaikutukset. Odotteen laskemisen ongelma kuitenkin on, että se vaatii suhteellisen suuren tarkastelujoukon, jotta mittari olisi luotettava. Näin ollen odotteen lisäksi eläköitymisikää mitataan myös aritmeettisen keskiarvon (ja mediaanin) avulla – eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä onkin mielekkäämpi mittari kuvattaessa eläköitymisikää vaikkapa työnantajittain tai ammattiryhmittäin.

Eläkkeellesiirtymisiän odotteesta puhutaan julkisuudessa usein eläkkeellesiirtymisikänä, ja joskus nämä kaksi mittaria – eläkkeellesiirtymisiän odote ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä – sotketaan toisiinsa. On kuitenkin muistettava, etteivät nämä mittarit ole vertailukelpoisia keskenään. Esimerkiksi kuntatyöntekijän eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 2009 oli 60,3 vuotta, kun taas KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,4 vuotta. Molemmat mittarit kuvaavat samaa asiaa, mutta eri näkökulmasta ja eri tavalla.

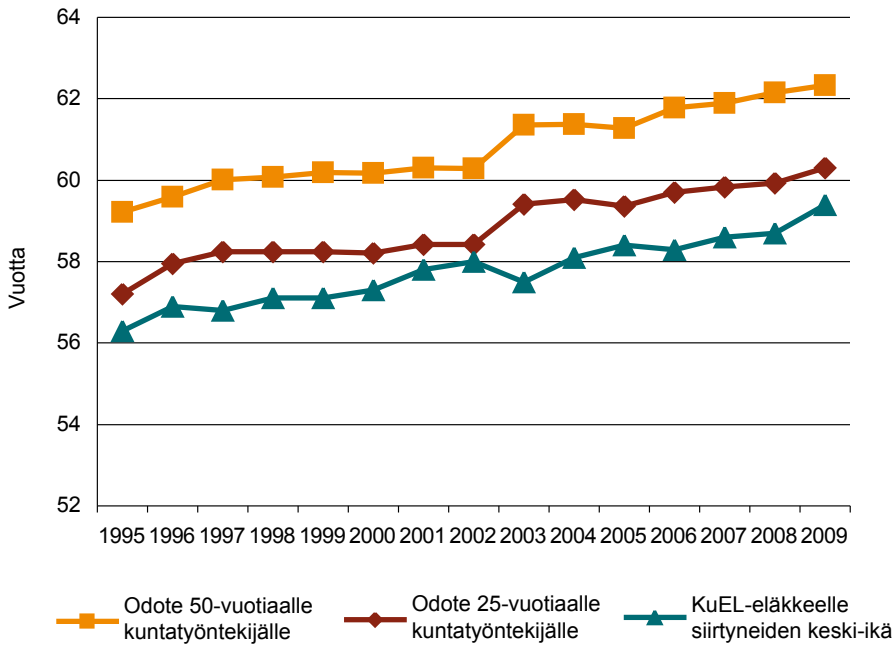
Pääsääntöisesti eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä kunta-alalla on noudattanut samaa kehitystä kuin eläkkeellesiirtymisiän odote. Poikkeavia kehityssuuntia on kuitenkin ollut. Vuonna 2003 poikkeama oli varsin suuri, kun eläkkeellesiirtymisiän odote nousi miltei vuodella, mutta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä sen sijaan laski. Tätä poikkeamaa selittää suurelta osin vanhuuseläkkeille siirtyneiden määrän ja osuuden putoaminen vuonna 2003, mikä johtui siitä, että 63-vuotiaana vanhuuseläkeikänsä saavuttavien määrä väheni⁴. Vanhuuseläkkeille siirrytään keskimäärin vanhempana kuin muille eläkkeille. Jos vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä pienenee, alenee myös eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä, vaikka todellisuudessa ikäryhmittäiset alkavuudet pienenisivätkin.

² Kannisto, J. (2006) Eläkkeellesiirtymisiän mittaaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2006:1.

³ Kuntatyöntekijäksi on tässä yhteydessä määritelty työ- ja virkasuhteiset KuEL-vakuutetut. Laskelmassa ei ole mukana KuEL:n piiriin kuuluvia omais- tai perhehoitajia, luottamushenkilöitä tai toimekiantosopimuksessa työskenteleviä.

⁴ Vuonna 1939 syntyneet säilyttivät yleisen 63 vuoden vanhuuseläkeiän, joten he siirtyivät eläkkeelle vuonna 2002. Sen sijaan vuonna 1940 syntyneiden vanhuuseläkeikä oli yli 63 vuotta, joten osa heistä siirtyi eläkkeelle vasta vuonna 2004.

Kuvio 1. Työ- ja virkasuhteisten KuEL-vakuutettujen eläkkeellesiirtymisiän odotteet ja KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä.



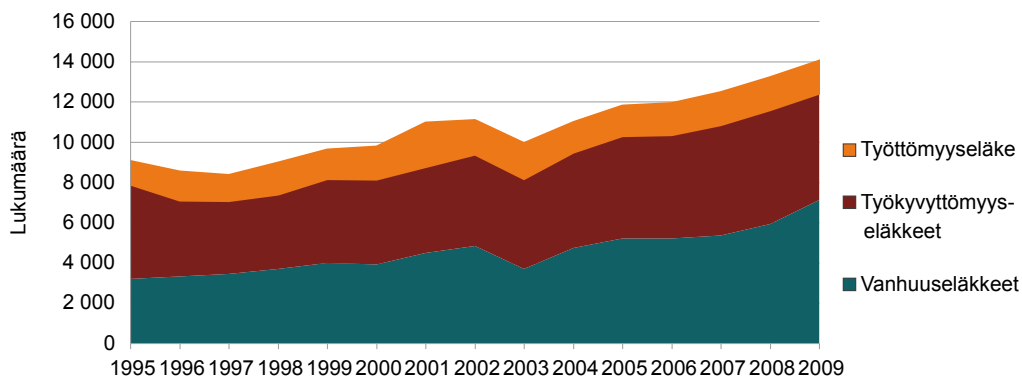
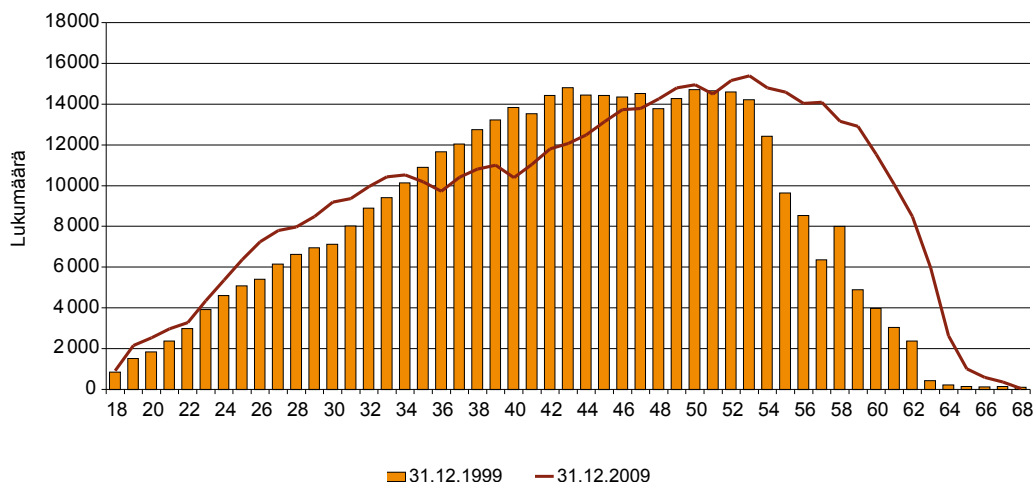
Eläköityminen kiihtynyt

Eläkkeelle siirtymisen kolme pääreittiä ovat vanhuuseläke, joka sisältää varhennetun vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläke eri muotoineen ja eläkejärjestelmästä pian kokonaan poistuva työttömyyseläke. Eläkkeelle siirtyneiden kuntatyöntekijöiden määrä on ollut kasvussa vuodesta 1997 alkaen. Poikkeuksen kasvutrendiin muodostaa vuosi 2003, jolloin vanhuuseläkkeille siirtyneiden määrä putosi selvästi edellä mainittujen eläkeikämuutosten vuoksi ja eläkkeelle siirtyneitä kaiken kaikkiaan oli tämän vuoksi normaalia vähemmän.

