

Työhyvinvointi, työnantajamaine ja työssä jatkaminen kuntatyössä

Artikkeli kertoo tuoreista tuloksista, jotka on saatu Kevan toteuttamasta Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi -tutkimuksesta.

Pauli Forma
Tutkimus- ja kehittämisjohtaja
Keva
pauli.forma@keva.fi

Risto Kaartinen
Tutkimus- ja kehittämisasiantuntija
Keva
risto.kaartinen@keva.fi

Toni Pekka
Tutkimus- ja kehittämisasiantuntija
Keva
toni.pekka@keva.fi

Kunta-alalla työskentelee Suomessa noin 434 000 työntekijää. Tämä tarkoittaa noin viidennestä Suomen koko työvoimasta. Kunta-alan työntekijärakenne on naisvaltainen, sillä 79 prosenttia työntekijöistä on naisia (KT Kuntatyönantajat 2012). Suurimmat toimialat kunta-alan sisällä kunnallisessa eläkejärjestelmässä vakuutettujen määrällä mitattuna ovat sosiaaliala (20 % koko henkilöstöstä), terveysala (34 % henkilöstöstä) sekä sivistysala (14 % henkilöstöstä) (Keva 2012a). Vaikka sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja tuotetaan merkittävästi myös yksityisen ja kolmannen sektorin toimesta, "kuntatyönä" tuotetaan Suomessa muille Pohjoismaille tyypillisellä tavalla merkittävä osa palveluista.

Kuntasektoriin kohdistuu monenlaisia haasteita, jotka saattavat heijastua sekä määrällisesti että laadullisesti kuntatyöhön. Määrälliset muutokset tarkoittaisivat kuntasektorin henkilöstömäärällä mitatun koon muuttumista. Tämä merkitsisi samalla julkiseen sektoriin voimakkaasti nojaavan palvelujen järjestämistavan muuttumista. Laadulliset muutokset liittyvät työoloihin sekä siihen, miten työntekijät kokevat työnsä, työskentelyolosuhteensa sekä omat voimavaransa suhteessa työn vaatimuksiin. Huonot työolot merkitsivät muun muassa sitä, että kunta-alan olisi vaikea houkutella uutta työvoimaa eläkkeelle siirtyvien tilalle.



Työurat ja työhyvinvointi ovat Pauli Forman (oik.), Risto Kaartisen (kesk.) ja Toni Pekan tutkimusten keskiössä Kevassa.

Huonot työolot vaikeuttavat uuden henkilöstön rekrytointia eläkkeelle siirtävien tilalle.

Nimenomaan uuden työvoiman rekrytointi korostuu lähivuosina, sillä kuntatyöntekijöiden keski-ikä on 45,5 vuotta ja eläkepoistuma tulee kunnista olemaan lähivuosina rivakkaa. Seuraavan noin kymmenen vuoden ajan noin 16 000 työntekijää siirtyy vuosittain eläkkeelle (Forma ja Mattila 2011). Haasteellista on se, että samanaikaisesti voimakkaan eläkepoistuman kanssa väestön hoivatarpeet lisääntyvät sen ikääntyessä. Uusien rekrytointien suhdetta eläkepoistumaan ei ole mahdollista arvioida tarkasti, ja tarve on joka tapauksessa erilainen eri toimialoilla ja eri ammattiryhmissä.

Ajankohtaiset kuntarakennetta ja sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteita koskevat uudistukset ovat myös

merkityksellisiä kuntatyön tulevaisuuden kannalta. Näiden uudistusten vaikutuksia kunta-alan henkilöstömäärään on kuitenkin vaikea arvioida täsmällisesti. Kevan toimintaympäristötutkimuksen mukaan lähivuosien eläkepoistuman aiheuttamaa "luonnollista poistumaa" aiotaan hyödyntää kunnissa merkittävästikin rakenteellisten muutosten toteuttamiseen. Rakennemuutokset liitetään kuntien ylimmän johdon arvioissa nimenomaan vähenevään henkilöstökehitykseen (Keva 2012b). Rakennemuutosten vuoksi kunta-alalla tarvitaan myös lähivuosina runsaasti muutoksen tukea ja muutosjohtamista.

