

## **LÄHDEN UUPUMUKSEN TÄHDEN?**

Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta

---

Kivioja Kirsi  
Topsos – Sosiaalivakuutuksen ammatillinen lisensiaattitutkimus  
Sosiaalipolitiikan laitos  
Turun yliopisto  
Marraskuu 2005

KIVIOJA, KIRSI: Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Ammatillinen lisensiaattitutkielma, 146 s., 11 liites.  
Sosiaalipolitiikka  
Marraskuu 2005

-----  
Tämän tutkimuksen aihe liittyy 1990-luvulta alkaen paljon esillä olleeseen ja edelleen ajankohtaiseen työssäjaksamis- ja työelämän kehittämistematiikkaan. Tutkimuksen pääasiallisena kohteena on työhyvinvointi, joka vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Työhyvinvointia tarkastellaan uupumusasteisen väsymyksen avulla ja sitoutumattomuutta ammatillisena muutosalttiutena. Poikkileikkaustutkimuksen aineisto on saatu laajemmasta keväällä 2003 postikyselynä toteutetusta Kuntatyö 2010 –tutkimuksesta. Aineiston muodostavat 2744 Kuntien eläkevakuutuksen palvelussuhderekerissä 31.12.2001 ollutta.

Tutkimustehtäviä ovat selvittää 1. kuntasektorin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa, 2. mihin uupumus on yhteydessä ja 3. kuntatyöntekijöiden sitoutumattomuutta. Henkisen kuormittumisen teoria ja Karasekin malli ovat tutkimusasetelman kannalta tärkeitä. Uupumusta selitetään henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvien taustatekijöiden, työolosuhdetekijöiden, uhkatekijöiden ja työn henkisen ja fyysisen raskauden avulla. Ammatillista muutosalttiutta selitetään uupumuksen ja työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmän avulla. Tutkimusmenetelminä käytetään suoria jakaumia, ristiintaulukointeja, keskiarvoja ja monimuuttujamenetelmää (varianssianalyysia).

Tutkimuksessa hyödynnetään vertailuasetelmaa. Selittävien tekijöiden vaikutuksia selitettäviin muuttujiin vertaillaan alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä, lisäksi työn vaatimusten ja työn hallinnan suoria vaikutuksia uupumukseen verrataan niiden yhdistelmän vaikutuksiin. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä nimenomaan nuorempien kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista koskevaa tietämystä. Samalla kartutetaan kuitenkin myös vanhempia kuntatyöntekijöitä koskevaa tietämystä.

Tulosten mukaan uupumus lisääntyi iän myötä. Uupuneita olivat huonon terveydentilan omaavat, yli 45-vuotiaat naiset ja alle 45-vuotiaat korkeakoulutetut. Työn vaatimuksilla oli paljon merkitystä uupumuksen kannalta, työn hallinnalla huomattavasti vähemmän. Yhdistelmämuuttujalla oli suuri merkitys uupumukseen erityisesti alle 45-vuotiailla. Ilmapiiri ja yhteistyö oli merkittävämpi uupumukseen vaikuttava tekijä kuin esimiestyö. Uhkatekijöistä korostuivat työmäärän kasvaminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Työn henkinen ja fyysinen raskaus olivat yhteydessä uupumukseen. Karasekin malli sai pääosin tukea tutkimuksen tuloksista. Alle 45-vuotiaat olivat muutosalttiimpia. Paljon kuormittavaa ja aktiivista työtä tekevien alle 45-vuotiaiden työolosuhteisiin kannattaisi kiinnittää erityistä huomiota, jos nuoresta työvoimasta halutaan pitää kiinni. Vähän kuormittavaa työtä tekevät vaikuttivat tässä tutkimuksessa uupumuksen ja sitoutumisen kannalta ideaaliryhmältä. Uupumuksen ehkäisytyössä kannattaisi kiinnittää tähän astista enemmän huomiota nimenomaan liian suurten vaatimusten pienentämiseen.

Asiasanoja: uupumus, väsymys, jaksaminen, sitoutuminen, työn kuormittavuus, henkinen hyvinvointi, Karasek

## SISÄLLYSLUETTELO

### 1. JOHDANTO 5

### 2. SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA JA TULEVAISUUDENNÄKYMÄ 7

- 2.1. Kilpailu työvoimasta kiristyy 10
- 2.2. Sitoutuminen edelleen tärkeää työelämän kannalta 12
- 2.3. Työntekijöiden ikärakenteen merkitys korostuu 17
- 2.4. Kunta-alan erityispiirteitä 23

### 3. TYÖHYVINVOINTI - TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISTOIMINNAN TÄRKEÄ TAVOITE 31

- 3.1. Työelämän kehittämistoiminnan ja työhyvinvointiajattelun kehityksestä Suomessa 31
- 3.2. Työhyvinvointi -käsite ja työhyvinvoinnin ongelmat 34
- 3.3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät 39
  - 3.3.1 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin malli 42
  - 3.3.2. Ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö 52

### 4. TUTKIMUSASETELMA 54

- 4.1. Tutkimusasetelma ja tutkimuksen keskeiset rajaukset 54
- 4.2. Aineisto ja tutkimustehtävät 58
- 4.3. Muuttajat 61
- 4.4. Menetelmät 69

### 5. TYÖHYVINVOINNIN PUUTTEET KUNTATYÖNTEKIJÖILLÄ 71

- 5.1. Työhyvinvoinnin ongelmat eri mittareiden valossa 71
- 5.2. Ikäryhmittäinen uupumustilanne kuntasektorilla 72
- 5.3. Työolosuhteet uupumusta lisäävinä ja uupumukselta suojaavina tekijöinä eri ikäryhmissä 82

### 6. UUPUMUKSEEN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT 84

- 6.1. Uupumukseen yhteydessä olevat tekijät yksisuuntaisen varianssianalyysin valossa 84
  - 6.1.1. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja palvelussuhteeseen liittyvät taustamuuttajat 84
  - 6.1.2. Työolosuhteisiin liittyvät tekijät 86
  - 6.1.3. Uhka/epävarmuustekijät 89
  - 6.1.4. Työn henkinen ja fyysinen raskaus 91
- 6.2. Uupumukseen yhteydessä olevat tekijät monimuuttujamenetelmän valossa 92
  - 6.2.1 Henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvät tekijät. Malli 1. 93
  - 6.2.2. Merkittävät taustatekijät, työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttajat/ yhdistelmämuuttuja. Mallit 2a ja b. 95
  - 6.2.3. Merkittävät taustatekijät, työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttajat/ yhdistelmämuuttuja, ilmapiiri ja yhteistyö- ja esimiestyö-muuttajat. Mallit 3a ja b. 97
  - 6.2.4. Merkittävät taustatekijät, työolosuhdetekijät ja merkittävät uhkatekijät. Mallit 4a ja b. 101

### 7. AMMATILLINEN MUUTOSALTTIUS KUNTASEKTORILLA 113

- 7.1. Ammatilliset muutosvaihtoehdot taustamuuttajien valossa 115
- 7.2. Uupumuksen yhteys ammatillisiin muutosvaihtoehtoihin 119

7.3. Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan yhteys ammatillisiin muutosvaihtoehtoihin 121

## **8. YHTEENVETOA JA POHDINTAA 125**

**LÄHTEET 138**

**LIITTEET 148**

## 1. JOHDANTO

Nyt on aika kääntää katseet kohti ”isänmaan toivoja” eli nuorempia sukupolvia. Työelämässä lähestytään nopeasti sitä hetkeä, kun vanhemmat ikäluokat jäävät sankoin joukoin eläkkeelle ja nuorten ikäluokkien pitäisi astua heidän tilalleen. Tilanne on koko yhteiskunnan tasolla haastava, sillä nuoret ikäluokat eivät pienuutensa vuoksi riitä määrällisesti korvaamaan edeltäjiänsä. Kun työvoiman määrä pienenee, pitäisi pystyä pitämään huolta siitä, että työelämän laatu ja työntekijöiden työkyky olisivat mahdollisimman hyviä ja että työelämässä pysyttäisiin mahdollisimman pitkään. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ongelmista aiheutuu sekä lyhyen että pitkän tähtäyksen kustannuksia työpaikoille ja eläkejärjestelmälle mm. sairauslomien ja varhaisen eläkkeellesiirtymisen vuoksi. Työhyvinvointi ja työntekijöiden työssä jaksaminen ovatkin olleet ajankohtaisia keskustelunaiheita ja suosittuja tutkimusten kohteita Suomessa 1990-luvulta alkaen.

Työelämän kehittämistoiminnassa huomio on ollut jo pidempään kiinnittyneenä kaikkein akuuteimpaan ongelmaan eli ikääntyvien työntekijöiden varhaisen työelämästä poistumisen ehkäisemiseen. Työelämän ongelmat saavat kuitenkin alkunsa usein jo työuran alkuvaiheessa ja siksi on tärkeää tutkia myös nuorempien työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työelämän sukupolvenvaihdosnäkökymien lähetessä huomiota on enenevässä määrin alettu suunnata myös niihin, joilla on suurin osa työvuosia vielä edessään. Ainakin osalle nuorista edellisten ikäluokkien eläkkeelle jääminen ja työmarkkinoiden avautuminen voi merkitä lisääntyntä valinnanvapautta, haasteellisempia tehtäviä ja nopeampia uralla etenemismahdollisuuksia, joten työelämän tulevaisuudennäkymät voivat monen nuoren kannalta muuttua nykyistä valoisimmiksi. Toisaalta sukupolvenvaihdos voi merkitä osalle nuorista työntekijöistä myös negatiivisia asioita, kuten entisestään kasvavaa työtaakkaa, kiristyvää työtahtia ja lyhyen tai pitkän tähtäyksen jaksamisongelmia.

Tämä tutkimus perustuu työssäjaksamis- ja työstressiteoreettiseen teoriaperinteeseen. Tutkimuksen pääasiallisena kohteena on työhyvinvointi, mutta tutkimuksessa käsitellään myös työelämään liittyvää sitoutumista. Työhyvinvointia lähestytään perinteiseen tapaan sen ongelmien, erityisesti uupumusasteisen väsymyksen kautta. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat yhteydessä työhön sitoutumiseen, jolla taas on merkitystä mm. organisaatioiden suorituskyvyn ja joustavuuden kannalta. Työhön

liittyvä vähäinen sitoutuminen voi esimerkiksi kiristyvän työvoimakilpailun tai palvelujen laadun jatkuvien parantamistavoitteiden olosuhteissa aiheuttaa ongelmia työnantajaorganisaatioille. Tässä tutkimuksessa työelämässä sitoutumista tarkastellaan sitoutumattomuuden näkökulmasta ja sitoutumattomuudesta käytetään nimitystä ammatillinen muutosalttius.

Uupumusasteinen väsymys on yksi kolmesta työuupumusoireyhtymän keskeisestä osatekijästä. Työuupumusta voi esiintyä kaikenikäisillä työntekijöillä ja millaisissa tehtävissä tahansa. Pitkään jatkuessaan työuupumus voi aiheuttaa vakavia mielenterveyden häiriöitä ja lisätä erilaisia pyrkimyksiä hakeutua pois uupumusta aiheuttavista tilanteista, keinoja ovat olleet mm. sairaslomat, työyhteisön vaihtaminen, uuteen ammattiin kouluttautuminen ja eläkkeelle siirtyminen. Jos työntekijöiden työssäjaksamista halutaan edistää ja työhyvinvointia parantaa, on tärkeää pyrkiä vähentämään työuupumuksen esiintymistä työpaikoilla. Tämän tavoitteen saavuttamista voidaan edistää selvittämällä työuupumuksen ja sen osatekijöiden esiintymiseen vaikuttavia tekijöitä työpaikoilla. Työhyvinvoinnin puutteita vähentämällä lisätään todennäköisesti myös sitoutumista työelämään ja vaikutetaan siten positiivisesti organisaatioiden toimintaedellytyksiin muuttuvissakin olosuhteissa.

Tutkimusasetelman kannalta tärkeitä ovat henkisen kuormittumisen teoria ja Karasekin mallin mukainen tapa lähestyä työelämää. Asetelmassa ovat mukana selitettävänä tekijöinä uupumusasteinen väsymys, jota tässä tutkimuksessa jatkossa nimitetään uupumukseksi, ja ammatillinen muutosalttius. Uupumusta selittävinä tekijöinä tutkimuksessa on henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyviä taustatekijöitä, työolosuhteita kuvaavia tekijöitä, uhka/epävarmuustekijöitä ja työn henkinen ja fyysinen raskaus. Ammatillista muutosalttiutta puolestaan pyritään selittämään uupumuksen ja työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan avulla. Tutkimusmenetelminä käytetään suoria jakaumia, ristiintaulukoiteja, keskiarvoja ja uupumuksen selittämisessä käytetään myös monimuuttujamenetelmää. Tällä tavoin pyritään saamaan mahdollisimman monipuolinen kuva uupuksesta.

Tutkimuksessa hyödynnetään vertailuasetelmaa: selittävien tekijöiden vaikutuksia selitettäviin muuttujiin vertaillaan kahdessa ikäryhmässä, alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Ikä on valittu vertailuperustaksi, koska tutkimuksen tavoitteena on lisätä nimenomaan nuorempien kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista

koskevaa tietämystä. Samalla kartutetaan kuitenkin myös vanhempia kuntatyöntekijöitä koskevaa tietämystä. Iän valitsemista vertailuperustaksi puoltaa lisäksi se, että joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa uupumuksessa ja myös sitoutumisessa on havaittu ikään liittyviä eroja. Jos uupumuksen esiintymisessä havaitaan ikään liittyviä eroja, voidaan uupumusta ehkä pyrkiä ehkäisemään iän mukaan eroavin keinoin. Siten pystytään ehkä myös vaikuttamaan laaja-alaisemman työuupumusoireyhtymän esiintymisedellytyksiin. Jos sitoutumattomuus liittyy ikään, voidaan sitoutumiseenkin ehkä pyrkiä vaikuttamaan eri tavoin eri ikäisillä työntekijöillä. Vertailuasetelmaa hyödynnetään tutkimuksessa toisellakin tavalla: työn vaatimusten ja työn hallinnan suoria vaikutuksia uupumukseen verrataan niiden yhdistelmän vaikutuksiin.

Tutkimuskohteena olivat yhden suuren suomalaisen työnantajasektorin, kuntien, palveluksessa olevat työntekijät. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa työskentelee noin viidennes suomalaisesta työllisestä työvoimasta (ks. esim. Heiskanen 2004, 16). Tutkimus on poikkileikkaustutkimus ja tutkimuksen aineisto on saatu laajemmasta Kuntatyö 2010 –kyselytutkimuksesta. Tutkimuksessa nuoriksi kuntatyöntekijöiksi määriteltiin alle 45-vuotiaat työntekijät. Tärkeimpänä tutkimustehtävänä oli kartoittaa erityisesti nuorempien kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja paikantaa siihen liittyviä ongelmatilanteita, erityisesti uupumuksen esiintymiseen liittyen. Tämän tutkimustehtävän lisäksi pyrittiin täsmentämään sitä, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä uupumuksena ilmenevään työhyvinvoinnin vajeeseen. Kolmantena tutkimustehtävänä oli kartoittaa erityisesti nuorten kuntatyöntekijöiden ammatillista muutosalttiutta ja uupumuksen vaikutuksia siihen.

Tutkimusraportti etenee niin, että luvussa 2 käydään ensin läpi suomalaista työelämää koskevia trendejä ja tulevaisuuden näkymiä pääpiirteittäin ja erityisesti kuntasektoria koskien. Luku 3 sisältää työhyvinvointiin ja työssä kuormittumiseen liittyvää teoriaa. Luvussa 4 esitellään tutkimusasetelma ja luvuissa 5 - 7 käydään läpi tutkimuksen tulokset tutkimusongelmittain. Viimeisessä luvussa 8 vedetään asioita laajemmalti yhteen ja pohditaan saatuja tutkimustuloksia vielä tarkemmin.

## **2. SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA JA TULEVAISUUDENNÄKYMÄ**

1990-luvun lopulta lähtien työelämän muutosvauhti on kasvanut jatkuvasti. Maailmanlaajuiset muutokset ja kilpailu vaikuttavat suoraan myös Suomen työelämään,

yleensä lisäksi epävarmuutta ja tuottavuuspaineita. Talouselämä näyttää pyrkivän kehittymään kohti 24 tunnin tehotaloutta globaalistikin tarkasteltuna. Tällaisilla kehityssuunnilla on vaikutuksia työelämään mm. työaikojen pitenemisenä ja epätyypillistymisenä ja jatkuvan kiireen ja aikapaineen yleistymisenä. Niiden myötä stressi todennäköisesti yleistyy työpaikoilla ja pitkällä tähtäyksellä se voi aikaansaada haitallisia vaikutuksia työntekijöiden terveydentilassa. Yksilötasolla työelämän kehityssuunnat merkitsevät usein elämänsuunnittelun vaikeutumista. Haittavaikutukset tuntuvat pitkällä tähtäyksellä myös organisaatioiden ja koko yhteiskunnan tasolla. (Rantanen 2000, 7-12.)

Suomessakin työpaikat ovat muuttumassa traditionaalisista ns. proaktiivisiksi, jolloin työpaikkoja luonnehtii pyrkimys toimia ennakoivasti ja koko ajan tehokkaasti karsimalla kaikki löysyys toiminnasta pois. Proaktiivisissa organisaatioissa työaika ja oma aika sekoittuvat helpommin keskenään ja työviikoilla on taipumus muodostua entistäkin pidemmiksi. (Antila ja Ylöstalo 2000, 15-18.) Perinteinen malli elinikäisestä kokopäivätyöstä alkaakin olla suuressa määrin hävinnyt työmarkkinoilta ja tilalle ovat tulleet erilaiset joustavat ja pätkittäiset työsuhteet, lisäksi työn ja ei-työn välinen raja-aita on alkanut murtua. Uusille työnteon muodoille ovat ominaisia suuremmat vapausasteet, mutta samalla myös suuremmat ongelmat ja riskit esim. tuloihin, sosiaaliturvaan ja turvallisuuden eri aspekteihin liittyen. (Peltomäki 1999, 45.) Myös Antila ja Ylöstalo (2000, 17) korostavat, että työelämän uudistumistrendien myötä työntekijöiden valinnanmahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet kasvavat, mutta samalla kasvaa heidän vastuunsakin.

Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet paljon jo viime vuosien aikana, varsinkin nuorten työntekijöiden kohdalla. Alle 25-vuotiaiden työsuhteista suurin osa on epätyypillisiä, naisilla vielä miehiä useammin. Epätyypilliset työsuhteet voivat työntekijöiden kannalta sopia hyvin joihinkin elämäntilanteisiin ja siten sisältää erilaisia positiivisia mahdollisuuksia, mutta toisaalta niihin voi sisältyä myös uhkia. Osa- ja määräaikaiset työsuhteet sekä eriytyneet työaikakäytännöt ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin, sillä määräaikaaisuuteen liittyy erityisesti kokemuksia taloudellisista hankaluuksista. Pitkät ja/tai epäsäännölliset työajat voivat puolestaan hankaloittaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kun puolisoiden samantyyppisten työmarkkina-asemien on vielä havaittu keskittyvän samoihin kotitalouksiin, voi sillä olla uhkia voimistavia vaikutuksia. (Nätti ja Väisänen 2000, 45, 47,62.)



Globalisoituminen, informationalisoituminen ja verkostoituminen fragmentoivat ja individualisoivat työvoimaa ja pakottavat työvoimaa liikkuvammaksi. Sitoumukset muuttuvat lyhytaikaisiksi, työsuhteet projektiluonteisiksi ja työntekijöiden elämää alkaa leimata epävakaus työn, tulojen ja asuinpaikankin suhteen. (Melin ja Nikula 2003, 260-261.) Yhtenä työelämän kehityssuuntana pidetään työolojen jakautumista eri ammattien ja toimialojen välillä. Nyky-yhteiskunnassa työelämä osittain jo jakautuukin kahtia. Toisaalta on olemassa hyvin resursoituja, varmoja työpaikkoja ja toisaalta huonosti resursoituja epävarmempia työpaikkoja ja -sektoreita. Työpaikkojen ja ammattien on nähty jakautuvan myös arvostuksen ja ulkoisten tunnusmerkkien osalta. Ammattien arvostukseen ja ulkoisiin tunnusmerkkeihin liittyvät tekijät vaikuttavat myös työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Odotettavissa olevat isot rakennemuutokset lisäävät erityisesti negatiivisia vaikutuksia, kuten työuupumuksen esiintymistä. (Rantanen 2000, 8; Kalimo ja Hakanen 2000, 125.)

Ammattitaidon ja osaamisen merkitystä on alettu korostaa 1990-luvulla. Työelämä edellyttää työntekijöiltä jo nyt ja lisääntyvässä määrin tulevaisuudessakin monia kokonaan uusia valmiuksia tai sellaisia valmiusvaatimuksia, jotka ennen koskivat ainoastaan pientä osaa työntekijöistä. Tällaisia valmiuksia ovat mm. muutosvalmius, yhteistoiminta ja tiimityö, verkostotyöskentely, moniammatillisuus, työsuhteiden vaihtelu ja pyrkimys huippusuorituksiin. (Työelämän kehittämistyöryhmän muistio 2000, 27.) Suomessakin työelämän osaamisvaatimusten uskotaan kehittyvän ns. polarisaatioteesin mukaisesti eli tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan toisaalta monipuolisesti päteviä asiantuntijoita ja toisaalta rutiineiden suorittajia (ks. esim. Järvisalo ja Räsänen ja Pirttilä ja Immonen ja Saloniemi 2001, 84).

Työelämän uudistamisen myötä tarvitaan lisää keinoja vastata erilaisiin uusiin haasteisiin ja riskeihin ja lisääntyvässä määrin myös kiristyvään kilpailuun. Kehittämishaasteisiin on yritetty löytää vastauksia sekä yksilö-, organisaatio- että yhteiskuntatasolla. (Peltomäki 1999, 45.) Suomen työelämän ja samalla myös suomalaisen eläkejärjestelmän tulevaisuuden haasteiksi muodostuvat mm. väestön nopea ikääntyminen yhdistettynä eliniän todennäköiseen kasvuun ja alhaisiin syntyvyyslukuihin. Näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan panostamalla pidempiin työuriin kannustamiseen, työkyvyn ylläpitämistoimintaan ja työelämän kehittämiseen mm. koulutuksen ja perhepolitiikan keinoin ja parantamalla työn ja perhe-elämän

yhteensovittamismahdollisuuksia sekä kiinnittämällä muutenkin enemmän huomiota myös nuorten ihmisten elämisen edellytyksiin ja työmarkkinatilanteisiin. Työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen uskotaan tukevan koko kansantalouden tuotantomahdollisuuksia ja vakauttavan yhteiskuntaa, jolloin on järkevää investoida työvoiman hyvinvointiin. Tavoitteena on lieventää elatussuhteen nousun aiheuttamia haittavaikutuksia, sillä kun työvoiman määrä pienenee, pitäisi työvoiman laatua ja tuottavuutta pystyä vastaavasti lisäämään. Työikäisen väestön supistuessa myös verotaakka kohdistuu entistä ankarampana pienemmälle väestön osalle. Työn verotuksen väitetään aiheuttavan jo nykyisin kannustinongelmia ja tilanne näyttäisi siten tulevaisuudessa pahentuvan entisestään. Toisaalta kansalaisten terveyteen ja toimintakykyyn investoiminen hidastaa sosiaalimenojen nousua pitkällä aikavälillä. (Suomen kansallinen.. 2002, 15, 23 ;Sosiaalimenojen kehitystä.. 2002, 19-22, 39.)

### **2.1. Kilpailu työvoimasta kiristyy**

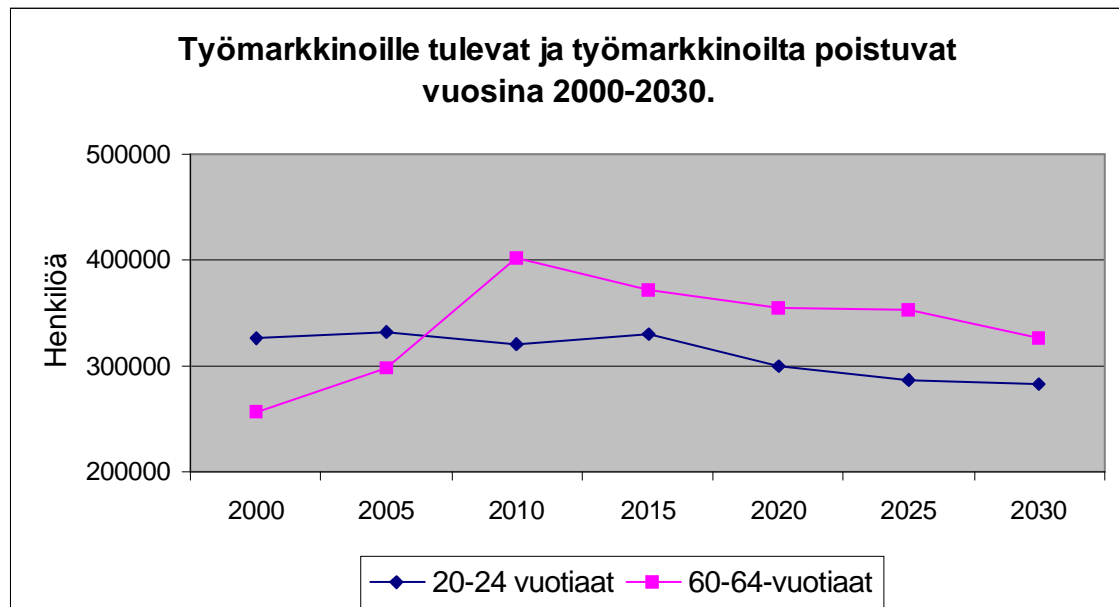
Koko Suomen tasolla työvoiman tarjonta pienenee vuoden 2006 jälkeen siten, että keskimääräinen laskuvauhti vuosina 2006-2030 on n. 8000 henkilöä vuodessa. Automaattista sopeutumista työvoiman niukkenemiseen tapahtuu kuitenkin, sillä eri ikäryhmissä työvoimaosuudet nousevat. Päinvastaiseen suuntaan voi vaikuttaa tulo- ja varallisuustason nousu. Näihin päiviin saakka työikäinen väestö on uusiutunut hyvin eli työmarkkinoilta lähtevien sukupolvien korvaaminen työmarkkinoille tulevilla uusilla sukupolvilla on tarjonnut työvoimaa nopeimmin kasvaville aloille ja tuonut uutta osaamista ja joustavuutta kaikille aloille. Tulevaisuudessa tilanne muuttuu, työmarkkinoiden sopeuttaminen työntekijöiden tulo- ja lähtövirtojen avulla on yhä vaikeampaa ja mahdollisuudet osaamisen uudistamiseen yksinomaan nuorten työmarkkinoille tulon avulla ovat vähäiset. Työvoimareservien aktivoimiseksi toteutettavien toimenpiteiden lisäksi tarvitaan toimia, joilla varmistetaan työvoiman parempi ammatillinen koulutus, motivaatio ja turvallisuus lisäämällä kuitenkin samanaikaisesti joustavuutta. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 148-149.)

Työmarkkinoille tulevat ikäluokat suhteessa poistuviin kuvaa väestörakenteen muutoksen merkitystä työikäisen väestön kannalta. Kun keskimääräinen työmarkkinoille tuloikä on ollut runsas 21 vuotta ja poistumaikä alle 60 vuotta, on esimerkiksi 21 -vuotiaiden suhde 60 -vuotiaisiin antanut kehityksestä havainnollisen käsityksen. 2000 -luvun alussa suhdeluku on ollut selvästi suurempi kuin yksi, koska 60 -vuotiaat ovat sota-ajan pieniä ikäluokkia. Kuluvan vuosikymmenen puolivälissä

suhdeluvun on arvioitu painuvan alle yhden ja olevan alimmillaan 0,75 vuosina 2008 - 2009. Sen jälkeen tulevat ikäluokat ovat noin 10 – 20 % pienemmät kuin työelämästä poistuvat, jos ei huomioida eläkkeelle siirtymisiän vaihteluita ja työvoiman tarjonnan muita muutoksia. Yli 60 -vuotiaiden, mutta alle 65 -vuotiaiden lukumäärä kasvaa vielä 2010 -luvun alussa ja 65 - 67-vuotiaiden määrä vielä tämänkin jälkeen. Vuosina 2005 - 2015 on työvoiman tarjonnan kannalta tärkeämpää 60 – 65 -vuotiaiden osallistuminen työmarkkinoille kuin yli 65 -vuotiaiden osallistuminen. Työikäinen 15 - 64 -vuotias väestö kääntyy laskuun vuonna 2011 ja lasku on jyrkimmillään vuosina 2012 - 2016 (25000 - 28000 henkilöä vuodessa), vaikka Tilastokeskuksen väestöennusteen mukainen 5000 henkilön vuotuinen nettomaahanmuuttokin on jo huomioitu. Vuosien 2017 - 2022 aikana 15 - 64-vuotias väestö vähenee runsaat 20000 henkilöä vuodessa ja tämän jälkeenkin 2020 -luvulla yli 15000 henkilöä vuodessa. (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 151-152.)

Kuviossa 1 on kuvattu työvoiman tarjontaan liittyviä muutoksia vuosina 2000 – 2030. Koska tosiasiallista eläkkeelle jäämisikää yritetään mahdollisimman pian nostaa yhteiskunnan eri tahojen toimesta, on seuraavassa kuviossa työmarkkinoilta poistuvien iäksi arvioitu 60 - 64 vuotta ja työmarkkinoille tulevien ikänä on käytetty 20 - 24 vuotta.

**Kuvio 1.** Työvoiman tarjontapotentiaalın muutos.



Lähde: Suomen väestöennuste 2003.

On kuitenkin korostettu, että työvoiman riittävyys ei ole välttämättä pelätynlainen pullonkaula, joka aiheuttaisi työvoimapulan. Työvoimavaroja on käyttämättömänä sekä työttömyydessä että työvoiman ulkopuolella. Pelkkä työvoiman tarjontapolitiikka ei ole

riittävää, jos työvoiman kysyntää eli työpaikkoja on liian vähän. Organisaatioiden näkökulmasta keskeisempi kysymys on nimenomaan organisaatioiden tarpeisiin sopivan työvoiman riittävyys tulevaisuudessa. Työntekijöiden ja työttömien näkökulmasta korostuu puolestaan heille sopivien työpaikkojen riittävyys. Työvoiman määrällinen riittävyys ja osaajien riittävyys ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaavuus ovat eri asioita. Kohtaamisessa on kysymys koulutuksen sopivuudesta, ikärakennekysymyksestä ja alueellisesta sijainnista. Poistuma työelämästä ei ole sama kuin työvoimavaje. Suurin osa katetaan uusilla ikäluokilla, jotka ovat pienempiä kuin lähtevät ja tämä vähentää työvoimaa. (ks. esim. Tiainen 2003, 78-82.)

## ***2.2. Sitoutuminen edelleen tärkeää työelämän kannalta***

Sitoutuminen on ilmiö, jota esiintyy kaikissa sosiaalisissa systeemeissä. Ihminen sitoutuu luonnostaan johonkin. Työelämässäkin ihmisillä on voimakas taipumus uskoa, että he kuuluvat siihen ympäristöön, jossa työskentelevät. Sitoutuminen on työelämän kannalta tärkeä käsite myös siksi, että sillä on vaikutusta työntekijöiden käyttäytymiseen työpaikoilla. Jonkinasteista työntekijöiden sitoutumista tarvitaan aina, jotta organisaatio ylipäätään voisi toimia. Työntekijöiden sitoutumisen ajatellaan vaikuttavan mm. organisaation suorituskykyyn sekä organisaation ja työntekijöiden joustavuuteen muutoksen aikoina. Turbulenteissa ympäristöissä on tärkeää kysyä vieläkö työntekijät sitoutuvat organisaatioon, mitä sitoutumisen muotoja on olemassa ja mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen. (Cohen 2003, 3- 4, 7, 161.)

Työntekijöiden johtamisen yksi tavoite on saada heidät sitoutumaan ja ottamaan vastuuta tehtävistään. Työelämän vaatimukset ja työpaineet voivat kuitenkin olla niin suuria, että niistä selviytyäkseen työntekijöiden on pakko jossain määrin etäännyttää itseään töistä ja niille asetetuista tavoitteista. Pohdinnan arvoista lienee, voiko työntekijä aidosti sitoutua työhönsä tilanteissa, joissa työn vaatimukset tuntuvat kohtuuttomilta ja asetetut tavoitteet mahdottomilta saavuttaa? (Järnefelt 2002, 85.) Työhyvinvointiin liittyvät tekijät nousevatkin tärkeinä esiin, kun pohditaan keinoja, joilla voitaisiin edistää sitoutumista (Lehto ja Sutela 2004, 92). On esitetty, että vain hyvät työolot, korkea tarpeiden tyydytysaste ja työyhteisön hyvä sosiaalinen toimivuus mahdollistavat henkilöstön sitoutumisen (Nakari 2004, 21).

Sitoutumista on tutkittu melko paljon. Esim. Cohen on koonnut yhteen, vertailut ja kommentoinut tähän astista sitoutumismuotoja koskevaa tutkimusta. Sitoutumista

koskevat tutkimukset kohdistuivat ensin yksittäisiin sitoutumisen muotoihin. Cohenin mukaan sitoutumisen perusmuotoja ovat organisaatioon sitoutuminen (organizational commitment), ammatillinen sitoutuminen (occupational commitment), työtehtäviin sitoutuminen (job involvement), työryhmään sitoutuminen (workgroup involvement), ammattijärjestöön sitoutuminen (union commitment) ja työn arvoihin sitoutuminen (work values). Näistä erityisesti organisaatioon sitoutumista, työtehtäviin sitoutumista ja ammatillista sitoutumista on tutkittu paljon. Lisäksi ammattijärjestöön sitoutumista koskevia tutkimuksia on myös tehty melko paljon. Sen sijaan työryhmään sitoutumista ja työn arvoihin sitoutumista on tutkittu vähemmän. (Cohen 2003, 116-117, 291, 293.)

Suomessa esim. Jokivuori on tutkinut sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön eli ns. kaksoissitoutumista. Tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli selvittää, millaiset tekijät selittävät sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön. Tulosten mukaan sukupuolten välillä ei ollut lainkaan eroja sitoutumisessa organisaatioon, mutta naiset olivat hieman miehiä sitoutuneempia ammattijärjestöönsä. Ikä sen sijaan oli erittäin voimakkaasti yhteydessä organisaatiositoutumiseen. Vanhemmat työntekijät olivat sitoutuneempia organisaatioonsa kuin nuoret ja vanhimmat ikäryhmät olivat myös enemmän ay-sitoutuneita kuin nuoret. Myös siviilisäätty oli yhteydessä sitoutumiseen. Eri ikäryhmissä avio- ja avoliitossa elävät olivat hieman sitoutuneempia organisaatioonsa ja ammattijärjestöönsä kuin samanikäiset naimattomat. Ammatillisen koulutuksen taso oli myös yhteydessä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen. Kun ammatillisen koulutuksen taso nousi, laski organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen. Lisäksi se, miten vastaaja arvioi työsuhteensa kehittyneen viimeisen kolmen vuoden aikana, oli tilastollisesti erittäin merkittävästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen, mutta ei lainkaan yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen. Negatiiviset kokemukset työssä (kuten palkkatason tai työn vastuullisuuden heikentyminen) vähensivät selvästi organisaatioon sitoutumista. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäsivät selvästi organisaatiositoutumista ja korreloivat positiivisesti myös ammattijärjestösitoutumiseen. Työtyytymättömyyden kokeminen oli selvästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen, mutta ei juuri lainkaan ammattijärjestösitoutumiseen. Erityisesti se, missä määrin vastaaja koki tyytymättömyyttä työn sisältöön ja työn organisointiin, oli negatiivisessa yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Lisäksi työssä viihtyminen, erityisesti tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin lisäsi sitoutumista organisaatioon. Sen sijaan työssä

viihtymisen ja ammattijärjestösitoutumisen välinen yhteys puuttui. (Jokivuori 2002, 34, 51-54, 59, 63.)

Myös työolotutkimuksiin on sisältynyt sitoutumista mittaavia kysymyksiä, mm. työn vaihtohalukkuutta koskeva kysymys. Työolotutkimusten mukaan 1990-luvun lama lisäsi sitoutumista omaan työhön. Naisten ja miesten välillä ei työolotutkimuksissa ole ollut eroja työn vaihtohalukkuudessa, eikä työn vaihtohalukkuus ole vaihdellut suuresti myöskään erilaisten taustamuuttujien mukaan. Kuitenkin koulutukseen ja ammattiasemaan liittyviä pieniä eroja esiintyi. Perusasteen suorittaneet ja työntekijöiksi luokitellut halusivat vaihtaa muita enemmän eri ammattialoille, kun taas korkeimmin koulutetut ja ylemmiksi toimihenkilöiksi luokitellut eivät halunneet vaihtaa alaa, vaan työpaikkaa. Tämän uskottiin liittyvän siihen, että koulutuksen hankkimiseen on panostettu niin paljon, ettei alasta haluta luopua. Myös ikä osoittautui sitoutumiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Nuoret olivat halukkaampia vaihtamaan työtä, miehet naisia hieman enemmän, ja jopa eri alalle. Työntekijöiden ikääntyminen ei kuitenkaan selittänyt vaihtohalukkuuden vähenemistä, sillä sitoutuminen työhön oli lisääntynyt eniten nuorilla työntekijöillä. Iän myötä usko työpaikan vaihtomahdollisuuksiin heikkenee kuitenkin suuresti, toisaalta miehet uskovat enemmän työpaikan vaihtomahdollisuuksiinsa kuin naiset. Työolotutkimusten mukaan vaikutusvalta työn eri osatekijöihin ja tyytyväisyys esimiestoimintaan lisäsivät sitoutumista. Työn vaihtohalukkuus taas kasvoi erilaisten työn ongelmien myötä. Vaihtohalukkuutta lisäsivät mm. kiire, tiedonsaantiin liittyvät ongelmat ja kiusaaminen työpaikalla. (Lehto ja Sutela 2004, 22, 92-93.)

Nyttemmin sitoutumista on alettu tutkia enemmän moniulotteisena ilmiönä. On havaittu, että työntekijät voivat olla sitoutuneita yhtä aikaa useampaan kohteeseen työpaikoilla, sitoutumisen kohteet voivat vaihtua ja sitoutumisen aste eri kohteisiin voi olla erilainen. Monitahoisien sitoutumisen tutkiminen on lisääntynyt, koska monitahoinen sitoutuminen näyttää selittävän yksilön käyttäytymistä työpaikalla paremmin kuin yksittäiset sitoutumiskohteet yksinään. Sitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä sellaisiin työntekijöiden käyttäytymiseen liittyviin tekijöihin kuin tehtävien suorittaminen, henkilöstön vaihtuvuus ja poissaolot. Eri sitoutumismuodoille on olemassa omia empiirisiä mittareita. Yksi sitoutumistutkimuksen päätavoitteista on kuitenkin laatia sitoutumisasteikko, jonka avulla pystyttäisiin määrittelemään sitoutumisprofieja ja testaamaan niiden suhdetta organisaation tuotoksiin. Profiilit

heijastaisivat sitoutumisen kohteita ja auttaisivat tunnistamaan sitoutumismuotojen vahvuuksia, olemassaoloa tai puuttumista. Tällöin pystyttäisiin mm. löytämään vähemmän optimaalisia sitoutumisyhdistelmiä. (Cohen 2003, 190, 291-293.)

Kun sitoutumisen vaikutuksia on tutkittu, on havaittu, että sitoutumismuodot ennustavat paremmin asenteita ja aikomuksia (esim. aikeita lähteä pois työpaikasta) kuin varsinaista käyttäytymistä (todellista henkilöstön vaihtuvuutta tai poissaoloja). Syynä tähän on pidetty sitä, että asenteiden ja varsinaisen käyttäytymisen (kuten vaihtuvuus ja poissaolot) välinen suhde ei ole välitön, vaan vetäytyminen tapahtuu asteittain. Ensin muuttuvat asenteet, jotka saavat aikaan ajatuksia organisaatiosta lähtemisestä ja uuden työpaikan etsimisestä, sitten alkaa tapahtua tilapäistä vetäytymistä (poissaolot) ja lopulta käyttäytymismuutos on pysyvää (varsinainen vaihtuvuus). Tutkimustulosten mukaan myös sitoutumisen kohteiden erilaisilla painotuksilla on erilaisia vaikutuksia vetäytymisaikomuksiin. Työntekijä voi haluta vaihtaa ammattia ja aloittaa uuden uran jossain muualla. Toisaalta työntekijä voi haluta vaihtaa tehtäviä organisaation sisällä eli jatkaa nykyisessä organisaatiossa vaikka ammatti vaihtuukin. Joidenkin ammattien edustajille tietyt sitoutumismuodot voivat olla erityisen tärkeitä, esim. sairaanhoitajille nimenomaan ammatillisella ja organisaatioon sitoutumisella on joissakin tutkimuksissa ollut tärkeämpi merkitys kuin muilla sitoutumismuodoilla. (Cohen 2003, 174-177, 181.)

Suomessa organisaatiositoutuminen ja ammatillinen sitoutuminen ovat perinteisesti olleet merkittäviä sitoutumismuotoja, sillä suomalaisille työmarkkinoille on pitkään ollut ominaista laaja palkkatyöhön osallistuminen ja yhden ammatin riittävyys koko työhön osallistumisen ajan (Jokivuori 2002, 13). Palkkatyötä arvostetaan edelleenkin tärkeänä elämän osa-alueena Suomessa, vaikka myös kodin, perheen ja vapaa-ajan merkitykset ovat lisääntyneet. Itse asiassa suomalaisten työpaikka- ja ammattiuskollisuuden on arvioitu jopa lisääntyneen huolimatta liikkuvuuden lisäämispaineista. Työpaikkaa ei haluta joutua vaihtamaan. (Lehto ja Sutela 2004, 92.)

Tutkimusten mukaan ensimmäiset pari vuotta organisaatiossa ovat aikaa, jolloin työntekijä yrittää tulla tehokkaaksi työssään, vastata sen vaatimukseen ja tutustua mahdollisiin sitoutumisen kohteisiin työpaikalla. Uudet työntekijät tarvitsevat siis jonkin verran aikaa tullakseen ammattitaitoisiksi ja päteviksi tehtävissään ja tutustuakseen organisaation eri sidosryhmien arvoihin ja päämääriin. Tämän sosialisatioprosessin aikana vahvaa sitoutumista eri kohteisiin ei yleensä vielä esiinny.

Tämän vaiheen läpikäymisen jälkeen työntekijä on vakiinnuttanut asemansa työroolissaan ja muodostanut vahvempaa kiinnittymistä erilaisiin työpaikan sitoutumiskohteisiin. Sitoutumismuotojen välinen vuorovaikutus on myös tärkeä tutkimuskohde. Sitoutumismuotojen keskinäiset vaikutussuhteet voivat vaikuttaa siihen, miten sitoutumismuodot vaikuttavat lopputuloksiin ja käyttäytymiseen työpaikalla. Esimerkiksi Cohenin mukaan eniten tukea saavassa vuorovaikutusmallissa ryhmään sitoutuminen ja työhön sitoutuminen vaikuttavat työtehtäviin sitoutumiseen, mikä puolestaan vaikuttaa organisaatioon ja uraan sitoutumiseen. Nämä puolestaan vaikuttavat lähtöaikomuksiin, mikä taas vaikuttaa poissaoloihin ja vaihtuvuuteen. Lisäksi ryhmään sitoutuminen vaikuttaa suoraan organisaatioon sitoutumiseen ja organisaatioon sitoutuminen ja uraan sitoutuminen taas vaikuttavat toisiinsa. (Cohen 2003, 121, 146, 188.)

Työelämää leimaavat nykyisin entistä enemmän globaali kilpailu, nopeat informaatioteknologian muutokset ja toimintojen uudelleenjärjestelyt. Työelämässä korostetaan paljon joustavuutta ja tehokkuutta. Kilpailukyvyn vuoksi organisaatioiden pitää sopeutua muuttuviin olosuhteisiin ja pystyä leikkaamaan kustannuksia. Strategioihin, joilla näihin päämääriin pyritään, liittyy usein työpaikkojen menetyksiä. Työntekijöitä neuvotaankin nykyisin usein olemaan liikaa kiinnittymättä työpaikkoihin ja pitämään huolta itsestään. (Cohen 2003, 4-5.) Suomessakin on tapahtunut asenteellisia muutoksia siihen suuntaan, että yksilöllisyyttä korostetaan yhä enemmän kollektiivisuuden kustannuksella. Erityisesti nuorten parissa tällaisen ajattelun uskotaan olevan yleistynyttä. (Jokivuori 2002, 17.) Varsinkin taloudellisesti tiukkoina aikoina Suomenkin työmarkkinoilla sitoutumisen vaatimukset on voitu kokea varsin yksipuolisiksi. Työnantajat odottavat työntekijöiltään lojaalisuutta, mutta työnantajat itse eivät sitoudu työntekijöihinsä. Toiminnan tervehdyttämiseksi ja taloudellisten seikkojen vuoksi työntekijöistä ollaan valmiita luopumaan melko herkästi. (ks. esim. Siltala 2004, 397-400.) Organisaatiot poikkeavatkin toisistaan siinä, miten sitoutunutta henkilöstöä ne ylipäättään tarvitsevat. Joissakin organisaatioissa työtehtävät ovat mekaanisia ja työntekijöiltä vaadittava ammattitaito vähäistä, joten niissä poislähtevä työntekijä voidaan helposti korvata uudella. Toisaalta joissakin organisaatioissa, erityisesti erilaisissa asiantuntijaorganisaatioissa, toiminnan jatkumisen kannalta erittäin tärkeitä tavoitteita ovat juuri henkilöstön pysyvyys ja sitoutuminen organisaatioon. (Jokivuori 2002, 11.)



Cohenin mukaan sitoutumisen tutkiminen kannattaa tulevaisuudessakin. Esimerkiksi paljon korostettu palvelujen laadun parantaminen saattaa edellyttää työtehtäviin sitoutumisen lisäämistä. Myös tulevaisuuden näkymät, jotka liittyvät työvoimapulaan tai kiristyvään kilpailuun työvoimasta lisäävät kiinnostusta työhön sitoutumiseen. Tulevaisuuden työntekijöillä voi olla enemmän varaa valita mihin työtehtäviin, mihin organisaatioihin tai mille työurille he haluavat hakeutua. Työnantajien voi olla tällöin pakko suhtautua työntekijöihin enemmän kuten asiakkaisiin ja pyrkiä sitouttamaan heitä eri keinoin. Organisaatiot voivat vähentää työntekijöitään, mutta toimivassa organisaatiossa työntekijöitä on kuitenkin oltava jonkin verran. Mitä vähemmän organisaatioissa on työntekijöitä, sen tärkeämpiä jäljellejääneet työntekijät organisaatiolle ovat. Tällöin työntekijöiden sitoutuminen ja toimiminen organisaation kannalta mielekkäällä tavalla on entistä tärkeämpää. Jos ihmiset sitoutuvat vähemmän esim. organisaatioihin, ihmiset saattavat kanavoida sitoutumisensa muihin kohteisiin (esim. ammattiin tai asiantuntijatehtäviin), jolloin muutokset käyttäytymisessä eivät välttämättä ole organisaatioiden kannalta optimaalisia. On siis tärkeää tietää, mihin ihmiset työpaikalla tai sen ulkopuolella sitoutuvat, mitä eriateinen sitoutuminen eri kohteisiin merkitsee ja mitä lopputuloksia sitoutumisella voi olla esim. organisaation tuloksen, vaihtuvuuden tai poissaolojen kannalta. (Cohen 2003, 4-7.)

### ***2.3. Työntekijöiden ikärakenteen merkitys korostuu***

Työelämää voidaan tarkastella ryhmittelemällä työntekijöitä erilaisiin ryhmiin esim. sukupuolen, toimialan tai iän mukaan. Kulttuurissamme ikää on tarkasteltu kaarianalogian mukaisesti, jolloin välineellinen suhtautuminen ihmiseen on korostunut. Ihminen on kaarianalogian mukaan parhaimmillaan tuottavassa vaiheessaan, kaaren keskivaiheilla. Elämän alkuvaiheessa ollaan matalalla tasolla, kun vasta valmistaudutaan tuottavaan työhön ja ikääntyessä palataan matalalle tasolle, kun tuottavan työntekijän asema menetetään. Ikänäkökulmaa on alettu korostaa myös johtamisessa. Ikäjohtaminen onkin ajankohtainen ja suhteellisen tuore johtamiskäsite. Ikäjohtamisen merkitys on noussut viime aikoina erityisesti siksi, että teollistuneiden maiden väestö ikääntyy nopeasti. On syntynyt tarve pohtia, miten selvitä väestön ikääntymisen aiheuttamasta kansantaloudellisesta kuormituksesta. Organisaatitasolla ihmisten ikääntymiseen voidaan ajatella liittyvän sekä mahdollisuuksia että uhkia. Uhkat liittyvät mm. osaamisen mahdolliseen vajeeseen, jos suuri osa avainhenkilöstöstä siirtyy lähes yhtä aikaa eläkkeelle. Mahdollisuudet liittyvät mm. kokemuksen lisääntymiseen ja inhimillisten voimavarojen entistä joustavampiin käyttötapoihin.

Ikääntymiseen liittyvissä tutkimuksissa on havaittu, että ikääntyminen vaikuttaa kielteisesti lähinnä fyysisiin ominaisuuksiin ja että psyykkisten seikkojen heikkeneminen on kiistanalaista. Vanhenemiseen liittyvien psyykkisten ominaisuuksien heikkeneminen määrittyy enemmän sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä kuin biologisista. Koulutustason nousu, terveydentilan parantuminen ja töiden virikkeellisyysasteen kasvaminen ovat säilyttäneet monien nykyisten ikääntyneiden psyykkiset kyvyt korkealla tasolla. Lisäksi ihmisten sosiaaliset kyvyt useimmiten vain kehittyvät iän myötä. Ikääntyneet voidaankin nähdä jopa voimavarana, jonka arvon tunnistaminen riippuu paljolti yhteiskunnallisesta arvostuksesta ja työyhteisöjen kulttuurista. (Juuti 2001, 6, 14.)

Työelämää voi tarkastella myös sukupolvinäkökulmasta, joka sekin liittyy ikään. Eliniän nousun ja terveyden parantumisen myötä työpaikoilla yleistyy tilanne, jossa useampi sukupolvi kuin ennen työskentelee yhtä aikaa ja yhteistyön tarve eri sukupolvien edustajien välillä kasvaa. Nykyisin eletään myös aikakautta, jolloin menestyksen vuoksi työelämässä pyritään aina vain tehokkaampaan toimintaan ja kustannusten minimoimiseen. Kun työelämässä hierarkiat ja valtasuhteet eivät välttämättä enää ole jäykkiä, yksinkertaisia tai suoraviivaisia, niin sukupolvet sekoittuvat melko sattumanvaraisesti. Erona entisiin aikoihin verrattuna on, että kun sukupolvia on monta, niin kuilujakin on monta. Nykyisin panokset työelämässä ovat kovia, on voittajia ja häviäjiä, sosiaaliset sopimukset muuttuvat ja yhteisöllisyys vähenee. Ironista on, että työelämässä edellytetään kuitenkin aina vain enemmän yhteistyötä ja kompromisseja. Siksi pitää yrittää ymmärtää ja ratkaista sukupolvien välisiä eroja ja eroja viestintätavoissa. Olemme kaikki toisistamme poikkeavia yksilöitä ja jotta meidän kanssamme voidaan toimia tehokkaasti, tulee meitä kohdella yksilöinä. Kuitenkin ajallisella ja tapahtumallisella viitekehyksellä on oma vaikutuksensa yksilöiden kehittymiseen. Samaan ikäkohorttiin kuuluvat tekevät samoja asioita suurin piirtein samoihin aikoihin ja samassa järjestyksessä ja ajattelevat ja toimivat enemmän samalla tavalla kuin muihin kohortteihin kuuluvat. (Zemke et al 2000, 9-14.)

Kunkin sukupolven edustajia yhdistävät syntymäajan lisäksi maut, asenteet ja kokemukset. Erityisen paljastavia ovat sukupolvea määrittelevät hetket: tapahtumat, jotka kiinnittävät tuhansien huomion ja tunteet. Sukupolvia yhdistävät tekijät ylittävät usein jopa rotuun, etniseen alkuperään ja taloudellisiin eroihin liittyvät rajat. Ensimmäiset kokemukset työmarkkinoista vaikuttavat hyvin voimakkaasti sukupolven

käsityksiin elämästä ja arvomaailmaan. Kohortti, joka menee työmarkkinoille kerjäten töitä, suhtautuu eri tavoin elämään ja työhön kuin ne, jotka on aneltu töihin. Ensimmäisen työpaikan saamisponnistelut jättävät lähtemättömän jäljen. Sukupolvilla on toisiaan kohtaan ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Sukupolvien väliset erot voivat olla luovuuden ja mahdollisuuksien tai stressin ja konfliktien lähde. Sukupolvien välisten erojen ymmärtäminen on tärkeää, jotta erot saadaan toimimaan organisaation hyväksi eikä sitä vastaan. (Zemke et al 15- 17.)

Suomessakin esimerkiksi ns. suurten ikäluokkien ja heitä nuorempien välillä on suuria eroja siinä, millaiset yhteiskunnalliset olosuhteet ovat vallinneet silloin, kun he ovat kasvaneet aikuisiksi, siirtyneet työmarkkinoille ja perustaneet perheitä. Suurille ikäluokille yhteiskunnan sanotaan näyttäneen suopeat kasvonsa, sillä yhteiskunta laajeni näiden ikäluokkien tarpeiden mukaisesti; heitä varten luotiin koulutuspaikkoja, perustettiin hyviä virkoja ja luotiin ansiosidonnaisen sosiaaliturvan ja ilmaisen terveydenhoidon järjestelmät. Suuret ikäluokat pääsivät suoraan keskiluokkaan ja saavuttivat keskimääräisen hyvinvointitason muutaman vuoden ammatillisella koulutuksella, lisäksi inflaatio ja verovähennykset maksoivat asunnon. 1960-luvun puolivälin jälkeen syntyneet eivät ole päässeet entiseen tapaan työmarkkinoille, vaan pysyvämpään työsuhteeseen pääsy saattaa kestää jopa yli kymmenen vuotta. Nuoremmat sukupolvet ovat tottuneet siihen, että työtehtävien ja jopa ammatinvaihto kuuluvat arkeen, monet sukkuloivat jatkuvasti työn, työllistämistyön, koulutuksen ja sapatin välillä. Nuorille korkea koulutus on välttämättömyys, mutta silti sen ei voi ajatella takaavan mitään. Vaikka nuoremmilla on pidempään kestänyt ja korkeampi koulutus, ovat sukupolvitilinpidonkin mukaan suuret ikäluokat saaneet yhteiskunnalta enemmän vähemmällä. (Siltala 2004, 71, 153, 155.)

Jokaista sukupolvea voi siis tarkastella omanaan. Työelämässä kunkin sukupolven kanssa toimimiseen voi hahmottaa erilaisia avainperiaatteita koskien esim. rekrytointia, orientointia, mahdollisuuksia ja kehittymisnäkömiä, motivointia ja mentorointia. Lisäksi menestykselliseen sukupolvien väliseen toimintaan voi pyrkiä kiinnittämällä erityistä huomiota ongelmatilanteet huomioon ottavaan ja ennakoivaan kommunikointiin ja erilaisuuksien hyödyntämiseen. Sukupolvinäkökulmasta toimivat organisaatiot pitävät arvossa ihmisten välisiä eroja ja näkevät erilaisuudet vahvuuksina. (Zemke et al 2000, 55-60, 153-154.)

Suomessa työelämän kehittämistoiminnan huomion polttopisteessä ovat viime aikoihin asti olleet lähinnä ns. ikääntyvät eli yli 45-vuotiaat. Suuri osa työhyvinvointia ja työssä jaksamista koskevasta tutkimustoiminnasta ja kuntoutustoimenpiteistä onkin viime vuosina kohdistunut yli 45 -vuotiaisiin. Tämä johtuu osittain siitä, että on nähty tärkeäksi ehkäistä nopeasti suuriin ikäluokkiin kuuluvien työntekijöiden pyrkimyksiä siirtyä erilaisten varhaiseläkejärjestelmien piiriin tai muuten poistumaan työelämästä liian aikaisin. (Ks. esim. Suomen kansallinen.. 2002, 25-27.) Yli 45-vuotiaat ovat olleet kohdejoukkona mm. Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden 10-vuotis seurantatutkimuksessa 1981-1992, Ikääntyvä arvoonsa -ohjelmassa 1990-1996 ja Ikäohjelmassa 1998-2002 (ks. erilaisista hankkeista esim. Piirainen 2000, 60-63; Blomster 2004, 1-2, 22-23).

Jo kunta-alan ikääntyvien seurantatutkimuksen yhteydessä havaittiin, että kuormittumisoireet olivat yhteydessä ikääntymisen lisäksi myös työn koettuihin muutoksiin ja että työn vaikutus toimintakykyyn alkaa todennäköisesti odotettua aikaisemmin, jo alle 45 -vuotiaana (ks. esim. Huuhtanen ym. 1995, 77). Myös Ikäohjelman loppuraportissa tullaan siihen johtopäätökseen, että ikääntyneiden työntekijöiden ongelmista osa on saanut alkunsa jo työuran alkuvaiheissa ja siksi huomiota pitäisi kiinnittää enemmän myös nuorempiin työntekijöihin. Tutkimustoiminnassa ja johtamisessa pitäisi ikänäkökulma ottaa entistä enemmän huomioon ja työelämän hyvinvointiin liittyvää toimintaa kehittää ns. elämäntilanteen lähtökohdista. (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 5, 35, 43.)