Vuonna 2009 kuntasektorilta siirtyi eläkkeelle runsaat 14 000 henkilöä. Heistä useampi kuin joka toinen (51 prosenttia) siirtyi vanhuuseläkkeelle. Tilanne oli historiallinen, sillä aikaisempina vuosina eläkkeelle jäämisen pääasiallinen syy on ollut sairaus tai työttömyys. Esimerkiksi vuonna 2000 yksistään sairausperusteisille eläkkeille siirtyneiden osuus (43 prosenttia) oli kolme prosenttiyksikköä suurempi kuin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus (40 prosenttia).

Eläkkeelle siirtyneiden määrän kasvu johtuu etupäässä ikärakenteen muutoksesta: vanhuuseläkeiän täyttävien määrä on kasvanut ja ikääntymisen myötä myös työkyvyttömyyseläkkeiden riski on noussut. Esimerkiksi vuodesta 1999 vuoteen 2009 kuntatyöntekijöiden ikärakenne on muuttunut siten, että yli 50-vuotiaiden osuus on selvästi suurempi, kun taas 35–45-vuotiaita on aiempaa vähemmän. Ikärakenteen muutos vaikuttaa luonnollisesti paitsi eläkkeelle siirtyneiden määrän kasvuun, myös eri eläkelajien osuuksien muutoksiin. Esimerkiksi vuoden 2009 historiallisen suurta vanhuuseläkkeiden osuutta selittää osittain se, että suuriin ikäluokkiin kuuluvat vuonna 1946 syntyneet täyttivät tuolloin 63 vuotta.

Jotta voisimme kartoittaa eläkkeelle siirtymisessä ja työssä jatkamisessa tapahtuneita suhteellisia muutoksia, seuraavaksi tarkastellaan eläkkeiden alkavuuksia eli eläkkeelle siirtyneiden

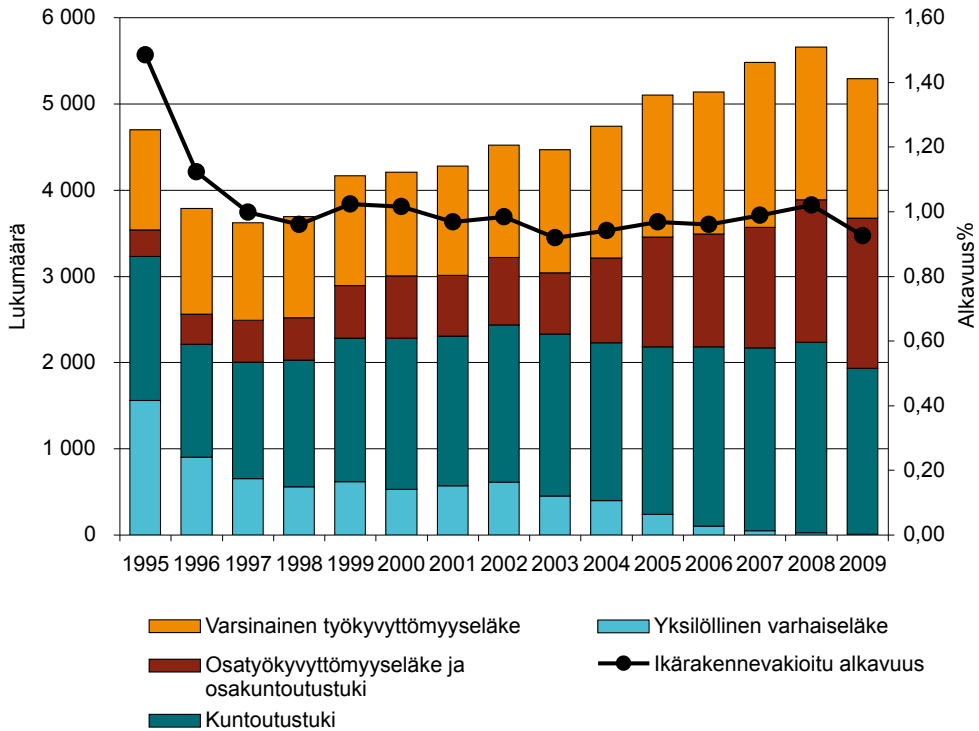
Kuvio 2. KuEL-eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain 1995–2009.**Kuvio 3.** Työ- ja virkasuhteisten KuEL-vakuutettujen ikärakenne 31.12.1999 ja 31.12.2009.

osuutta suhteessa edellisen vuoden lopun KuEL-vakuutettuihin. Lisäksi eri vuosien vertailua varten käytetään ikävakioitua alkavuutta, joka tarkoittaa sitä, että alkavuudet suhteutetaan samaan – tässä tapauksessa vuoden 2005 – ikärakenteeseen.

Työkyvyttömyyseläkkeissä suuria muutoksia

Vaikka sairausperusteisten eläkkeiden kokonaismäärä on ollut kasvussa, niiden suhteellinen määrä ikärakenne huomioon ottaen ei ole kasvanut, vaan pikemminkin hieman laskenut viimeisten 10 vuoden aikana. Vuonna 2009 työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä ja alkavuus laskivat reippaasti edelliseen vuoteen verrattuna. Suhteellisesti vähiten KuEL-työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin vuonna 2003, jolloin alkavuus siis oli pienimmillään. Jos 1990-luvun lama-vuosia ei oteta huomioon, työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus on ollut kuntasektorilla suurimmillaan 2000-luvun vaihteessa sekä vuonna 2008.

Kuvio 4. KuEL-työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneiden lukumäärä ja KuEL-työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus 1995–2009.

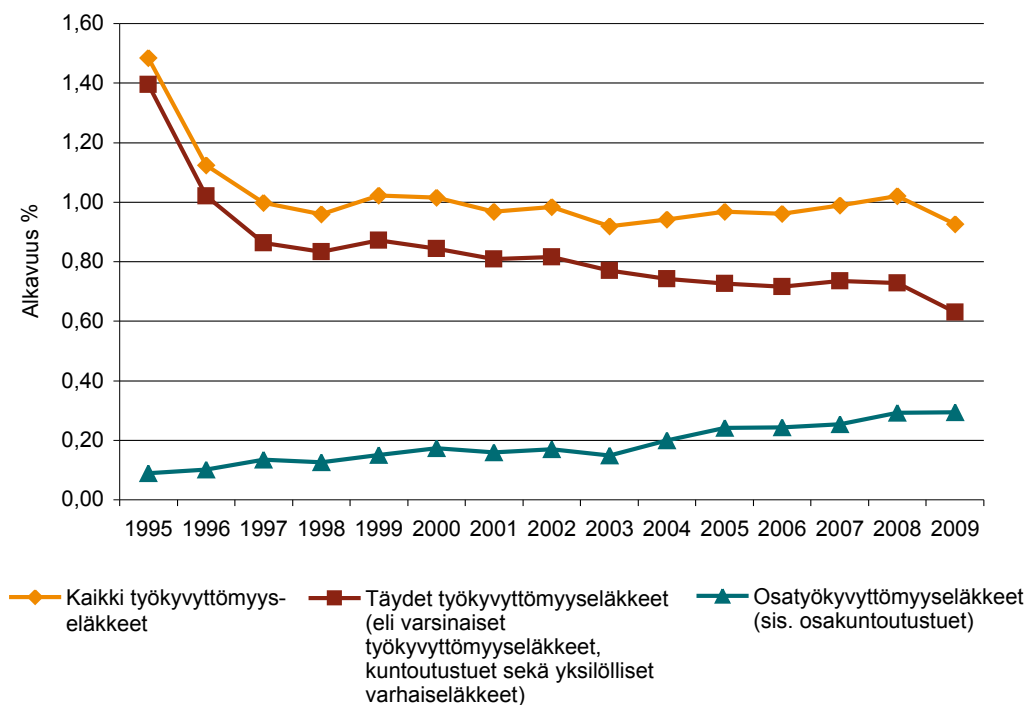


Mielenkiintoisin kuntasektorin työkyvyttömyyseläkkeissä tapahtunut muutos ei kuitenkaan koske kokonaisalkavuuksia, vaan työkyvyttömyyseläkelajien välillä tapahtuneita muutoksia. Työssä jatkamisen näkökulmasta osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja osakuntoutustukien määrän sekä erityisesti niiden osuuden kasvaminen kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä on kiinnostavaa. Kasvu on ollut erittäin voimakasta viimeisten 15–20 vuoden aikana. Kun osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. osakuntoutustuet) vuonna 1995 kattoivat vain kuutisen prosenttia kaikista uusista työkyvyttömyyseläkkeistä, vuonna 2000 niiden osuus oli jo 17 prosenttia. Vuonna 2009 peräti kolmasosa kaikista uusista alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä oli osaeläkkeitä.