Työhyvinvointi ja työolot korostuvat paitsi rekrytointikyvyn, myös työurien pidentämisen vuoksi. Tilastot osoittavat viime vuosilta myönteistä kehitystä työurien pitenemisen suhteen. Kevan tilastojen mukaan 25-vuotiaiden eläkkeelle siirtymisiin odote oli vuonna 2000 58,2 vuotta ja vuonna 2011 60,5 vuotta. Omaan eläkeikänsä jatkoi vuonna 2000 38,4 prosenttia työntekijöistä, ja tämä osuus oli vuonna 2011 56,1 prosenttia (Keva 2012c). Työhyvinvoinnin kehitys lähivuosina vaikuttaa osaltaan siihen,

jatkuuko kehitys työurien pitenemisen osalta kunta-alalla myönteisesti.

Kunta-alaan kohdistuu näin varsin monia merkittäviä muutostekijöitä. Tässä artikkelissa tarkastellaan työhyvinvointia, työnantajainetta sekä työssä jatkamista kyselyaineiston avulla. Tavoitteena on tunnistaa työhyvinvoinnin haasteita ja vahvuuksia sekä tarkastella muutostrendejä. Työnantajainetta analysoidaan tarkastelemalla, missä määrin kuntatyöntekijät suosittelisivat työpaikkaansa tuttavalleen. Työssä jatkamista tarkastellaan ensinnäkin siitä näkökulmasta, miten työntekijät arvioivat heidän työnantajansa suhtautuvan työntekijöiden jatkamiseen osatyökykyisenä tai yli oman eläkeikänsä. Lisäksi selvitetään, missä iässä kuntatyöntekijät suunnittelevat siirtyvänsä eläkkeelle.

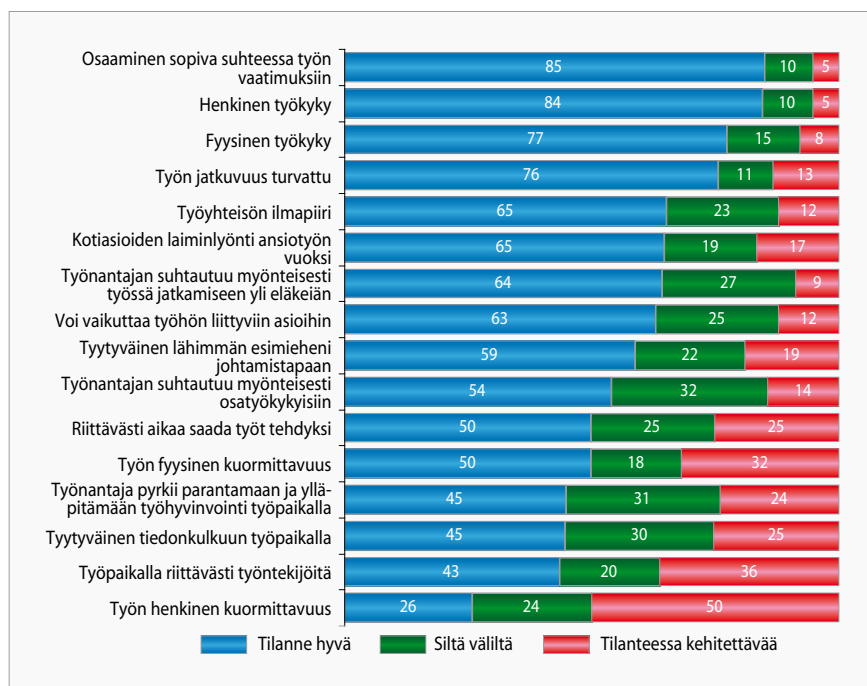
Tutkimusaineisto

Artikkelissa käytetään Kevan toteuttaman Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi-tutkimuksen uusinta aineistoa, joka kerättiin toukokuussa 2012. Kysely on toteutettu aikaisemmin vuosina 2008,

2009, 2010 ja 2011¹. Kyselyssä käytetty otos on poimittu Kevan palvelussuhde-rekisterin 18–68-vuotiaista työntekijöistä, jotka olivat kuntaorganisaatioissa työtai virkasuhteessa vuoden 2010 lopulla.