Työelämän kehittämistoiminnassa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa onkin alettu havahtua siihen, että vaikka suuri osa nuorista työntekijöistä jaksakin työssään hyvin ja valtaosa on työhönsä tyytyväisiä, niin nuorten jaksaminen ei ole itsestäänselvyys, vaan sitä on syytä edistää. (ks. esim. Ek, Laitinen, Tammelin, Remes, Raatikka ja Kujala 2003, 14,16, 36). Nuorilla työntekijöillä, jotka ovat vielä työuransa alussa, ei ole merkittäviä työhön liittyviä eroja käyttäytymisessään. Sen sijaan työntekijöillä, joilla on pitkä työkokemus, on merkittäviä eroja työhön liittyvässä käyttäytymisessä. Lapset aloittavat elämänsä melko samojen tendenssien kera ja nuoruuden myötä lapset suuntautuvat esim. aktiivisuus-passiivisuusulottuvuudeltaan erilaisiin elämäntyyliin. Aikuisena he sosiaalistuvat lisää työympäristössään, yhteiskunnan kaikkein deterministisemmällä elämän areenalla. (Karasek ja Theorell 1990, 54, 92.)

Ennen vuoden 2005 alusta voimaan tullutta eläkeuudistusta ikääntyneet ovat voineet poistua työelämästä monien erilaisten eläkevaihtoehtojen avulla. Nuoremmilla työntekijöillä ei todennäköisesti tule olemaan samantasoisia vaihtoehtoja, koska entistä pienemmällä työvoiman määrällä pitäisi pystyä tuottamaan hyvinvointia työelämän ulkopuolella olevien kasvavalle joukolle. Työvuosien määrää pitäisi päinvastoin pystyä lisäämään elatussuhteen nousemisen haittavaikutusten ehkäisemiseksi. Työelämän olosuhteet ovat kuitenkin jo nykyisin henkisesti ankaria, mikä näkyy esim. siinä, että työuupumus ei ole nykyisin enää lähinnä ikääntyneiden ongelma, vaan sitä esiintyy jo suurella osalla nuorista aikuisista. Parhaassa työiässä olevien elämäntilannetta hankaloittaa myös se, että samaan ikäkauteen ajoittuisi myös paras perheenperustamisvaihe. Työelämän ja kotielämän vaatimukset taas ovat ristiriidassa keskenään monissa suhteissa. Suomen työelämälle on lisäksi ominaista, että pienten lasten vanhemmista molemmat ovat yleensä kokopäivätyössä. Jotta nykyiset nuoret jaksaisivat elinaikanaan pysyä työelämässä pidempään, täytyy työelämää yrittää kehittää myös heidän ehdoillaan. (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 59-60; Sosiaalimenojen kehitystä.. 2002, 43.)

Nuorten kokemusmaailma, tausta, tarpeet ja arvot poikkeavat edellisten sukupolvien vastaavista (Ilmarinen 1999, 17). Onkin havaittu, että nuorten arvomaailmaa kannattaa seurata (Ojala ja Ahonen 2003, 33). Joidenkin tutkimusten mukaan työelämä ei ole nuorille yhtä tärkeä kuin ikääntyneille (Eskelinen 1987, 163). On myös olemassa tuoreita tutkimustuloksia, joiden mukaan nuorten arvomaailmassa työpaikan ilmapiirillä ja työtovereilla ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisella on nykyisin suuri merkitys. (ks. esim. Ojala ja Ahonen 2003, 33.) Organisaatiot pyrkivät rekrytoimaan palvelukseensa nuoria työntekijöitä, mutta tulevaisuudessa nuorten työllistäminen voi nuoria kiinnostamattomille toimialoille olla entistä vaikeampaa, kun nuorten ikäluokat pienenevät. Jopa varsinainen työvoimapula voi joillakin aloilla olla mahdollinen. (Ilmarinen 1999, 17; Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002, 8.) Nuoret voivat ehkä myös tehdä rohkeampia ratkaisuja kuin iäkkäämmät. Esim. nuoret alle 30-vuotiaat muuttavat eniten ja vaikuttavat muuttorekrytoinnillaan alueiden välisiin kehitysnäkymiin. (Väestö ja hyvinvointipalvelut vuonna 2030, 13-16.) Nuorten muuttohalukkuus onkin viime vuosina ollut varsin korkealla, esimerkiksi yli puolet Nuorten Suomi –tutkimussarjaan osallistuneista nuorista oli harkinnut muuttoa vuosina 1998 ja 2001 (Kurikka 2003, 36). Aikaisempien tutkimusten mukaan alle 35-vuotiaista

jopa neljännes on pyrkinyt vaihtamaan työpaikkaa tai tehtäviä, jos työhön tai työyhteisöön on alkanut liittyä ongelmatilanteita (ks. esim. Niemelä ym. 1996, 38-39).

Esimerkkinä nuorten arvomaailmaakin luotaavasta tutkimuksesta on Varma-Sammossa tehty selvitys, joka pyrki mm. kartoittamaan mitä työuransa alkuvaihetta elävät nuoret aikuiset odottavat työltään ja työyhteisöltään. Aineisto edusti hyvin koulutettuja, vakituisesti työelämässä olevia, teknispainotteisesti koulutettuja työntekijöitä ja kyselyyn vastasi enemmän miehiä kuin naisia. Tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset kokivat työelämän kaiken kaikkiaan sekä antoisaksi että vaativaksi. Nuoret aikuiset olivat halukkaita jatkamaan työelämässä pitkäänkin, tosin tietyn edellytyksin, jotka liittyivät erilaisiin mahdollisuuksiin yhteensovittaa kulloinenkin elämänvaihe ja työ heti työuran alusta lähtien. Työn sisältö, sen tarjoamat oppimis- ja kehitysmahdollisuudet, työn itsenäisyys sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työtahtiin korostuivat. Johtamisessa painottuivat luottamus, ihmisten arvostaminen, toimintaperiaatteiden oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus ja esimiehen rooli. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi myös se, että nuoret arvostavat mahdollisuutta paitsi vertikaalisen niin myös horisontaalisen uran luomiseen. Asiantuntijana kehittyminen kiinnosti siis nuoria. Työyhteisön osalta nuoret pitivät tärkeimpänä sitä, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä. Nuorten mielestä suorituspaine ja kiire olivat merkittäviä kuormitustekijöitä, muita kuormittavia tekijöitä olivat mm. työn yksipuolisuus ja rutiinityöt. Työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta pidettiin tärkeinä myös oman osaamisen ja tietojen pitämistä ajan tasalla sekä mahdollisuutta oppia uutta ja kehittää itseään. Nuoret aikuiset eivät nähneet jopa uuteen ammattiin kouluttautumista uhkana tai rasitteena, vaan enemmänkin työuraan kuuluvana mahdollisuutena. (Tie 68.. 2003, 1-11, 15-16.)

Hiljattain on julkaistu myös 15 - 29 -vuotiaita nuoria koskeva Nuoret ja työ 2003 – barometri (Launonen ja Leino ja Viluksela ja Hirvonen ja Mäittälä 2004), jonka kysymykset koskivat työtä ja terveyttä. Barometri on osa Työterveyslaitoksella toteutettavaa Nuoret ja työ –toimintaohjelmaa (2002 - 2007), jonka tarkoituksena on parantaa nuorten työelämävalmiuksia ja työkykyä. Barometrin haastatteluihin osallistui 939 nuorta, joista puolet oli palkkatyössä tutkimuksen ajankohtana. Tyypillistä oli, että opiskelu ja työ lomittuivat. Tutkimustulosten mukaan nuoret suhtautuivat työelämäänsä realistisesti ja omiin kykyihinsä luottaen. Työelämässä tarvitaan nuorten mukaan kykyä yhteistyöhön, ammattitaitoa ja sosiaalisia taitoja. Nuoret pitivät tärkeinä palkkaa, mukavaa ja mielenkiintoista työtä, hyvää työilmapiiriä ja työn vapautta. Tämänkin

tutkimuksen mukaan nuoret arvostivat siis ihmissuhteisiin, hyvinvointiin ja itsensä toteuttamiseen liittyviä asioita. Nuoret toivat esiin myös halun oppia uutta työelämässä. (Launonen ym. 2004, 4-5.)

Myös monissa muissa maissa kuin Suomessa on alettu entistä enemmän tutkia nuorten työntekijöiden työhön liittyviä asenteita, arvoja ja käyttäytymistä. Kaikkein nuorimpiinkin työntekijöihin liittyvien tekijöiden tutkiminen nähdään tärkeäksi, koska jo ensimmäisten työelämästä saatujen omien kokemusten nähdään vaikuttavan suuresti ajan myötä muovautuviin käsityksiin työelämästä, työasenteisiin ja tulevaisuuden työelämäkäyttäytymiseen. Nuoria tutkimalla on mahdollista saada arvokasta tietoa siitä, mitä tulevaisuuden työvoimalta voi olla odotettavissa. (ks. esim. Loughlin ja Barling, 2001, 543-544.)

#### **2.4. Kunta-alan erityispiirteitä**

Kunta-alaa tarkastellaan useissa yhteyksissä muista työmarkkinasektoreista erillään ja tällöin lähtökohtana on käsitys kunnallisen työelämän erityispiirteistä, jotka erottavat kunnan työt valtion ja yksityisen sektorin töistä silloinkin, kun ammatilliset työtehtävät ovat toisiaan vastaavat (ks. esim. Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002, 11). Muihin työmarkkinasektoreihin verrattuna kuntien henkilöstö on iäkkäämpää (keski-ikä v. 2002 44,4 v), naisvaltaista (77 %), korkeasti koulutettua ja toimii suurimmaksi osaksi suomalaisten hyvinvointipalvelujen toteuttamistehtävissä (esim. sosiaali- ja terveyssektorilla toimii 54 % kuntien työntekijöistä) (ks. esim. Forma ym. 2004, 2-3). Kuntasektorilla tehtävä työ on hyvin työvaltaista ja kuntasektori työllistääkin noin 20 % Suomen työllisestä työvoimasta. Työlliseen työvoimaan kuuluvista naisista 34 % on töissä kunta-alalla. (Ks. esim. Heiskanen 2004, 16.) Kunta-alalla oli kunnallisen eläkelainsäädännön alaisia eläkevakuutettuja vuoden 2002 lopussa n. 465 000 henkilöä (Kunta-alan eläkkeet 2002, 13).

Kuntalaisen kannalta olennaista on, että hän saa riittävästi laadukkaita hyvinvointipalveluja. Tähän vaatimukseen vastaaminen on viime aikoina tullut kuitenkin aina vain haastavammaksi, kun kunta-alallakin toimintaympäristöstä aiheutuvat paineet ovat saaneet aikaan toiminnan tehokkuuden lisäämisvaatimuksia. Viime vuosina on ollut saatava aikaan enemmän yhä vähemmillä voimavaroilla. Kunta-alan työyhteisöjen kehittymisnäkökulmat ovatkin sisältäneet lisääntyntä kiirettä, fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta, työsuhteen epävarmuutta, työtehtävien laajenemista,

moniammatillisuuden lisääntymistä, jatkuvaa uuden oppimista, joustovaatimuksia työajoissa ja kotielämän ja työelämän yhteensovittamisvaikeuksia. (ks. esim. Vahtera ym. 1999, 5, 8-9.) Hyvinvointipalvelut kunnat ovat kuitenkin tuottaneet edelleen pääosin omana työnä, vaikkakin vakinaisen ja sijaistyövoiman käytön määrä on vaihdellut kuntien välillä (ks. esim. Piirainen 2000, 45).

Kuntien velvoitteiden ja riittämättömien taloudellisten resurssien yhteensovittaminen muodostaa suuren haasteen myös tulevaisuudessa. Kuntien ja kuntayhtymien arvioidaan keskittyvän entistä enemmän ydintehtävien hoitamiseen omalla ammattitaitoisella henkilöstöllä. Kunnat tuottavat palveluja myös yhteistyössä yhden tai useamman muun kunnan kanssa tai hankkivat palveluja yksityiseltä sektorilta tai ns. kolmannelta sektorilta kuten järjestöiltä. (Heiskanen 2004, 16-17.) Ostopalvelujen käyttö on lisääntynyt kunnissa viime vuosina ja sen arvioidaan lisääntyvän entisestään jatkossakin (ks. esim. Pihkala 2003, 87-88).

Viime vuosina kunnille on säädetty lisää uusia tehtäviä, organisaatiomuutokset ovat laajentaneet tehtäväalueita ja ammattitaidon ylläpitäminen ei ole ollut helppoa. Käytettävissä olevien resurssien vähäisyys on saattanut johtaa tehtävien ruuhkautumiseen ja jonoihin. Myös työntekijöiden uupumusta on esiintynyt. Kunta-alalla vaikuttavat tulevaisuudessakin samat työelämän rakennemuutospaineet kuin muillakin työmarkkinasektoreilla. Väestön palvelujen tarpeen arvellaan kasvavan ja kunnille tullaan asettamaan jatkossakin lisää uusia velvoitteita ja silti pitäisi työ tulevaisuudessakin pystyä teettämään yhä tehokkaammin ja taloudellisemmin. Tällaisessa työelämän muutoksessa työntekijöihin kohdistetaan paljon vaatimuksia ja työ saattaa edellyttää lisääntyntä ponnistelua. Työn hallinnan määrä ei kuitenkaan välttämättä kasva samaa tahtia vaatimusten kanssa. (Vahtera ja Kivimäki ja Virtanen 2002, 10; Vahtera ja Kivimäki ja Ala-Mursula ja Pentti 2002, 30.)

Aiemmin kuntien henkilöstöä on usein tarkasteltu poliittisissa päätöksentekoeleimissä lähinnä kustannusten aiheuttajana (Rajala 1997, 13). Viime vuosina kunnallishallinnon kehittämishankkeiden yhteydessä henkilöstöön on kuitenkin pyritty suhtautumaan uudella tavalla eli näkemään henkilöstö resurssina, henkilöstövoimavarana, jonka määrästä ja laadusta riippuu hyvinvointipalvelujen toteuttamisen onnistuminen. (Rajala 1997, 25; Vahtera ym. 1999, 5.) Kuntasektorillakin on ryhdytty kiinnittämään enemmän huomiota henkilöstön hyvinvointiin. Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin



edistämiseen liittyvää toimintaa on alettu aktiivisesti kehittää ja toteuttaa. Parhaimmillaan kunnissa ollaankin nykyisin hyvin perillä kokonaisvaltaisesta työhyvinvointiajattelusta ja se ohjaa kunnallisen työelämän kehittämistoimintaa. (ks. esim. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla 2002.)

Kuntasektorilta on kerätty myös työolobarometritietoja toistuvasti. Työolobarometrien tulosten mukaan työelämän muutossuuntia (työnteon mielekkyys, sukupuolten välinen tasa-arvo, mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaan, johtamistapa, itsensä kehittäminen, tiedon saanti tavoitteista ja ympäristökysymykset) arvioitiin vuoteen 2000 asti joka vuosi edellisiä vuosia myönteisemmin. Vuonna 2000 työtahdin ja kiireen kokeminen oli yleistynyt ja työn henkinen rasittavuus oli kasvanut verrattuna aikaisempiin vuosiin. Lisäksi koettiin puutteita vaikutusmahdollisuuksissa työtahtiin erityisesti terveydenhuollossa ja jopa kolme neljäsosaa terveydenhuollossa työskentelevistä koki työntekijämäärän liian pieneksi työtehtäviin verrattuna. Vuonna 2001 muilta osin pidempään jatkunut yleisempi muutossuuntien myönteinen arviointi lakkasi. Vuonna 2001 kaikkein negatiivisimmin arvioitiin tietojen saannin ja tasa-arvokysymysten kehityssuuntia ja työn mielekkyyden heikkenemisen osalta saatiin myöä negatiivisia tuloksia positiivisia enemmän. Vuonna 2001 edelleen enemmistö kunnan palveluksessa olevista arvioi työn henkisen rasittavuuden kasvaneen. Työtahdin ja kiireen lisääntymisen kokeminen näytti jälleen olevan tyypillistä terveydenhuollossa työskenteleville. Kaikilla aloilla vähintään puolet henkilöstöstä koki työntekijöille asetettujen suoritusvaatimusten lisääntyneen, vaikka kasvu näyttikin olevan hiipumassa. (Kunta-alan työolobarometri 2000, 2, 6, 9, 10, 14; Kunta-alan työolobarometri 2001, 3, 4, 7, 10-11, 17.)

Vuoden 2002 työolobarometrinen tulokset olivat lähellä vuoden 2001 vastaavia, vaikka pieniä muutoksia joko myönteiseen tai kielteiseen suuntaan oli joidenkin muuttujien kohdalla havaittavissa. Työn mielekkyyden ja itsensä kehittämismahdollisuuksien koettiin vähentyneen ja toisaalta taas ympäristökysymysten hoidon ja sukupuolten välisen tasa-arvon parantuneen. Päinvastoin kuin yksityisellä sektorilla oli työtahdin ja kiireen lisääntyminen kääntynyt kasvuun kuntasektorilla vuonna 2002 vuoteen 2001 verrattuna, erityisesti työtahti ja kiire olivat lisääntyneet terveydenhuollossa, muilla ammattialoilla työtahti ja kiire olivat vähentyneet. Kaiken kaikkiaan kuntien työntekijät kokivat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaammaksi kuin muiden sektoreiden työntekijät. Erityisen kuormittuneita olivat sosiaali-alan ja terveydenhuolto-alan

työntekijät, joista terveydenhuollossa korostui henkisen kuormittavuuden lisäksi myös työn fyysinen rasittavuus. Kuntien työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön, työtahtiin ja työnjakoon eivät olleet hyvät. Erityisesti työtahtiin vaikuttamismahdollisuudet olivat huonot ja tässä suhteessa ongelmallisina toimiala oli terveydenhuolto. (Kunta-alan työolobarometri 2002, 4, 11-12, 16.)

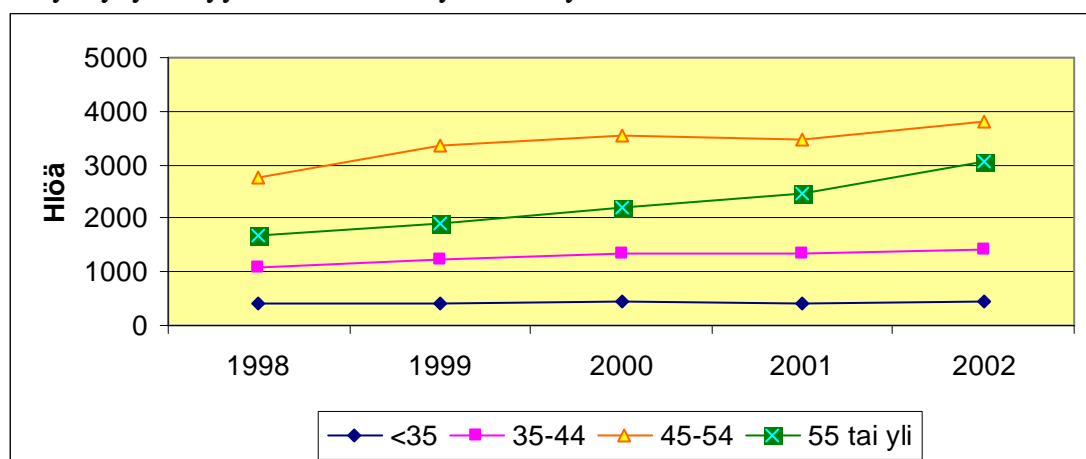
On väitetty, että myönteisiä työelämän laatuun liittyviä muutoksia kuntasektorilla ei juuri ole tiedossa tutkimusten tuottaman nykytiedon valossa tulevaisuudessakaan. Kuntasektorilla on viime vuosien työelämän kehityksen ja uusimpien tutkimusten valossa esitetty jopa kysymys siitä, onko kunta-alan psykososiaalisiin työympäristöihin kasautunut henkilöstön hyvinvointia heikentäviä ja terveystriskejä aiheuttavia tekijöitä. (Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002a, 11.) Tuoreet tutkimukset ovatkin tuoneet negatiivisia uutisia kuntasektorilta. Esim. KuntaSuomi 2004 –tutkimuksen mukaan työelämän laatu tutkimuskunnissa oli vuonna 2003 heikentynyt vuosiin 1995 ja 1999 verrattuna. Ainoastaan alle 30 -vuotiailla työelämän laatu oli kaikkina mittausvuosina ollut hyvä, sen sijaan vanhimman ikäryhmän eli yli 51 -vuotiaiden työelämän laatu oli heikentynyt jokaisena mittausvuotena ikäryhmistä eniten. Kaikkein huolestuttavin tilanne oli juuri vaikutusmahdollisuuksissa, jotka olivat vähentyneet tutkimuskerrasta toiseen. Jopa työelämän laadun parhaimmaksi kokeneet alle 30 -vuotiaatkin näkivät vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen vuoden 1999 jälkeen. Lisäksi työelämän laadultaan parhaimman ja huonoimman kunnan välinen ero oli kasvanut jatkuvasti ja nimenomaan työelämänlaadultaan heikoimpien kuntien tilanne oli jatkuvasti heikentynyt entisestään. (Nakari 2004, 5-7.)

Kaikkia sektoreita (teollisuus, yksityiset palvelut, kunnat, valtio) koskevan vuoden 2004 työolobarometrin ennakkotiedot toivat myös huonoja uutisia, sillä niiden mukaan kunnissa työtään henkisesti erittäin rasittavana pitävien osuus oli kaksin- tai kolminkertainen muihin sektoreihin verrattuna. Myös eniten työn fyysistä rasittavuutta oli kuntien työpaikoilla. Sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla muilla sektoreilla paitsi kunnissa, joissa jo edellisinä vuosina sairauspoissaoloja oli ollut muita sektoreita enemmän. (Työolobarometri 2004, 11, 13.) Myös Lehdon ja Sutelan tutkimuksen (2004, 41-42) mukaan työn henkinen rasittavuus oli noussut eniten kunnallissektorilla ja erityisesti naisten töissä. Naisista jopa 66 % koki työnsä erittäin tai melko raskaaksi henkisesti. Ko. tutkimuksen mukaan

kuntasektori oli kärjessä myös työpainetilastoissa ja erityisesti taas naisten osalta, joista jopa 42 % piti kiirettä haittaavan rasittavana.

Jo aiempien tutkimusten mukaan joka kolmas kuntatyöntekijä on ollut psyykkisesti rasittunut. Kaikissa ikäryhmissä on esiintynyt hyvinvoinnin häiriöitä ja halukkuutta luopua työstä. Myös sairauspoissaolojen määrä on ollut suuri. Tämä antaa viitteitä siitä, että kunnallista työelämää tehostettaessa ei olla kiinnitetty vielä tarpeeksi huomiota työelämän laatutekijöihin. Jos suuriin työn vaatimuksiin yhdistyy huono työn hallinta ja vähäinen palkitsevuus ja taustalla vaikuttaa vielä tietoisuus jatkuvista työelämän muutoksista ja työnteon ehtojen heikentymisnäköistä, voi työntekijöiden terveys vaarantua. (Vahtera, Kivimäki ja Virtanen 2002, 3-4.) Kohonnutta sairastumisriskiä eniten selittäneitä tekijöitä ovat olleet kasvu työmäärässä, heikentyneet mahdollisuudet osallistumiseen, työn sisällön yksipuolistuminen ja työhön liittyvän epävarmuuden kokeminen (Kivimäki, Vahtera, Elovainio ja Virtanen 2002, 41). Jos sairastelu jatkuu pitkään, voi pitkällä tähtäyksellä lopputuloksena olla pysyvämpi työkyvyttömyys ja jopa työkyvyttömyyteen perustuvalla eläkkeelle hakeutuminen. Työkyvyttömyyseläkelajeille (ks. Liite 1) vuosittain siirtyvien määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Kuvioissa 2 ja 3 kuvataan työkyvyttömyyseläkelajeille siirtyneiden määrää vuosina 1998 - 2002 ikäryhmittäin ja työkyvyttömyyseläkkeen saaneiden alle 45 - vuotiaiden jakautumista tautiryhmittäin.

**Kuvio 2.** Vuosina 1998-2002 määräaikaiselle tai pysyväälle täydelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin.

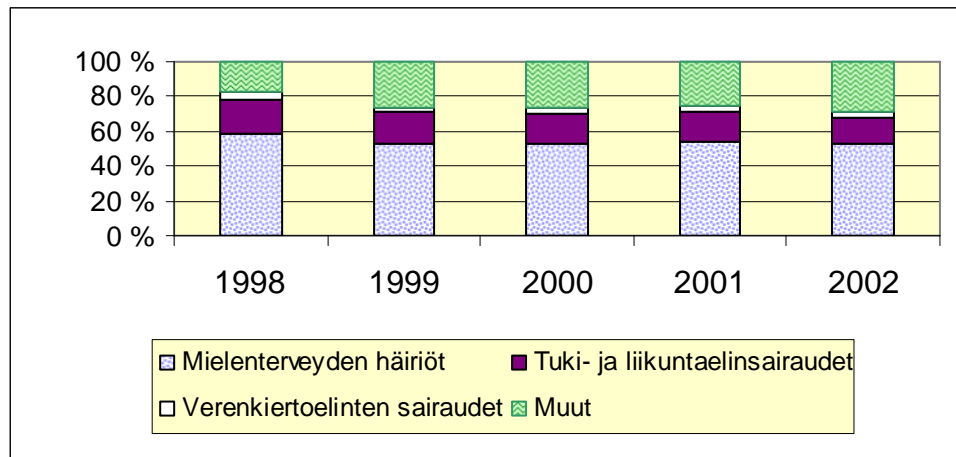


Lähde: Kvtel-eläkkeet 1998, Kunta-alan eläkkeet 2000, 2001, 2002

Kuntasektorilla mielenterveyden häiriöiden perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ylitti tuki- ja liikuntaelinsairauksien perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrän 1990 -luvun alussa ja on siitä lähtien

ollut suurin tautiryhmä työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisperusteena (ks. esim. Kvtel-eläkkeet vuonna 1996, 25). Nimenomaan nuorimpien työntekijöiden kohdalla mielenterveyshäiriöiden merkitys työkyvyttömyyseläkkeiden myöntöperusteena korostuu. (Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuksista kunta-alalla ks. myös Forma 2004b.)

**Kuvio 3.** Vuosina 1998-2002 määräaikaiselle tai pysyväälle täydelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet alle 45 -vuotiaat tautiryhmittäin.



Lähde: Kvtel-eläkkeet 1998, Kunta-alan eläkkeet 2000, 2001, 2002

Alle 35 -vuotiaille työntekijöille myönnetään pysyviä työkyvyttömyyseläkkeitä melko vähän, mutta kuntoutustukien osalta nuorten osuus on jo suurempi. Lisäksi myönnettyjen eläkkeiden määrä kasvaa suhteellisen suureksi kymmenen vuotta vanhempien työntekijöiden kohdalla. Nuorten henkilöiden osalta työkyvyttömyyseläkkeet ovat kallis vaihtoehto paitsi eläkejärjestelmän, myös kuntatyönantajan kannalta, koska kuntatyönantajat joutuvat osallistumaan eläkekustannuksiin silloin, kun kyseessä on tulevan ajan eläke. Jäsenyhteisöiltä peritään kunnallisen eläkelain (KuEL) mukaisia omavastuuosuuksia työttömyys-, työkyvyttömyys- ja yksilöllisistä varhaiseläkkeistä. Omavastuuosuus lasketaan eläkelajista riippuvana prosenttiosuutena eläkkeen aiheuttamista kustannuksista, joiksi luetaan eläke-etuuden vakuutusmatemaattinen pääoma-arvo alkamispäivästä vanhuuseläkeikään asti sekä saamatta jäävät eläkemaksut. Osuuden suuruus heijastaa työnantajan vaikutusmahdollisuuksia eläkkeen alkamiseen. Vuonna 2000 prosenttiosuudet olivat työkyvyttömyyseläkkeissä 20 %, yksilöllisissä varhaiseläkkeissä 40 % ja työttömyyseläkkeissä 60 %. Omavastuuosuuden maksajana työkyvyttömyyseläkkeissä toimii se työnantaja, jonka työsuhteeseen liittyy tuleva aika. (ks. esim. Kunta-alan kehittämistyöryhmän.. 2000, 16-17; Pentikäinen ja Koivusalo ja Kammonen ja Lämsä 2001, 215.)

Kunta-alalta on jäämässä eläkkeelle noin kolmasosa työntekijöistä vuoteen 2010 mennessä (ks. esim. Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002, 8). On arvioitu, että kunnat tarvitsevat vuoteen 2010 mennessä vähintään 150 000 uutta ammattilaista palvelukseensa. Työvoiman vaihtuvuus kasvaa 2010-luvulla entisestään. (Rainio 2003, 2.) Vuosina 1984 - 2000 joka kahdeksas KuEL-vakuutettu on vaihtunut vuosittain eli siirtynyt kunta-alan ulkopuolelle tai tullut kuntasektorille. Ko. ajanjaksona tulevia on ollut keskimäärin enemmän kuin lähteviä, koska vakuutettujen yhteismäärä on kasvanut. 20 – 34 -vuotiaiden vaihtuvuus on ollut muihin ikäluokkiin verrattuna runsaampaa, noin joka viides nuori on siirtynyt vuosittain pois kunta-alalta. Keski-ikäisten lähtövaihtuvuus on ollut noin kolmasosa nuorten lähtövaihtuvuudesta ja vanhimman ikäluokan edustajista joka kymmenes on lähtenyt kunta-alalta vuosittain. Sekä nuorten lähtijöiden että tulijoiden määrät putosivat kunta-alalla 1990 -luvulla, koska työmarkkinoilla kilpailu koveni, vanhemmat ikäpolvet vakiinnuttivat paikkansa kuntasektorilla ja uusia työpaikkoja ei yksinkertaisesti avautunut nuorille. (Halmeenmäki 2004, 37-39.)

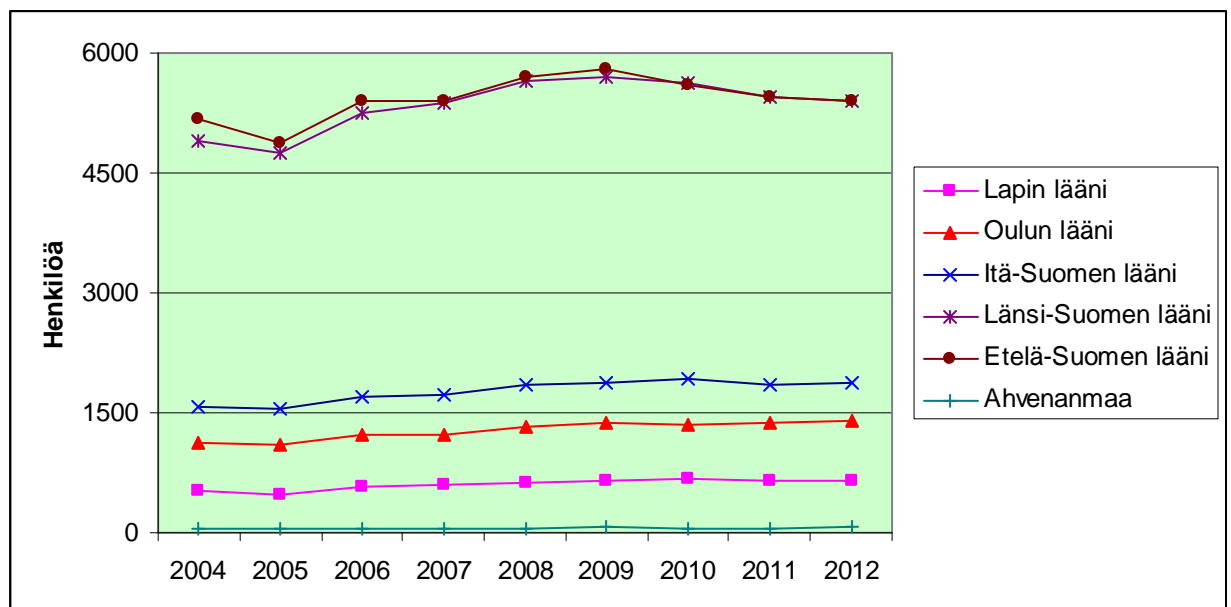
Koska kuntasektorin työvoiman tarpeen arvioidaan kasvavan, koetaan kunnissa tärkeäksi panostaa työn houkuttelevuuteen ja toisaalta myös jo työssä olevien työn jatkamisen edellytyksiin (Piirainen 2000, 46). Viime vuosina toteutettujen kunta-alan tutkimusten mukaan oman työn houkuttelevuus näyttää kuitenkin vähentyneen ja työstä vieraantuminen lisääntyneen myös nuorten keskuudessa (Vahtera ja Kivimäki ja Ala-Mursula ja Virtanen ja Virtanen ja Linna ja Pentti 2002, 27). Kunta-alalla on jo viime vuosina nähty keskeiseksi ongelmiksi ja tulevaisuuden haasteiksi kunta-alan työpaikkojen vetovoimaisuuden ja henkilöstön jaksamisen turvaaminen (Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002a, 11). Vaikka nuoria kiinnostaisivatkin tyypilliset kuntasektorin ammatit (esim. lääkärin ja sairaanhoitajan), voi julkisen sektorin työpaikoilla kunta-ala mukaan lukien työvoimapula silti olla tulevaisuudessa hyvinkin mahdollinen. Joidenkin tutkimusten mukaan nuoret eivät nimittäin ole erityisen kiinnostuneita julkisen sektorin työpaikoista (ks. esim. Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002, 8).

Ennusteet Suomen ja julkisen sektorin työvoiman tarpeesta tarkentuvat vuosittain. Kunta-alan henkilöstön kokonaismäärässä ei ennusteta vuoteen 2010 mennessä tapahtuvan suuria muutoksia. Eläkkeelle on arvioitu siirtyvän noin 130 000 henkilöä ja

eläkkeelle siirtymisen lisäksi työvoiman tarpeeseen on arvioitu vaikuttavan vähäisen määrän myös muuta poistumaa. Työvoiman tarve vaihtelee myös toimialoittain. Eläkkeelle siirtyvistä puolet koostuu sosiaali- ja terveydenhuollosta henkilöstöstä. Merkittävä osa henkilöstöstä poistuu työelämästä juuri niiltä sektoreilta, joilla on odotettavissa palvelupaineiden kasvamista. On arvioitu, että esim. juuri sosiaali- ja terveystoimessa väestön vanheneminen aiheuttaa lisähenkilöstön tarvetta vuoteen 2010 mennessä noin 11 000 henkilön verran. Tällaisessa tilanteessa erityisesti ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan saamisen turvaaminen olisi tärkeää. Toisaalta taas palvelutarpeen on arvioitu joillakin sektoreilla pienenevän, esimerkiksi opetustoimessa henkilöstön on laskettu vähenevän noin 4000 ja lasten päivähoidossa noin 2000 henkilöllä. Kuntien tavoitteena tulee olemaan sopivien henkilöiden löytäminen oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan. Ainakin paikkakunnilla, joilla työvoimaa ei ole helposti saatavilla, voidaan uudesta, osaavasta työvoimasta joutua kilpailemaan samalla kuin pitäisi olla resursseja pitää huolta olemassa olevien työntekijöiden jaksamisesta ja osaamisesta. (Rainio 2003, 8-9.)

Seuraavassa vielä kuvio (Kuvio 4) KuEL-eläkkeelle siirtyviä koskevasta ennusteesta. Ennusteen mukaan 31.12.2001 KuEL-vakuutetuista on vuonna 2012 jäänyt eläkkeelle noin 31 % .

**Kuvio 4.** Ennuste KuEL-eläkkeelle siirtyvistä v. 2004-2012 lääneittäin.



Lähde: Halmeenmäki 2003.

### **3. TYÖHYVINVOINTI - TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISTOIMINNAN TÄRKEÄ TAVOITE**

#### ***3.1. Työelämän kehittämistoiminnan ja työhyvinvointiajattelun kehityksestä Suomessa***

Erityisesti pyrkimykset varhaisen eläkkeelle siirtymisen estämiseen ja hidastamiseen ovat saaneet huomion kiinnittymään työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen tarpeellisuuteen työelämän kehittämissuuntana. Työkykyisyys-työkyvyttömyys –määrittely edustaa perinteistä lääketieteellistä näkökulmaa työhyvinvointiin ja työelämässä jaksamiseen, työkykyisyyden määritelmiä on tarvittu mm. määriteltäessä rajoja sille, milloin joku on oikeutettu erilaisiin sosiaalietuksiin, esim. eläkkeisiin. Alun perin näkökulma on ollut hyvin suppea, on keskitytty nimenomaan yksilön ja hänen työnsä väliseen suhteeseen. Työelämän muuttuessa on kuitenkin havaittu perinteisen lääketieteellisen tarkastelutavan rajallisuus, sillä nykyisessä työelämässä edellytetään mahdollisuutta laajempaan tarkastelu- ja määrittelytapaan kuin työkyvyn määrittelyyn yksilön suhteeksi omaan työhönsä tai työkyvyn tarkastelemiseen tietyn tehtävän vaatimien terveydellisten edellytysten näkökulmasta. Nykyisin puhutaan laajemmin työelämään osallistumisen mahdollistamisesta ja työelämässä menestymisestä ja niiden edellytyksinä pidetään terveydellisten edellytysten lisäksi esim. joustavuutta, sosiaalisia kykyjä ja erilaista monitaitoisuutta. Uutta sairaussidonnaisuuden ylittävää ajattelua kuvastaa jatkuvasti kasvava kiinnostus työkykyä ylläpitävää ja työhyvinvointia edistävää toimintaa kohtaan, pyrkimykset havaita työkyvyttömyyden uhkatilanteet ajoissa ja mahdollistaa työkyvyttömyyden uhan alaisille varhainen kuntoutus. (ks. esim. Gould 1985; Launiainen ja Matikka ja Talvitie ja Gould 2001, 151, 156-157.)

Työkyvyn katsotaan olevan toimintakyvyn alakäsite (Eskelinen 1987, 158). Työkykyä laajempi toimintakyvyn käsite perustuu holistiseen ihmiskäsitykseen: ihminen nähdään fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. (ks. esim. Mäkitalo 2001b, 67). Työkyvyn arviointitapaa on toimintakyky-käsitteen käyttöönoton myötä pyritty muuttamaan niin, että sairauksien aiheuttamien haittojen kuvailun sijasta kuvattaisiin enemmän jäljellä olevaa toimintakykyä ja sitä, millaiseen työhön jäljellä olevalla toimintakyvyllä vielä kykenisi (ks. esim. Hallberg 2001, 109). Työkyvyn ylläpitoon liittyvien asioiden tutkiminen ja panostaminen on ollut Suomessa hyvin aktiivista viime vuosina, toiminnan laajuudelle ei löydy vastinetta ulkomailta (Järvisalo ym. 2001, 65). Työterveyshuollolla on ollut suuri rooli tyky-toiminnan käynnistämisessä työpaikoilla ja

Työterveyslaitos on ollut mukana suuressa osassa alan tutkimusta (Matikainen 1995, 52; Julin ja Lamberg ja Vinni ja Savolainen ja Niemi ja Linkola ja Laine ja Kaukinen ja Perimäki 2001, 57). Työkyvyn ylläpitotoiminta onkin viime vuosina ollut yhä merkittävämmässä asemassa työssäkäyvien jaksamisen tukemisessa ja uupumisen ehkäisemisessä (ks. esim. Peltomäki 1999, 51).

Toisaalta työkyvyn ylläpitämistoimintaa ja sen taustalla olevia teorioita kohtaan on esitetty myös kritiikkiä, erityisesti ns. toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen asiantuntijoiden taholta (kehittävästä työntutkimuksesta lisää ks. esim. Engeström 1995). He ovat omaan asiantuntemukseensa ja erilaiseen lähestymistapaansa perustuen esittäneet näkemyksiä, joiden mukaan nykyisten työkyvyn ylläpitomallien avulla ei löydetä riittävän hyviä ratkaisuja työelämän jaksamis- ja uupumisongelmiin. Tämä johtuu siitä, että työkyky-lähestymistapaan liittyvissä teorioissa ja käytännön toimenpiteissä nojaututaan vahvasti perinteisiin ajatusmalleihin ja niiden tapaan hahmottaa työelämää, jolloin huomio ei kohdistu työelämän ongelmien todellisiin syihin. Työelämä on muuttunut ja muutokset ovat tuoneet mukanaan uudentyyppisiä jaksamisongelmia, joiden hahmottamiseen ja ratkaisuun tarvitaan uudenlaisia välineitä. Uudenlaisia välineitä ja ratkaisumalleja voidaan löytää, jos kiinnitetään enemmän huomiota siihen mitä tehdään eli varsinaiseen toimintaan ja työprosesseihin ja vielä niin, että tehtävä työ nähdään enemmän tekijänsä aktiivisena toimintana eikä vain reaktiona ympäristön vaatimukseen. Lisäksi erityistä huomiota tulisi kiinnittää toiminnan kohteeseen, koska toiminnan kohde ja muutokset toiminnan kohteessa ovat avainasemassa, kun pyritään ymmärtämään työn muutoksia ja varsinkin työn muutosten suhdetta jaksamisen ongelmiin. (ks. esim. Mäkitalo 2001a, 15-18, 26-40.)

Työelämän kehittämistoiminnassa on painotettu välillä työntekijöiden hyvinvointia ja välillä taas työn tuottavuus- ja tehokkuustavoitteita riippuen kulloisestakin yhteiskunnallisesta tilanteesta (Piirainen 2000, 58). Melko varhain (ks. esim. Karasek 1979) on jo esitetty ajatuksia siitä, että työelämän kehittämiseen voi panostaa ja työolosuhteita muuttaa työntekijän kannalta mielekkäämmiksi ilman että tuottavuus kärsii. Suomalaisessa työkyvyn ylläpitoajattelussa on onnistuneesti yhdistetty tuottavuus- ja tuloksellisuusajattelu työntekijöiden hyvinvointiin ja työelämän laatuvaatimuksiin. Sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläkkeelle siirtymiset työkyvyn huononemisen tai jopa työkyvyttömyyden seurauksena aiheuttavat inhimillisten voimavarojen menetyksiä, joiden suuruusluokka on huomattava. Näiden resurssien



menettämisen estämisen uskotaan mahdollistavan tuottavuuden lisäämisen. Henkilöstön työkyvyn nähdään olevan suoraan yhteydessä organisaation toiminnan tuloksellisuuteen: kun henkilöstön työkykyyn panostetaan ja työkyky paranee, paranee myös organisaation sisäinen palvelukyky, minkä seurauksena puolestaan organisaation ulkoinen palvelukyky paranee ja lopputuloksena koko organisaation toiminta on tuloksellisempaa. (Rantanen 1998, 12, 25.)

Tutkimustulostenkin mukaan työterveystoimenpiteillä ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on sekä positiivisia terveydellisiä että positiivisia taloudellisia vaikutuksia (Ahonen, Bjurström ja Hussi 2001, 9). Talousvaikutuksista osa on välittömiä ja osa välillisiä eli osa hyödyistä realisoituu heti, osa vasta pidemmällä aikavälillä (Ahonen 1995, 25). Noin puolet hyödyistä liittyy kustannusten vähentymiseen (esim. sairaus- ja tapaturma- ja eläkekustannukset) ja puolet tuottavuuden lisääntymiseen (Ahonen ym. 2001, 17). Paitsi kustannusten vähenemistä ja tuottavuuden lisääntymistä, työkykyä ylläpitävään toimintaan investoimisen on ajateltu aikaansaavan positiivisia laatuvaikutuksia (toiminnan korkeampi laatu, parempi asiakaspalvelu, joustavampi tuotanto ja lisääntynyt innovatiivisuus), joilla on merkitystä laajemminkin mittakaavassa organisaatioiden toimintaedellytyksien ja jopa kansallisen hyvinvoinnin kannalta. (ks. esim. Järvisalo ym. 2001, 72.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa on Suomessa tutkittu sekä mikro- (yksilöt ja pienryhmät), meso- (organisaatiot) että makrotasolla (väestö, yhteiskunta, valtio) (Julin ym. 2001, 15). Työkyvyn ylläpitämistoiminnasta on kehittynyt koko yhteiskunnan kattava ohjelma, joka niveltyy talous- ja työelämän eri prosesseihin ja erilaisiin yhteiskuntapolitiikkoihin (Järvisalo ym. 2001, 7-8). Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite on laajentunut neljän vaiheen kautta yksilölähtöisestä varhaiskuntoutustykystä kolmetasoiseen perustykyyn (tasot: työkyvyn uhkien ennaltaehkäisy, työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden estäminen, ks. esim. Matikainen 1995, 48), siitä edelleen osaamistykuvaiheeseen, jonka myötä tykytoimintaa alettiin kuvata ns. tetraedrimallin avulla (työhyvinvointi laajeni käsittämään neljä eri osa-aluetta: yksilön terveyden ja voimavarat, työn ja työympäristön, työyhteisön ja organisaation toimivuuden ja osaamisen ks. esim. Työhyvinvoinnin edistäminen 2002, 6) ja lopulta yhteiskuntatykyyn, jonka tavoitteena on hyvä työelämä ja jossa edellytetään kaikkien työelämän ja yhteiskunnan päätöksentekotasojen ottavan toiminnassaan ja

päätöksenteossaan huomioon niiden vaikutukset työ- ja toimintakykyyn. (Järvisalo ym. 2001, 18-19.)

Toimenpiteet työssä jaksamisen ja jatkamisen edistämiseksi ovat osoittautuneet tehokkaiksi ja toimiviksi ja jatkossa nähdäänkin tärkeäksi toimenpiteiden suuntaaminen niin, että ne kattavat ihmisen koko työuran ja elämänkaaren (Rantanen 2000, 18). Työkykyä ylläpitävää toimintaa tuleekin suunnata mahdollisimman varhaiseen työkyvyn edistämiseen ja myös työkykyä ylläpitävän toiminnan tutkimus- ja kehitystyön tehostamiseen. Lisäksi työterveyshuollon toivotaan kehittyvän kohti proaktiivisempaa eli ennakoivampaa ja monitieteisempää toimintaa. (Rantanen 1999, 25-27.)

### **3.2. Työhyvinvointi –käsite ja työhyvinvoinnin ongelmat**

Työhyvinvointi –käsitteen määrittely on osoittautunut melko vaikeaksi tehtäväksi, koska työhyvinvointi ei ole mikään konkreettinen asia, vaan melko moniulotteinen ilmiö. Olennaista työhyvinvoinnissa on yksilön kokemusperäinen tunne eli se, millaiseksi yksilö kokee olonsa töitä tehdessään. Yksilön kokonaisyhyvinvointiin vaikuttaa kolmen hyvinvoinnin osa-alueen (psykyllisen, fyysisen ja sosiaalisen) hyvinvointitilanne. Lisäksi yksityiselämän ja työelämän asiat vaikuttavat toisiinsa. Yksilötason lisäksi työhyvinvointia voidaan tarkastella myös laajemmalla tasolla, esim. työyhteisöä koskien. (Ojala ja Ahonen 2003, 19-20.)

Positiivista työhyvinvointia on tutkittu aikaisemmin mm. lähestymällä sitä työtyytyväisyys- ja työkyky –käsitteiden kautta. Perinteisesti työhyvinvointia on kuitenkin usein lähestytty epäsuorasti, työhyvinvoinnin puutteiden kautta. Työhyvinvointi on tällöin määritelty työhyvinvointiongelmien, esimerkiksi työuupumuksen, puuttumisen kautta. Vaikka työuupumus kuvaa itse asiassa työpahoinvointia, on sen ajateltu sopivan työhyvinvoinnin indikaattoriksi siten, että työuupumusoireiden vähäisyys ilmentää työhyvinvointia. Viime vuosina on kuitenkin alettu käydä enemmän keskusteluja siitä, mitä muuta työhyvinvointi on kuin esim. työuupumuksen puuttumista. Myönteisen työhyvinvoinnin suoraan tutkimiseen on myös kehitetty uusia lähestymistapoja, teorioita ja menetelmiä. (ks. esim. Hakanen 2002, 43; Hakanen 2004, 82.)

Aidosti positiivinen työhyvinvointia kuvaava uusi käsite on työn imu, joka koostuu kolmesta erillisestä, mutta keskenään yhteydessä olevasta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Uuden ajattelutavan mukaan työhyvinvointiin liittyy siis kaksi ydinkäsitettä, työuupumus ja työn imu, jotka yhdessä vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen. Työuupumus on työperäinen voimavarojen menettämisen prosessi, kun taas työn imuun liittyy erilaisten työn voimavaratekijöiden saavuttaminen. Työhyvinvointiin vaikuttavat kaksi rinnakkaista hyvinvointipolkua, energiapolku ja motivaatiopolku. Energiapolulla tarkoitetaan sitä, että työn erilaiset vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen, joka taas on yhteydessä heikkoon terveyteen ja työkykyyn. Motivaatiopolulla tarkoitetaan sitä, että työn voimavaratekijät ovat positiivisessa yhteydessä työn imuun, joka taas on positiivisessa yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. (Hakanen 2004, 14-15.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lähestytään kuitenkin perinteiseen tapaan työhyvinvoinnin ongelmien, erityisesti uupumusasteisen väsymyksen esiintymisen, kautta. Siksi seuraavaksi käydään läpi tutkimusasetelman kannalta tärkeät työhyvinvoinnin ongelmatilanteet.

Työ kuormittaa usein tekijäänsä henkisesti. Työn aiheuttama henkinen kuormitus voi olla lieväästeista tai vakavampaa ja henkinen kuormittuneisuus voi ilmetä eri asteisena oireiluna. Henkinen kuormitus työssä syntyy ihmisen ja työn välisestä vuorovaikutuksesta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. **Henkinen kuormittuneisuus** voi vaikuttaa toimintakykyyn tai työntekijän terveyteen. (Elo 1998, 118.) Työntekijän näkemys työnsä henkisen rasittavuuden asteesta kertoo hänen kokemastaan työhön liittyvien kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta. Eniten se kertoo määrällisen ylikuormittuneisuuden kokemisesta. Psykkisen kuormituksen säätelyssä työn hyvällä hallinnalla on keskeinen rooli. (Elo 2000, 82, 85-86.) Lieväasteinen tai tilapäinen henkinen kuormittuneisuus on ihmisen mielen ja elimistön hallittavissa ja voi jopa käynnistää voimavaroja ja johtaa suorituskyvyn ja kestävyysasteittaiseen paranemiseen (Kalimo 1987, 61). Kuitenkin eri asteinen henkinen kuormittuneisuus voi myös haitata työsuoritusta ja uhata hyvinvointia (Elo 1998, 122).

**Stressi** on ihmisen ja ympäristön välinen suhde, jonka ihminen arvioi merkitykselliseksi hyvinvoinnilleen ja joka ylittää hänen voimavaransa. Stressiä syntyy, kun ihmisen

suorituskyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa tai hänen odotuksensa ovat ristiriidassa ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Työn vaatimukset saattavat koskea työsuorituksen määrää, laatua tai tietyn työroolin mukaista käyttäytymistä. Odotukset voivat liittyä esim. työssä kehittymiseen, itsenäisyyteen tai vuorovaikutukseen. (Elo 1998, 118.) Stressin kokeminen kuvastaa työntekijän hyvinvoinnin tasoa. Stressi voidaan yleisesti hyväksytyllä tavalla määritellä tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihmisen henkisen hyvinvoinnin tilaa voidaan mitata käyttämällä näin määriteltyä stressiä koskevaa kysymystä, koska silloin tulokset vastaavat laajemmilla validoiduilla mittareilla saatuja tuloksia. (ks. esim. Elo 2000, 82-83.) Kiire, vaikutusmahdollisuudet työhön ja sosiaalinen tuki ovat tärkeitä työntekijän henkisen hyvinvoinnin kannalta. Myös työn ja perheen ristiriidaton yhteensovittaminen on osoittautunut tärkeäksi henkiseen hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Henkinen hyvinvointi voidaan määritellä myös stressioireiden puuttumiseksi ja työntekijän kokemaksi työtyytyväisyydeksi. (ks. esim. Kandolin ja Huuhtanen 2000, 109.)

Stressin on havaittu vaikuttavan ihmisen toimintakyvyn laatuun ja tehokkuuteen. Stressin seurauksena työteho usein alenee ja sitoutuminen vähenee, myös luovuus vähenee. Seuraa poissaoloja työpaikalta ja työntekijöiden lisääntyvää vaihtuvuutta. Stressin on myös todettu aiheuttavan haitallisia muutoksia psyykkisissä toiminnoissa, käyttäytymisessä ja elimistön toiminnoissa (emotionaaliset reaktiot, motivaatiovaikutukset, kognitiiviset muutokset, käyttäytymisreaktiot, sosiaalisiin suhteisiin vaikuttaminen, fysiologiset reaktiot ja somaattiset oireet, psyykkiset ja fyysiset sairaudet ja sosiaaliset häiriöt). Stressi on merkityksellinen tekijä henkisen hyvinvoinnin kannalta myös siksi, että se kuluttaa ihmisen psyykkisiä voimavaroja, havaintokykyä ja ajattelutoimintoja niin, että lisähaasteet, pienetkin uudet ongelmat voivat ylittää kestäkyvyn. (Kalimo 1987, 61-64.)

**Työuupumus** ei ole lääketieteellinen diagnoosi, vaan vakava krooninen stressioireyhtymä, joka syntyy pitkäaikaisen työstressin tuloksena. Työuupumus on kolmitahoinen häiriö, joka ilmenee *uupumusasteisena väsymyksenä, kyynisyytenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä*. (Hakasen mukaan on olemassa myös tutkimustuloksia, joissa ammatillinen itsetunto yhdistyy enemmän työn imuun kuin työuupumukseen, joka ilmenisikin tällöin vain kaksitahoisesti uupumusasteisena

väsymyksenä ja kyynistyneisyytenä. On siis mahdollista, että ammatillisella itsetunnolla ei ole niin keskeistä roolia työuupumuksessa kuin pitkään on oletettu. ks. Hakanen 2004, 241-245.) Työuupumus kehittyy asteittain, sen ensimmäinen vaihe on tyypillisesti väsymys, jota kasautuu vähitellen. Voimakas pitkäaikainen väsymys onkin työuupumuksessa keskeistä, vaikka voimakaskaan väsymys ei yksin merkitse työuupumuksen tunnusmerkistön täyttymistä. Työuupumukseen liittyvä väsymys on yleistynyttä eli esiintyy muulloinkin kuin yksittäisten kuormitushuippujen yhteydessä. Koska työuupumus on stressiperäinen ongelma, sen voidaan ajatella vähenevän stressiä vähentämällä. (Maslach ja Jackson 1981; Kalimo ja Toppinen 1997; Elo 1998; Kalimo ja Hakanen 2000.) Työuupumuksen kolmesta osatekijästä erityisesti uupumusasteinen väsymys ja jaksaminen liittyvät läheisesti toisiinsa. Uupumusasteisesti väsynyt tuntee usein, että hän toimii voimiensa äärirajoilla tai että häneltä vaaditaan enemmän kuin hän jaksaa. (Maslach ym. 2001.)

Työuupumus on kontekstisidonnainen käsite, se kertoo nimenomaan työhön liittyvistä hyvinvoinnin ongelmista. Työolojen laatu on siis ensisijainen työuupumusoireiluun vaikuttava tekijä verrattuna esim. kotiin ja yksityiselämään liittyviin kuormittumistekijöihin. (Hakanen 2004, 14, 82, 130.) Työuupumusta on perinteisesti ajateltu esiintyvän eniten erilaisissa ihmissuhdetöissä ja asiakaspalveluammateissa (ks. esim. Maslach ja Jackson 1981). Nykyisin uskotaan, että työuupumusta voi tietyissä olosuhteissa esiintyä millaisissa töissä tahansa (ks. esim. Kalimo ja Toppinen 1997; Maslach ym. 2001). Työuupumuksen esiintyminen on liitetty haluun jättää työ, jossa uupumusta esiintyy. Työuupumuksessa on havaittu myös ikään liittyviä eroja. Työuupumusta esiintyy usein työuran alussa, minkä on ajateltu liittyvän kokemattomuuteen. Jos työuran alussa on vaikeuksia selviytyä uupumuksesta, saatetaan hylätä koko ammatti. Nuorilla uupumusasteinen väsymys on myös usein voimakkaampaa kuin vanhemmilla työntekijöillä. (Maslach ja Jackson 1981.)

Suomessa työuupumus on yleistynyt 1990-luvun loppupuolella ja sen on katsottu liittyvän työelämän muutoksiin, joista aiheutuu työn ylikuormittavuutta ja epävarmuutta. Useiden tutkimusten mukaan työn suuret vaatimukset ja toisaalta työn resurssien puutteet ovat tärkeimpiä työuupumuksen aiheuttajia. (ks. esim. Hakanen 2004, 48.) Työuupumusta voivat aiheuttaa työn sisällöllinen ja määrällinen ylikuormittavuus, puutteet johtamisessa, sosiaalisen tuen puute ja työyhteisöön liittyvät ongelmat. Työuupumukseen liittyviä oireita on tutkimusten mukaan ollut suomalaisilla

työntekijöillä runsaasti iästä riippumatta. Suomessakin työuupumuksen on havaittu lisäävän pyrkimyksiä hakeutua erilaisin keinoin pois kuormittavasta työtilanteesta tai hankalaksi koetusta työyhteisöstä, keinoja ovat olleet mm. sairauslomat, työyhteisön vaihtaminen, uuteen ammattiin kouluttautuminen ja eläkkeelle siirtyminen. (Kalimo ja Hakanen 2000, 122, 124-125.) Työuupumuksen tärkeimmät seuraukset voidaankin jakaa kahteen luokkaan, terveysongelmiin (kuten psykosomaattinen oireilu ja masennus) ja erilaisiin työstä vetäytymisen muotoihin (kuten heikentynyt sitoutuminen organisaatioon tai työhön, työpaikan vaihtohalukkuuden lisääntyminen, sairauspoissaolojen lisääntyminen) (Hakanen 2004, 48).

Esim. Karisalmen ja Tuulen tutkimuksessa työelämän laatu oli vahvasti yhteydessä työuupumukseen ja työuupuneet olivat halukkaampia työn jättämiseen kuin hyvinvoivat. Hyvän työelämän laadun olosuhteissa ei-uupuneista neljä viidesosaa oli valmis jatkamaan työpaikassaan, kun uupuneista jatkaa halusi vain kolmasosa. Huonon työelämän laadun olosuhteissa ei-uupuneista olisi jatkanut jopa kolme viidesosaa, mutta uupuneista vain yksi viidesosa olisi ollut halukas jatkamaan. (Karisalmi ja Tuuli 1998, 100-102.) Kiirettä ja työpaineita koskevassa haastattelututkimuksessa erilaiset uupumisprosessit ja uupumisen seuraukset tulivat hyvin esiin. Sairauslomat ja työpaikan vaihdot olivat ratkaisuja pahimpiin jaksamisongelmiin tässäkin tutkimuksessa. (Lehto 2002, 13.)