Muutos on havaittavissa hyvin myös, kun tarkastellaan erikseen täysien ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuuksia. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaisalkavuudessa ei olekaan mainittavaa laskutrendiä, täysien työkyvyttömyyseläkkeiden (sis. varsinaiset työkyvyttömyyseläkkeet, kuntoutustuet ja yksilölliset varhaiseläkkeet) alkavuuksissa trendi on selvästi laskeva. Vastaavasti osatyökyvyttömyyseläkkeiden (sis. osakuntoutustuet) alkavuus on noussut selvästi.

Merkittävää osatyökyvyttömyyseläkkeiden kasvu on myös siitä näkökulmasta, että osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä valtaosa (91,5 prosenttia vuonna 2009) jatkaa työelämässä osa-aikaisesti. Työssä jatkamisen kannalta osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuuden kasvu onkin erittäin myönteinen seikka, mutta työssäjatkamista kuvaavissa mittareissa sitä ei ole tähän mennessä juurikaan huomioitu. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden lisäksi toinen suuri muutos on tapahtunut yksilöllisissä varhaiseläkkeissä, joille siirtyneitä ei enää ole.

Kuvio 5. KuEL-työkyvyttömyyseläkkeiden ikärakennevakioitu alkavuus 1995–2009, tädet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.



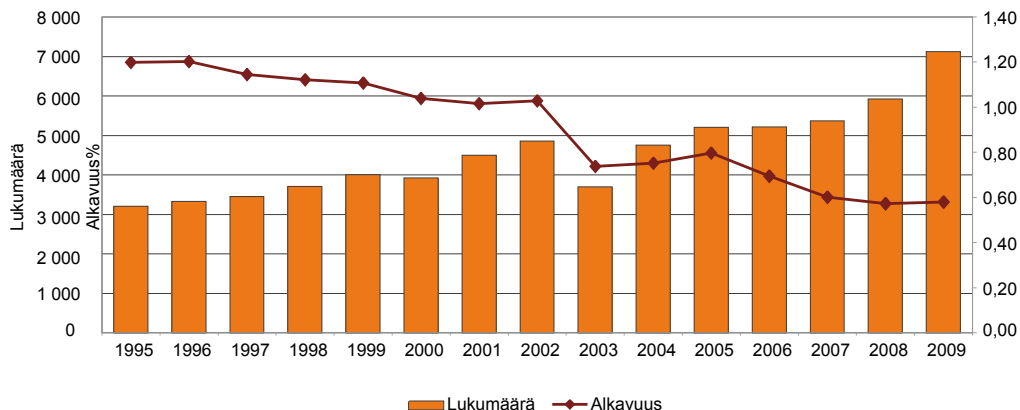
Vanhuuseläkkeelle siirytään aiempaa vanhempana

Vaikka vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kuntatyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut viiden-toista viime vuoden aikana, vanhuuseläkkeiden ikävakioitu alkavuus on laskenut selvästi. Kun siis otetaan huomioon työntekijöiden määrä ja ikärakenteen muutos, vanhuuseläkkeitä alkaa aiempaa vähemmän.

Kuntatyöntekijät siirtyvät vanhuuseläkkeelle aiempaa vanhempana. Vuonna 2009 KuEL-vanhuuseläkkeelle (sis. varhennetun vanhuuseläkkeen) siirtyneiden keski-ikä oli 63,3 vuotta, kun vuonna 1995 vanhuuseläkkeelle siirryttiin 2,4 vuotta nuorempana, keskimäärin 60,9 vuoden iässä.

Vanhuuseläkkeelle siirytään vanhempana osittain siksi, että myös eläkeikä on vuosien myötä noussut. Vuosina 1993 ja 1995 kuntatyöntekijöiden vanhuuseläkeikä nostettiin 63 vuodesta 65 vuoteen. Tämän vuoksi eläkeikä määräytyi osaksi vanhan ja osaksi uuden säännön mukaan. Näin ollen 63 vuoden eläkeiässä olleiden uudeksi eläkeikäsi tuli 63–65 välille laskettu painotettu keskiarvo ns. henkilökohtainen eläkeikä. Jos henkilöllä oli alempi ammatillinen eläkeikä, uusi eläkeikä oli alemman ammatillisen ja 65 iän välillä laskettu henkilökohtainen eläkeikä. Näin ollen vuosien kuluessa eläkeikä on noussut ikään kuin automaattisesti, jolloin myös eläkkeelle siirytään aiempaa vanhempana.

Eläkeikäisten kuntatyöntekijöiden määrä on noussut. Vuoden 2009 lopussa 63–68-vuotiaiden työ- ja virkasuhteisten kuntatyöntekijöiden lukumäärä nousi ensimmäistä kertaa yli

Kuvio 6. KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneet ja KuEL-vanhuuseläkkeiden ikävakioitu alkavuus.

10 000:een, kun 1946 syntyneet täyttivät 63 vuotta. Näiden eläkeikäisten kuntatyöntekijöiden määrä nousi edellisvuodesta viidenneksellä eli noin 1 800 hengellä. Vielä vuoden 2005 lopussa 63 vuotta täyttäneitä kuntatyöntekijöitä oli alle 4 200.

Yhä useampi kuntatyöntekijä jatkaa työuraansa 63 vuotta täytettyään. Vuonna 2009 kaikista KuEL-eläkkeelle siirtyneistä kuntatyöntekijöistä noin 37 prosenttia jatkoi työssään vähintään 63-vuotiaaksi. 15 vuotta aiemmin 63-vuotiaana tai vanhempana eläkkeelle siirtyneiden osuus kaikista kunta-alan eläkkeelle siirtyneistä oli noin 14 prosenttia. Työntekijöiden ikärakenne vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka suuri esimerkiksi 63 vuotta täyttäneiden määrä ja osuus eri vuosina on.

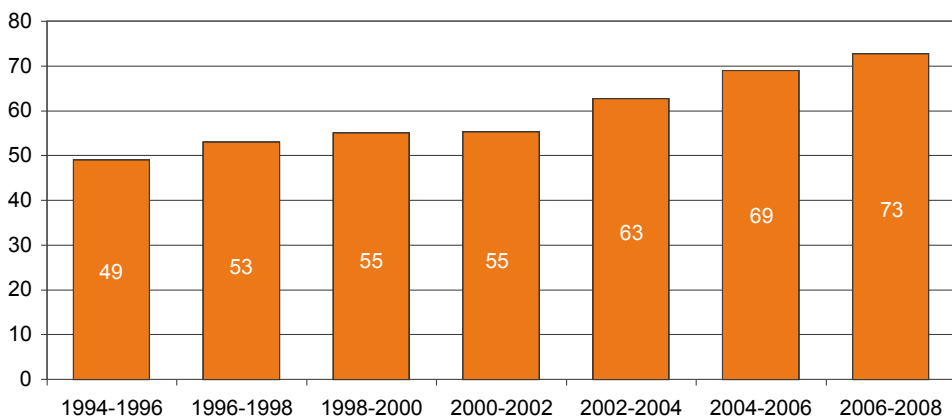
Erityisesti vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen innostus vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen on lisääntynyt, ja keski-ikä on noussut tätä kautta. Työssä yli henkilökohtaisen eläkeikänsä jatkaneiden eli vanhuuseläkkeen myöhentäjien määrä ja osuus ovatkin kasvaneet voimakkaasti. Kasvu jatkui vuonna 2009 kuntien talouspaineista ja taantumaan liittyvästä epävarmuudesta huolimatta. Vuonna 2009 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä miltei joka kolmas myöhensi eläkkeelle siirtymistään. Vielä 2000-luvun alussa myöhentäjiä oli vain kolmisen prosenttia, eli 10 vuoden sisällä on tapahtunut suuri muutos.

Työssäjatkaminen lisääntynyt vanhemmissa ikäryhmissä

Lopuksi työssä jatkamista tarkastellaan siten, kuinka iso osa kuntatyöntekijöistä on pysynyt kuntatöissä tietyllä ajanjaksolla. Työssä pysymistä seurataan kahden vuoden tarkastelujaksoissa ja työssä jatkajaksi lasketaan henkilö, jolla on KuEL:n alainen virka- tai työsuhte voimassa sekä tarkastelujakson alussa (esim. 31.12.2006) että sen lopussa (esim. 31.12.2008). 60–64-vuotiaiden osalta tarkastelujaksoja on seitsemän (1994–2008) ja muiden ikäryhmien osalta neljä (2000–2008).