Aineisto koostuu 1 000 puhelimitse tehdystä kuntatyöntekijän haastattelusta. Haastattelijat valikoivat haastateltavia satunnaisotoksesta siten, että heidän sukupuoli-, ammattiala- ja ikäryhmänsä vastaisivat mahdollisimman hyvin vuoden 2010 lopun kunta-alan työntekijöiden rakennetta. Aineiston keruussa noudatettua kiintiöintiä voi pitää onnistuneena. Alle 30-vuotiaat ovat aineistossa hivenen yliedustettuja ja toisaalta yli 55-vuotiaat hieman aliedustettuja. Taustamuuttujina aineistossa on mahdollista käyttää sukupuolta, ikää sekä toimialaa (yleinen, sosiaaliala, terveys, tekninen ja sivistys).

Kuvio 1. Työhyvinvointi kunta-alalla vuonna 2012, %.



Työhyvinvointi kunta-alalla

Kuviossa 1 tarkastellaan kunta-alan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia 16 eri kysymyksen valossa. Kysymyspatteriin on pyritty ottamaan mukaan keskeisimpiä tutkimuskirjallisuudessa esiintyviä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. Tuloksista paikantuu selkeästi sekä kuntatyön vahvuuksia että haasteita. Vahvuuksia ovat osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin, koettu henkinen ja fyysinen työkyky sekä työn jatkuvuus. Toisaalta haasteiksi paikantuvat työn henkinen kuormittavuus, aikapaine, työntekijöiden määrä suhteessa työtehtäviin, tiedonkulun ongelmat sekä työntekijöiden arvio työnantajan panostuksesta työhyvinvointiin.

Toimialojen välillä voidaan havaita eräitä eroja (jakaumia ei esitetty tässä). Terveysalalla korostuvat haasteista aikapaine ja työvoiman riittävyys sekä työn kuormittavuus. Myönteistä terveystalalla on se, että työn jatkuvuus koetaan varsin turvatuksi. Yleisellä alalla koetaan eni-

ten työyhteisöön ja tiedonkulkuun liittyviä ongelmia, toisaalta yleisellä alalla työn sekä fyysinen että henkinen kuormittavuus koetaan kohtuulliseksi. Teknisellä alalla esiintyy runsaasti työn fyysistä kuormittavuutta, mutta monilla työhyvinvoinnin muilla osa-alueilla tilanne koetaan varsin hyväksi. Sosiaaliala- ja sivistysaloilla työntekijät kokevat työhyvinvoinnin hyväksi monella alueella, kuten esimerkiksi työkyvyn, ilmapiirin ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Kuvion 2 eri osissa tarkastellaan työhyvinvoinnin ajallista kehitystä muutaman keskeisen mittarin valossa. Näkökulmat ovat aikapaineen kokeminen, arvio työn jatkuvuudesta, perheen ja työn yhteensovittaminen sekä näkemys siitä, onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä suhteessa työtehtäviin. Kuvioiden perusteella voidaan tarkastella paitsi ajallista kehitystä myös toimialojen välisiä eroja.