Ajatus pakotiestä antaa lohtua tilanteissa, joissa työtä ei pysty tekemään haluamallaan tavalla. Monesti työntekijät antavat kuitenkin itselleen luvan suurempaan muutokseen tai varsinaisen lähtöluvan vasta sairastuttuaan. Erityisesti naiset ovat monesti viimeiseen saakka tunnollisia ja siksikin uupumus lienee naisilla niin yleistä. (ks. esim. Siltala 2004, 275, 284.) Tämä oletamus saa tukea Hakasen tutkimuksesta, jossa velvollisuudentunto oli yksi väsymysasteista uupumusta selittävä tekijä. Velvollisuudentunto lisäsi väsymysoireita, naisilla hieman enemmän kuin miehillä. Molemmilla sukupuolilla velvollisuudentunto myös muunsi työn vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välistä suhdetta niin, että työn ollessa hyvin vaativaa korostuneen velvollisuudentuntoiset työntekijät olivat vielä väsyneempiä kuin vähemmän velvollisuudentuntoiset. (Hakanen 2004, 148.) Myös nuoret työntekijät kokevat väsymystä työssä ja haaveilevat erilaisista irtiotosta ja keinoista jättää työ ainakin vähäksi aikaa, jotta erilaisten haaveiden toteuttaminen olisi mahdollista (ks. esim. Julkunen 2003, 55).

Työuupumuskierte alkaa usein tunteesta, että ei hallitse enää työtään. Jos uusia asioita tai muutoksia tulee jatkuvasti, alkaa se rasittaa ja vaikuttaa työtehoon. Jos osaaminen on riittämätöntä, alkaa henkinen ja fyysinen oireilu. Stressaantuneena ihmisen oppimiskyky heikkenee entisestään eikä luovuudelle jää tilaa. Väsynyt ihminen on onnettomuusalttiimpi ja työkyvyttömyysjaksotkin ovat todennäköisempiä. Työkyvyttömyys ja poissaolot lisäävät työpaineita koko työyhteisössä ja vaikuttavat myös ilmapiiriin. Ammattitaidon heikkeneminen voi olla sekä työuupumuksen syy että seuraus. Puutteet ammattitaidossa johtavat helposti työuupumuskierteeseen. (Ojala ja Ahonen 2003, 66-67.)

Jos työuupumusta ei yritetä poistaa, voi se johtaa tilanteen kehittymiseen astetta vakavammaksi. Lopputuloksena voi tällöin olla varsinainen **mielenterveyden häiriö tai psykiatrinen sairaus**, esimerkiksi masennus. Uupumuksen ja depression käsitteellinen ja kliininenkin erottaminen voi joskus olla vaikeaa. Olennainen ero niissä on se, että uupumuksesta kärsivä yleensä tiedostaa tilanteensa ja ymmärtää kokemansa, kun taas esim. masennuksesta kärsivä useimmiten ei. Masennus on myös nimitys normaalille mielialan vaihtelulle, mutta diagnosoitu masennustila on vakava sairaus, johon sairastuneilla on suuri todennäköisyys sairastua samaan sairauteen uudelleen. Lisäksi lievä depressio kehittyy usein vaikeaksi depressioksi. (ks. esim. Achté ja Tamminen 1993, 10-11, 17; Hyypä 1993, 141; Työelämän kehittämistyöryhmän muistio 2000, 24-27.)

### **3.3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

Työ asettaa tekijälleen erilaisia vaatimuksia, joihin työntekijä pyrkii vastaamaan kykyjensä ja edellytystensä mukaisesti, mutta sen lisäksi työntekijällä on myös työhönsä kohdistuvia odotuksia, joiden toteutumisen työ voi mahdollistaa. Vaatimusten ja edellytysten ja toisaalta odotusten ja mahdollisuuksien välinen tasapaino tai ristiriita voi johtaa positiiviseen tai negatiiviseen tilanteeseen. Työ ja ihminen ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja ristiriita- ja tasapainotilanteet vaihtelevat ajan ja erilaisten muutosten myötä. Tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta on se, miten hän kokee erilaiset tilanteet ja miten hän uskoo selviytyvänsä niistä. (Kalimo 1987, 51-53.) Kokemukset stressistä ja rasittumisesta ilmentävät työntekijän sopeutumisastetta työstä aiheutuvaan kuormitukseen ja työn tarjoamiin haasteisiin. Psykkisen kuormittuneisuusasteen määrittelyssä työntekijän oman subjektiivisen kokemisen

merkitys siis korostuu. Työssä kuormittumista onkin vaikea määritellä käsitteellisesti, koska työntekijät kokevat objektiivisiakin asioita subjektiivisesti ja voivat asennoitua tunnepohjaisesti työntekoon yleensä. Työntekoon suhtautuminen tunnepitoisesti voi sekä aiheuttaa henkistä rasittuneisuutta. Lisäksi henkinen kuormittuneisuus voi olla työelämään liittyvää, mutta myös työn ulkopuolisessa elämässä voi olla tekijöitä, jotka aiheuttavat henkistä kuormitusta. (Elo 2000, 78, 82; Niemelä ja Talvitie-Ryhänen ja Väisänen ja Kainulainen 1996, 13.) Myös henkisen kuormittuneisuuden hallinnassa korostuu subjektiivinen kokemus. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä voivat nimittäin olla joko todellisia tai kuvitteellisia. On havaittu, että jopa pelkkä kuvitteellinen vaikutusmahdollisuus päätöksiin voi vähentää henkistä kuormittuneisuutta. (Elo 1998, 119.)

Vaatimusten ja edellytysten tai odotusten ja mahdollisuuksien väliset ristiriitatilanteet aiheuttavat stressiä vain silloin, kun työntekijä kokee ristiriitatilanteen vakavaksi tai hän ei ole varma onnistumisestaan. Tilapäinen ja kohtuullinen stressi on ihmisen hallittavissa ja voi jopa johtaa uusien asioiden oppimiseen ja suorituskäyvyn paranemiseen. (Kalimo 1987, 53, 61.) Työn hallinnan uskotaan siis Karasekin mallin mukaisesti mahdollistavan kykyjen ja taitojen ylläpitämisen ja jopa lisäämisen (Niemelä ym. 1996, 4). Henkisesti vaativa työ, johon kuitenkin on mahdollisuuksia vaikuttaa, voi tarjota työntekijälle ns. kehittymisen myönteisen kehän. Kun taidot lisääntyvät ja usko omaan suorituskäyvyn kasvaa, kehittyy kompetenssin ja hallinnan tunne ja kuormittuneisuuden tunne vähenee. Toisaalta myös negatiivisen kehittymisen kehä on mahdollinen, jos henkisesti kuormittavaan työhön ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ja uudet tehtävät muodostuvat vain stressinlähteiksi. (ks. esim. Rissa 1996, 29.)

Henkiseen kuormittuneisuuteen liittyen on korostettu sitä, että se voi aiheutua paitsi työn liiallisista vaatimuksista, niin myös liian vähäisistä vaatimuksista. Työn yksitoikkoisuus voi vaikuttaa passivoivasti jopa työelämän ulkopuoliseen elämään. Vaihtelevaan työhön liittyy myös sellainen näkökulma, että vaihtelevan työn ajatellaan tarjoavan kehitysmahdollisuuksia, mutta jos muutoksia tulee jatkuvasti, voi siitä aiheutua liian suuria osaamisvaatimuksia ja sitä kautta henkistä kuormittuneisuutta. (Elo 2000, 78-80.) Työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten ja toisaalta odotusten ja mahdollisuuksien välisissä ristiriitatilanteissakin työntekijää voidaan pyrkiä tukemaan vahvistamalla hänen hallinnan tunnettaan ja antamalla välineitä ongelmatilanteiden käsittelyyn. Vaatimusten ja edellytysten ja odotusten ja mahdollisuuksien väliseen



tasapainotilanteeseen pyrkiminen ja tähän tähtäävä työolojen suunnittelu ja seuranta on tärkeää. (Kalimo 1987, 52.)

Henkistä kuormittumista aiheuttavia tekijöitä voi liittyä työsisältöihin ja työjärjestelyihin, organisaation ominaisuuksiin, yhteistoimintaan ja vuorovaikutukseen, työaikoihin ja työsuhteeseen ja työelämän ja muun elämän välisiin yhteyksiin. Henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavina työn vaatimuksina nähdään yleisesti mm. vastuu, kiire ja aikapaine, ihmissuhdekuormitus erityisesti palveluammateissa, epäselvyydet ja ristiriidat rooli-odotuksissa, johtamistavat, työpaikan ihmissuhteet ja työn ja vapaa-ajan kytkennät. (ks. esim. Kalimo 1987, 53-61.) Kiire ja kireät aikataulut ovat nykyisinkin tärkeitä työssä kuormittumista aiheuttavia tekijöitä. Lisäksi ylityöt kasvattavat usein kiireen aiheuttamaa stressiä. Kiirettä voi pystyä säätämään, mikäli työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työmäärään. Kuitenkin määrällinen ylikuormitus on nykyisinkin yksi suurimpia kuormittumista aiheuttavia tekijöitä. Näiden lisäksi muita merkitykseltään suuria kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ovat epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta, työn pakkotahtisuus ja huonot työjärjestelyt. (Lehto 1999, 59-60; Elo 2000, 78-82; Kandolin ja Huuhtanen 2000, 109.) Tyypillistä työelämän nykyiselle kehitystoiminnalle on se, että samaan aikaan kun työtehtäviä kehitetään ja työmenetelmiä parannetaan, töitä myös tehostetaan, jolloin työhön liittyvät paineet yleensä kasvavat (Lehto 1999, 65).

Mm. palvelualojen kasvu ja tietotyön lisääntyminen ovat lisänneet työn henkisiä vaatimuksia ja kuormittavuutta. Työssä tarvittavat tieto- ja taitovaatimukset ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti. Sosiaalisten vuorovaikutustaitojen ja kognitiivisten toimintojen (kuten informaationkäsittelykyky) merkitys kasvaa edelleen. Samalla työ muuttuu usein abstraktimmaksi ja työntekijän voi olla vaikeampi nähdä työnsä tulosta. Myös työntekijän mahdollisuudet hallita työtään heikkenevät usein muutosten myötä. (Lindström 1987, 14-15.) Ihmisen toimintakyvyn psyykkiseen osa-alueeseen liittyy kuitenkin se positiivinen näkemys, että vaikka vanhetessaan ihminen rapistuu fyysisesti, niin monet psyykkisen toimintakyvyn ominaisuudet voivat jopa vahvistua, kun ihminen ikääntyy. Tällaisia mahdollisuuksia sisältyy mm. joidenkin kognitiivisten ominaisuuksien kehittymiseen, oppimismotivaation lisääntymiseen ja elämänhallinnan vahvistumiseen. Henkistä kuormittuneisuutta aiheuttavien töiden pääongelmina voidaankin nähdä työn henkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen eikä niinkään iän mukana tapahtuva psyykkisten edellytysten

ennenaikainen väheneminen. Henkisestä kuormittavuudesta aiheutuviin ongelmiin voidaan pyrkiä vastaamaan kahden keinon avulla: säätelällä työkuormaa ja vahvistamalla työntekijöiden voimavaroja. (Ilmarinen 1999, 218, 233-234.)

Suomalaisissa tutkimuksissa on korostettu myös sitä, että erityisesti muutosten yhteydessä työn hallinnan merkitys on suuri (ks. esim. Piirainen 2000, 15). Nopeat työelämän muutokset lisäävät työssä kuormittumisen vaaraa (Elo 2000, 80). Työelämän rakennemuutoksiin liittyviä hyötyjä ja haittoja voidaan kuitenkin pyrkiä ennakoimaan ja arvioimaan. Lisäksi tieteellisen tutkimuksen avulla on mahdollista oppia tunnistamaan erityisen riskialttiita työntekijäryhmiä ja pyrkiä löytämään keinoja työntekijöiden hyvinvointiin kohdistuvien haittatekijöiden ehkäisemiseksi tai ainakin lieventämiseksi. (Kivimäki ja Vahtera ja Elovainio ja Virtanen 2002, 42.) Tutkimustoiminnan tulosten mukaan työntekijöiden työkykyä ja terveyttä voidaan edistää tehokkailla yksilöön ja organisaatioon suunnatuilla kehittämistoimenpiteillä ja varsinkin juuri monen menetelmän yhdistelmä on osoittautunut tehokkaaksi (Elo ym. 2001, 96).

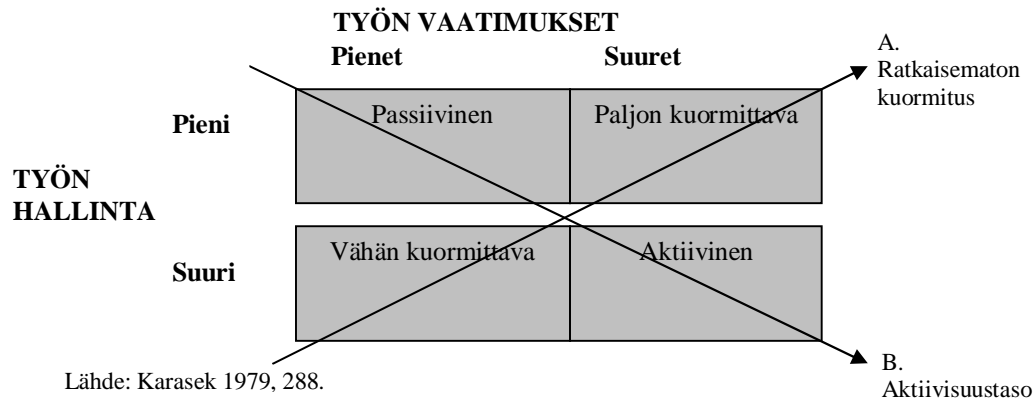
### **3.3.1 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin malli**

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kannalta tärkeä on Karasekin (1979) kehittämä työn aiheuttaman kuormituksen hallintamalli. Mallin mukaan henkinen kuormitus työssä on seurausta työn vaatimusten ja työntekoon liittyvien päätöksenteon vapausasteiden (harkinnan käyttömahdollisuuksien) yhteisvaikutuksesta. Mallin mukaan yhdistelmä, jossa työhön liittyy suuria vaatimuksia, mutta jossa työhön liittyvän päätöksenteon vapausasteiden määrä on alhainen, on erityisen kuormittava henkisesti. Sama yhdistelmä on yhteydessä myös työtyytymättömyyden esiintymiseen. Henkinen kuormittuneisuus voi ilmetä eri asteisena psyykkisenä oireiluna. Karasekin mallin toimintaa kuvataan Kuviossa 5.

Karasekin malli perustuu siihen olettamukseen, että henkinen kuormittuminen työssä aiheutuu työhön liittyvien vaatimusten ja työntekijän päätöksentekomahdollisuuksien välisestä vuorovaikutuksesta. Karasekin mallia kuvaava kuvio on yhteenvedo niistä erilaisista töistä, jotka voivat olla tuloksena työn vaatimusten ja työhön liittyvien päätöksenteon vapausasteiden eri yhdistelmistä. Nuolet A ja B kuvaavat vuorovaikutuksen yhdistelmiä; nuoli A tilanteita, joissa työn vaatimukset ja päätöksentekomahdollisuudet eroavat toisistaan ja nuoli B tilanteita, joissa ne ovat

yhtenevät. Karasekin mukaan malliin sisältyy kaksi oletusta: 1. henkinen kuormitus lisääntyy, kun työn vaatimukset lisääntyvät ja 2. työntekijän kompetenssi lisääntyy vähitellen, kun hän pystyy hallitsemaan tilanteita ja vastaamaan osaamisellaan ja taidoillaan työtilanteiden tuomiin haasteisiin.

**Kuvio 5.** Karasekin malli



Suunnittelemalla työprosessit niin, että mahdollisimman monen työntekijän työtään koskevat päätöksentekomahdollisuudet lisääntyvät, saadaan aikaan henkisen kuormittumisen vähenemistä vähentämättä samalla organisaation tuottavuutta. Karasekin mukaan ns. aktiivisiin töihin (joissa yhdistyvät suuret työn vaatimukset ja suuri työn hallinta) liittyy suurempi työtyytyväisyyden aste ja pienempi masentuneisuuden vaara, kun taas passiiviset työt aiheuttavat tyytymättömyyttä. Työntekijöille asetetut vaatimukset käyttää enemmän älyllistä kapasiteettiaan ja tehdä päätöksiä edustavat mahdollisuutta käyttää harkintaa ja tämä lisää yksilön tunnetta tehokkuudesta ja kyvykkyydestä hallita ympäristöään. Tämä taas luo osaltaan työtyytyväisyyttä. Työhön liittyvää henkistä terveyttä pystytään näin lisäämään ilman, että tuottavuus kärsii. Karasekin tutkimuksessa **päätöksenteon vapausasteita (eli työn hallintaa)** (engl. job decision latitude, job control) kuvattiin kahden alamuuttujan eli *kykyjen ja taitojen käyttöön liittyvän harkintavapauden* (engl. intellectual/skill discretion; työn edellyttämä taitotaso, vaatimukset oppia uutta, toistotyön määrä, työssä vaadittava luovuus) ja *päätöksentekoauktoriteetin* avulla (engl. decision authority; vapaus päättää työtavasta, vapaus tehdä paljon päätöksiä, itseä koskeviin päätöksiin osallistuminen ja itsenäinen sananvalta). **Työn vaatimuksia** (engl. job demands) kuvattiin mm. vaatimuksella työskennellä nopeasti, vaatimuksella työskennellä lujasti, työn suurella määrällä, ajanpuutteella, liiallisella työmäärällä ja työn asettamilla

ristiriitaisilla vaatimuksilla. Riippuvia muuttujia olivat uupumus, masennus, työtyytyväisyys ja tyytyväisyys elämään yleensä. (Karasek 1979, 285-288, 303, 307.)

### **Alkuperäisen mallin edelleenkehittelyä**

Alkuperäisen mallinsa esittämisen yhteydessä Karasek pohdiskeli jo malliin liittyviä mahdollisia rajoituksia. Mallissa ei huomioitu sosiaalisten suhteiden vaikutusta ryhmä- tai organisaatiotasolla eikä yksilöllisiä eroja vaatimusten tulkitsemisessa eikä eritelty päätöksentekovapauden eri alalajien ja työn vaatimusten välisiä täsmällisiä vaikutuksia. Alkuperäisessä mallissa ei myöskään yritetty mitata fyysisten työn vaatimusten vaikutuksia. Lisäksi mallin kannalta mahdollisesti merkityksellisiä työttömyyteen/ammattilliseen uraan liittyviä tekijöitä ei alkuperäisessä mallissa ollut mukana. Karasek esitti malliin liittyvänä ongelmana myös, että vaatimusten ja päätöksentekovapauden välistä vuorovaikutusta voi olla monesti vaikea erottaa kummankin muuttujan suorista vaikutuksista. Lisäksi Karasek korosti, että yksilöiden väliset erot ovat tärkeitä, mutta että yksilöllisten tekijöiden vaihtelut ovat usein melko pieniä. (Karasek 1979, 291, 293, 303.)

Karasek jatkoi myöhemmin mallinsa kehittelyä mm. ruotsalaisen Theorellin kanssa. Karasek ja Theorell korostivat sitä, että heidän lähestymistapansa tarkoituksena on yhdistää yksilöön ja ympäristöön liittyviä tekijöitä ympäristötekijöitä painottaen. Heidän näkemyksensä mukaan työhön liittyvä henkinen kuormittuminen ei ole väistämätöntä ja työpaikkoja muuttamalla stressiä voidaan vähentää. Työn psykososiaaliset tekijät huomioimalla voidaan löytää ratkaisuja mm. tuottavuusongelmiin, laadun parantamiseen ja palveluammattien ongelmiin. Karasek ja Theorell pyrkivät tuottamaan tietoa myös siitä, miten työolosuhteita pitäisi muuttaa. Karasekin alkuperäinen malli herätti paljon kysymyksiä ja kritiikkiäkin. Karasek ja Theorell korostivat, että heidän mallinsa on tarkoituksellisen yksinkertainen ja laaja ja joustava, jotta se olisi kaikille ymmärrettävä ja sopisi mahdollisimman monien eri ryhmien tarpeisiin, myös poikkitieteellisesti. Lisäksi malli voi kehittyä ajan myötä ja olemassaolevia osia voidaan tarkentaa ja uusia muuttujia lisätä. Karasek ja Theorell yhdistivät vaatimusten ja päätöksenteon vapausasteet eri ammattinimikkeisiin ja saivat siten malliinsa lisää konkreettisuutta. Lisäksi he uudistivat mallia lisäämällä siihen kaksi ulottuvuutta: sosiaalisen tuen ja työn fyysiset vaatimukset. He kiinnittivät huomiota myös kolmanteen tärkeään ulottuvuuteen eli työn epävarmuustekijöihin. Sosiaalinen tuki (emotionaalinen tai instrumentaalinen) viittaa työtovereiden tai esimiesten tukeen,

työelämän ulkopuolinen sosiaalinen tuki jäi kokonaan mallin ulkopuolelle. Sosiaalisen tuen mukaanotto malliin nähtiin tärkeäksi, koska oli havaittu, että työn vaatimukset, työn hallinta ja sosiaalinen tuki yhdessä pystyvät ennustamaan suuren osan esim. depressio-oireiden vaihtelusta. Työn fyysiset vaatimukset otettiin mukaan, koska fyysiset olosuhteet ovat usein työperäisten sairauksien ensisijaisia aiheuttajia. Työn epävarmuustekijät taas ovat usein makrotason tekijöitä, jotka ovat suureksi osaksi työntekijöiden kontrollimahdollisuuksien ulkopuolella. (Karasek ja Theorell 1990, 2-6, 14, 40, 54-60, 68, 71-76.)

Karasek ja Theorell korostivat myös, että heidän mallinsa on tarkoitettu sellaisiin tilanteisiin, joissa on kyse pitkän aikavälin psyykkisestä kuormittumisesta ja jossa ympäristöön liittyvät rajoitteet vastata psyykkisiin vaatimuksiin ovat merkittäviä. Usein näissä tilanteissa kausaaliset yhteydet ovat vaikeasti määriteltävissä, koska monta syytä yhdessä saattaa aiheuttaa yhden vaikutuksen ja toisaalta jokainen syy voi ilmetä monenlaisina vaikutuksina. Usein asioita monimutkaistaa vielä merkittävä aikaviive syyn ja seurauksen välillä. Karasekin ja Theorellin malliin sisältyy kaksi erillistä mekanismia, kuormittuminen ja oppiminen. Malin mukaan lisääntyneet kyvyt mahdollistavat vaatimuksiin vastaamisen pienemmin ponnistuksin, joten oppiminen estää kuormittumista. Sen sijaan kuormittuneilla systeemeillä on vain vähän kapasiteettia käyttää oppimiseen, joten kuormittuminen ehkäisee oppimista. Tietty määrä vaatimuksia on tarpeen, jotta tuloksena on tehokas suoritus ja työtyytyväisyys. Liian korkea vaatimustaso voi kuitenkin olla tuhoisaa. Yksilöiden välillä on eroja esim. tilanteiden uhkaaviksi kokemisessa ja persoonallisuuden vaikutus kuormittumiseen on kiistämätöntä. Ongelmallista on määritellä sitä, mitkä persoonallisuuspiirteet ovat kaikkien tärkeimpiä. (Karasek ja Theorell 1990, 86-88, 95-103.)

Karasekin mallin ensimmäinen hypoteesi koskien työssä kuormittumista on ollut paljon käytetty, mutta uusia käyttäytymismalleja ja taitojen oppimista koskeva toinen hypoteesi on ollut alihyödynnetty (Theorell ja Karasek 1996, 10, 13). Malliin liittyy myös oma kysymyslomakkeensa, joka on kehittynyt useamman eri vaiheen kautta. Alkuun lomakkeen ytimen muodostivat pieni joukko peruskysymyksiä, mutta esim. vuonna 1998 suosittelun lomakkeen on muodostanut jo 49 kysymystä. Kysymyksiä on käytetty usein liittämällä ne osaksi muita kysymyslomakkeita ja malliin mukaisten kysymysten lisäksi on usein laadittu omia kysymyksiä. Eniten kyselyihin on otettu mukaan päätöksentekoaistetta, vaatimuksia ja sosiaalista tukea mittaavia kysymyksiä.

Vanhojakin kysymyksiä käytetään edelleen. Karasekin mallin ja kysymyslomakkeen käyttöasteen ainutlaatuisen suuri laajuus selittynee sillä, että lomake tavoittaa niin paljon tärkeitä työelämän psykososiaalisia ulottuvuuksia eri maissa ja on siten käytettävissä myös kansainväliseen vertailuun. Tarve laajentaa kysymyslomaketta aika ajoin on ollut ilmeinen, esimerkiksi työn epävarmuustekijöiden merkitys on kasvanut jatkuvasti. Tulevaisuuden haasteina myös lomakkeen kehittämisen kannalta nähdään mm. työelämän laatukysymysten mukaan ottaminen, organisaatiotason muuttujien vaikutusten huomioiminen, työelämän uudet mallit, työelämän ulkopuolisten tekijöiden huomioiminen jne. (Karasek et. al. 1998, 323, 327-333.)

### **Muiden tutkijoiden kontribuutioita mallin testaamiseen ja kehittämiseen**

Karasekin malli on innoittanut hyvin monia tutkijoita käyttämään mallia tutkimuksissaan. Laajimman empiirisen tuen malli on saanut henkisen kuormittumisen ja sydänsairauksien ennustamisessa. Tutkimustulokset ovat yleisellä tasolla tukeneet hyvin väitettä, jonka mukaan työ, jolle on ominaista korkeat vaatimukset ja matala päätöksentekoaste, on vahingollista työntekijän hyvinvoinnille. Myös sosiaalisen tuen liittäminen mallin kolmanneksi ulottuvuudeksi on saanut empiiristä tukea. Suurempi henkinen kuormitus yhdistyy siis tilanteisiin, jossa vallitsevat korkeat vaatimukset, vähäinen hallinta ja vähäinen sosiaalinen tuki. (ks. esim. Sargent & Terry 2000; Pelfrene, Vlerick, Mak, de Smets, Kornitzers & de Backer 2001.) Sosiaalisen tuen on myös havaittu vähentävän työtyytymättömyyttä kaikissa olosuhteissa (ks. esim. Rodriguez & Bravo & Peiro & Schaufeli 2001).

Sen sijaan Karasekin mallin ennustamalle vuorovaikutukselle työn vaatimusten ja päätöksenteon vapausasteiden välillä ei kuitenkaan ole saatu tukea kovin usein. Jotkut tutkijat ovat olleet sitä mieltä, että jos vuorovaikutussuhde puuttuu, niin Karasekin malli ei ole niin merkittävä (ks. esim. Beehr & Glaser & Kanali & Wallwey 2001). Toiset tutkijat (ks. esim. Dollard & Winefield & Winefield & De Jonge 2000) taas ovat painottaneet sitä, että vaikka mallilta puuttuisi vuorovaikutusten osalta tilastollinen tuki, ovat käytännössä mallista vedettävät johtopäätökset ja perustelut toimenpiteille melkein samat. Vuorovaikutuksen puutteelle on kuitenkin yritetty etsiä selitystä eri tavoin. Esim. Wall, Jackson, Mullarkey & Parker (1996) osoittivat, että mallin kanssa yhtenevämpiä tuloksia voitaisiin saada aikaan, jos työn vaatimuksia mitattaessa yritettäisiin poistaa mahdollisimman hyvin tunneperäisten tekijöiden vaikutus vastauksiin ja jos myös päätöksenteon vapausaste-käsitteen määrittelyyn ja

mittaamiseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota niin, että teoria ja mittaus vastaisivat toisiaan. Päätöksenteon vapausaste (decision latitude) on laaja käsite, joka työn hallintaan liittyvien tekijöiden lisäksi pitää sisällään myös oppimiseen, kykyjen kehittämiseen ja luovuuteen liittyviä tekijöitä. Vaikka päätöksenteon vapausasteesta käytetään myös nimitystä job control, voi työn hallinta yksittäisessä tutkimuksessa käytettynä olla käytännössä käsitteenä sisällöltään suppeampi. Mittausvaiheessa täytyy siis olla selvillä mitä on tarkoitus mitata. Eräänä tärkeänä tutkimukseen liittyvänä ongelmana on nähty myös se, että korkean kuormituksen olosuhteita aliraportoidaan. Esim. useaa työtä tekevillä, epävarmoissa työsuhteissa olevilla ja väliaikaisissa työpaikoissa työskentelevillä on taipumusta jättää vastaamatta kysymyksiin. (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers ja Amick 1998, 348.)

Paitsi, että Karasekin mallia ja sen eri ulottuvuuksia on pyritty testaamaan hyvin monessa tutkimuksessa, ovat jotkut tutkijat myös kehittäneet aihepiiriin liittyviä omia mallejaan. Yksi tunnetuimmista malleista on ns. Siegristin ERI –malli. Siegristin kehittelemän ERI-mallin (Effort-Reward-Imbalance –model) ytimenä on vaihtosuhteiden eli ponnistusten ja palkitsemisen vastavuoroisuus työelämässä. Jos ponnistelut ovat liian suuria niistä vastineeksi saataviin palkintoihin nähden, muodostuvat olosuhteet erityisen kuormittaviksi. Siegrist esitti, että Karasekin mallissa hallinnan käsite ei ole riittävän täsmällinen ja että tarkastelun painopiste pitäisi siirtää hallinnasta palkitsemiseen. Lisäksi tutkimuksissa pitäisi ottaa huomioon yksilöiden eri asteinen hallinnan tarve. Palkitsemisen myötä ERI-malliin tulevat mukaan työmarkkinoihin liittyvät olosuhteet ja hallinnan tarve –käsitteen myötä henkilöön liittyvät tekijät. Työtehtävien hallinnan lisäksi Siegrist korosti statuksen hallinnan merkitystä erityisesti ammattiin liittyvissä asioissa. Ammatillinen asema tarjoaa monelle aikuiselle hyvin tärkeän sosiaalisen roolin, joka voi olla uhattuna työn päättymisen tai työn epävarmuustekijöiden vuoksi. Työelämään liittyy myös erilaisia alhaisen palkitsemisen ja alhaisen turvallisuuden olosuhteita kuten vastentahtoiset ammatinvaihdokset, aleneminen, urallaetenemisen mahdollisuuksien puute ja työn ja koulutuksen toisiaan vastaamattomuus. Työtehtävien hallinnan ja statuksen hallinnan matalaan tasoon voidaan sopeutua, mutta sillä on hintansa. Kognitiivinen sopeutuminen matalaan tehtävien hallintaan on helpompaa kuin matalaan statuksen hallintaan, koska jälkimmäiseen liittyy suurempia uhkia. (Siegrist 1996, 27-31.)

Siegristin malliin Theorell ja Karasek suhtautuivat niin, että sitä voitaisiin käyttää Karasekin vaatimus-hallintamallin lisäksi ja malleja voitaisiin myös vertailla keskenään. Vaatimus-hallintamalli nähtiin kuitenkin Siegristin mallia laajemmaksi, koska Karasekin malliin sisältyy kuormittumisen lisäksi toinenkin ulottuvuus, oppiminen. (Theorell ja Karasek 1996, 14.) Näitä kahta mallia on yritetty tutkimuksissa vertailla toisiinsa ja yhdistääkin. Yhdessä vertailututkimuksessa, jossa sekä Theorell että Siegrist olivat mukana, havaittiin, että molempien mallien muuttujat olivat itsenäisesti yhteydessä masennukseen ja selittivät masennuksen oireita. (Tsutsumi & Kabaya & Theorell & Siegrist 2001.) Eräässä toisessa tutkimuksessa, jossa mallien selitysvoimaa tutkittiin sekä yhdessä että erikseen havaittiin, että molemmat mallit selittivät henkistä kuormittumista ja työtyytyväisyyttä, mutta että yhdistettyinä niiden selitysvoima oli vahvimmillaan. Tosin malleja oli vaikea vertailla suoraan, koska niissä käytetään erilaisia aihepiirejä ja kysymyksiä. Malleja ei voinut myöskään asettaa paremmuusjärjestykseen. Lisäksi tutkijat korostivat, että mallien yhdistämiselle ei ole olemassa teoreettista perustaa. (Calnan & Wainwright & Almond 2000.)

### **Mallin hyödyntämisestä Suomessa**

Vaikka Karasekin malli on kehitetty jo 1970-luvun lopulla, käytetään sitä edelleen hyvin usein työelämän kehitystä ja sen kehittymisen ongelmia jäsentävänä tarkastelutapana. Karasekin mallia on käytetty ja kehitelty eteenpäin useissa työn kuormittavuuteen liittyvissä tutkimuksissa myös suomalaisten tutkijoiden toimesta. Työn hallintaa on pidetty mm. stressin, työssä jaksamisen, muutosten, kriisien, väkivallan, konfliktien ja jopa laatuajattelun ja tuotannon hallinnan kannalta keskeisenä tekijänä. (ks. esim. Parvikko 2000, 167.) Karasek onnistui sisällyttämään malliinsa useita nykypäivänkin työelämän kannalta tärkeitä näkökulmia. Karasekin mallin mukainen psyykkisen kuormittuneisuuden käsitteistö on antanut viitekehyksen ihmisen ja työn väliseen tarkasteluun ja sitä kautta aineksia myös mm. työkyvyn ja työkyvyttömyyden määrittelyyn. Psykologinen näkökulma toimintakykyyn ja työkykyyn perustuvat positiiviseen lähestymistapaan ja pyrkimykseen kohti myönteisiä kehityskulkuja ja haittoja ehkäiseviä tavoitteita. Lisäksi se mahdollistaa ”tässä ja nyt” – ajattelun ylittämisen ja huomion suuntaamisen pidemmän aikavälin kehityskulkuihin, esim. ihmisen koko elinkaaren huomioon ottamiseen. (ks. esim. Eskelinen 1987, 157-159.)



Karasekin mallia on käytetty psykososiaalisena karttana, jonka avulla erilaisia ammatteja on voitu luokitella neljään luokkaan niiden ali- tai ylikuormittavuuden mukaan. Ns. ideaaliammatit ovat aktiivisen luokan töitä, joille on ominaista korkeat työn vaatimukset, mutta myös suuret työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Ns. ongelma-ammattit taas ovat töitä, joissa työn vaatimukset ovat suuret ja työn hallintamahdollisuudet pienet. Kun erilaisia ammatteja on Suomessa sijoitettu nelikenttään, on käynyt ilmi, että 1990-luvulla Suomessa on monien ammattiryhmien osalta vaatimustaso kasvanut selvästi ilman, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet tai työn hallinta olisivat kasvaneet vastaavassa määrin. Ongelma-ammattiteja on löytynyt paljon julkiselta sektorilta ja muilta palvelualoilta ja niille tyypillisiä piirteitä ovat olleet naisvaltaisuus ja alempi toimihenkilöasema. Ideaaliammatteja on puolestaan löytynyt paljon ylempiä toimihenkilöitä edustavista ammattiryhmistä. (Aitta 2000, 148-149.)

Työn kuormitus ilmenee nykyisin nimenomaan työn henkisenä kuormittavuutena. Työmarkkinoiden kaikilla sektoreilla työtehtävien määrä on lisääntynyt ja tavoite- ja tulosseuranta tehostunut. Henkilöstön määrää ei olla juurikaan pyritty lisäämään, vaikka työtehtäväalueet ovat laajentuneet ja vaikeutuneet ja uuden oppimiseen pitäisi olla valmiuksia jatkuvasti. Kun työtehtävät vaikeutuvat ja monimutkaistuvat jatkuvasti, syntyy tilanteita, joissa työn hallinnan menettämisen uhka voi alkaa näyttää todennäköiseltä. Jopa Karasekin mallin mukaisten ideaaliammattien edustajat ovat kokeneet työhön liittyvää psyykkistä tai psykosomaattista oireilua suunnilleen yhtä paljon ja joissain tapauksissa jopa enemmän kuin mallin mukaisiin huonompiin luokkiin sijoittuneiden ammattien edustajat. Näin oli huolimatta siitä, että ideaaliammattien edustajilla on muita paremmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä, paremmat koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet kuin muiden ammattiryhmien edustajilla ja yhtä suuri sosiaalinen tuki kuin muilla. Tähän uskottiin myötävaikuttavan sellaisten tekijöiden kuin töiden sisältöön kohdistuvien muutosten suuri määrä, muutospaineiden kohteeksi joutuminen ensimmäisenä, tavoitteiden tulkinnanvaraisuus ja vaikea saavutettavuus ja tehtävien ja tavoitteiden liian suuri määrä. Tutkimustulosten myötä on noussut pohdittavaksi kysymys siitä riittävätkö työn vaikutusmahdollisuudet tai sosiaalinen tuki tuottamaan riittävää työn hallintaa ja tähän liittyvää työssä jaksamisen tunnetta. Työuupumuksen riski on suuri työoloissa, joissa työlle asetettuja tavoitteita ei koeta voitavan saavuttaa ponnisteluista huolimatta. (Aitta 2000, 150-156.)

Suomessa työn hallinta nähdään yleisesti yhdeksi työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edellytykseksi (ks. esim. Parvikko 2000, 163). Karasekin malliin perustuen työn hallinta on määritelty työntekijällä olevaksi vallaksi ja mahdollisuuksiksi vaikuttaa työntekoon liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin. Työn hallinnan tärkeimmiksi osatekijöiksi on nähty työn monipuolisuus (työntekijän mahdollisuudet käyttää taitoja, tietoja ja osaamista työssä), vaikutusmahdollisuudet työhön (työntekijän sananvalta ja itsenäisyys) ja osallistumismahdollisuudet työtä koskevaan päätöksentekoon (työntekijän mahdollisuudet osallistua työtä, työolosuhteita ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun ja päätöksenteon valmisteluun). (ks. esim. Vahtera ja Ahonen ja Antikainen ja Pentti ja Ala-Mursula ja Kangas 1999, 9-10; Vahtera, Kivimäki, Alamursula ja Pentti 2002, 29.) Työn hallinta -käsite kattaa siis työntekijän vallan ja vaikutusmahdollisuudet työnteon olosuhteisiin ja sisältöihin (Elo ja Liira ja Karjalainen ja Nikkarinen ja Nygård ja Vahtera ja Varonen 2001, 95).

Työn hallinta on tärkeä tekijä myös hyvän terveyden ylläpidossa. Nykypäivän työelämässä työntekijöiden terveyteen vaikuttavat erityisesti psykososiaaliset tekijät, joista vahvin näyttö on työn hallinnan ja terveyden välisellä yhteydellä. (ks. esim. Vahtera ym. 1999, 9-10; Elo ym. 2001, 95.) Työn hallinnan terveysvaikutusten arvioidaankin olevan merkittäviä. Vähäiset työnhallintamahdollisuudet työn asettamiin vaatimuksiin nähden ovat riski työntekijän terveydentilan kannalta, huono työn hallinta lisää mm. sairauspoissaoloja ja psyykkisen rasittuneisuuden, mielenterveysongelmien ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä. Riskit kasvavat sitä suuremmiksi, mitä pidempään työntekijä työskentelee huonon työn hallinnan ammatissa. Erityisesti työn muuttuessa vaativammaksi pitäisi lisätä samalla työntekijöiden mahdollisuuksia työn hallintaan, jottei hallinnan ja vaatimusten välinen suhde muuttuisi huonompaan suuntaan. Työn hallinnan parantamistoimenpiteillä ja psykososiaalisten työolosuhteiden parantamisella saadaan aikaan hyvinvointihyötyjä, jotka ilmenevät konkreettisesti esim. sairauspoissaolojen vähenemisenä. Työn hallinnan muutoksilla aikaansaadut terveysvaikutukset ovat kuitenkin riippuvaisia työpaineiden suuruudesta. (Vahtera ja Kivimäki ja Alamursula ja Pentti 2002, 30-32.) Uusimmissa eri ammatteja Karasekin psykososiaalisen karttaan sijoittaneissa tutkimuksissa on havaittu, että suomalaisessa työelämässä on merkittävässä määrin siirrytty kohti psykososiaalista riskialuetta. Näin myös terveysongelmien todennäköisyys on suurempi. (Virtanen ja Vahtera ja Kivimäki 2002a, 11.)

Työn hallinnan lisäksi myös työyhteisön sosiaalinen toimivuus ja sosiaalinen tuki vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Myönteiset muutokset työn hallinnassa, työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa tai sosiaalisessa tuessa saavat aikaan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveydessä. Lisäksi myönteinen kehitys jossain psykososiaalisessa työhön liittyvässä tekijässä voi auttaa ehkäisemään jonkin muun työhön liittyvän tekijän haittavaikutuksia terveyteen. (Elo 1998, 119; Elo ym. 2001, 95.) Myös Niemelän ym. (1996, 5) mukaan sosiaalinen tuki pystyy osittain korvaamaan vähäisiä työn hallinnan mahdollisuuksia. Sosiaalisen tuen avulla voidaan pyrkiä ehkäisemään työstä aiheutuvan kuormittuneisuuden haittavaikutuksia. Vahtera ym. (1999, 9-10) korostavat, että hyvän terveyden kannalta tärkeitä ovat johtamisen hyvä laatu ja hyvä ilmapiiri hyvän työn hallinnan lisäksi.

Karasekin mallia on hyödynnetty myös suomalaisten nuorten työssä jaksamista koskeneessa tuoreessa tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan huomiota pitäisi erityisesti kiinnittää niihin nuoriin, joilla on vaikeuksia kiinnittyä työelämään ja myös passiivista työtä tekeviin nuoriin. Työelämästä syrjäytyminen on ongelma paitsi yksilöille, niin myös koko yhteiskunnalle, joka tarvitsee työkykyistä ja ammattitaitoista työvoimaa suurten ikäluokkien jäädessä pois työelämästä. Kun työvoiman kysyntä lisääntyy, tulee todennäköisesti olemaan vaikeaa saada nuoria nimenomaan passiivisiin ja alipalkattuihin toistotöihin. Paitsi jaksamisen myös ammatillisen kehittymisen näkökulmasta passiivista työtä tekevät ovat selkeä riskiryhmä. Passiivista työtä saattaa joutua tekemään vuosikymmeniä, joten passiivisissa töissä olisi tärkeää pystyä lisäämään vaihtelua ja työn hallintamahdollisuuksia. Passiivisissa töissä työskentelevät kokevat usein työllä olevan vain vähän henkilökohtaisia merkitystä. Myös työn merkityksellisyyden vähäiseksi kokeminen ja tulevaisuuteen pessimistisesti suhtautuminen lisäävät riskejä työssä jaksamisen näkökulmasta. Erityisesti työuraansa aloittelevilla nuorilla kyky suuntautua optimistisesti tulevaisuuteen voi olla tärkeä jaksamisen voimavara. Nuorilla työikäisillä masentuneisuus on kuitenkin tärkeimpiä työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Nuorten osalta olisi tärkeää myös ehkäistä työn liiallista kuormittavuutta. Vaikka työuran alkupäässä stressaava työ ei vielä nuorilla työntekijöillä heikennä työssä jaksamista merkittävästi, se voi pitkällä tähtäimellä tehdä niin. (Ek ym. 2003, 6, 8, 9-10, 22.)

Kunta-alalla toteutettujen tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen voidaan vaikuttaa nimenomaan hyvän työn hallinnan ja työntekijöiden

vaikutusmahdollisuuksien ja osallistumismahdollisuuksien turvaamisen kautta (Vahtera ja Kivimäki ja Virtanen 2002, 4). Kunta-alan ammatteja on tarkasteltu useissakin eri tutkimuksissa Karasekin mallia hyväksikäyttäen. Huonompaan suuntaan kehittyneiden ammattien joukossa on paljon myös kunnallisen alan ammatteja. (ks. esim. Virtanen, Vahtera ja Kivimäki 2002a, 11.) Kunnallisen sektorin ongelma-ammattiryhmiin lukeutuivat mm. perushoitajat, lastenhoitajat ja kodinhoitajat. Ideaaliammatteja taas löytyi ylempiä toimihenkilöitä edustavista ammattiryhmistä, kuntasektorilta niitä edustivat mm. lääkärit, opettajat ja sosiaalityöntekijät. (Aitta 2000, 148-149.) Vaatimushallinta -mallia on käytetty suomalaisissa kunta-alan tutkimuksissa myös työsuhdemuodon mukaisiin analyysihin. Näissä tutkimuksissa analyysien perusteella vakinaisen henkilökunnan kuormittuneisuus oli suurempaa kuin määräaikaisten. (Saloniemi ja Virtanen ja Vahtera 2002, 59.) Kuntien palveluksessa olevia määräaikaisia luonnehtii naisvaltaisuus, hyvä koulutustaso, suhteellisen nuori ikä ja psyykinen rasittuneisuus, fyysisesti he vaikuttavat olevan terveitä (Virtanen ja Vahtera ja Kivimäki 2002b, 63). Kuntasektorilla tehdyissä tutkimuksissa on saatu viitteitä myös siitä, että erityisesti naisilla työelämän joustavuus työn ja vapaa-ajan paremman yhteensovittamisen mahdollistajana voisi toimia työn hallintaa parantavana ja siten terveyttä ja hyvinvointia edistävänä tekijänä (Vahtera ja Kivimäki ja Alamursula ja Pentti 2002, 35).

### **3.3.2. Ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö**

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu sen kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Vaikka yksilön suorituskyky on edelleen tärkeää, on nykyisin myös työntekijöiden yhteistyön merkitys organisaation menestymisen kannalta korostunut. Työpaikoilla voidaan pyrkiä luomaan olosuhteet, jotka ovat mahdollisimman suotuisat sekä yksilön että erilaisten ryhmien työskentelylle ja yhteistyölle. Tämä edellyttää oikeaa ilmapiiriä. Huono työilmapiiri estää osaamisen jakamisen ja uuden luomisen yhdessä. Huono ilmapiiri vaikuttaa myös niin, että huolimattomuus- ja turvallisuusriskit lisääntyvät. Erityisesti nuoret, hyvin koulutetut osaajat arvostavat erittäin paljon hyvää työilmapiiriä ja työpaikan hyvää henkeä. Huono työilmapiiri saa parhaat työntekijät hakeutumaan muualle. Ennen pitkää organisaation imago kärsii eikä organisaatio houkuttele enää uusia osaajia tai yhteistyökumppaneita. (Ojala ja Ahonen 2003, 23, 67-68.)

Työhyvinvointia ja yhteistyötä edistävien olosuhteiden luominen edellyttää myös yhteistyöhön ohjaavaa ja sitä tukevaa johtamista. Huomion kiinnittäminen ja resurssien

käyttäminen työhyvinvoinnin edistämiseen ja työskentelyä tukevien olosuhteiden luomiseen riippuukin paljon työpaikan johtamisesta. Johtamisella ja esimiestyöllä on suoria vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. Johtamisella on lukuisissa tutkimuksissa todettu olevan hyvin suuri vaikutus työhyvinvointiin. (Ojala ja Ahonen 2003, 23.) Luottamus johtoon ja päätöksenteon kokeminen oikeudenmukaiseksi ovat tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitäjiä ja niiden puute aiheuttaa helposti terveystarpeita (Lindström 2002, 17-19). Esimiestyöllä on havaittu olevan merkittävä yhteys työpaineiden kokemiseen vaikutusmahdollisuuksien ja sosiaalisen tuen lisäksi (Nakari 2000, 32). Heikko esimiestyö vaikuttaa myös sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Poissaolojen myötä kustannukset lisääntyvät ja kilpailukyky heikkenee. Heikko esimiestyö vie pohjaa motivaatiolta ja heikentää sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja organisaation. Heikko esimiestyö aiheuttaa myös parhaiden työntekijöiden lähtemistä ja aikaansaa jäljelle jäävillä organisaation tavoitteista piittaamattomuuden lisääntymistä ja yhteisen edun unohtamista. (Ojala ja Ahonen 2003, 68-69.)

Monesti ongelmia aiheutuu kuitenkin siitä, että organisaation johto ei välttämättä miellä, että johdon oma toimintatapa on myös kehittämiseen liittyvä asia (Leppänen 2002b, 40). Lähiesimiesten odotetaan nykyään tukevan alaistensa yrityksiä kasvaa ja kehittyä sekä auttavan ihmisiä soveltamaan oppimiaan asioita työhönsä. Erityisesti lähiesimiesten tehtävänä on luoda ja pohtia työhön liittyviä oppimismahdollisuuksia. Lähiesimiehen pitäisi pystyä olemaan paitsi kehittäjä, niin myös mm. jäsentäjä, opettaja, analysoija ja innostaja. Esimies ei kuitenkaan pysty muuttamaan työn kehittäjäksi yhtäkkiä. Kehittäjänä toimiminen edellyttää uusien toimintatapojen ja työroolien muodostumista. Paikallisen linjajohdon toiminnan ohella kehityksen kannalta merkittäväksi voi muodostua myös epämuodollinen johtajuus. (Leppänen 2002a, 71-73.)

Johtamisen ja esimiestyön merkitys korostuu erityisesti muutostilanteissa. Nimenomaan tehokas paikallinen linjajohtajuus on olennainen tekijä todellisten muutosten toteuttamisessa. Paikallisen johdon määrätietoinen työ muutosten ja uusien toimintatapojen toteuttamiseksi tuottaa myös näkyviä vaikutuksia. (Leppänen 2002a, 71-73.) Karasek ja Theorellkin (1990) ovat esittäneet, että organisaation muutos tulisi muuttaa myös johtamiskäytäntöjä. Johtajuus ja muutos voidaan siis

nähdä erottamattomiksi. Johdon haluttomuus arvioida tai muuttaa omaa toimintaansa on ristiriidassa sen tosiasian kanssa, että organisaation johdon tavoitteellisella toiminnalla on jopa lyhyellä tähtäyksellä suuri vaikutus toimintatapoihin ja organisaatiokulttuuriin. (Leppänen 2002b, 41.) Esimerkiksi työntekijöiden passiivisuuden taustalla voi olla johtamiskulttuurin ongelmia (Ek et al 2003, 9).

## **4. TUTKIMUSASETELMA**

### ***4.1. Tutkimusasetelma ja tutkimuksen keskeiset rajaukset***

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lähestytään perinteiseen tapaan työhyvinvoinnin puutteiden esiintymisen kautta. Työuupumus on yleinen työhyvinvointiongelma suomalaisilla työpaikoilla. Jos työntekijöiden työssäjaksamista halutaan edistää ja työhyvinvointia parantaa, on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan niihin tekijöihin, jotka lisäävät työuupumuksen esiintymistä työpaikoilla. Työuupumuksen syntymistä edeltää pitkäaikainen, liiallinen työssä kuormittuminen. Hoitamaton työuupumus myös usein edeltää varsinaista psyykkistä sairautta, kuten masennusta. (ks. esim. Kalimo ja Toppinen 1997, 7-8,15.) Jos henkiseen kuormittumiseen pystytään puuttumaan jo alkuvaiheissa, voidaan ehkä välttyä vakavilta työuupumustilanteilta ja niiden haittavaikutuksilta. Työuupumuksen ja sen osatekijöiden tutkiminen on tärkeää myös siksi, että työuupumuksen uskotaan liittyvän haluun jättää työ, jossa työuupumusta esiintyy. (Maslach ja Jackson 1981.)

Uupumus määritellään tässä tutkimuksessa uupumusasteiseksi väsymykseksi, yhdeksi työuupumuksen keskeisimmistä ulottuvuuksista. Uupumusasteinen väsymys esiintyy yleensä ennen kahta muuta työuupumuksen oiretta (kynnistyneisyyttä ja ammatillisen itsetunnon heikentymistä) ja toimii usein lähtökohtana kahden muun oireen kehittymiselle. (Maslach ja Jackson 1981, 99; Kalimo ja Toppinen 1997, 9; Tuuli 2000, 41.) Tuoreessa suomalaisessa työuupumusta käsittelevässä tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että vuosina 2000-2001 ammatillisen itsetunnon heikkous oli yleisempää kuin uupumusasteinen väsymys tai kynnistyneisyys. Kyseessä oli poikkileikkausasetelma, joten sen perusteella ei saatu uutta tietoa oireiden ajallisesta kehityksestä, mutta työuupumuksen myöhäisoreet vaikuttavat siis aikaisempaa yleisemmiltä suomalaisilla työntekijöillä. Työuupumuksesta kärsivien suhteellinen osuus työvoimasta oli kuitenkin vuonna 2001 pienempi kuin vuonna 1997. (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa, Lönnqvist 2004, 4109, 4111, 4112.)

Uupumusta käsitellään tässä tutkimuksessa sekä selitettävänä että selittävänä muuttujana. Selitettävänä muuttujana uupumus toimii, kun tarkastellaan kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa uupumus-muuttujan avulla. Uupumusmuuttuja kuvaa työhyvinvointia niin, että työhyvinvointi on sitä parempaa, mitä pienempiä arvoja uupumusmuuttuja saa ja työhyvinvointi on sitä huonompaa, mitä suurempia arvoja uupumusmuuttuja saa. Selittävänä muuttujana uupumusta käytetään, kun tarkastellaan uupumuksen vaikutusta työhön sitoutumattomuuteen, josta tässä tutkimuksessa käytetään termiä ”ammattillinen muutosalttius”. Teorian mukaisena olettamuksena on, että uupumus lisää halua jättää työ, jossa uupumusta esiintyy eli uupumus lisää ammatillista muutosalttiutta.

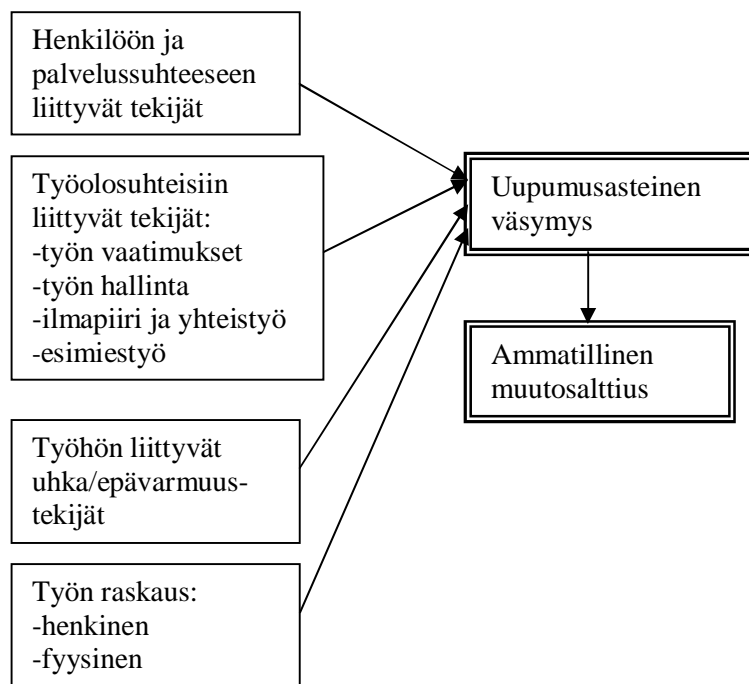
Tutkimusasetelma on saanut vaikutteita Pirjo Tuulen (2000) tutkimuksesta, jossa tutkittiin uupumusasteisen väsymyksen, organisaatioon sitoutumisen ja työelämän laadun välisiä yhteyksiä. Kohderyhmänä Tuulen tutkimuksessa oli vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimipaikkojen henkilöstö. Tuulen tutkimuksessa työelämän laatua mitattiin henkilöstön arvioilla työtoiminnan organisoinnista, esimiestuesta, ristiriidoista, vaikutusmahdollisuuksista, työn psyykkisistä vaatimuksista, epävarmuustekijöistä työpaikalla ja työn ja työympäristön fyysisestä kuormittavuudesta. Työelämän laadun indeksi muodostettiin viidestä ensin mainitusta piirteestä. Yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatio- ja askeltavan regressioanalyysin avulla.

Tässä tutkimuksessa käytetyt muuttujat eivät ole täysin samoja tai samoin muodostettuja kuin Tuulen tutkimuksen muuttujat. Myös tässä tutkimuksessa käytetyt menetelmät eroavat Tuulen tutkimuksessa käytetyistä. Samoista teoreettisista lähtökohdista johtuen asetelmissa on kuitenkin paljon samankaltaisuuksia. Tässä tutkimuksessa asetelma on pelkistetympi ja yksinkertaisempi, koska organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä tarkastellaan vain uupumusta. Lisäksi tutkimusasetelmat eroavat toisistaan siinä, että tässä tutkimuksessa ei tarkastella organisaatioon sitoutumista vaan tutkimuskohteena on työhön sitoutumattomuus, jota nimitetään ammatilliseksi muutosalttiudeksi. Tämän tutkimuksen tutkimusasetelma on kuvattu Kuviossa 6.

Tutkimusasetelman mukaan uupumuksen esiintymiseen voivat vaikuttaa henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvät tekijät, työolosuhteisiin liittyvät tekijät, työhön liittyvät uhka/epävarmuustekijät ja työn henkinen ja fyysinen raskaus. Asetelma on pelkistetty

myös sikäli, että näiden uupumukseen vaikuttavien eri tekijöiden välisiä keskinäisiä yhteyksiä ei oteta tarkastelun kohteeksi. Uupumus voi puolestaan vaikuttaa halun jättää työ, jossa uupumusta esiintyy. Alttiutta jättää työ, jossa uupumusta esiintyy, nimitetään tässä tutkimuksessa ”ammattilliseksi muutosalttiudeksi”. Työstä pois hakeutumiseen on olemassa erilaisia keinoja, ammatillisia muutosvaihtoehtoja. Osa keinoista on määräaikaisen muutoksen tuovia ja osa pysyvämpiä.

**Kuvio 6.** Tutkimusasetelma.



Tutkimusasetelmassa hyödynnetään soveltuvin osin myös Karasekin mallin mukaista viitekehystä. Työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttujat ja niiden yhdistelmä ovat tutkimusasetelmassa mukana uupumukseen vaikuttavina tekijöinä ja uupumus puolestaan on työhyvinvoinnin ongelma, jonka uskotaan aiheuttavan sitoutumattomutta eli lisäävän ammatillista muutosalttiutta. Toisaalta sitoutumiseen liittyvien tutkimustulosten mukaan (esim. Jokivuori 2002; Lehto ja Sutela 2004) sitoutumiseen vaikuttavat myös työolosuhteet, mm. vaikutusmahdollisuudet työssä. Siksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan lopuksi vielä työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmän yhteyttä sitoutumattomuuteen eli ammatillisen muutosalttiuden eri vaihtoehtoihin.