Mittarista nähdään, että työssäjatkaminen on lisääntynyt erityisesti 60–64-vuotiailla. Vain alle puolet niistä 60–64-vuotiaista, jotka olivat työelämässä vuonna 1994, jatkoi työssään vuoden 1996 lopussa. 2000-luvun vaihteessa työssä pysyneiden samanikäisten osuus oli noussut 55 prosenttiin ja vuonna 2006 työelämässä olleista 60–64-vuotiaista peräti 73 prosenttia oli töissä vielä vuoden 2008 lopussa.

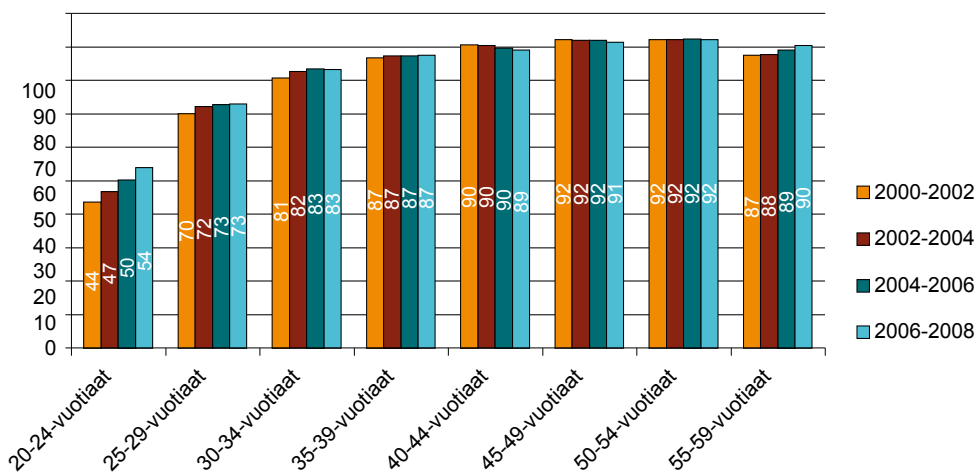
Kuvio 7. 60–64-vuotiaiden työ- ja virkasuhteisten KuEL-vakuutettujen työssä pysyminen kahden vuoden tarkastelujaksoissa vuosina 1994–2008, %.



Alle 60-vuotiaiden ikäryhmissä muutokset ovat pienempiä. 55–59-vuotiailla kuntatyössä pysyminen on lisääntynyt hieman: 2000-luvun alussa töissä pysyi 87 prosenttia ja tuoreimmalla tarkastelukaudella töissä pysyneitä oli 90 prosenttia. Kiinteimmin kunta-alan töissä pysyvät 45–54-vuotiaat ja 50–54-vuotiaat, joista yli 90 prosenttia jatkaa kunta-alalla kahden vuoden tarkastelujakson lopussa.

Alle 25-vuotiailla kuntatyössä pysyminen sen sijaan on lisääntynyt selvästi: vuonna 2006 työelämässä olleista 20–24-vuotiaista 54 prosenttia oli töissä vielä vuoden 2008 lopussa, kun työssä pysyneitä vuonna 2002 oli 44 prosenttia. Työssä pysyminen alkaa vakiintua 30–34-vuotiailla, joista yli 80 prosenttia pysyi kuntatöissä kahden vuoden tarkastelujakson lopussa.

Kuvio 8. Työ- ja virkasuhteisten KuEL-vakuutettujen työssä pysyminen kahden vuoden tarkastelujaksoissa vuosina 2000–2008, %.



Lopuksi

Koska työikäinen väestö vähenee ja eläkkeellä oloaika pitenee elinajan pidentyessä, työurien pidentämiseen kohdistuu suuria odotuksia. Myös työvoimavajaus tietyissä ammattiryhmissä lisää paineita työvuosien lisäämiseen. Erityisesti kunta-alalla lisähaasteita asettaa terveyspalveluiden kysynnän kasvu, kun suuret ikäluokat ikääntyvät.

Viime vuosien työssäjatkamiskehitys on kuntasektorilla ollut varsin myönteistä. Tilastollisten mittareiden perusteella voidaan sanoa, että kunta-alalla eläkkeelle siirtyminen on todellakin myöhentynyt ja työssäjatkaminen lisääntynyt: esimerkiksi eläkkeelle siirrytään aiempaa vanhempana, täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut merkittävästi ja työssä pysyminen on lisääntynyt vanhemmissa ikäryhmissä.

Myönteisen kehityksen taustalla on useita seikkoja. Eläkeuudistukset ja eläkelainsäädännön muutokset ovat supistaneet eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia: varhaiseläkereittejä on karistettu ja ikärajoja on nostettu, kunta-alalla myös alempien ammatillisten eläkeikien merkitys pienenee jatkuvasti. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa työssä pysymistä pyrittiin edistämään myös lisäämällä taloudellisia kannustimia. Kunnallisessa eläkejärjestelmässä työssä pysymistä on lisäksi mahdollistettu osatyökyvyttömyyseläkkeitä suosimalla.

Eritasoisten eläkepoliittisten toimien ohella talous- ja työllisyyskehitys vaikuttavat työssä jatkamiseen, esimerkiksi 1990-luvun laman aikana varhaiseläkkeiden määrä kasvoi ja työurat katkesivat myös monella kuntatyöntekijällä. Viime vuosien taloudellinen taantuma sen sijaan ei näytä lisänneen ainakaan kuntatyöntekijöiden eläköitymistä. Yksilötasolla muun muassa työntekijän terveys, työkyky ja elämäntilanne sekä työn luonne ja työolot ovat keskeisiä työssä jatkamiseen vaikuttavia ja eläkekäyttäytymistä muokkaavia tekijöitä.

Lähipuosien kehitys säilynee todennäköisesti myönteisenä, ellei kuntien taloustilanne heikkene erityisesti vanhempien kuntatyöntekijöiden työssä jatkamismahdollisuuksia. Myös kunta- ja palvelurakenteen muutoksilla voi olla erilaisia vaikutuksia kuntatyöntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläköitymiseen. Koko työeläkesektorin näkökulmasta tulevat eläkeuudistukset ja eläkelainsäädännön muutokset ovat keskeisessä roolissa. Työurien pidentämisessä tulisi pureutua erityisesti työkyvyttömyyden ehkäisyyn.

Henkilöstöasioista vastaavien arviot kuntien palvelutuotannon lähitulevaisuudesta

Johanna Kallio

Johdanto

Suomelle on ollut ominaista kuntien merkittävä asema hyvinvointipalvelujen järjestämisessä. Kunnilla on ollut lähes monopoliasema esimerkiksi koulutus-, terveys- ja sosiaalipalvelujen tuotannossa. Kunnallisen palvelujärjestelmän laajenemisen aika ulottui 1990-luvun taloudelliseen lamaan, joka muodostui käännekohtaksi paikallisen palvelujärjestelmän kehityksessä Suomessa. Kyse on palvelujärjestelmän suunnanmuutoksesta, jossa järjestelmän laajentamisesta on siirrytty sen karsintaan ja supistamiseen (Julkunen 2001).

Hyvinvointivaltion instituutiot ovat muuttuneet. Kehitys on vienyt kohti kunnallisen palvelujärjestelmän tehostamista ja yksityistymistä. Palvelujen tehostamiseen on pyritty esimerkiksi kilpailuttamisella, ulkoistamisella ja ostosopimuksilla (Koskiaho 2008; Julkunen 2006). Yksityisten toimijoiden osuus sosiaali- ja terveyspalvelujen tuotannossa on kasvanut huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana (THL 2010). Kuntapalveluja koskevassa retoriikassa korostuvat puolestaan uusien julkisjohtamisen oppien (new public management) termit, kuten asiakkuus, kuluttajuus sekä yksilön oikeus valita palvelunsa itse (Koskiaho 2008).

Kyse kuntasektorilla on tällä hetkellä näennäismarkkinoista, joilla kunta ostaa palveluja ja myyjinä ovat yritykset tai kolmannen sektorin järjestöt. Näennäismarkkinoilla julkisen sektorin palvelut korvataan ostopalveluilla. Ne jäljittelevät aitoja markkinoita kilpailuvaateineen. Näillä niin sanotuilla kvasimarkkinoilla kuluttajat maksavat palvelut edelleen veroina. Tämän vuoksi he eivät voi valita suoraan palveluja itse, kuten avoimille markkinoilla tapahtuu, vaan kuntien virkamiehet ja luottamushenkilöt valitsevat kansalaisten puolesta. (Koskiaho 2008, 28–29, 31.) Lähimpänä kuntalaisen omaa valintaa ollaan tällä hetkellä tilanteessa, jossa yksilö hyödyntää kunnan myöntämää palveluseteliä ja valitsee sen valvomista yksityisistä palveluntuottajista itselleen parhaiten sopivan.