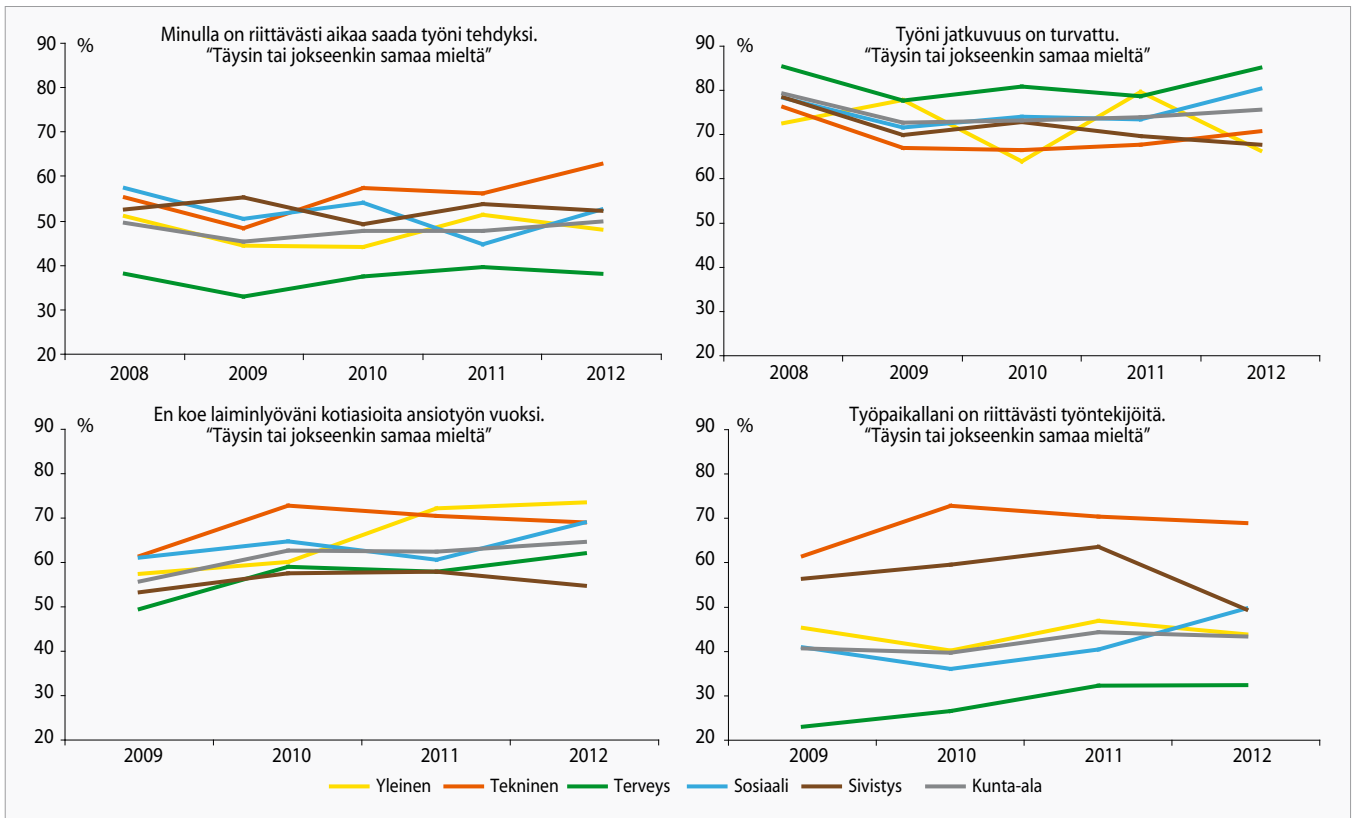
Kuntatyöntekijät arvioivat *työntekijöiden riittävyttä* eri toimialoilla melko eri tavalla. Ääripäät koko tutkimusajanjaksoilla ovat tekninen sektori, jolla työntekijöiden riittävyys koetaan kaikkein myönteisimmin. Toisaalta terveystalalla työvoiman riittävyttä arvioidaan kaikkein kriittisimmin. Sosiaalialalla työvoiman riittävyden kokeminen on kehittynyt viime vuosina myönteiseen suuntaan. Sivistysalalla arvio henkilöstön riittävydestä on muuttunut kielteiseen suuntaan vuosien 2011 ja 2012 välillä, mutta syytä on vaikea arvioida.