Karasekin mallissa olennaista on sen tarjoama käsitteistö ja tapa tarkastella työelämää, sillä malli korostaa nimenomaan työympäristötekijöiden vaikutuksia ja mahdollisuuksia



niitä muuttamalla vaikuttaa asioihin käytännön työelämässä. Tässä tutkimuksessa käytetyt muuttajat eivät kaikki ole täsmälleen Karasekin mallin mukaisia, koska tutkimuksessa käytettävä aineisto on saatu muualta eikä sitä ole kerätty vain tämän tutkimuksen toteuttamista varten. Saadun aineiston teoreettinen viitekehys ei ole keskittynyt pelkästään Karasekin malliin, vaikka kyselylomake sisälsi myös Karasekin mallin mukaisia muuttujia. Tämä kannattaa huomioda, jos tutkimuksen tuloksia verrataan muihin Karasekin mallia hyödyntäneisiin tutkimuksiin. Kysymyslomakkeisiin ei esimerkiksi sisältynyt täsmälleen Karasekin mallin mukaisia sosiaalista tukea mittaavia kysymyksiä. Kuitenkin tutkimuksessa käytettyjen muuttujien ”ilmapiiri ja yhteistyö” ja ”esimiestyö” ajateltiin sisältävän osioita, jotka kuvaavat myös vastaajan näkemystä työpaikkansa sosiaalisesta tuesta eli siitä kokeeko vastaaja työyhteisönsä positiivisella tavalla työntekoon kannustavaksi ja toimiiko vastaajan lähin esimies alaistään tukevalla tavalla.

Tutkimuksessa hyödynnetään vertailuasetelmaa: muuttujien vaikutuksia uupumukseen ja myös uupumuksen vaikutuksia ammatilliseen muutosalttiuteen vertaillaan kahden ikäryhmän (alle ja yli 45 -vuotiaat) välillä. Lisäksi työn vaatimukset ja työn hallinta - muuttujien suoria vaikutuksia uupumukseen verrataan näiden kahden muuttujan yhdistelmän vaikutuksiin. Ikä on valittu vertailuperustaksi, koska tutkimuksen tavoitteena on lisätä nimenomaan nuorempien kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia ja myös sitoutumista koskevaa tietämystä. Iän valitsemista vertailuperustaksi puoltaa myös se, että joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa työuupumuksessa ja myös sitoutumisessa on havaittu ikään liittyviä eroja (ks. esim. Maslach ja Jackson 1981; Jokivuori 2002; Lehto ja Sutela 2004). Jos uupumuksen esiintymisessä tai työhön sitoutumisessa havaitaan ikään liittyviä eroja, voidaan uupumusta ehkä pyrkiä ehkäisemään ja sitoutumiseen vaikuttamaan iän mukaan eroavin keinoin.

### **Tutkimuksen keskeiset rajaukset**

Myönteistä työhyvinvointia on tutkittu usein työtyytyväisyyttä mittaamalla, koska yleisen työtyytyväisyyden on havaittu olevan yhteydessä esim. työuupumukseen (Hakanen 2002, 43). Esim. Maslachin ja Jacksonin (1981, 109) tutkimuksessa havaittiin, että työtyytyväisyydellä oli työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta lievä negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynisyyteen ja lievä positiivinen yhteys ammatilliseen itsetuntoon. Karasekin alkuperäisessä mallissa työtyytyväisyys oli mukana yhtenä riippuvana muuttujana yhdessä uupumuksen,

masennuksen ja tyytyväisyyden elämään yleensä kanssa. Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa oli kysymyssarja, joka sisälsi kaksi tyytyväisyyttä koskevaa väitettä, joita olisi halutessa voitu käyttää tyytyväisyyden mittareina. Tässä tutkimuksessa tyytyväisyys on kuitenkin rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Tyytyväisyyden roolia työhyvinvoinnin syynä tai seurauksena ei aina nähdä kovin yksiselitteisenä (ks. esim. Karisalmi ja Tuuli 1998, 90) ja siksin tässä tutkimuksessa päädyttiin rajaamaan tyytyväisyys tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin myös työtilannetta ja perhesuhteita kuvaavat muuttajat. Vastaajista jopa yli 90 % oli koko-aikatyössä, kun taas osa-aikatyötä teki vain n. 6,0 % vastaajista (170 vastaajaa). Osa-aikaeläkeläisten osuus oli alle 4 % vastaajista ja osa-aikaeläkeläisten ovat voineet jäädä vain vähintään 56 -vuotiaat. Koska muiden kuin koko-aikatyötä tekevien määrä oli niin pieni ja osa-aikatyötä tekevien joukko kovin heterogeeninen, päätettiin työtilanteesta kertova muuttaja jättää tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksessa ei myöskään käsitellä perhetilanteen yhteyksiä uupumukseen. Aineistossa ollut lasten lukumäärää koskeva kysymys ei ollut teknisesti käyttökelpoinen ja sen osittaisen korvaamisen mahdollistava huolenpitovastuita koskeva kysymys ei alustavissa analyyseissä osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi muuttujaksi (ks. Liitetaulukot 2 ja 3), joten sillä ei loppujen lopuksi yritetty korvata lasten lukumäärää koskevaa kysymystä. Karasekin mallissakin selittävät muuttajat koskevat nimenomaan vain työtä ja työympäristöä ja siksin päätettiin tässä tutkimuksessa perhetilanteeseen liittyvät tekijät jättää kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle.

#### **4.2. Aineisto ja tutkimustehtävät**

Tutkimuksen aineisto on saatu Kuntien eläkevakuutuksen tutkimusprojektista Kuntatyö 2010 (ks. tarkemmin esim. Forma, Väänänen ja Saari 2003 tai [www.keva.fi/kuntatyo2010](http://www.keva.fi/kuntatyo2010)). Kuntatyö 2010 –tutkimus on laajempi pitkittäisasetelmaan perustuva tutkimushanke, joka muodostuu kolmesta vuosina 2003, 2006 ja 2009 kerättävästä kyselyaineistosta, joissa kaikissa käytetään samaa otosta. Kunkin vuoden aineisto koostuu kahdesta erillisestä kyselytutkimuksesta. Toisen kyselytutkimuksen kohderyhmänä ovat kuntatyöntekijät ja toisen kuntien henkilöstöasioista vastaavat.

Vuoden 2003 työntekijäkyselyn otos on muodostettu satunnaisotoksena eläkelaitoksen palvelussuhderekisterissä 31.12.2001 palvelussuhteessa olleista. Tutkimusaineisto

kerättiin postikyselynä 6.1.-31.5.2003 välisenä aikana. Kyselylomake postitettiin yhteensä 5146 vastaajalle. Muistutuskirjeitä lähetettiin kaksi. Lomakkeita palautui 3069, jolloin vastausprosentiksi muodostui 59.8 %, jota voidaan pitää hyvänä tai tavanomaisena nykypäivänä. Aineistossa tulevat hyvin esille kunta-alan henkilöstön ominaispiirteet: naisvaltaisuus, korkea keski-ikä ja koulutustaso ja sosiaali- ja terveysalojen suuri paino. (Väänänen ym. 2003; Forma ym. 2004.)

Kuten teoreettisesta viitekehuksesta on käynyt ilmi, kiinnostus nuorimpiakin työntekijöitä koskevaan tutkimukseen on lisääntynyt viime aikoina. Aihe onkin muutaman vuoden päässä hämmöttävän suurten ikäluokkien massiivisen työelämästä poistumisen lähestyessä hyvin ajankohtainen. Yli 45 -vuotiaita työntekijöitä koskien tutkimustietoa on tarjolla melko runsaasti, mutta alle 45 -vuotiaiden työntekijöiden osalta vielä jonkin verran vähemmän. Tämän tutkimuksen tärkeimpänä tavoitteena onkin tuottaa kuntasektorin osalta tietoa siitä, millainen on nuorimpien kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilanne tällä hetkellä. Toisena tutkimustavoitteena on tuottaa tietoa myös eri ikäisten kuntatyöntekijöiden työhön sitoutumattomuudesta, erityisesti uupumuksen ja työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteydestä siihen. Nuorimpia kuntatekijöitä koskevan tutkimustiedon tuottaminen nähdään tässäkin tärkeäksi. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää mm. työelämän kehittämistoiminnassa, työkyvyn ylläpitämistoiminnassa, varhaisen kuntoutuksen kohdentamisessa, koulutusjärjestelmien ja eläkejärjestelmien suunnittelussa ja liian varhaisen eläkkeelle jäämisen ennaltaehkäisyssä. Tässä tutkimuksessa kohderyhmä jaettiin iän mukaan kahteen ryhmään, alle ja yli 45 -vuotiaisiin (ks. Taulukko 1). Kun Kuntatyö 2010 - tutkimukseen vastanneista on eroteltu kuntasektorilla nykyään työskentelevät koko- tai osa-aikatyössä olevat, jää vastaajien lukumääräksi 2744. Heistä alle 45 -vuotiaita oli 1015 ja 45 -vuotiaita tai vanhempia 1729.

Kohderyhmä jaettiin alle 45 -vuotiaisiin ja vähintään 45 -vuotiaisiin jaottelun lisäksi vielä niin, että alle 45 -vuotiaat jaettiin edelleen kolmeen ikäluokkaan, nuorimmista 30 -vuotiaisiin saakka, 31 - 39 -vuotiaisiin ja 40 - 44 -vuotiaisiin ja 45 -vuotiaat ja sitä vanhemmat jaettiin puolestaan vielä kahteen ikäluokkaan, 45 - 54-vuotiaisiin ja vähintään 55 -vuotiaisiin. Koko kohderyhmää koskevia perustietoja on esitetty Liitetaulukossa 4 (koko kohderyhmää koskevia tietoja ks. myös. Väänänen ym. 2003, Forma ym. 2004).

**Taulukko 1.** Alle ja yli 45 -vuotiaat sukupuolen, siviilisäädyn ja koulutustason mukaan

	Alle 45 v		45 v tai yli		Khi <sup>2</sup>
	N	%	N	%	
<b>Sukupuoli</b>					0,551
Mies	211	20,8	380	22,0	
Nainen	803	79,2	1346	78,0	
	1014	100	1726	100	
<b>Siviilisäät</b>					1,552
Naimisissa/avoliitossa	771	76,0	1341	78,1	
Yksin	243	24,0	376	21,9	
	1014	100	1717	100	
<b>Koulutus</b>					64,716***
Peruskoulu, ammattikoulu, ammattikurssi, lukio	319	31,7	807	47,3	
Opisto, ammattikorkeakoulu	441	43,8	551	32,3	
Korkeakoulu	246	24,5	349	20,4	
	1006	100	1707	100	

\* $\leq 0,05$  melkein merkitsevä, \*\* $\leq 0,01$  merkitsevä, \*\*\* $\leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Tässä tutkimuksessa pääasiallisena tutkimusongelmana on **selvittää alle 45 -vuotiaiden kuntasektorin palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa vuonna 2003**. Tässä tavoitteena on kuvailevan tiedon tuottaminen. Koska uupumus käsitetään keskeiseksi työhyvinvoinnin puutteita kuvaavaksi muuttujaksi, on yhtenä tärkeänä tutkimusongelmana selvittää *ketkä kuntatyöntekijöistä ovat kaikkein uupuneimpia ja ketkä kaikkein vähiten uupuneita*. Tutkimusote on vertaileva: alle 45 -vuotiaita koskevia tietoja verrataan yli 45 -vuotiaiden vastaaviin ja sekä alle 45 -vuotiaat että yli 45 -vuotiaat on jaettu vielä pienempiin ikäluokkiin, jotta vertailua voidaan suorittaa vielä tarkemmalla tasolla. Eri ryhmiä toisiinsa vertailemalla pyritään saamaan selville, *eroaako alle 45 -vuotiaiden työhyvinvointi/uupumus vanhempien ikäluokkien työhyvinvoinnista/uupumuksesta ja onko alle 45 -vuotiaiden ryhmän sisällä ryhmiä, jotka ovat erityisen uupuneita*.

**Toisena tutkimusongelmana on selvittää, mihin uupumus on yhteydessä.** Toiseen tutkimusongelmaan haetaan vastauksia analysoimalla tutkimusasetelmassa esiteltyjen muuttujien (henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvät tekijät, työolosuhteeseen liittyvät tekijät ja työn uhka/epävarmuustekijät, työn henkinen ja fyysinen raskaus) yhteyksiä uupumusmuuttujaan. Tutkimusongelmaa tarkastellaan vertaillen alle ja yli 45 -vuotiaiden ryhmiä toisiinsa, koska tarkoituksena on selvittää eroavatko muuttujien vaikutukset uupumukseen eri ikäryhmissä. *Toiseen tutkimusongelmaan liittyvänä tutkimustehtävänä on myös selvittää eroavatko työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttujien suorat vaikutukset ko. muuttujien yhteisvaikutuksista uupumukseen.* Karasekin teorian mukaisesti asetetaan seuraavat hypoteesit:

a. Työn vaatimuksilla ja työn hallinnalla on merkittävä vaikutus uupumukseen. Mitä suuremmat ovat työn vaatimukset, sen suurempaa on uupumus. Mitä suurempaa on työn hallinta, sen pienempää on uupumus.

b. Työn vaatimusten ja työn hallinnan vuorovaikutuksella on ko. muuttujien suorista vaikutuksista eroava vaikutus uupumukseen: aktiiviset työt (suuret vaatimukset ja suuri hallinta) aiheuttavat vähemmän uupumusta kuin paljon kuormittavat työt (suuret vaatimukset ja pieni hallinta) ja passiiviset työt (pienet vaatimukset ja pieni hallinta) aiheuttavat enemmän uupumusta kuin vähän kuormittavat työt (pienet vaatimukset ja suuri hallinta).

Tutkimuksen teoreettisessa osassa nousi esiin se, että työvoimapulaa pidetään yhtenä mahdollisena tulevaisuuden kehitysnäkymänä ja toisaalta myös se, että uupuneilla työntekijöillä, erityisesti nuorilla, voi olla halu jättää uupumusta aiheuttava työ tai jopa koko ammatti. Työvoimapulan toteutuessa eri työnantajasektorit kilpailevat nuoresta työvoimasta. Tällöin myös kullakin sektorilla jo työskentelevien sitoutuminen omaan ammattiinsa ja työpaikkaansa on entistä tärkeämpää. Motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön arvo yhtenä organisaatioiden tärkeimmistä resursseista kirkastuneen tulevaisuudessa entisestään. **Kolmantena tutkimusongelmana selvitetäänkin sitä, millaiselta näyttää työssäolevien kuntatyöntekijöiden sitoutuminen työhönsä. Asiaa tarkastellaan nimenomaan sitoutumattomuutena eli ammatillisena muutosalttiutena.** Tässäkin pääasiallisena tavoitteena on kuvailevan tiedon tuottaminen mm. siitä, kuuluuko kuntatyöntekijöiden tulevaisuudensuunnitelmiin saman alan ammattitaidon lisääminen esim. jatkokoulutuksen keinoin vai harkitsevatko nykyiset kuntatyöntekijät ja missä määrin alan vaihtoa, työpaikan vaihtoa tai muita muutoksia kuten esim. työajan vähentämistä tai hakeutumista vuorotteluvapaalle tai sapattivapaalle. Kolmanteen tutkimusongelmaan liittyvänä *tutkimustehtävänä on selvittää, millaisessa yhteydessä uupumus ja työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmä ovat ammatillisen muutosalttiuden eri vaihtoehtoihin.* Näitäkin tutkimustehtäviä lähestytään vertaillen alle ja yli 45-vuotiaiden ikäryhmiä toisiinsa.

### **4.3. Muuttajat**

Kuntatyö 2010 –tutkimuksen työntekijöitä koskeva kysymyslomake sisälsi monia työhyvinvointia mittaavia kysymyksiä, jotka sopivat hyvin myös tämän tutkimuksen

teoreettiseen viitekehukseen. Kaikki kysymykset ovat aiemmissa tutkimuksissa validoituja ja siten käyttökelpoisia. Tällaisia kysymyksiä olivat seuraavat:

-Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?  
(Vastausvaihtoehdot: erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono, erittäin huono)

-Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?  
(Vastausvaihtoehdot: erittäin hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono, erittäin huono.)

-Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko Sinä nykyisin tällaista stressiä? (Vastausvaihtoehdot: en lainkaan, vain vähän, jonkin verran, melko paljon, erittäin paljon.)

-Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi? (Vastausvaihtoehdot: ei juuri koskaan, melko harvoin, silloin tällöin, melko usein, erittäin usein.)

- a. Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä,
- b. Tunnen itseni väsyneeksi, kun on aamulla noustava ylös ja lähdettävä töihin,
- c. Joudun työskentelemään liian lujasti työssäni,
- d. Tuntuu kuin olisin aivan lopussa,
- e. Työni stressaa minua aivan liikaa ja
- f. Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikanani.

-Miten raskaana pidät työtäsi a. henkisesti ja b. fyysisesti? (Vastausvaihtoehdot: aivan liian kevyenä, hieman liian kevyenä, sopivana, hieman liian raskaana, aivan liian raskaana.)

Kuntatyö 2010 –tutkimuksen kyselylomake sisälsi myös Karasekin alkuperäisen mallin mukaiset kysymykset koskien työn vaatimuksia ja työn hallintaa. Kysymyssarja kuului näin: Seuraavaksi esitetään joitakin työtä koskevia väittämiä. Miten hyvin väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Oletko väittämän kanssa täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, samaa mieltä vai täysin samaa mieltä?

- a. Minun on oltava nopea työssäni,
- b. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa,
- c. Minulta edellytetään kohtuuttoman suurta työmäärää,
- d. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi,
- e. Työni on erittäin kiivastahtista,
- f. Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni,
- g. Työni edellyttää minulta luovuutta,
- h. Työni vaatii, että opin uusia asioita,
- i. Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä,
- j. Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa,
- k. Työni vaatii pitkälle kehittyneitä osaamista,
- l. Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita,
- m. Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni ja
- n. Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni.

Vastausvaihtoehdot a - e kuvaavat työn vaatimuksia ja vastausvaihtoehdot f - n työn hallintamahdollisuuksia.

Ilmapiiriä ja yhteistyötä ja esimiestyötä koskeva kysymys oli muotoiltu seuraavasti: Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä? Kysymyksen väittämät oli jaettu kahden otsikon alle. Ensimmäinen otsikko oli ”Ilmapiiri ja yhteistyö” ja toinen ”Esimiestyö”. Kummankin otsikon alla oleviin väittämiin voi vastata samoilla vastausvaihtoehdoilla: täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, en samaa enkä eri mieltä, melko eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Otsikon ”Ilmapiiri ja yhteistyö” alla esitettiin seuraavat väittämät:

- a. Pidän työyhteisöstäni,
- b. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri,
- c. Työpaikkani on kannustava,
- d. Työpaikallani arvostetaan työtäni,
- e. Työpaikallani ihmisiin voi todella luottaa,
- f. Olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista,
- g. Työpaikallani tiedonkulku toimii hyvin,
- h. Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työyhteisössäni.

Otsikon ”Esimiestyö” alta löytyivät seuraavat väittämät:

- i. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan,
- j. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua,
- k. Esimieheni kohtelee alaisiaan kohteliaasti ja ystävällisesti,
- l. Esimieheni kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa,
- m. Esimieheni tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista ja
- n. Saan riittävästi palautetta esimieheltäni siitä, miten olen onnistunut työssäni.

Työn erilaisia epävarmuus/uhkatekijöitä koskeva kysymys oli muotoiltu seuraavasti: Onko työssäsi tällä hetkellä seuraavia uhkia? (Vastausvaihtoehdot olivat erittäin epätodennäköinen, melko epätodennäköinen, mahdollinen, melko todennäköinen ja erittäin todennäköinen.)

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

Työntekijöiden sitoutuneisuutta omaan ammattiinsa ja alaansa sekä ammatillista muutosalttiutta koskeva kysymys kuului: Oletko viime aikoina harkinnut vakavasti?

- a. Jatkokoulutusta alallasi,
- b. Uudelleen koulutusta (toiseen ammattiin),
- c. Alanvaihtoa,
- d. Työpaikan vaihtoa,
- e. Sapattivapaan pitämistä,
- f. Vuorotteluvapaan pitämistä,
- g. Osa-aikatyöhön siirtymistä ja
- h. Osa-aikaeläkkeelle siirtymistä, kun se on Sinulle iän mukaan mahdollista.



Vaihtoehto h jätettiin tarkastelusta pois, koska suurimmalle osalle kohdejoukkoa osaaikaeläkkeelle siirtyminen ei iän puolesta ole lainkaan mahdollista.

Tutkimusaineistoa analysoitiin ensin kuvailevien tilastollisen menetelmien eli suorien jakaumien ja ristiintaulukoinnin avulla. Tässä vaiheessa analysointiin käytettiin uupumusmuuttujan lisäksi myös fyysistä ja henkistä työkykyä, stressiä ja työn henkistä ja fyysistä raskautta koskevia muuttujia. Henkistä kuormittuneisuutta koskevan teorian mukaisesti ajateltiin, että työntekijän näkemykset työn henkisen/fyysisen rasittavuuden asteesta, työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, stressistä ja uupumuksesta kertovat työhön liittyvien kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta siten, että kuormittuneisuus ja työpahoinvointi lisääntyvät siirryttäessä kuormittuneisuudesta stressin kautta kohti uupumusta. Uupumusmuuttuja valittiin siksi jatkoanalyysiin kuvaamaan työhyvinvointia. Työhyvinvointi on sitä parempaa, mitä pienempiä arvoja uupumusmuuttuja saa.

Uupumuksesta, työn vaatimuksista ja työn hallinnasta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä ja esimiestyöstä laadittiin summamuuttujat. Summamuuttujien osat käännettiin tarvittaessa samansuuntaisiksi ja laskettiin yhteen. Sen jälkeen selvitettiin vielä summamuuttujien cronbachin alfa –arvot. Työn hallinnan cronbachin alfa –testin arvo oli 0.8221, mutta arvo nousi 0.8401:een, kun osio ”työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä” jätettiin pois. Cronbachin alfa –arvot olivat kaikki yli 0.8, joten arvoihin voitiin olla tyytyväisiä (ks. esim. Erätuuli, Leino ja Yli-Luoma 1994, 104). Uupumus, työn vaatimukset ja työn hallinta, ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö –summamuuttujat luokiteltiin vielä neliluokkaisiksi kvartiilien mukaisesti. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2) edellä mainittujen toimenpiteiden tulokset tiivistettynä:

**Taulukko 2.** Muodostetut summamuuttujat

Summamuuttuja	n	Osiot/lkm	Keskiarvo	Vaihteluväli	25%	50%	75%	100%	Cronbachin alfa
Uupumus	2668	6	15,73	6-30	≤11,99	12,00-14,99	15,00-18,99	≥19,00	0.8663
Työn vaatimukset	2666	5	16,69	5-25	≤13,99	14,00-16,99	17,00-19,99	≥20,00	0.8327
Työn hallinta	2651	8	30,77	8-40	≤26,99	27,00-30,99	31,00-34,99	≥35,00	0.8401
Ilmapiiri ja yhteistyö	2656	8	30,15	8-40	≤25,99	26,00-30,99	31,00-34,99	≥35,00	0.9105
Esimiestyö	2672	6	20,81	6-30	≤16,99	17,00-21,99	22,00-25,99	≥26,00	0.9284

Tämän jälkeen muodostettiin vielä yksi uusi muuttuja, jonka avulla pyrittiin tutkimaan nimenomaan työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutuksia. Uusi muuttuja

muodostettiin kvartiilien mukaan luokiteltujen työn vaatimusten ja työn hallinnan kaikkein pienimpien ja kaikkein suurimpien luokkien yhdistelmistä. Eri asteikollisia mittareita ei yhteismitallistettu. Uudelle muuttujalle annettiin nimeksi ”Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttuja”, josta käytetään jatkossa lyhyempää nimeä ”Yhdistelmämuuttuja”. Yhdistelmämuuttujan ensimmäisessä luokassa yhdistyvät kaikkein pienin hallinta ja kaikkein pienimmät vaatimukset, toisessa luokassa kaikkein pienimmät vaatimukset ja suurin hallinta, kolmannessa luokassa kaikkein suurimmat vaatimukset ja pienin hallinta ja neljännessä luokassa kaikkein suurimmat vaatimukset ja suurin hallinta. Karasekin teorian mukaisesti uuden muuttujan luokat voitiin nimetä seuraavasti: I passiivinen työ, II vähän kuormittava työ, III paljon kuormittava työ ja IV aktiivinen työ.

Kun uusi muuttuja päätettiin muodostaa työn vaatimusten ja työn hallinnan kaikkein pienimpien ja kaikkein suurimpien luokkien yhdistelmistä, merkitsi se sitä, että uuden muuttujan mukaisten tapausten määrä (ks. Taulukko 3) ei nousisi kovin suureksi. Tällä tavoin muodostettuna uusi muuttuja olisi kuitenkin mahdollisimman tarkasti Karasekin teorian mukainen ja mahdollistaisi siten hyvin työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutusten mittaamisen ja vertailun työn vaatimukset- ja työn hallinta -muuttujien suoriin vaikutuksiin.

Yhdistelmämuuttujan mukaisia tapauksia oli koko aineistosta hieman yli viidesosa (22,8 %). Alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä yhdistelmämuuttujan mukaisia vastauksia oli suhteellisesti jopa hieman enemmän (24 %) kuin yli 45 -vuotiaiden ryhmässä (22,1 %). Molemmissa ikäryhmissä aktiivisen työn tekijät olivat suurin ryhmä, alle 45 -vuotiailla vastaajista seuraavaksi eniten oli paljon kuormittavan työn tekijöitä ja yli 45 -vuotiailla puolestaan vähän kuormittavan työn tekijöitä.

**Taulukko 3.** Yhdistelmämuuttujan mukaiset tapaukset ikäryhmittäin.

Yhdistelmämuuttuja	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä		
	N	%	%/1014	N	%	%/1726	N	%	%/2740
Passiivinen työ	47	19,3	4,6	78	20,4	4,5	125	20,0	4,6
Vähän kuormittava työ	55	22,5	5,4	108	28,3	6,3	163	26,0	5,9
Paljon kuormittava työ	65	26,6	6,4	78	20,4	4,5	143	22,8	5,2
Aktiivinen työ	77	31,6	7,6	118	30,9	6,8	195	31,2	7,1
Yhteensä	244	100	24,0	382	100	22,1	626	100	22,8

$p \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $p \leq 0,01$  merkitsevä,  $p \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Kun tarkastellaan yhdistelmämuuttujan mukaisia vastauksia ammattialan ja sukupuolen mukaan ikäryhmittäin (Taulukko 4), havaitaan, että alle 45 -vuotiaista passiivisen työn tekijöistä suurin osa työskentelee teknisellä, terveys- tai sosiaalisektorilla. Sen sijaan yleisellä sektorilla ja sivistystoimialalla alle 45 -vuotiaita passiivisen työn tekijöitä oli paljon vähemmän, sivistyssektorilla vähiten. Lisäksi yleisellä ja sivistyssektorilla kaikki passiivista työtä tekevät alle 45-vuotiaat olivat naisia. Vähän kuormittavaa työtä tekevästä alle 45 -vuotiaista suurin osa työskenteli sosiaali- ja sivistyssektoreilla, vähiten heitä oli teknisellä ja yleisellä sektorilla, yleisellä sektorilla kaikista vähiten. Paljon kuormittavaa työtä tekevästä alle 45 -vuotiaista suurin osa oli sijoittunut terveyssektorille ja he kaikki olivat naisia. Paljon kuormittavan työn tekijöitä oli melko paljon myös teknisellä sektorilla ja heistä yli 60 % oli miehiä. Paljon kuormittavaa työtä tekeviä oli hyvin vähän sivistyssektorilla.

Aktiivista työtä tekevästä alle 45 -vuotiaista suurin osa oli sijoittunut terveyssektorille (jopa 40,8 %) ja sivistyssektorille. Myös sosiaalisektorilla heitä oli melko paljon ja he olivat kaikki naisia. Teknisellä sektorilla aktiivisen työn tekijöitä oli vähiten ja he kaikki olivat puolestaan miehiä. Yli 45 -vuotiaiden osalta passiivista työtä tekeviä oli eniten teknisellä sektorilla ja heistä noin 60 % oli miehiä. Passiivista työtä tekeviä oli seuraavaksi eniten terveyssektorilla ja he olivat kaikki naisia. Muilla sektoreilla passiivista työtä tekevien määrä ei eronnut suuresti toisistaan. Yli 45 -vuotiaista vähän kuormittavaa työtä tekevästä suurin osa työskenteli sivistys-, sosiaali- tai terveyssektorilla. Terveys- ja sosiaalisektorilla lähes kaikki olivat naisia, mutta sivistyssektorilla lähes puolet heistä oli miehiä.

**Taulukko 4.** Yhdistelmämuuttujan mukaiset vastaukset. Tapausten lukumäärä ammattialoittain. Naisten osuus prosentteina suluisa.

	Alle 45-vuotiaat				45 v tai yli			
	Pass.	Vähän kuorm.	Paljon kuorm.	Akt.	Pass.	Vähän kuorm.	Paljon kuorm.	Akt.
<b>Yleinen</b>	6 (100%)	3 (100%)	10 (80%)	6 (83%)	11 (82%)	11 (36%)	11 (100%)	8 (50%)
<b>Tekninen</b>	14 (36%)	5 (40%)	15 (33%)	4 (0%)	23 (39%)	9 (44%)	27 (63%)	13 (77%)
<b>Terveys</b>	12 (83%)	12 (67%)	29 (100%)	31 (84%)	17 (100%)	27 (89%)	28 (93%)	40 (90%)
<b>Sosiaali</b>	11 (91%)	18 (75%)	7 (86%)	15 (100%)	14 (86%)	28 (93%)	7 (100%)	20 (90%)
<b>Sivistys</b>	4 (100%)	16 (75%)	3 (67%)	20 (75%)	12 (50%)	33 (55%)	4 (75%)	37 (81%)
<b>Yhteensä</b>	47 (74%)	54 (78%)	64 (78%)	76 (80%)	77 (69%)	108 (70%)	77 (83%)	118 (83%)

Vähän kuormittavaa työtä oli vähemmän yleisellä ja teknisellä sektorilla, teknisellä kaikista vähiten ja näillä sektoreilla vähän kuormittavaa työtä tekivät useammin miehet. Paljon kuormittavaa työtä tekevistä yli 45 -vuotiaista suurin osa työskenteli joko terveys- tai teknisellä sektorilla, terveyssektorilla lähes kaikki heistä olivat naisia, mutta teknisellä sektorilla miehien osuus heistä nousi lähes kolmasosaan. Paljon kuormittavaa työtä tekeviä yli 45 -vuotiaita oli vähiten sivistyssektorilla ja toiseksi vähiten sosiaalisektorilla, jossa he kaikki olivat naisia. Aktiivista työtä tekeviä yli 45 -vuotiaita oli eniten terveys- ja sivistyssektoreilla, mutta myös sosiaalisektorilla heitä oli melko paljon. Kaikkein vähiten aktiivista työtä tekeviä yli 45 -vuotiaita oli yleisellä sektorilla ja heistä naisia ja miehiä oli yhtä paljon.

Yhdistelmämuuttujan mukaisiin töihin liitettyjä ammattinimikkeitä on kerätty ikäryhmittäin ja uupumusluokittain Liitetaulukoihin 5 (alle 45 -vuotiaat) ja 6 (yli 45 -vuotiaat), nimikkeet on kirjattu ylös siinä muodossa kuin vastaajat ovat ne kyselyssä ilmoittaneet. Ammattinimikkeiden kirjo onkin suuri, koska vastaajat saivat itse ilmoittaa ammattinimikkeensä ilman valmiita vaihtoehtoja. Lisäksi eri toimialoilla käytetään samoja ammattinimikkeitä, jolloin varsinaiset tehtävät ja työolosuhteet voivat poiketa toisistaan paljonkin. Yhdistelmämuuttujan mukaisten tapausten määrä ei ole kovin suuri, joten ammattinimikkeitä kannattaa tarkastella lähinnä suuntaa antavasti, kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä niiden perusteella ei voi tehdä. Ammattinimikkeiden perusteella näyttää siltä, että sekä alle että yli 45 -vuotiaiden osalta aktiivisen työn luokassa on eniten ylemmän johdon nimikkeitä ja aikaisempien tutkimusten mukaisia ideaaliammatteja kuten esim. aluejohtaja, hallintojohtaja, hallintoylijohtaja, kunnanjohtaja, yksikön päällikkö, ylilääkäri, rehtori, koulutuspäällikkö jne. Kuitenkin useiden ammattinimikkeiden osalta oli niin, että samaa ammattinimikettä esiintyi kaikissa yhdistelmämuuttujan luokissa (esim. perushoitaja, sairaanhoitaja, perhepäivähoitaja, lääkäri, opettaja). Tämä kertoo siitä, että pelkän ammattinimikkeen perusteella ei voi päätellä onko kyseessä passiivinen, vähän kuormittava, paljon kuormittava vai aktiivinen työ, vaan ammattinimikkeen sijoittuminen yhdistelmämuuttujan luokkiin riippuu niistä todellisista olosuhteista, joissa työtä tehdään ja niistä työtehtävistä, jotka ko. ammattinimikkeen edustajalle todellisuudessa kuuluvat.

Työhyvinvoinnille tärkeän lähtökohdan muodostavat vastaajien sosiodemografisten taustatekijöiden lisäksi työsuhteen luonne ja työaikamuoto. Nämä eroavat usein toisistaan toimialoittain. (ks. Forma ym. 2004.) Sukupuolta, ikää, koulutusta, siviilisäätyä, terveyttä sekä työn ja työelämän piirteitä pidetään myös yleisesti tärkeinä muuttujina esim. työssä jatkamista ja työstä vetäytymistä tarkasteltaessa (Forma 2004a, 204). Tässä tutkimuksessa henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyviksi taustamuuttujiksi päätettiin valita sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutus, terveys, työaikamuoto ja työn vakinaisuus. Liian pienten luokkien välttämiseksi sekä taustamuuttujien että muiden muuttujien luokkia yhdistettiin tarvittaessa.

Analysoitavien muuttujien määrittelyn jälkeen tarkasteltiin vielä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskinäistä korrelaatiota Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Korrelaatiomatriisi löytyy Liitetaulukosta 7. Työn vaatimusten voidaan ehkä ajatella kuvastavan osittain myös työn henkistä raskautta. Työn vaatimukset ja työn henkinen raskaus -muuttujien välinen korrelaatio ei kuitenkaan osoittautunut kovin korkeaksi. Jatkoanalyseissa työn henkinen ja fyysinen raskaus –muuttujat otettiin kuitenkin varmuuden vuoksi malliin mukaan viimeisinä. Lisäksi viimeinen mallinnus suoritettiin myös niin, että mukana oli vain työn fyysinen raskaus (Liitetaulukot 10 ja 11), jotta työn henkisen raskauden sisältämää mallia olisi mahdollisuus verrata malliin, jossa työn henkistä raskautta ei ole mukana. Työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujat korreloivat luonnollisesti yhdistelmämuuttujan kanssa, mutta jatkoanalyseissa näiden muuttujien vaikutuksia tarkasteltiinkin toisistaan erillään. Korkeana korrelaatiota pidettiin, jos se ylitti arvon 0,500. Arvo ylittyi vain hieman työn henkisen raskauden ja uupumuksen välisessä korrelaatioissa, työn henkisen raskauden ja yhdistelmämuuttujan välisessä korrelaatioissa, työmäärän lisääntymisen ja uupumuksen välisessä korrelaatioissa ja yhdistelmämuuttujan ja uupumuksen välisessä korrelaatioissa. Lisäksi ilmapiiri ja yhteistyö- ja esimiestyö –muuttujien välinen korrelaatio oli korkea samoin kuin työmäärän lisääntymistä ja työtehtävien vaikeutumista koskevien uhka/epävarmuustekijöiden välinen korrelaatio. Muutamista korkeista korrelaatioista huolimatta analyysit päätettiin toteuttaa suunnitellusti.

#### **4.4. Menetelmät**

Työhyvinvoinnin ongelmia ja uupumuksen esiintymistä eri ikäryhmissä ja taustatekijöittäin tarkasteltiin ensin suorien jakaumien, keskiarvojen ja ristiintaulukointien avulla. Koska selitettävä muuttuja on jatkuvatyypinen, suoritettiin

kahden muuttujan välisiä tarkasteluja ensin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Tällä tavalla saatiin yleiskuvaa siitä, miten erilaiset selittävät muuttujat näyttivät olevan yhteydessä selitettävään uupumusmuuttujaan ja lisäksi tämän vaiheen avulla voitiin karsia osa muuttujista pois jatkoanalyysistä. Selitettäväksi muuttujaksi oli valittu uupumusmuuttuja ja selittävinä muuttujina käytettiin henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvien taustamuuttujien lisäksi tutkimusasetelmassa mukana olleita muuttujia: ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työn vaatimukset, työn hallinta, työn vaatimusten ja hallinnan yhdistelmämuuttuja, uhka/epävarmuustekijät ja työn fyysinen ja henkinen raskaus.

Jatkoanalyysi suoritettiin monimuuttujamenetelmän avulla. Menetelmäksi valittiin varianssianalyysi. Analyysin avulla voidaan tarkastella kunkin selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan silloin, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu. Analyysi etenee vaiheittain oheisessa taulukossa kuvatulla tavalla. Malleista 2 - 5 on a ja b-versiot. Mallien a -versioissa ovat mukana työn vaatimukset ja työn hallinta – muuttujat ja mallien b -versioissa työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujat on korvattu niiden yhdistelmämuuttujalla.

**Taulukko 5.** Monimuuttujamallinnuksen vaiheet

Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
Taustamuuttujat:	Tärkeimmät taustamuuttujat	Tärkeimmät taustamuuttujat	Tärkeimmät taustamuuttujat	Tärkeimmät taustamuuttujat
-Sukupuoli	Työn vaatimukset	Työn vaatimukset	Työn vaatimukset	Työn vaatimukset
-Ikäluokat	Työn hallinta	Työn hallinta	Työn hallinta	Työn hallinta
-Siviilisäätö		Ilmapiiri ja yhteistyö	Ilmapiiri ja yhteistyö	Ilmapiiri ja yhteistyö
-Koulutus		Esimiestyö	Esimiestyö	Esimiestyö
-Ammattiala			Uhat, joilla on merkitystä	Uhat, joilla on merkitystä
-Vakituisuus				Työn fyysinen ja henkinen raskaus
-Työaikamuoto				
-Itsearvioitu terveys				

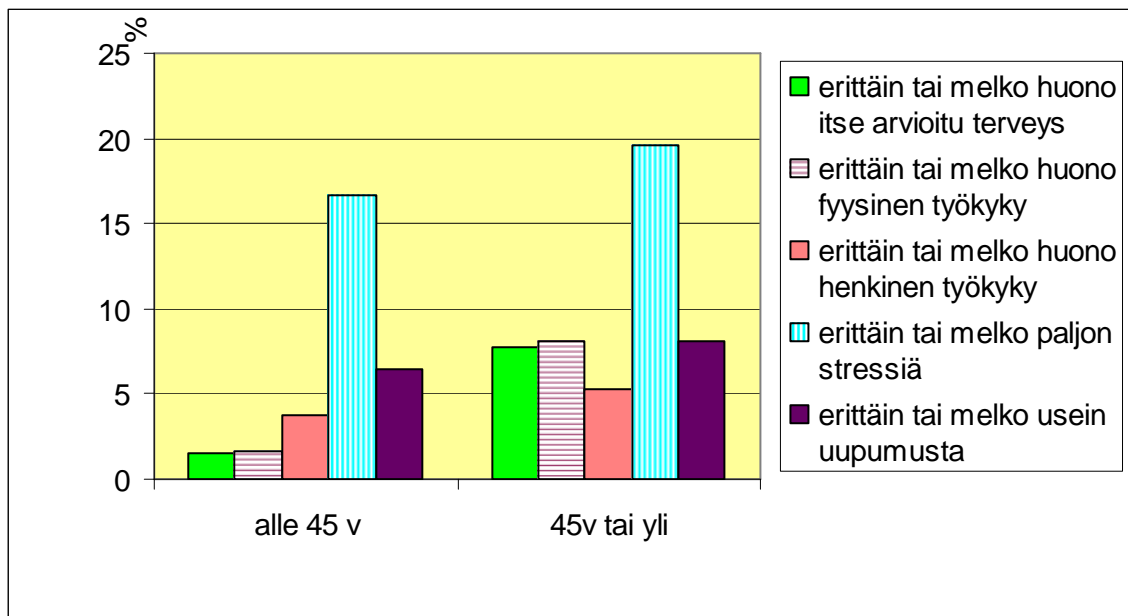
Kolmanteen tutkimusongelmaan etsitään vastausta kartoittamalla ensin sitä, kuinka suuri osuus alle ja yli 45 -vuotiaista ilmoittaa harkinneensa jonkin verran tai paljon erilaisia ammatillisia muutosvaihtoehtoja. Tämän jälkeen vertaillaan ikäryhmiä taustatekijöittäin ja tarkastellaan yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sitä, miten nimenomaan uupumus vaikuttaa kuhunkin ammatilliseen muutosvaihtoehtoon. Lopuksi tarkastellaan yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla vielä sitä, onko yhdistelmämuuttujan mukaisilla erilaisilla töillä yhteyttä ammatillisten muutosvaihtoehtojen harkintaan.

## 5. TYÖHYVINVOINNIN PUUTTEET KUNTATYÖNTEKIJÖILLÄ

### 5.1. Työhyvinvoinnin ongelmat eri mittareiden valossa

Vastaajan yleistä terveydentilaa, fyysistä työkykyä, henkistä työkykyä, stressaantuneisuutta ja uupumusta koskevat kysymykset ovat kaikki kysymyksiä, jotka mittaavat sitä, miten vastaaja kokee oman tilanteensa työhyvinvoinnin/pahoinvoinnin suhteen. Henkiseen työhyvinvointiin suoraan liittyvien kysymysten lisäksi itse arvioitua terveyttä ja fyysistä työkykyä koskevat kysymykset ovat tärkeitä, koska yleinen terveydentila ja fyysinen työkyky luovat perustaa ja rajoituksia sille, miten hyvin ihminen ylipäättään voi henkisesti voida.

**Kuvio 7.** Työhyvinvointinsa eri kysymyksillä huonoksi arvioineiden prosenttiosuudet kysymyksittäin ja ikäryhmittäin.



Kuviossa 7 esitetään ikäryhmittäin niiden osuus, joilla näiden kysymysten valossa näytti olevan eniten puutteita/vajeita työhyvinvoinnissa. Kuvioista näkyy, että itse arvioitua yleistä terveydentilaa ja fyysistä työkykyä koskevissa kysymyksissä alle ja yli 45 -vuotiaiden välillä on suuri ero, alle 45 -vuotiaista vain 1,5 % koki yleisen terveydentilansa erittäin tai melko huonoksi ja 1,6 % fyysisen työkykynsä erittäin tai melko huonoksi. Yli 45 -vuotiailla vastaavat osuudet olivat 7,7 % ja 8,1 %. Kuten odotettavissa oli, kokevat nuoremmat työntekijät yleisen terveytensä ja fyysisen työkykynsä harvemmin ongelmallisiksi kuin vanhemmat. Kun siirrytään henkistä työhyvinvointia mittaaviin kysymyksiin, tapahtuu kuitenkin ikäryhmien vastauksissa selvää lähentymistä. Henkisen työkykynsä melko tai erittäin huonoksi koki yli 45 -vuotiaista 5,3 %, mutta alle 45 -vuotiaistakin jo 3,7 %. Melko tai erittäin paljon stressiä

kokivat yli 45-vuotiaista jopa 19,6 % ja alle 45 -vuotiaista 16,7 % ja uupuneita oli yli 45 -vuotiaista 8,1 % ja alle 45 -vuotiaista 6,5 %.

## 5.2. Ikäryhmittäinen uupumustilanne kuntasektorilla

Miltä kuntatyöntekijöiden uupumustilanne sitten vastausten perusteella näytti? Uupumuskysymykseen oli vastannut 2666 vastaajaa, puuttuvia vastauksia oli vain 74 eli alle 3 %. Aineistoon tutustutaan ja yleiskuvaa muodostetaan ensi vaiheessa ristiintaulukointien avulla. Ristiintaulukoinneissa mukana ovat kaikki viisi ikäryhmää ja uupumusmittarina käytetään tässä tutkimuksessa aiemmin Taulukossa 2 esitettyä neliluokkaista uupumussummamuuttujaa. Tämän mittarin mukaan kaikkein vähiten uupuneita olivat ne, joilla summamuuttujan arvo oli alle 12. Kaikkein uupuneimpia mittarin mukaan olivat puolestaan ne, joilla summamuuttujan arvo oli vähintään 19. Tällä tavoin tarkasteltuna kaikkein vähiten uupuneita oli vastanneista 19,8 % (527 hlöä), toiseksi vähiten uupuneita 24,3 % (647 hlöä), melko uupuneita 28,8 % (769 hlöä) ja kaikkein uupuneimpia 27,1 % (723 henkilöä). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi määriteltiin sitä paremmaksi, mitä vähäisempää on uupumus, joten tästä kapeasta näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvoinnin suhteen asiat näyttäisivät olevan hyvin vajaalla viidesosalla vastaajista. Lähes joka kolmannella oli kuitenkin paljon työhyvinvointia alentavia uupumukseen liittyviä ongelmia.

**Taulukko 6.** Uupumusluokat ikäryhmittäin tarkasteltuna.

Ikäluokat ( $\text{Khi}^2=23,918$ $p=0,021$ )	Uupumus I (Vähän uupumusta)		Uupumus II		Uupumus III		Uupumus IV (Paljon uupumusta)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<31 v (n=166)	49	29,5	36	21,7	48	28,9	33	19,9
31-39v (n=473)	103	21,8	121	25,6	127	26,8	122	25,8
40-44v (n=366)	56	15,3	97	26,5	121	33,1	92	25,1
45-54v (n=1041)	203	19,5	249	23,9	298	28,6	291	28,0
≥55v (n=620)	116	18,7	144	23,2	175	28,2	185	29,8

$p \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $p \leq 0,01$  merkitsevä,  $p \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Seuraavaksi uupumusastetta tarkastellaan ikäryhmittäin (Taulukko 6). Kaikkein uupuneimpien ryhmää tarkasteltaessa havaitaan, että uupumus lisääntyy melko loogisesti iän myötä, ainoastaan alle 45 -vuotiaista ikäryhmään 31 - 39 v kuuluvat



vaikuttavat hiukan enemmän uupuneilta kuin ikäryhmään 40 - 44 v kuuluvat. Vähiten uupuneita eli kaikkein hyvinvoivimpia tarkasteltaessa havaitaan, että parhaimmalta tilanne näyttää kaikkein nuorimmilla kuntatyöntekijöillä, alle 31 -vuotiailla on uupumusta kaikista vähiten ja toiseksi vähiten 31 - 39 -vuotiailla. Sen sijaan 40 - 44 -vuotiaiden joukossa on kaikkein vähiten niitä, joilla ei uupumusta juurikaan esiinny, jopa vähemmän kuin kummassakaan vanhemmista ikäluokista. Kun tarkastellaan uupumusluokkia II ja III, havaitaan että 40 - 44 -vuotiaiden määrä on molemmissa luokissa muihin ikäryhmiin verrattuna suuri. Yli 55 -vuotiaiden ryhmä lienee osittain jo valikoitunut, sillä osa kaikkein eniten uupuneista tämän ikäryhmän edustajista on saattanut jäädä jo esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Pelkästään ikäryhmän perusteella uupumusta tarkasteltaessa uupumusaste vaikuttaa siis siltä, että yleisesti ottaen vanhemmat ikäluokat ovat uupuneempia kuin nuoremmat ikäluokat.

Ikäryhmien uupumustilannetta tarkastellaan seuraavaksi taulukoissa 7a-h henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvien taustamuuttujien näkökulmasta. Taustamuuttujina mukaan analyysiin otettiin sellaisia vastaajan ominaisuuksia koskevia tekijöitä, joiden ajateltiin selittävän eroja vastaajien välillä ja joita useimmiten on käytetty tämän tyyppisissä tutkimuksissa. Tällaisia taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutus ja itse arvioitu terveydentila. Koska tavoitteena tässä vaiheessa oli uupumuksen jakautumisen kuvailu, otettiin yhdeksi muuttujaksi myös alueellista jakautumista kuvaava tieto vastaajan läänistä. Taustamuuttujiksi otettiin myös palvelussuhdetta koskevia muuttujia, joilla voisi olla vaikutusta eroihin vastauksissa. Tällaisia muuttujia olivat ammattiala, palvelussuhteen vakituisuus ja työaikamuoto. Ristiintaulukointi tehtiin niin, että kaikki neljä uupumusluokkaa olivat mukana. Seuraavassa esitetään kuitenkin tulokset vain uupumusmittarin luokkia I ja IV eli kaikkein vähiten ja kaikkein eniten uupuneita koskien. Ristiintaulukointi suoritettiin vakioimalla ikä. Tarkasteluun käytetään edelleen viittä ikäryhmää. Taulukoissa tulosten tilastollinen merkitsevyys on testattu  $\text{K}\chi^2$  -testillä.

Taulukossa 7a uupumusasteen kahta ääripäätä on tarkasteltu sukupuolen mukaan. Tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä minkään ikäryhmän osalta, joten tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina. Tulosten mukaan alle 31 -vuotiaat ovat ainoa ikäryhmä, jossa kaikkein vähiten uupuneita on suhteellisesti enemmän kuin uupumuksesta eniten kärsiviä. Kaikissa muissa ikäryhmissä uupumuksesta paljon

kärsiviä on saman ikäryhmän sisällä enemmän kuin niitä, joilla uupumusta esiintyy vain vähän.

**Taulukko 7a.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste sukupuolen mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,808		p=0,591		p=0,829		p=0,325		p=0,366	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ sukupuoli</b>										
Mies	(10)	35,7	(27)	24,8	(13)	18,1	(42)	19,4	(33)	21,2
Nainen	(39)	28,3	(76)	20,9	(43)	14,6	(161)	19,5	(83)	17,9
<b>Kaikkein uupuneimmat/ sukupuoli</b>										
Mies	(4)	14,3	(29)	26,6	(17)	23,6	(56)	25,8	(39)	25,0
Nainen	(29)	21,0	(93)	25,5	(75)	25,5	(235)	28,5	(146)	31,5

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

Sukupuolten välillä on eroja lähinnä siinä, että vähiten uupuneiden ryhmässä naisten suhteelliset osuudet ovat pienempiä kuin miesten, paitsi ikäryhmän 45 – 54 v osalta, jossa naisten osuus on hivenen suurempi. Kaikkein uupuneimpien ryhmässä naisten suhteelliset osuudet ovat suurempia kuin miesten paitsi 31 – 39 v ikäryhmän osalta. Sukupuolen ja iän mukaan tarkasteltuna uupumusaste näyttää siis siltä, että parhaiten voivat alle 31 -vuotiaat, muutoin uupuneita esiintyy kaikissa ikäryhmissä enemmän kuin hyvinvoivia. Lisäksi kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi alle 31 -vuotiaissa naisista huomattavasti suurempi osa on uupuneita kuin hyvinvoivia, ero samaan ikäryhmään kuuluvien miesten välillä ei ole niin suuri. Iän myötä nimenomaan naisten uupumus kasvaa huomattavasti, yli 55 -vuotiaista naisista joka kolmas on erittäin uupunut, miehistä vain joka neljäs.

Kun tarkastellaan uupumusastetta koulutuksen ja iän mukaan (Taulukko 7b), saadaan tilastollisesti erittäin merkitseviä tuloksia yli 55 -vuotiaita koskien ja tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia kahta nuorinta ikäryhmää koskien. Tulosten mukaan alle 31 -vuotiaista peruskoulun, ammattikoulun, ammattikurssin tai lukion suorittaneista lähes joka neljäs kuuluu parhaiten voivien joukkoon ja alle viidesosa heistä on hyvin uupuneita. Nuorimmasta ikäryhmästä myös korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes joka kolmas kuuluu hyvinvoivien joukkoon ja uupuneita on vain kymmenisen prosenttia. Sen sijaan opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista lähes joka kolmas kuuluu kaikkein uupuneimpien joukkoon, tosin hyvinvoivien joukkoonkin kuuluu heistä hyvin moni, noin joka viides. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden 31 - 39 -vuotiaiden osalta tilanne näyttää jo aivan toiselta kuin nuorimpien ryhmässä, hyvin

uupuneita on heistä jo lähes joka neljäs ja hyvinvoivien joukkoon kuuluu vain joka viides. Perusasteen koulutuksen saaneita 31 - 39 -vuotiaita on uupuneimpien joukossa edelleen hyvin vähän, tosin hyvinvoivien osuus on jo huomattavasti pienempi kuin kaikkein nuorimmilla. Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 31 - 39 -vuotiaista uupuneita on suhteellisesti hieman enemmän kuin kaikkein parhaiten voivia. 40 – 44 -vuotiaiden ikäryhmässä hyvinvoivien määrä on todella pieni sekä opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden että korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmissä ja lähes joka kolmas molemmista ryhmistä kuuluu hyvin uupuneiden joukkoon. Perustason koulutuksen saaneista edelleen hieman suurempi osa on hyvinvoivia kuin hyvin uupuneita, noin joka viides kuuluu kumpaankin ryhmään.

**Taulukko 7b.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste koulutuksen mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,034		p=0,013		p=0,163		p=0,138		p=0,009	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Koulutus</b>										
Perusaste	(20)	37,0	(30)	22,1	(27)	21,6	(87)	19,2	(67)	21,7
Opisto, amk	(17)	23,3	(48)	22,7	(19)	12,3	(73)	19,9	(25)	14,7
Korkeakoulu	(11)	29,7	(25)	20,0	(7)	8,5	(43)	20,5	(24)	17,8
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Koulutus</b>										
Perusaste	(9)	16,7	(21)	15,4	(25)	20,0	(110)	24,2	(92)	29,8
Opisto, amk	(20)	27,4	(56)	26,5	(43)	27,9	(108)	29,4	(55)	32,4
Korkeakoulu	(4)	10,8	(45)	36,0	(23)	28,0	(69)	32,9	(36)	26,7

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

45 - 54 -vuotiaista eritasoisen tutkinnon suorittaneista lähes yhtä suuri osa eli noin joka viides kuuluu uupumusnäkökulmasta parhaiten voivien ryhmään, kaikkein uupuneimpiin kuuluu kuitenkin jo noin joka neljäs perustason koulutuksen saaneista, lähes joka kolmas opistotason tai ammattikorkeakoulun suorittaneista ja useampi kuin joka kolmas korkeakoulututkinnon suorittaneista. Yli 55 -vuotiaiden osalta uupumusaste näyttää siltä, että hyvinvoivia on perusasteen koulutuksen saaneista hieman yli viidesosa ja korkeakoulututkinnon suorittaneistakin lähes joka viides, kaikkein vähiten hyvin voivia on opistotason tutkinnon suorittaneissa. Suurinta uupumusta yli 55 -vuotiailla esiintyy paljon, eniten opistotason tutkinnon suorittaneilla, joista yli joka kolmas on hyvin uupunut. Kuitenkin myös perustason koulutuksen saaneista lähes joka kolmas kuuluu kaikkien uupuneimpiin samoin kuin runsas neljäsosa korkeakoulutetuistakin.

Kun tarkastellaan uupumusta itsearvioidun terveyden mukaan (Taulukko 7c), ovat tulokset kaikissa ikäryhmissä tilastollisesti erittäin merkitseviä. Ikäryhmästä riippumatta terveydentilansa huonoksi arvioineista kuuluu kaikkein uupuneimpiin n. 40 - 50 prosenttia vastaajista ja terveydentilansa erittäin hyväksi arvioineista taas kuuluu hyvinvoiviin n. 30 - 40 prosenttia vastaajista. Alle 45 -vuotiaita tarkasteltaessa huomio kiinnittyy siihen, että terveydentilansa melko hyväksi arvioineista jopa yli neljäsosa sekä alle 31 -vuotiaista että 31 - 39 -vuotiaista kuuluu kaikkein uupuneimpien joukkoon ja näissä ikäryhmissä on myös muita ikäryhmiä vähemmän melko hyvän terveydentilan omaavia kaikkein parhaiten voivia. Terveydentilansa erittäin hyväksi arvioineista yli 10 prosenttia 31 - 39 -vuotiaista ja 40 - 44 -vuotiaista ilmoittaa kuuluvansa kaikkein uupuneimpiin ja parhaiten voiviin heistä kuuluu suhteellisesti hieman vähemmän kuin muihin ikäluokkiin kuuluvista.

**Taulukko 7c.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste itsearvioidun terveyden mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Terveys</b>										
Huono	(0)	0	(5)	6,8	(1)	1,3	(21)	5,9	(30)	10,1
Melko hyvä	(20)	22,5	(48)	19,4	(28)	14,1	(100)	20,2	(54)	22,5
Erittäin hyvä	(28)	44,4	(49)	33,6	(26)	30,6	(76)	45,5	(22)	38,6
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Terveys</b>										
Huono	(7)	53,8	(37)	50,0	(38)	49,4	(170)	47,9	(127)	42,8
Melko hyvä	(23)	25,8	(67)	27,1	(41)	20,7	(103)	20,9	(48)	20,0
Erittäin hyvä	(3)	4,8	(16)	11,0	(11)	12,9	(12)	7,2	(4)	7,0

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

Kun tarkastellaan uupumusta siviilisäädyn mukaan (Taulukko 7d), ei tuloksille saada tilastollista merkitsevyyttä, joten tuloksia voi tarkastella taas vain suunta-antavina. Tulosten mukaan alle 31 -vuotiaista suurempi osa voi uupumusasteella mitattuna hyvin kuin huonosti siviilisäädystä riippumatta. Jo 31 - 39 -vuotiaissa sekä parisuhteessa että yksin elävistä suurempi osa on uupuneita kuin hyvinvoivia. 40 - 44 -vuotiaista parisuhteessa elävistä vain hieman runsas 10 prosenttia kuuluu hyvinvoiviin ja kaikkein uupuneimpiin kuuluu heistä jopa joka neljäs. Yksin asuvista 40 - 44 -vuotiaista kaikkein uupuneimpia on jopa melkein joka kolmas ja hyvinvoivia vain joka viides.