Ulkoistaminen ja ostotoiminta alkoivat Suomessa teknisestä toimesta ja etenkin niin sanotuista tukipalveluista. Yksityisten palveluntuottajien osuus onkin suurin teknisellä sektorilla ja pienin vastaavasti koulu- ja sivistystoimessa. Kuntien suurimalla toimialalla eli sosiaali- ja terveyspalveluissa ostotoiminta ja ulkoistaminen ovat melko uusia asioita, vaikka yksityisen sektorin merkitystä on pyritty lisäämään jo 1980-luvulta lähtien. Vasta 1990-luvun laman ja valtionapujärjestelmän uudistuksen jälkeen yksityisesti tuotettujen sosiaali- ja terveyspalvelujen määrä läh-

ti selkeään kasvuun. (THL 2010; Julkunen 2006.) Kunnallisen palvelujärjestelmän muutosta tarkasteltaessa on kuitenkin pidettävä mielessä kuntien erilaistuminen, sillä yksityisten palvelujen hyödyntämisen volyymi vaihtelee alueittain. On olemassa kuntia, joissa ei ole 1990-luvun laman jälkeen tapahtunut paljoakaan. On kuntia, jotka tuottavat edelleen itse pääosan palveluista. Esimerkiksi yksityiset terveyspalvelut ovat keskittyneet Etelä-Suomen suuriin kaupunkeihin. (Ks. lisää Tilastokeskuksen aluetietokanta Altika.)

Tarkimmat tiedot yksityisten palveluntuottajien määrästä ovat saatavilla kuntien suurimmalta toimialalta eli sosiaali- ja terveyspalveluista. Yksityisen palvelutuotannon osuutta kaikista sosiaali- ja terveyspalveluista voidaan mitata monin tavoin. Yleensä osuutta arvioidaan joko henkilöstön tai kustannusten perusteella. Uusimpien eli vuoden 2007 tietojen mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa oli sen vuoden lopussa henkilöstöä yhteensä 351 500, joista 25 prosenttia työskenteli yksityisissä toimipaikoissa. Sosiaalipalveluissa henkilöstöä oli yhteensä 177 600, josta yksityisen osuus oli noin 30 prosenttia. Terveyspalvelujen koko henkilöstömäärä oli 173 900 ja yksityisen osuus noin 19 prosenttia. Kustannuksista laskettuna tilanne näyttää vuoden 2008 tietojen mukaan seuraavanlaiselta: Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannon kokonaiskustannukset olivat 20,4 miljardia euroa, josta yksityisen palvelutuotannon osuus on noin 26 prosenttia. Sosiaalipalveluihin käytettiin vuonna 2008 yhteensä 8,1 miljardia euroa, josta yksityisten palvelujen osuus on noin 30 prosenttia. Terveyspalvelujen kokonaiskustannukset olivat tuona vuonna 12,3 miljardia euroa ja yksityisten palvelujen osuus noin 23 prosenttia. (THL 2010.)

Tutkimuksen tavoite ja aineisto

Tässä artikkelissa tarkastellaan, miten henkilöstöasioista vastaavat virkamiehet arvioivat oman kuntansa palvelujen lähitulevaisuutta. Luvun keskiössä on, miten nämä virkamiehet arvioivat palvelutuotannon muuttuvan. Tarkasteltavia aihealueita ovat, millaiseksi henkilöstöasioista vastaavat arvioivat kunnan ulkopuolisten palveluntuottajien roolin lähitulevaisuudessa ja miten nämä yksityiset toimijat näkyvät kuntien palvelustrategioissa. Tarkoituksena on tarkastella arvioita yleisellä tasolla vertaamalla vertailukelpoisia tuloksia vuoden 2006 tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi analysoidaan poikkeavatko henkilöstöasioista vastaavien arviot palvelujen järjestämisestä kunnan koon, taloustilanteen, henkilöstön riittävyyden ja eläkepoistuman mukaan. Kuten edeltä kävi ilmi, ostopalvelut ovat keskittyneet kaupunkeihin ja niillä on pyritty kunnallisen palvelujärjestelmän tehostamiseen. Täten arvioiden tarkastelu kunnan koon ja taloustilanteen mukaan on mielekästä. Ostopalveluilla ja palveluseteleillä voidaan vastata kunnan henkilöstöpuolaan, jolloin eläkepoistuman ja henkilöstön riittävyysarvioiden tarkastelusta tulee puolestaan perusteltua. Lähitulevaisuudella tarkoitetaan tässä luvussa viiden vuoden perspektiiviä. Menetelminä käytetään suoria jakaumia, ristiintaulukointeja ja logistista regressioanalyysiä.

Henkilöstöasioista vastaavat eivät ole parhaita mahdollisia henkilöitä arvioimaan palveluja koskevia kysymyksiä. Tosin palvelutuotannon kysymykset kytkeytyvät myös henkilöstökysymyksiin, jolloin voidaan olettaa, että henkilöstöasioista vastaavat ovat tietoisia oman kuntansa palveluja koskevista suunnitelmista. Lisäksi monet vastaajat (etenkin aineistossa enemmistönä olevissa pienissä kunnissa) toimivat kunnansihteereinä, joilla on todennäköisesti tietoa palvelujen järjestämisestä lähitulevaisuudessa. (Forma & Saarinen 2006.)

Tulokset

Vuonna 2010 suurimmassa osassa (57 %) kyselyyn vastanneista kunnista on laadittu palvelustrategia, jossa otetaan kantaa palvelujen järjestämiseen tulevaisuudessa (ks. taulukko 1). Palvelustrategioiden laatiminen on yleistynyt, koska vuonna 2006 vain noin 34 prosentissa kyselyyn osallistuneista kunnista se oli tehty. Enemmistössä (52 %) kunnista strategiassa painottuu ajatus, että ulkoistetuilla ja omana työnä tuotetuilla palveluilla on oma roolinsa lähitulevaisuudessa. Noin 17 prosentissa kunnista strategiassa painotetaan palvelujen tuottamista omana työnä. Mielenkiintoista on se, että yhdessäkään kunnan strategiassa ei nähdä keskeisenä palvelujen ulkoistamista. Vastaajista 26 prosenttia ilmoitti, että tehdyssä strategiassa ei ole selkeää linjausta itse tuotettujen ja ostopalvelujen välisestä roolista. Viisi prosenttia virkamiehistä ei osannut vastata, miten eri tuottamistavat painottuvat kunnan palvelustrategiassa.

Henkilöstöasioista vastaavat virkamiehet arvioivat, että kunnan ulkopuolisten palveluntuottajien määrä kunnan peruspalveluissa lisääntyy lähitulevaisuudessa. Vastaajista 75 prosenttia näkee ulkopuolisten toimijoiden roolin lisääntyvän joko huomattavasti tai jonkin verran seuraavan viiden vuoden aikana. Vuonna 2006 valtaosassa kuntia (88 %) ulkopuolisten palveluntuottajien määrän katsottiin lisääntyvän ainakin jonkin verran lähitulevaisuudessa. Näyttää siltä, että neljä vuotta myöhemmin arvioissa määrän lisääntymisestä ollaan hieman varovaisempia. Kysyttäessä henkilöstöasioista vastaavilta vuokratyön käytöstä käy ilmi, että vuokratyön käyttö on kunnissa vähäistä. Vain 3 prosentissa kunnista käytetään vuokratyövoimaa paljon tai melko paljon. Kunnista 64 prosentissa sitä käytetään erittäin vähän tai ei lainkaan.

Taulukko 1. Palvelujen järjestämiseen ja palvelustrategiaan liittyvien väittämien prosentuaaliset osuudet*.

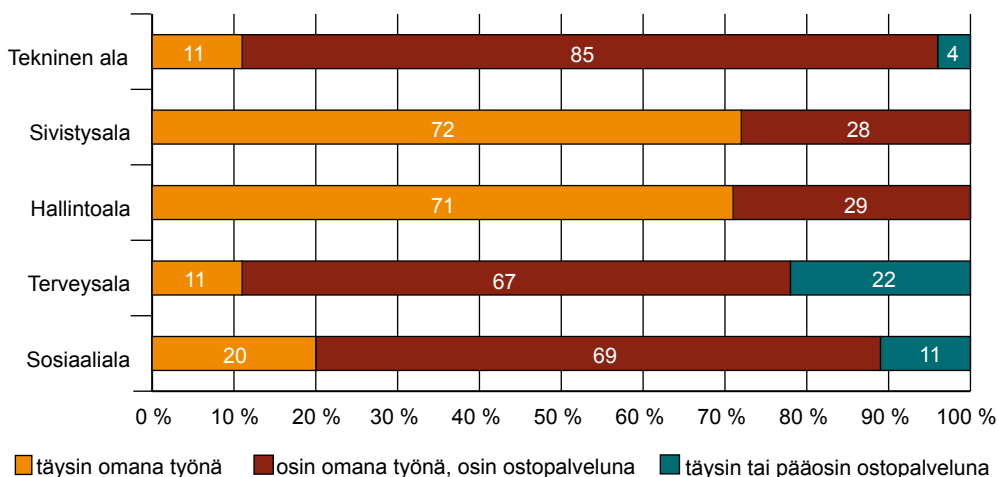
	%
Kunnassa on laadittu palvelustrategia	57
Strategiassa sekä ulkoistetuilla että omana työnä tuotetuilla palveluilla on oma roolinsa	52
Strategiassa painotetaan palvelujen tuottamista omana työnä	17
Strategiassa painotetaan palvelujen ulkoistamista	0
Strategiassa ei ole selkeää linjausta itse tuotettujen ja ostopalvelujen välisestä roolista	26
Ulkopuolisten palveluntuottajien määrä lisääntyy seuraavan viiden vuoden aikana	75
Kunnassa käytetään paljon/melko paljon vuokratyövoimaa	3

*Taulukossa on käytetty useita aineiston kysymyksiä.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan henkilöstöasioista vastaavien virkamiesten arvioita ostopalvelujen asemasta lähitulevaisuudessa kunnan eri toimialoilla. Toimialojen välillä on selkeitä eroja (kuvio 1). Sivistys- ja hallintoalalla yli 70 prosenttia vastaajista arvioi, että palvelut järjestetään täysin omana työnä lähitulevaisuudessa. Vajaa 30 prosenttia heistä arvioi, että jatkossa näillä toimialoilla palvelut tuotetaan osin omana työnä ja osin ostopalveluna. Yhdessäkään kunnassa ei arvioitu, että sivistys- ja hallintoalan palvelut järjestettäisiin viiden vuoden sisään täysin tai pääosin ostopalveluna. Tilanne on hyvin erilainen, kun tarkastellaan vastaajien arvioi-

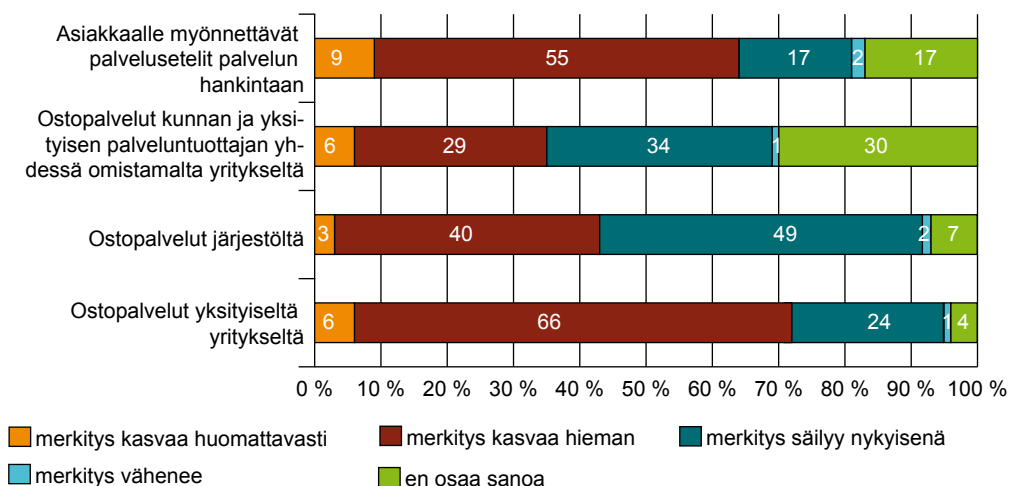
ta, jotka koskevat teknistä sekä terveys- ja sosiaalialaa. Vain runsaassa 10 prosentissa kunnista arvioidaan, että teknisen ja terveysalan palvelut tuotetaan jatkossa täysin kunnan omana työnä. Sosiaalialalla vastaava luku on 20 prosenttia. Kunnista 75 prosentissa arvioidaan, että tekniset palvelut järjestetään lähitulevaisuudessa osin kunnan omana työnä ja osin ostopalveluna. Noin 4 prosentissa kunnista nähdään, että viiden vuoden kuluessa nämä palvelut järjestetään täysin tai pääosin ostopalveluna. Sosiaali- ja terveysalalla vajaa 70 prosenttia vastaajista arvioi, että palvelut järjestetään lähitulevaisuudessa osin omana työnä ja osin ostopalveluna. Näiden toimialojen välillä on kuitenkin eroja, jotka koskevat ostopalvelujen runsasta hyödyntämistä. Terveysalalla uskotaan useammin (22 %) kuin sosiaalialalla (11 %), että jatkossa toimialan palvelut järjestetään täysin tai pääosin ostopalveluna.

Kuvio 1. Arviot ostopalvelujen asemasta palvelujen järjestämisessä lähitulevaisuudessa toimialoittain, %.

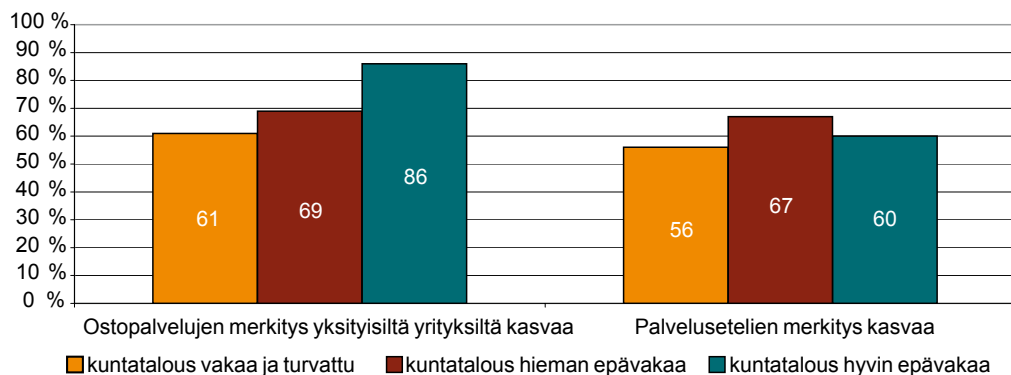


Kuviosta 2 ilmenee, millaisena vastaajat näkevät eri palvelujen järjestämistapojen merkityksen lähimmän viiden vuoden aikana. Eri vaihtoehtoista uskotaan ostopalvelujen merkityksen kasvavan eniten. Yli 70 prosenttia vastaajista näkee, että yksityiseltä yritykseltä ostettujen ostopalvelujen merkitys tulee kasvamaan vähintään hieman. Myös palvelusetelien merkityksen nähdään kasvavan. Noin 65 prosenttia vastanneista näkee niiden merkityksen kasvavan jatkossa vähintään hieman. Vastaava luku on runsaat 40 prosenttia, kun arvioidaan ostopalveluja järjestöiltä. Vähiten merkityksen nähdään kasvavan ostopalveluissa kunnan ja yksityisen palveluntuottajan yhdessä omistamalta yritykseltä (noin 35 %). Huomioitavaa on, että kaikissa vaihtoehtoissa hyvin pieni osa vastaajista arvioi, että merkitys vähenee jatkossa.