Kiireen kokemisen osalta havaitaan eroja toimialojen välillä, joskin ajallinen kehitys on eri toimialoilla sahailevaa. Terveysalalla koetaan koko tutkimusajanjaksoilla kaikkein eniten kiirettä. Terveysalalla kiire liittyy nimenomaan edellä tarkasteltuun työntekijöiden riittävyteen. Toinen selkeä trendi kiireen kokemisen osalta on se, että teknisellä sektorilla aikapaine vähenee kohti tarkasteluajanjakson loppua. Kokonaisuudessaan kiireen kokeminen kunta-alalla näyttää varsin vakaana, sillä tässä tarkastellulla ajanjaksoilla noin puolet työntekijöistä kokee, että aikaa työtehtävien suorittamiseen on riittävästi.

Työn jatkuvuuden kokemisen osalta toimialojen väliset erot ovat melko maltillisia. Monissa terveystalalla ammateissa koetaan niukkuutta työvoimasta. Tämä

¹ Hankkeesta ja aineistosta tarkemmin ks. Kaarti-nen ym. (2011).

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kehitys kunta-alalla eri vuosina eräiden mittareiden mukaan, %.



saattaa olla syynä siihen, että turvatuimmaksi työn jatkuvuus koetaan juuri terveysalalla. Vähiten turvatuksi työn jatkuvuus koetaan teknisellä sektorilla. Tässä näkyy mahdollisesti se kehitys, että erityisesti teknisen sektorin töitä on kunnissa ulkoistettu viime vuosina voimakkaasti. Yleisen sektorin vaihteleva kehitys työn jatkuvuuden osalta saattaa liittyä kuntarakenneuudistuksesta käytävään keskusteluun, jonka intensiteetti on tarkasteluajanjaksolla vaihdellut. Kokonaisuutena voidaan kuitenkin todeta, että keskimäärin kokemukset työn jatkuvuudesta kunta-alalla eivät ole juuri muuttuneet tässä tarkastellulla ajanjaksolla ja että yleisesti ottaen työn jatkuvuus koetaan kunta-alalla varsin hyväksi.

Perheen ja työn yhteensovittamista mitattiin kysymällä vastaajilta, ovatko he kokeneet lyövänsä työasioiden vuoksi laimin perheveloitteita. Tämän kysymyksen valossa toimialat erottuvat jonkin verran toisistaan. Näyttäisi myös siltä,

että toimialojen väliset erot ovat tarkasteluajanjakson jälkeen hivenen suuremmat kuin sen alussa ja toimialat ovat myös hivenen eri järjestyksessä ajanjakson lopussa kuin sen alussa. Vuonna 2012 eniten työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia koetaan sivistysalalla sekä terveysalalla. Terveysalaa koskevaa kehitystä voidaan pitää myönteisenä ottaen huomioon sen, että alalla tehdään runsaasti vuorotyötä. Vähiten työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia koetaan yleisellä alalla, jolla esimerkiksi työaikajousten käyttäminen on helpompaa kuin muilla toimialoilla.