**Taulukko 7d.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste siviilisäädyn mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,864		p=0,694		p=0,138		p=0,126		p=0,285	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Siviilisäätty</b>										
Parisuhteessa	(33)	29,7	(82)	22,4	(38)	13,3	(165)	20,2	(83)	17,3
Yksin	(16)	29,1	(21)	19,6	(18)	22,2	(38)	17,1	(33)	24,6
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Siviilisäätty</b>										
Parisuhteessa	(23)	20,7	(96)	26,2	(69)	24,2	(214)	26,2	(146)	30,4
Yksin	(10)	18,2	(26)	24,3	(23)	28,4	(76)	34,2	(37)	27,6

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

45 – 54 -vuotiaista yksin elävistä hyvinvoivia on vain n. 17 prosenttia, kun taas uupuneita heistä on yli joka kolmas. Joka viides parisuhteessa elävistä 45 - 54 -vuotiaista on hyvinvoiva ja joka neljäs hyvin uupunut. Yli 55 -vuotiailla parisuhteessa elävillä on vastaava tilanne, hyvinvoivia on vain 17 prosenttia ja uupuneita joka kolmas, toisaalta yli 55 -vuotiaista yksin elävistä lähes yhtä moni on hyvinvoiva kuin erittäin uupunut.

**Taulukko 7e.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste ammattialan mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,416		p=0,068		p=0,577		p=0,193		p=0,412	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Ammattiala</b>										
Yleinen	(3)	30,0	(10)	23,3	(9)	22,0	(19)	16,8	(15)	23,8
Tekninen	(10)	38,5	(14)	17,7	(13)	22,4	(34)	17,3	(32)	21,2
Terveys	(15)	25,0	(29)	18,6	(11)	9,7	(59)	19,9	(24)	15,8
Sosiaali	(13)	30,2	(26)	28,3	(14)	15,2	(52)	20,4	(22)	20,2
Sivistys	(7)	28,0	(23)	22,5	(9)	14,8	(38)	22,1	(21)	15,3
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Ammattiala</b>										
Yleinen	(2)	20,0	(13)	30,2	(12)	29,3	(34)	30,1	(20)	31,7
Tekninen	(5)	19,2	(14)	17,7	(12)	20,7	(56)	28,4	(43)	28,5
Terveys	(18)	30,0	(40)	25,6	(31)	27,4	(94)	31,8	(51)	33,6
Sosiaali	(7)	16,3	(18)	19,6	(19)	20,7	(53)	20,8	(36)	33,0
Sivistys	(1)	4,0	(37)	36,3	(18)	29,5	(50)	29,1	(34)	24,8

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

Ammattialan mukaiselle uupumusasteen tarkastelulle (Taulukko 7e) ei saada tilastollista tukea, tosin 31 – 39 v ikäryhmän tulokset ovat lähellä tilastollista merkitsevyyttä. Alle

31 -vuotiaista lähes joka kolmas kuuluu hyvinvoivien ryhmään kaikilla muilla sektoreilla paitsi terveyssektorilla, ja terveyssektorillakin heistä joka neljäs kuuluu hyvinvoivien ryhmään. Uupumusta esiintyy heillä sektoreista eniten juuri terveyssektorilla, missä joka kolmannella on paljon uupumusta. Sivistyssektorilla ei juuri ole hyvin uupuneita alle 31 -vuotiaita. 31 - 39 -vuotiaista hyvinvoivia löytyy vähiten tekniseltä sektorilta ja eniten sosiaalisektorilta. Kaikkein uupuneimpia 31 - 39 -vuotiaat taas ovat sivistyssektorilla ja yleisellä sektorilla ja terveyssektorillakin heistä joka neljäs on hyvin uupunut. 40 – 44 -vuotiaista terveyssektorilla on hyvin vähän hyvinvoivia, sen sijaan uupuneita on terveyssektoriakin enemmän yleisellä ja sivistyssektorilla. 45 – 54 -vuotiaista hyvinvoivien ja huonosti voivien määrät ovat eri sektoreilla tasaisemmat, eniten hyvin voivia löytyy sivistyssektorilta ja vähiten yleiseltä sektorilta, terveyssektorilta taas löytyy uupuneita eniten ja sosiaalisektorilta vähiten. Yli 55 -vuotiaista hyvinvoivien osuus on vähäisintä terveys- ja sivistyssektoreilla ja uupuneiden osuus suurin terveys- ja sosiaalisektoreilla.

Työn vakinaisuutta ja uupumusastetta tarkasteltaessa (Taulukko 7f) ikäluokkaa 45 – 54v koskevat tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ja ikäluokkaa yli 55 v koskevat tulokset melkein merkitseviä. Tulosten mukaan alle 31 -vuotiaista ja 31 - 39 -vuotiaista joka viides vakinainen työntekijä on hyvin voiva ja joka viides taas hyvin uupunut. Muissa ikäluokissa uupuneita on enemmän kuin hyvinvoivia.

**Taulukko 7f.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste työn vakinaisuuden mukaan tarkasteltuna.

	<b>&lt; 31 v</b>		<b>31-39 v</b>		<b>40-44 v</b>		<b>45-54 v</b>		<b>≥ 55 v</b>	
	p=0,093		p=0,238		p=0,787		p=0,001		p=0,031	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Vakituisuus</b>										
Vakinainen	(18)	23,4	(87)	23,8	(45)	14,5	(172)	18,2	(107)	18,7
Ei-vakinainen	(30)	34,1	(16)	14,8	(11)	19,6	(30)	33,0	(8)	17,8
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Vakituisuus</b>	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Vakinainen	(18)	23,4	(90)	24,7	(79)	25,2	(260)	27,5	(177)	30,9
Ei-vakinainen	(15)	17,0	(32)	29,6	(13)	23,2	(30)	33,0	(6)	13,3

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

Ei-vakinaisista alle 31 -vuotiaiden ikäryhmään kuuluvista jopa yli joka kolmas kuuluu hyvinvoiviin ja uupuneita heistä on vain 17 %. Ikäryhmissä 31 – 39 v ja 40 – 44 v ei-

vakinaisista suurempi osa on uupuneita kuin hyvinvoivia, 45 - 54 -vuotiaista taas noin runsas joka kolmas on uupunut ja joka kolmas hyvinvoiva ja yli 55 -vuotiailla hyvinvoivien osuus ei-vakinaisista on uupuneita suurempi.

Työajan ja uupumusasteen tarkastelussa (Taulukko 7g) tilastollista tukea saadaan vain yli 55 -vuotiaiden ikäryhmän osalta. Yleisesti ottaen eri ikäryhmissä hyvinvoivimmat näyttävät olevan päivätyön tai 2 -vuorotyön tekijöitä, tosin kaikkein nuorimmilla ja vanhimmilla myös yötyön tai muun epäsäännöllisen työn osuus hyvinvoivien vastauksista on yllättävän suuri. Kaikkein uupuneimpia ovat alle 31 -vuotiaista 2 -vuorotyötä tekevät, 31 - 39-vuotiaista 2- tai 3 -vuorotyötä tekevät, 40 – 44 -vuotiaista 3 -vuorotyötä tai yötyötä yms. tekevät, 45 – 54 -vuotiaista päivätyötä tekevät ja yli 55 -vuotiaista 3 -vuorotyötä tai yötyötä yms. tekevät.

**Taulukko 7g.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste työajan mukaan tarkasteltuna.

	< 31 v		31-39 v		40-44 v		45-54 v		≥ 55 v	
	p=0,320		p=0,326		p=0,319		p=0,282		p=0,031	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Työaika</b>										
Päivätyö	(29)	32,2	(75)	23,8	(37)	14,7	(159)	20,6	(92)	19,7
2-vuorotyö	(4)	20,0	(12)	24,0	(9)	25,0	(19)	21,1	(9)	15,8
3-vuorotyö	(8)	22,2	(11)	15,7	(5)	10,6	(17)	15,6	(3)	5,4
Yötyö/muu	(5)	31,3	(5)	15,2	(4)	14,3	(7)	10,8	(10)	27,8
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Työaika</b>										
Päivätyö	(15)	16,7	(82)	26,0	(60)	23,8	(223)	28,9	(126)	27,0
2-vuorotyö	(7)	35,0	(13)	26,0	(7)	19,4	(23)	25,6	(19)	33,3
3-vuorotyö	(8)	22,2	(18)	25,7	(15)	31,9	(28)	25,7	(26)	46,4
Yötyö/muu	(3)	18,8	(7)	21,1	(9)	32,1	(15)	23,1	(13)	36,1

p ≤ 0,05 melkein merkitsevä, p ≤ 0,01 merkitsevä, p ≤ 0,001 erittäin merkitsevä tilastollisesti

Lopuksi uupumustilannetta ikäryhmittäin tarkastellaan vielä alueellisesta näkökulmasta. Lääneittäin (Taulukko 7h) uupumusastetta tarkasteltaessa on otettava huomioon, että tulokset ovat vain suuntaa antavia ja että esim. vastaajien sosioekonomista asemaa, joka on erilainen eri puolilla Suomea, ei ole tässä vakioitu. Tällä tavoin tarkasteltuna tulokset ovat tilastollisesti melkein merkitseviä 40 - 44 -vuotiaiden ryhmässä. Alle 31 -vuotiaista hyvinvoivia on eniten Länsi-Suomen, Itä-Suomen ja Etelä-Suomen lääneissä ja näissä lääneissä myös kaikkein uupuneimpia alle 31-vuotiaita on suhteellisesti vähemmän. 31 -39 -vuotiaista on paljon hyvinvoivia Lapin läänissä ja Itä-Suomen läänissä, uupuneita kaikissa lääneissä on noin joka neljäs tästä ikäryhmästä, Länsi-Suomen ja Itä-Suomen

lääneissä hivenen enemmän. Hyvinvoivia 40 - 44 -vuotiaita on eniten Länsi-Suomen läänissä, mutta sielläkin vain 18,7 prosenttia, kaikkein vähiten heitä on Lapin ja Oulun lääneissä. Uupuneimpia 40 - 44 -vuotiaat ovat kuitenkin Etelä-Suomen ja Itä-Suomen lääneissä, Oulun läänissä heitä on vähiten. 45 - 54 -vuotiaista hyvinvoivia on Lapin läänissä paljon, jopa joka kolmas ja seuraavaksi eniten Etelä-Suomen ja Oulun lääneissä. Kaikkein uupuneimpia tässä ikäryhmässä ollaan Itä-Suomen läänissä ja vähiten uupuneita Lapin läänissä. Yli 55 -vuotiaista hyvin voivia on eniten Lapin läänissä, siellä lähes joka neljäs kuului hyvin voiviin. Vähiten hyvinvoivia tässä ikäryhmässä on Oulun läänissä, vain hieman yli 10 prosenttia. Toisaalta kaikkein uupuneimpiakin on tässä ikäryhmässä eniten Lapin läänissä, yli joka kolmas, mutta melkein yhtä paljon hyvin uupuneita on myös Oulun läänissä ja Etelä-Suomessa. Kaikkein vähiten hyvin uupuneita yli 55 -vuotiaita on Itä-Suomen läänissä.

**Taulukko 7h.** Eri ikäryhmiin kuuluvien uupumusaste läänijaon mukaan tarkasteltuna.

	< 31 v		31-39 v		40-44 v		45-54 v		≥ 55 v	
	p=0,669		p=0,088		p=0,038		p=0,195		p=0,681	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Vähiten uupuneet/ Lääni</b>										
Etelä-Suomi	(22)	28,6	(34)	17,7	(20)	15,0	(79)	21,5	(42)	18,1
Länsi-Suomi	(19)	32,8	(36)	20,9	(25)	18,7	(62)	16,7	(50)	20,7
Itä-Suomi	(5)	29,4	(17)	34,7	(6)	12,5	(22)	16,2	(13)	18,1
Oulun lääni	(2)	22,2	(10)	20,8	(4)	11,1	(21)	19,6	(5)	10,9
Lapin lääni	(1)	25,0	(6)	50,0	(1)	6,7	(18)	33,3	(6)	23,1
<b>Kaikkein uupuneimmat/ Lääni</b>	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Etelä-Suomi	(17)	22,1	(46)	24,0	(42)	31,6	(89)	24,2	(73)	31,5
Länsi-Suomi	(11)	19,0	(48)	27,9	(29)	21,6	(108)	29,0	(72)	29,8
Itä-Suomi	(1)	5,9	(13)	26,5	(14)	29,2	(48)	35,3	(16)	22,2
Oulun lääni	(2)	22,2	(12)	25,0	(4)	11,1	(33)	30,8	(15)	32,6
Lapin lääni	(1)	25,0	(3)	25,0	(3)	20,0	(12)	22,2	(9)	34,6

$p \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $p \leq 0,01$  merkitsevä,  $p \leq 0,001$  erittäin merkitsevä tilastollisesti

Taulukoiden 7a-h perusteella syntynyt kuva ikäryhmittäisestä uupumuksesta jää melko kirjavaksi. Kaiken kaikkiaan uupumus siis lisääntyy iän myötä, naiset ovat yleisemmin uupuneita kuin miehet, huonon terveydentilan omaavissa on paljon hyvin uupuneita ja terveyssektorilla esiintyy paljon uupumusta. Seuraavaksi tuloksia vedetään yhteen siltä osin kun tuloksille saatiin tilastollista tukea. Taulukossa 8 näkyvät ikäryhmien sisältä löytyneet erityisen hyvinvoivat ryhmät ja ryhmät, joihin tulosten perusteella saattaa liittyä uupumukseen liittyviä riskejä (ryhmissä, joissa uupumusta esiintyy suhteellisen paljon, on olemassa riski, että tilanne kroonistuu ja kehittyy huonompaan suuntaan, jollei tilanteeseen puututa ajoissa).



**Taulukko 8.** Yhteenvedoa ristiintaulukointien tuloksista:

Suhteellisen hyvinvoivia ryhmiä	Mahdollisia uupumuksen riskiryhmiä
Alle 31v, 31-39v ja yli 55v peruskoulutetut	Alle 31v ja yli 55v opistotason koulutuksen saaneet
31-39 vuotiaat opistotason koulutuksen saaneet	31-39 v korkeakoulutetut
Alle 31v korkeakoulutetut	Kaikenikäiset huonon terveyden omaavat
Alle 31 v, 45-54v ja yli 55 v erittäin terveet	Alle 31v melko terveet, 31-39 v melko tai erittäin terveet, 40-44v erittäin terveet
Yli 55 v ei-vakinaiset	Yli 55 v vakinaiset
40-44v Länsi-Suomen läänissä	Yli 55v kolmivuorotyötä tekevät
	40-44v Etelä-Suomen/Itä-Suomen läänissä

Seuraavaksi tarkastellaan uupumusta vielä yhdistelmämuuttujan mukaisten töiden näkökulmasta. Nollaluokkien välttämiseksi käytetään tässä yhteydessä ikäryhmien osalta jaottelua kahteen ikäryhmään eli alle ja yli 45 -vuotiaisiin (Taulukko 9).

**Taulukko 9.** Uupumusluokat yhdistelmämuuttujan mukaan tarkasteltuna. Alle ja yli 45 -vuotiaat.

Ikä	Yhdistelmämuuttuja	Uupumus I (Vähiten uupuneet)		Uupumus II		Uupumus III		Uupumus IV (Kaikkein uupuneimmat)		Yhteensä		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<i>Alle 45 v</i>	Passiivinen työ	25	53,2	11	23,4	8	17,0	3	6,4	47	100	
	Vähän kuormittava työ	Paljon kuormittava työ	4	6,2	5	7,7	17	26,2	39	60,0	65	100
		Aktiivinen työ	4	5,2	13	16,9	24	31,2	36	46,8	77	100
		<b>Yhteensä</b>	68	27,9	40	16,4	57	23,4	79	32,4	244	100
	<i>Yli 45v</i>	Passiivinen työ	31	41,3	15	20,0	19	25,3	10	13,3	75	100
Vähän kuormittava työ		Paljon kuormittava työ	3	4,1	10	13,5	17	23,0	44	59,5	74	100
		Aktiivinen työ	8	6,8	18	15,4	40	34,2	51	43,6	117	100
		<b>Yhteensä</b>	91	24,5	76	20,5	96	25,9	108	29,1	371	100

$p \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $p \leq 0,01$  merkitsevä,  $p \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Taulukon perusteella näyttää siltä, että molemmissa ikäryhmissä kaikkein uupuneimpia on eniten paljon kuormittavan työn luokissa, toiseksi eniten aktiivisen työn luokissa, kolmanneksi eniten passiivisen työn luokissa ja kaikkein vähiten vähän kuormittavan

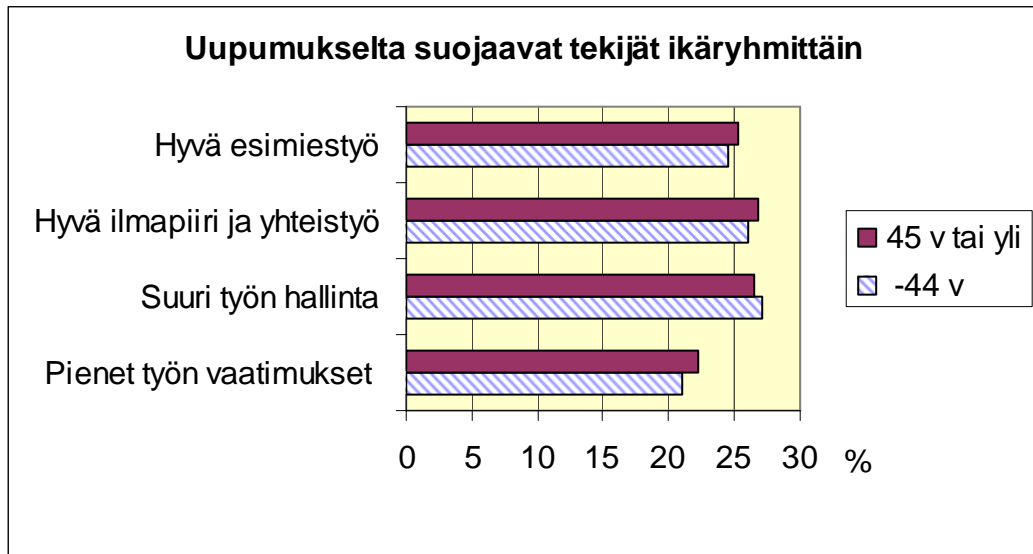
työn luokissa. Kaikkein vähiten uupuneita eli kaikkein hyvinvoivimpia taas on kummassakin ikäryhmässä eniten vähän kuormittavan työn luokissa ja toiseksi eniten passiivisen työn luokissa. Paljon kuormittavan työn ja aktiivisen työn osalta tässä tutkimuksessa alle ja yli 45 -vuotiaat eroavat toisistaan. Yli 45 -vuotiaiden tilanne näyttää Karasekin mallin mukaiselta eli aktiivista työtä tekevissä on hyvinvoivia enemmän kuin paljon kuormittavaa työtä tekevissä. Alle 45 -vuotiaiden osalta aktiivisen työn tekijöissä on kuitenkin suhteellisesti vähemmän hyvinvoivia kuin paljon kuormittavaa työtä tekevissä. Lisäksi alle 45 -vuotiailla kaikkein uupuneimpien suhteelliset osuudet olivat sekä paljon kuormittavan että aktiivisen työn luokissa jopa suuremmat kuin yli 45 -vuotiaiden. Alle 45 -vuotiailla uupumuksen näkökulmasta mahdollisia riskiryhmiä saattaa siis löytyä myös aktiivista työtä tekevien joukosta, muutoin uupumuksen kannalta suurin riskiryhmä ovat paljon kuormittavaa työtä tekevät.

### ***5.3. Työolosuhteet uupumusta lisäävinä ja uupumukselta suojaavina tekijöinä eri ikäryhmissä***

Työn vaatimukset, työn hallinta, ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö ovat työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä, joiden suhteen asiat voivat työpaikalla olla työntekijän kokemuksen mukaan hyvin tai huonosti. Jos työolosuhteisiin liittyvät tekijät ovat kunnossa, suojaavat ne työntekijää työhön liittyvältä uupumukselta, mutta jos työolosuhdetekijät koetaan huonoiksi, saattavat ne lisätä työntekijän uupumisvaaraa. Jotta saadaan yleiskuva siitä, millaisiksi vastaajat kokivat työolosuhteet työpaikoillaan, esitetään Kuviossa 8 ikäryhmittäin niiden prosentuaalinen osuus, jotka kokivat työolosuhteisiin liittyvien tekijöiden olevan hyvin ja kuviossa 9 ikäryhmittäin niiden prosentuaalinen osuus, jotka kokivat työolosuhteiden olevan huonosti.

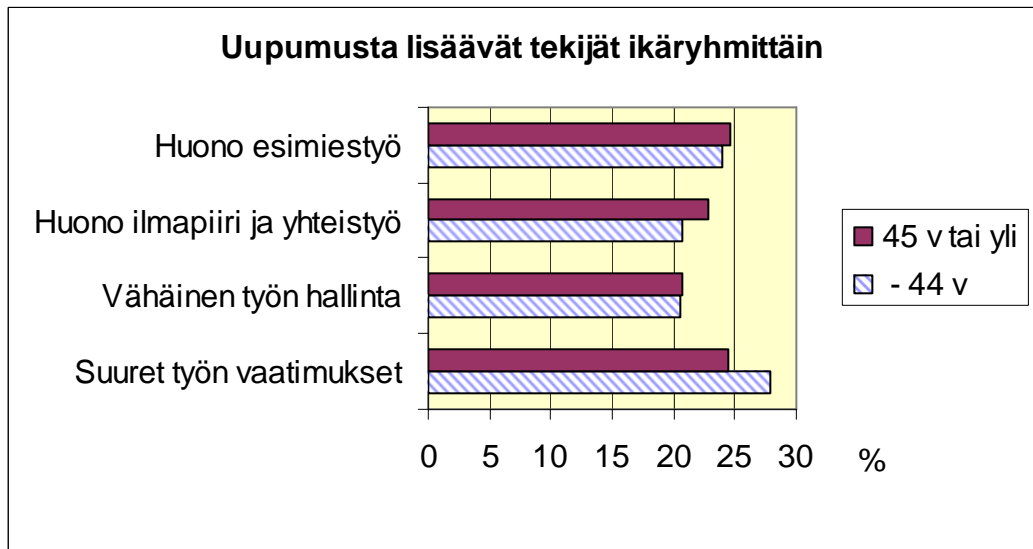
Kuten kuvioista näkyy, molemmissa ikäryhmissä vaatimukset koettiin useammin suuriksi kuin pieniksi ja alle 45 -vuotiaista jopa suurempi osa kuin vanhemmista ikäryhmistä koki työn vaatimukset suuriksi. Työn hallinta koettiin kummassakin ikäryhmässä useammin suureksi kuin vähäiseksi ja alle 45 -vuotiaat kokivat työn hallinnan suureksi useammin kuin vanhempien ikäryhmien vastaajat.

**Kuvio 8.** Työolosuhteet uupumukselta suojaavina tekijöinä työpaikalla (% vastaajista ikäryhmittäin)



Ilmapiiri ja yhteistyö työpaikoilla koettiin molemmissa ikäryhmissä useammin hyväksi kuin huonoksi, yli 45 -vuotiaat kokivat ilmapiirin ja yhteistyön useammin hyväksi kuin nuoremmat. Esimiestyö koettiin molemmissa ryhmissä aavistuksen verran useammin hyväksi kuin huonoksi, erot osuuksien välillä eivät olleet kovin suuria. Yli 45 -vuotiaat arvioivat esimiestyön useammin hyväksi kuin nuoremmat vastaajat.

**Kuvio 9.** Työolosuhteet uupumusta lisäävinä tekijöinä työpaikalla (% vastaajista ikäryhmittäin)



Näin tarkasteltuna molemmissa ikäryhmissä uupumusta lisäävistä tekijöistä suurimmat ongelmat näyttivät liittyvän työn liian suuriin vaatimuksiin ja esimiestyön huonoon laatuun, kun taas uupumusta estävistä tekijöistä parhaiten järjestettyjä olivat työn hallintaan ja ilmapiiriin ja yhteistyöhön liittyvät asiat.

## 6. UUPUMUKSEEN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT

### 6.1. *Uupumukseen yhteydessä olevat tekijät yksisuuntaisen varianssianalyysin valossa*

#### 6.1.1. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja palvelussuhteeseen liittyvät taustamuuttajat

Erilaisten selittävien tekijöiden yhteyksiä selitettävään uupumus-muuttujaan tarkasteltiin ensi vaiheessa yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla on mahdollista saada kuvailevia menetelmiä tarkempaa tietoa selittävien muuttujien tilastollisesta merkitsevyydestä ja myös selittävien muuttujien painoarvosta selitettävän muuttujan suhteen. Tämän analyysivaiheen tuloksia esitetään ensin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja palvelussuhteeseen liittyvien taustamuuttujien osalta, sitten työolosuhteisiin liittyvien tekijöiden osalta, tämän jälkeen erilaisiin työelämän uhkiin/epävarmuustekijöihin liittyen ja viimeiseksi työn henkiseen ja fyysiseen raskauteen liittyen. Taulukossa 11 esitetään yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset taustamuuttujien osalta.

Erilaisia taustamuuttujia tällä tavoin tarkasteltaessa havaittiin, että itsearvioitu terveys oli ainoa muuttuja, joka osoittautui sekä alle että yli 45 -vuotiaiden ikäryhmissä tilastollisesti erittäin merkitseväksi uupumukseen yhteydessä olevaksi taustamuuttujaksi. Myös F -testin arvolla mitattuna itsearvioidun terveyden merkitys oli kaikista suurin ja erityisen suuri merkitys sillä oli yli 45 -vuotiaiden ryhmälle, lähes puolitoista kertaa niin suuri kuin alle 45 -vuotiaille. Vaikutusten suunta tällä muuttujalla oli se, että mitä huonompi terveys sitä suurempaa oli uupumus.

Muiden muuttujien osalta niiden merkitys alle ja yli 45 -vuotiaiden ikäryhmissä erosi toisistaan. Koulutusmuuttuja oli alle 45 -vuotiaiden ryhmän osalta tilastollisesti erittäin merkitsevä ja sen lisäksi vielä F -testin arvolla mitattuna toiseksi tärkein uupumukseen vaikuttava taustamuuttuja. Alle 45 -vuotiaista korkeakoulutetut olivat kaikkein uupuneimpia ja perustason koulutuksen saaneet kaikkein vähiten uupuneita. Yli 45 -vuotiaiden osalta koulutusmuuttuja ei osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi ja F -testin arvokin oli todella pieni. Yli 45 -vuotiaista opistotason tutkinnon suorittaneet vaikuttivat kaikkein uupuneimmilta.

**Taulukko 11:** Taustamuuttujien yhteys uupumukseen ikäryhmittäin. Yksisuuntainen varianssianalyysi. Kirjainlyhenteistä n tarkoitetaan lukumäärää, Ka keskiarvoa, P tilastollista merkitsevyyttä ja F vaikutuksen suuruutta F -testin arvolla mitattuna.

	Alle 45 v Uupumus				45 v tai yli Uupumus			
	n	Ka	P	F	n	Ka	P	F
<b>Sukupuoli</b>			0,374	0,791			0,024	5,106
Mies	209	15,22			373	15,36		
Nainen	796	15,55			1288	16,02		
<b>Ikäluokat</b>			0,068	2,690			0,306	1,050
<31 45-54v	166	14,79			1041	15,78		
31-39 ≥55v	473	15,47			620	16,04		
40-44v	366	15,81						
<b>Siviilisäät</b>			0,460	0,547			0,854	0,034
Parisuhteessa	762	15,54			1297	15,88		
Yksin	243	15,29			356	15,83		
<b>Koulutus</b>			0,001	7,508			0,547	0,603
Perustaso	315	14,69			763	15,71		
Opisto, amk	438	15,74			537	15,99		
Korkeakoulu	244	16,13			345	15,97		
<b>Ammattiala</b>			0,017	3,040			0,073	2,142
Yleinen	94	15,43			176	16,10		
Tekninen	163	14,82			348	15,91		
Terveys	329	16,03			448	16,31		
Sosiaali	227	14,93			364	15,31		
Sivistys	188	15,86			309	15,78		
<b>Vakituisuus</b>			0,731	0,118			0,065	3,407
Vakinainen	752	15,52			1519	15,94		
Ei-vakinainen	252	15,40			136	15,12		
<b>Työaika</b>			0,363	1,066			0,218	1,480
Päivätyö	657	15,32			1237	15,77		
2-vuorotyö	106	15,74			147	15,82		
3-vuorotyö	153	16,03			165	16,61		
Yötyö tai muu	77	15,61			101	16,12		
<b>Terveys</b>			0,000	96,723			0,000	152,356
Huono	164	19,03			652	18,15		
Melko hyvä	534	15,63			734	14,91		
Erittäin hyvä	294	13,22			224	12,71		

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys

Alle 45 -vuotiailla terveys- ja koulutusmuuttujien lisäksi tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia saatiin vielä ammattialamuuttujalla. Ammattialan mukaan tarkasteltuna alle 45 -vuotiaiden uupumustilanne näytti siltä, että terveyssektorilla oltiin kaikkein uupuneimpia ja teknisellä sektorilla kaikkein vähiten uupuneita. Alle 45 -vuotiailla myös ikä-muuttujan tulokset ylsivät lähelle tilastollista merkitsevyyttä ja tulosten mukaan uupumus näytti siltä, että iän myötä uupumus lisääntyy.

Yli 45 -vuotiailla terveys-muuttujan jälkeen seuraavaksi merkittävin uupumukseen vaikuttava muuttuja F -testin arvolla mitattuna ja myös tilastollisen merkitsevyyden perusteella oli sukupuoli. Yli 45 -vuotiaista naiset olivat selvästi uupuneempia kuin

miehet, samalta tilanne tosin näytti myös alle 45 -vuotiaiden ryhmässä, vaikka heillä ero miesten ja naisten välillä ei ollutkaan niin suuri. Yli 45 -vuotiaiden naisten miehiä suurempi uupumus on huomion arvoinen seikka. Kuntasektorin naiset ovat tutkimuksen mukaan myös miehiä vähemmän innokkaita jatkamaan töissä eläkeikää pidempään (ks. Forma ja Väänänen 2003).

Yli 45 -vuotiailla muilla muuttujilla ei tilastollista merkitsevyyttä enää saavutettu, mutta melko lähelle sitä ylsivät työsuhteen vakinaisuus ja ammattiala, jotka olivat myös F -testin arvoilla mitattuna seuraavaksi tärkeimmät uupumukseen vaikuttavat muuttujat yli 45 -vuotiailla. Vaikutusten suunta oli se, että vakituiset olivat uupuneempia kuin ei-vakituiset ja terveyssektorilla yli 45 -vuotiaat olivat kaikkein uupuneimpia, sosiaalisektorilla taas vähiten uupuneita. Terveyssektorilla oli siis kaiken kaikkiaan sektoreista eniten uupumusta kummassakin ikäryhmässä.

Siviilisääty ja työaika eivät osoittautuneet kovin merkittäviksi uupumukseen vaikuttaviksi tekijöiksi tällä tavoin analysoituina. Tulosten mukaan molemmissa ikäryhmissä parisuhteessa elävät olivat hivenen uupuneempia kuin yksin elävät ja päivätyö oli kaikista vähiten uuvuttavinta. Työaika-muuttujan tulosten mukaan kolmivuorotyö oli kaikkein eniten uupumusta aiheuttava työaikamuoto molemmissa ikäryhmissä. Yötyötä tekeviä oli kaikista vastaajista vain 21, alle 45 -vuotiaista 7 ja yli 45 -vuotiaista 14, ja siksi yötyö oli yhdistetty samaan luokkaan muuta epäsäännöllistä työtä tekevien kanssa. Yötyön muita suurempi rasittavuus ei siksi ainakaan korostu tässä tutkimuksessa. Muista työaikamuodoista toiseksi uuvuttavimmaksi koettiin ei-ikäntyneiden ikäryhmässä 2 -vuorotyö ja ikääntyneiden ryhmässä yötyö tai muu epäsäännöllinen -vaihtoehto.

### **6.1.2. Työolosuhteisiin liittyvät tekijät**

Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla tarkasteltiin seuraavaksi työolosuhteiden vaikutuksia uupumukseen (Taulukko 12). Tarkasteltaviksi muuttujiksi otettiin työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujat ja niistä muodostettu yhdistelmämuuttuja sekä ilmapiiri ja yhteistyö- ja esimiestyö -muuttujat.

Kaikki työolosuhteita kuvaavat muuttujat olivat uupumuksen kannalta tilastollisesti merkitseviä. Ainoastaan työn hallinnan tilastollinen merkitsevyys oli alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä hivenen heikompaa, vain melkein merkitsevää. F -testin arvoja

tarkasteltaessa havaittiin, että jokaisella työolosuhde-muuttujalla oli yli 45 -vuotiaiden ryhmässä vielä suurempi merkitys kuin alle 45 -vuotiailla. Kaikista suurin merkitys oli työn vaatimukset muuttujalla ja erityisen suuri sen painoarvo oli yli 45 -vuotiaiden ikäryhmässä. Kaikkein vähiten merkitystä näytti olevan työn hallinta-muuttujalla, mutta senkin merkitys oli yli 45 -vuotiaiden ryhmässä kolminkertainen verrattuna alle 45 -vuotiaisiin.

**Taulukko 12:** Työolosuhdetekijöiden yhteys uupumukseen ikäryhmittäin.

Yksisuuntainen varianssianalyysi. Kirjainlyhenteistä n tarkoittaa lukumäärää, Ka keskiarvoa, P tilastollista merkitsevyyttä ja F vaikutuksen suuruutta F -testin arvolla mitattuna.

	Alle 45 v				45 v tai yli			
	Uupumus				Uupumus			
	n	Ka	P	F	n	Ka	P	F
<b>Työn vaatimukset</b>			0,000	126,768			0,000	184,760
I (vähän)	208	12,29			361	12,57		
II	244	14,28			436	14,64		
III	262	15,26			426	16,58		
IV (paljon)	277	19,11			393	19,58		
<b>Työn hallinta</b>			0,033	2,934			0,000	6,617
I (vähän)	203	16,11			327	16,47		
II	223	15,60			381	16,15		
III	296	15,48			465	16,05		
IV (paljon)	271	14,84			422	15,00		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>			0,000	58,451			0,000	64,705
I (passiivinen)	47	12,43			75	13,33		
II (vähän kuormittava)	55	11,40			105	11,83		
III (paljon kuormittava)	65	20,06			74	19,73		
IV (aktiivinen)	77	18,60			117	18,05		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>			0,000	51,674			0,000	75,232
I (huono)	201	18,37			364	18,52		
II	259	15,99			385	16,46		
III	267	14,99			422	15,45		
IV (hyvä)	260	13,37			429	13,67		
<b>Esimiestyö</b>			0,000	30,585			0,000	44,255
I (huono)	237	17,68			396	17,82		
II	247	15,70			391	16,35		
III	263	14,81			419	15,26		
IV (hyvä)	244	13,93			404	14,12		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys

Työn vaatimukset –muuttujan jälkeen seuraavaksi eniten yhteyttä uupumukseen oli alle 45 -vuotiailla yhdistelmämuuttujalla ja tässä tulokset erosivat yli 45 -vuotiaista, joille toiseksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja oli ilmapiiri ja yhteistyö. Alle 45 -vuotiailla kolmanneksi tärkein vaikuttava tekijä oli ilmapiiri ja yhteistyö ja yli 45 -

vuotiailla taas yhdistelmämuuttuja. Neljänneksi tärkein vaikuttava työolosuhdetekijä oli molemmissa ikäryhmissä esimiestyö.

Kaikkien työolosuhteita kuvaavien muuttujien vaikutusten suunta oli molemmissa ikäryhmissä samanlainen. Mitä vähemmän oli vaatimuksia, sitä vähemmän esiintyi uupuneisuutta ja vaatimusten kasvaessa uupumuskin lisääntyi, mitä suurempaa oli työn hallinta, sitä vähäisempää oli uupumus, mitä parempia arvoja ilmapiiri ja yhteistyö – muuttuja sai, sitä vähäisempää oli uupumus ja mitä parempaa oli esimiestyö, sitä vähäisempää oli uupumus. Yli 45 -vuotiaat olivat kaikissa vaatimusten luokissa uupuneempia kuin alle 45 -vuotiaat, erot ikäryhmien välillä olivat tosin melko pieniä. Uupumusmuuttujan saamien arvojen erot työn hallinnan eri luokissa eivät olleet suuria kummassakaan ikäryhmässä. Yli 45 -vuotiaat olivat kaikissa ilmapiiri ja yhteistyö – muuttujan ja myös kaikissa esimiestyö-muuttujan luokissa hivenen uupuneempia kuin alle 45 -vuotiaat.

Yhdistelmämuuttujan mukaiset tulokset olivat molemmissa ikäryhmissä mallin mukaisia: paljon kuormittavaa työtä tekevät olivat uupuneempia kuin aktiivista työtä tekevät ja passiivista työtä tekevät olivat uupuneempia kuin vähän kuormittavaa työtä tekevät. Uupumus oli molemmissa ikäryhmissä huomattavasti suurempaa paljon kuormittavissa ja aktiivisissa töissä kuin passiivisissa tai vähän kuormittavissa töissä. Kaiken kaikkiaan työolosuhdetekijöiden vaikutukset uupumukseen näyttivät siis molemmissa ikäryhmissä hyvin samansuuntaisilta, yli 45 -vuotiailla kaikilla työolosuhdetekijöillä oli kuitenkin vielä enemmän yhteyttä uupumukseen kuin alle 45 -vuotiailla. Erityisesti työn vaatimukset, ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö olivat huomattavasti merkittävämpiä uupumukseen vaikuttavia tekijöitä yli 45 -vuotiaiden näkökulmasta kuin alle 45 -vuotiaiden. Huono ilmapiirin ja yhteistyön merkitys uupumusta lisäävänä tekijänä vaikutti molemmissa ikäryhmissä olevan huonoa esimiestyötä suurempi.

Uupumuserot eri ikäryhmien välillä eivät olleet suuria. Huonoissa työolosuhteissa työskentelevät alle 45 -vuotiaatkin saivat lähes yhtä korkeita uupumusarvoja kuin yli 45 -vuotiaat. Huomionarvoista oli kuitenkin se, että vaikka yli 45 -vuotiaat huonoista työolosuhteista kärsivät olivat yleensä uupuneempia kuin nuoremmat huonoissa työolosuhteissa työskentelevät, niin paljon kuormittavaa työtä tekevät alle 45 -vuotiaat olivat vielä uupuneempia kuin paljon kuormittavaa työtä tekevät yli 45 -vuotiaat ja



aktiivista työtä tekevät alle 45 -vuotiaat olivat myös uupuneempia kuin aktiivista työtä tekevät yli 45 -vuotiaat. Tämä analyysivaihe näyttäisi tuovan vahvistusta sille, että alle 45 -vuotiaat paljon kuormittavaa tai aktiivista työtä tekevät saattavat olla uupumuksen riskiryhmiä.

### **6.1.3. Uhka/epävarmuustekijät**

Nykypäivän turbulentissa työelämässä työntekijöillä tulisi olla valmiuksia myös jatkuviin muutoksiin. Muutosten on yleensä tarkoitus viedä kohti parempaa ainakin koko organisaatiotasolla asioita tarkasteltuna. Monesti positiivisetkin muutokset saatetaan kuitenkin kokea epävarmuutta aiheuttaviksi ja joskus jopa uhkiksi, varsinkin lyhyellä tähtäyksellä tai yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta. Työelämään sisältyy nykyisin paljon myös todellisia negatiivisia uhka/epävarmuustekijöitä. Koska uhka/epävarmuustekijöillä voidaan ajatella olevan vaikutusta uupumukseen, on taulukossa 13 tarkasteltu sitä, millaisilta niiden yhteydet uupumukseen eri ikäryhmissä näyttävät.

Alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä kaikki uhkatekijät olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Yli 45 -vuotiailla ainoastaan lomautus-, irtisanomis- ja työttömyys – muuttujalla ei saavutettu vahvinta tilastollista merkitsevyyttä. F -testin arvoa tarkasteltaessa havaitaan, että uhkatekijöiden merkitys on jälleen yli 45 -vuotiailla huomattavasti suurempi kuin alle 45 -vuotiailla kaikkien muiden uhkatekijöiden osalta paitsi lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhkan. Kuntasektorilla vanhempaan ikäryhmään kuuluvat työntekijät pitävät työpaikkaansa ja asemaansa todennäköisesti varmempana ja vakiintuneempana kuin nuoremmat työntekijät, joille työsuhteen kestävyys voi näyttäytyä epävarmempana. Molemmissa ikäryhmissä uhkatekijät voitiin asettaa F-testin arvon perusteella merkittävyydeltään samaan järjestykseen: ensimmäisenä oli työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, toisena työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, kolmantena työkyvyttömyysuhka, neljäntenä vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin ja viimeisenä lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhka.

Molemmissa ikäryhmissä kaikkien muiden uhkatekijöiden paitsi lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhan osalta uupumuskeskiarvo oli aina suurin, jos uhkatekijä oli mahdollinen tai todennäköinen. Lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhankin osalta alle 45 -vuotiaiden ryhmässä uupumus oli suurinta jos ko. uhkatekijän toteutuminen oli

mahdollinen tai todennäköinen, mutta yli 45 -vuotiailla uupumus oli suurinta niillä, joilla se oli melko epätodennäköistä.

**Taulukko 13.** Uhka/epävarmuustekijöiden yhteys uupumukseen. Yksisuuntainen varianssianalyysi. Kirjainlyhenteistä n tarkoittaa lukumäärää, Ka keskiarvoa, P tilastollista merkitsevyyttä ja F vaikutuksen suuruutta F -testin arvolla mitattuna.

	Alle 45 v Uupumus				45 v tai yli Uupumus			
	n	Ka	P	F	n	Ka	P	F
<b>Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin</b>			0,000	18,536			0,000	20,019
Erittäin epätodennäköinen	610	14,87			1021	15,27		
Melko epätodennäköinen	192	15,65			318	16,34		
Mahdollinen tai todennäköinen	198	17,16			283	17,36		
<b>Lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhka</b>			0,000	8,188			0,016	4,129
Erittäin epätodennäköinen	631	15,03			1099	15,62		
Melko epätodennäköinen	184	15,95			327	16,40		
Mahdollinen tai todennäköinen	186	16,49			185	16,34		
<b>Työkyvyttömyysuhka</b>			0,000	45,624			0,000	63,693
Erittäin epätodennäköinen	756	14,77			959	14,91		
Melko epätodennäköinen	170	16,81			388	16,27		
Mahdollinen tai todennäköinen	70	19,57			254	18,65		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>			0,000	170,904			0,000	265,371
Erittäin epätodennäköinen	213	12,51			391	12,56		
Melko epätodennäköinen	289	13,60			472	14,55		
Mahdollinen tai todennäköinen	499	17,83			758	18,35		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>			0,000	117,180			0,000	157,951
Erittäin epätodennäköinen	351	13,39			549	13,50		
Melko epätodennäköinen	407	15,28			630	15,90		
Mahdollinen tai todennäköinen	239	18,82			437	18,65		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys

Alle 45 -vuotiailla suurin uupumusarvo esiintyi työkyvyttömyysuhkatekijän yhteydessä ja sen jälkeen eniten uupumusta aiheutti työtehtävien liiallinen vaikeutuminen – uhkatekijä. Alle 45 -vuotiaiden työkyvyttömyysuhkatekijään liittyvä uupumusarvo oli jopa suurempi kuin yli 45 -vuotiaiden vastaava. Alle 45 -vuotiaista aika harva kokee työkyvyttömyysuhkaa, mutta ne nuoret työntekijät, jotka työkyvyttömyysuhkaa kohtaavat, kokevat tilanteen varmasti hyvin uuvuttavana. Yli 45 -vuotiailla sama suurin uupumusarvo esiintyi sekä työkyvyttömyysuhkan että työtehtävien liiallisen vaikeutumisen yhteydessä.

#### 6.1.4. Työn henkinen ja fyysinen raskaus

Työ kuormittaa tekijäänsä henkisesti ja fyysisesti. Työn henkinen ja fyysinen raskaus muodostavat siis reunaehdoja työntekijän työhyvinvoinnin asteelle. Taulukossa 14 on tarkasteltu työn henkisen ja fyysisen raskauden yhteyttä uupumukseen.

**Taulukko 14.** Työn henkisen ja fyysisen raskauden yhteys uupumukseen. Yksisuuntainen varianssianalyysi. Kirjainlyhenteistä n tarkoittaa lukumäärää, Ka keskiarvoa, P tilastollista merkitsevyyttä ja F vaikutuksen suuruutta F -testin arvolla mitattuna.

	Alle 45 v Uupumus				45 v tai yli Uupumus			
	n	Ka	P	F	n	Ka	P	F
<b>Työn henkinen raskaus</b>			0,000	430,354			0,000	663,831
Liian kevyt tai sopiva	543	13,11			939	13,56		
Liian raskas	455	18,29			705	18,93		
<b>Työn fyysinen raskaus</b>			0,000	78,983			0,000	162,652
Liian kevyt tai sopiva	778	14,80			1180	14,93		
Liian raskas	223	17,86			449	18,25		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys

Molemmat muuttujat olivat merkittäviä uupumukseen vaikuttavia tekijöitä sekä tilastollisesti että F -testin arvolla mitattuna. Erityisesti työn henkisen raskauden merkitys korostui, ja yli 45 -vuotiailla vielä nuorempien ikäryhmää enemmän. Työn fyysisen raskauden merkitys F -testin arvolla tarkasteltuna oli huomattavasti pienempi kuin työn henkisen raskauden, mutta yli 45 -vuotiailla sekin oli yli kaksinkertainen nuorempien ikäryhmään verrattuna. Työn henkinen ja fyysinen raskaus –muuttujat vaikuttivat uupumukseen odotetusti kummassakin ikäryhmässä niin, että mitä raskaampaa työ oli henkisesti tai fyysisesti, sitä suurempaa oli uupumus.

## **Yhteenvetoa**

Kun yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla on käyty läpi kaikki tutkimusasetelman mukaiset uupumukseen mahdollisesti yhteydessä olevat tekijät, voidaan yhteenvetona todeta, että ainoastaan taustatekijöihin näyttäisi sisältyvän muuttujia (ikäluokat, siviilisääty, vakituisuus ja työaikamuoto), joilla ei ole merkittävää yhteyttä uupumukseen vähintään toisen ikäryhmän näkökulmasta. Tämän analyysivaiheen jälkeen uupumisvaarassa näyttäisivät olevan alle 45 -vuotiaista korkeakoulutetut, terveyssektorilla työskentelevät ja erilaisia epävarmuustekijöitä kohtaavat ja yli 45 -vuotiaista naiset ja muita epävarmuustekijöitä paitsi lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhkaa kokevat. Molemmissa ikäryhmissä suurta uupumusta esiintyi paljon myös huonon terveydentilan omaavilla, suuria työn vaatimuksia kohtaavilla, vähäistä työn hallintaa omaavilla, paljon kuormittavissa tai aktiivisissa töissä työskentelevillä ja henkisesti tai fyysisesti raskasta työtä tekevillä.

### **6.2. Uupumukseen yhteydessä olevat tekijät monimuuttujamenetelmän valossa**

Tässä osiossa pyritään tarkastelemaan uupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä astetta syvemmällä ja tarkemmalla tasolla. Menetelmänä käytetään monimuuttujamenetelmää ja koska riippuva muuttuja on jatkuvatyypinen, on menetelmäksi valittu varianssianalyysi. Monimuuttujamenetelmän avulla on mahdollista tarkastella kunkin muuttujan vaikutuksia uupumukseen tilanteessa, jossa muiden muuttujien vaikutus on vakioitu. Analyysi koostuu viidestä mallista. Ensimmäisessä mallissa mukana on useita taustatekijöitä, toisessa mallissa analyysiin otetaan tärkeimmät taustatekijät ja niiden lisäksi työn vaatimukset ja työn hallinta, kolmanteen malliin on lisätty ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö –muuttujat, neljännessä mallissa kaikkien edellisten lisäksi mukaan otetaan tärkeimmät uhkatekijät ja viidennessä vielä työn henkinen ja fyysinen raskaus -muuttujat. Lisäksi malleissa 2 - 5 tarkastellaan ensin työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien suoria vaikutuksia mallivaihtoehdossa a ja sen jälkeen erikseen työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien yhdistelmämuuttujan vaikutuksia mallivaihtoehdossa b.

Toisen analyysivaiheen tuloksena syntyneitä taulukoita luetaan niin, että sarakkeesta n näkyy mallissa mukana olevien lukumäärä ja sarakkeesta B muuttujien luokista nollalla on merkitty verrokkikategoria, johon muita luokkia verrataan. Vertailu suoritetaan aina kahden luokan välillä. Analyysiohjelman verrokiksi valitsemaan luokkaan verrataan siis

muita muuttujan luokkia yksi kerrallaan. Mitä suurempi arvo on nolnaan verrattuna, sitä suurempaa on uupumus. Sarake F kertoo muuttujan vaikutuksen suuruuden. Mitä suurempi F -testin suure on, sitä suurempi vaikutus riippumattomalla muuttujalla on uupumukseen verrattuna muihin mukana olleisiin muuttujiin. P -arvo kertoo tulosten tilastollisen merkitsevyyden. Kunkin mallin ala-reunassa on tieto (R Squared) siitä, kuinka suuren osan uupumuksesta mallissa mukana olleet muuttujat selittävät.

### **6.2.1 Henkilöön ja palvelussuhteeseen liittyvät tekijät. Malli 1.**

Kun taulukkoon 15 sisältyviä F -testin suureen arvoja tarkastellaan, niin havaitaan, että molemmissa ikäryhmissä itse arvioitu terveys oli tärkein uupumukseen vaikuttava taustamuuttuja. Terveysten merkitys oli yli 45 -vuotiailla suurempi kuin alle 45 -vuotiailla, mutta molemmissa ikäryhmissä tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ja huonon terveyden omaavat olivat huomattavasti uupuneempia kuin erittäin hyvän terveyden omaavat. Myös melko hyvän terveyden omaavat olivat paljon uupuneempia kuin erittäin hyvän terveyden omaavat. Yli 45 -vuotiaiden ryhmässä tärkeäksi taustamuuttujaksi osoittautui tässäkin analyysivaiheessa sukupuoli, miehet olivat tulosten mukaan vähemmän uupuneita kuin naiset. Tulokset olivat samansuuntaisia myös alle 45 -vuotiaiden ryhmässä, mutta yli 45 -vuotiaiden ryhmässä ero sukupuolten välillä oli suurempi ja tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun taas alle 45 -vuotiailla tulos ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä.

Koulutus oli F -testin suureella mitattuna terveyden jälkeen toiseksi merkittävin uupumukseen vaikuttava taustamuuttuja alle 45 -vuotiailla. Yli 45 -vuotiailla koulutuksen merkitys oli huomattavasti pienempi ja heillä koulutus oli terveyden ja sukupuolen jälkeen vasta kolmanneksi tärkein vaikuttava muuttuja. Koulutuksen merkitys näyttäisi siis edelleen korostuvan nuoremmilla ikäryhmillä. Alle 45 -vuotiailla tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ja niiden mukaan perustason koulutuksen saaneet olivat huomattavasti vähemmän uupuneita kuin korkeakoulutetut ja opistotasaisen koulutuksen saaneetkin olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet. Yli 45 -vuotiailla tilastollisesti erittäin merkitsevä oli tulos, jonka mukaan peruskoulutuksen saaneet olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet, sen sijaan opistotasaisen ja korkeakoulutasaisen koulutuksen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

**Taulukko 15.** Taustatekijöiden yhteys uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 1.

		Alle 45-vuotiaat			45v tai yli				
		Uupumus			Uupumus				
		n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Sukupuoli</b>					0,729				13,007
Mies		206	-.308	0,393		361	-1.079	0,000	
Nainen		768	0			1203	0		
<b>Ikä</b>					0,200				1,209
<31	45-54v	161	-.257	0,549		993	0.264	0,272	
31-39	≥55v	460	-.133	0,661		571	0		
40-44		353	0						
<b>Siviilisäätty</b>					0,150				2,744
Parisuhteessa		739	.124	0,699		1222	.459	0,098	
Yksin		235	0			342	0		
<b>Koulutus</b>					11,415				7,836
Perustaso		307	-2.186	0,000		709	-1.376	0,000	
Opisto, amk		429	-1.076	0,009		517	-.545	0,126	
Korkeakoulu		238	0			338	0		
<b>Ammattiala</b>					1,310				2,807
Yleinen		93	-.372	0,517		165	.974	0,036	
Tekninen		160	-.456	0,416		328	.199	0,646	
Terveys		317	.356	0,454		428	.335	0,394	
Sosiaali		219	-.507	0,291		340	-.394	0,335	
Sivistys		185	0			303	0		
<b>Vakituisuus</b>					0,330				2,177
Vakituinen		734	-.193	0,566		1435	.617	0,140	
Ei-vakituinen		240	0			129	0		
<b>Työaika</b>									0,925
Päivätyö		642	-.398	0,447	0,655	1176	-.122	0,801	
2-vuorotyö		105	.062	0,924		135	-.450	0,458	
3-vuorotyö		152	.092	0,885		157	.417	0,487	
Yötyö tai muu		75	0			96	0		
<b>Terveys</b>									168,540
Huono		161	6.222	0,000	106,793	622	5.925	0,000	
Melko hyvä		523	2.660	0,000		719	2.330	0,000	
Erittäin hyvä		290	0			223	0		
<b>R Sq.</b>		<b>,206</b>				<b>,192</b>			

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Tämän analyysivaiheen yksi mielenkiintoinen tulos oli se, että alle ja yli 45 -vuotiaiden jakamisella pienempiin ikäryhmiin ei näyttänyt olevan suurta merkitystä F -testin suureen arvolla mitattuna eikä tarkempi ikäluokittelu saavuttanut myöskään tilastollista merkitsevyyttä. Ammattiala-muuttujan osalta tilastollisesti melkein merkitsevään tulokseen ylsi enää yli 45 -vuotiaiden ryhmässä yleinen toimiala, jolla työskentelevät näyttivät olevan uupuneempia kuin sivistysalalla työskentelevät. Alle 45 -vuotiaiden osalta tilastollisesti merkitseviin tuloksiin ei ammattiala-muuttujan osalta enää päästy. Myöskään työaika, siviilisäättyä ja työsuhteen vakituisuutta koskevilla muuttujilla ei päästy tuloksiin joiden mukaan ko. muuttujilla olisi juurikaan yhteyttä uupumuksen esiintymiseen. Jatkoanalyseistä päätettiin jättää pois ne muuttujat, joilla ei tässä vaiheessa näyttänyt olevan merkittävää yhteyttä uupumukseen. Taustamuuttujien avulla

pystyttiin monimuuttujamenetelmällä molemmissa ikäryhmissä selittämään uupumuksesta noin 20 %.

### 6.2.2. Merkittävät taustatekijät, työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttujat/ yhdistelmämuuttuja. Mallit 2a ja b.

Seuraavassa analyysivaiheessa malliin 2 otettiin mukaan taustatekijöistä vain merkittävimmät eli terveys ja koulutus ja myös sukupuoli, koska sen vaikutus oli niin suuri yli 45 -vuotiaiden ryhmässä. Taustamuuttujien lisäksi analyysiin otettiin mukaan malliin 2a työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttujat ja malliin 2b niiden yhdistelmämuuttuja.

Mallissa 2a (Taulukko 16) havaitaan että F -testin arvolla mitattuna kaikkein merkittävin uupumukseen vaikuttava tekijä oli molemmissa ikäryhmissä työn vaatimukset, seuraavaksi tärkein itsearvioitu terveys, sitten koulutus ja työn hallinta.

**Taulukko 16.** Merkittävien taustatekijöiden, työn vaatimusten ja työn hallinnan vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 2a.

	Alle 45-vuotiaat Uupumus			F	45v tai yli Uupumus			F
	n	B	P		n	B	P	
<b>Koulutus</b>				14,613				12,672
Perustaso	299	-1.772	0,000		687	-1.335	0,000	
Opisto, amk	428	-.708	0,019		502	-.507	0,078	
Korkeakoulu	235	0			329	0		
<b>Terveys</b>				96,765				128,557
Huono	162	5.158	0,000		611	4.638	0,000	
Melko hyvä	513	1.940	0,000		695	1.836	0,000	
Erittäin hyvä	287	0			212	0		
<b>Sukupuoli</b>				0,332				1,838
Mies	199	-.169	0,565		356	-.330	0,175	
Nainen	763	0			1162	0		
<b>Työn vaatimukset</b>				117,521				159,715
I (vähän)	204	-5.954	0,000		342	-6.189	0,000	
II	237	-4.442	0,000		405	-4.530	0,000	
III	253	-3.905	0,000		396	-2.749	0,000	
IV (paljon)	268	0			375	0		
<b>Työn hallinta</b>				2,369				4,722
I (vähän)	198	.885	0,014		305	1.086	0,001	
II	216	.686	0,045		363	.784	0,009	
III	288	.570	0,068		453	.822	0,003	
IV (paljon)	260	0			397	0		
<b>R Sq.</b>		<b>,417</b>				<b>,378</b>		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

F -testin arvot olivat kaikilla muilla muuttujilla paljon suurempia yli 45 -vuotiaiden ryhmässä paitsi koulutuksen osalta, jossa vaikutukset olivat suurempia alle 45 -vuotiailla. Sukupuolimuuttujalla ei ollut juuri merkitystä F -testin arvon perusteella eikä sukupuolimuuttujalla saatu myöskään enää tilastollisesti merkitseviä tuloksia

kummassakaan ikäryhmässä. Mallin selityksaste oli alle 45 -vuotiailla noin 41 % ja yli 45 -vuotiailla noin 37 %. Työn vaatimukset ja terveys –muuttujien tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä kaikissa luokissaan. Tulosten mukaan uupumus oli molemmissa ikäryhmissä hyvin vähäistä niillä, joilla työn vaatimuksia oli vähän verrattuna niihin, joilla työn vaatimuksia oli paljon. Uupumus oli lisäksi molemmissa ikäryhmissä paljon suurempaa niillä, joilla oli huono tai melko hyvä terveys kuin niillä, joilla oli erittäin hyvä terveys.