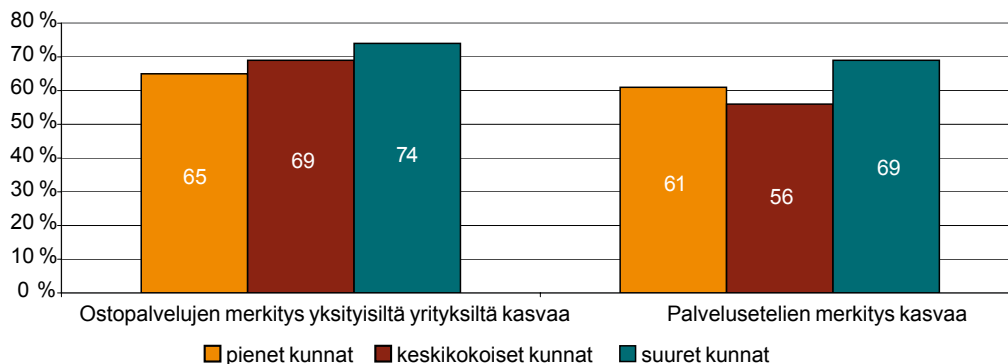
Koska ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä ja palvelusetelien merkityksen arvioitiin kasvavan eniten, tarkastellaan näitä vaihtoehtoja vielä hieman tarkemmin. Seuraavaksi raportoidaan, miten kunnan taloudellinen tilanne, koko, henkilöstön määrän riittävyys ja eläkepoistuman suuruus kytkeytyvät henkilöstöasioista vastaavien virkamiesten niihin arvioihin, jotka koskevat nimenomaan ostopalvelujen ja palvelusetelien merkitystä lähitulevaisuudessa. Kunnan kokoa kuvaavana mittarina käytetään loppuvuoden 2009 tietoa vakuutettujen määrästä. Mitä heikom-

Kuvio 2. Arviot eri palvelujen järjestämistapojen merkityksestä lähitulevaisuudessa, %.

pi on kunnan taloustilanne, sitä useammin vastaaja arvioi ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä kasvavan lähitulevaisuudessa (kuvio 3). Tämä viittaa siihen, että yksityiset palvelut nähdään kunnissa yhtenä keinona tehostaa palvelujen tuotantoa ja saavuttaa säästöjä. On kuitenkin huomioitava, että yhteys vastaajien arvioiden ja kunnan taloustilanteen välillä ei ole näin selkeä, kun tarkastelun keskiössä ovat palvelusetelit. Eniten palvelusetelien merkityksen kasvuun uskotaan kunnissa, joissa talous on hieman epävakaa. Vähemmän tähän uskotaan vähän kunnissa, joissa taloustilanne on vakaalla pohjalla tai se on hyvin epävakaa.

Kuvio 3. Arviot ostopalvelujen ja palvelusetelien merkityksestä kunnan taloudellisen tilanteen mukaan, %.*

* Kuviossa "merkitys kasvaa" -luokka pitää sisällään "merkitys kasvaa huomattavasti" ja "merkitys kasvaa hieman" -vastausvaihtoehdot.

Kuvio 4. Arviot ostopalvelujen ja palvelusetelin merkityksestä kunnan koon mukaan, %.*

* Kuviossa "merkitys kasvaa" -luokka pitää sisällään "merkitys kasvaa huomattavasti" ja "merkitys kasvaa hieman" -vastausvaihtoehdot. Kunnan koko on luokiteltu seuraavasti: pienet kunnat = enintään 300 vakuutettua, keskikokoiset kunnat = 301–900 vakuutettua, suuret kunnat = yli 900 vakuutettua.

Isoissa kunnissa arvioidaan hieman useammin, että ostopalvelujen merkitys kasvaa tulevaisuudessa kuin pienissä kunnissa (kuvio 4). On kuitenkin todettava, että ero eri kokoisten kuntien välillä on pieni. Kunnan koko ei ole lineaarisesti yhteydessä arvioihin palvelusetelien merkityksen kasvusta. Tulosten mukaan eniten niiden merkityksen kasvuun uskotaan suurissa kunnissa ja vähiten puolestaan keskikokoisissa kunnissa. Pienet kunnat sijoittuvat arvioissa näiden kahden välimaastoon. Myös tästä on todettava, että prosentuaaliset erot erikokoisten kuntien välillä ovat pienet.

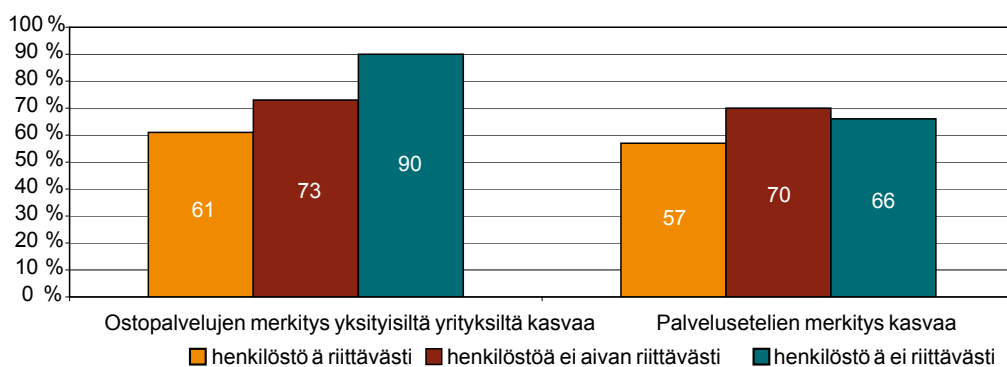
Kunnan henkilöstön riittävyys on kytköksissä vastaajien arvioihin ostopalvelujen merkityksestä (kuvio 5). Jos kunnassa ei ole henkilöstöä riittävästi, siellä arvioidaan useammin ostopalvelujen merkityksen kasvavan lähitulevaisuudessa kuin kunnissa, joissa henkilöstöä on riittävästi. Palveluseteleillä erot eivät ole näin selkeät. Kuitenkin kunnissa, joissa ei ole henkilöstöpulaa, arvioidaan palvelusetelien merkityksen kasvavan vähiten tulevaisuudessa. Ero muihin kuntiin on pieni eli vain muutaman prosenttiyksikön verran.

Kuvion 6 mukaan vastaajat kunnista, joissa eläkepoistuma tulee olemaan seuraavan kymmenen vuoden aikana 20 prosenttia tai vähemmän nykyisestä henkilöstön määrästä, arvioivat hieman harvemmin, että ostopalvelujen ja palvelusetelien merkitys kasvaa lähitulevaisuudessa. Voi olla, että jos kunnassa ei ole odotettavissa suurta eläkepoistumaa ja henkilöstön määrää nähdään riittävänä, kunnassa ei ole tarvetta siirtää palvelujen tuotantoa yksityiselle sektorille mahdollisten uusien rekrytointihaasteiden takia.

Edellä on valittu kunnan tilannetta kuvaavia tekijöitä ja tarkasteltu niiden kautta, miten vastaajat ovat arvioineet ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä ja palvelusetelien merkityksen kasvavan lähitulevaisuudessa ristiintaulukoinnin. Tulokset antoivat viitteitä, että kunnan tilanne on kytköksissä kyseisiin arvioihin.

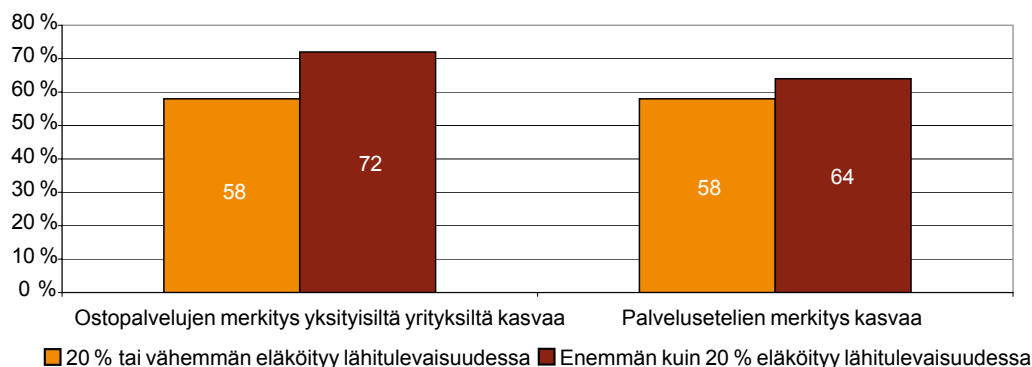
Seuraavaksi tarkastellaan kuitenkin vielä tarkemmin näiden tekijöiden yhteyttä arvioihin. Monimuuttujamenetelmistä käytetään seuraavaksi logistista regressioanalyysiä, koska vaste-muuttuja on dikotominen (0 = merkitys ei kasva, 1 = merkitys kasvaa). Monimuuttujamallissa kuntien tilannetta kuvaavien tekijöiden vaikutukset on vakioitu toisillaan. Taulukossa 2 rapor-

Kuvio 5. Arviot ostopalvelujen ja palvelusetelin merkityksestä kunnan henkilöstön riittävyyden mukaan, %.*



*Kuvion henkilöstön riittävyys mittari on summamuuttuja viidestä eri kysymyksestä, joissa arvioitiin henkilöstön määrää toimialoittain (sosiaaliala, terveysala, hallintoala, sivistysala ja tekninen ala). Vastausvaihtoehdot olivat 1 = henkilöstöä riittävästi, 2 = henkilöstöä ei ole riittävästi, mutta palvelut toimivat jollain tavalla, 3 = henkilöstöä ei ole riittävästi ja se vaikuttaa merkittävästi palvelujen toimintaan. Laadittu summamuuttuja sai arvoja kolmesta kahteentoista. Muuttuja luokiteltiin uudelleen seuraavasti: 3–6 = henkilöstöä riittävästi, 7 = henkilöstöä ei aivan riittävästi, 8–12 = henkilöstöä ei riittävästi.

Kuvio 6. Arviot ostopalvelujen ja palvelusetelin merkityksestä kunnan henkilöstön eläkepoistuman mukaan (%)*.



*Kuvion eläkepoistumamittarina on käytetty kysymystä: Mikä on oma arviosi siitä, kuinka paljon nyt työssä olevia työntekijöitä siirtyä eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana (2010–2019) prosentteina henkilöstöstä?

toidaan vetosuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet. Vertailuryhmän arvo on taulukossa yksi. Jos vetosuhte on yli yksi, kyseisessä ryhmässä arvioidaan useammin ostopalvelujen tai palvelusetelin merkityksen kasvavan kuin vertailuryhmässä. Jos vetosuhte on alle yksi, ryhmässä arvioidaan harvemmin merkityksen kasvavan kuin vertailuryhmässä. Tilastollisen merkitsevyyden rajana käytetään viiden prosentin riskitasoa.

Vakiointien jälkeen vain kunnan taloudellinen tilanne ja henkilöstön määrän riittävyys ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vastaajien arviointeihin ostopalvelujen merkityksestä lähitulevaisuudessa (taulukko 2). Jos kunnan taloudellinen tilanne on hyvin epävakaa, siellä arvioidaan useammin ostopalvelujen merkityksen kasvavan kuin kunnissa, joissa talous on vakaa ja turvattu. Lisäksi kunnissa, joissa henkilöstöä ei ole riittävästi, arvioidaan useammin ostopalvelujen merkityksen kasvavan kuin kunnissa, joissa henkilöstöä on riittävästi. Myös jos kunnassa eläkepoistuma tulee olemaan suuri, siellä arvioidaan merkityksen kasvavan useammin kuin muissa kunnissa. Ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä, vaikka vetosuhte on 1,95. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että käytössä on pieni aineisto, jolloin tilastolliset merkitsevyydet jäävät usein vähäisiksi. Palvelusetelien käytössä mikään kunnan tilannetta kuvaava tekijä ei erotellut vastaajien mielipiteitä tilastollisesti merkitsevästi.

Taulukko 2. Kunnan tilannetta kuvaavien tekijöiden yhteydet vastaajien arvioihin ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä ja palvelusetelien merkityksestä lähitulevaisuudessa. Logistinen regressio-analyysi, vetosuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet. Tilastollinen merkitsevyystaso: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

	Ostopalvelujen merkitys	Palvelusetelien merkitys
Kuntatalous		
vakaa ja turvattu	1,00	1,00
hieman epävakaa	0,87	1,45
hyvin epävakaa	3,02*	1,12
Kunnan koko		
pienet kunnat	1,00	1,00
keskikokoiset kunnat	1,37	0,88
suuret kunnat	1,35	1,30
Henkilöstön riittävyys		
henkilöstöä riittävästi	1,00	1,00
henkilöstöä ei aivan riittävästi	1,99	1,78
henkilöstöä ei riittävästi	7,45**	1,39
Eläkepoistuma lähitulevaisuudessa		
20 % tai vähemmän	1,00	1,00
enemmän kuin 20 %	1,95	1,26
mallin selityssaste	17 %	4 %
N	181	181

Yhteenveto tuloksista

Tulokset viittaavat siihen, että ulkoisten palvelutuottajien asema kuntien palvelujen tuottamisessa kasvaa jatkossa. Tilanne oli sama myös vuoden 2006 tehdyn tutkimuksen valossa. Tosin arvioissa yksityisten toimijoiden roolin kasvamisesta lähitulevaisuudessa ollaan nyt hieman varovaisempia kuin neljä vuotta aikaisemmin. Kunnan ulkopuolisten palvelutuottajien aseman kasvuun viittaa myös tulos, että suurimmassa osassa kunnista on laadittu palvelustrategia, jossa otetaan kantaa palvelujen järjestämiseen tulevaisuudessa. Näiden strategioiden määrä on kasvanut huomattavasti vuodesta 2006. Suurimmassa osassa strategioista painotetaan, että ulkoistetuilla ja kunnan omana työnä tuotetuilla palveluilla on oma roolinsa lähitulevaisuudessa.

Tulosten mukaan kunnan eri toimialojen välillä on merkittäviä eroja siinä, millaiseksi ulkopuolisten toimijoiden aseman arvioidaan muotoutuvan. Sivistys- ja hallintoalalla nähdään useimmin, että palvelut järjestetään vastaisuudessa täysin omana työnä. Tilanne on hyvin erilainen, kun tarkastellaan virkamiesten arvioita, jotka koskevat teknistä sekä sosiaali- ja terveysalaa. Selvä enemmistö vastaajista arvioi, että lähitulevaisuudessa näiden alojen palvelut järjestetään osin kunnan omana työnä ja osin ostopalveluna.

Tarkasteltaessa eri järjestämistapojen asemaa eniten eri vaihtoehtoista uskottiin ostopalvelujen yksityisiltä yrityksiltä yleistyvän lähimmän viiden vuoden aikana. Myös palvelusetelien käytön kasvuun uskottiin enemmistössä kunnista, mutta sen sijaan vähiten merkityksen nähdään kasvavan ostopalveluissa kunnan ja yksityisen palvelutuottajan yhdessä omistamalta yritykseltä. Lisäksi tuloksista kävi ilmi, että ostopalvelujen merkityksen arvioitiin kasvavan eniten kunnissa, joissa taloustilanne on epävakaa ja henkilöstön määrä on riittämätön. Palvelusetelien käytön arvioinneissa kuntien tilannetta kuvaavat tekijät eivät kytkeytyneet näin selkeästi virkamiesten lähitulevaisuuden arvioihin.

Kirjallisuus

- Forma, P & Saarinen, A: Kuntien palvelutuotannon lähitulevaisuus. Teoksessa: Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Suomen kuntaliitto, Helsinki 2006, 25–32.
- Julkunen, R: Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Vastapaino, Tampere 2001.
- Julkunen, R: Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Stakes, Helsinki 2006.
- Koskiahho, B: Hyvinvointipalvelujen tavaratalossa. Palvelutalous ja sosiaalipolitiikka Englannissa, Ruotsissa ja Suomessa. Vastapaino, Tampere 2008.
- Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Suomen Virallinen Tilasto, Sosiaaliturva. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. www.thl.fi/yksityinenpalvelutuotanto [Tiedot poimitu 25.8.2010.]

Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010 -tutkimuksen julkaisut:

- Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. & Väänänen, J. (toim.) (2010). Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (toim.) (2008). Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (2007). Kolme näkökulmaa työterveyshuoltoon. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2007. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Väänänen, J. & Harkonmäki, K. (toim.) (2006). Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Harkonmäki, K. & Väänänen, J. (2006). Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003–2006. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-aineiston seurantaraportti. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Kivioja, K. (2006). Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Järviö, N. (2006). Työterveyshuolto työntekijän työssä jaksamisen tukijana. Kunta-alan työntekijöiden työterveyspalveluiden käyttö ja tyytyväisyys työterveyshuoltoon. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2006. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Blomster, P. & Väänänen, J. (2005). Sosiaali- ja terveysalojen työn haasteista ammattiryhmittäin. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2005. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Blomster, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2005). Työssä pysyminen kunta-alalla 2001–2004. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2005. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Blomster, P. (2004). Katsaus työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 3/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) (2004). Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Korhonen, A. (2004). Kuntien toimintatavat pitkittyvissä ja toistuvissa sairauspoissaoloissa. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Saari, P., Forma, P. & Väänänen, J. (2004). Työssä jatkamisen tukeminen ja työhyvinvointitoiminta sairaanhoitopiireissä. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 1/2004. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2004). Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Väänänen, J., Forma, P., Saari, P. & Harkonmäki, K. (2003) Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P., Väänänen, J., Saari, P. & Harkonmäki, K. (2003) Työhyvinvoinnin edistäminen kunnissa vuonna 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen kunta-aineiston taulukkoraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. (2003). Kuntatyö 2010 -tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Lisäksi useita artikkeleita lehdistä ja muissa julkaisuissa.