Oman työpaikan suositteluun kuntatyöntekijöiden keskuudessa

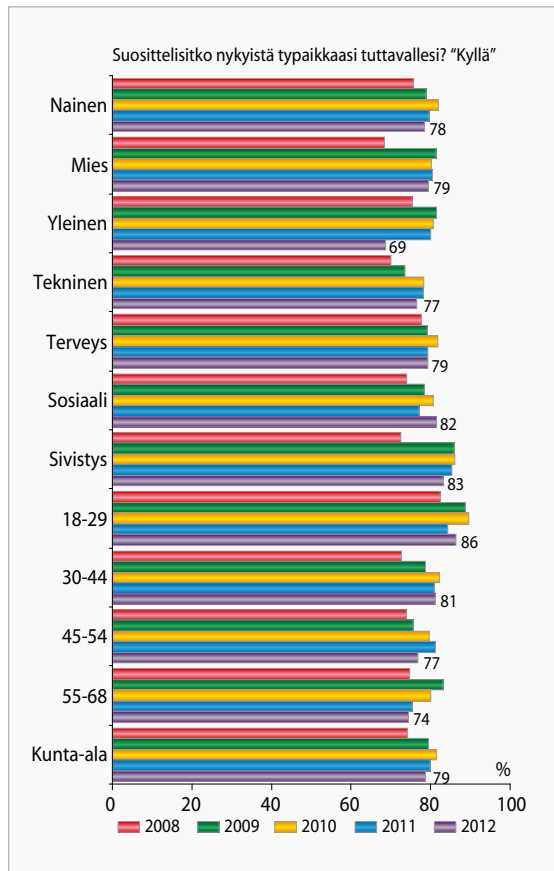
Kuviossa 3 tarkastellaan vastauksia kysymykseen, suosittelisivatko kuntatyöntekijät työpaikkaansa tuttavalleen. Suosittelun voidaan ajatella liittyvän

Kiirettä ja henkilöstön riittämättömyyttä koetaan eniten terveysalalla.

työnantajamaineeseen. Kokonaisuutena vuonna 2012 yhteensä 79 prosenttia työntekijöistä vastasi kysymykseen myönteisesti. Tulosta voi pitää varsin hyvänä, vaikkakaan vertailutietoa esimerkiksi yksityiseltä sektorilta ei ole käytettävissä. Taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna yleisimmin työpaikkaansa tuttavalleen suosittelisivat nuoret kuntatyöntekijät sekä toimialoista sivistysalalla työskentelevät. Vähiten kunta-alaa suosittelisivat teknisellä sektorilla työskentelevät sekä vanhemmat työntekijät.

Työpaikan suosittelun yhteyttä edellä esiteltyihin työhyvinvointimitta-

Kuvio 3. Niiden vastaajien osuus, jotka suosittelisivat omaa työpaikkaansa tuttavalleen, %.



reihin tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla. Voimakkaimmin mainekysmykseen olivat yhteydessä työntekijän arvio työnantajan pyrkimyksestä parantaa ja ylläpitää työhyvinvointia, arvio esimiehen johtamistavasta sekä arvio työhyvinvoinnin muutoksesta parempaan suuntaan. Tosin nämäkin korrelaatiot olivat melko matalia (kertoimet olivat välillä 0,3–0,4).

Kuviossa 4 tarkastellaan työntekijöiden käsityksiä siitä, miten heidän työnantajansa suhtautuu työntekijöiden jatkamiseen yli eläkeiän ja toisaalta osatyökykyisten työssä jatkamiseen. Tulokset näyttävät varsin vakailta tässä tarkastellulla ajanjaksolla. Vuonna 2012 yhteensä 64 prosenttia työntekijöistä arvioi työnantajansa suhtautuvan myönteisesti jatkamiseen työssä yli oman eläkeikänsä. Osatyökykyisten työssä jatkamiseen suhtautuminen on myös mel-

ko vakaata, mutta se on hivenen varauksellisempaa kuin suhtautuminen jatkamiseen yli oman eläkeiän. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden arviot työnantajansa suhtautumiseen paljastavat sen, että työnantajien suhtautuminen jatkamiseen ei ole yksiselitteisen myönteistä.