Yli 45 -vuotiailla uupumus oli vähäisiä työn vaatimuksia kohtaavilla huomattavasti pienempää kuin niillä alle 45 -vuotiailla, joilla työn vaatimukset olivat vähäisiä. Vähäistä työn hallintaa omaavilla yli 45 -vuotiailla uupumus taas oli huomattavasti suurempaa kuin niillä alle 45 -vuotiailla, joilla oli vain vähän työn hallintaa. Huonon terveydentilan omaavat alle 45 -vuotiaat olivat puolestaan jopa uupuneempia kuin huonon terveydentilan omaavat yli 45 -vuotiaat. Koulutuksen osalta alle 45 -vuotiailla tilastollisesti merkitseviä olivat tulokset siitä, että perustason tutkinnon suorittaneet olivat paljon vähemmän uupuneita kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet ja opistotason tutkinnon suorittaneetkin olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet. Myös yli 45 -vuotiailla tilastollisesti merkitsevä oli tulos, jonka mukaan perustason tutkinnon suorittaneet olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulututkinnon suorittaneet. Alle 45 -vuotiaat perus- tai opistotasaisen tutkinnon suorittaneet olivat vielä vähemmän uupuneita kuin samantasaisen koulutuksen saaneet yli 45 -vuotiaat verrattuna korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Työn hallinnan osalta tulosten tilastollinen merkitsevyys oli yli 45 -vuotiailla parempi ja työn hallinta oli myös F -testin mukaan tärkeämpi muuttuja juuri yli 45 -vuotiaiden kannalta. Molemmissa ikäryhmissä vähän työn hallintaa omaavat olivat uupuneempia kuin paljon työn hallintaa omaavat.

Kun työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien suorat vaikutukset korvattiin yhdistelmämuuttujalla (Taulukko 17), olivat terveysmuuttujaa ja yhdistelmämuuttujaa koskevat tulokset tilastollisesti erittäin merkitseviä. F -testin arvolla mitattuna yhdistelmämuuttujan merkitys oli uupumuksen kannalta suurin, yli 45 -vuotiailla vielä hivenen suurempi kuin nuoremmilla. Alle 45 -vuotiaista vähän kuormittavaa tai passiivista työtä tekevät olivat vielä vähemmän kuormittuneita kuin vähän kuormittavaa tai passiivista työtä tekevät yli 45 -vuotiaat verrattuna aktiivista työtä tekeviin. Paljon kuormittavaa työtä tekevät näyttivät molemmissa ikäryhmissä olevan jonkin verran uupuneempia kuin aktiivista työtä tekevät, mutta tälle tulokselle ei saatu tilastollista



tukea. Toiseksi tärkein muuttuja kummassakin ikäryhmässä oli itsearvioitu terveys ja senkin merkitys oli suurempi yli 45 -vuotiailla. Huonon terveydentilan omaavat alle 45 -vuotiaat olivat edelleen paljon uupuneempia kuin huonon terveydentilan omaavat yli 45 -vuotiaat verrattuna erittäin hyvän terveydentilan omaaviin.

Koulutusmuuttujan merkitys väheni huomattavasti kummassakin ikäryhmässä, mutta sen merkitys oli kuitenkin jälleen suurempi alle 45 -vuotiaiden ryhmässä. Tässäkin vaiheessa tilastollisesti merkitsevä oli tulos, jonka mukaan alle 45 -vuotiaista perustasoisen koulutuksen saaneet olivat huomattavasti vähemmän uupuneita kuin korkeakoulutetut. He olivat myös vähemmän uupuneita kuin yli 45 -vuotiaat perustason koulutuksen saaneet. Sukupuolimuuttuja ei osoittautunut lainkaan merkitykselliseksi painoarvoltaan tai tilastollisesti kummassakaan ikäryhmässä. Mallin selitysaste alle 45 -vuotiailla yli 50 prosenttia ja yli 45 -vuotiaillakin yli 40 prosenttia.

**Taulukko 17.** Merkittävien taustatekijöiden ja yhdistelmämuuttujan vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 2b.

	Alle 45-vuotiaat Uupumus				45v tai yli Uupumus			
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				2,102				0,489
Perustaso	79	-1.579	0,042		145	-.374	0,544	
Opisto, amk	100	-.966	0,168		119	.164	0,780	
Korkeakoulu	60	0			97	0		
<b>Terveys</b>				20,274				30,201
Huono	41	5.492	0,000		135	4.673	0,000	
Melko hyvä	126	2.334	0,000		146	1.655	0,005	
Erittäin hyvä	72	0			80	0		
<b>Sukupuoli</b>				0,049				0,172
Mies	53	.140	0,825		86	-.221	0,678	
Nainen	186	0			275	0		
<b>Yhdistelmä- muuttuja</b>				44,034				47,796
I (passiivinen)	46	-5.613	0,000		74	-4.751	0,000	
II (vähän kuormittava)	55	-6.123	0,000		102	-5.412	0,000	
III (paljon kuormittava)	64	.971	0,210		71	.773	0,260	
IV (aktiivinen)	74	0			114	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,525</b>				<b>,433</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

### 6.2.3. Merkittävät taustatekijät, työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttajat/ yhdistelmämuuttuja, ilmapiiri ja yhteistyö- ja esimiestyö-muuttajat. Mallit 3a ja b.

Seuraavassa analyysivaiheessa mukaan otettiin työolosuhteista myös ilmapiiri ja yhteistyö ja esimiestyö -muuttajat. Malli 3a sisältää työn vaatimukset ja työn hallinta muuttajat ja mallissa 3b nämä on korvattu niiden yhdistelmämuuttujalla.

Kun tarkastellaan mallia 3a (Taulukko 18), havaitaan, että työn vaatimukset olivat F -testin arvon mukaan tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä ja itse arvioitu terveys toiseksi tärkein vaikuttava tekijä ja että yli 45 -vuotiailla niiden merkitys oli vielä suurempi kuin alle 45 -vuotiailla. Alle 45 -vuotiailla koulutus oli taas kolmanneksi tärkein vaikuttava tekijä, mutta ilmapiiri ja yhteistyö- muuttujalla oli lähes yhtä paljon painoarvoa. Yli 45 -vuotiailla ilmapiiri ja yhteistyö-muuttuja oli noussut koulutusta tärkeämmäksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi, vaikkakin myös koulutuksen merkitys tässä mallissa oli myös yli 45 -vuotiailla suuri.

**Taulukko 18:** Merkittävien taustatekijöiden, työn vaatimusten ja työn hallinnan, ilmapiirin ja yhteistyön ja esimiestyön vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 3a.

	Alle 45-vuotiaat				45v tai yli			
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				12,671				11,542
Perustaso	286	-1.604	0,000		638	-1.280	0,000	
Opisto, amk	422	-.582	0,049		483	-.511	0,070	
Korkeakoulu	228	0			319	0		
<b>Terveys</b>				66,842				107,697
Huono	157	4.329	0,000		586	4.293	0,000	
Melko hyvä	503	1.635	0,000		656	1.776	0,000	
Erittäin hyvä	276	0			198	0		
<b>Sukupuoli</b>				1,378				6,721
Mies	195	-.340	0,241		340	-.624	0,010	
Nainen	741	0			1100	0		
<b>Työn vaatimukset</b>				109,808				129,191
I (vähän)	197	-5.718	0,000		322	-5.584	0,000	
II	228	-4.105	0,000		381	-4.062	0,000	
III	249	-3.700	0,000		382	-2.414	0,000	
IV (paljon)	262	0			355	0		
<b>Työn hallinta</b>				0,356				1,082
I (vähän)	191	-.266	0,478		286	.009	0,978	
II	214	.013	0,971		340	.090	0,770	
III	278	.082	0,791		437	.421	0,129	
IV (paljon)	253	0			377	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				12,222				18,817
I (huono)	190	2.693	0,000		328	2.803	0,000	
II	244	1.578	0,000		353	1.477	0,000	
III	255	.999	0,003		386	.987	0,001	
IV (hyvä)	247	0			373	0		
<b>Esimiestyö</b>				2,534				1,153
I (huono)	226	.822	0,047		350	.542	0,127	
II	228	.027	0,943		348	.134	0,680	
III	247	-.105	0,761		382	-.023	0,939	
IV (hyvä)	235	0			360	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,464</b>				<b>,420</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Työn vaatimukset, itse arvioitu terveys ja ilmapiiri ja yhteistyö-muuttajat olivat myös tilastollisessa mielessä merkittäviä uupumukseen vaikuttavia muuttujia molemmissa ikäryhmissä ja kaikissa muuttujien luokissa. Vaikutusten suunta oli työn vaatimukset- ja terveystuuttujilla sama kuin aiemmissakin analyysivaiheissa. Ilmapiiri ja yhteistyö – muuttujan osalta molemmissa ikäryhmissä vaikutusten suunta oli se, että jos ilmapiiri ja yhteistyö oli huono, työntekijät olivat paljon uupuneempia kuin jos ilmapiiri ja yhteistyö työpaikalla oli hyvä.

Koulutusmuuttuja sai molemmissa ikäryhmissä tilastollista tukea sille, että perustason koulutuksen saaneet olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulutetut ja alle 45 -vuotiaiden ryhmässä myös sille, että opistotason tutkinnon suorittaneet olivat vähemmän uupuneita kuin korkeakoulutetut. Sukupuoli-muuttuja osoittautui merkittäväksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi yli 45 -vuotiailla ja tilastollista tukea saavien tulosten mukaan miehet olivat vähemmän uupuneita kuin naiset. Esimiestyöllä näytti puolestaan olevan enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaiden ryhmässä ja nimenomaan niin, että jos esimiestyö oli huonoa, oli uupumuskin suurta. Tässä mallissa työn hallinta –muuttuja ei vaikuttanut merkittävältä uupumukseen vaikuttavalta tekijältä kummassakaan ikäryhmässä. Mallin 3a selityssaste oli ei-ikäntyneillä n. 46 % ja ikääntyneillä n. 42 % eli kummassakin ikäryhmässä korkeampi kuin mallin 2a selityssaste.

Kun tarkastellaan mallia 3b (Taulukko 19), havaitaan, että yhdistelmämuuttujan painoarvo uupumukseen vaikuttavana tekijänä nousi kaikista suurimmaksi ja alle 45 -vuotiaiden ryhmässä jopa suuremmaksi kuin yli 45 -vuotiailla. Vaikutusten suunta molemmissa ikäryhmissä oli sellainen, että passiivinen työ näytti uuvuttavan kaikista vähiten aktiiviseen työhön verrattuna ja myös vähän kuormittava työ uuvutti vähemmän kuin aktiivinen työ. Alle 45 -vuotiaat passiivista tai vähän kuormittavaa työtä tekevät olivat vielä vähemmän uupuneita kuin yli 45 -vuotiaat passiivista tai vähän kuormittavaa työtä tekevät verrattuna aktiivisen työn tekijöihin. Tulokset saivat myös tilastollista tukea muissa paitsi paljon kuormittavan työn luokissa. Toiseksi tärkein vaikuttava tekijä oli terveys ja sen merkitys oli suurempi yli 45 -vuotiaiden ryhmässä. Vaikutusten suunta oli sama kuin ennenkin ja tulokset saivat tilastollista tukea.

**Taulukko 19.** Merkittävien taustatekijöiden, yhdistelmämuuttujan, ilmapiirin ja yhteistyön ja esimiestyön vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 3b.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli				
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				,904				,702
Perustaso	75	-1.024	0,187		133	-.706	0,263	
Opisto, amk	100	-.734	0,297		116	-.199	0,733	
Korkeakoulu	58	0			94	0		
<b>Terveys</b>				13,176				24,115
Huono	38	4.514	0,000		128	4.189	0,000	
Melko hyvä	125	1.893	0,003		138	1.572	0,008	
Erittäin hyvä	70	0			77	0		
<b>Sukupuoli</b>				,347				,923
Mies	52	-.380	0,556		83	-.507	0,337	
Nainen	181	0			260	0		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>				42,858				40,978
I passiivinen työ	45	-6.194	0,000		72	-5.265	0,000	
II vähän kuormittava työ	55	-6.168	0,000		95	-5.078	0,000	
III paljon kuormittava työ	62	-.841	0,339		65	-.439	0,554	
IV aktiivinen työ	71	0			111	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				4,791				3,513
I (huono)	63	3.678	0,000		77	2.688	0,002	
II	49	2.052	0,018		67	1.274	0,090	
III	47	1.744	0,031		87	.487	0,437	
IV (hyvä)	74	0			112	0		
<b>Esimiestyö</b>				,483				1,293
I (huono)	62	-.108	0,908		90	1.513	0,053	
II	57	-.538	0,514		69	.940	0,191	
III	45	-.873	0,297		87	.778	0,225	
IV (hyvä)	69	0			97	0		
<b>R Sq.</b>		<b>,569</b>				<b>,475</b>		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Kolmanneksi tärkein vaikuttava tekijä oli ilmapiiri ja yhteistyö ja sen painoarvo oli suurempi alle 45 -vuotiaiden ryhmässä, joilla ko. muuttujan tulokset saivat myös kauttaaltaan tilastollista tukea. Tulosten mukaan uupumus oli molemmissa ikäryhmissä suurta, jos ilmapiiri ja yhteistyö olivat huonoja verrattuna tilanteeseen, joissa ilmapiiri ja yhteistyö olivat hyviä. Jos ilmapiiri ja yhteistyö olivat huonoja, olivat alle 45 -vuotiaat vielä uupuneempia kuin yli 45 -vuotiaat. Muista muuttujista koulutus ja esimiestyö eivät osoittautuneet tässä mallissa merkittäviksi uupumukseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Mallin 3b selitysarvot olivat alle 45 -vuotiailla n. 57 % ja yli 45 -vuotiailla n.48 % eli korkeammat kuin mallissa 2b.

#### **6.2.4. Merkittävät taustatekijät, työolosuhdetekijät ja merkittävät uhkatekijät. Mallit 4a ja b.**

Seuraavaan analyysivaiheeseen eli malleihin 4a ja 4b otettiin edellisissä vaiheissa mukana olleiden muuttujien lisäksi kolme uhka/epävarmuustekijää. Mukaan otettavien uhkatekijöiden valitsemista varten suoritettiin ensin monimuuttujamenetelmän avulla analyysyjä, joissa aikaisempien muuttujien lisäksi malliin otettiin uhkatekijät yksi kerrallaan. Analyysit tehtiin erikseen työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujat sisältävälle vaihtoehdolle ja erikseen yhdistelmämuuttujan sisältävälle vaihtoehdolle. Analyysien lopputulos oli, että kaksi tärkeintä uupumukseen yhteydessä olevaa uhkatekijää sekä F -testin suureen arvojen että tulosten tilastollisen merkitsevyyden perusteella olivat työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, jotka päätettiin siten ottaa mukaan seuraavaan analyysivaiheeseen. Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin –uhkatekijä taas oli kaikkein vähiten yhteydessä uupumukseen. Kolmanneksi uhkatekijäksi malleihin 4a ja 4b päätettiin ottaa lomautus, irtisanominen ja työttömyysuhka, koska ko. uhkatekijällä oli enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaiden ikäryhmälle. Koska työkyvyttömyys –uhkatekijällä taas oli enemmän merkitystä yli 45 –vuotiaiden ikäryhmälle, suoritettiin kuitenkin vertailunkin vuoksi myös yksi ylimääräinen analyysi, jossa työkyvyttömyys oli kolmas mukana ollut uhkatekijä. Tämän analyysivaiheen tulokset löytyvät Liitetaulukoista 8 ja 9. Tässä vaiheessa sukupuoli –muuttuja päätettiin jättää analyyseistä pois, koska sen painoarvo oli mallinnuksen edellisissä vaiheissa ollut niin pieni. Lisäksi uhkatekijöiden luokat yhdistettiin kaksiluokkaisiksi.

Kun lomautus-, irtisanomis- tai työttömyys-, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn- ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijät otettiin malliin 4a (Taulukko 20) ja sen tuloksia verrattiin malliin 3a, havaittiin, että merkittävimmäksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi yli 45 -vuotiailla olikin nyt noussut itsearvioitu terveys, jonka F -testin arvo oli yli kaksinkertainen verrattuna alle 45 -vuotiaisiin. Epävarmuustekijöiden esiintyminen siis korostaa terveydentilan merkitystä erityisesti vanhemmilla työntekijöillä. Alle 45 -vuotiailla tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja oli edelleen työn vaatimukset, itsearvioitu terveys oli heillä vasta kakkossijalla.

**Taulukko 20.** Merkittävien taustatekijöiden, työn vaatimusten ja työn hallinnan, ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön ja kolmen uhkatekijän vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 4a.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli				
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				13,267				7,548
Perustaso	281	-1.586	0,000		613	-1.031	0,000	
Opisto, amk	419	-.617	0,028		469	-.473	0,081	
Korkeakoulu	227	0			314	0		
<b>Terveys</b>				48,777				91,436
Huono	153	3.616	0,000		562	3.906	0,000	
Melko hyvä	500	1.290	0,000		640	1.640	0,000	
Erittäin hyvä	274	0			194	0		
<b>Työn vaatimukset</b>				63,178				66,866
I (vähän)	195	-4.482	0,000		315	-4.299	0,000	
II	227	-3.196	0,000		373	-3.216	0,000	
III	246	-3.051	0,000		368	-2.021	0,000	
IV (paljon)	259	0			340	0		
<b>Työn hallinta</b>				0,062				0,653
I (vähän)	189	-.152	0,670		276	-.084	0,801	
II	211	-.069	0,833		325	.138	0,647	
III	276	-.078	0,790		424	.279	0,304	
IV (paljon)	251	0			371	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				9,573				13,286
I (huono)	189	2.283	0,000		313	2.322	0,000	
II	240	1.323	0,000		340	1.225	0,000	
III	255	.924	0,005		378	.820	0,004	
IV (hyvä)	243	0			365	0		
<b>Esimiestyö</b>				3,395				0,799
I (huono)	224	.766	0,053		335	.339	0,329	
II	255	-.182	0,609		340	.012	0,969	
III	246	-.195	0,556		367	-.144	0,618	
IV (hyvä)	232	0			354	0		
<b>Lomautus, irtisanominen, työttömyys</b>				7,946				0,028
Epätodennäköinen	750	-.788	0,005		1240	-.053	0,867	
Mahdollinen tai todennäköinen	177	0			156	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>				33,723				67,387
Epätodennäköinen	467	-1.581	0,000		739	-2.051	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	460	0			657	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>				21,687				6,989
Epätodennäköinen	706	-1.398	0,000		1017	-.692	0,008	
Mahdollinen tai todennäköinen	221	0			379	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,519</b>				<b>,464</b>			

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Yli 45 -vuotiailla toiseksi tärkeimmäksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi oli noussut työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn –uhkatekijä ja sen painoarvo oli myös kaksinkertainen alle 45 -vuotiaisiin verrattuna. Työn vaatimusten merkitys oli yli 45 -vuotiailla kuitenkin lähes saman suuruinen kuin työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn koskevan uhkatekijän. Alle 45 -vuotiaillakin uhkatekijät nousivat kärkipäähän uupumukseen vaikuttavina tekijöinä. Heillä työmäärän lisääntyminen oli kolmanneksi ja työtehtävien vaikeutuminen neljänneksi tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä. Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijän F -testin arvo oli lisäksi alle 45 -vuotiailla yli kolminkertainen yli 45 -vuotiaisiin verrattuna. Molemmissa ikäryhmissä ne, jotka pitivät työtehtävien liiallista vaikeutumista epätodennäköisenä olivat vähemmän uupuneita, kuin ne, jotka pitivät sitä mahdollisena tai todennäköisenä. Alle 45 -vuotiaiden ryhmässä ero uupumuksessa oli kuitenkin suurempi.

Yli 45 -vuotiailla neljänneksi tärkeimmäksi tekijäksi nousi ilmapiiri ja yhteistyömuuttuja ja viidenneksi tärkeimmäksi koulutus. Alle 45 -vuotiaillakin viidenneksi tärkein oli koulutus ja kuudenneksi tärkein ilmapiiri ja yhteistyö –muuttuja. Ilmapiiri ja yhteistyö –muuttuja vaikutti tärkeämmältä yli 45 -vuotiaiden kuin alle 45 -vuotiaiden kannalta, kun taas alle 45 -vuotiaille esimiestyö näytti olevan tärkeämpi kuin yli 45 -vuotiaille.

Yli 45 -vuotiailla uhka työtehtävien liiallinen vaikeutumisesta oli vasta kuudenneksi tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä ja sen jälkeen tulivat esimiestyö, työn hallinta ja lomautus, irtisanomis- tai työttömyysuhka. Alle 45 -vuotiailla lomautus, irtisanomis- tai työttömyysuhka oli puolestaan seitsemänneksi tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä ja sen jälkeen vasta tulivat esimiestyö ja työn hallinta. Alle 45 -vuotiailla F-testin arvojen perusteella myös lomautus, irtisanomis- ja työttömyysuhka ja esimiestyö olivat kuitenkin aika tärkeitä uupumukseen vaikuttavia tekijöitä. Lomautusuhkaa koskevat tulokset, joiden mukaan lomautusta epätodennäköisinä pitävät olivat vähemmän uupuneita kuin lomautusuhkaa mahdollisena tai todennäköisenä pitävät, saivat myös tilastollista tukea. Esimiestyön osalta myös tulos siitä, että huonoa esimiestyötä kohtaavat ovat uupuneempia kuin hyvää esimiestyötä kohtaavat, ylsi melko lähelle tilastollista merkitsevyyttä. Alle 45 -vuotiaiden ryhmässä työn hallinta ja yli 45 -vuotiaiden ryhmässä taas esimiestyö, työn hallinta ja lomautusuhka eivät vaikuttaneet lainkaan tärkeiltä uupumukseen vaikuttavilta tekijöiltä, sillä F-testin arvot olivat pieniä eikä tilastollista tukea tuloksille saatu. Mallin 4a selitysarvo oli hieman mallia 3a

parempi, alle 45 -vuotiailla selitysarvo nousi n. 46 prosentista n. 52 prosenttiin ja yli 45 -vuotiailla n. 42 prosentista n. 46 prosenttiin.

Kun tarkasteltiin lomautus-, irtisanomis- tai työttömyysuhkaa, työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn ja työmäärän liiallista vaikeutumista sisältävää mallia 4b (Taulukko 21) ja verrattiin sitä malliin 3b, havaittiin, että alle 45 -vuotiailla yhdistelmämuuttuja oli edelleen kaikkein merkittävin uupumukseen vaikuttava tekijä. F -testin arvoltaan se oli alle 45 -vuotiailla jopa hiukan suurempi kuin yli 45 -vuotiailla. Alle 45 -vuotiailla toiseksi merkittävimäksi tekijäksi ennen terveyttä nousi työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Vaikuttaisi siis siltä, että kun työn vaatimukset ja työn hallinta ovat mallissa mukana, on alle 45 -vuotiaille enemmän merkitystä työmäärän lisääntymiseen liittyvällä uhkatekijällä, mutta kun malliin tuleekin yhdistelmämuuttuja, uhkatekijöistä tärkeämpi on työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Yli 45 -vuotiailla tärkeimmäksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi nousi terveys ja toiseksi tärkeimmäksi työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, joten yhdistelmämuuttuja jäi vasta kolmannelle sijalle. Neljänneksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja oli alle 45 -vuotiailla ilmapiiri ja yhteistyö, jonka F -testin arvo oli jopa suurempi kuin yli 45 -vuotiailla. Tässä mallissa, kuten myös mallissa 3b, ilmapiiri- ja yhteistyömuuttujalla oli enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaille kuin yli 45 -vuotiaille. Yhdistelmämuuttujan sisältävässä mallissa näyttää siis ilmapiirillä ja yhteistyöllä olevan enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaille, kun taas työn vaatimusten ja työn hallinnan sisältävässä mallissa sillä on enemmän merkitystä yli 45 -vuotiaille.

Yli 45 -vuotiailla neljänneksi tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä oli työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Viidenneksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja oli alle 45 -vuotiailla työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja yli 45 -vuotiailla ilmapiiri ja yhteistyö. Tässä mallissa myös koulutus ja esimiestyö -muuttujilla oli F -testien arvojen mukaan enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä. Koulutusta, esimiestyötä ja lomautus-, irtisanomis-, työttömyysuhkaa koskevat tulokset eivät kuitenkaan saaneet tilastollista tukea kummassakaan ikäryhmässä. Mallin 4b selitysarvo oli alle 45 -vuotiailla n. 61 % ja yli 45 -vuotiailla n. 53 %.



**Taulukko 21.** Merkittävien taustatekijöiden, yhdistelmämuuttujan, ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön ja kolmen uhkatekijän vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 4b.

	Alle 45-vuotiaat				45v tai yli			
	Uupumus			F	Uupumus			F
	n	B	P		n	B	P	
<b>Koulutus</b>				1,413			0,369	
Perustaso	74	-1.191	0,110		126	-.502	0,404	
Opisto, amk	99	-.968	0,152		115	-.169	0,758	
Korkeakoulu	58	0			93	0		
<b>Terveys</b>				9,671			22,366	
Huono	36	3.805	0,000		121	3.868	0,000	
Melko hyvä	125	1.456	0,016		136	1.364	0,016	
Erittäin hyvä	70	0			77	0		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>				15,908			15,296	
I (passiivinen)	45	-5.069	0,000		69	-3.680	0,000	
II (vähän kuormittava)	55	-4.739	0,000		95	-3.494	0,000	
III (paljon kuormittava)	60	-.939	0,266		62	-.383	0,600	
IV (aktiivinen)	71	0			108	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				4,462			3,242	
I (huono)	62	3.333	0,000		72	2.518	0,002	
II	48	1.899	0,019		65	1.075	0,139	
III	47	1.759	0,023		85	.569	0,343	
IV (hyvä)	74	0			112	0		
<b>Esimiestyö</b>				1,311			0,543	
I (huono)	61	-.236	0,791		86	.864	0,256	
II	56	-1.133	0,161		68	.767	0,266	
III	45	-1.254	0,119		84	.354	0,569	
IV (hyvä)	69	0			96	0		
<b>Lomautus, irtisanominen, työttömyys</b>				0,344			0,070	
Epätodennäköinen	191	-.390	0,558		289	.171	0,791	
Mahdollinen tai todennäköinen	40	0			45	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>				3,516			20,092	
Epätodennäköinen	115	-1.358	0,062		186	-2.544	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	116	0			148	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>				12,659			3,836	
Epätodennäköinen	169	-2.422	0,000		260	-1.190	0,051	
Mahdollinen tai todennäköinen	62	0			74	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,614</b>				<b>,529</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Jos lomautus-, irtisanomis-, työttömyysuhkan tilalle malliin 4a otettaisiin työkyvyttömyysuhka (ks. Liitetaulukot 8 ja 9), asettuisivat selittävät muuttujat alle 45 -vuotiaiden ryhmässä aivan samaan järjestykseen kuin lomautus-, irtisanomis- ja

työttömyysuhankin sisältävässä mallissa. Neljä tärkeintä uupumukseen vaikuttavaa tekijää olisivat siis työn vaatimukset, terveys, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen ja kaikkein vähiten uupumukseen vaikuttaisi työn hallinta. Työkyvyttömyysuhka sijoittuisi seitsemänneksi, kuten lomautus-, irtisanomis-, työttömyysuhkakin sijoittui.

Sen sijaan yli 45 -vuotiailla uupumukseen vaikuttavien tekijöiden järjestys muuttuisi niin, että terveys olisi tässäkin mallissa ensimmäinen, mutta työn vaatimukset nousisivat toiseksi, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn kolmanneksi, ilmapiiri ja yhteistyö neljänneksi, työkyvyttömyys viidenneksi, koulutus kuudenneksi, työtehtävien vaikeutuminen seitsemänneksi, työn hallinta kahdeksanneksi ja esimiestyö viimeiseksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi.

Kuten mallissa 4a, näyttäisivät työkyvyttömyysuhkan sisältävässä mallissa alle 45 -vuotiaille vanhempia työntekijöitä tärkeämmältä uupumuksen kannalta koulutus-, esimiestyö- ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –muuttajat. Yli 45 -vuotiaiden kannalta tärkeämpiä taas olisivat terveys, työn vaatimukset, ilmapiiri ja yhteistyö ja työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn. Mallin selitysarvot olisivat n. 52 % alle 45 -vuotiailla ja n. 47 % yli 45 -vuotiailla.

Jos työkyvyttömyysuhka otettaisiin lomautus-, irtisanomis-, ja työttömyysuhkan tilalle malliin 4b, asettuisivat selittävät muuttajat alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä jälleen lähes samaan järjestykseen kuin lomautus-, irtisanomis- ja työttömyysuhan sisältävässä mallissa. Pienenä erona olisi se, että työkyvyttömyysuhka ei sijoittuisi muuttujista viimeiseksi, vaan vasta toiseksi viimeiseksi uupumukseen vaikuttavaksi muuttujaksi. Viimeiseksi muuttujaksi jäisi esimiestyö. Lisäksi juuri ja juuri tilastollisesti merkitseväksi nousisi tulos, jonka mukaan työmäärän lisääntymistä yli sietokyvyn epätodennäköisenä pitävät ovat vähemmän uupuneita kuin ko. uhkatekijää mahdollisena tai todennäköisenä pitävät. Yli 45 -vuotiailla muuttujien järjestys muuttuisi täysin. Tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja olisikin työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, toiseksi tärkein terveys, kolmanneksi tärkein yhdistelmämuuttuja, neljänneksi tärkein ilmapiiri ja yhteistyö, viidenneksi tärkein työkyvyttömyysuhka, kuudenneksi tärkein työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, seitsemänneksi tärkein esimiestyö ja vähiten tärkein koulutus.

Tässäkin mallissa alle 45 -vuotiaille vanhempia työntekijöitä enemmän merkitystä näyttäisi olevan koulutuksella, ilmapiirillä ja yhteistyöllä, esimiestyöllä ja työtehtävien liiallisella vaikeutumisella. Yli 45 -vuotiaille nuorempia työntekijöitä enemmän merkitystä olisi terveydellä ja työmäärän lisääntymisellä. Yhdistelmämuuttujan arvo olisi hieman isompi yli 45 -vuotiailla kuin alle 45 -vuotiailla, mutta alle 45 -vuotiailla se olisi joka tapauksessa kaikkein eniten uupumukseen vaikuttava tekijä. Tässäkin mallissa ilmapiiri ja yhteistyö -muuttuja olisi yhdistelmämuuttujan kanssa alle 45 -vuotiaille tärkeämpi, vaikka työn vaatimusten ja työn hallinnan sisältävässä mallissa se oli tärkeämpi yli 45 -vuotiaille. Kuten aiemmissakin yhdistelmämuuttujan sisältävissä malleissa, niin myös tässä mallissa alle 45 -vuotiaille työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijä olisi tärkeämpi kuin työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn -uhkatekijä. Mallin selitysarvo olisi alle 45 -vuotiailla 61 % ja yli 45 -vuotiailla n. 54 %.

#### **6.2.5. Merkittävät taustamuuttujat, työolosuhdetekijät, merkittävät uhkatekijät ja työn henkinen ja fyysinen raskaus. Mallit 5 a ja b.**

Mallinnuksen viimeiseen vaiheeseen otettiin vielä työn henkinen ja fyysinen raskaus. Uhkatekijöistä jätettiin tässä vaiheessa yksi pois eli mukaan otettiin vain kaksi kummallekin ikäryhmälle tärkeintä uhkatekijää työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen.

Mallin 5a (Taulukko 22) mukaan työn henkinen raskaus oli molemmissa ikäryhmissä kaikkein tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä, yli 45 -vuotiailla sen merkitys oli noin kaksi kertaa suurempi kuin alle 45 -vuotiailla. Kummassakin ikäryhmässä toiseksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttuja oli terveys ja senkin merkitys oli yli 45 -vuotiailla yli kaksi kertaa suurempi kuin alle 45 -vuotiailla. Työn vaatimukset oli kolmanneksi merkityksellisin uupumukseen yhteydessä oleva muuttuja alle 45 -vuotiailla, yli 45 -vuotiailla kolmanneksi tärkein tekijä taas oli työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn oli alle 45 -vuotiailla neljäntenä, jolle sijalle yli 45 -vuotiailla ylsi työn vaatimukset. Viidennellä sijalla alle 45 -vuotiailla oli työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, jonka F -testin arvo oli huomattavasti suurempi kuin yli 45 -vuotiailla. Viidennellä sijalla yli 45 -vuotiailla oli puolestaan työtehtävien fyysinen raskaus.

**Taulukko 22.** Merkittävien taustatekijöiden, työn vaatimusten ja työn hallinnan, ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön, kahden uhkatekijän ja työn henkisen ja fyysisen raskauden yhteys uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 5a.

	Alle 45-vuotiaat				45v tai yli			
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				8,098				5,072
Perustaso	280	-1.214	0,000		608	-.807	0,002	
Opisto, amk	414	-.489	0,074		463	-.314	0,224	
Korkeakoulu	225	0			310	0		
<b>Terveys</b>				34,520				74,246
Huono	151	2.950	0,000		557	3.355	0,000	
Melko hyvä	498	.973	0,000		632	1.294	0,000	
Erittäin hyvä	270	0			192	0		
<b>Työn vaatimukset</b>				31,386				35,279
I (vähän)	194	-3.301	0,000		313	-3.167	0,000	
II	224	-2.216	0,000		366	-2.154	0,000	
III	246	-2.246	0,000		363	-1.474	0,000	
IV (paljon)	255	0			339	0		
<b>Työn hallinta</b>				0,101				0,391
I (vähän)	185	-.104	0,762		273	.132	0,675	
II	210	-.084	0,788		321	.168	0,556	
III	275	.048	0,866		419	.275	0,286	
IV (paljon)	249	0			368	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				9,281				9,452
I (huono)	185	2.156	0,000		309	1.826	0,000	
II	238	1.160	0,001		338	.776	0,012	
III	255	.825	0,008		373	.532	0,049	
IV (hyvä)	241	0			361	0		
<b>Esimiestyö</b>				2,897				0,322
I (huono)	221	.738	0,052		330	.146	0,659	
II	223	-.120	0,724		335	.064	0,830	
III	245	-.090	0,777		365	-.134	0,623	
IV (hyvä)	230	0			351	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>				25,754				39,249
Epätodennäköinen	460	-1.342	0,000		731	-1.506	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	459	0			650	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>				16,923				1,276
Epätodennäköinen	699	-1.187	0,000		1003	-.282	0,259	
Mahdollinen tai todennäköinen	220	0			378	0		
<b>Työn henkinen raskaus</b>				84,323				157,703
Liian kevyt tai sopiva	501	-2.279	0,000		781	-2.766	0,000	
Liian raskas	418	0			600	0		
<b>Työn fyysinen raskaus</b>				3,748				9,826
Liian kevyt tai sopiva	713	-.537	0,053		1010	-.735	0,002	
Liian raskas	206	0			371	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,561</b>				<b>,521</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Molemmissa ikäryhmissä ilmapiiri ja yhteistyö oli sijalla kuusi ja F -testin arvon mukaan sillä oli hieman enemmän merkitystä yli 45 -vuotiaille. Sijalla seitsemän oli molemmissa ikäryhmissä koulutus, jolla taas F -testin arvon mukaan oli enemmän

merkitystä alle 45 -vuotiaille. Kahdeksanneksi tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä alle 45 -vuotiailla oli työn fyysinen raskaus, yhdeksänneksi tärkein esimiestyö ja viimeiseksi tärkein työn hallinta. Näistä työn fyysisellä raskaudella ja esimiestyöllä oli F -testin arvojen perusteella vielä melko paljon merkitystä alle 45 -vuotiaille ja lisäksi tulokset, joiden mukaan huono esimiestyö aiheuttaa suurempaa uupumusta kuin hyvä esimiestyö ja fyysisesti liian kevyt tai sopiva työ on vähemmän uupumusta aiheuttavaa kuin liian raskas työ, ylsivät lähelle tilastollista merkitsevyyttä. Yli 45 -vuotiailla vähiten tärkeät muuttajat tulivat järjestyksessä työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, työn hallinta ja vähiten tärkeänä esimiestyö. Muuttujista vain koulutus, esimiestyö ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen olivat alle 45 -vuotiaille tärkeämpiä kuin yli 45 -vuotiaille, kaikki muut muuttajat olivat yli 45 -vuotiaiden kannalta vielä tärkeämpiä uupumukseen vaikuttavia muuttajia kuin nuorempien työntekijöiden kannalta. Mallin selitysarvo oli alle 45 -vuotiailla n. 56 % ja yli 45 -vuotiailla n. 52%.

Mallissa 5b (Taulukko 23) kaikkein tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä oli molemmissa ikäryhmissä työn henkinen raskaus. Alle 45 -vuotiailla toiseksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttaja oli työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, joka jälleen tässä yhdistelmämuuttujan sisältävässä mallissa oli työmäärän lisääntymiseen liittyvää uhkatekijää tärkeämpi. Kolmanneksi tärkein oli yhdistelmämuuttaja, jonka arvo oli jopa suurempi kuin yli 45 -vuotiailla. Neljäntenä uupumukseen vaikuttavana tekijänä alle 45 -vuotiailla oli terveys ja viidentenä ilmapiiri ja yhteistyö, joka taas tässä yhdistelmämuuttujan sisältävässä mallissa olikin tärkeämpi alle 45 -vuotiaille kuin yli 45 -vuotiaille.

Tässä mallissa vähiten tärkeitä uupumukseen vaikuttavia tekijöitä olivat alle 45 -vuotiailla työtehtävien lisääntyminen yli sietokyvyn, esimiestyö, työn fyysinen raskaus ja koulutus. Yli 45 -vuotiailla työn henkisen raskauden jälkeen toiseksi tärkein uupumukseen vaikuttava muuttaja oli terveys, kolmanneksi tärkein työtehtävien lisääntyminen yli sietokyvyn, neljänneksi tärkein työn fyysinen raskaus, viidenneksi tärkein yhdistelmämuuttaja, ja vähiten uupumukseen olivat yhteydessä työtehtävien vaikeutuminen, ilmapiiri ja yhteistyö, koulutus ja esimiestyö. Tässä mallissa siis yhdistelmämuuttaja, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen olivat alle 45 -vuotiaiden kannalta tärkeämpiä kuin yli 45 -vuotiaiden, kaikki muut muuttajat olivat vielä tärkeämpiä yli 45 -vuotiaille kuin sitä nuoremmille

työntekijöille. Mallin 5b selitysarvo oli korkea kummassakin ikäryhmässä, alle 45 -vuotiailla n. 66 % ja yli 45 -vuotiailla 58%.

**Taulukko 23.** Merkittävien taustatekijöiden, yhdistelmämuuttujan, ilmapiirin ja yhteistyön, esimiestyön, kahden uhkatekijän ja työn henkisen ja fyysisen raskauden vaikutukset uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä, Malli 5b.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli			F
	n	B	P	n	B	P	
<b>Koulutus</b>							
Perustaso	74	-.627	0,385	126	-.559	0,336	1,027
Opisto, amk	96	-.582	0,375	113	.169	0,749	
Korkeakoulu	57	0		93	0		
<b>Terveys</b>							
Huono	35	2.730	0,002	122	3.147	0,000	16,808
Melko hyvä	124	1.154	0,046	134	.849	0,118	
Erittäin hyvä	68	0		76	0		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>							
I (passiivinen)	44	-3.872	0,000	68	-2.223	0,002	5,173
II (vähän kuormittava)	55	-3.097	0,000	94	-2.169	0,001	
III (paljon kuormittava)	58	-.654	0,425	62	-.396	0,574	
IV (aktiivinen)	70	0		108	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>							
I (huono)	60	3.293	0,000	73	1.893	0,017	2,105
II	47	1.734	0,024	64	.613	0,377	
III	47	1.270	0,082	84	.516	0,365	
IV (hyvä)	73	0		111	0		
<b>Esimiestyö</b>							
I (huono)	60	-.107	0,900	86	.816	0,263	0,650
II	55	-1.008	0,187	67	.705	0,283	
III	45	-.944	0,216	83	.087	0,882	
IV (hyvä)	67	0		96	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>							
Epätodennäköinen	111	-1.322	0,063	185	-1.781	0,001	10,525
Mahdollinen tai todennäköinen	116	0		147	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>							
Epätodennäköinen	165	-1.893	0,004	257	-1.027	0,074	8,380
Mahdollinen tai todennäköinen	62	0		75	0		
<b>Työn henkinen raskaus</b>							
Liian kevyt tai sopiva	111	-3.211	0,000	187	-2.831	0,000	24,230
Liian raskas	116	0		145	0		
<b>Työn fyysinen raskaus</b>							
Liian kevyt tai sopiva	166	.629	0,323	244	-1.287	0,021	0,983
Liian raskas	61	0		88	0		5,404
<b>R Sq.</b>		<b>.657</b>					<b>.579</b>

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Jos malleihin 5a ja 5b olisi otettu mukaan vain työn fyysinen raskaus, mutta ei työn henkistä raskautta (ks. Liitetaulukot 10 ja 11), ei malleissa olisi tapahtunut kovin suuria muutoksia verrattuna malleihin 4a ja 4b tai malleihin, joissa työn henkinen raskaus oli mukana. Työn vaatimukset ja työn hallinnan sisältävässä mallissa tärkeimpiä uupumukseen vaikuttavia tekijöitä olisivat olleet alle 45 -vuotiailla työn vaatimukset, terveys, työmäärän lisääntyminen, työtehtävien vaikeutuminen ja koulutus. Yli 45 -vuotiailla tärkeimmät vaikuttavat tekijät olisivat olleet terveys, työn vaatimukset, työmäärän lisääntyminen, ilmapiiri ja yhteistyö ja työn fyysinen raskaus. Työn vaatimusten ja työn hallinnan sisältävässä mallissa alle 45 -vuotiaille heitä vanhempia työntekijöitä enemmän merkitystä olisi ollut koulutuksella, esimiestyöllä ja työtehtävien liiallisella vaikeutumisella, muilla muuttujilla olisi ollut enemmän merkitystä yli 45 -vuotiaille.

Yhdistelmämuuttujan sisältävässä mallissa taas alle 45 -vuotiaiden kannalta tärkeimmät uupumukseen vaikuttavat muuttujat olisivat olleet yhdistelmämuuttuja, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen, terveys ja ilmapiiri ja yhteistyö. Yli 45 -vuotiaille tärkeimmät muuttujat olisivat olleet terveys, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, yhdistelmämuuttuja ja työn fyysinen raskaus. Tässä mallissa alle 45 -vuotiaille yli 45 -vuotiaitakin tärkeämmiksi olisivat osoittautuneet yhdistelmämuuttuja, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työtehtävien liiallinen vaikeutuminen ja koulutus. Muut muuttujat olisivat olleet yli 45 -vuotiaille vielä tärkeämpiä kuin alle 45 -vuotiaille. Jälleen tässä mallissa myös alle 45 -vuotiaille työtehtävien liiallinen vaikeutuminen olisi siis ollut työtehtävien määrällistä lisääntymistä tärkeämpi uhkatekijä.

### **Yhteenvetoa**

Jos verrataan monimuuttujamenetelmän taustamuuttujia koskevia tuloksia aiempiin yksisuuntaisen varianssianalyysin tuloksiin, havaitaan, että muiden muuttujien vaikutus vakioimalla kuva uupumuksesta tarkentui edelleen. Taustamuuttujista uupumuksen kannalta merkitystä näytti kummassakin ikäryhmässä olevan enää vain terveydellä. Muista taustamuuttujista sukupuolella oli joissakin tilanteissa merkitystä yli 45 -vuotiaille ja koulutuksella alle 45 -vuotiaille. Työn vaatimusten suorilla vaikutuksilla oli kaikissa analyysivaiheissa paljon merkitystä uupumuksen kannalta, kun taas työn hallinnan suorilla vaikutuksilla ei näyttänyt olevan juuri lainkaan merkitystä uupumukseen vaikuttavana tekijänä. Sen sijaan yhdistelmämuuttujan mukaisilla työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutuksilla oli kaikissa mallinnuksen vaiheissa

suuri merkitys uupumuksen kannalta. Ilmapiiri ja yhteistyö-muuttuja näytti molemmissa ikäryhmissä olevan merkittävämpi uupumukseen vaikuttava tekijä kuin esimiestyö-muuttuja, kuitenkin esimiestyöllä oli jonkin verran merkitystä nimenomaan alle 45 -vuotiaille. Uhkatekijöistä uupumuksen kannalta tärkeimmät olivat työmäärän kasvaminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Työn henkisellä ja fyysisellä raskaudella oli molemmilla merkitystä uupumukseen vaikuttavina tekijöinä, suurempi merkitys niistä oli työn henkisellä raskaudella ja kumpikin tekijä vaikutti enemmän ikääntyneiden ryhmässä.

Uupumukseen vaikuttavien tekijöiden tärkeysjärjestykselle oli merkitystä sillä olivatko mallissa mukana työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien suorat vaikutukset vai yhdistelmämuuttuja. Niissä malleissa, joissa työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien suorat vaikutukset olivat mukana, oli työn vaatimuksilla eniten merkitystä siihen saakka, kunnes uhkatekijät tulivat kuvaan mukaan Mallissa 4a. Tällöin työn vaatimukset olivat edelleen tärkein vaikuttava tekijä alle 45 -vuotiaiden ryhmässä, mutta yli 45 -vuotiailla terveys nousikin merkittävimmäksi tekijäksi. Kun mallissa 5a työn henkinen ja fyysinen raskaus tulivat mukaan malliin, nousi työn henkinen raskaus molemmissa ikäryhmissä vaikuttavimmaksi tekijäksi ja sen jälkeen toiseksi tärkeimmäksi terveys. Vaatimukset olivat kolmanneksi tärkein tekijä alle 45 -vuotiailla, yli 45 -vuotiailla sen edelle nousi vielä työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn –uhkatekijä. Niissä malleissa, joissa yhdistelmämuuttuja oli mukana, tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä oli yhdistelmämuuttuja ja seuraavaksi tärkein terveys, kunnes uhkatekijät tulivat mukaan Malliin 4b, jolloin terveys nousi yli 45 -vuotiailla tärkeimmäksi uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Mallissa 5b työn henkinen raskaus oli molemmissa ikäryhmissä tärkein uupumukseen vaikuttava tekijä, alle 45 -vuotiailla toiseksi tärkein muuttuja oli työtehtävien liiallinen vaikeutuminen ja kolmanneksi tärkein yhdistelmämuuttuja. Yli 45 -vuotiailla toiseksi tärkein oli terveys ja kolmanneksi tärkein työtehtävien määrän lisääntyminen yli sietokyvyn.

Yhdistelmämuuttujan mukana olo malleissa vaikutti myös niin, että koulutuksen ja sukupuolen merkitykset uupumukseen vaikuttavina tekijöinä vähenivät huomattavasti. Lisäksi työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujat sisältävässä malleissa esimiestyöllä oli yleensä enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaiden ryhmässä ja ilmapiirillä ja yhteistyöllä yli 45 -vuotiaiden ryhmässä. Yhdistelmämuuttujan sisällyttäminen malliin sai aikaan sen, että ilmapiirin ja yhteistyön merkitys nousi alle 45 -vuotiailla yli 45 -vuotiaita suuremmaksi. Yhdistelmämuuttujan sisältävissä malleissa työtehtävien

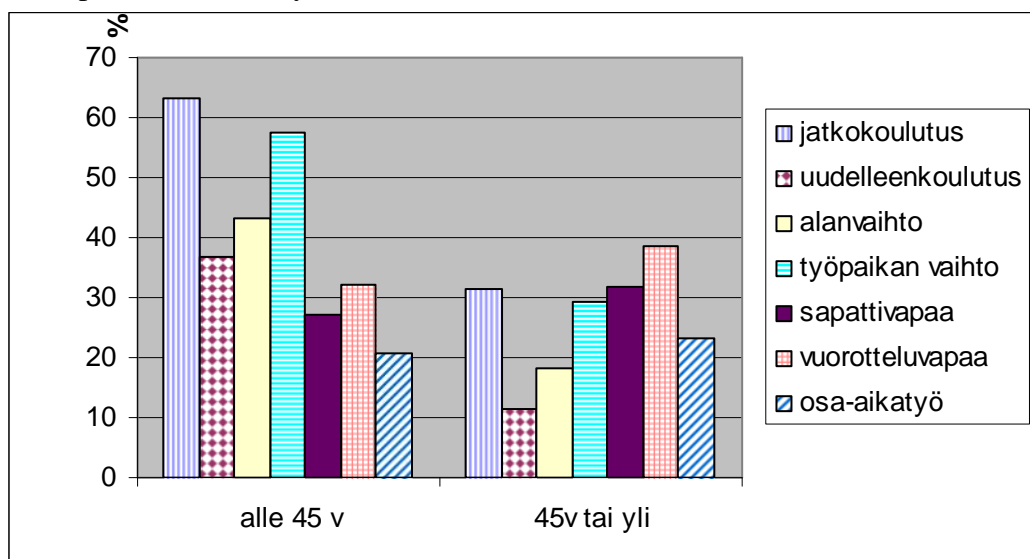


liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijällä oli alle 45 -vuotiaille enemmän merkitystä kuin työtehtävien määrän lisääntyminen yli sietokyvyn –uhkatekijällä, kun taas työn vaatimukset ja työn hallinta –muuttujien suorat vaikutukset sisältävissä mallissa uhkatekijöiden järjestys uupumukseen vaikuttavina tekijöinä alle 45 -vuotiaiden ryhmässä oli päinvastainen (vrt. Mallit 4a ja 4b + Mallit 5a ja 5b). Yli 45 -vuotiaille työmäärän lisääntymisellä yli sietokyvyn oli kaikissa malleissa enemmän merkitystä kuin työtehtävien liiallisella vaikeutumisella.

## 7. AMMATILLINEN MUUTOSALTTIUS KUNTASEKTORILLA

Työhyvinvointiin liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen. Erityisesti negatiiviset työhön liittyvät asiat vähentävät sitoutumista (ks. esim. Jokivuori 2002; Lehto ja Sutela 2004). Kuntasektorilla esiintyy melko paljon työhyvinvoinnin ongelmia uupumuksen muodossa, mikä saattaa vaikuttaa kuntasektorin työntekijöiden sitoutumista vähentävästi. Kolmantena tutkimusongelmana oli tarkastella sitä, millaiselta näyttää työssäolevien kuntatyöntekijöiden sitoutuminen työhönsä ja toisaalta myös heidän ammatillinen muutosalttiutensa: kuuluuko tulevaisuudensuunnitelmiin saman alan ammattitaidon lisääminen esim. jatkokoulutuksen keinoin vai harkitsevatko nykyiset kuntatyöntekijät ja missä määrin alan vaihtoa, työpaikan vaihtoa tai muita muutoksia kuten esim. työajan vähentämistä tai hakeutumista vuorotteluvapaalle tai sapattivapaalle. Kuviossa 10 tätä asiaa tarkastellaan asettamalla alle ja yli 45 -vuotiaiden tilanteet vierekkäin.

**Kuvio 10.** Eri muutosvaihtoehtoja viime aikoina paljon tai jonkin verran harkinneiden osuus prosentteina ikäryhmittäin.



Kuviosta käy ilmi selkeä ero ikäryhmien välillä paitsi muutosalttiudessa niin myös muutosvaihtoehtojen suosituimmuusjärjestyksessä. Alle 45 -vuotiaat olivat todennäköisemmin halukkaita muutoksiin kuin yli 45 -vuotiaat ja alle 45 -vuotiaat harkitsivat useammin myös radikaalimpia ja pysyvämpiä muutosvaihtoehtoja kuin vanhemmat työntekijät. Iän myötä vanhemmilla työntekijöillä saattaa myös useammin olla jo eläkkeellesiirtyminen mielessä, jolloin ei välttämättä olla enää valmiita ainakaan tulevaa eläkettä heikentäviin muutoksiin. Tässä tutkimuksessa alle 45 -vuotiailla ammatillisen muutoksen suosikkivaihtoehtoja näyttivät olevan jatkokoulutus, työpaikan vaihto, alanvaihto ja uudelleen koulutus kun taas yli 45 -vuotiaat olivat harkinneet eniten vuorotteluvapaata, sapattivapaata, jatkokoulutusta ja työpaikan vaihtoa. Osa-aikatyötä olivat yli 45 -vuotiaat harkinneet useammin kuin alle 45 -vuotiaat.

Kaiken kaikkiaan luvut olivat aika korkeita ja erityisen korkeiksi luvut nousivat nimenomaan alle 45 -vuotiailla. Heistä jopa n. 63 % vastaajista oli harkinnut jatkokoulutusta, yli 57 % työpaikan vaihtoa, n. 43 % alanvaihtoa ja melkein 37 % uudelleen koulutusta toiseen ammattiin. Jatkokoulutus on näistä vaihtoehtoista sikäli vähiten huolestuttava, että siihen ei implisiittisesti sisälly alalta pois pyrkiminen vaan sen voi ajatella kuvastavan lähinnä työntekijöiden pyrkimyksiä kehittää itseään valitsemallaan alalla eteenpäin. Runsas jatkokoulutushalukkuus onkin tässä mielessä positiivinen asia, sillä korkean prosentin voi ajatella merkitsevän sitä, että alalla olevilla riittää innostusta ja halukkuutta kehittää itseään juuri omalla alallaan eteenpäin ja pitkällä tähtäyksellä toimia alan kehityksen promoottoreina. Toisaalta korkea lukema voi tietenkin olla merkki myös siitä, että nykyisentasoiset tehtävät koetaan liian raskaina tai mielenkiinnottomina ja että jatkokoulutuksen avulla haluttaisiin lähinnä päästä eroon nykyisestä työtilanteesta, mikä pitkällä tähtäyksellä ei välttämättä merkitse alaan sitoutumista.

Yli 45 -vuotiaiden suosikkivaihtoehdot vuorotteluvapaa ja sapattivapaa ovat luonteeltaan väliaikaisempia ja tilapäisempiä ammatillisen muutoksen vaihtoehtoja. Näiden keinojen avulla työntekijä voi saada käyttöönsä rajatun määrän aikaa, jonka voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi perusteellisempaan voimien keräämiseen tai vaikka itsensä kehittämiseen. Yli 45 -vuotiaista yllättävän moni oli harkinnut myös jatkokouluttautumista (31,5 %) ja työpaikan vaihtokin oli ollut harkittavana hyvin usealla (n. 29 %).

### 7.1. Ammatilliset muutosvaihtoehdot taustamuuttujien valossa

Jotta saataisiin vielä tarkempi kuva siitä, ketkä ammatillisia muutosvaihtoehtoja kuntasektorilla olivat harkinneet, esitetään seuraavassa alle ja yli 45 -vuotiaista taulukot (Taulukot 24 ja 25), joissa ammatillisia muutosvaihtoehtoja harkinneita tarkastellaan joidenkin tärkeimpien taustamuuttujien näkökulmasta. Taustamuuttujiksi valittiin ikä, sukupuoli, siviilisäätö, koulutus ja ammattiala. Esimerkiksi Jokivuoren (2002) kaksoissitoutumista koskevassa tutkimuksessa näistä ainoastaan sukupuolella ei ollut tilastollista merkitystä organisaatiositoutumisen kannalta (Jokivuoren tutkimuksen toimialat tosin eivät vastaa tämän tutkimuksen ammattialoja). Taulukoista näkyy kunkin muuttujan P -arvo, jonka perusteella voi arvioida taustamuuttujien tilastollista merkittävyyttä ammatillisiin muutosvaihtoehtoihin vaikuttavina tekijöinä.

**Taulukko 24.** Ammatillisia muutosvaihtoehtoja jonkin verran tai paljon harkinneet alle 45 -vuotiaat taustatekijöittäin

	Jatkokoulu- tutus		Uudelleen koulutus		Alan vaihto		Työpaikan vaihto		Sapattivapaa		Vuorottelu- vapaa		Osa- aikatyö	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Ikäluokat</b>														
<31	165	73,3	165	42,4	165	43,6	164	63,4	165	7,9	165	6,7	163	11,0
31-39	470	65,1	476	38,2	475	45,1	472	60,6	470	28,5	472	32,8	471	25,1
40-44	361	55,7	359	32,3	361	41,0	355	51,0	357	34,5	354	42,9	350	19,4
P-arvo	0,001		0,035		0,163		0,011		0,000		0,000		0,003	
<b>Sukupuoli</b>														
Mies	209	56,5	209	31,1	209	46,4	208	58,2	206	27,2	208	34,1	207	13,5
Nainen	787	64,8	791	38,3	792	42,6	783	57,5	786	27,2	783	31,5	777	22,7
P-arvo	0,054		0,086		0,605		0,359		0,994		0,122		0,016	
<b>Siviilisäätö</b>														
Parisuhteessa	754	64,3	759	35,4	761	43,0	751	56,9	752	28,2	750	35,1	746	23,6
Yksin	242	59,1	241	41,1	240	44,6	240	60,0	240	24,2	241	22,8	238	11,8
P-arvo	0,161		0,253		0,814		0,650		0,311		0,002		0,000	
<b>Koulutus</b>														
Perustaso	312	51,6	313	41,5	313	47,9	310	50,6	310	23,2	309	30,7	306	17,6
Opisto, amk	433	66,7	434	36,2	437	42,3	432	59,5	433	26,3	433	31,9	433	23,6
Korkeakoulu	244	71,3	245	31,4	244	38,9	242	63,2	242	34,3	242	34,7	239	19,7
P-arvo	0,000		0,066		0,177		0,010		0,049		0,515		0,393	
<b>Ammattiala</b>														
Yleinen	94	61,7	93	37,6	94	45,7	94	58,5	92	22,8	94	26,6	94	14,9
Tekninen	160	42,5	159	35,2	160	45,0	158	51,3	159	28,9	157	33,1	155	10,3
Terveys	326	67,2	328	37,5	327	42,8	326	61,7	325	24,6	325	28,6	325	30,8
Sosiaali	223	67,3	227	36,1	227	41,4	221	54,8	224	25,4	224	33,0	220	20,0
Sivistys	189	68,3	189	36,5	189	43,4	188	58,5	188	27,3	187	39,6	187	16,0
P-arvo	0,000		0,728		0,964		0,185		0,300		0,024		0,000	

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Jos tarkastellaan alle 45 -vuotiaita taustamuuttujittain, havaitaan, että ikä näyttää olevan tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä jatkokoulutustoiveisiin ja sapattivapaan,

vuorotteluvapaan ja osa-aikatyön harkintaan. Jatkokoulutusta harkitsivat eniten kaikkein nuorimmat alle 45 -vuotiaista, mutta melko paljon jatkokoulutusta oli harkittu myös 31 - 39 -vuotiaiden ryhmässä ja yli puolet 40 - 44 -vuotiaistakin oli harkinnut ainakin jonkin verran jatkokouluttautumista. Sapattivapaan ja vuorotteluvapaan osalta niiden harkinta lisääntyi iän myötä, alle 31 -vuotiaista vain alle 8 prosenttia oli harkinnut jompaakumpaa vaihtoehtoista, kun taas seuraavissa ikäryhmissä vaihtoehtoja harkinneiden määrä oli huomattavasti suurempi.

Osa-aikatyötä oli harkittu eniten 31 - 39 -vuotiaiden ryhmässä ja seuraavaksi eniten 40 - 44 -vuotiaiden ryhmässä. Tähän todennäköisesti nimenomaan perhetilanteella on vaikutusta. Iällä vaikuttaa olevan merkitystä myös uudelleen kouluttautumissuunnitelmien kannalta ja työpaikan vaihtoa harkittaessa, sillä näidenkin muutosvaihtoehtojen iänmukaiset tulokset olivat tilastollisesti melkein merkitseviä. Työpaikan vaihtoa ja uudelleen kouluttautumista oli harkittu eniten kaikkein nuorimpien ryhmässä ja iän myötä näitä vaihtoehtoja harkinneiden osuus aleni. Alan vaihto oli ainoa muutosvaihtoehto, jonka harkitsemiseen iällä ei näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Tätä muutosvaihtoehtoa koskevien tulosten mukaan 31 - 39 -vuotiailla alanvaihtohalukkuus oli kaikkein suurinta.

Sukupuolella oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys osa-aikatyöhön ja tulosten mukaan osa-aikatyötä olivat alle 45 -vuotiaista harkinneet eniten naiset. Lähelle tilastollista merkitsevyyttä päästiin sukupuolen osalta myös jatkokoulutus-vaihtoehdon tuloksissa, joiden mukaan naiset harkitsivat jatkokoulutustakin useammin kuin miehet. Myös uudelleenkouluttautumisessa tilastollinen merkitsevyys ei ollut kaukana ja tulosten mukaan tätäkin vaihtoehtoa harkitsivat enemmän naiset kuin miehet. Muut sukupuolta ja muutosvaihtoehtoja koskevat tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta tulosten mukaan miehet harkitsivat jonkin verran enemmän alan vaihtoa, työpaikan vaihtoa ja vuorotteluvapaata kuin naiset.

Siviilisäädyn osalta osa-aikatyötä koskevat tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Tulosten mukaan osa-aikatyötä harkitsivat enemmän parisuhteessa elävät kuin yksin elävät. Tämäkin tulos vahvistaa oletusta, että osa-aikatyön harkinnassa perhe-elämällä on vaikutusta. Tilastollisesti merkitsevä oli myös tulos, jonka mukaan parisuhteessa elävät harkitsevat enemmän myös vuorotteluvapaata kuin yksin elävät. Perhe-elämän vaatimukset näyttäisivät siis lisäävän myös tarvetta tilapäiseen vapaa-ajan

lisäämiseen. Siviilisäädyltä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muihin muutosvaihtoehtoihin, mutta tulosten mukaan yksin elävät olivat harkinneet enemmän uudelleen koulutusta, alan vaihtoa ja työpaikan vaihtoa enemmän kuin parisuhteessa elävät ja toisaalta taas parisuhteessa elävät olivat harkinneet enemmän jatkokoulutusta ja sapattivapaata kuin yksin elävät.

Koulutuksen osalta alle 45 -vuotiailla tilastollisesti erittäin merkitseviä olivat jatkokoulutusta koskevat tulokset, joiden mukaan koulutustason kasvaessa kasvoi myös jatkokoulutushalukkuus. Tilastollisesti melkein merkitseviä olivat työpaikan vaihtoa ja sapattivapaata koskevat tulokset, joiden mukaan koulutustason kasvaessa kasvoi myös työpaikan vaihtohalukkuus ja sapattivapaan houkuttelevuus. Lähellä tilastollista merkitsevyyttä oli uudelleen koulutusta koskeva tulos, jonka mukaan alttius uudelleen kouluttautumiseen oli sitä suurempi, mitä alhaisempi oli koulutustaso. Koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muihin muutosvaihtoehtoihin, mutta mielenkiintoisia olivat myös tulokset, joiden mukaan alan vaihdon houkuttelevuus oli sitä suurempi, mitä alhaisempi oli koulutustaso, vuorotteluvapaan harkinta kasvoi koulutustason myötä ja osa-aikatyötä olivat harkinneet kaikkein eniten opistotasoisien tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet.

Ammattialalla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys jatkokoulutus- ja osa-aikatyö -vaihtoehtoihin. Jatkokoulutukseen kaikkein halukkaimpia olivat sivistyssektorilla työskentelevät ja kaikkein vähiten halukkaita teknisellä sektorilla toimivat. Terveys- ja sosiaalialallakin jatkokoulutushalukkuus oli korkealla tasolla. Osa-aikatyötä oli harkittu eniten terveystoimessa ja vähiten teknisellä toimialalla. Melko paljon osa-aikatyötä oli harkittu myös sosiaalisektorilla. Vuorotteluvapaata koskevat tulokset olivat melkein merkitseviä, ja niiden mukaan vuorotteluvapaata oli harkittu eniten sivistyssektorilla, mutta melko paljon myös teknisellä ja sosiaalisektorilla. Muihin muutosvaihtoehtoihin ammattialalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Tulosten mukaan uudelleen koulutusta harkittiin eniten yleisellä ja terveyssektorilla, alan vaihtoa yleisellä ja teknisellä sektorilla ja työpaikan vaihtoa terveyssektorilla, mutta melko paljon myös yleisellä ja sivistyssektorilla.

Yli 45 -vuotiailla (Taulukko 25) iällä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys kaikkiin muutosvaihtoehtoihin. 55 vuotta täyttäneet olivat harkinneet kaikkia muutosvaihtoehtoja vähemmän kuin 45 – 54 -vuotiaat. Yli 55 -vuotiaat olivat

harkinnat kaikkein eniten vuorotteluvapaalle, osa-aikatyöhön ja sapattivapaalle siirtymistä. Melko moni yli 55 -vuotias oli harkinnut myös jatkokoulutusta (14,4 %) ja työpaikan vaihtoa (13,7 %). 45 - 54 -vuotiaat olivat harkinnat eniten vuorotteluvapaalle siirtymistä, seuraavaksi eniten jatkokouluttautumista ja kolmanneksi eniten sapattivapaata.

**Taulukko 25.** Muutosvaihtoehtoja jonkin verran tai paljon harkinnat yli 45 -vuotiaat taustatekijöittäin

	Jatkokoulu-		Uudelleen		Alan		Työpaikan		Sapattivapaa		Vuorottelu-		Osa-	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Ikäluokat</b>														
45-54	1021	41,2	999	16,3	1000	24,2	1008	38,5	999	40,0	1006	47,9	980	24,6
≥55	583	14,4	582	3,3	581	8,3	582	13,7	575	17,6	578	22,7	543	20,8
P-arvo	0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,000		0,001	
<b>Sukupuoli</b>														
Mies	365	31,2	364	9,3	363	20,9	365	29,3	361	31,3	364	29,9	353	16,1
Nainen	1239	31,6	1217	12,2	1218	17,6	1225	29,5	1213	32,0	1220	41,3	1170	25,4
P-arvo	0,258		0,334		0,258		0,875		0,952		0,000		0,000	
<b>Siviilisäät</b>														
Parisuhteessa	1253	31,9	1234	11,5	1234	18,6	1240	29,1	1227	32,8	1239	40,8	1177	24,7
Yksin	342	29,5	339	11,5	338	17,2	341	30,5	338	28,4	336	31,0	337	17,5
P-arvo	0,660		0,676		0,800		0,633		0,187		0,004		0,021	
<b>Koulutus</b>														
Perustaso	735	20,8	723	10,8	722	17,0	726	22,8	717	27,3	721	33,8	698	23,5
Opisto, amk	517	38,9	513	13,6	514	21,0	517	34,8	510	38,4	516	47,5	490	27,3
Korkeakoulu	335	43,6	327	8,3	327	15,6	329	36,5	329	31,3	330	35,5	318	17,0
P-arvo	0,000		0,056		0,081		0,000		0,001		0,000		0,018	
<b>Ammattiala</b>														
Yleinen	170	34,7	170	12,4	170	24,1	171	33,3	168	33,3	170	35,3	162	17,9
Tekninen	334	22,2	330	10,3	331	19,3	331	22,7	325	26,8	326	27,9	312	17,6
Terveys	436	29,8	429	10,5	430	18,1	433	31,9	428	36,4	433	46,0	419	31,7
Sosiaali	352	34,1	346	15,0	343	17,8	349	30,9	345	33,6	345	45,5	332	26,2
Sivistys	295	40,3	289	9,7	290	15,2	289	29,8	291	28,9	293	35,2	281	17,1
P-arvo	0,000		0,306		0,278		0,041		0,046		0,000		0,000	

P≤0,05 melkein merkitsevä, P≤0,01 merkitsevä, P≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Sukupuolella oli yli 45 -vuotiailla tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys vuorotteluvapaan ja osa-aikatyön harkitsemiseen, tulosten mukaan naiset olivat harkinnat näitä vaihtoehtoja huomattavasti miehiä enemmän. Muihin muutosvaihtoehtoihin sukupuolella ei näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, mutta kiinnostavaa oli, että tulosten mukaan miehet olivat harkinnat alan vaihtoa enemmän kuin naiset ja työpaikan vaihtoakin miehet olivat harkinnat lähes yhtä paljon kuin naiset.

Siviilisäädyllä oli tilastollisesti erittäin merkittävä yhteys vain vuorotteluvapaaseen ja tulosten mukaan parisuhteessa elävät olivat harkinneet vuorotteluvapaata selkeästi useammin kuin yksin elävät. Osa-aikatyöhön siviilisäädyllä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys ja tulosten mukaan parisuhteessa elävät harkitsivat myös osa-aikatyöhön siirtymistä useammin kuin yksin elävät. Muihin muutosvaihtoehtoihin siviilisäädyllä ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Muista tuloksista mielenkiintoinen oli se, että yksin elävät harkitsivat tulosten mukaan hieman enemmän työpaikan vaihtoa kuin parisuhteessa elävät ja että jopa kolmasosa yli 45 -vuotiaista oli harkinnut työpaikan vaihtoa.

Koulutus oli yli 45 -vuotiailla tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä jatkokoulutukseen, työpaikan vaihtoon, sapattivapaaseen ja vuorotteluvapaaseen. Melkein merkitsevä tilastollinen yhteys löytyi koulutuksen ja osa-aikatyön väliltä. Uudelleenkoulutuksen ja alan vaihdon osalta ei aivan saavutettu tilastollista merkitsevyyttä, mutta kovin kaukana siitä ei oltu etenkin uudelleen koulutuksen kohdalla. Vaikutusten suunta oli sellainen, että koulutustason parantuessa oltiin alttiimpia hakeutumaan jatkokoulutukseen ja vaihtamaan työpaikkaa, mutta muiden muutosvaihtoehtojen harkinta oli suurinta opistotason tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla. Sapattivapaata ja vuorotteluvapaata olivat seuraavaksi eniten harkinneet korkeakoulutetut ja uudelleen koulutusta, alan vaihtoa ja osa-aikatyötä olivat seuraavaksi eniten harkinneet kaikkein vähiten koulutetut.

Kolmanteen tutkimusongelmaan liittyvänä tutkimustehtävänä oli myös selvittää, millaisessa yhteydessä uupumus ja työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmä ovat ammatillisen muutosalttiuden eri vaihtoehtoihin. Seuraavissa kahdessa kappaleessa näitäkin tutkimustehtäviä lähestytään vertaillen alle ja yli 45 -vuotiaiden ikäryhmiä toisiinsa.

## **7.2. Uupumuksen yhteys ammatillisiin muutosvaihtoehtoihin**

Koska ammatillisia muutosvaihtoehtoja koskevat muuttajat olivat jatkuvatyypisiä, analysoitiin seuraavaksi yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sitä, miten uupumus vaikuttaa eri muutosvaihtoehtoihin. Tulokset esitetään alla olevien kahden taulukon (Taulukot 26 ja 27) avulla kummankin ikäryhmän osalta erikseen.

**Taulukko 26.** Uupumuksen yhteys muutosvaihtoehtoihin alle 45 -vuotiailla.

Uupumuslkt	n	Jatkokoulutus alalla		n	Uudelleen koulutus	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	204	1,79	0,267	204	1,33	0,000
II	253	1,90		253	1,34	
III	292	1,83		292	1,48	
IV (paljon)	293	1,91		242	1,72	
Uupumuslkt	n	Alan vaihto		n	Työpaikan vaihto	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	205	1,35	0,000	202	1,51	0,000
II	252	1,38		252	1,56	
III	294	1,56		293	1,76	
IV (paljon)	241	1,88		236	2,11	
Uupumuslkt	n	Sapattivapaa		n	Vuorotteluvapaa	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	205	1,13	0,000	204	1,18	0,000
II	251	1,26		252	1,34	
III	292	1,37		292	1,42	
IV (paljon)	236	1,58		235	1,67	
Uupumuslkt	n	Osa-aikatyö		n	Keskiarvo	P-arvo
		Keskiarvo	P-arvo			
I (vähän)	201	1,14	0,000			
II	252	1,21				
III	288	1,28				
IV (paljon)	235	1,44				

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Alle 45 -vuotiaiden osalta jatkokoulutus alalla oli ainoa muutosvaihtoehto, johon uupumus ei osoittautunut olevan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä. Muihin ammatillisen muutoksen vaihtoehtoihin uupumuksella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Kaikkiin muihin muutosvaihtoehtoihin paitsi jatkokoulutukseen alalla uupumus vaikutti niin, että mitä suurempaa uupumus oli, sen enemmän oli halukkuutta ammatilliseen muutokseen. Kaikkein eniten uupumus näytti vaikuttavan työpaikan vaihtoihin ja sen jälkeen alanvaihtohalukkuuteen. Kolmanneksi eniten uupumus näytti vaikuttavan toiseen ammattiin uudelleen kouluttautumishalukkuuteen.

Yli 45 -vuotiailla uupumuksen vaikutuksille jatkokoulutukseen alalla ja uudelleen koulutukselle toiseen ammattiin ei saatu tilastollista tukea. Sen sijaan alanvaihtoon, työpaikan vaihtoon, sapattivapaaseen, vuorotteluvapaaseen ja osa-aikatyöhön uupumus oli yhteydessä tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Yli 45 -vuotiailla uupumus vaikutti kaikkiin muutosvaihtoehtoihin niin, että mitä suurempi oli uupumus, sitä suurempi oli myös halukkuus ammatilliseen muutokseen. Kaikkein eniten uupumus vaikutti vuorotteluvapaalle hakeutumiseen, sen jälkeen lähes saman verran sapattivapaalle hakeutumiseen ja työpaikan vaihtoihin ja näiden jälkeen osa-aikatyöhön hakeutumiseen.



**Taulukko 27.** Uupumuksen yhteys muutosvaihtoehtoihin yli 45 –vuotiailla.

Uupumuslkt	n	Jatkokoulutus alalla		n	Uudelleen koulutus	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	303	1,41	0,571	294	1,11	0,157
II	372	1,41		363	1,11	
III	447	1,41		444	1,13	
IV (paljon)	434	1,36		432	1,17	
Uupumuslkt	n	Alan vaihto		n	Työpaikan vaihto	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	295	1,13	0,000	295	1,22	0,000
II	264	1,16		364	1,26	
III	440	1,21		446	1,33	
IV (paljon)	433	1,34		436	1,52	
Uupumuslkt	n	Sapattivapaa		n	Vuorotteluvapaa	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	293	1,23	0,000	296	1,30	0,000
II	361	1,34		365	1,44	
III	440	1,43		440	1,55	
IV (paljon)	430	1,51		436	1,64	
Uupumuslkt	n	Osa-aikatyö		n		
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (vähän)	283	1,17	0,000			
II	356	1,25				
III	423	1,28				
IV (paljon)	413	1,45				

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

### **7.3. Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan yhteys ammatillisiin muutosvaihtoehtoihin**

Jokivuoren (2002) kaksoissitoutumista koskevassa tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäsivät selvästi organisaatiositoutumista. Työn vaatimusten ja työn hallinnan erilaisilla yhdistelmillä voisi siten ajatella olevan yhteyttä työhön sitoutumattomuutta edustaviin eri muutosvaihtoehtoihin. Lopuksi tarkastellaankin vielä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sitä, millainen yhteys tässä tutkimuksessa on yhdistelmämuuttujan mukaisissa erilaisissa töissä työskentelyllä muutosvaihtoehtojen harkintaan eri ikäryhmissä. Taulukossa 28 esitetään tulokset alle 45 -vuotiaita koskien ja taulukossa 29 esitetään yli 45 –vuotiaita koskevat tulokset.

Taulukosta 28 ilmenee, että alle 45 -vuotiailla yhdistelmämuuttujan mukaisissa töissä työskentely oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä kaikkiin muihin muutosvaihtoehtoihin paitsi jatkokoulutukseen alalla ja sitäkin muuttujaa koskeva tilastollinen merkitsevyys oli hyvin lähellä. Alan jatkokoulutusta olivat harkinneet alle 45 -vuotiaista useimmin aktiivisen työn tekijät ja toiseksi eniten vähän kuormittavaa tekevät. Muita muutosvaihtoehtoja koskevat tulokset saivat tilastollista tukea ja tulosten mukaan uudelleen koulutusta olivat harkinneet muita enemmän paljon kuormittavaa

työtä tekevät ja heidän jälkeensä seuraavaksi eniten ja toisiinsa verrattuna lähes saman verran passiivista ja aktiivista työtä tekevät.

**Taulukko 28.** Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan yhteys muutosvaihtoehtoihin alle 45 -vuotiailla.

Yhdistelmämuuttuja	n	Jatkokoulutus alalla		n	Uudelleen koulutus	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	46	1,67	0,051	46	1,46	0,000
II (vähän kuormittava)	54	1,78		55	1,25	
III (paljon kuormittava)	64	1,67		64	1,83	
IV (aktiivinen työ)	73	2,00		74	1,45	
Yhdistelmämuuttuja	n	Alan vaihto		n	Työpaikan vaihto	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	47	1,60	0,000	46	1,78	0,000
II (vähän kuormittava)	55	1,22		55	1,42	
III (paljon kuormittava)	64	2,00		64	2,05	
IV (aktiivinen työ)	73	1,58		72	1,89	
Yhdistelmämuuttuja	n	Sapattivapaa		n	Vuorotteluvapaa	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	46	1,15	0,000	46	1,26	0,001
II (vähän kuormittava)	55	1,15		55	1,25	
III (paljon kuormittava)	64	1,56		63	1,70	
IV (aktiivinen työ)	73	1,53		75	1,59	
Yhdistelmämuuttuja	n	Osa-aikatyö		n		
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	46	1,28	0,022			
II (vähän kuormittava)	55	1,13				
III (paljon kuormittava)	62	1,48				
IV (aktiivinen työ)	74	1,35				

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Paljon kuormittavaa työtä tekevät alle 45 -vuotiaat olivat harkinneet alan vaihtoa ja työpaikan vaihtoa kaikista eniten. Alan vaihtoa olivat harkinneet seuraavaksi eniten ja toisiinsa verrattuna lähes yhtä paljon passiivista ja aktiivista työtä tekevät. Työpaikan vaihtoa aktiivista ja passiivista työtä tekevät olivat myös harkinneet paljon, aktiivista

työtä tekevät heistä jonkin verran enemmän. Alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä myös sapattivapaata, vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä oli harkittu eniten paljon kuormittavaa työtä tekevien joukossa. Seuraavaksi eniten näitä kolmea vaihtoehtoa olivat harkinneet aktiivista työtä tekevät.

**Taulukko 29.** Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan yhteys muutosvaihtoehtoihin yli 45 -vuotiailla.

Yhdistelmämuuttuja	n	Jatkokoulutus alalla		n	Uudelleen koulutus	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	73	1,22	0,000	72	1,26	0,032
II (vähän kuormittava)	104	1,57		100	1,10	
III (paljon kuormittava)	71	1,14		71	1,14	
IV (aktiivinen työ)	111	1,61		108	1,10	
Yhdistelmämuuttuja	n	Alan vaihto		n	Työpaikan vaihto	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	73	1,42	0,002	73	1,37	0,058
II (vähän kuormittava)	100	1,14		98	1,21	
III (paljon kuormittava)	71	1,32		72	1,44	
IV (aktiivinen työ)	019	1,21		109	1,33	
Yhdistelmämuuttuja	n	Sapattivapaa		n	Vuorotteluvapaa	
		Keskiarvo	P-arvo		Keskiarvo	P-arvo
I (passiivinen työ)	71	1,39	0,057	72	1,43	0,008
II (vähän kuormittava)	101	1,30		100	1,33	
III (paljon kuormittava)	71	1,37		71	1,49	
IV (aktiivinen työ)	108	1,54		114	1,65	
Yhdistelmämuuttuja	n	Osa-aikatyö		n	Keskiarvo	P-arvo
		Keskiarvo	P-arvo			
I (passiivinen työ)	69	1,23	0,003			
II (vähän kuormittava)	99	1,13				
III (paljon kuormittava)	68	1,43				
IV (aktiivinen työ)	105	1,35				

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Myös yli 45 -vuotiaiden ikäryhmässä yhdistelmämuuttujan mukaisilla töillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys suurimpaan osaan eri muutosvaihtoehtoista, sillä

työpaikan vaihto ja sapattivapaalle jääminen olivat ainoat vaihtoehdot, joita koskevat tulokset eivät ihan yltäneet tilastolliseen merkitsevyyteen. Yli 45 -vuotiaistakin innokkaimpia jatkokouluttautujia alalla olivat aktiivista työtä tekevät ja heidän jälkeensä lähes yhtä innokkaita vähän kuormittavaa työtä tekevät. Uudelleen koulutusta olivat puolestaan harkinneet eniten passiivista työtä tekevät ja seuraavaksi eniten aktiivista työtä tekevät.

Yli 45 -vuotiaista alan vaihtoa olivat harkinneet eniten passiivista työtä tekevät ja heidän jälkeensä paljon kuormittavaa työtä tekevät. Työpaikan vaihtoa olivat harkinneet samat ryhmät, mutta paljon kuormittavaa työtä tekevät hiukan enemmän kuin passiivista työtä tekevät. Sapattivapaata ja vuorotteluvapaata olivat harkinneet eniten aktiivista työtä tekevät ja osa-aikatyöhön siirtymistä taas paljon kuormittavaa työtä tekevät.

### **Yhteenvetoa**

Kun vertaillaan ammatillista muutosalttiutta alle ja yli 45 -vuotiailla, havaitaan, että iällä on merkitystä siihen, mitkä ovat pääasialliset harkittavat muutosvaihtoehdot ja myös siihen, kuinka paljon niitä harkitaan. Alle 45 -vuotiaat olivat harkinneet eniten kaikkein radikaaleimpia muutosvaihtoehtoja, kuten työpaikan vaihtoa, alan vaihtoa ja uudelleen kouluttautumista toiseen ammattiin. Alle 45 -vuotiaat olivat myös kaikkein innokkaimpia jatkokouluttautumaan omalla alallaan. 45 - 54 -vuotiaiden eniten harkitsemat vaihtoehdot olivat vuorotteluvapaa, jatkokoulutus ja sapattivapaa. 55 - vuotta täyttäneet harkitsivat kaiken kaikkiaan kaikkein vähiten mitään muutosvaihtoehtoja, mutta vaihtoehdoista eniten vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä.

Alle 45 -vuotiaista miehet olivat halukkaampia vaihtamaan alaa tai työpaikkaa ja myös vuorotteluvapaa houkutti miehiä enemmän kuin naisia. Yli 45 -vuotiaista miehet olivat naisia enemmän kiinnostuneita vain alan vaihdosta, tosin työpaikan vaihtokin kiinnosti miehiä lähes yhtä paljon kuin naisia. Siviilisäädyn osalta alle 45 -vuotiaista yksin elävät olivat harkinneet enemmän uudelleen kouluttautumista, alan vaihtoa ja työpaikan vaihtoa, kun taas parisuhteessa elävät olivat harkinneet enemmän jatkokoulutusta, sapattivapaata, vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä. Yli 45 -vuotiaista yksin elävät olivat harkinneet parisuhteessa eläviä enemmän vain työpaikan vaihtoa. Koulutuksen osalta alle 45 -vuotiaat korkeakoulutetut olivat harkinneet eniten jatkokoulutusta, työpaikan vaihtoa, sapattivapaata ja vuorotteluvapaata. Kaikkein vähiten koulutetut taas olivat

harkinneet eniten uudelleenkouluttautumista ja alan vaihtoa. Myös yli 45 -vuotiaista korkeakoulutetut olivat harkinneet eniten työpaikan vaihtoa ja jatkokoulutusta.

Teorian mukaan negatiiviset asiat töissä vähentävät työhön sitoutumista. Kun tarkasteltiin työhyvinvoinnin vajeen, uupumuksen, vaikutusta muutosvaihtoehtoihin eri ikäryhmissä, havaittiin, että molemmissa ikäryhmissä uupumus vaikutti laajalti erilaisten muutosvaihtoehtojen harkintaan. Alle 45 -vuotiailla ainoastaan jatkokoulutusvaihtoehto oli sellainen, johon uupumuksella ei ollut vaikutusta ja yli 45 -vuotiailla jatkokoulutuksen lisäksi uupumus ei vaikuttanut uudelleen kouluttautumismuutoksiin. Lisäksi ikäryhmien erot muutosvaihtoehtojen valinnassa korostuivat. Alle 45 -vuotiaat olivat uupumuksen myötä harkinneet eniten työpaikan vaihtoa, alan vaihtoa ja uudelleen kouluttautumista, kun taas yli 45 -vuotiaat uupumus sai harkitsemaan useimmiten vuorotteluvapaalle tai sapattivapaalle hakeutumista, työpaikan vaihtoa ja myös osa-aikatyöhön siirtymistä.

Viimeiseksi tarkasteltiin vielä yhdistelmämuuttujan mukaisten töiden vaikutusta ammatillisten muutosvaihtoehtojen harkintaan. Alle 45 -vuotiailla paljon kuormittavaa työtä tekevät osoittautuivat ryhmäksi, joka oli harkinnut eniten kaikkia muita muutosvaihtoehtoja paitsi jatkokoulutusta alalla, jota puolestaan olivat aktiivista työtä tekevät harkinneet eniten. Yli 45 -vuotiaista paljon kuormittavaa työtä tekevät olivat harkinneet eniten työpaikan vaihtoa ja osa-aikatyöhön siirtymistä ja aktiivista työtä tekevät taas eniten jatkokoulutusta, sapattivapaata ja vuorotteluvapaata. Yli 45 -vuotiaiden ikäryhmässä erot erilaista työtä tekevien ryhmien välillä olivat kuitenkin pienempiä kuin alle 45 -vuotiaiden ryhmässä ja yli 45 -vuotiaista passiivista työtä tekevät olivat hekin harkinneet melko paljon useampiakin vaihtoehtoja kuten alan vaihtoa, työpaikan vaihtoa, sapattivapaata ja vuorotteluvapaata. Sen sijaan kummassakaan ikäryhmässä vähän kuormittavaa työtä tekevät eivät olleet harkinneet kovin runsaasti muita vaihtoehtoja kuin jatkokouluttautumista alalla.

## **8. YHTEENVETOA JA POHDINTAA**

### **Yhteenvetoa**

Uupumusta tarkasteltiin tässä tutkimuksessa ensin ristiintaulukointien, sitten yksisuuntaisen varianssianalyysin ja lopuksi vielä monimuuttujamenetelmän avulla, jotta uupumuksesta saataisiin mahdollisimman monipuolinen kuva. Seuraavassa

tutkimuksen tuloksia vedetään yhteen. Kun tutkimuksen tuloksia tarkastellaan, täytyy ottaa huomioon, että kyseessä on poikkileikkaustutkimus ja siten tuloksia koskevat myös poikkileikkaustutkimuksen rajoitukset. Niinpä esimerkiksi muuttujilla, joilla ei tässä tutkimuksessa näyttäisi olevan merkitystä uupumuksen kannalta, saattaisi hyvinkin olla merkitystä pitkittäistutkimuksessa. Toisaalta tutkimuksen aineisto on saatu laajemmasta tutkimushankkeesta, joka tarkoituksena on toteuttaa myöhemmin myös samaan aineistoon kohdistuva pitkittäistutkimus. Siten tämän tutkimuksen tuloksia on mahdollista myöhemmin seurata ja täsmentää pitkittäistutkimuksen keinoin.

Uupumusta tarkasteltiin ensin suorien jakaumien ja ristiintaulukointien avulla jakaen kohderyhmä viiteen ikäluokkaan. Tällä tavoin tarkasteltuja tuloksia voi pitää lähinnä suuntaa-antavina ja nimenomaan tätä aineistoa kuvaavina. Kuitenkin tämän tarkastelutavan avulla oli mahdollista löytää aineistosta taustatekijöittäin muutamia muihin ikäryhmiin verrattuna suhteellisen hyvinvoivia ryhmiä (esim. alle 31 -vuotiaat peruskoulutetut ja korkeakoulutetut) ja toisaalta myös mahdollisia uupumuksen riskiryhmiä (esim. yli 55 -vuotiaat kolmivuorotyötä tekevät), joiden osalta uupumusongelman ratkaisemiseen kannattaisi erityisesti panostaa.

Seuraavaksi uupumusta tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla keskiarvojen perusteella jakaen kohderyhmä alle ja yli 45 -vuotiaisiin. Tällä tavoin tarkasteltuna uupumuksesta välittyi kuva, jonka mukaan uupumus lisääntyi iän myötä ja kummassakin ikäryhmässä naiset olivat uupuneempia kuin miehet. Lisäksi havaittiin, että parisuhteessa elävät olivat uupuneempia kuin yksin elävät, terveyssektorilla työskentelevät olivat uupuneempia kuin muilla sektoreilla työskentelevät ja vakituiset työntekijät olivat uupuneempia kuin ei-vakituiset. Tulosten mukaan kolmivuorotyötä tekevät olivat uupuneempia kuin muita työaikoja noudattavat ja päivätyötä tekevät olivat muita työaikoja tekeviin nähden kaikkien vähiten uupuneita. Terveydellä oli suuri merkitys uupumuksen kannalta, sillä huonon itsearvioidun terveydentilan omaavat olivat huomattavasti uupuneempia kuin melko tai erittäin hyvän terveydentilan omaavat. Taustatekijöiden osalta ikäryhmät erosivat toisistaan vain koulutusmuuttujan osalta, alle 45 -vuotiaista korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat kaikkein uupuneimpia, yli 45 -vuotiaista uupuneimpia olivat puolestaan opistotason tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Yli 45 -vuotiaiden uupumusarvot olivat kaikkien muiden muuttujien osalta alle 45 -vuotiaita korkeammat, mutta alle 45 -vuotiaat korkeakoulutetut ja huonon terveydentilan omaavat olivat vielä uupuneempia

kuin yli 45 -vuotiaat opistotason koulutuksen saaneet tai huonon terveydentilan omaavat.

Keskiarvojen perusteella kunta-alan alle ja yli 45 -vuotiaiden työntekijöiden uupumuksesta voidaan tässä tutkimuksessa päätellä myös, että kaikkein uupuneimpia olivat ne, joilla oli paljon työn vaatimuksia tai vähän työn hallintaa. Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmämuuttujan mukaisissa töissä työskentelevistä kaikkein uupuneimpia olivat paljon kuormittavaa työtä tekevät, hyvinvoivimpia uupumusmittarilla mitattuna olivat puolestaan vähän kuormittavaa työtä tekevät. Uupumusta esiintyi eniten myös tilanteissa, joissa ilmapiiri ja yhteistyö tai esimiestyö olivat huonoja. Uhkatekijöiden osalta voidaan keskiarvotarkastelun perusteella sanoa, että kaikkein vähiten uupumusta esiintyi niillä, joiden mielestä eri uhkatekijät olivat erittäin epätodennäköisiä, uhkatekijöiden todennäköisyyden kasvaessa myös uupumuksen määrä yleensä lisääntyi. Työn henkisen ja fyysisen raskauden osalta uupumuskuva näytti siltä, että mitä raskaampaa työ oli henkisesti tai fyysisesti, sen suurempaa oli uupumus. Yli 45 -vuotiaat olivat yleensä hieman uupuneempia kuin alle 45 -vuotiaat, mutta yhdistelmämuuttujan mukaisia paljon kuormittavia tai aktiivisia töitä tekevät alle 45 -vuotiaat olivat uupuneempia kuin yli 45 -vuotiaat ja työkyvyttömyysuhkaa melko todennäköisinä pitävät alle 45 -vuotiaat olivat jopa uupuneempia kuin työkyvyttömyysuhkaa melko tai erittäin todennäköisinä pitävät yli 45 -vuotiaat.

Eri muuttujien yhteydet uupumukseen täsmentyivät, kun muiden muuttujien vaikutus uupumukseen vakioitiin monimuuttujamenetelmän avulla. Terveys oli taustamuuttujista ainoa, jolla oli uupumuksen kannalta merkitystä kummassakin ikäryhmässä kaikissa analyysivaiheissa. Terveys lisäksi osassa malleista merkittävä yhteys uupumukseen oli sukupuolella ja koulutuksella, sukupuolella nimenomaan yli 45 -vuotiaiden ja koulutuksella alle 45 -vuotiaiden ikäryhmissä. Kummassakin ikäryhmässä työn vaatimusten suorilla vaikutuksilla oli kaikissa analyysivaiheissa paljon merkitystä uupumuksen kannalta, kun taas työn hallinnan suorilla vaikutuksilla oli jonkin verran, mutta huomattavasti vaatimuksia vähemmän merkitystä uupumukseen vaikuttavana tekijänä. Sen sijaan työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutuksilla oli kaikissa mallinnuksen vaiheissa suuri merkitys uupumuksen kannalta erityisesti alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä.

Ilmapiiri ja yhteistyö-muuttuja näytti molemmissa ikäryhmissä olevan merkittävämpi uupumukseen vaikuttava tekijä kuin esimiestyö-muuttuja, kuitenkin huonolla esimiestyöllä oli alle 45 -vuotiaille enemmän merkitystä uupumusta lisäävänä tekijänä kuin yli 45 -vuotiaille. Uhkatekijöistä uupumuksen kannalta tärkeimmät olivat kummassakin ikäryhmässä työmäärän kasvaminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Jos uhkatekijöitä esiintyi, korostui terveyden merkitys uupumukseen vaikuttavana tekijänä erityisesti yli 45 -vuotiailla. Työn henkisellä ja fyysisellä raskaudella oli molemmilla merkitystä uupumukseen vaikuttavina tekijöinä, mutta kummassakin ikäryhmässä työn henkisen raskauden vaikutus uupumukseen oli huomattavasti suurempi. Lisäksi työn fyysisen raskauden merkitys kasvoi iän myötä.

Karasekin mallin mukaiset hypoteesit saivat pääosin tukea tutkimuksen tuloksista. Työn vaatimuksilla ja työn hallinnalla oli molemmilla tilastollisestikin merkitseviä vaikutuksia uupumukseen. Työn vaatimusten vaikutus uupumukseen oli suurempaa kuin työn hallinnan vaikutus. Mitä suurempia olivat työn vaatimukset, sitä suurempaa oli uupumus ja mitä suurempaa oli työn hallinta, sitä pienempää oli uupumus. Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmällä oli ko. muuttujien suorista vaikutuksista eroava vaikutus uupumukseen: aktiiviset työt (suuret vaatimukset ja suuri hallinta) aiheuttivat vähemmän uupumusta kuin paljon kuormittavat työt (suuret vaatimukset ja pieni hallinta) ja passiiviset työt (pienet vaatimukset ja pieni hallinta) aiheuttivat enemmän uupumusta kuin vähän kuormittavat työt (pienet vaatimukset ja suuri hallinta).

Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmän sisältävät mallit erosivat myös muilta osin työn vaatimusten ja työn hallinnan sisältävistä malleista. Yhdistelmämuuttujalla näytti olevan enemmän merkitystä alle 45 -vuotiaille kuin yli 45 -vuotiaille silloin, kun malleissa oli mukana muitakin muuttujia kuin taustamuuttujat. Lisäksi niissä malleissa, joissa työn vaatimusten ja työn hallinnan suorat vaikutukset olivat mukana, oli sukupuolella merkitystä yli 45 -vuotiaille ja koulutuksella alle 45 -vuotiaille, esimiestyöllä yleensä enemmän alle 45 -vuotiaille ja ilmapiirillä ja yhteistyöllä yleensä yli 45-vuotiaille. (Uupuneita olivat siis yli 45 -vuotiaat naiset ja korkeakoulutetut alle 45 -vuotiaat, huonoa esimiestyötä kohtaavat alle 45 -vuotiaat ja huonoa ilmapiiriä ja yhteistyötä kohtaavat yli 45 -vuotiaat.) Kun työn vaatimukset ja työn hallinta korvattiin niiden yhdistelmämuuttujalla, väheni koulutuksen ja sukupuolen yhteys uupumukseen merkittävästi vaikuttavina tekijöinä ja ilmapiirin ja yhteistyön merkitys korostuikin



vielä enemmän alle 45 -vuotiailla kuin yli 45 -vuotiailla. Työn vaatimusten ja työn hallinnan epäsuhta aiheuttaa siis uupumusta koulutustaustasta ja sukupuolesta riippumatta ja näissä tilanteissa huono ilmapiiri ja yhteistyö lisää erityisesti alle 45 -vuotiaiden uupumusta. Yhdistelmämuuttujan sisällyttäminen malliin merkitsi myös sitä, että uhkatekijöiden tärkeysjärjestys muuttui alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä. Kun mallissa olivat mukana työn vaatimusten ja työn hallinnan suorat vaikutukset, oli molemmissa ikäryhmissä uupumuksen kannalta tärkein uhkatekijä työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, mutta yhdistelmämuuttujan sisältävissä malleissa alle 45 -vuotiaiden kannalta tärkeämpi uupumukseen vaikuttava tekijä olikin työtehtävien liiallinen vaikeutuminen.

Kuntatyöntekijöiden sitoutumattomuus työhön eli heidän ammatillinen muutosalttiutensa näytti siltä, että alle 45 -vuotiaat olivat todennäköisemmin halukkaita muutoksiin kuin yli 45 -vuotiaat ja nuoremmat työntekijät harkitsivat myös radikaalimpia ja pysyvämpiä muutosvaihtoehtoja enemmän kuin vanhemmat työntekijät. Tämänkin tutkimuksen tulokset siis tukevat muissa tutkimuksissa (esim. Jokivuori 2002; Lehto ja Sutela 2004) esille tullutta iän yhteyttä sitoutumiseen ja sitä, että nimenomaan nuoret ovat innokkaampia vaihtamaan alaa. Tässä tutkimuksessa alle 45 -vuotiaista jopa n. 63 % vastaajista oli harkinnut jatkokoulutusta, yli 57 % työpaikan vaihtoa, n. 43 % alanvaihtoa ja lähes 37 % uudelleen koulutusta toiseen ammattiin. Yli 45 -vuotiaiden suosikkimuutosvaihtoehtoja olivat vuorotteluvapaa ja sapattivapaa, mutta jatkokouluttautumista oli harkinnut jopa 31,5 % vastaajista ja työpaikan vaihtokin oli ollut harkittavana 29 %:lla ikääntyneistä kuntatyöntekijöistä. Muutosvaihtoehtoista runsas jatkokoulutushalukkuus voidaan nähdä myös positiivisena ilmiönä, koska saman alan tehtäviin jatkokouluttautuminen ei ainakaan lähtökohtaisesti merkitse aikeita hylätä koko ala.

Iällä oli merkitystä muutosvaihtoehtojen harkinnassa ikäryhmien sisälläkin, sillä alle 45 -vuotiaista pysyvämpiä muutosvaihtoehtoja kuten jatkokoulutusta, uudelleen koulutusta ja työpaikan vaihtoa olivat harkinneet eniten kaikkein nuorimmat eli alle 31 -vuotiaat, ainoastaan alan vaihtoa olivat harkinneet vieläkin enemmän 31 – 39 -vuotiaat. Tämän ikäisillä pitäisi jo olla nuorempia enemmän työkokemusta, varsinkin koulutusta vastaavalta alalta, joten sikäli suuri alanvaihtohalukkuus juuri tämän ikäisten ryhmässä voi olla huolestuttavaa. Jos oma ala onkin osoittautunut odotuksia vastaamattomaksi, voidaan tässä iässä ehkä helpostikin vielä innostua vaihtamaan kokonaan alaa. 40 – 44 -

vuotiaat olivat harkinneet pysyvämpiä muutosvaihtoehtoja kahta nuorinta ikäryhmää vähemmän. Toisaalta taas sapattivapaan, vuorotteluvapaan ja osa-aikatyön harkinta lisääntyi alle 45 -vuotiaiden ryhmän sisällä iän myötä. Yli 45 -vuotiaista taas 45 – 54 -vuotiaat olivat harkinneet kaikkia muutosvaihtoehtoja enemmän kuin yli 55 -vuotiaat.

Myös sukupuolen osalta ammatillisesta muutosalttiudesta saatiin molemmissa ikäryhmissä mielenkiintoisia tuloksia: kummassakin ikäryhmässä miehet harkitsivat naisia enemmän alan vaihtoa, alle 45 -vuotiaista miehet harkitsivat myös enemmän työpaikan vaihtoa ja vuorotteluvapaalle jäämistä. Työpaikkaa koskeva tulos voi osittain heijastaa sitäkin, että miehet uskovat naisia enemmän mahdollisuuksiinsa saada uusi työ (ks. esim. Lehto ja Sutela 2004, 22). Siviilisäädyn osalta molemmissa ikäryhmissä parisuhteessa elävät harkitsivat enemmän jatkokoulutusta, sapattivapaata, vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä kuin yksin elävät. Yksin elävät harkitsivat puolestaan kummassakin ikäryhmässä enemmän työpaikan vaihtoa ja alle 45 -vuotiaiden ryhmässä yksin elävät harkitsivat myös uudelleenkoulutusta ja alanvaihtoa enemmän kuin parisuhteessa elävät. Yksin elävien nuorten lieneekin huomattavasti helpompaa tehdä isompia muutoksia elämäänsä kuin samanikäisten parisuhteessa elävien, esim. vaihtaa paikkakuntaa tai vaikka maata, jos siihen tarjoutuu mahdollisuus.

Alle 45 -vuotiaista uudelleenkoulutukseen ja alanvaihtoon olivat halukkaimpia kaikkein vähiten koulutetut, yli 45- vuotiaista puolestaan opistotason tutkinnon suorittaneet. Alle 45 -vuotiaista korkeakoulutetut olivat halukkaimpia jatkokoulutukseen, työpaikanvaihtoon ja sapatti- tai vuorotteluvapaalle jäämiseen, osa-aikatyötä oli taas harkittu eniten opistoasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa. Yli 45 -vuotiaista puolestaan opistoasteen tutkinnon suorittaneet olivat harkinneet eniten uudelleenkouluttautumista ja alanvaihtoa sekä sapatti- tai vuorotteluvapaalle tai osa-aikatyöhön siirtymistä. Korkeakoulutetut olivat yli 45 -vuotiaista harkinneet eniten jatkokoulutusta ja työpaikan vaihtoa. Korkeasti koulutetut ovat panostaneet tietyn alan opiskeluun jo paljon aikaa ja rahaa, joten se lienee syynä siihen, että he eivät niin helposti ole valmiita vaihtamaan alaa kuin vähemmän koulutetut (ks. esim. Lehto ja Sutela 2004, 93). Korkeasti koulutetut ovat opiskelleet ajallisesti kauemmin kuin vähemmän koulutetut ja siten myös tottuneet opiskeluun, joten heillä on ehkä pienempi kynnys ryhtyä vielä jatko-opiskelijoiksi kuin vähemmän koulutetuilla.

Ammattialatarkastelussa jatkokoulutukseen olivat molemmissa ikäryhmissä halukkaimpia sivistyssektorin työntekijät, uudelleen koulutukseen ja alanvaihtoon halukkaimpia olivat puolestaan yleisen sektorin työntekijät. Alle 45 -vuotiaista työpaikan vaihtoa olivat harkinneet useimmin terveyssektorin työntekijät, sapatti- tai vuorotteluvapaalle jäämistä teknisen sektorin työntekijät ja osa-aikatyöhön siirtymistä terveyssektorin työntekijät. Yli 45 -vuotiaista työpaikan vaihtoa oli harkittu eniten yleisellä sektorilla ja sapatti- tai vuorotteluvapaalle tai osa-aikatyöhön siirtymistä eniten terveyssektorilla.

Uupumus oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä alle 45 -vuotiailla kaikkiin muihin muutosvaihtoehtoihin paitsi jatkokoulutukseen ja yli 45 -vuotiailla kaikkiin muihin muutosvaihtoehtoihin paitsi jatko- tai uudelleenkoulutukseen. Kummassakin ikäryhmässä vaikutusten suunta oli se, että mitä uupuneempia oltiin, sen enemmän oli harkittu eri muutosvaihtoehtoja. Alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä uupumuksella oli eniten yhteyttä työpaikanvaihto-ajatuksiin ja alanvaihdon harkintaan, mutta myös uudelleenkoulutusta oli harkittu paljon kaikkein uupuneimpien joukossa. Yli 45 -vuotiaiden ikäryhmässä kaikkein eniten uupumus vaikutti vuorotteluvapaalle hakeutumiseen, sapattivapaalle hakeutumiseen ja työpaikan vaihtoihteisiin ja näiden jälkeen osa-aikatyöhön hakeutumiseen.

Myös yhdistelmämuuttujan mukaiset erilaiset työt olivat yhteydessä ammatillisten muutosvaihtoehtojen harkintaan sekä alle että yli 45 -vuotiailla. Alle 45 -vuotiailla selkeästi eniten muutosvaihtoehtoja oli harkittu paljon kuormittavaa työtä tekevien joukossa, he olivat itse asiassa harkinneet eniten kaikkia muita vaihtoehtoja paitsi jatkokoulutusta alalla. Myös aktiivista työtä tekevät olivat harkinneet melko paljon eri muutosvaihtoehtoja. Jos olemassa olevasta nuoresta työvoimasta halutaan pitää kiinni, olisivat paljon kuormittavaa ja aktiivista työtä tekevät tämän tutkimuksen perusteella niitä, joihin kannattaisi kiinnittää erityistä huomiota. Yli 45 -vuotiaista erilaista työtä tekevien välillä ei ollut niin suuria eroja muutosvaihtoehtojen harkinnassa, paljon kuormittavaa työtä tekevät, aktiivista työtä tekevät ja passiivista työtä tekevät olivat harkinneet melko paljon useitakin vaihtoehtoja. Yli 45 -vuotiaat voivat tosin olla jo osittain valikoituneita, sillä heidän ikäryhmästään osa on saattanut lähteä jo nuorempana pois kuntasektorin palveluksesta, jolloin tähän tutkimukseen osallistuneet saattavat olla ns. jäljellejääneitä. Molemmissa ikäryhmissä vähän kuormittavaa työtä tekevät eivät juuri olleet harkinneet paljon muita muutosvaihtoehtoja paitsi jatkokoulutusta alalla.

Alaan ja ammattiin sitoutumisen kannalta tämä ryhmä vaikutti tässä tutkimuksessa siis kaikkein ideaaleimmalta.

### **Pohdintaa**

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan uupumus siis lisääntyy iän myötä. Uupumusmittarin mukaista suurinta uupumusta esiintyi noin 27 prosentilla tähän tutkimukseen vastanneista ja heistä nuorimpiin ikäryhmiin kuuluvillakin jo 19 - 25 prosentilla. Teorian mukaan pitkään jatkunut väsymysasteinen uupumus johtaa usein myös kyynistyneisyyden ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen ja sitä kautta laaja-alaisen työuupumuksen syntymiseen, joka puolestaan pitkään jatkuessaan voi johtaa jopa varsinaiseen psykiatriseen sairauteen. Teoriankin valossa uupumusta synnyttävien ja lisäävien tekijöiden ehkäisyyn kannattaisi siis panostaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja pyrkiä paikantamaan uupumuksen riskiryhmiä ja kehittämään uupumuksen ehkäisytyöhön sopivia välineitä.

Erityisessä uupumisvaarassa näyttävät olevan kaiken ikäiset huonon itsearvioitun terveydentilan omaavat, ikääntyneet naiset ja korkeakoulutetut nuoret. Ne, jotka kokivat terveytensä huonoksi, olivat muita suuremmassa vaarassa uupua työssään. Uupumisen ehkäisemisessä vaikuttaisi siis tärkeältä selvittää työpaikkatasolla vaikka yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia terveydestään ja pyrkiä tukemaan terveydentilansa huonoksi tuntevien jaksamista työssään. Myös sukupuolten välisten uupumuserojen syitä olisi hyvä selvittää lisää. Työuran alkupäässä naisten ja miesten välillä ei ole vielä suuria eroja uupumuksessa, mutta työvuosien myötä naiset näyttäisivät uupuvan enemmän kuin miehet. Osa eroista voi selittyä naisten ja miesten sijoittumisella erilaisiin tehtäviin, kuntasektorin naisvaltaisia aloja kuten terveydenhuolto on usein pidetty henkisesti raskaampina kuin perinteisiä miesvaltaisia sektoreita kuten tekninen sektori. Toisaalta naisten ja miesten työuupumukseen johtavien prosessien välisiä mahdollisia eroja ei ehkä ole vielä tarpeeksi tutkittu (Hakanen 2004, 44-45). Sukupuolten välisiin uupumuseroihin syiden löytäminen voisi auttaa löytämään keinoja erityisesti naisten pidempään työelämässä jaksamiseen. Naiset kun ovat kuntasektorilla vähemmän halukkaita jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen kuin miehet (ks. Forma ja Väänänen 2003).

Koulutusmuuttujan osalta erilaiset tulokset eri ikäryhmissä voivat johtua osittain siitä, että nuoremmat ikäryhmät ovat koulutetumpia kuin vanhemmat ja koulutuksella on

nuorilla huomattavasti suurempi merkitys työhön sijoittumisessa ja töiden vaativuuden määräytymisessä. Kun vanhemmilla ikäluokilla koulutusmahdollisuudet eivät ole olleet yhtä hyvät kuin nuoremmilla, ovat vanhempien ikäluokkien edustajista erilaisen koulutustaustan omaavat voineet sijoittua työelämän eri hierarkiatasoille ja erilaisiin tehtäviin usein koulutuksesta huolimatta. Vanhempien ikäluokkien edustajista pelkän peruskoulutuksen saaneet tai opistotasaisen tutkinnon suorittaneet saattavat olla erittäin vaativissa tehtävissä. Nuoremmilla ikäluokilla koulutus on usein se, mikä hyvin pitkälle määrittelee mille alalle, millaisiin tehtäviin ja mille tasolle työelämässä on mahdollista sijoittua. Paremmen koulutuksen omaavilla voi olla paremmat mahdollisuudet sijoittua työelämään, mutta heiltä todennäköisesti myös vaaditaan alemman koulutuksen saaneita enemmän ja näin ollen uupuneisuus voi tästäkin syystä olla suurempaa paremmin koulutetuilla.

Toisaalta nuorten ikäluokkien edustajista osa ei korkeakoulututkinnon suorittamisesta huolimatta ole sijoittunut koulutustaan vastaaviin tehtäviin, jolloin uupumusta voivat aiheuttaa aivan eri tekijät kuin esim. korkeaan asemaan liittyvät paineet. Lisäksi voidaan pohtia myös sitä, miten erilaisilla työpaikoilla työtehtävät todellisuudessa jakautuvat määrällisesti ja laadullisesti eri-ikäisten korkeakoulutettujen kesken ja voiko uupumukseen löytyä syitä esim. käytännöistä, joissa niukkojen henkilöstöresurssien vuoksi nuoremmat korkeakoulutetut kuntatyöntekijät joutuvat hoitamaan omien tehtäviensä ohella enemmän erilaisia juoksevia tehtäviä ja ylimääräisiä tehtäviä kuin asemansa jo vakiinnuttaneet vanhemmat työntekijät. Lisäksi merkitystä voisi olla myös sillä, onko nuorilla korkeakoulutetuilla riittävästi käytännön työtehtävien hoitamista tukevaa alan työkokemusta vai ovatko korkeakoulutetut nuoret astuneet työelämään suoraan koulun penkiltä. Oma merkityksensä voisi olla myös sillä, välittykö vanhempien kollegojen tietämys ja kokemus alalta nuoremmille eli saavatko nuoret korkeakoulutetut riittävää perehdytystä tehtäviinsä uransa alkuvaiheissa ja onko vanhemmilla kollegoilla aikaa antaa tukea ja neuvoja nuoremmille kollegoilleen ongelmatilanteiden sattuessa.

Tutkimuksen tulokset viittaavat siten siihen, että tarkempi perehtyminen korkeakoulututkinnon suorittaneiden työtilanteisiin työpaikoilla esim. työmäärien, työnjaon, tehtävien sisällön ja koulutuksen ja tehtävien vastaavuuden osalta voisi tuoda välineitä uupumisen ehkäisyyn pidemmälläkin tähtäyksellä. Tärkeältä vaikuttaisi myös selvittää, onko käytännön työtilanteissa tai koulutuksen tarjoamissa eväissä tehtävien

hoitamiselle jotain eroja nuorempien ja vanhempien korkeakoulutettujen kuntatyöntekijöiden välillä.

Tutkimustulosten perusteella myös erilaisilla työolosuhdetekijöillä, uhkatekijöillä ja työn henkisellä ja fyysisellä raskaudella on vaikutusta uupumukseen. Tuloksissa oli eroja sen mukaan tarkasteltiin analyseissa työn vaatimusten ja työn hallinnan suorita vaikutuksia vai niiden yhdistelmän vaikutuksia uupumukseen. Kaikista vastaajista Karasekin mallin mukaisissa töissä työskenteli noin joka viides vastaajista. Alle 45 -vuotiaiden joukossa heidän suhteellinen osuutensa oli tässä tutkimuksessa jopa suurempi. Lisäksi alle 45 -vuotiaista suhteellisesti suurempi osa työskenteli aktiivisissa töissä ja paljon kuormittavissa töissä kuin yli 45 -vuotiaista. Tutkimustulokset antoivat tukea Karasekin mallin mukaisille oletuksille, joiden mukaan uupumus on suurinta niissä töissä, joissa hallinta on kaikkein pienintä.

Mielenkiintoista kuitenkin oli se, että tarkasteltaessa vähiten uupuneita Karasekin mallin mukaan, havaittiin, että alle 45 -vuotiaiden ikäryhmässä uupumusmittarin mukaan hyvinvoivimpia on aktiivista työtä tekevien joukossa suhteellisesti vähemmän kuin paljon kuormittavaa työtä tekevien joukossa. Lisäksi yhdistelmämuuttujan sisältävissä malleissa luokka ”paljon kuormittava työ” sai hivenen pienempiä arvoja kuin ”aktiivinen työ” -luokka. Tuloksen voinee ajatella tukevan osaltaan johtopäätöstä, että korkeakoulutetut alle 45 -vuotiaat ovat uupumuksen riskiryhmä, koska aktiivista työtä tekevissä on paljon korkeakoulutuksen omaavia. Toisaalta kuitenkin aktiivista työtä tekevien ammattinimikkeitä tarkastelemalla voi havaita, että aktiivista työtä tekevät myös muut kuin korkeakoulutuksen omaavat. Alle 45 -vuotiaiden aktiivista työtä tekevien joukossa siis muutkin kuin korkeakoulutetut voivat lukeutua uupumuksen riskiryhmiin. Tätä johtopäätöstä tukee se, että yhdistelmämuuttujan tullessa malliin mukaan, pieneni koulutuksen merkitys uupumukseen vaikuttavana tekijänä.

Yhdistelmämuuttujan tullessa malliin mukaan alle 45 -vuotiailla tärkeimmäksi uhkaksi nousi työtehtävien liiallinen vaikeutuminen ja yhdistelmämuuttujan myötä myös ilmapiirin ja yhteistyön merkitys alle 45 -vuotiailla nousi. Tuloksista voisi ehkä päätellä, että töissä, jotka ovat nimenomaan Karasekin mallin mukaisia, voitaisiin uupumusta alle 45 -vuotiailla pyrkiä vähentämään kiinnittämällä erityistä huomiota ilmapiirin ja yhteistyön parantamiseen. Lisäksi kannattaisi kiinnittää huomiota siihen, etteivät työtehtävät ole liian vaikeita ja että kaiken kiireen keskellä uusien asioiden oppimiselle

löytyisi riittävästi aikaa. Yli 45 -vuotiailla taas uupumusta voitaisiin vähentää estämällä työntekijöiden kuormittuminen liiallisen työmäärän vuoksi.

Sen sijaan niissä töissä, joissa ei toteudu nimenomaan Karasekin mallin mukainen työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmä, voitaisiin uupumusta vähentää kiinnittämällä alle 45 -vuotiailla erityistä huomiota huonon esimiestyön ehkäisemiseen ja molemmissa ikäryhmissä hyvän ilmapiirin ja yhteistyön luomiseen ja työmäärän liiallisen kasvun ehkäisemiseen. Koska uupumisen ehkäisemiseen käytetyt toimenpiteet saattavat erota sen mukaan, muistuttaako työ Karasekin mallin mukaista luokitusta vai ei, voisi työpaikkatasolla olla tärkeää yrittää selvittää työntekijöiden käsityksiä vaatimusten ja hallinnan välisestä suhteesta kunkin omassa työssä. Muitakin työntekijöiden subjektiivisia näkemyksiä (kuten esim. käsityksiä omasta terveydentilasta) pitäisi säännöllisesti selvittää. Pitäisikin pohtia, millä tavalla tällaista säännöllistä selvitystä työpaikoilla olisi hyvä toteuttaa, olisiko esim. kehityskeskustelujen yhteydessä mahdollista selvittää myös näitä seikkoja. (ks. myös esim. Hakanen 2004, 163.)