Lopuksi tarkastellaan vielä vastaajien aikomuksia oman eläkkeellesiirtymisensä suhteen (kuvio 5). Vuonna 2012 keskimääräinen aiottu eläkeikä on 63,6 vuotta. Tässä tarkastellulla ajanjaksolla aiottu eläkeikä on noussut noin vuodella, kun aiottu eläkeikä vuonna 2008 oli 62,7 vuotta. Korkeimpia aiottu eläkeiät ovat nuorten kuntatyöntekijöiden keskuudessa sekä yleisellä alalla ja sivistysalalla. Matalimpia aiottu eläkeiät ovat teknisellä sektorilla sekä

sosiaali- ja terveystoimialalla. Mielenkiintoista on erityisesti nuorempien vanhempiä ikäluokkia hivenen korkeammat

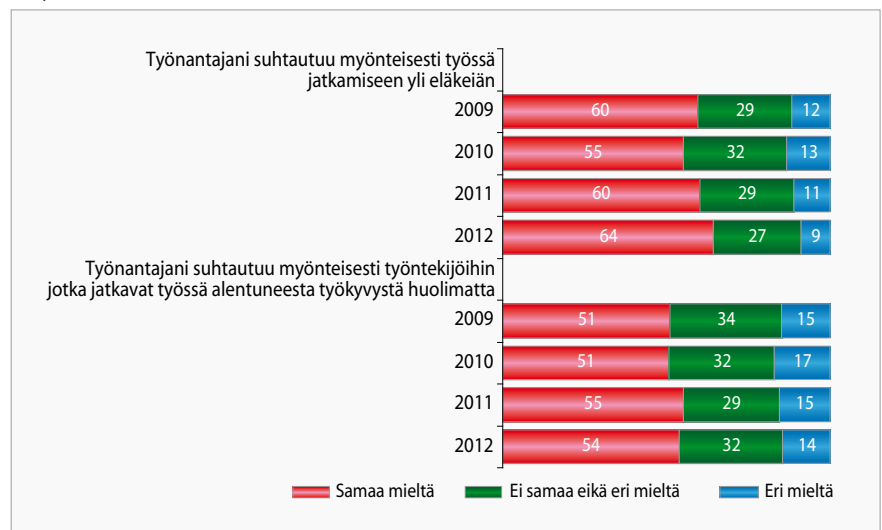
79 prosenttia kuntatyöntekijöistä suosittelee työpaikkaansa tuttavalleen.

aiottu eläkeiät. Jos näiden ikäluokkien todellinen eläköityminen toteutuu näiden aikomusten mukaisesti, eläkkeelle siirtyminen näyttäisi myöhentyvän.

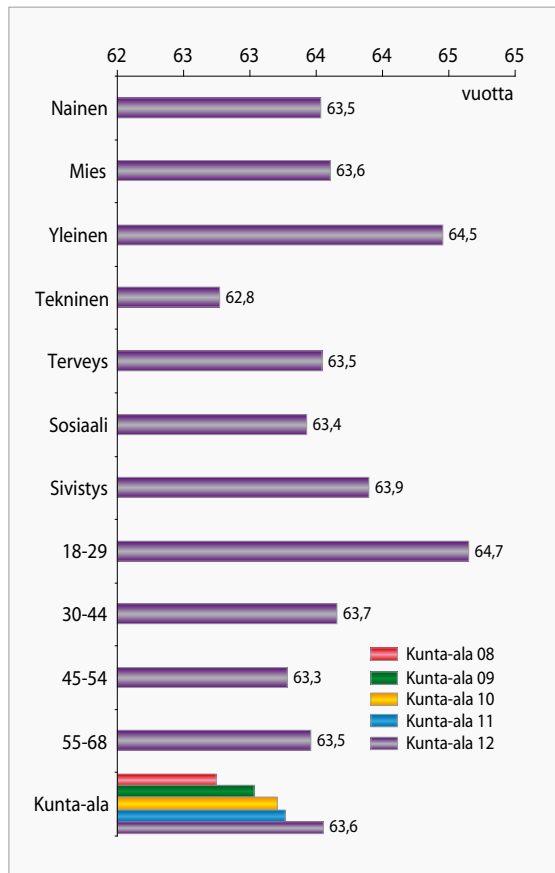
Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että kuntasektorin ajankohtaiset työhyvinvoinnin haasteet ovat pitkälti "perinteisiä" ja juontuvat suureksi osaksi kunta-alan tehtävistä. Työn kuormittavuutta esiintyy yleisesti, samoin erityisesti terveysalalla työ koetaan kiireiseksi. Myönteistä kuntatyössä on työn jatkuvuuden kokeminen hyväksi, samoin työntekijät kokevat työkykynsä sekä henkisesti että fyysisesti hyväksi. Artikkelissa tarkasteltiin muutosta työhyvinvoinnissa vuosien 2008 ja 2012 välillä. Tässä havaittiin, että muutokset ovat näin lyhyellä ajanjaksolla olleet melko maltillisia. Merkittävämät työhyvin-

Kuvio 4. Työnantajan suhtautuminen työssä jatkamiseen ja osatyökykyisiin työntekijöihin, %.



Kuvio 5. Aiottu eläkeikä kuntatyöntekijöiden keskuudessa, keskiarvot.



työpaikkaansa tuttavalleen. Monet ajankohtaiset muutokset kuitenkin asettavat hyvän tilanteen jatkumiselle merkittäviä haasteita. Eläkepoistuma saattaa johtaa työvoiman niukkuuteen, ja rakenneuudistukset aiheuttavat epävarmuutta. Koko kuntasektorin rooli saattaa myös olla muuttumassa, sillä kunnat käyttävät lisääntyvässä määrin ostopalveluja palveluja järjestäessään. Ulkoistamiskehitys onkin jo vuosia hillinnyt kuntasektorin henkilöstön määrän kasvua. Jos kunnat lisäävät merkittävästi ostopalvelujen käyttöä eläkepoistuman myötä, saattaa se johtaa kuntasektorin henkilöstömäärällä mitatun koon pienenemiseen. ■

voinnissa ja työoloissa tapahtuvat muutokset tapahtuvatkin pidemmällä aikavälillä (ks. Forma ym. 2010).

Työurien pidentämisen osalta havaittiin, että työntekijöiden aikomusten perusteella eläkkeellesiirtymisikä olisi nousemassa, joskin melko hitaasti. Työnantajien suhtautuminen työssä jatkamiseen oli tarkasteluajanjaksolla melko muuttumatonta, mutta työnantajien ei suinkaan arvioida kaikissa tapauksissa suhtautuvan myönteisesti työntekijöiden työssä jatkamiseen. Työurakeskustelussa ei tulisikaan pitää esillä pelkästään työntekijän resursseja ja motivoitumista työssä jatkamiseen vaan myös työnantajan suhtautumista asiaan.

Kunta-alan työhyvinvointitilanne on artikkelin tulosten perusteella melko hyvä. Tätä kuvastaa myös se, että valtaosa työntekijöistä suosittelisi omaa

KIRJALLISUUS

- Forma, P. & Kaartinen, R. & Pekka, T. & Saari, A. (2010), Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla 1984–2008, teoksessa Tuominen, E. & Takala, M. & Forma, P. (toim.): Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010.
- Forma, P. & Mattila, J. (2011), Kunta-alan ikärakenne johtaa nopeaan eläkepoistumaan, teoksessa Halonen, J. (toim.): Rakenneuudistuskatsaus 2011, Helsinki: Kuntaliitto.
- Kaartinen, R. & Forma, P. & Pekka, T. (2011), Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011.
- Keva (2012a), Kevan tilasto kunnallisessa eläkejärjestelmässä vakuutetuista työntekijöistä.
- Keva (2012b), Kevan toimintaympäristötutkimus 2012. Muistio.
- Keva (2012c), Työssä jatkamisen mittarit 2011. Muistio.
- KT (2012), Tilastot henkilöstöstä. Online-julkaisu <http://www.kuntatyonantaja.fi>. Viitattu 9.8.2012.