Tulosten tulkinnassa kannattaa huomioida myös informaatio, jonka mukaan kaikkia vastaajia ikäryhmittäin tarkasteltuna tilanne näytti siltä, että erityisesti työn hallinta koettiin molemmissa ikäryhmissä yleensä melko hyväksi samoin kuin ilmapiiriin ja yhteistyöhön liittyvät asiat. Sen sijaan työn vaatimuksiin ja esimiestyön huonoon laatuun liittyviä ongelmakohtia oli vastausten mukaan enemmän. Eri analyysivaiheiden tulosten mukaan työn vaatimusten merkitys uupumukselle oli huomattavasti suurempi kuin hallinnan, joten tulokset näyttäisivät kaiken kaikkiaan antavan tukea myös sille, että uupumuksen ehkäisytyössä kannattaisi kiinnittää tähän astista enemmän huomiota nimenomaan liian suurten vaatimusten pienentämiseen. Vaatimusten kohtuullistamista tukee havainto, että esim. työn hallinnan muutoksilla aikaansaadut terveysvaikutukset ovat kuitenkin riippuvaisia työpaineiden suuruudesta (Vahtera ja Kivimäki ja Alamursula ja Pentti 2002, 30-32). Itse asiassa ainoastaan uupumuksen kannalta asiaa tarkasteltaessa ideaalilyöltä molemmissa ikäryhmissä näytti Karasekin mallin mukainen vähän kuormittava työ, jossa yhdistyvät pienet vaatimukset ja suuri hallinta.

Tulosten mukaan kunta-alalla harkitaan iästä riippumatta melko paljon erilaisia ammatillisia muutosvaihtoehtoja. Iällä on merkitystä sille, mitä muutosvaihtoehtoja harkitaan, nuoret harkitsevat enemmän myös pysyvämpiä ja suuremman muutoksen tuovia muutosvaihtoehtoja. Lisäksi uupumus vaikuttaa muutosvaihtoehtojen pohdintaan

- mitä uupuneempia ollaan, sen enemmän muutosvaihtoehtoja harkitaan. Myös työn sisältämien vaatimusten ja hallinnan yhdistelmällä on merkitystä muutosvaihtoehtojen harkinnassa, erityisesti alle 45 -vuotiailla. Heistä nimenomaan paljon kuormittavaa ja aktiivista työtä tekevät harkitsivat eniten erilaisia muutosvaihtoehtoja. Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus antaa siis viitteitä siitä, että jos kuntasektorilla jo työskentelevistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni, kannattaa panostaa uupumuksen ehkäisyyn heti uran alkuvaiheista alkaen. Lisäksi huomiota kannattaa kiinnittää työolosuhdetekijöissä mahdollisesti esiintyviin ongelmiin ja puutteisiin sekä työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmään eri tehtävissä.

Työhyvinvointia koskevan uusimman tietämyksen mukaan voimavarojen menettämiseen (työuupumukseen liittyvä energiapolku) johtavat prosessit ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeämpiä kuin uusien voimavarojen saavuttamiseen (työn imuun liittyvä motivaatiopolku) liittyvät prosessit. Menetykset ovat ensisijaisia, koska menetysten myötä uusien voimavarojen saavuttaminen tulee entistä vaikeammaksi. (Hakanen 2004, 290.) Viimeaikaiset tutkimukset (esim. Nakari 2004; Lehto ja Sutela 2004; Työolobarometri 2004) kertovat, että kuntasektorilla esiintyy edelleen paljon voimavarojen menettämiseen liittyviä työhyvinvointivajeita, kuten muita sektoreita suurempaa henkistä kuormittumista ja jopa työolosuhteiden huonontumista, kuten työhön vaikuttamismahdollisuuksien vähentymistä. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kuntien työntekijöillä esiintyy usein myös uupumusta, kaikista tähänastisista työhyvinvoinnin edistämispöytäselästä huolimatta. Lisäksi ammatillisia muutosvaihtoehtoja harkitaan paljon, mikä kertonee siitä, ettei kuntasektorilla työhön sitoutuminenkaan ole korkeinta mahdollista.

Uupumuksen ehkäisytyöhön ja työhyvinvoinnin lisäämiseen panostamalla voitaisiin todennäköisesti vähentää kuntasektorilla jo työskentelevien sitoutumattomuutta ja parantaa kuntasektorin asemaa tulevaisuudessa kiristyväksi arvioidussa työvoimakilpailussa. Lisäksi uupumisen ehkäisytyön avulla pystyttäisiin todennäköisesti edistämään tavoitetta työssäjaksamisiään nostamisesta nykyistä korkeammaksi. Kuntasektorin työhyvinvoinnin kehittymistä ja ammatillisten muutosvaihtoehtojen harkinnan todellista toteutumistasetta on onneksi mahdollista seurata tutkimusten avulla, esim. Kuntatyö 2010-tutkimuksen pitkittäisasetelma tarjoaa tähän hyvät mahdollisuudet. Tulevaisuudessa siis tiedämme, kuinka moni todella lähtee



uupumuksen tähden. Nyt olisi kuitenkin vielä mahdollista vaikuttaa siihen, että heidän määränsä jäisi mahdollisimman pieneksi.

## LÄHTEET

Achté, Kalle ja Tamminen, Tapani: Yleistä depressiosta. Teoksessa Achté, Kalle ja Tamminen, Tapani: Depressio ja sen hoito. Jyväskylä: Recallmed Oy, 1993. s. 9-12.

Ahola Kirsi, Honkonen Teija, Kalimo Raija, Nykyri Erkki, Aromaa Arpo ja Lönnqvist, Jouko: Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Suomen Lääkärilehti 43/2004, vsk 59, 4109-4114.

Ahonen Guy: Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys. Teoksessa Matikainen, Esko ja Aro, Timo ja Kalimo, Raija ja Ilmarinen, Juhani ja Torstila, Ilkka (toim.): Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 1995. s.25-30.

Ahonen Guy, Bjurström Lars-Mikael ja Hussi, Tomi: Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudelliset vaikutukset. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 3. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos, 2001.

Aitta, Ulla: Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 2000. s. 147-162.

Antila, Juha ja Ylöstalo, Pekka: Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 2000. s.15-44.

Beehr, Terry A. & Glaser, Katherine M. & Canali, Kristophor G. & Wallwey, Dee A.: Back to basics: Re-examination of Demand-Control Theory of occupational stress. *Work & Stress*, 2001, Vol. 15, No. 2, 115-130.

Blomster, Peter: Katsaus työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen kunta-alalla. *Kuntatyö 2010 –tutkimuksen raportteja 3/2004*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004.

Calnan, M. & Wainwright, D. & Almond, S.: Job Strain, Effort-Reward Imbalance and Mental Distress: a study of occupations in general medical practice. *Work & Stress*, 2000, Vol. 14, No. 4, 297-311.

Cohen, Aaron: *Multiple Commitments in the Workplace. An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, 2003.

Dollard, Maureen F. & Winefield, Helen R. & Winefield, Anthony H. & De Jonge, Jan: Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000), 3, 501-510.

Ek, Ellen ja Laitinen, Jaana ja Tammelin, Tuija ja Remes, Jouko ja Raatikka, Veli-Pekka ja Kujala, Veikko: Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Työssä jaksamisen ohjelma –2003. Helsinki: Työministeriö, 2003.

Elo, Anna-Liisa: Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Aro, Timo ja Matikainen, Esko (toim.): Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 1998.S. 118-128.

Elo, Anna-Liisa: Psykkinen kuormitus, haasteet ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa Kauppinen, Timo ja Heikkilä, Pirjo ja Lehtinen, Suvi ja Lindström, Kari ja Näyhä, Simo ja Seppälä, Anne ja Toikkanen, Jouni ja Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa v.2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000. s. 78-86.

Elo, Anna-Liisa ja Liira, Juha ja Karjalainen, Vappu ja Nikkarinen, Tuuli ja Nygård Clas-Håkan ja Vahtera, Jussi ja Varonen, Unto: Tieto työtoiminnan erilaisten muotojen ja menetelmien terveys- ja työkykyvaikutuksista. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, 2001.

Engeström, Yrjö: Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus, 1995.

Erätuuli Matti, Leino Jarkko, Yli-Luoma, Pertti: Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy, 1994.

Eskelinen, Leena: Psykkinen työ- ja toimintakyky. Teoksessa Lindström, Kari ja Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 1987. s. 157-166.

Forma, Pauli: Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma, Pauli ja Väänänen, Janne (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto, 2004. s.189-208. 2004a

Forma, Pauli: Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus kunta-alan ammttiryhmissä 1995-2001. Teoksessa Forma Pauli, Halmeenmäki Tuomo, Blomster Peter, Peltonen Helena ja Tiilikka, Teemu: Artikkeleita kunnallisesta eläkejärjestelmästä. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004. s. 54-72. 2004b

Forma, Pauli ja Väänänen, Janne: Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkkeeseen kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka 68 (5), 2003, s. 443-453.

Forma, Pauli ja Väänänen, Janne ja Saari, Pirjo: Kuntatyö 2010 –tutkimus. Esiraportti. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2003.

Forma, Pauli ja Väänänen, Janne ja Saari, Pirjo: Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004.

Gould, Raija: Työkyvyttömyys – erivapaus työstä vai työttömyydestä? Tutkimus työkyvyttömyyskäsitteen sisällöstä ja työkyvyttömyyseläkeläistymisen vaiheista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1985:1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 1985.

Hakanen, Jari: Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen hyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen 1, 2002. s. 42-58.

Hakanen, Jari: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos, 2004.

Hallberg, Anja: Työikäisten aikuisten toimintakyvystä ja sen arvioinnista. Teoksessa Talo, Seija (toim.): Toimintakyky – viitekehystä arviointiin ja mittaamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Turku: Kela, 2001. S.107-112.

Halmeenmäki, Tuomo: Kvtel-eläkkeelle siirtyvien maakunnittainen ennuste v. 2003. Saatu Tuomo Halmeenmäeltä excel-tiedostona.

Halmeenmäki, Tuomo: KuEL -väki 1984 - 2000. Teoksessa Forma Pauli, Halmeenmäki Tuomo, Blomster Peter, Peltonen Helena ja Tiilikka, Teemu: Artikkeleita kunnallisesta eläkejärjestelmästä. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004. s. 30-46.

Heiskanen, Margareta: Globalisaatio ja kunta-ala. Kuntatyönantaja 6/2004, s. 16-17.

Huhtanen, Pekka ja Nygård, Clas-Håkan ja Tuomi, Kaija ja Martikainen, Rami: Kuormittumisen oireiden muutokset ja yhteydet työn muutokseen ikääntyvillä työntekijöillä. Teoksessa Tuomi, Kaija (toim.): Ikääntyvä työntekijä v. 1981-1992. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2. Helsinki: Työterveyslaitos, 1995. S. 77-94.

Hyypä, Markku T.: Uupumus vai depressio. Teoksessa Achté, Kalle ja Tamminen, Tapani: Depressio ja sen hoito. Jyväskylä: Recallmed Oy, 1993. S. 131-145.

Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002.

Ilmarinen, Juhani: Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan Unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, 1999.

Jokivuori, Pertti: Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2002.

Julin, Heini ja Lamberg, Matti E. ja Vinni, Kari ja Savolainen, Heikki ja Niemi, Marja-Liisa ja Linkola, Pertti ja Laine, Arto ja Kaukinen, Kari ja Perimäki, Raili: Tutkimustieto hallinnon välineenä. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 2001.

Julkunen, Raija: Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi 73. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2003.

Juuti, Pauli: Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998-2002. Hyvä ikä. JTO-tutkimuksia nro 13. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 2001.

Järnefelt, Noora: Kiireen hallinta työn muutoksessa. Teoksessa Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija: Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 2002. s. 57-104.

Järvisalo, Jorma ja Räsänen, Kimmo ja Pirttilä, Ilkka ja Immonen, Stina ja Saloniemi, Antti: Tykytoiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos, 2001.

Kalimo, Raija: Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Lindström, Kari ja Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 1987. s. 50-72

Kalimo, Raija ja Hakanen, Jari: Työuupumus. Teoksessa Kauppinen, Timo ja Heikkilä, Pirjo ja Lehtinen, Suvijärvi ja Lindström, Kari ja Näyhä, Simo ja Seppälä, Anne ja Toikkanen, Jouni ja Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa v.2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000. s. 119-126.

Kalimo, Raija ja Toppinen, Salla: Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos, 1997.

Kandolin, Irja ja Huuhtanen, Pekka: Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 2000. s. 107-120

Karasek, Robert A.: Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, June 1979, volume 24, 285-308.

Karasek, Robert and Theorell, Töres: *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books, 1990.

Karasek, Robert & Brisson, Chantal & Kawakami, Norito & Houtman, Irene & Bongers, Paulien & Amick, Benjamin: The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for International Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology* 1998, Vol. 3, No. 4, 322-355.

Karisalmi, Seppo ja Tuuli, Pirjo. Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki: Eläketurvakeskus, 1998.

Kivimäki, Mika ja Vahtera, Jussi ja Elovainio, Marko ja Virtanen, Marianna: Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s. 37-43.

Kunnallinen eläkeopas 2004. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004.

Kunta-alan eläkkeet 1998 - 2000. KVTEL:n tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2001.

- Kunta-alan eläkkeet 2001. KVTEL:n tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2002.
- Kunta-alan eläkkeet 2002. KVTEL:n tilastollinen vuosikirja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2003.
- Kunta-alan työolobarometri 2000. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä, 2001.
- Kunta-alan työolobarometri 2001. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä, 2002.
- Kunta-alan työolobarometri 2002. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä, 2003.
- Kurikka, Päivi: Nuorten kuntakuva. Nuorten Suomi 2001 –tutkimuksia nro 6. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 2003.
- Kvtel-eläkkeet 1996. Tilastovuosi 1996. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 1997.
- Kvtel-eläkkeet vuonna 1997. Tilastovuosi 1997. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 1998.
- Launiainen Helena, Matikka Leena, Talvitie Ulla ja Gould Raija: Mielikuvia toimintakyvystä: Mitä arvioidaan ja mitataan? Teoksessa Talo, Seija (toim.): Toimintakyky – viitekehuksesta arviointiin ja mittaamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Turku: Kela, 2001. s. 131-160.
- Launonen Mirka, Leino Timo, Viluksela Marja, Hirvonen Maria ja Mäittä, Jukka: Nuoret ja työ 2003 –barometri. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 2004.
- Lehto, Anna-Maija: Työolotutkimus: suomalaisen työelämän muutokset 20 vuoden periodilla tarkasteltuna. Teoksessa Peltomäki, Päivi ja Husman, Kaj ja Järvisalo, Jorma ja Laine, Arto ja Lamberg, Matti E.(toim.): 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturva-ministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 1999. s. 59-68.
- Lehto, Anna-Maija: Laadulliset menetelmät kiireen tutkimisen apuna. Teoksessa Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija: Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 2002. s. 7-16.
- Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna: Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus, 2004.
- Leppänen, Anneli: Osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002a. s. 66-85.
- Leppänen, Anneli: Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002b. s. 36-44.
- Lindström, Kari: Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa Lindström, Kari ja Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 1987. S. 14-29.

Lindström, Kari: Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s. 14-23.

Loughlin, Catherine and Barling, Julian: Young worker's work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2001), 74, 543-558.

Maslach, Christina and Jackson, Susan E.: The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, No.2 (Apr.,1981), 99-113.

Maslach, Christina and Schaufeli, Wilmar B. and Leiter, Michael P.: Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001, 52: 397-422.

Matikainen, Esko: Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpailalla. Teoksessa Matikainen, Esko ja Aro, Timo ja Kalimo, Raija ja Ilmarinen, Juhani ja Torstila, Ilkka (toim.): Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 1995. s. 47-59.

Melin, Harri & Nikula, Jouko: Mitä on yhteiskunnallinen muutos? Teoksessa Melin, Harri ja Nikula, Jouko (toim.): Yhteiskunnallinen muutos. Tampere: Vastapaino, 2003. s. 253-264.

Mäkitalo, Jorma: Osa 1: Mitä on työhön liittyvä hyvinvointi? Teoksessa Paso, Eija ja Mäkitalo, Jorma ja Palonen, Juhani (toim.): Viimeinen tykykirja? Helsinki: Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola, 2001. s.15-55. 2001a.

Mäkitalo, Jorma: Toimintakyky ja toiminnan teoria. Teoksessa Talo, Seija (toim.): Toimintakyky – viitekehyksestä arviointiin ja mittaamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Turku: Kela, 2001. s. 65-92. 2001b.

Nakari, Risto: Muuttuuko työelämä - ja mihin suuntaan? Acta nro 126. Helsinki: Suomen kuntaliitto, 2000.

Nakari, Risto: Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. KuntaSuomi 2004 –tutkimuksia nro 50. Helsinki: Tampereen yliopisto, Suomen Kuntaliitto, 2004.

Niemelä, Pauli ja Talvitie-Ryhänen, Tuula ja Väisänen, Raija ja Kainulainen, Sakari: Työikäiset työelämän murroksessa. Tutkimus työelämän turvattomuudesta, työssä selviytymisestä sekä johtamisesta ja joustoista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1996:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 1996.

Nätti, Jouko ja Väisänen, Mia: Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 2000. s. 45-65.

Olkinuora, Martti: Mielenterveys ja sen häiriöt työelämässä. Teoksessa Lindström, Kari ja Kalimo, Raija (toim.): Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 1987. s. 142-156.

- Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Helsinki: Työministeriö, 2003.
- Otala, Leenamajja ja Ahonen, Guy: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. *Ekonomia*-sarja. Helsinki: WSOY, 2003.
- Parvikko, Olavi: Psykososiaalinen työympäristö ja työsuojelu. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 2000. s. 163-182.
- Pelfrene, Edwin & Vlerick, Peter & Mak, Rudolf P. & de Smets, Patrick & Kornitzers, Marcel & de Backer, Guy: Scale reliability and validity of the Karasek 'Job Demand-Control-Support' mode in the Belstress study. *Work & Stress*, 2001, Vol. 15, No. 4, 297-313.
- Peltomäki, Päivi: Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin työnantajahaastattelun tuloksia. Teoksessa Peltomäki, Päivi ja Husman, Kaj ja Järvisalo, Jorma ja Laine, Arto ja Lamberg, Matti E.(toim.): 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 1999. s. 43-58.
- Pentikäinen, Teivo ja Koivusalo, Lauri ja Kammonen, Heikki ja Lämsä, Simo: Työeläke. Helsinki: Suomen Vakuutusalan kustannus, 2001.
- Pihkala, Anssi: Suomen Kuntaliiton näkökulma kilpailuttamiseen. Teoksessa Ollila, Eeva ja Ilva, Minna ja Koivusalo, Meri (toim.): Kilpailuttaminen sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmasta. Raportteja 276. Helsinki: STAKES, 2003.
- Piirainen, Helena: Työ, terveys ja työkykyä ylläpitävä toiminta kunta-alalla. Tutkimustuloksia kolmesta haastattelututkimuksesta. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 1/2000. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2000.
- Rainio, Päivi: Rekrytointiopas kunta-alalle. Kuntatyö 2010. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläkevakuutus, 2003.
- Rajala, Tuija: Työstressin tutkiminen kunnallisissa työyhteisöissä. Tampere: Tampereen yliopisto, 1997.
- Rantanen, Jorma: Työelämän uudet tuulet – muutoksen aikakausi. Teoksessa Aro, Timo ja Matikainen, Esko (toim.): Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 1998. S. 9-15.
- Rantanen, Jorma: Työterveyshuollon työkykyä ylläpitävä toiminta tänään ja huomenna. Teoksessa Peltomäki, Päivi ja Husman, Kaj ja Järvisalo, Jorma ja Laine, Arto ja Lamberg, Matti E.(toim.): 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 1999. S. 19-28



Rantanen, Jorma: Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa Kauppinen, Timo ja Heikkilä, Pirjo ja Lehtinen, Suvi ja Lindström, Kari ja Näyhä, Simo ja Seppälä, Anne ja Toikkanen, Jouni ja Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa v.2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000. s. 7-20.

Rissa, Kari: Panosta työkykyyn. Helsinki: Työeläkelaitosten liitto, Työturvallisuuskeskus, 1996.

Rodriquez, Isabel & Bravo, M. Jesus & Peiro, Jose M. & Schaufeli, Wilmar: The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 2001, Vol. 15, No. 2, 97-114.

Räsänen, Kimmo ja Piirainen, Helena: Koettu terveys. Teoksessa Kauppinen, Timo ja Heikkilä, Pirjo ja Lehtinen, Suvi ja Lindström, Kari ja Näyhä, Simo ja Seppälä, Anne ja Toikkanen, Jouni ja Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa v.2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000. s. 138-143.

Saloniemi, Antti ja Virtanen, Pekka ja Vahtera, Jussi: Psykososiaaliset työolot kuntien pätkätöissä. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s. 56-59.

Sargent, Leisa D. & Terry, Deborah J.: The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 2000, Vol. 14, No. 3, 245-261.

Siegrist, Johannes: Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996, Vol. 1, No. 1, 27-41.

Siltala, Juha: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 2004.

Sosiaalimenojen kehitystä ja sosiaaliturvan rahoituksen turvaamista pitkällä aikavälillä selvittäneen toimikunnan mietintö ( SOMERA -toimikunta ). Komiteanmietintö 2002:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002.

Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2002:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002.

Suomen väestöennuste, [www.tilastokeskus.fi](http://www.tilastokeskus.fi), 25.11.2003.

Theorell, Töres & Karasek, Robert A.: Current Issues Relating to Psychosocial Job Strain and Cardiovascular Disease Research. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996, Vol. 1, No. 1, 9-26.

Tiainen, Pekka: Työpaikkapula vai työvoimapula? Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2003, 74-85.

Tie 68 – pitkän työuran viitoituksia. Nuorten aikuisten odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Varma-Sampo, 2003.

Tsutsumi, Akizumi & Kayaba, Kazunori & Theorell, Töres & Siegrist, Johannes: Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2001; 27 (2): 146-153.

Tuuli, Pirjo: Uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Tuomi, Kaija (toim.): Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen tutkimusraportti 15. Helsinki: Työterveyslaitos, 2000. s. 40-61.

Työelämän kehittämistyöryhmän muistio. Selvitys kunta-alan henkilöstön työssä selviytymisestä sekä ehdotuksia toimenpiteiksi henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 2/2000. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2000.

Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2002.

Työolobarometri. Lokakuu 2004. Ennakkotietoja. Helsinki: Työministeriö, 2004.

Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka: Haasteet ja huolenaiheet. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s.3-4.

Vahtera, Jussi ja Ahonen, Hanna ja Antikainen, Seppo ja Pentti, Jaana ja Ala-Mursula, Leena ja Kangas, Leimo (toim.): Missä kunnossa kolmannelle vuosituuhannelle? Kunta-alan 1990-luvun henkilöstötilinpäätös. Helsinki: Työterveyslaitos, 1999.

Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Ala-Mursula, Leena ja Pentti, Jaana: Työn hallinta ja työaikaohjelmien hallinta. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s.29-36.

Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Ala-Mursula, Leena ja Virtanen, Marianna ja Virtanen, Pekka ja Linna, Anne ja Pentti, Jaana: Sairauspoissaolot ja hyvinvointi. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s. 16-28.

Wall, Toby D. & Jackson, Paul R. & Mullarkey, Sean & Parker, Sharon K.: The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1996), 69, 153-166.

Virtanen, Pekka ja Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika: Kunnan työt ja niiden tekijät. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s. 8-15 2002a

Virtanen, Pekka ja Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika: Määräaikaisten ja työllistettyjen terveys kunnissa. Teoksessa Vahtera, Jussi ja Kivimäki, Mika ja Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 2002. s.61-63. 2002b

Väestö ja hyvinvointipalvelut vuonna 2030: Alueellinen tarkastelu. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002.

Väänänen, Janne ja Forma, Pauli ja Saari, Pirjo ja Harkonmäki, Karoliina: Työhyvinvointi kuntasektorilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010 –tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2003.

Zemke, Ron & Raines, Claire & Filipczak, Bob: Generations at Work. Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace. New York: Amacom, 2000.

## LIITTEET

### Liitetaulukko 1. Työkyvyttömyyseläkelajit pääpiirteittäin.

<p>Kun työntekijän työkyky heikkenee sairauden tai työn aiheuttaman rasittuneisuuden vuoksi, hänen on ensin selvittettävä mahdollisuudet hakeutua kuntoutukseen työkyvyn palauttamiseksi. Jos kuntoutusmahdollisuuksia ei ole tai työkyky ei kuntoutumisesta huolimatta ole palautunut, työntekijä voi jäädä kokonaan tai osittain eläkkeelle.</p>	
<p>Työkyvyttömyyseläke</p>	<p>Jos työkyvyttömyyttä pidetään pysyvänä, myönnetään työkyvyttömyyseläke toistaiseksi. Jos työkyvyttömyyseläkkeelle jäädytään suoraan työstä, edellytyksenä on, että työntekijä on sairauden, vian tai vamman vuoksi tullut kykenemättömäksi hoitamaan omaan ammattiinsa kuuluvia tehtäviä (= ns. ammatillinen työkyvyttömyys). Jos kunnallinen palvelu on päättynyt jo ennen työkyvyttömyyden alkamista, eläkkeen saamisen edellytys on työkyvyttömyys yleensä mihin tahansa työhön (=yleinen työkyvyttömyys). Eläkettä ei myönnetä ajoittaisen tai lyhytaikaisen sairastelun perusteella. Eläkkeen saamisen ehtona on vähintään yhden vuoden yhtäjaksoinen työkyvyttömyys.</p>
<p>Kuntoutustuki</p>	<p>Jos vamman tai sairauden voidaan odottaa paranevan asianmukaisella hoidolla tai kuntoutustoimilla, myönnetään kuntoutustuki määräajaksi. Kuntoutustuki myönnetään kuntoutuksen edistämiseksi niin pitkäksi ajaksi kuin työntekijän arvioidaan olevan estynyt tekemään ansiotyötä työkyvyttömyyden vuoksi. Kuntoutustuen myöntämisen edellytyksenä on, että hakijalle on tehty hoito- tai kuntoutussuunnitelma. Kuntoutustuki voidaan joissakin tapauksissa myöntää myös siksi ajaksi, jonka hoito- tai kuntoutussuunnitelman teko kestää. Kerran myönnettyä kuntoutustukea voidaan jatkaa, mutta vain määräajaksi. Jos kuntoutus epäonnistuu, eikä työkyvyn paraneminen näytä todennäköiseltä, kuntoutustuki muutetaan toistaiseksi voimassaolevaksi työkyvyttömyyseläkkeeksi.</p>
<p>Osatyökyvyttömyyseläke</p>	<p>Osatyökyvyttömyyseläkkeen voi saada henkilö, jonka työkyky on pitkäaikaisen sairauden, vian tai vamman vuoksi heikentynyt vähintään kahdella viidesosalla ja joka sen vuoksi joutuu siirtymään pienempipalkkaiseen työhön, jonka ansiot ovat vähintään 40 % alemmat kuin entisessä työssä. Jotta työkyvyn heikkenemistä pidetään pitkäaikaisena, edellytys on, että työkyvyn arvioidaan olevan alentuneen vähintään vuoden ajan osa-aikatyön aloittamisesta eteenpäin riippumatta siitä, kuinka pitkään sairaus on jo sitä ennen kestänyt. Työssäolo ei kuitenkaan ole pakollista, jotta osatyökyvyttömyyseläke voitaisiin myöntää. Jos osatyökyvyttömyyseläkkeen saajan työkyky heikkenee, hän voi hakea täyttä työkyvyttömyyseläkettä.</p>
<p>Osakuntoutustuki</p>	<p>Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määräaikaisena kuntoutustukena, jos sitä työhön kuntoutumisen kannalta pidetään tarkoituksenmukaisena.</p>

Lähde: Kunnallinen eläkeopas 2004, 22-24.

**Liitetaulukko 2.** Lapsesta/lapsista huolenpitovastuun yhteys uupumukseen. Yksisuuntainen varianssianalyysi.

	Alle 45 v Uupumus				45 v tai yli Uupumus			
	n	Ka	P	F	n	Ka	P	F
<b>Vastuu lapsista</b>			0,708	0,141			0,379	0,774
On vastuu	452	15,54			202	16,16		
Ei vastuuta	553	15,43			1459	15,84		

**Liitetaulukko 3.** Taustatekijöiden yhteys uupumukseen. Monimuuttujamenetelmä.

	Alle 45-vuotiaat Uupumus				45v tai yli Uupumus			
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Sukupuoli</b>				0,683				13,225
Mies	206	-.299	0,409		361	-1.088	0,000	
Nainen	768	0			1203	0		
<b>Ikä</b>				0,280				0,560
<31	161	-.324	0,455		993	.184	0,455	
31-39	460	-.083	0,787		571	0		
40-44	353	0						
<b>Siviilisäätty</b>				0,348				2,648
Parisuhteessa	739	.193	0,556		1222	.451	0,104	
Yksin	235	0			342	0		
<b>Vastuu lapsista</b>				1,148				2,449
On vastuu	442	-.313	0,284		195	.555	0,118	
Ei vastuuta	532	0			1369	0		
<b>Koulutus</b>				11,621				7,347
Perustaso	307	-2.204	0,000		709	-1.333	0,000	
Opisto, amk	429	-1.070	0,009		517	-.523	0,142	
Korkeakoulu	238	0			338	0		
<b>Ammattiala</b>				1,322				2,817
Yleinen	93	-.386	0,501		165	.951	0,041	
Tekninen	160	-.485	0,387		328	.179	0,681	
Terveys	317	.338	0,477		428	.308	0,433	
Sosiaali	219	-.523	0,276		340	-.425	0,299	
Sivistys	185	0			303	0		
<b>Vakituisuus</b>				0,319				2,502
Vakituinen	734	-.190	0,572		1435	.663	0,114	
Ei-vakituinen	240	0			129	0		
<b>Työaika</b>				0,652				0,895
Päivätyö	642	-.409	0,434		1176	-.111	0,818	
2-vuorotyö	105	.051	0,937		135	-.451	0,456	
3-vuorotyö	152	.071	0,911		157	.407	0,498	
Yötyö tai muu	75	0			96	0		
<b>Terveys</b>				107,112				168,977
Huono	161	6.231	0,000		622	5.937	0,000	
Melko hyvä	523	2.668	0,000		719	2.334	0,000	
Erittäin hyvä	290	0			223	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,207</b>				<b>,193</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

**Liitetaulukko 4:** Aineiston rakenne keskeisten taustamuuttujien mukaan

	%	n (ilman puuttuvia vastauksia)
<b>Sukupuoli</b>		
Nainen	78,4	2149
Mies	21,6	591
<b>Kieli</b>		
Suomenkielinen	95,8	2625
Ruotsinkielinen	4,2	115
<b>Siviilisäätty</b>		
Naimisissa/avo	77,3	2113
Yksin	22,7	621
<b>Lääni</b>		
Etelä-Suomi	37,4	1026
Länsi-Suomi	36,9	1010
Itä-Suomi	12,0	328
Oulu	9,4	257
Lappi	4,1	112
Ahvenanmaa	0,2	5
<b>Maakunta</b>		
Uusimaa	22,6	620
Varsinais-Suomi	9,1	250
Satakunta	3,8	105
Kanta-Häme	3,4	93
Pirkanmaa	8,8	241
Päijät-Häme	4,2	115
Kymenlaakso	3,5	96
Etelä-Karjala	2,7	74
Etelä-Savo	3,4	92
Pohjois-Savo	5,4	149
Pohjois-Karjala	3,2	87
Keski-Suomi	5,3	146
Etelä-Pohjanmaa	3,9	106
Pohjanmaa	4,4	120
Keski-Pohjanmaa	1,5	42
Pohjois-Pohjanmaa	7,3	199
Kainuu	2,1	58
Lappi	4,1	112
Itä-Uusimaa	1,0	28
Ahvenanmaa	0,2	5

<b>Ikä</b>		
< 31	6,1	167
31-39	17,5	479
40-44	13,4	368
45-54	39,2	1073
>55	23,8	653
<b>Toimiala</b>		
Yleinen	10,2	278
Tekninen	19,5	529
Terveys	29,2	794
Sosiaali	22,6	613
Sivistys	18,5	503
<b>Koulutus</b>		
Perus, ammko, ammku, lukio	41,5	1128
Opisto, amk	36,5	992
Korkeakoulu	22,0	597
<b>Työaika</b>		
Päivätyö	71,4	1941
Kaksivuorotyö	9,7	264
Kolmivuorotyö	12,0	325
Yötyö tai muu	7,0	189
<b>Työsuhteen vakituisuus</b>		
Vakinainen	85,5	2339
Ei-vakituinen	14,5	397
<b>Työtilanne</b>		
Kokoaikatyö	90,1	2470
Osa-aikatyö	6,2	170
Osa-aikaeläkkeellä	3,6	100

**Liitetaulukko 5. Ammattinimikkeiden sijoittuminen Karasekin mallin mukaisten töiden ja uupumusluokkien mukaan. Alle 45-vuotiaat. (n=244)**

<b>Uupumus I</b>	<b>Passiivinen työ (n=25)</b>
	apulaiskanslisti, atk-tukihenkilö, autonkuljettaja, elektroniikka-asentaja, kanslisti (2), katutyöntekijä, kirurginen osastonsihteeri, koulunkäyntiavustaja, laboratoriohoitaja, lastenhoitaja, lähetti, lähihoitaja, lääkäri, maatalouslomittaja, osastonapulainen, perhepäivähoitaja, perushoitaja, putkiasentaja, puutarhuri, päiväkotiapulainen, sairaanhoitaja (2), suunnittelija, yleiskaavasunnittelija
	<b>Vähän kuormittava työ (n=35)</b>
	erityisopettaja, fysioterapeutti, hammaslääkäri (2), hoitaja (lähih.), kaavoittaja, kehitysvammahuollon, kotipalvelun ohjaaja, koulunkäyntiavustaja (2), lastenhoitaja, lastentarhanopettaja (2), liik.opettaja, lto, ohjaaja, opettaja (4), perhepäivähoitaja (4), puutarhuri, ruokapalvelutyöntekijä, sairaanhoitaja (4), sosiaali-ohjaaja, tuntiopettaja, vastaava ohjaaja, viulunsoiton opettaja
	<b>Paljon kuormittava työ (n=4)</b>
	mielenterveyshoitaja, siivoaja, tekstinkäsittelijä
	<b>Aktiivinen työ (n=4)</b>
	kodinhoitaja, lastentarhanopettaja (2), lääkäri
<b>Uupumus II</b>	<b>Passiivinen työ (n=11)</b>
	henk.koht.avustaja, hoitoapulainen, koulunkäyntiavustaja, laitosmies, museoavustaja, perushoitaja, sairaanhoitaja (3), siivoaja, toimistos sihteeri
	<b>Vähän kuormittava työ (n=11)</b>
	koulunkäyntiavustaja, lastentarhanopettaja (2), lehtori, paloesimies, perhepäivähoitaja (2), projekti-vastaava, sairaanhoitaja, tarkastussihteeri, terveydenhoitaja
	<b>Paljon kuormittava työ (n=5)</b>
	laboratoriohoitaja, lähihoitaja, osastonsihteeri, toimistos sihteeri (2)
	<b>Aktiivinen työ (n=12)</b>
	atk-tukihenkilö, ekonomichef, fysioterapeutti, liikuntapaikanhoitaja, lähihoitaja, palomies, perhepäivähoitaja, perushoitaja, sairaanhoitaja, siv.toimenjohtaja, socialarbetare, toimistonhoitaja
<b>Uupumus III</b>	<b>Passiivinen työ (n=8)</b>
	hoitaja (kv), kirjastovirkailija, käyttötekniikko, laitosapulainen, perhepäivähoitaja, raitiovaununkuljettaja, sairaanhoitaja, siivoaja
	<b>Vähän kuormittava työ (n=8)</b>
	erityisopettaja, hammashoitaja, lastentarhanopettaja, opettaja (2), osastonhoitaja, projekti-insinööri
	<b>Paljon kuormittava työ (n=17)</b>
	as.palv.virk., elintarvikelaborantti, hammashoitaja, hammashuoltaja, hoitoapulainen, keittiöapulainen, kodinhoitaja, koulunkäyntiavustaja, kättilö-sairanhoitaja, laborantti, laboratoriohoitaja, linja-autonkuljettaja, ruokapalvelutyöntekijä, sairaanhoitaja (4), vahtimestari
	<b>Aktiivinen työ (n=24)</b>
	kodinhoitaja, laitosapulainen, lehtori, luokanopettaja (3), opettaja (2), osastonhoitaja, perushoitaja, päiväkodin johtaja, sairaanhoitaja (8), socialarbetare, suunnittelija, terveydenhoitaja (2), tuntiopettaja
<b>Uupumus IV</b>	<b>Passiivinen työ (n=3)</b>
	kanslisti, kodinhoitaja, toiminnanohjaaja
	<b>Vähän kuormittava työ (n=1)</b>
	lastenhoitaja
	<b>Paljon kuormittava työ (n=39)</b>
	erikoisammattimies, hammaslääkäri, hoitaja, huoltomies autonkulj., kiinteistöhoitaja, kuljettaja, lastentarhanopettaja (2), linja-autonkuljettaja, lähihoitaja (2), maksuliikenteen hoitaja, opettaja, osastonsihteeri (2), palkanlaskija, palomies, perushoitaja (4), postivirkailija, raitiovaununkuljettaja, ruokapalvelutyöntekijä, sairaala-apulainen (3), sairaanhoitaja (6), taloussihteeri, toimistos sihteeri/las., tuntiopettaja, uimavalvoja, vanhempi sähköasentaja
	<b>Aktiivinen työ (n=36)</b>
	aineenopettaja, aluejohtaja, amk sairaanhoitaja, eläinlääkäri, erityisluokanopettaja, hallintojohtaja, kotihoidonohjaaja, koulunjohtaja, koulupsykologi, lastenhoitaja, lastentarhanopettaja, lehtori, lähihoitaja (3), lärare, lääkäri, opettaja (7), osastonhoitaja erik., sairaanhoitaja (6), terveydenhoitaja, trädgårdsmästare, yksikön päällikkö, ylilääkäri (2)
<p><i>P: passiivinen=0,584 vähän kuormittava=0,585 paljon kuormittava=0,056 aktiivinen=0,073</i>  <i>P≤0,05 melkein merkitsevä, P≤0,01 merkitsevä, P≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti</i></p>	



**Liitetaulukko 6. Ammattinimikkeiden sijoittuminen Karasekin mallin mukaisten töiden ja uupumusluokkien mukaan. Yli 45-vuotiaat. (n=371)**

Uupumus I	Passiivinen työ (n=31)
	ammattimies, fastighetsskötare, henkilöstösuunnittelija, keittiöapulainen, kodinhoitaja (2), kylvettäjä, laitosapulainen, lastentarhanopettaja, lehtori (2), lääkäri, metallimies, ohjaaja, parkbiträde, perushoitaja (2), pk-asiamies, päivähoitaja, siivooja (3), skolgångsbiträde, tekninen avustaja, tenniskentänhoitaja, toimistonhoitaja, toimistovirkailija, välinehuoltaja
	Vähän kuormittava työ (n=49)
	aineenopettajalehtori, erikoissairaanhoitaja (2), erityisluokanopettaja, erityisopettaja, fysioterapeutti, kouluttaja, lastentarhanopettaja (2), lehtori, lärare, lääkäri (2), matemaattisten aineiden opettaja, mittamies, ohjaaja, ohjaaja/perushoitaja, opettaja (5), perhepäivähoitaja (7), projektipäällikkö, projekti sihteeri, projektledare, ruokapalveluvastaava, sairaalafyysikko, sairaanhoitaja (2), silmätautien ylilääkäri, sisäinen tarkastaja, sivutoiminen tuntiopettaja, sjuksingenjör, terveydenhoitaja (4), ts-valtuutettu, työnjohto, ylihoitaja, yliopettaja
	Paljon kuormittava työ (n=3)
	osastonsihtööri, perushoitaja, terveyskeskusavustaja
	Aktiivinen työ (n=8)
	askartelunohjaaja, hammaslääkäri, hoitoapulainen, opettaja (2), osastonhoitaja, sairaanhoitaja, työmaavalvoja
Uupumus II	Passiivinen työ (n=15)
	erityisnuorisotyöntekijä, kiinteistötyöntekijä, kuorma-autonkuljettaja, laboratorionhoitaja, laitosapulainen, lehtori, luokanopettaja, mittausmies, opettaja, sairaanhoitaja (2), toimistosihtööri, vieraan kielen opettaja
	Vähän kuormittava työ (n=33)
	fysioterapeutti (2), hälsövärdare, johtaja, laitosapulainen, lastenhoitaja (2), lastentarhanopettaja, lehtori, lektor, luokanopettaja, mentalvärdare, ohjaaja, opettaja (6), opinto-ohjaaja, perhepäivähoitaja (2), projektipäällikkö, ryhmäperhepäivähoitaja, sairaanhoitaja, siivoustyönjohtaja, tutkija, työsuojeluvalluutettu, vastaava ohjaaja, yksikön päällikkö, ympäristönsuojelusihtööri
	Paljon kuormittava työ (n=10)
	hammaslääkäri, huoltomestari, insinööri, keittiöapulainen, keittäjä, laitoshuoltaja, linja-autonkuljettaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja, toimistovirkailija
	Aktiivinen työ (n=18)
	hammaslääkäri, kotiaavustaja, koulutuspäällikkö, kulluttajaneuvoja, kunnanjohtaja, laitoshuoltaja siiv., lastenhoitaja, lektor, opettaja, osastonhoitaja, päiväkodinjohtaja, rehtori (2), rtg-hoitaja, sairaanhoitaja, siivooja, sjukskötare, sjuksköterska
Uupumus III	Passiivinen työ (n=19)
	hitsari, informaattikko, keh.vamm.hoitaja, keittiöapul., kerrästäjä, laitosapulainen, laitoshuoltaja, lastenhoitaja, levyseppä, mittamies, opettaja (ammattiopp.), perushoitaja, puutyöntekijä, päivähoitaja, tarkastaja, vahtimestari (2), valvomopäivystäjä, yövalvoja
	Vähän kuormittava työ (n=20)
	erityisluokanopettaja, hoitaja, laitoshuoltaja, lehtori, lto, lähihoitaja, lääkintävahtimestari, museonjohtaja, opettaja (2), perhepäivähoitaja (2), perushoitaja, rehtori (2), sairaanhoitaja osas., talonmies, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti
	Paljon kuormittava työ (n=17)
	arkistointisihtööri, autonkuljettaja, hammashoitaja, keittiöapulainen, kirvesmies, laboratorionhoitaja, löneråknare, osastonsihtööri, palkanlaskija, perushoitaja (2), puh.välittäjä, sairaanhoitaja, siivooja, ylilalmies
	Aktiivinen työ (n=40)
	asukasohjaaja, bamträdgårdslärare, dieettikeittäjä, it-asiantuntija, johtava rehtori, kotisairaanhoitaja, koulutuspäällikkö, lastentarhanopettaja, lehtori, lukion lehtori, luokanopettaja, opettaja (2), opettaja (lehtori ai.), osastoapulainen (kyl.), palopäällikkö, perhepäivähoitaja, perushoitaja (2), peruskoulun luokanopettaja, peruskoulun opettaja, ravitsemispäällikkö, ravitsemustyöntekijä, rehtori (2), sairaanhoitaja (4), sosiaalityöntekijä, terveyskeskushammasl., tuntiopettaja, vakainainen sairaanhoitaja, varastoapulainen, vastaava työterveysh., vs. kaupunginjohtaja
Uupumus IV	Passiivinen työ (n=10)
	granskningsingenjör, keittäjä, kodinhoitaja, kuorma-autonkulj., lähihoitaja, opettaja, perushoitaja/osaston, sairaalahuoltaja, toimistosihtööri (2)
	Vähän kuormittava työ (n=3)
	johtaja, kolmiperhehoitaja, työnohjaaja
	Paljon kuormittava työ (n=44)
	anstaltsbiträde, hammashoitaja (3), hammaslääkäri, kanslisti, keittiöapulainen (3), keittäjä, kirjastovirkailija, kodinhoitaja, kouluhuoltaja keitt., koulunk.avustaja, koulutuspäällikkö, laboratorionhoitaja, laitosapulainen, laskuttaja, lähihoitaja, mielenterveyshoitaja, ompelija, perushoitaja (5), puusepän apulainen, ravitsemispalvelutyö., ravitsemistyöntekijä, ruuanjakaja-siivooja, röntgenhoitaja, sairaala-apulainen, sairaanhoitaja (2), suuhygienisti, tekstinkäsittelijä, toimistonhoitaja, toimistosihtööri (3), vastaava ruuanjakaja, vaununkorjaaja
	Aktiivinen työ (n=51)
	apulaisosastonhoitaja, apulaisrehtori, avopalveluohjaaja, erikoislääkäri, erityisopettaja, hallintoylijohtaja, keittäjä, koulunkäyntiavustaja, koulutuspäällikkö, lastentarhanopettaja, lehtori sairaanhoido, luokanopettaja (2), lääkäri, muusikko, opettaja (5), osastonhoitaja (2), osastonsihtööri, perhepäivähoitaja, perushoitaja (3), psykologi, ravitsemussuunnittelija, rehtori, ruokapalvelupäällikkö, sairaanhoitaja (3), sairaanhoitaja (psyk.), sh, sosiaalsihtööri, speciallärare, systemansvarig, tekstiilityöntekijä, terveydenhoitaja (2), terveysalan opettaja, toimialapäällikkö, toimistosihtööri, trädgårdsmästare, työterveyshoitaja, ylilääkäri
P: passiivinen=0,227 vähän kuormittava=0,075 paljon kuormittava=0,734 aktiivinen=0,800	
P=0,05 melkein merkitsevä, P=0,01 merkitsevä, P=0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti	

**Liitetaulukko 7.** Korrelaatiomatriisi jatkoanalyysissä käytetyistä muuttujista.

	Uupu- mus	Koulu- tus	Terveys	Suku- puoli	Työn vaat.	Työn hallinta	Ilmapii- ri ja yht.työ	Esimies- työ	Vast.tah- t.siirto	Lomaut- us ym.	Työky- vyttö- myys	Työmää- rän lis.	Työteht. vaik.	Yhdistel- mämuut- tuja	Työn henk. raskaus	Työn fyys. raskaus
Uupu- mus	1 N 2668															
Koulu- tus	,048** N 2644	1 2717														
Terveys	-,382** N 2604	,207** 2549	1 2674													
Suku- puoli	,039* N 2668	-,063** 2717	,033 2674	1 2744												
Työn vaati- mukset	,483** N 2668	,053** 2641	-,124** 2601	,090** 2666	1 2666											
Työn hallinta	-,086** N 2590	,312** 2626	,207** 2587	-,034 2651	,012 2613	1 2651										
Ilmapii- ri	-,325** N 2589	,049* 2631	,246** 2591	,071** 2656	-,138** 2594	,376** 2581	1 2656									
Esimies- työ	-,267** N 2603	,011 2646	,157** 2608	,019 2672	-,142** 2605	,283** 2594	,622** 2607	1 2672								
Vast.t. siirto	,158** N 2624	-,093** 2660	-,149** 2622	,009 2686	,086** 2622	-,205** 2609	-,222** 2615	-,208** 2630	1 2686							
Lomaut- us, irtis. ym.	,072** N 2514	-,071** 2646	-,059** 2606	,001 2672	,019 2606	-,122* 2593	-,149** 2601	-,080** 2614	,408** 2659	1 2672						
Työkyv- ytt.	,245** N 2599	-,123** 2632	-,368** 2592	-,060** 2657	,105** 2594	-,150** 2582	-,188** 2588	-,141** 2598	,382** 2646	,374** 2645	1 2657					
Työmää- rän lis.	,512** N 2624	,031 2660	-,220** 2621	,016 2686	,479** 2619	-,075** 2606	-,245** 2614	-,231** 2626	,314** 2658	,160** 2653	,319** 2647	1 2686				
Työteht. vaik.	,405** N 2615	,019 2646	-,228** 2608	-,031 2672	,315** 2609	-,073** 2596	-,218** 2602	-,162** 2614	,317** 2653	,193** 2650	,357** 2641	,647** 2664	1 2672			
Yhdistel- mämuut- tuja	,504** N 615	,216** 622	-,060 614	,108** 626	,897** 626	,453** 626	,083* 614	,029 612	-,005 615	-,046 612	,062 606	,481** 619	,311** 614	1 626		
Työn henk. raskaus	,519** N 2644	,114** 2688	-,208** 2645	,044** 2715	,399** 2641	,040* 2626	-,193** 2628	-,163** 2646	,054** 2665	-,012 2651	,115** 2634	,380** 2662	,340** 2650	,508** 622	1 2715	
Työn fyys. raskaus	,244** N 2632	-,261** 2668	-,257** 2626	,199** 2693	,259** 2624	-,166** 2613	-,088** 2613	-,088** 2631	,083** 2649	,017 2634	,206** 2620	,225** 2641	,154** 2633	,253** 614	,169** 2676	1 2693

\*\*p&lt;0,01, \*p&lt;0,05

**Liitetaulukko 8.** Taustatekijät, työn vaatimukset, työn hallinta, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työkyvyttömyys-, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijät. Monimuuttujamenetelmä.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli			F
	n	B	P	n	B	P	
<b>Koulutus</b>							12,965
Perustaso	279	-1.576	0,000	613	-1.050	0,000	
Opisto, amk	418	-.614	0,029	468	-.455	0,099	
Korkeakoulu	226	0		314	0		
<b>Terveys</b>							40,931
Huono	151	3.407	0,000	561	3.751	0,000	
Melko hyvä	498	1.260	0,000	640	1.672	0,000	
Erittäin hyvä	274	0		194	0		
<b>Työn vaatimukset</b>							61,897
I (vähän)	195	-4.459	0,000	315	-4.310	0,000	
II	227	-3.180	0,000	374	-3.238	0,000	
III	244	-3.016	0,000	369	-2.050	0,000	
IV (paljon)	257	0		337	0		
<b>Työn hallinta</b>							0,039
I (vähän)	188	-.114	0,750	276	-.137	0,678	
II	210	-.078	0,812	324	.051	0,866	
III	276	-.077	0,796	426	.273	0,312	
IV (paljon)	249	0		369	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>							10,527
I (huono)	188	2.385	0,000	314	2.297	0,000	
II	238	1.424	0,000	341	1.158	0,000	
III	255	.981	0,003	375	.776	0,006	
IV (hyvä)	242	0		365	0		
<b>Esimiestyö</b>							3,015
I (huono)	222	.642	0,106	336	.371	0,284	
II	225	-.247	0,489	339	.080	0,801	
III	244	-.265	0,427	368	-.085	0,769	
IV (hyvä)	232	0		352	0		
<b>Työkyvyttömyys</b>							5,672
Epätodennäköinen	858	-1.087	0,017	1179	-.903	0,002	
Mahdollinen tai todennäköinen	65	0		216	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>							33,040
Epätodennäköinen	466	-1.574	0,000	740	-2.004	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	457	0		655	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>							18,638
Epätodennäköinen	704	-1.314	0,000	1018	-.603	0,021	
Mahdollinen tai todennäköinen	219	0		377	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,515</b>			<b>,469</b>			

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

**Liitetaulukko 9.** Taustatekijät, yhdistelmämuuttuja, ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö, työkyvyttömyys-, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen –uhkatekijät. Monimuuttujamenetelmä.

	Alle 45-vuotiaat				45v tai yli			
	Uupumus			F	Uupumus			F
	n	B	P		n	B	P	
<b>Koulutus</b>				1,591			0,309	
Perustaso	72	-1.288	0,088		126	-.456	0,448	
Opisto, amk	99	-1.018	0,134		113	-.145	0,792	
Korkeakoulu	58	0			92	0		
<b>Terveys</b>				8,150			17,495	
Huono	35	3.566	0,000		121	3.637	0,000	
Melko hyvä	124	1.455	0,016		134	1.414	0,013	
Erittäin hyvä	70	0			76	0		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>				15,200			16,024	
I (passiivinen)	45	-4.936	0,000		69	-3.801	0,000	
II (vähän kuormittava)	55	-4.711	0,000		94	-3.542	0,000	
III (paljon kuormittava)	59	-.916	0,280		61	-.586	0,421	
IV (aktiivinen)	70	0			107	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>				4,605			3,489	
I (huono)	61	3.373	0,000		72	2.579	0,002	
II	48	1.993	0,014		64	.942	0,193	
III	47	1.771	0,022		83	.601	0,319	
IV (hyvä)	73	0			112	0		
<b>Esimiestyö</b>				1,374			0,660	
I (huono)	60	-.310	0,728		86	.909	0,232	
II	56	-1.187	0,139		68	.887	0,198	
III	44	-1.323	0,105		82	.418	0,502	
IV (hyvä)	69	0			95	0		
<b>Työkyvyttömyys</b>				1,409			3,275	
Epätodennäköinen	214	-1.240	0,237		291	-1.305	0,071	
Mahdollinen tai todennäköinen	15	0			40	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>				3,869			19,774	
Epätodennäköinen	115	-1.422	0,050		185	-2.514	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	114	0			146	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>				11,755			2,885	
Epätodennäköinen	169	-2.354	0,001		257	-1.034	0,090	
Mahdollinen tai todennäköinen	60	0			74	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,611</b>				<b>,537</b>			

P ≤ 0,05 melkein merkitsevä, P ≤ 0,01 merkitsevä, P ≤ 0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

**Liitetaulukko 10.** Malli 5a ilman henkistä raskautta. Monimuuttujamenetelmä.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli			F
	n	B	P	n	B	P	
<b>Koulutus</b>							
Perustaso	281	-1.653	0,000	613	-1.294	0,000	13,795
Opisto, amk	416	-.720	0,012	464	-.512	0,059	
Korkeakoulu	227	0		313	0		
<b>Terveys</b>							44,709
Huono	152	3.470	0,000	562	3.767	0,000	
Melko hyvä	500	1.228	0,000	636	1.647	0,000	
Erittäin hyvä	272	0		192	0		
<b>Työn vaatimukset</b>							53,970
I (vähän)	195	-4.278	0,000	313	-4.054	0,000	
II	226	-3.026	0,000	368	-2.930	0,000	
III	246	-2.910	0,000	370	-1.872	0,000	
IV (paljon)	257	0		339	0		
<b>Työn hallinta</b>							0,159
I (vähän)	188	-.223	0,531	274	-.138	0,677	
II	211	-.168	0,608	325	.126	0,676	
III	275	-.067	0,819	422	.247	0,361	
IV (paljon)	250	0		369	0		
<b>Ilmapiiri ja yhteistyö</b>							11,171
I (huono)	188	2.433	0,000	313	2.318	0,000	
II	239	1.502	0,000	340	1.204	0,000	
III	255	1.045	0,001	374	.778	0,006	
IV (hyvä)	242	0		363	0		
<b>Esimiestyö</b>							2,614
I (huono)	223	.608	0,123	333	.265	0,446	
II	224	-.172	0,629	337	.055	0,861	
III	246	-.276	0,404	368	-.158	0,582	
IV (hyvä)	231	0		352	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>							34,710
Epätodennäköinen	465	-1.607	0,000	736	-1.883	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	459	0		654	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>							20,765
Epätodennäköinen	703	-1.366	0,000	1010	-.721	0,006	
Mahdollinen tai todennäköinen	221	0		380	0		
<b>Työn fyysinen raskaus</b>							7,159
Liian kevyt tai sopiva	717	-.773	0,008	1015	-.861	0,000	
Liian raskas	202	0		375	0		
<b>R Sq.</b>	<b>,521</b>			<b>,464</b>			

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

**Liitetaulukko 11.** Malli 5b ilman henkistä raskautta. Monimuuttujamenetelmä.

	Alle 45-vuotiaat			45v tai yli				
	Uupumus			Uupumus				
	n	B	P	F	n	B	P	F
<b>Koulutus</b>				1,125				0,913
Perustaso	74	-1.094	0,150		126	-.795	0,190	
Opisto, amk	98	-.879	0,204		113	-.265	0,626	
Korkeakoulu	58	0			93	0		
<b>Terveys</b>				9,823				18,716
Huono	36	3.845	0,000		122	3.580	0,000	
Melko hyvä	125	1.511	0,013		134	1.240	0,028	
Erittäin hyvä	69	0			76	0		
<b>Yhdistelmämuuttuja</b>				14,934				13,547
I (passiivinen)	45	-5.111	0,000		68	-3.567	0,000	
II (vähän kuormittava)	55	-4.806	0,000		94	-3.423	0,000	
III (paljon kuormittava)	60	-.876	0,302		62	-.973	0,182	
IV (aktiivinen)	70	0			108	0		
<b>Ilmapääri ja yhteistyö</b>				4,864				3,231
I (huono)	62	3.449	0,000		73	2.487	0,002	
II	48	1.950	0,016		64	.970	0,179	
III	47	1.837	0,017		84	.728	0,220	
IV (hyvä)	73	0			111	0		
<b>Esimiestyö</b>				1,435				0,593
I (huono)	61	-.262	0,768		86	.752	0,324	
II	56	-1.224	0,129		67	.838	0,222	
III	45	-1.297	0,108		83	.213	0,728	
IV (hyvä)	68	0			96	0		
<b>Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn</b>				4,113				13,684
Epätodennäköinen	114	-1.483	0,044		185	-2.110	0,000	
Mahdollinen tai todennäköinen	116	0			147	0		
<b>Työtehtävien liiallinen vaikeutuminen</b>				13,257				6,162
Epätodennäköinen	168	-2.474	0,000		257	-1.472	0,014	
Mahdollinen tai todennäköinen	62	0			75	0		
<b>Työn fyysinen raskaus</b>				0,494				6,177
Liian kevyt tai sopiva	168	.469	0,483		244	-1.437	0,013	
Liian raskas	62	0			88	0		
<b>R Sq.</b>		<b>,615</b>				<b>,538</b>		

$P \leq 0,05$  melkein merkitsevä,  $P \leq 0,01$  merkitsevä,  $P \leq 0,001$  erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti