

**TYÖSSÄ KOETUN FYYSISEN JA PSYYKKISEN KUORMITUKSEN YHTEYS
VARHAISELÄKEAJATUKSIIN YLI 50-VUOTIAILLA TEOLLISUUSTYÖNTEKIJÖILLÄ
JA -TOIMIHENKILÖILLÄ**



Kati Kallimo
Gerontologian ja
kansanterveyden
pro gradu -tutkielma
Jyväskylän Yliopisto
Terveystieteiden laitos
Kevät 2005

TIIVISTELMÄ

Työssä koetun fyysisen ja psyykkisen kuormituksen yhteys varhaiseläkeajatuksiin yli 50-vuotiailla teollisuustyöntekijöillä ja -toimihenkilöillä

Kati Kallimo

Jyväskylän yliopisto

Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

Terveystieteiden laitos

Kevät 2005

39 sivua, 2 liitettä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia onko työssä koetulla fyysisellä ja psyykkisellä kuormituksella yhteyttä eläkeajatuksiin. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat erään teollisuusyrityksen kaikki vuonna 1953 ja sitä aikaisemmin syntyneet työntekijät ja toimihenkilöt. Kohdeorganisaatiossa on käynnistetty ikääntymisen hallinta –projekti, jonka tavoitteena on tukea ikääntyneitä työntekijöitä selviytymään työelämässä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka. Tämä tutkimus on osa tätä projektia.

Tutkimuksen aineisto koottiin strukturoidun kyselykaavakkeen avulla, joka oli laadittu yhdistelemällä eri eläkeajatustutkimuksissa käytettyjen kyselyiden osa-alueita. Kyselyyn vastasi 72 henkilöä, joista 51 oli miehiä ja 21 naisia, vastausprosentti oli 93,5. Vastaajien keski-ikä oli 54 vuotta, nuorin vastaaja oli 50-vuotias ja vanhin 63-vuotias.

Eläkeajatuksia lisäviksi tekijöiksi osoittautuivat terveyteen ja toimintakykyyn sekä perheeseen, omaisiin ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät. Todetuilla pitkäaikaissairauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys eläkeajatuksiin. Naiset kokivat työn fyysisesti raskaammaksi kuin miehet, toimihenkilöt kokivat työn psyykkisesti raskaammaksi kuin työntekijät. Eläkettä useimmin ajatteleva ryhmä olivat alle 55-vuotiaat naiset. Työssä koettu fyysinen tai psyykinen kuormittuminen ei ollut yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin. Työelämässä pysymistä tukeviksi tekijöiksi osoittautuivat työmäärän ja kiireen vähentäminen sekä työaikojen joustavuuden lisääminen.

Avainsanat: eläkeajatuksset, ikääntyvä työntekijä, koettu työn fyysinen raskaus(kuormittavuus), koettu työn henkinen raskaus(kuormittavuus)

ABSTRACT

Perceived physical and psychological workload and thoughts of early retirement with over 50-year-old industry workers and clerical workers

Kati Kallimo

University of Jyväskylä

Department of health sciences, spring 2005

Master's thesis of gerontology and public health

The aim of this study was to examine the association of perceived physical and psychological workload and thoughts of early retirement. The target group of the study consisted of all workers and clerical workers born in 1953 and before in one industrial enterprise. In the target organisation they had started a project aiming at supporting elderly workers to stay at work up to actual retirement age. This study is a part of the project.

The data were collected with a structured questionnaire which was designed based on other studies of thought of early retirement. Altogether 72 people (93,5%), 51 men and 21 women filled in the questionnaire. The mean age of the respondents was 54 years, the youngest respondent was 50-year-old and oldest 63-year-old.

The factors which increased retirement thoughts were health and work ability, family and relationship factors. Women perceived physical workload as higher than men and clerical workers perceived their psychological workload as higher than workers. Under 55-year-old women thought retirement more frequently than the others. Perceived physical and psychological workload was not associated with early retirement thoughts in this study. The factors which would support staying in working life until the actual retirement age were decreased amount of work, and pressure and flexibility of working hours.

Key words: thoughts of retirement, elderly workers, perceived physical workload, perceived psychological workload

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ TYÖSSÄ JA SIIRTYMÄSSÄ ELÄKKEELLE	5
2.1 Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät	6
2.2 Eläkejärjestelmä Suomessa	8
3 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ JA TYÖKUORMITUS	10
3.1 Työn psyykkinen kuormittavuus	13
3.2 Työn fyysinen kuormittavuus	14
4 ELÄKEAJATUKSET, TYÖN KUORMITTAVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	16
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	19
6 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	20
6.1 Tutkimusaineisto ja aineiston hankintamenetelmät	20
6.2 Aineiston analyysi	21
7 TUTKIMUSTULOKSET	23
7.1 Tutkimusjoukon kuvaus	23
7.2 Koettu fyysinen kuormittavuus	23
7.3 Koettu psyykkinen kuormittavuus	25
7.4 Eläkeajatuksset	26
7.5 Työssä koetun fyysisen ja psyykkisen kuormituksen yhteys eläkeajatuksiin	28
8 POHDINTA	30
LÄHTEET	
LIITTEET (1 – 2)	

JOHDANTO

Useimmissa kehittyneissä maissa työvoiman ikärakenteet muuttuvat lähivuosina huomattavasti. Yli 50-vuotiaiden osuus työvoimasta kasvaa merkittävästi ja alle 25-vuotiaiden osuus pysyy matalana. (de Zwart ym. 1995, Griffiths 2000, Ilmarinen 2001.) Vuoden 2010 jälkeen eläkkeellä olevien yli 65-vuotiaiden määrä tulee kaksinkertaistumaan verrattuna vuoteen 1995 (Ilmarinen & Costa 2000). Yhteiskunnan talousnäkökulmasta tämä tarkoittaa, että työntekijöiden on pysyttävä työelämässä pidempään ja eläkkeelle tullaan siirtymään myöhemmin kuin tällä hetkellä (Griffiths 2000). Myös Suomessa ikärakenteen muutokset ja ikääntyminen aiheuttavat suuria yhteiskunnallisia muutoksia. Työelämän näkökulmasta ongelmaa aiheuttaa jo nyt se, että noin 40% työväestöstämme on ikääntyviä ja keskimääräinen eläköitymisikä Suomessa on Euroopan alhaisimpia. Vuonna 1994 60 - 64-vuotiaista työelämässä toimi Suomessa vain 17,6%, kun vastaavat luvut olivat Ruotsissa 47,7%, Norjassa 62,5% ja Tanskassa 39,5%. (Virokannas 1998.) Tilastokeskuksen, vuoden 2002 tilaston mukaan 50 – 54-vuotiaita oli 414 266 henkeä, joista 10% oli eläkkeellä, 55 – 59-vuotiaita oli 363 817 ja heistä 19% oli eläkkeellä, kun taas 60 – 64 -vuotiaita oli 268 016 henkeä, joista eläkkeellä olevien osuus oli jo 67% (Tilastokeskus 2004).

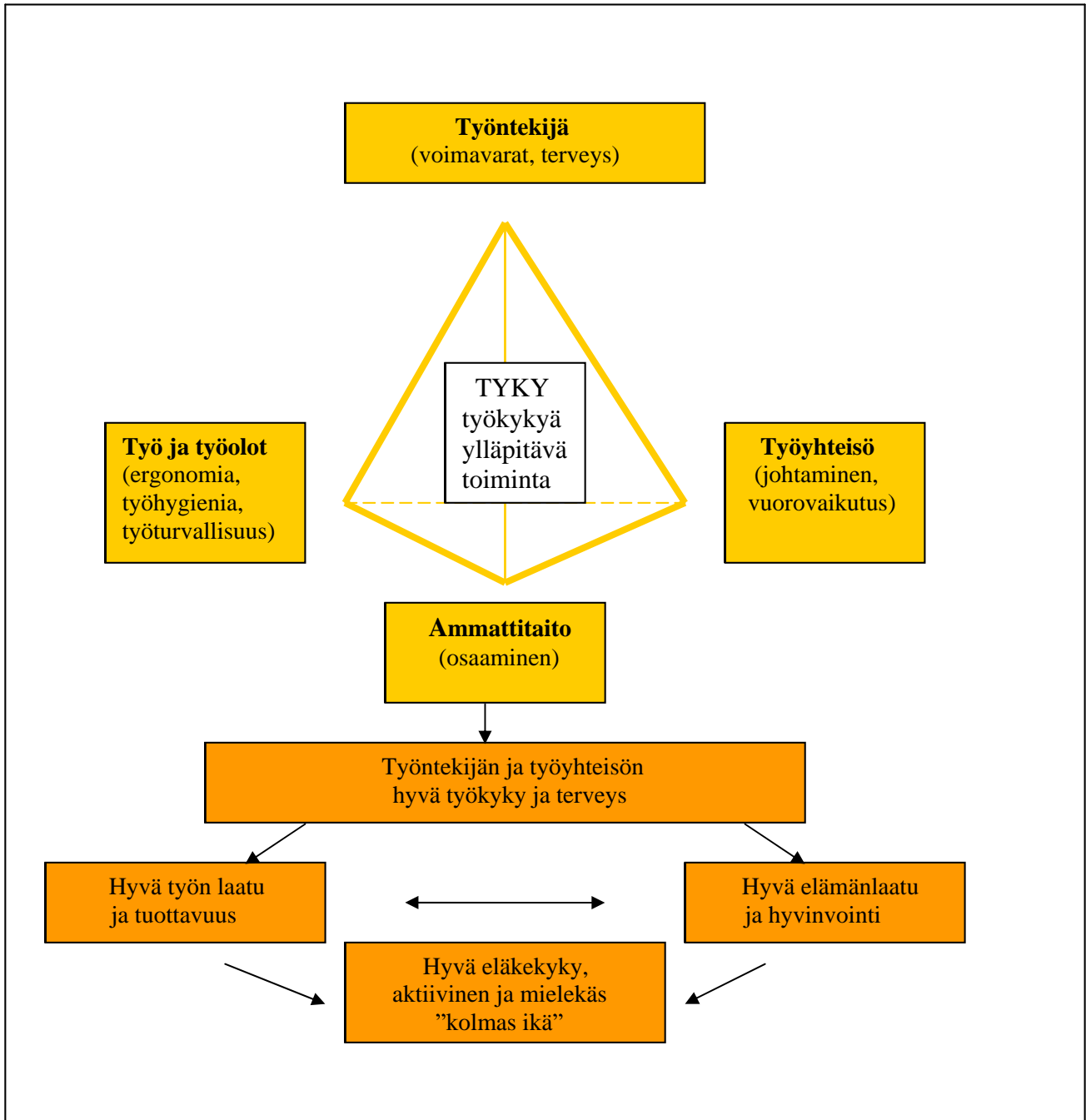
Lähitulevaisuudessa yli kolmannes työikäisistä tulee olemaan yli 50-vuotiaita, minkä vuoksi tulisi yhä enemmän kiinnittää huomiota ikääntyvien työkykyyn ja sen edistämiseen (Liira 2001) sekä työn ja ikääntymisen välisen suhteen tarkasteluun (Wegman 1999). Huuhtasen ja Piispan (1991) mukaan työolojen tutkimus nimenomaan ikääntymisen ja eläköitymisen näkökulmasta on tarpeellista, sillä tälle ajalle on erityisesti ominaista tarve kannustaa ikääntyviä jatkamaan työelämässä nykyistä pidempään.

Työn vaatimukset eivät useinkaan muutu yksilön ikääntymiseen liittyvien biologisten ja toiminnallisten muutosten mukaisesti, minkä vuoksi ikääntyneiden työntekijöiden kuormittuneisuus työssä on yleistä (Costa 2000). Nygårdin ym. (1997) mukaan ikääntyneiden työntekijöiden sekä fyysiset että psyykkiset vaatimukset työssä lisääntyivät merkittävästi vuosien 1981 ja 1992 välillä. Etenkin naisten osalta korostui lihasvoimaa vaativan työn sekä tiedon käytön lisääntyminen. Ikääntyneet työntekijät työskentelevät työkykynsä ylärajoilla, mitä voidaan pitää riskitekijänä aikaiseen työkyvyttömyyteen. Työnkuvien, tehtävien ja työn vaatimusten tulisi muuttua iän ja kokemuksen myötä (Liira 2001, Ilmarinen ym. 1991a), lisäksi työn vaatimuksia tulisi arvioida ja suhteuttaa yhä paremmin ikääntyneiden työkykyä vastaaviksi (Nygård ym. 1997).

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ylläpitävään toimintaan on kehitetty malli (Ilmarinen & Louhevaara 1999), joka rakentuu neljästä toimintalinjasta ja niiden yhdentymisestä. Toimintalinjoista kaksi kohdistuu itse työntekijään ja kaksi työhön. Työhön kohdistuvat toimenpiteet painottuvat sekä työn sisältöön ja fyysiseen ympäristöön että työyhteisöön. Yksilöön kohdistuvat toimenpiteet suuntautuvat terveyden ja voimavarojen vahvistamiseen sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Oikein kohdistetut toimenpiteet parantavat ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja parantavat työn laatua ja tuottavuutta sekä parantavat yksilön hyvinvointia ja elämänlaatua. Pitkäaikaisvaikutuksena voidaan nähdä työntekijän siirtyminen onnistuneesti ns. ”kolmanteen ikään” eli eläkkeelle (kuvio 1).

Tutkimalla riittävän varhain eläkeajatuksia ja niiden syitä saadaan tietoa eläkkeelle siirtymisprosessin alkuvaiheista, jolloin voidaan toteuttaa työpaikkakohtaisia tukitoimia jo ennaltaehkäisevästi ja parantaa siten työntekijöiden työssä selviytymistä ja jaksamista varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka (Huuhtanen & Piispa 1991). Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työelämän kehittäminen heidän tarpeitaan ja työkykyään vastaavaksi on tärkeää juuri nyt, kun mm. uusi eläkeuudistus astuu voimaan ja ikääntyneiden suhteellinen osuus työvoimasta kasvaa edelleen.

1990 -luvun alun Suomalaisen eläketapahtumien ja eläketilastojen taustalla vaikutti yhteiskunnallinen tilanne, jossa lama oli alkanut ja työelämää varjostivat lukuisat irtisanomisuhkat, lomautukset ja eläkejärjestelyt. Vielä 90-luvun loppupuolella ikääntyville työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä esimerkiksi ns. eläkeputkeen ja varhaiseläkeikä laskettiin 56-ikävuoteen. Näin pyrittiin turvaamaan mm. nuorempien työn saanti ja työssä pysyminen. Tällä hetkellä vuonna 2005 voimaan tullut eläkeuudistus ja useimpien yritysten suhteellisen hyvä taloudellinen ja tuotannollinen tilanne sekä uhkaava työvoimapula on luonut yhteiskunnallisen tilanteen jossa varhainen tai ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen on epätoivottavaa.



Kuvio 1. Perusmalli ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja sen vaikutuksista (Ilmarinen 1999, Ilmarinen & Louhevaara 1999).

Näistä yhteiskunnassa tapahtuneista muutoksista ja kehityksistä johtuen eläkkeelle lähdön syiden tutkiminen on erityisen ajankohtaista. Miten tämän hetken ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät saadaan jaksamaan työelämässä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka on kansantalouden kannalta pelottava kysymys. Työnantajien on otettava yhä suurempi vastuu töiden sisällön kehittamisestä ja

työolosuhteiden parantamisesta niin, että työntekijöiden yksilöllinen ikääntyminen huomioidaan aiempaa paremmin.

Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että fyysisesti tai psyykkisesti raskas työ lisää eläkeajatuksia. Ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset ovat hyvin yksilöllisiä ja siksi sama kuormitus vaikuttaa eri henkilöihin eri tavalla. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia työntekijän kokemaa kuormittuneisuutta sekä sen yhteyttä eläkeajatuksiin ja eläketapahtumiin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia onko työssä koetulla fyysisellä ja psyykkisellä kuormittuneisuudella yhteyttä eläkeajatuksiin.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

2 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ TYÖSSÄ JA SIIRTYMÄSSÄ ELÄKKEELLE

Fyysisen toimintakyvyn kannalta jo noin 45-vuotiaasta voidaan pitää ikääntyvänä työntekijänä (Ilmarinen 1991). WHO:n määritelmän mukaan 45 - 54-vuotiaat voidaan luokitella ikääntyviksi ja 55 - 64-vuotiaat ikääntyneiksi työntekijöiksi (Lehtinen 1995). Ikääntyneiden työntekijöiden osuus työelämässä kasvaa, tämän vuoksi on tärkeää tietää, mitä yksilölliset vanhenemisprosessit ja iän myötä lisääntyvät sairaudet sekä toimintakyvyn aleneminen merkitsevät yksilön työkyvyn kannalta (Heikkinen & Ruoppila 1994). Työtehtäviä ei useinkaan mitoiteta työntekijän iän tai terveyden ja toimintakyvyn perusteella. Tämä vuoksi työn vaatimustason ja työntekijän toimintakyvyn välille voi syntyä ristiriita. Tätä ongelmaa pyritään usein ratkaisemaan kuntoutuksen, uudelleen koulutuksen tai sairauseläkkeelle siirtymisen keinoin, harvemmin esimerkiksi työn vaatimustason tai työn sisällön muuttamisen keinoin. (Heikkinen 1994.)

Ikääntyvät työntekijät ovat yleensä nuorempia tyytyväisempiä työhönsä. Taustalla vaikuttavina tekijöinä on katsottu olevan palkan nouseminen iän myötä ja joissain tehtävissä myös työaseman paraneminen, mutta myös iän myötä yleisesti paraneva tyytyväisyys elämään kokonaisuudessaan. Työtyytyväisyyttä näyttää lisäävän erityisesti myös se, miten hyvin työtehtävä vastaa työntekijän kykyjä. (Kirjonen 1994.) Ikääntyvät työntekijät ovat organisaation kannalta tärkeä voimavara. Heillä on yleensä pitkäaikaiseen työkokemukseen perustuva tietämys organisaation virallisista menettelytavoista, ja he hallitsevat myös epäviralliset käytännöt. Ikääntyvät työntekijät ovat tunnollisia ja työnantajalleen uskollisia työntekijöitä. (Juuti 1994.)

Kuitenkin ikääntymisen myötä halu paeta työstä eläkkeelle kasvaa ja eläke houkuttelee. Eläkkeellä olon vaikutus koetaan myönteisesti huolimatta siitä, että huono terveydentila ja työelämän asettamat liian kovat vaatimukset ovat jouduttaneet monen ikääntyvän työntekijän eläkkeelle siirtymistä ja esimerkiksi taloudellinen tilanne on eläkkeen myötä heikentynyt. Usein alentunut työkyky ja työelämän vaatimukset yhdessä vaikuttavat siihen, että eläkkeelle siirtyminen on ainoa vaihtoehto ikääntyvälle työntekijälle. Eläkkeelle siirtymistä pidetään kuitenkin monien tekijöiden lopputuloksena ja yksittäisen syyn nimeäminen on vaikeaa. (Piispa & Huuhtanen 1990.)

Eläkkeelle siirtyminen on tärkeä vaihe yksilön elämässä. Se vaikuttaa vapaa-aikaan, perhe elämään, taloudelliseen tilanteeseen, sosiaaliseen verkostoon, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä elämän tyytyväisyyteen. Eläkkeelle siirtymispäätös ei ole yhden hetken päätös, vaan sitä voidaan

pitää pidemmän aikaa kehittyneen prosessin tuloksena. Tämän vuoksi onkin tärkeää tutkia ja ymmärtää työntekijöiden psykologista prosessia ja persoonallisia sekä ulkoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat eläköitymisprosessiin sekä lopulliseen päätökseen siirtymisestä eläkkeelle. (Huhtaniemi 1995.)

Quick & Moen (1998) tarkastelivat tutkimuksessaan tekijöitä, jotka vaikuttivat eläkkeelle siirtymiskokemukseen. Kaiken kaikkiaan miehet olivat tyytyväisempiä eläkkeelle siirtymiskokemukseen kuin naiset. Naiset liittivät hyvän terveyden, pitkään jatkuneen työuran, aikaisen eläkkeelle siirtymisen sekä hyvän eläkkeelle siirtymisen jälkeisen taloudellisen toimeentulon positiiviseen eläkkeelle siirtymiskokemukseen. Miehillä positiivista eläkkeelle siirtymiskokemusta lisääviä tekijöitä oli vastaavasti hyvä terveys, miellyttävä työ ennen eläkkeelle siirtymistä, työrooli, konkreettinen eläkkeelle siirtymissuunnittelu sekä sisäiset motivaatiotekijät, kuten harrasteet.

Eläkkeelle hakeutuminen on prosessi, jonka eri vaiheissa eläkeajatusten syyt ja harkitsemisen vakavuus vaihtelevat (Huhtaniemi 1999). Eläkkeelle siirtymisprosessin voidaankin ajatella etenevän kolmen vaiheen kautta. Ensimmäisenä ovat ajatukset eläkkeestä, toisessa vaiheessa tehdään päätös eläkkeelle siirtymisestä ja kolmannessa vaiheessa on varsinainen eläkkeelle siirtymistapahtuma. (Beehr 1986.) Jos erityisesti ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen halutaan vaikuttaa, tulee tuntea tekijät, jotka ovat yhteydessä eläkkeelle hakeutumisen harkintaan. Kun nämä tekijät tunnetaan, voidaan erilaisilla organisatorisilla toimenpiteillä, kuten rekrytoinnilla, koulutus- ja kehittämistoiminnalla sekä erilaisilla työjärjestelyillä, yrittää vähentää henkilöstön pyrkimyksiä siirtyä varhaiseläkkeelle. (Huhtaniemi 1999.)

2.1 Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät

Gouldin (1994) mukaan kysymällä työntekijöiltä terveydentilaan, työn raskauteen ja mielenkiintoisuuteen liittyvistä tekijöistä pystyttäisiin ennalta löytämään suuri osa todennäköisistä varhaiseläkeläisistä ja vaikuttamaan näin tekijöihin, joilla työntekijöitä voitaisiin tukea pysymään työelämässä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka. Yleisesti sellaiset työn ominaisuudet, jotka tekevät työstä kiinnostavan ja haasteellisen sekä lisäävät työntekijän itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia, vaikuttavat työkykyä ylläpitävästi ja edistävät näin työssä pysymistä (Gould ym. 1991).

Yksittäisiä tekijöitä, joilla työntekijöiden uskottaisiin jaksavan varsinaiseen vanhuuseläkeikään työssä, ovat kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, työympäristön parantaminen sekä työaikojen joustavuus. Henkilökohtaisen työssä jaksamisen edellytyksistä tärkeimpiä ovat työmäärän ja kiireen vähentäminen, varmuus työpaikan säilymisestä ja joustavat työajat. (Huuhtanen & Piispa 1991, Piispa & Huuhtanen 1995.) Gouldin ym. (1991) mukaan todennäköisyys siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle pienenee, kun työntekijä kokee työtehtävien ja vastuiden olevan selkeitä, työssä käytetään automaatiota, työ edellyttää uusien asioiden oppimista ja työssä on mahdollisuus säädellä työtehtäviä sekä mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun. Opettajille tehdyn tutkimuksen mukaan työilmapiirin parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, sapattivapaa sekä kuntoutusmahdollisuuksien lisääminen ovat tekijöitä, joita parantamalla voidaan tukea opettajia selviytymään työelämässä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka (Rasku 1993).

Eläkkeelle hakeutumista on selitetty yksilötason mallilla, jossa eläkkeelle siirtyminen nähdään vastakkaisiin suuntiin vaikuttavien tekijöiden tuloksena. Yksilön eläkkeelle siirtymistä onkin pidetty tapahtumasarjana, jonka käynnistyminen on yleisesti jaoteltu työntö- ja vetotekijöihin. Mallissa keskeisinä vaikuttavina tekijöinä ovat ihmisen työkyky ja työhalu, työolosuhteet ja eläketurvaan liittyvät määräykset. (Gould ym. 1991.) Eläkkeelle työntävien tekijöiden taustalla voidaan ajatella olevan työstä johtuvat negatiiviset lataukset, kun taas eläkkeelle vetävissä tekijöissä on positiivisempi yksilöllisempi näkökulma.

Yksilöä eläkkeelle vetäviä tekijöitä ovat taloudelliset tekijät, puolison eläkkeellä olo sekä eläkkeellä olon tarjoama vapaa-aika ja tätä kautta harrastusmahdollisuuksien lisääntyminen. Vastaavasti eläkkeelle työntäviä tekijöitä tutkimusten mukaan ovat huonot työolot, fyysisesti raskas työ, heikentynyt terveys ja muutokset työtehtävissä. (Huuhtanen & Piispa 1991.) Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen näyttäisi vaikuttavan enemmän eläkkeelle työntävät kuin vetävät tekijät. Toisaalta eläkeajan vetovoima on kasvanut, ja vaikka työelämässä vielä työkyvyn ja terveyden puitteissa jaksettaisiinkin, on eläkeajasta sinänsä tullut houkutteleva. Voidaankin puhua työn arvostuksen vähenemisestä ja vapaa-ajan arvostuksen lisääntymisestä. (Rasku 1993.) Mayringin (2000) mukaan eläkkeelle siirtyminen tuo mukanaan sekä tavoiteltua tulosta, mm. lisää vapaa-aikaa, mutta myös menetystä mm. taloudellisen tai sosiaalisen aseman näkökulmasta. Kuitenkin yleisesti ottaen eläkkeelle siirtymisessä ja eläkkeellä olemisessa korostuu hyvinvointi elämän eri alueilla.

2.2 Eläkejärjestelmä Suomessa

Suomalainen kuten muukin eurooppalainen eläkejärjestelmä nojaa kolmeen erilaiseen perusmenetelmään, joita kutsutaan yleisesti pilareiksi. Ensimmäinen pilari on yleinen, lakisääteinen eläke, joka antaa perusturvan kaikille työiän jälkeen. Toinen pilari on Suomessa harvinaisempi, työnantaja- tai alakohtainen lisäeläkejärjestely. Kolmas pilari tarkoittaa vapaaehtoisia eläkesijoituksia, jotka ovat yleistyneet pikkuhiljaa myös Suomessa. (Eläketurvakeskus 2005a.)

Suomen lakisääteinen eläkejärjestelmä rakentuu ansiosidonnaisesta työeläketurvasta ja asumisperusteisesta, työeläkevähenteisestä kansaneläkkeestä. Kun ansaittu työeläke nousee tiettyyn summaan, noin 1000 euroon kuukaudessa, kansaneläkettä ei makseta. Lähes puolet kaikista Suomen eläkkeen saajista saa ainoastaan työeläkettä. Suomen eläkejärjestelmän rahoitus hoidetaan pääasiassa, 75%:sti, jakojärjestelmällä, eli työssä käyvä väestö maksaa kulloinkin eläkkeellä olevien eläkkeet. (Eläketurvakeskus 2005a.)

Vuonna 2003 maksettiin Suomessa eläkkeinä kaikkiaan 16,7 miljardia euroa, tämän on 11,7% bruttokansantuotteesta ja 43,4% sosiaalimenoista. Eläkettä saavia oli 1 330 000 henkilöä, joista työeläkettä sai 1 270 000 henkilöä. Kaikista eläkkeensaajista vanhuuseläkkeen saajia oli n. 900 000, työkyvyttömyyseläkkeensaajia 270 000 ja työttömyyseläkettä saavia 56 000. Osa-aikaeläkkeellä oli runsaat 40 000 henkilöä. Vuonna 2004 eläkkeelle siirtyi kaiken kaikkiaan 58 154 henkilö, joista 55 – 64 -vuotiaita oli 35 577. Eläkkeelle siirtyneistä vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 20 853 henkilöä, heistä 55 – 64 -vuotiaita oli 11 573, vastaavasti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 26 004 henkilöä, heistä 55 – 64 -vuotiaita oli 12 705. Työttömyyseläkkeelle siirtyi 10 550 henkilöä, jotka kaikki olivat 55 – 64 -vuotiaita. (Eläketurvakeskus 2005c.) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimpänä syynä ovat nykyään mielenterveyden häiriöt, joiden osuus v. 2003 oli 42% kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä. Seuraavaksi yleisimpiä olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (25%) ja verenkiertoelinten sairaudet (8%). (Eläketurvakeskus 2005b.)

Vuoden 2005 alusta voimaan tullut työeläkeuudistus merkitsee eläkkeellesiirtymisiän joustavuuden lisäämistä, eläkkeen karttumisajan pitenemistä, eläkkeen karttumisprosentin jyrkkää nousua 63 ikävuoden jälkeen sekä eläketulon määräytymistä koko työuran ajalta. Vastaavasti työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat eläkevaihtoehtojen joukosta. Työssä jatkaminen 68 ikävuoteen saakka katsotaan uudessa laissa työntekijän oikeudeksi. Eläkeuudistusta on perusteltu mm. kansataloudellisin perustein, sillä eläkkeellä olevien määrä tulee lähivuosina lisääntymään ja

työelämässä olevien määrä suhteessa eläkkeellä oleviin pienenemään. Lisäksi eläkkeellä olevien eläkkeet pitää maksaa pidemmältä ajalta kuin aikaisemmin, sillä väestön elinaika on pidentynyt ja terveydentila parantunut, joten eläkkeellä elettävä aika tulee myös lisääntymään. (Eläketurvakeskus 2005a.)

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti oman valinnan mukaan 63 – 68-vuotiaana. Tällä ikävälillä työntekijä saa sen suuruisen vanhuuseläkkeen, joka hänelle on eläkkeen alkamishetken mennessä ehtinyt karttua. Mitä myöhemmäksi eläkkeen alkamista siirretään, sitä suuremmaksi eläke kasvaa. Eläkkeen alkamista voi lykätä myös 68. ikävuoden täyttämisen jälkeen. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi päästä aikaisintaan 62-vuotiaana, jolloin alle 63-vuotiaana saatu eläke pienentää 63. ikävuoden jälkeen saatavaa eläkettä. Osa-aikaeläkkeelle voi siirtyä 58 – 67-vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa alle 63-vuotiaalle, jos hänellä on sairaus, joka alentaa hänen työkykyään vähintään vuoden ajan. Yli 63-vuotiaana työkyvyttömäksi luokitellulle maksetaan normaali vanhuuseläke. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle voivat siirtyä enää vain vuonna 1943 ja sitä aikaisemmin syntyneet työntekijät. (Eläketurvakeskus 2005a.)

Eläke karttuu koko työuran ajan, 18. ja 68. ikävuoden välillä. Näin koko työuran ansiot vaikuttavat lopullisen eläkkeen euromäärään. Työntekijän vuosiansioista kertyy eläkettä 18 – 52-vuotiaana 1,5% vuosiansiosta, 53 – 62-vuotiaana 1,9% vuosiansiosta ja 63 - 67-vuotiaana 4,5% vuosiansiosta. Eläkkeen karttumisprosentti nousee siis iän myötä, tämän on katsottu olevan eräs työelämässä pysymistä kannustava tekijä. (Eläketurvakeskus 2005a.)

3 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ JA TYÖKUORMITUS

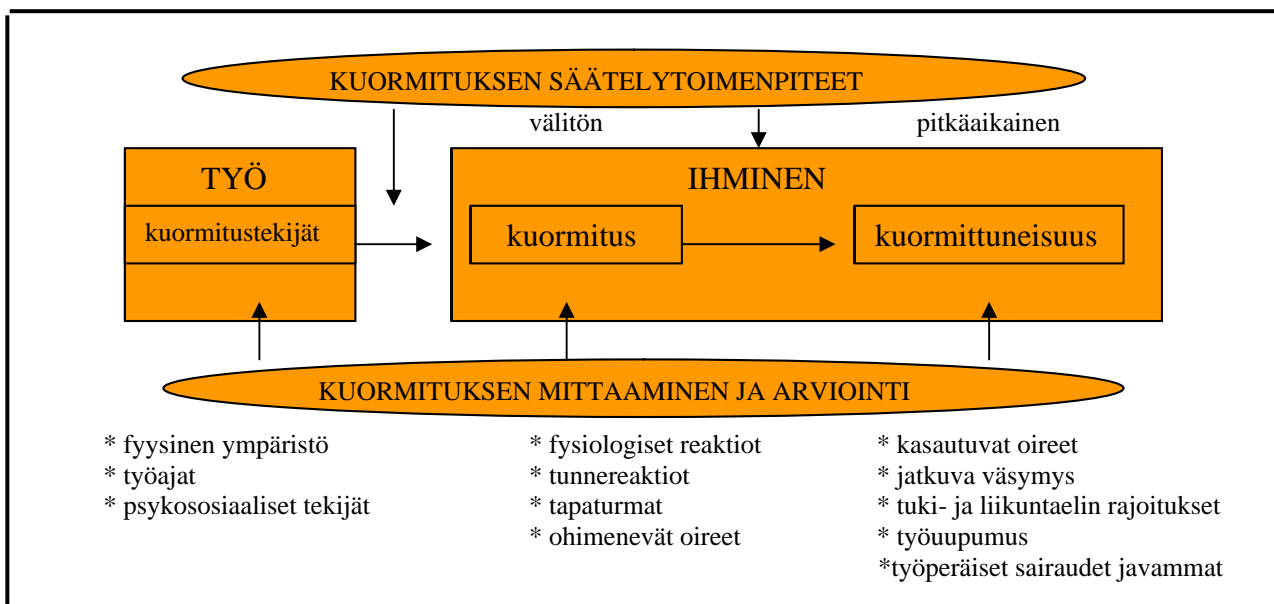
Ikääntyneiden työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen ja työkyvyn ylläpitäminen työn kuormittavuuden arvioinnin keinoin on nykyisin yleisesti käytössä oleva tapa. Uudet lait, työterveyshuolto- ja työturvallisuuslaki, antavat myös työntekijälle itselleen mahdollisuuden vaatia arviota omasta kuormittumisestaan työssä. Työntekijöiltä tullaan vaatimaan yhä pidempiaikaista sitoutumista työhön, ja eläkkeelle siirtymisikää pyritään myöhäistämään mm. uuden eläkelain mukaisesti. Eräs tapa ikääntyneiden työntekijöiden työssä selviytymisen tukemisessa on työn fyysisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden arvioiminen, ja tätä kautta työkykyyn vaikuttavan haitallisen kuormituksen havaitseminen ja vähentäminen.

Työkuormitus syntyy yksilön ja työn vuorovaikutuksessa, ja yleisesti työn kuormittavuudesta käytetään jaottelua työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus. Työn kuormittavuudessa tarkastellaan työhön ja työympäristöön kuuluvien tekijöiden aiheuttamia haittoja työntekijälle lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. (Lindström ym. 2002.) Kuormitustekijät voivat liittyä itse työhön, työn organisointiin tai työympäristöön, kuten esimerkiksi erilaisiin työympäristön fysikaalisiin ja kemiallisiin altisteisiin, ergonomisiin tekijöihin, työaikaan tai psykososiaalisiin tekijöihin. (Lindström 2003.) Työntekijän kuormittumiseen vaikuttavat edellä mainittujen lisäksi työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten terveydentila, fyysinen toimintakyky, sukupuoli ja ikä (Louhevaara & Smolander 1993). Kuormittumisen vaikutus yksilöön riippuu kuormituksen kestosta, vaikutukset voivat olla ohi meneviä oireita tai kuormittumisen pitkittyessä jopa sairastumisia. Työn kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa erilaisin säätelytoimenpitein, kuten työkierrolla tai riittävällä työn tauottamisella. Kuormittumisen määrää ja laatua voidaan arvioida ja mitata, ja tarvittaessa tulosten perusteella yksilön kuormittumista voidaan muuttaa työntekijän ominaisuuksia vastaavaksi. (Lindström ym. 2002.)

Iän myötä terveydentila, toimintakyky ja työkyky heikkenevät yksilöllisesti (Louhevaara & Smolander 1993, Ilmarinen 1995). Täysin toimintakykyisten määrä työelämässä vähenee jyrkästi 45. ikävuoden jälkeen, ja 55-vuotiaista enää noin 40% työskentelee täysin toimintakykyisenä ilman haittaavaa pitkäaikaissairautta (Piispa & Huuhtanen 1995). Nämä muutokset vaikuttavat yksilöön

siten, että työ alkaa tuntua raskaammalta 50. ikävuoden jälkeen. Ikääntyvät joutuvat siten ponnistelemaan entistä enemmän päästäkseen entiseen työtulokseen. Työsuorituksen heikkeneminen ja muutokset toimintakyvyssä iän mukana osoittavat, että työn vaatimukset tulisi suhteuttaa paremmin työntekijän ikääntymiseen. (Ilmarinen 1992.) Huonosti organisoitu työ ja työn virheellinen kuormitus (Tuomi ym. 2001) sekä yksilölliset tekijät, kuten esimerkiksi ikä, vaikuttavat merkittävästi työkykyyn (Ilmarinen 1995). Työn aiheuttamaa työkyvyn enneaikaista rapistumista lisäävinä tekijöinä on todettu olevan työn liian suuret fyysiset vaatimukset, fysikaalis-kemialliset tekijät sekä huonosti järjestelty työ. (Ilmarinen 1988, Ilmarinen 1995).

Työkuormituksen vaikutukset ihmiseen voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäkestoisiin vaikutuksiin (kuvio 2). Lyhytaikaisista vaikutuksista palaututaan elpymisaikoina, pitkäaikainen kuormittuminen voi johtaa haitallisiin muutoksiin työntekijässä aiheuttamalla psyykkisiä tai fyysisiä oireita. Psykkiset oireet liitetään yleensä tunne-elämän, tiedollisen toimintojen ja käyttäytymisen häiriöihin. Fyysiset oireet ovat yleensä kipuja ja häiriöitä elimistön niissä osissa, joihin autonomisen hermoston ja hormonijärjestelmän toiminnalliset muutokset vaikuttavat stressitilanteissa. (Kinnunen 1993.)



Kuvio 2. Yksinkertaistettu kuormitusmalli. (Lindström ym. 2002.)

Työn ja ihmisen hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tarkasteltaessa käytetään mm. stressi- ja kuormituskäsitteitä. Tutkittaessa näitä työelämän näkökulmasta on tutkittavana ilmiönä ollut yleensä työntekijään kohdistuvat vaatimukset työsuorituksen ja hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksissa on painottunut työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välinen tasapaino tai

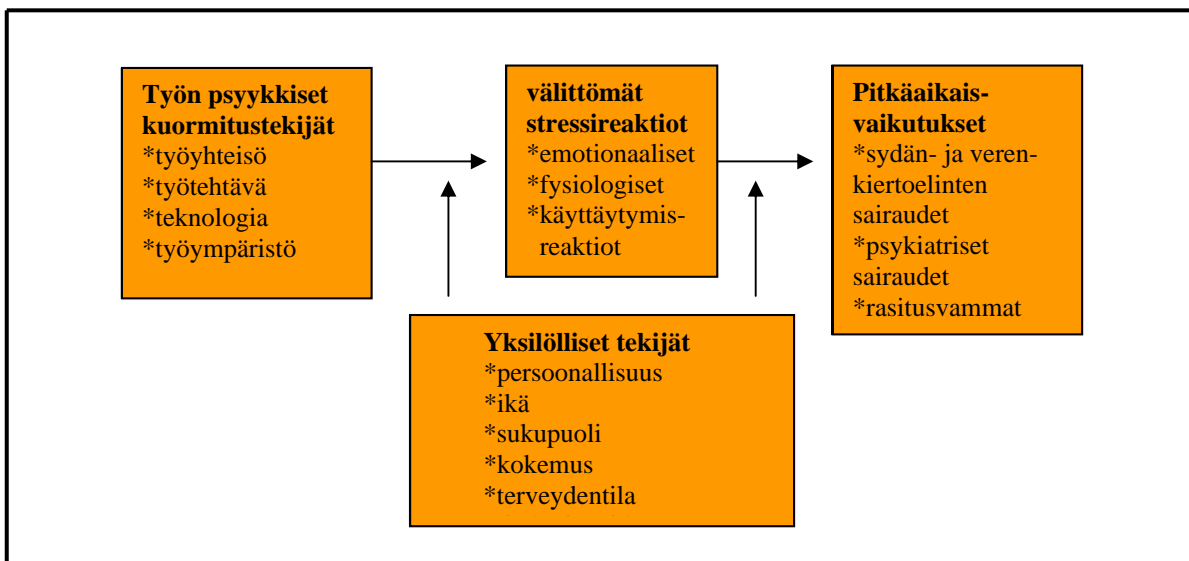
ristiriita. Työelämän laadullisessa ja määrällisessä muutoksessa korostuvat yhä enemmän ihmisen henkisen puolen vaatimukset ja ne edellyttävät yhä parempia voimavaroja, joustavuutta sekä jatkuvaa uuden oppimista (Huuhtanen & Leino 1990, Kinnunen 1993). Esimerkiksi sairaalatyössä työn laadulliset ja määrälliset muutokset koettiin yli 50-vuotiaiden joukossa kuormittavammiksi ja työ vaativammaksi kuin nuorempien keskuudessa (Kinnunen ym. 1991).

Yhä useampi työntekijä kokee itsensä uupuneeksi työssä. Tätä on selitetty mm. sillä, että työn merkitys on entisestään korostunut ja työelämän vaatimukset lisääntyneet. Työuupumusta voidaan pitää eräänlaisena stressin ilmentymänä. Stressiä voivat aiheuttaa työn liian vähäiset tai liian suuret kuormitustekijät. Eniten käytetyn määritelmän mukaan työuupumuksella tarkoitetaan kroonisen stressitilanteen aiheuttamaa vakavaa stressioireyhtymää, jolle on ominaista uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Maslach & Leiter 1999). Schulerin (1980) mukaan stressi määritellään dynaamiseksi tilaksi, jossa yksilö joutuu kohtaamaan mahdollisuuden, esteen tai vaatimuksen jonka avulla voi tehdä tai saavuttaa jotakin mitä haluaa ja jossa tulos on sekä epävarma että tärkeä. Työelämän stressitutkimuksessa sovelletaan kuitenkin yleisesti Karasekin (1979) työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet mallia. Siinä työssä koetut rasitukset (työstressi) ovat yhdistelmä henkilöön kohdistuvia vaatimuksia sekä sitä päätöksenteon hallintaa, joka ihmisellä itsellään on. Suuret työn vaatimukset ja vähäinen oman työn hallinta on yhdistelmä, joka on selvästi yhteydessä terveyden heikkenemiseen, sekä työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin vähenemiseen.

Ikääntyneet työntekijät kuormittuvat sekä psyykkisesti että fyysisesti herkemmin kuin nuoremmat työntekijät. Tämä johtuu luonnollisesti normaalin ikääntymisprosessin mukanaan tuomista muutoksista niin psyykkisessä kuin fyysisessäkin toimintakyvyssä. Erityisesti työikäisillä korostuvat fyysisten muutosten mukanaan tuomat haasteet selviytymisessä fyysisesti kuormittavissa töissä. Psyykkiset toimintakyvyn muutokset sijoittuvat ajallisesti myöhemmäksi ja täten vaikuttavat vain vähän työikäisten työkykyyn. (Ilmarinen 1999.) Todennäköisesti tämän vuoksi työelämän eri ammattiryhmille tehdyt kuormittavuustutkimukset painottuvat fyysisen työkuormituksen arviointiin ja mittaamiseen. Tutkimuksia joissa tarkastellaan vain psyykkistä kuormittumista on selvästi vähemmän.

3.1 Ikääntyvien työntekijöiden psyykkinen työkuormitus

Työn psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin katsotaan kuuluvan itse työhön, työn organisointiin ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Pitkään jatkuva ristiriita yksilön edellytysten ja ympäristön vaatimusten välillä johtaa haitalliseen kuormittumiseen ja stressioireisiin. Pitkäaikaiset kuormitustilanteet, joissa yksilön selviytymiskeinot eivät riitä palauttamaan tasapainotilaa, voivat johtaa lyhytaikaisiin stressioireisiin ja pidemmällä aikavälillä kroonisiin väsymys-, ahdistuneisuus-, ja somaattisiin oireisiin, jopa sairauksiin. Työuupumuksen taustalta löytyy usein pitkittynyt työstressitilanne, jonka aiheuttajana on suuri työkuormitus, erityisesti aikapaine, roolikonfliktit ja epäselvyydet sekä työhön liittyvä epävarmuus. (Lindström ym. 2002.) Kuormittuneisuuden ja stressin kokeminen on yksilöllistä ja riippuu yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten persoonallisuudesta, sukupuolesta, terveydestä ja iästä (kuvio 3).



Kuvio 3. Työn psyykkiset kuormitustekijät ja niiden kohdistuminen yksilöön (Kalimo, Lindström & Smith 1997).

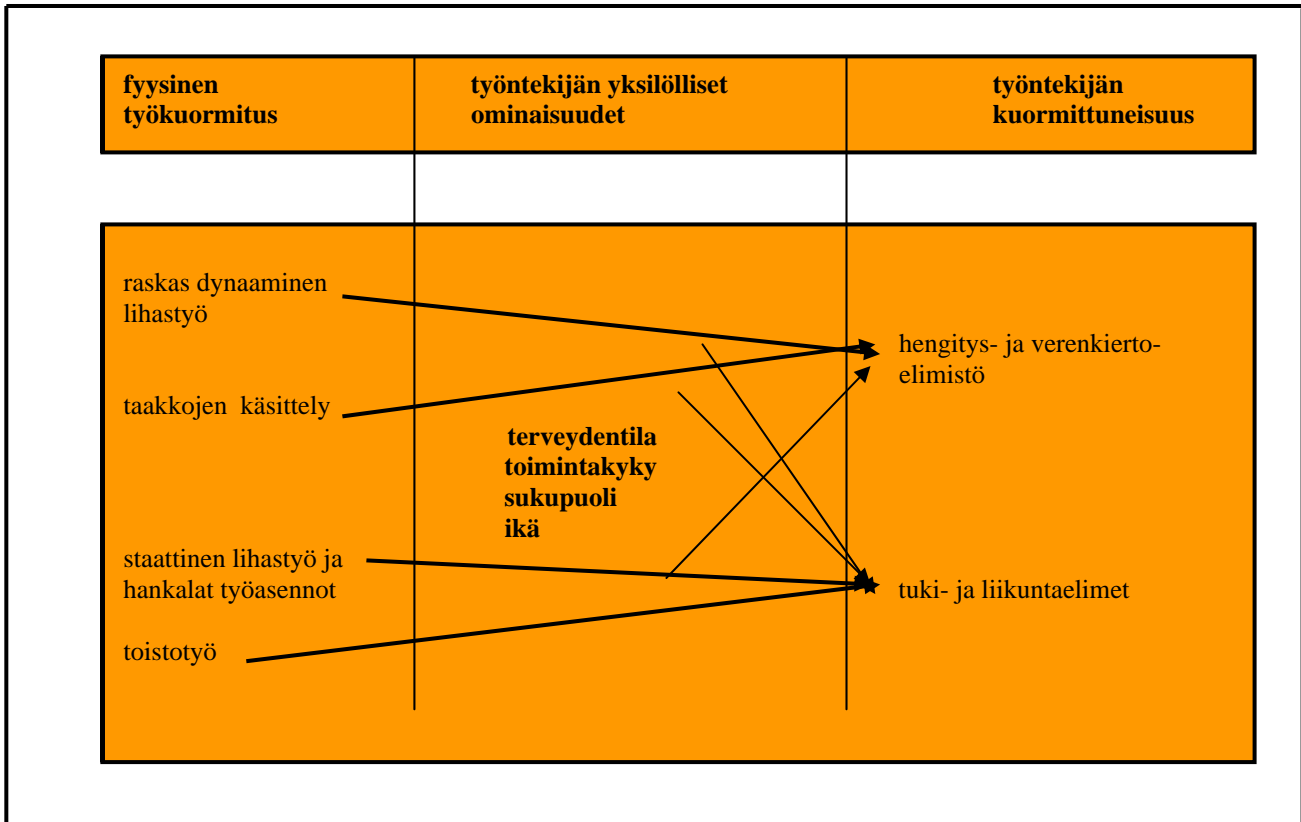
Suomessa vuosina 1981 – 1985 tehdyn ikääntyneiden työntekijöiden seurantalutkimuksen perusteella tehtiin suosituksia ikääntyneiden työntekijöiden työssä selviytymisen tukemiseksi. Suositusten mukaan työn vaatimusten tulisi muuttua ikääntymisen myötä, työkykyä tulisi mitata ikääntyneiltä säännöllisesti ja erityisesti tulisi kiinnittää huomio ikääntyneiden työntekijöiden stressireaktioihin. Tämä suositus tehtiin, koska seuranta-aikana koettu psyykkinen kuormittuminen sekä oireilu ja lopulta työuupumus lisääntyivät. (Ilmarinen ym. 1991a.) Ikääntyneille opettajille tehdyn laajan kyselytutkimuksen mukaan 75% opettajista arvioi työnsä olevan henkisesti vähintään

melko raskasta. Työn rasittavuutta lisäävänä tekijänä koettiin oma ikääntyminen ja sitä kautta omien voimavarojen väheneminen. Stressikokemukset lisääntyivät jonkin verran ikääntymisen myötä: 45 – 49-vuotiaista 27% kokivat paljon stressiä ja 55 – 59-vuotiaista 35%. (Kinnunen & Parkatti 1993.)

3.2 Ikääntyvien työntekijöiden fyysinen työkuormitus

Fyysinen toimintakyky on fyysisen työkyvyn perusta, ja työkyky voidaan määritellä yksilön fyysisenä toimintakykynä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Fyysisesti kuormittavissa töissä työkyvyn ennenaikaiseen alenemiseen on todettu vaikuttavan biologisen vanhenemisen lisäksi elintavat, työ sekä sairauksien ilmaantuminen. (Ilmarinen 1999.) Fyysisesti kuormittavat työt muodostuvat ikääntyville työntekijöille ongelmaksi aikaisemmin kuin henkisesti kuormittavat työt, sillä fyysinen toimintakyky alkaa heikentyä 40 – 50 ikävuoden vaiheilla (Ilmarinen 1999), siksi työn fyysisen vaatimusten tulisikin laskea ikääntymisen myötä (Ilmarinen 2002). Yli 51 vuoden ikä ja fyysinen ylikuormittuminen olivat kriittisiä vaikuttavuustekijöitä tarkasteltaessa sekä naisten että miesten työkyvyn heikkenemistä (Ilmarinen ym. 1997). Työn runsaita fyysisiä vaatimuksia voidaankin pitää työkykyyn merkittävästi vaikuttavana heikentävänä tekijänä (Tuomi ym. 1991). Tämän vuoksi työkykyä tukevat toimet tulisikin kohdistaa jo nuorempiin ikäryhmiin etenkin fyysisesti kuormittavissa töissä (Ilmarinen ym. 1997).

Työn fyysiset kuormitustekijät koostuvat työn fyysisistä vaikutuksista ihmiseen, näitä ovat mm. ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, staattiset ja hankalat työasennot sekä toistotyö (Louhevaara & Smolander 1993, Louhevaara ym. 1995, Lindström ym. 2002). Nämä tekijät vaikuttavat yksilön tuki- ja liikuntaelimestöön tai hengitys ja verenkiertoelimestöön niiden kehoa kuormittavien ominaisuuksien sekä työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien vaikutusten mukaisesti (kuvio 4).



Kuvio 4. Työn fyysiset kuormitustekijät ja niiden kohdistuminen yksilön hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja/tai liikuntaelimiin (Lindström ym. 2002).

Piiraisen ym. (1997) mukaan viidesosa 45 – 55-vuotiaista ja neljäsosa 55 – 64-vuotiaista työntekijöistä arvioi työnsä olevan fyysisesti melko kuormittavaa. Yli 45-vuotiaat naiset ilmoittivat kuormitustekijöitä enemmän kuin nuoremmat naiset ja kaikki miehet. Euroopan Unionin työolosuhde kartoituksen mukaan työn fyysiset vaatimukset ovat kaikille työntekijöille samat, eikä työ siis kevene ikääntymisen myötä. Noin viidennes yli 45-vuotiaista työntekijöistä käsittelee raskaita taakkoja ainakin puolet työajastaan. (Ilmarinen 1999, Ilmarinen 2002.) Vanhemmassa, Suomen kunta-alan työntekijöille tehdyssä pitkittäistutkimuksessa vuosina 1981 – 1985 todettiin, että 75%:lla 55-vuotiaista naisista ja kolmanneksella samanikäisistä miehistä verenkiertoelimistön suorituskyky ei riittänyt täyttämään heidän suoriutumistaan ruumiillisesti kuormittavasta työstä (Ilmarinen 1989, Ilmarinen ym. 1991b).

4 ELÄKEAJATUKSET, TYÖN KUORMITTAVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Suomessa eläkkeelle siirrytään yleensä suoraan samasta työstä tai tehtävästä missä on jo pitkään työskennellyt. Yhdysvalloissa eläkkeelle siirtymiseen yhä aikaisemmin ja aikaisemmin on alettu kiinnittämään huomiota sekä sosiaalihuollon että työelämän näkökulmista. Jotta työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä pystyttäisiin myöhentämään ja eläkeikää nostamaan, on työelämässä otettu käyttöön ns. ”silta-työ” (bridge jobs). Tämä tarkoittaa eräänlaista siltaa kokopäiväisen vanhan työn ja eläkkeen välissä. ”Silta-työ” on yleensä osa-aikaista ja työnkuvaltaan kevyempää kuin aikaisemmin tehty kokopäivä työ. Tavoitteena on että 25% - 50% työntekijöistä työskentelisi tällaisessa välityössä ennen eläkkeelle siirtymistä, ja näin eläkkeelle siirtyminen koettaisiin paremmin prosessina kuin vain yhden hetken tapahtumana. Tarjoamalla kevyempää ja joustavampaa työtä pystytään paremmin pitämään halukkaat ja kokeneet ikääntyneet työntekijät yhä pidempään työssä, ja saavuttamaan tavoiteltu, 67-ikävuoden eläkeikä. (Quinn 1999.)

Työntekijän eläkkeelle siirtymisajatukset ennakoivat voimakkaasti varsinaista eläkkeelle siirtymistä (Gould 1994, Huhtaniemi 1999). Eläkeajatukset lisääntyvät iän myötä (Huuhtanen & Piispa 1990, Huhtaniemi 1995) ja työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden on osoitettu olevan eläkeajatuksia lisäävinä tekijöinä (mm. Huuhtanen & Piispa 1991, Matikainen ym. 1993, Forss ym. 2002). Erilaiset eläkeajatusten perustelut kuvaavat henkilön arvioita omien kiinnostustensa ja voimavarojensa nykytilasta suhteessa työn vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin, sekä työn ulkopuolisen piirin tarjoamiin mahdollisuuksiin. Nämä yksilön arviot ovat sidoksissa talous- ja työmarkkinatilanteeseen sekä yrityksen työvoimastrategioihin. (Huuhtanen 1994.)

Eläkeajatuksiin voimakkaimmin yhteydessä olevat tekijät ovat terveys ja työkyky. Näiden jälkeen tulevat työhön ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät, muiden elämänalueiden merkitys sekä iän karttuminen. Naiset liittävät terveyteen ja toimintakykyyn sekä työhön liittyvät tekijät eläkeajatuksiin useammin kuin miehet. (Huuhtanen & Piispa 1991, Matikainen ym 1993, Gould 1994, Piispa & Huuhtanen 1995, Huhtaniemi 1999, Ilmarinen 1999.)

Huuhtasen ja Piispan (1991) tutkimuksessa eläkeajatukset olivat varsin yleisiä ja ne lisääntyivät selvästi 50. ikävuoden jälkeen, jolloin enää vain neljännes tutkittavista ei ajatellut eläkettä lainkaan. Työntekijät ja työnjohtajat olivat eniten eläkettä ajattelevat ryhmät. Myös Raskun (1993) mukaan eläkeajatukset lisääntyivät ikääntymisen myötä. Tutkimuksessa 45 - 49-vuotiaista opettajista 26%

oli ajatellut usein eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää tai oli jo jättänyt eläkehakemuksen, kun taas vastaavia ajatuksia 55 - 59-vuotiaista oli 37%:lla. Vuonna 1990 työterveyslaitoksella työikäisille tehdyn laajan haastattelututkimuksen mukaan 45 - 49-vuotiaista työntekijöistä 15 % ja 55 - 59-vuotiaista työntekijöistä 31 % ajatteli toistuvasti siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää (Huuhtanen & Piispa 1991).

Usein eläkettä ajatelleiden työlle on tyypillistä kiire ja kireä aikataulu sekä vaikutusmahdollisuuksien ja tunnustuksen puute. Työhön liittyvistä tekijöistä on selkeimmin yhteydessä eläkeajatuksiin työn asettamat suuret vaatimukset työkyvyille. Valtion työntekijöillä eläkeajatusten taustalla korostuivat esimiehen tuen puute ja työpaikan ilmapiiri, kun taas kunnan ja yksityisen työnantajan palveluksessa olleilla eläkeajatusten taustalla korostuivat työn pakkohtaisuus, kiire ja työn liian suuret fyysiset vaatimukset. (Huuhtanen & Piispa 1991, Piispa & Huuhtanen 1995.) Ikääntyneillä opettajilla tärkeimmät varhaiseläkeajatuksia herättävät tekijät olivat terveydentilaan ja toimintakyvyn heikkenemiseen liittyviä. Lisäksi eläkeajatuksia herättivät työn henkinen rasittavuus, halu saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille ja ajatus, että työtä on tehty jo niin kauan. (Rasku 1993.) Huhtaniemen (1999) tutkimuksessa tärkeimmäksi syyksi varhaiseläkeajatuksille nousivat myös terveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät, mutta niiden suhteellinen osuus oli kuitenkin seurannan aikana vuosien 1993 - 1998 välillä laskenut. Vastaavasti työhön liittyvät kuormitustekijät, kuten kiire, jatkuvat muutokset työssä tai fyysisesti raskas työ lisäsivät osuuttaan varhaiseläkeajatusten taustalla seurannan aikana.

Fyysisesti raskaassa rakennustyössä eläkeajatuksukset olivat hieman yleisempiä kuin koko väestössä keskimäärin. Yli 40-vuotiaista rakennusmiehistä vain kolmannes ei ollut ajatellut eläkettä lainkaan ja yli 45-vuotiaista jo yli puolet oli ajatellut eläkkeelle siirtymistä. Rakennusalalla terveyteen liittyvät tekijät nousivat eläkeajatusten taustalla selkeästi tärkeimmäksi tekijäksi, kun taas ikääntyminen ja työn fyysinen raskaus jäivät huomattavasti pienemmiksi (Matikainen ym. 1993). Metalliteollisuuden työntekijöille tehdystä tutkimuksesta saatiin vastaavan suuntaisia tuloksia kuin rakennusmiesten tutkimuksessa. Forssin ym. (2002) mukaan metalliteollisuudessa eläkeajatuksukset olivat selvästi yleisempiä kuin kaikilla palkansaajilla yleensä.

Vähittäiskaupan alalla vain työn psyykkisillä kuormitustekijöillä oli yhteys varhaiseläkeajatuksiin, vaikka työ koettiin fyysisesti raskaaksi. Metalliteollisuuden työssä työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus eivät vaikuttaneet eläkeajatusten lisääntymiseen. Heillä yhteys saatiin vain

vaikutusmahdollisuuksien puutteen ja eläkeajatusien välillä. Sukupuolten välillä eläkesuuntautuneisuudessa ei ollut eroa kummallakaan toimialalla. (Forss ym. 2002.)

Useissa tutkimuksissa työn fyysisen ja psyykkisen raskauden on osoitettu olevan yhteydessä myös varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (mm. Ilmarinen 1989, Piispa & HUUHTANEN 1990, Gould ym. 1991, Krause ym. 1997, Karpansalo ym. 2002, Salonen ym. 2003). Todennäköisyys ennaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen on suurempi, jos työ on fyysisesti tai psyykkisesti raskasta, kiireistä, yksitoikkoista tai työympäristö on epämiellyttävä. Myös hankalat työajat, työn urakkapalkkaus sekä työn jatkumisen epävarmuus ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat ennaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen. (Gould ym. 1991.) Usein ennaikaiselle eläkkeelle siirrytään kuormittumisen aiheuttaman sairauden ja tätä kautta aiheutuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Tämä korostuu etenkin tuki- ja liikuntaelinsairauksien kohdalla, joita yleisimmin työssä aiheuttavat nostaminen, staattinen lihasjännitys ja epämiellyttävät työasennot. (Krause ym. 1997, Karpansalo ym. 2002.) Lisäksi pitkät työajat ja melu työssä vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. (Krause ym. 1997).

Piispan ja HUUHTANEN (1990) mukaan työn henkinen raskaus korostui etenkin yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneillä. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavina tekijöinä painottui erityisesti 50 - 59-vuotiailla. Työn fyysinen kuormittavuus yksin oli tärkein eläkkeelle siirtymisen syy alle 60-vuotiailla, joista yli puolet koki sen tärkeimmäksi syyksi. Ikääntyneille opettajille tehdyn tutkimuksen mukaan työn henkinen rasittavuus oli yksi tärkeimmistä syistä eläkkeelle hakeutumiseen (Rasku & Kinnunen 1995).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden yhteyttä eläkeajatuksiin. Tätä varten tutkittiin yli 50-vuotiaiden teollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden koettua kuormittumista työssä ja siihen liittyviä varhaiseläkeajatuksia.

4.1 Tutkimusongelmat

1. Onko työssä koettu fyysinen kuormittuminen yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin?
2. Onko työssä koettu psyykinen kuormittuminen yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin?

6 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

6.1 Tutkimusaineisto ja aineiston hankintamenetelmät

Tämän tutkimuksen kohdejoukkona olivat erään keskisuuren teollisuusyrityksen vuonna 1953 ja sitä aikaisemmin syntyneet työntekijät ja toimihenkilöt. Tutkimuslupa saatiin suullisesti kohdeorganisaation johtoryhmältä. Samalla sovittiin, että organisaation nimeä ei tuoda julki tutkimuksen yhteydessä. Tutkimusjoukon koko oli 77 henkilöä, mikä oli 52% koko organisaation henkilöstöstä. Toimihenkilöitä oli yhteensä 19, joista miehiä oli 13 henkilöä ja naisia 6 henkilöä. Työntekijöitä oli yhteensä 58 henkilöä, joista miehiä oli 43 ja naisia 14.

Kaikki tutkittavat tulevat vanhuuseläkeikään vuosien 2005 - 2013 aikana. Tämän vuoksi kohde organisaatiossa oli käynnistynyt projekti, jonka tavoitteena oli valmistautua henkilöstön eläkkeelle siirtymiseen mm. uuden työvoiman tarpeen arvioinnin ja osaamisen siirron kartoittamisen avulla. Lisäksi eräänä tärkeänä tavoitteena oli se, millä tavoin henkilöstöä voitaisiin tukea jaksamaan työssä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka.

Aineisto kerättiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake koottiin usean vuosina 1990 - 2000 tehdyn tutkimuksen lomakkeista. Tutkimuksia, joiden pohjalta kyselykaavake on laadittu ovat: Terveys 2000-tutkimus (Kansanterveyslaitos 2004), The sense of life control and thoughts of early retirement (Huhtaniemi 1995), Työsuojelurahaston ja työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa- edistämishjelman; Eläke ajatuksissa (Huuhtanen & Piispa 1990) ja Eläkkeellä työstä (Huuhtanen & Piispa 1991), lisäksi mukana on osioita työterveyslaitoksen työkykyindeksi (TKI)-kaavakkeesta. Edellä mainittujen lisäksi lisättiin osioita, jotka katsottiin tarpeelliseksi tämän tutkimuksen sekä kohde organisaation kannalta. Kyselylomake esiteltiin 6 henkilöllä. Esitelluksen jälkeen kolmea kysymystä muokattiin ja tehtiin paremmin kohderyhmää vastaaviksi sekä selkeämmiksi.

Kyselylomake (liite 1) kattaa seuraavat osa-alueet: henkilötiedot, työn luonne, työkyky, elintavat ja terveys, ja eläkeajatuksiset. Työn luonne-osa-alueessa kartoitettiin työntekijän omaa kokemusta työstään, mm. kuormittumista, osaamista ja tyytyväisyyttä työhönsä. Työkykyosiossa kysyttiin työkykyyn ja sen muutoksiin liittyviä tekijöitä sekä työssä jaksamista ja työkykyä työn vaatimusten

kannalta. Elintavat ja terveys osiossa kartoitettiin perustietoja vastaajan terveydentilasta ja mahdollisista sairauksista sekä niiden vaikutuksesta työkykyyn, lisäksi kartoitettiin elintavoista kuntoa kohottava liikunta, tupakointi ja alkoholin käyttö. Viimeisessä osiossa kysyttiin vastaajan eläkeajatuksia ja siihen liitettäviä tekijöitä.

Kysymyksissä on käytetty pääasiassa 4-5 luokkaista Likertin-asteikkoa sekä avoimia kysymyksiä tiedon tarkentamiseksi. Lisäksi kyselylomakkeessa, oli saatesivu (liite 2), jossa kerrottiin kyselyn liittymisestä organisaation projektiin, aineiston käyttämisestä tutkimustyöhön yliopistolle, sekä luvan saamisesta organisaation johtoryhmältä ja heidän yhteyshenkilönsä nimi ja tutkijan yhteystiedot.

Kyselylomakkeet lähetettiin yrityksen sisäisessä postissa työntekijöille 9.12.2004 ja pyydettiin palauttamaan 16.12.2004 mennessä sisäisessä postissa allekirjoittaneelle. Lähetetyssä kirjekuoressa oli valmiiksi täytetty palautuskuori sekä lyijykynä kyselyn täyttämistä varten. Tutkittavat saivat vastata kyselyihin nimettöminä, mutta kyselylomakkeiden numerokoodin avulla tutkija pystyi jäljittämään kenen kyselylomake oli kyseessä. Tämä helpotti kyselylomakkeiden karhuamista niiltä jotka eivät määräaikaan mennessä olleet vastauksiaan palauttaneet. Uudelleen vastaamispyyntö päätettiin tehdä vain kerran. Määräaikaan 16.12.2004 mennessä kyselyn palautti 63 henkilöä, eli 81,8% koko tutkimusjoukosta. Määräaikaan mennessä vastaamatta jättäneille (15 kpl) lähetettiin karhukirje 19.12.2004 ja heille annettiin vastausaika 31.12.2004 saakka. Lopulta vastauksia kertyi 72 kpl, jolloin vastausprosentiksi muodostui 93,5%. Vastaamatta jättäneet 5 henkilöä olivat kaikki miehiä työntekijöiden ryhmästä.

6.2 Aineiston analyysi

Aineiston tilastollisessa analyysissä käytettiin SPSS 12.0 for Windows –ohjelmaa. Aineistoa kuvailtiin tarkastelemalla muuttujien frekvenssejä ja prosentuaalisia osuuksia. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla ja χ^2 -testillä.

Analyysejä varten osa muuttujista luokiteltiin uudelleen. Viisiluokkaiset työn ruumiillinen ja henkinen raskaus (kysymys 7) luokiteltiin kaksiluokkaiseksi. Luokat 1 (kevyenä), 2 (melko kevyenä) ja 3 (siltä väliltä) yhdistettiin luokaksi 1 ja luokat 4 (melko raskaana), 5 (raskaana) yhdistettiin luokaksi 2 (kokee työnsä vähintään melko raskaana). Varhaiseläkeajatuksset (kysymys 39) luokiteltiin uudelleen kaksiluokkaiseksi, jossa 1 (en ole ajatellut) muodosti luokan 1 ja kohdat 2

(olen joskus ajatellut), 3 (olen ajatellut usein), 4 (olen jo jättänyt eläkehakemuksen) muodostivat luokan 2. Myös ikä luokiteltiin kahteen ryhmään niin, että alle 55-vuotiaat muodostivat toisen ryhmän ja 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat toisen ryhmän. Tutkimusraportin tekstissä 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmää kutsutaan yli 55-vuotiaiden ryhmäksi, käsittäen siis myös 55-vuotiaat. Nykyinen tehtävä (kysymys 3) luokiteltiin uudelleen kaksiluokkaiseksi siten, että 1 (työntekijä tuotanto- ja prosessityössä), 2 (työntekijä kunnossapito- ja huoltotyössä) ja 3 (työntekijä tuotantoa tukevassa työssä) muodostivat luokan työntekijät. Vastaavasti luokat 4 (työnjohtotyö) ja 5 (toimihenkilö) yhdistettiin toimihenkilö ryhmäksi.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Tutkimusjoukon kuvaus

Kyselyyn vastasi 72 henkilöä, joista 51 oli miehiä ja 21 naisia (taulukko 1). Alle 55-vuotiaita miehiä oli 28 ja naisia 14, vastaavasti yli 55-vuotiaita oli 23 ja naisia 7. Vastaajien keski-ikä oli 54 vuotta, nuorin vastaaja oli 50-vuotias ja vanhin 63-vuotias. Keskimääräinen työssäoloaika nykyisessä työpaikassa oli 30 vuotta, lyhin työssäoloaika oli 20 vuotta ja pisin 38 vuotta. Vastanneista työntekijänä tuotanto- ja prosessityössä oli 25 henkilöä (35%), työntekijänä kunnossapito- ja huoltotyössä 20 henkilöä (28%), työntekijänä tuotantoa tukevassa työssä 8 henkilöä (11%), työnjohtotyössä 3 henkilöä (4%) ja toimihenkilöinä 16 henkilöä (22%). Vastanneiden vanhuuseläkeikä oli 60 vuotta, yhdellä 63 -vuotta.

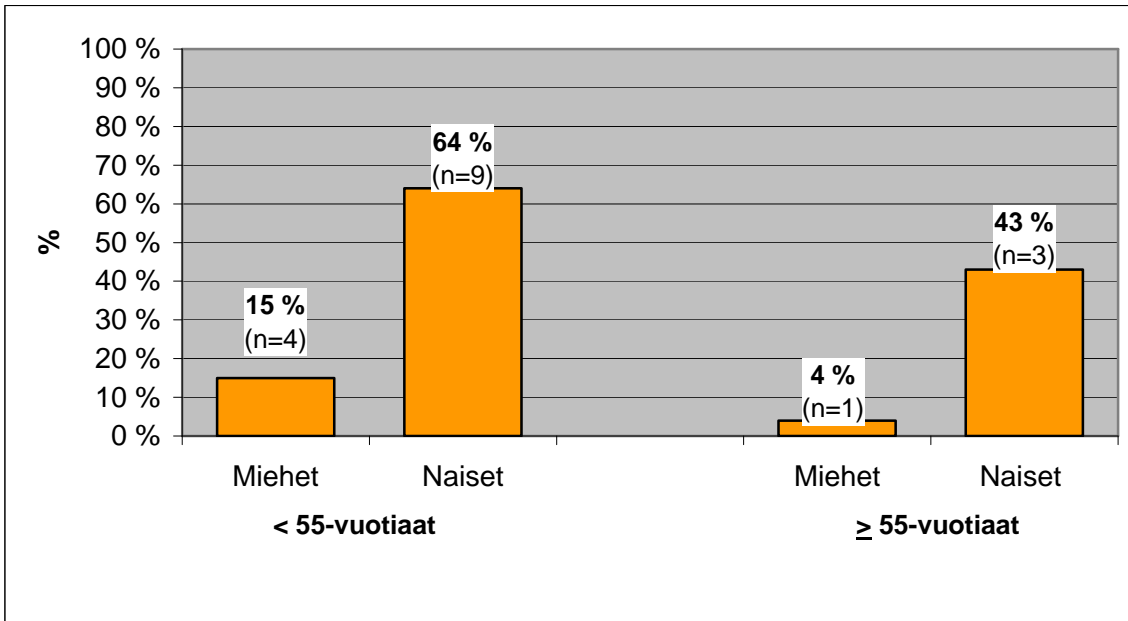
Taulukko 1. Tutkimusjoukon jakautuminen sukupuolen, iän, työssäoloajan ja tehtävän mukaan.

Sukupuoli	Ikä (v)				Työssäolo- aika (v)	Työntekijät	
	n	ka (sd)	<55-vuotiaat n	≥55-vuotiaat n		n	Toimihenkilöt n
Nainen	21	53,5(2,0)	14	7	30,8(3,3)	14	7
Mies	51	54,3(2,5)	28	23	29,6(4,7)	39	12
Kaikki	72	54,1(2,3)	42	30	30,0(4,4)	53	19

7.2 Työssä koettu fyysinen kuormittavuus

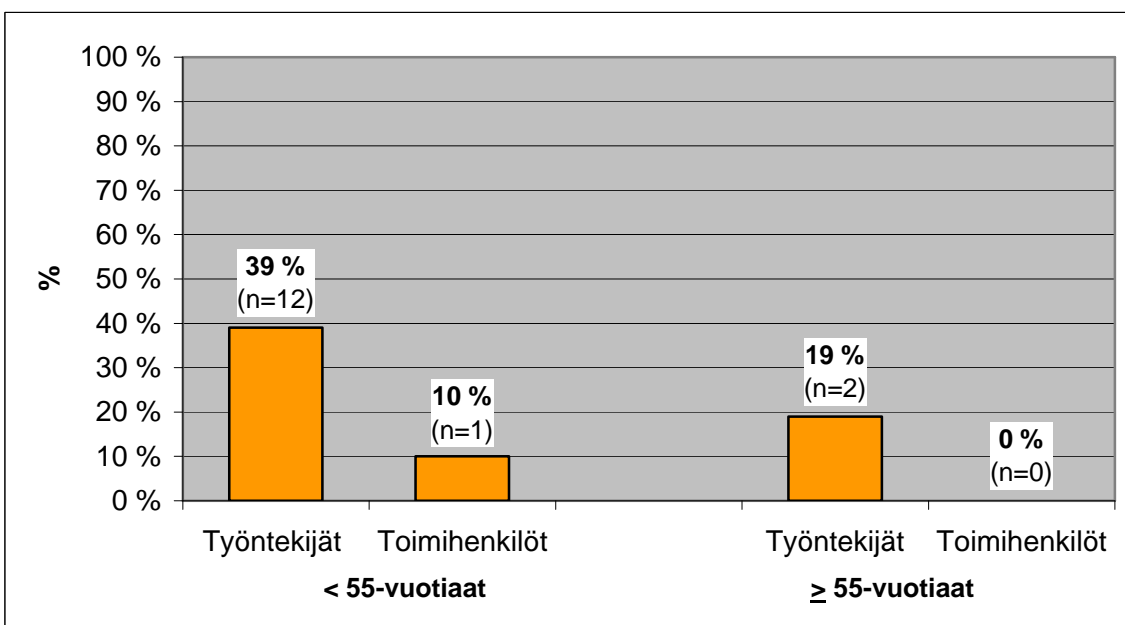
Koko aineistosta 14% (10 henkilöä) koki työnsä ruumiillisesti kevyenä, melko kevyenä 31% (22 henkilöä), siltä väliltä 32% (23), melko raskaana 17% (12) ja raskaana 7% (5). Naiset (57%) kokivat työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin miehet (10%) .

Työn fyysisen kuormittavuuden kokemisessa oli eroa sukupuolten välillä tarkasteltaessa sitä myös molemmissa ikäryhmissä. Alle 55-vuotiaat naiset (64%) kokivat työnsä selvästi raskaammaksi kuin saman ikäiset miehet (15%). Vastaavasti eroa oli myös vanhemmassa ikäryhmässä, siinä naisista 43% ja miehistä vain 4% koki työnsä ruumiillisesti raskaana (kuvio 1).



Kuvio 1. Työssä koettu fyysinen kuormittavuus < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla miehillä ja naisilla: ”Työ ruumiillisesti vähintään melko raskasta”

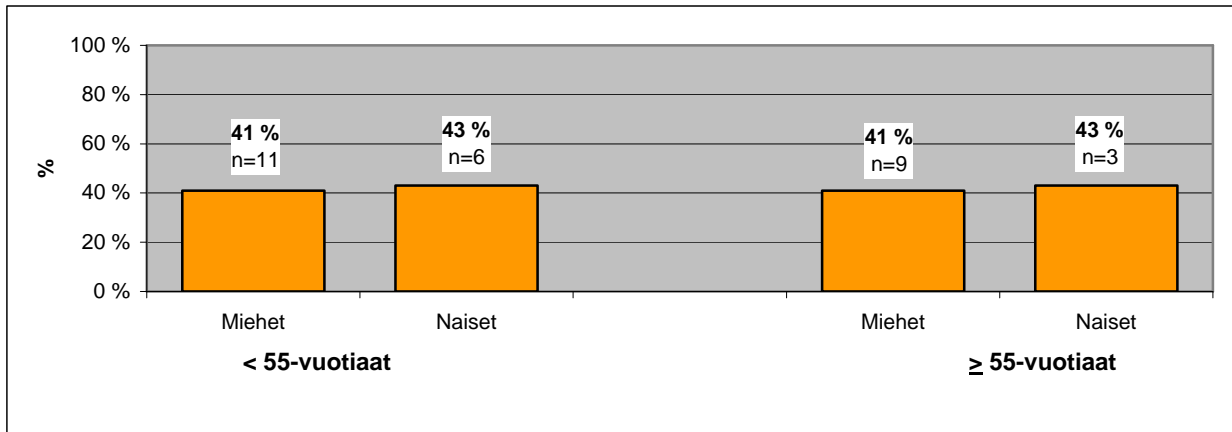
Alle 55-vuotiaista työntekijöistä 39% piti työtään ruumiillisesti vähintään melko raskaana ja vastaavan ikäisistä toimihenkilöistä vain 10%. Yli 55-vuotiaiden työntekijöiden joukossa ainoastaan 19% koki työnsä ruumiillisesti vähintään melko raskaana, toimihenkilöistä ei kukaan (kuviot 1 ja 2).



Kuvio 2. Työssä koettu fyysinen kuormittavuus < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla työntekijöillä ja toimihenkilöillä: ”Työ ruumiillisesti vähintään melko raskasta”

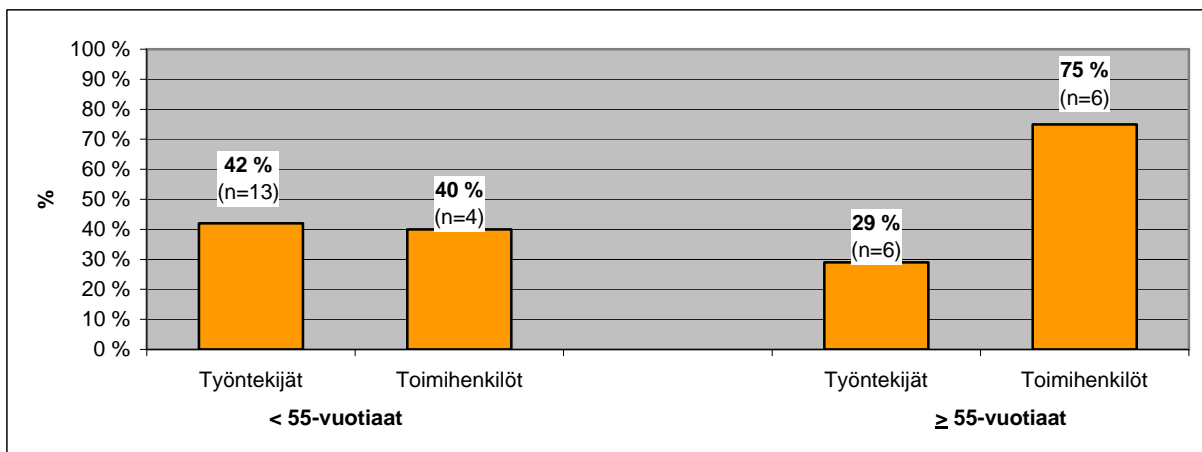
7.3 Työssä koettu psyykkinen kuormittavuus

Koko aineistosta työnsä henkisesti kevyenä koki 3% (2), melko kevyenä 6% (4), siltä väliltä 50% (36), melko raskaana 39% (28) ja raskaana 1,5% (1). Sekä alle 55-vuotiaat että yli 55-vuotiaat naiset kokivat työnsä jonkin verran henkisesti raskaampana kuin miehet (kuvio 3), mutta ero ei ollut suuri.



Kuvio 3. Työssä koettu psyykkinen kuormittavuus < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla miehillä ja naisilla: ”Työ henkisesti vähintään melko raskasta”

Alle 55-vuotiaista työntekijöistä 42% ja toimihenkilöistä 40% koki työnsä henkisesti vähintään melko raskaaksi. Yli 55-vuotiaat toimihenkilöt (75%) kokivat enemmän työn henkistä kuormittavuutta kuin saman ikäiset työntekijät (29%) (kuvio 4).

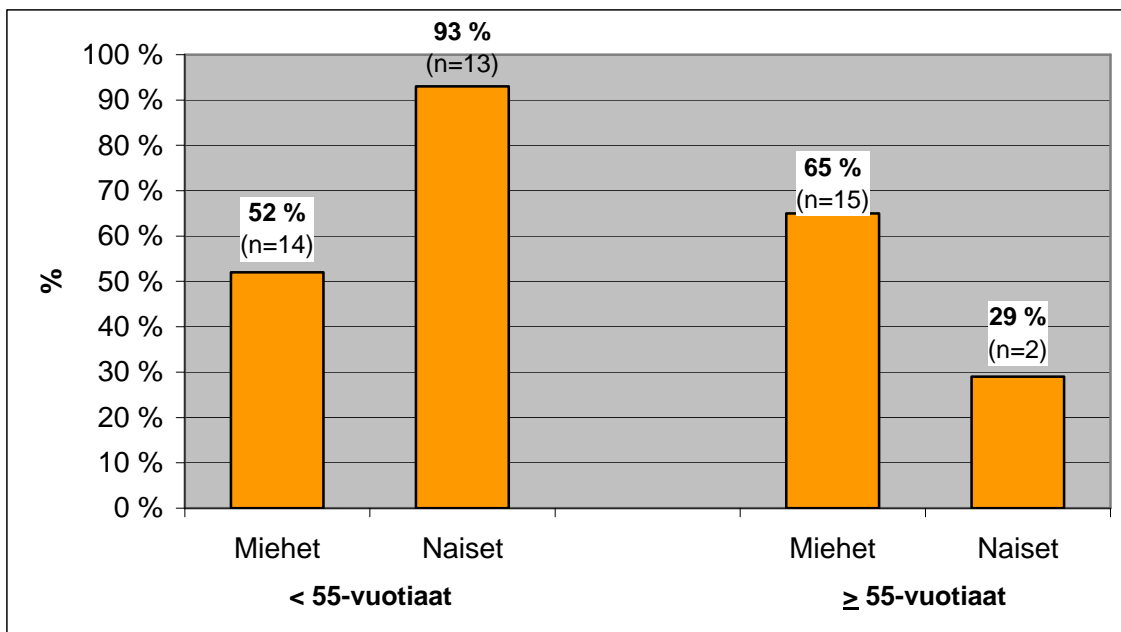


Kuvio 4. Työssä koettu psyykkinen kuormittavuus < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla työntekijöillä ja toimihenkilöillä: ”Työ henkisesti vähintään melko raskasta”

7.4 Eläkeajatukset

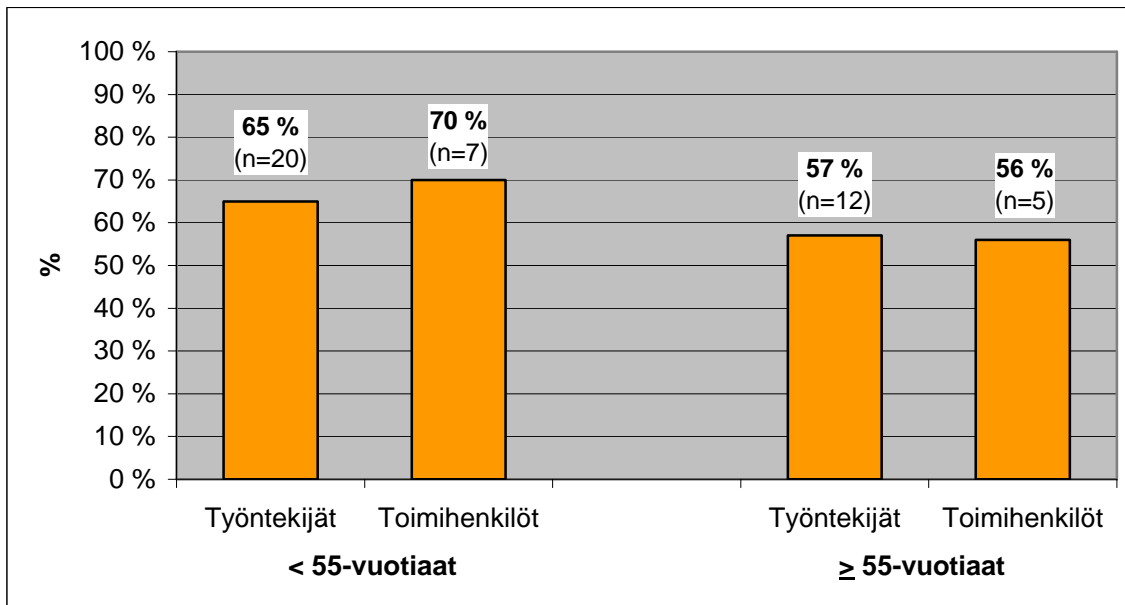
Alle 55-vuotiaat naiset olivat useimmin eläkettä ajatteleva ryhmä. Tästä ikäryhmästä 93% naisista ja 52% miehistä oli vähintään joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Yli 55-vuotiaiden ryhmässä noin kolmasosa naisista ja kaksi kolmasosaa miehistä oli ajatellut enneaikaiselle eläkkeelle siirtymistä (kuvio 5).

Alle 55-vuotiaista työntekijöistä 64,5% ja toimihenkilöistä 70% (20 henkilöä) ilmoitti vähintään joskus ajatelleensa eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista vanhuuseläkettä. Yli 55-vuotiaista työntekijöistä ja toimihenkilöistä noin puolet ilmoitti ajatelleensa eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää (kuvio 6).



Kuvio 5. Eläkeajatukset < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla miehillä ja naisilla:

” On vähintään joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää”



**Kuvio 6. Eläkeajatukset < 55-vuotiailla ja ≥ 55-vuotiailla työntekijöillä ja toimihenkilöillä:
” On vähintään joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkettä”**

Eniten eläkeajatuksia lisääväksi tekijäksi osoittautuivat terveyteen ja toimintakykyyn sekä perheeseen, omaisiin ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät. Myös työn sisältöön ja rasittavuuteen sekä taloudellisiin seikkoihin liittyvät tekijät koettiin eläkeajatuksia lisääviksi tekijöiksi (taulukko 2). Työssä pysymistä tukevat tekijät olivat työmäärän ja kiireen vähentäminen, työaikojen joustavuuden parantaminen, palkan lisääminen sekä työympäristön parantaminen (taulukko 3).

Taulukko 2. Eläkeajatuksia lisääviä tekijöitä tärkeysjärjestykseen asetettuna.

Eläkeajatuksia lisäävät tekijät	Tärkein (a)	Toiseksi tärkein (b)
Terveys ja toimintakyky	36	14
Perhe, omaiset, ihmissuhteet	10	11
Työn sisältö ja rasittavuus	7	14
Taloudelliset tekijät	6	14

(a) tekijä asetettu tärkeimmäksi x kertaa

(b) tekijä asetettu toiseksi tärkeimmäksi x kertaa

Taulukko 3. Työssä vanhuuseläkeikään saakka selviytymistä tukevia tekijöitä tärkeysjärjestykseen asetettuna.

Eläkeikään selviytymistä tukevat tekijät	Tärkein (a)	Toiseksi tärkein (b)
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	20	11
Työaikojen joustavuuden lisääminen	14	7
Palkan lisääminen	8	10
Työympäristön parantaminen	6	12

(a) tekijä asetettu tärkeimmäksi x kertaa

(b) tekijä asetettu toiseksi tärkeimmäksi x kertaa

7.5 Työssä koetun fyysisen ja psyykkisen kuormituksen yhteys eläkeajatuksiin

Työssä koetun ruumiillisen raskauden ja eläkeajatusten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p=.825$) (taulukko 4). Myöskään työn henkisen raskauden ja eläkeajatusten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p=.205$) (taulukko 5)

Taulukko 4. Työssä koettu fyysinen kuormittavuus ja eläkeajatuksat yli 50-vuotiailla teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä. (Luokat ”kevyt” ja ”raskas” muodostettiin tyypistämällä viisiluokkainen kysymys kaksiluokkaiseksi. ks. tarkemmin s. 21 ja liite1, kysymys 7)

Eläkeajatuksat	Koettu työn ruumiillinen raskaus			
	Kevyt		Raskas	
	%	N	%	N
Ei ole koskaan ajatellut	38	(21)	41	(7)
On vähintään joskus ajatellut	62	(34)	59	(10)

 $\chi^2 = 0,049$, $df=1$, p -arvo .825

Taulukko 5. Työssä koettu psyykinen kuormittavuus ja eläkeajatuksat yli 50-vuotiailla teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä. (Luokat ”kevyt” ja ”raskas” muodostettiin tyypistämällä viisiluokkainen kysymys kaksiluokkaiseksi. Ks. tarkemmin s. 21 ja liite1, kysymys 7)

Eläkeajatuksat	Koettu työn henkinen raskaus			
	Kevyt		Raskas	
	%	N	%	N
Ei ole koskaan ajatellut	33	(14)	48,5	(14)
On vähintään joskus ajatellut	67	(28)	52	(15)

$\chi^2=1,604$, $df=1$, p-arvo .205

Lääkärin toteamilla pitkäaikaissairauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys eläkeajatuksiin ($p=.034$). Niistä, joilla oli jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus ($n=37$), noin kolme neljäsosaa oli vähintään joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkettä. Vastaavasti ryhmästä, jossa ei ollut lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta ($n=35$), noin puolet oli vähintään joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkettä

Taulukko 6. Yli 50-vuotiaiden teollisuustyöntekijöiden ja -toimihenkilöiden pitkäaikaissairauksien yhteys eläkeajatuksiin.

Eläkeajatuksat	Todettu pitkäaikaissairaus			
	on		ei	
	%	N	%	N
Ei ole koskaan ajatellut	27	(10)	51	(18)
On vähintään joskus ajatellut	73	(27)**	49	(17)**

** $\chi^2=4,506$, $df=1$, p-arvo .034

8 POHDINTA

Kysymällä työn raskauteen liittyvistä tekijöistä pystytään mahdollisesti ennalta löytämään suuri osa todennäköisistä varhaiseläkeläisistä (Gould 1994). Vaikuttamalla näihin tekijöihin voidaan työntekijöitä tukea ja näin edesauttaa pysymistä työelämässä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia onko työssä koettu fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin ikääntyneillä teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä.

Tässä tutkimuksessa työyhteisössä työssä koettu fyysinen ja psyykkinen kuormittuminen ei ollut yhteydessä varhaiseläkeajatuksiin. Tämä on mielenkiintoinen tulos, sillä useiden tutkimusten mukaan työn fyysinen tai psyykkinen kuormittavuus ovat merkittäviä tekijöitä lisääntyneiden eläkeajatusien sekä eläkkeelle hakeutumisen perusteena (mm. Huuhtanen & Piispa 1991, Matikainen ym. 1993, Gould 1991, Forss ym. 2002, Karpansalo ym. 2002). Tosin Forssin (2002) metalliteollisuuden työssä tehdyn tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia, kuin tässä tutkimuksessa. Oman tutkimukseni tulosta saattaa selittää se, että tutkittava joukko on melko pieni ja vain yhden organisaation työntekijöistä ja toimihenkilöistä koostuva. Lisäksi tutkimusjoukko muodostaa harvinaisen työyhteisötyypin, sillä kaikki tutkimukseen vastanneet ovat työskennelleet samassa työpaikassa yli 20 vuotta. Tämä saattaa omalla tavallaan vaikuttaa asennoitumiseen työhön ja eläkkeelle siirtymiseen ja antaa näin erisuuntaisia tuloksia kuin lyhyemmän aikaa samassa työssä toimineilta samoja kysymyksiä kysyttäessä.

Teollisuuden töitä pidetään yleisesti fyysisesti kuormittavina (Piispa & Huuhtanen 1991, Piispa & Huuhtanen 1993, Gould 1994). Tässä aineistossa sekä alle 55-vuotiaat että yli 55-vuotiaat naiset kokivat työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin miehet. Alle 55-vuotiaat työntekijät kokivat työnsä vastaavasti jonkin verran fyysisesti kuormittavammaksi kuin yli 55-vuotiaat työntekijät. Tulosta voidaan pitää vain suuntaa antavana, sillä ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Ero naisten ja miesten koetussa työn ruumiillisessa raskaudessa selittynee sukupuolten välisellä fysiologisella erolla, eikä sinällään ole tuloksena mitenkään poikkeava. Mutta kokonaisuudessaan tässä aineistossa työtä ei koettu erityisesti ruumiillisesti raskaana, sillä koko aineistosta vain 24% piti työtään vähintään melko raskaana tai raskaana.

Koettu psyykinen kuormittuminen näytti lisääntyvän iän myötä siten, että yli 55-vuotiaat toimihenkilöt kokivat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin alle 55-vuotiaat työntekijät ja toimihenkilöt. Yli 55-vuotiaat toimihenkilöt kokivat työnsä myös henkisesti raskaammaksi kuin samanikäiset työntekijät. Tämä tulos vastaa aikaisempia tutkimuksia, joissa työn psyykkistä kuormittavuutta koetaan enemmän toimihenkilöiden ryhmässä (Ilmarinen 1991a).

Huhtasen ja Piispan (1991) tutkimuksessa eläkeajatukset olivat varsin yleisiä, ja ne lisääntyivät selvästi 50. ikävuoden jälkeen, jolloin kolme neljästä tutkittavasta oli ajatellut eläkettä. Tässä tutkimuksessa yli puolet, 61%, oli joskus ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää ja vastaavasti 39% ei ollut koskaan ajatellut eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Eläkeajatukset eivät siis olleet aivan yhtä yleisiä kuin Huhtasen ja Piispan (1991) tutkimuksessa ja eläkeajatukset näyttivät olevan nuorempien, alle 55-vuotiaiden ryhmässä, jopa yleisempiä kuin vanhemmassa ikäryhmässä. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Tällaiseen tulokseen eläkeajatusten osalta saattaa myös vaikuttaa vastanneiden melko matala eläkeikä, joka oli yhtä lukuun ottamatta kaikilla tutkittavilla 60-vuotta. Tutkimusjoukon eläkeikä on matala verrattaessa varsinaiseen vanhuuseläkeikään Suomessa, sekä lähellä yleistä eläkkeelle siirtymisikää, mikä on tällä hetkellä Suomessa keskimäärin 59-vuotta. Joten vastanneiden eläkeajatusten yleisyyteen voi vaikuttaa myös se, että he pääsevät muuhun väestöön verrattuna siirtymään varhain täydelle vanhuuseläkkeelle.

Mielenkiintoinen sukupuolten välinen, tilastollisestikin merkitsevä ero eläkeajatuksissa oli se, että alle 55-vuotiaat naiset ajattelivat useammin siirtyvänsä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkettä kuin samanikäiset miehet. Alle 55-vuotiaat naiset ajattelivat eläkkeelle siirtymistä myös useammin kuin 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat naiset. Tässä aineistossa verrattavien ikäryhmien ikäero ei ollut kovin suuri ja vastaajien määrä oli pieni, joten tulos on vain suuntaa antava. Mutta tätä nuorempien naisten ikäryhmän lisääntyntä eläkeajatusten määrää on hyvä pohtia. Eläkeajatusten on yleisesti osoitettu enemmän lisääntyvän kuin vähentyvän iän myötä, joten asiaa tulisi tarkastella tarkemmin ja tutkia, mitkä voisivat olla ilmiön taustalla vaikuttavia tekijöitä. 50 - 54-vuotiailla työntekijöillä on vielä 10 - 15 vuotta työelämää edessä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää, joten tarkastelemalla tätä ikäryhmää tarkemmin voisi löytää tekijöitä, jotka ovat kriittisiä mietittäessä työntekijöiden tukemista ja työelämässä pysymistä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka. Ja mahdollisesti vaikuttamalla aktiivisesti tämän ikäryhmän työhyvinvointiin ja yksilöllisiin työkykytekijöihin pystyttäisiin parantamaan työssä jaksamista ja selviytymistä sekä vähentämään pakoa eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää.

Huuhtasen ja Piispan (1991) tutkimuksen mukaan työntekijät ja työnjohtajat olivat eniten jatkuvasti eläkettä ajattelevat ryhmät. Tässä aineistossa eläkeajatuksissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työntekijöiden, työnjohtajien ja toimihenkilöiden välillä.

Myös tässä tutkimuksessa, kuten useissa muissakin tutkimuksissa (mm. Piispa & Huuhtanen 1995, Huuhtanen & Piispa 1995, Matikainen ym. 1993, Gould 1994, Huuhtanen & Piispa 1991, Huhtaniemi 1999, Ilmarinen 1999), eniten eläkeajatuksia lisääviksi tekijöiksi nousivat terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät, jotka puolet tutkimusjoukosta arvioi tärkeimmiksi eläkeajatuksia lisääviksi tekijöiksi. Toiseksi tässä tutkimuksessa nousi, hieman aikaisemmista tutkimuksista poiketen, perhe, omaiset ja ihmissuhteet, ja vasta näiden jälkeen eläkeajatuksia lisääviksi tekijöiksi nousivat työn sisältö ja rasittavuus sekä taloudelliset tekijät. Matikaisen ym. (1993) mukaan myös rakennusalalla, jota voidaan pitää fyysisesti kuormittavana työnä, työn fyysinen raskaus ei noussut tilastollisesti merkitseväksi eläkeajatuksia lisääväksi tekijäksi. Näiden tulosten perusteella voisi ajatella, että vaikka työ olisi fyysisesti raskasta, ei se välttämättä olekaan niin selkeä syy varhaiseläkeajatuksiin tai ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen kuin aikaisemmin on ajateltu. Työntekijöiden työssä selviytymistä tukevia tekijöitä olivat tässä tutkimuksessa työmäärän ja kiireen vähentäminen, työaikojen joustavuuden lisääminen, palkan lisääminen sekä työympäristön parantaminen. Tämän on myös samansuuntainen tulos kuin Huuhtasen ja Piispan (1991) tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen tulokset eroavat siis osin aiempien tutkimusten tuloksista, mutta myös saman suuntaisia tuloksia saatiin. Jotkut asiat mm. eläkeajatuksia lisäävät tekijät ja työssä eläkeikään tukevat tekijät olivat tässä tutkimuksessa pitkälti samoja kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Tulosten poikkeavuus verrattaessa aikaisempiin tutkimuksiin saattaa johtua siitä, että tutkimuksen aineisto on melko pieni ja kerätty vain yhdestä organisaatiosta. Tutkimusjoukon ollessa melko pieni jouduttiin muuttujia luokitella kaksiluokkaisiksi tilastollisen analyysin onnistumiseksi, tästä johtuen saatettiin menettää tietoa jonkin verran. Ja vaikka muuttujia uudelleen luokiteltiin ei kaikkien muuttujien välinen tilastollinen analysointi onnistunut, koska kaikki analyysin kriteerit eivät täyttyneet. Tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen pitää suhtautua siis kriittisesti.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että vastausprosentti nousi yli 90%. Tällä tutkimuksella saatiin luotettavaa tietoa kohdeorganisaation yli 50-vuotaiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden mielipiteistä. Tulokset palvelevat siis ainakin kohdeorganisaation kehittämistä ja meneillään olevan

ikäntymisen hallinta -projektin etenemistä. Hyvä vastausprosentti saattoi johtua siitä, että kysely järjestettiin organisaation sisäisen postin välityksellä.

Tutkija kokosi kyselylomakkeen aiempien tutkimusten (Huuhtanen & Piispa 1990, Huuhtanen & Piispa 1991, Huhtaniemi 1995, Kansanterveyslaitos 2004) lomakkeista valitsemalla tutkimuksen tarkoitukseen sopivat kysymykset. Tämä todennäköisesti palvelee kohde organisaation projektia, mutta on tieteellisesti epävarma menettely, koska kyselylomakkeen validiutta ei ole testattu. Tutkimustuloksiin on syytä suhtautua varauksin, myös valikoituneen aineiston (yksi työpaikka) ja tutkittavien pienen lukumäärän vuoksi.

Työhyvinvointiin ja työmotivaatioon liittyvät tutkimukset ovat edelleen ajankohtaisia, koska yhteiskunnan, yksilöiden sekä organisaatioiden kehittymisen ja muuttumisen myötä työntekijöiden näkemykset ja kokemukset työstä muuttuvat. Varsinkin erilaiset työelämälähtöiset tutkimukset ja niiden kautta käytännön työelämää palvelevat kehitysideat ja tulokset ovat eräs ratkaisu työntekijöiden työssä pysymisen tukemiseksi. Ja mikseipä Suomessakin voitaisi ottaa kokeellisesti käyttöön Yhdysvalloissa käytössä olevaa ”bridge-job”-mallia, jossa ikääntyneet työntekijät siirtyvät suunnitellusti kevyempään, osa-aikaiseen työhön ennen varsinaista vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Näin työssä selviytymistä ja viihtymistä voitaisiin parantaa sekä osaltaan ennaltaehkäistä ja hillitä yhteiskunnan talouttakin uhkaavan huoltosuhteen, eli eläkkeen maksujärjestelmän, liian nopeaa vääristymistä.

LÄHTEET

- Beehr T.A. 1986 The Process of retirement: A review and recommendations for future investigations. *Person Psych.*, 39, 31 – 55.
- Costa G. 2000. Work capacity and ageing. *Med Lav Jul-Aug;91(4)*, 302-312.
- Eläketurvakeskus 2005b. Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2003. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Eläketurvakeskus 2005c. Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 1/2005. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Forss S, Karisalmi S, Tuuli P. 2002. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26. Helsinki.
- Gould R, 1994. Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990 – 1993. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould R, Takala M, Lundqvist B. 1991. Työ vai eläke: yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailua. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Griffiths A. 2000. Designing and managing healthy work for older workers. *Occup Med. (London)*. Sep; 50(7), 473-477.
- Heikkinen E. 1994. Terveysten muutokset vanhetessa. Teoksessa: Kuusinen J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Heikkinen E, Ruoppila I. 1994. Johtopäätökset väestön ja yksilöiden vanhenemisen merkityksestä työelämän kannalta. Teoksessa: Kuusinen J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Helsinki. 102-103.

- Huhtaniemi P. 1995. The sense of life control and thoughts of early retirement. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja B –osa 210 Turun yliopisto, Turku.
- Huhtaniemi P. 1999. Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina, 5-vuotisseurantatutkimus. Työ ja Ihminen 13(1991):3, 220-229.
- Huutonen P. 1994. Työn merkitys ja työasenteet. Teoksessa: Kuusinen J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Huutonen P, Leino T. 1990. Tietotekniikka, ammatti ja ikä. Työ ja ihminen 4, 336-356.
- Huutonen P, Piispa M. 1990. Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatukset. Haastattelututkimus. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.
- Huutonen P, Piispa M. 1991. Eläkkeellä työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansiotyöhalukkuus ja sopeutuminen eläkeikaan. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 3. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki.
- Ilmarinen J. 1988. Työ, terveys ja eläkeikä: seurantatutkimus ikääntyvillä kunta-alan työntekijöillä. Työ ja ihminen 4, 46-62.
- Ilmarinen J. 1991. Ikääntyvä- työssä vai eläkkeellä? Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 1. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Ilmarinen J. 1992. Job desing for the aged with regard to decline in their maximal aerobic capacity. Part II - The scientific basis for the guide. Int J Ind Ergonomics 10, 53-63.
- Ilmarinen J. 1995. Työkykyä parantavat ja heikentävät tekijät. Teoksessa: Matikainen E. ym. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki. 123-126.
- Ilmarinen J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa- tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki.

Ilmarinen J. 2001. Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan. Työterveys, Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 1, 4-6.

Ilmarinen J. 2002. Physical requirements associated with the work of aging workers in the European Union. *Exp Aging Res* Jan-Mar; 28(1), 7-23.

Ilmarinen J, Costa G. 2000. Aging of the working population in the European Union. *Med Lav* Jul-Aug;91(4), 279-295.

Ilmarinen J, Tuomi K, Eskelinen L, Nygård CH, Huuhtanen P, Klockars M. 1991a. Summary and Recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981-1985) *Scand J Work Environ Health*. 17 Suppl. 1, 135-41.

Ilmarinen J, Louhevaara V, Korhonen O. 1991b. Changes in maximal cardiorespiratory capacity among aging municipal employees. *Scand J Work Environ Health* 1, 99-109.

Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M. 1997. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health*. 23 Suppl 1, 49-57.

Juuti, P. 1994. Johtaminen, työmotivaatio ja töiden organisointi sekä kehittäminen. Teoksessa: Kuusinen J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kalimo R, Lindström K, Smith MJ. 1997. Psychosocial approach in occupational health. Teoksessa *Handbook of human factors and ergonomics*. Salvendy G (toim.). John Wiley & Sons, Inc. New York. 1059-1084.

Karasek R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Quart*. 24(2), 285-308.

Karpansalo M, Manninen P, Lakka TA, Kauhanen J, Rauramaa R, Salonen JT. 2002. Physical workload and risk of early retirement: prospective population-based study among middle-aged men. *J Occup Environ Med*. Oct;44(10): 930 – 939.

Kinnunen U. 1993. Ikääntyvä opettaja – kuormittuneisuus ja terveys työssä. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Kinnunen U, Parkatti T. 1993. Ikääntyvä opettaja- kuormittuneisuus ja terveys työssä. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelman julkaisuja. Jyväskylän yliopisto, Työelämän tutkimusyksikkö. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto, Helsinki.

Kinnunen U, Ruoppila I, Nousiainen H. 1991. Työ sairaalassa: Organisaatioilmasto ja työn kokeminen. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 2.

Kirjonen J. 1994. Muuttuva työ ja ikääntyvä ihminen. Teoksessa: Kuusinen J. ym. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Helsinki. 110 - 128.

Krause N, Lynch J, Kaplan GA, Cohen RD, Goldberg DE, Salonen JT. 1997. Predictors of disability retirement. Scand J Work Environ Health, Dec;23(6), 403 – 413.

Lehtinen S. 1995. Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Työterveyslaitos, Helsinki.

Liira J. 2001. Ikääntyvien työkykyä on tuettava. Työterveiset, Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 1, 10-11.

Lindström K. 2003. Miten työkuormitusta ja työntekijän kuormittumista arvioidaan. Työterveiset, Työterveyslaitokset tiedotuslehti 2, 4-7.

Lindström K, Elo A-L, Kandolin I, Ketola R, Lehtelä J, Leppänen A, Lindholm H, Rasa P-L, Sallinen M, Simola A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointi menetelmät. Työterveyslaitos. Helsinki.

Louhevaara V, Smolander J. 1993. Fyysinen ylikuormitus työssä. Työ ja ihminen lisänumero 2, 17-29.

Louhevaara V, Ketola R, Lusa-Moser S. 1995. Työn fyysisen kuormituksen arviointi. Teoksessa: Matikainen E. ym. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki. 146-154.

Matikainen E, Malmivaara A, Muller K, Juntunen J, Kivekäs J, Leino P, Klockars M. 1993. Rakentajien työkyky. Kyselytutkimus rakennustyöntekijöiden terveydentilasta, työkyvystä ja eläkeasenteista. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Maslach C, Leiter M.P. 1999. Burnout and engagement in the workplace. A contextual analysis. *Adv Mot and Ach.* 11, 275-302.

Nygård CH, Huuhtanen P, Tuomi K, Martikainen R. 1997. Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland. *Scand J Work Environ Health.* 23. Suppl 1:9-12.

Piirainen H, Elo A-L, Kankaanpää E, Laitinen H, Lindström K, Luopajarvi T, Mäkelä P, Pohjanpää K, Riala R. 1997. Työ ja terveys: haastattelututkimus 1997. Työterveyslaitos. Helsinki.

Piispa M, Huuhtanen P. 1995. Eläkeajatuksien murroksessa: muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990 – 1994. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1995.

Quick HE, Moen P. 1998. Gender, employment, and retirement quality: a life course approach to the differential experiences of men and women. *J Occup Health Psychol.* Jan;3(1):44 – 64.

Quinn JF. 1999. Retirement patterns and bridge jobs in the 1990s. *EBRI Issue Brief.* Feb;(206):1-22.

Rasku A. 1993. Ikääntyvä opettaja- voimavarat ja eläkehakuisuus. Jyväskylän yliopisto. Työelämän tutkimusyksikkö. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki.

Rasku A, Kinnunen U. 1995. Ikääntyvien opettajien eläkehakuisuuden yleisyys ja syyt. *Gerontologia* 9(2), 125-133.

Salonen P, Arola H, Nygård C-H, Huhtala H, Kivistö A-M. 2003. Factors associated with premature departure from working life among ageing food industry employees. *Occup. Med.* 53, 65 – 68.

Schuler R.S. 1980. Definition and conceptualisation of stress in organizations. *Org Behav and Hum Perf.* 25, 184 – 215.

Tuomi K, Eskelinen L, Toikkanen J, Järvinen E, Ilmarinen J, Klockars M. 1991. Workload and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scand J Work Environ Health*. 17; Suppl 1:128-134.

Tuomi K, HUUHTANEN P, NYKYRI E, ILMARINEN J. 2001. Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occup Med (Lond.)*. Aug;51(5), 318-324.

Virokannas H. 1998. Ikääntyvä työntekijä. *Työelämän tutkimus* 9(4), 17 – 20.

Wegman DH. 1999. Older Workers. *Occupational Medicine*. Jul-Sep; 14(3), 537-557.

de Zwart BC, Frings-Dresen MH, van Dijk. FJ 1995. Physical workload and the aging worker: a review of the literature. Academic Medical Centre, University of Amsterdam, Netherlands. *Int Arch Occup Environ Health* .68(1), 1-12.

Tilastokeskus 29.12.2004 <http://statfin.fi/statweb/print> (www.tilastokeskus.fi)

Eläketurvakeskus (2005a) 28.2.2005 <http://www.elaketurvakeskus.fi/page.asp?Section=11869>

Kansanterveyslaitos 2004 <http://www.ktl.fi>

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

HENKILÖTIEDOT

Ympyröi sopiva vaihtoehto.

LIITE 1

Vastausvaihtoehtojen jäljessä suluisissa vastausmäärät.

1. Sukupuoli: 1 mies (51) 2 nainen (21)

2. Minkä ikäinen olet? _____v.

50(1), 51(9), 52(13), 53(8), 54(10), 55(10), 56(10), 57(7), 58(1), 59(1), 63(1)

3. Missä tehtävässä työskentelet tällä hetkellä?

- 1 työntekijä tuontanto- ja prosessityössä (25)
- 2 työntekijä kunnosapito- ja huoltotyössä (20)
- 3 työntekijä tuotantoa tukevassa työssä (labra, laatu, vartio, kuljetukset)(8)
- 4 työnjohtotyö (3)
- 5 toimihenkilö (16)
- 6 muu, mikä? _____

4. Peruskoulutus:

- 1 kansakoulu tai vähemmän (44)
- 2 peruskoulu tai keskikoulu (17)
- 3 ylioppilastutkinto (10)

5. Ammatillinen koulutus:

- 1 ei ammattikoulutusta (19)
- 2 työpaikassa saatu ammatillinen koulutus (10)
- 3 kurssimuotoinen tai oppisopimuskoulutus (4)
- 4 ammattikoulutustasoinen koulutus (25)
- 5 opistoasteinen koulutus (9)
- 6 korkekouluatasoinen koulutus (AMK, yliopisto tms.)(4)

6. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi? _____v.

20(2), 21(5), 22(1), 24(1), 25(5), 26(1), 27(1), 28(2), 29(2), 30(13), 31(9), 32(8), 33(7), 34(8), 35(3), 36(1), 38(2)

TYÖN LUONNE

Seuraavilla kysymyksillä pyritään selvittämään nykyisen työsi luonteeseen liittyviä tekijöitä. Rengasta lähinnä sopiva vaihtoehto. Rengasta vain yksi vaihtoehto, jos ohjeessa ei ole toisin mainittu.

7. Miten raskaana tai kevyenä pidät työtäsi?

	kevyenä	melko kevyenä	siltä väliltä	melko raskaana	raskaana
Ruumiillisesti	1(10)	2(22)	3(23)	4(12)	5(5)
Henkisesti	1(2)	2(4)	3(36)	4(28)	5(1)

8. Millaiseksi koet työmääräsi?

- 1 jatkuvasti liian suuri(6)
- 2 melko usein liian suuri(21)
- 3 sopiva(45)
- 4 melko usein liian vähäinen(0)
- 5 jatkuvasti liian vähäinen(0)

9. Miten työtahtisi on viime vuosina muuttunut?

- 1 kiristynyt huomattavasti(11)
- 2 kiristynyt jonkin verran(28)
- 3 pysynyt ennallaan(26)
- 4 keventynyt jonkin verran(6)
- 5 keventynyt huomattavasti(1)

10. Onko työtehtäviesi sisältö muuttunut viimeisen vuoden aikana?

- 1 pysynyt täysin ennallaan(15)
- 2 pysynyt lähes ennallaan(30)
- 3 muuttunut jonkin verran(20)
- 4 muuttunut paljon(7)

11. Millaiseksi koet työtahtisi tällä hetkellä?

- 1 jatkuvasti liian suuri(5)
- 2 melko usein liian suuri(17)
- 3 sopiva(48)
- 4 melko usein liian vähäinen(2)
- 5 jatkuvasti liian vähäinen(0)

12. Esiintyykö työssäsi vaihteita, jolloin työ on liian vaikeaa?

- 1 ei juuri koskaan(16)
- 2 melko harvoin(36)
- 3 silloin tällöin(16)
- 4 melko usein(3)
- 5 lähes jatkuvasti(1)

13. Kuinka tyytyväinen olet työsi sisältöön tällä hetkellä?

- 1 tyytyväinen(13)
- 2 melko tyytyväinen(37)
- 3 en osaa sanoa(17)
- 4 melko tyytymätön(5)
- 5 tyytymätön(0)

14. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössäsi mielestäsi:

- 1 paljon(2)
- 2 melko paljon(17)
- 3 jonkin verran(27)
- 4 melko vähän(20)
- 5 vähän(6)

15. Miten paljon voit vaikuttaa

	paljon	melko paljon	melko vähän	en lainkaan
a. siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1(2)	2(10)	3(46)	4(14)
b. siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1(11)	2(23)	3(29)	4(8)
c. työtahtiisi	1(6)	2(22)	3(33)	4(11)
d. työmenetelmiisi	1(9)	2(26)	3(29)	4(8)
e. työnjakoon	1(4)	2(15)	3(34)	4(17)
f. siihen, keiden kanssa työskentelet	1(2)	2(7)	3(38)	4(25)

16. Sisältyykö työhösi yleensä päivittäin:

	yli puolet työajasta	alle puolet työajasta	satun- naisesti	ei lain- kaan
a. nostamista	1(9)	2(6)	3(47)	4(8)
b. kantamista	1(7)	2(7)	3(47)	4(9)
c. huonoja työasentoja	1(6)	2(15)	3(39)	4(8)
d. työskentelyä kädet hartiatason yläpuolella	1(4)	2(14)	3(33)	4(18)
e. työskentelyä polvillaan tai kyykyssä	1(0)	2(3)	3(41)	4(24)
f. voimaa vaativaa käsityötä	1(6)	2(10)	3(39)	4(14)
g. toistuvia käden liikkeitä	1(21)	2(21)	3(16)	4(12)

17. Haittaavatko seuraavat tekijät sinua työssäsi?

	ei esiinny ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa melko paljon	haittaa hyvin paljon
melu	1(20)	2(27)	3(18)	4(6)
pöly	1(26)	2(25)	3(10)	4(10)
tärinä	1(45)	2(13)	3(10)	4(2)
kemikaalit	1(22)	2(28)	3(14)	4(5)
kaasut	1(32)	2(24)	3(12)	4(1)
tupakansavu	1(58)	2(6)	3(4)	4(0)
kylmyys	1(23)	2(30)	3(11)	4(4)
kuumuus	1(32)	2(32)	3(2)	4(2)
veto	1(20)	2(31)	3(13)	4(5)
riittämätön valaistus	1(34)	2(27)	3(6)	4(2)

18. Haittaavatko seuraavat tekijät viihtymistäsi nykyisessä työssäsi?

	ei haittaa/ ei ongelmaa	haittaa jonkin verran	haittaa melko paljon	haittaa hyvin paljon
a. esimiehen valvonta ja työhön puuttuminen	1(56)	2(10)	3(4)	4(0)
b. epäonnistuminen ja virhesuoritusten pelko	1(46)	2(21)	3(3)	4(1)
c. työn pakkotahtisuus	1(36)	2(24)	3(8)	4(2)
d. kiire ja kireä aikataulu	1(23)	2(29)	3(15)	4(3)
e. työn vaarallisuus	1(25)	2(34)	3(9)	4(2)
f. vaikutusmahdollisuuksien puute	1(31)	2(21)	3(11)	4(4)
g. tunnustuksen ja arvannon puute	1(31)	2(16)	3(18)	4(5)
h. työn liian suuri vaativuus	1(48)	2(20)	3(2)	4(0)

19. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työtaitojasi ja osaamistasi?

- 1 tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni(6)
- 2 työtehtäväni vastaavat hyvin tämän hetkisiä valmiuksiani(49)
- 3 tietoni ja taitoni riittäisivät vaativampiinkin tehtäviin(17)

20. Kuuluuko työhösi tehtäviä joihin olet saanut liian vähän koulutusta tai opastusta?

- 1 ei lainkaan(11)
- 2 hyvin vähän(36)
- 3 jonkin verran(24)
- 4 melko runsaasti(1)
- 5 erittäin runsaasti(0)

TYÖKYKY

Seuraavilla kysymyksillä halutaan selvittää työkykyysi sekä sen mahdollisiin muutoksiin liittyviä tekijöitä.

21. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? 4(2), 5(3), 6(2), 7(17), 8(25), 9(1), 10(6)
(0= täysin työkyvytön, 10= työkyky parhaimmillaan)

22. Miten työkykysi rajoittuminen ilmenee?

- 1 työkykyni ei ole rajoittunut(35)
- 2 työkykyni on jonkin verran alentunut, mutta selviän kyllä nykyisessä ammatissa(34)
- 3 tarvitsisin erityisjärjestelyjä työssä, työajassa tms. että voisin edelleen suoriutua nykyisessä ammatissani(2)
- 4 kykenisin parhaiten selviytymään jossakin muussa ammatissa(0)
- 5 tarvitsisin erityisjärjestelyjä voidakseni suoriutuakseni mistä tahansa työstä(0)

23. Miten arvioit työkykysi kehittyneen viimeisen vuoden aikana? Onko työkykysi kehittynyt:

- 1 hyvään suuntaan(5)
- 2 melko hyvään suuntaan(7)
- 3 pysynyt ennallaan(55)
- 4 melko huonoon suuntaan(3)
- 5 huonoon suuntaan(1)

24. Miten uskot työkykysi kehittyvän seuraavan kahden vuoden kuluessa?

- 1 työkykyni paranee(2)
- 2 työkykyni pysyy ennallaan(50)
- 3 työkykyni heikentyy(19)

25. Mikälaisena koet ruumiillisen kuntosi muihin samanikäisiin verrattuna?

- 1 parempi(7)
- 2 jonkin verran parempi(14)
- 3 samanlainen(40)
- 4 jonkin verran huonompi(9)
- 5 huonompi(1)

26. Haittaavatko seuraavat asiat työssä jaksamistasi tai selviytymistäsi?

	ei esiinny ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa melko paljon	haittaa hyvin paljon
a. terveyteen tai toiminta- kykyyn liittyvät ongelmat	1(39)	2(30)	3(3)	4(0)
b. koulutuksen tai osaamisen puute	1(54)	2(17)	3(0)	4(0)
c. työympäristön tai työn fyysisen kuormituksen ongelmat	1(47)	2(22)	3(3)	4(0)
d. työyhteisön tai työn henkisen kuormituksen ongelmat	1(33)	2(33)	3(6)	4(0)
e. työmotivaatio tai työhalujen väheneminen	1(32)	2(29)	3(8)	4(2)
f. työn ulkopuoliset vaikeudet (perheessä, taloudellisessa tilanteessa tms.)	1(60)	2(9)	3(2)	4(0)
g. työturvallisuuteen liittyvät ongelmat	1(49)	2(18)	3(3)	4(0)
h. työnjohto tai esimiestyöhön liittyvät ongelmat	1(46)	2(17)	3(3)	4(0)
i. työn vastuullisuus	1(44)	2(24)	3(3)	4(0)
j. työn vaarallisuus	1(36)	2(30)	3(3)	4(0)

27. Onko työkykyysi nykyisen työn ruumillisten vaatimusten kannalta:

- 1 hyvä(19)
- 2 melko hyvä(25)
- 3 kohtalainen(25)
- 4 melko huono(3)
- 5 huono(0)

28. Onko työkykyysi nykyisen työn henkisten vaatimusten kannalta:

- 1 hyvä(22)
- 2 melko hyvä(23)
- 3 kohtalainen(26)
- 4 melko huono(1)
- 5 huono(0)

ELINTAVAT JA TERVEYS

Seuraavilla kysymyksillä selvitetään terveyteen ja elintapoihin liittyviä tekijöitä.

29. Millaiseksi koet terveydentilasi tällä hetkellä?

- 1 hyvä(12)
- 2 melko hyvä(41)
- 3 en osaa sanoa(13)
- 4 melko huono(5)
- 5 huono(1)

30. Kuinka monta kertaa viikossa harrastat kuntoa kohottavaa tai ylläpitävää liikuntaa?

- 1 yli 3 kertaa viikossa(19)
- 2 1-2 kertaa viikossa(34)
- 3 noin kerran viikossa(10)
- 4 joskus(7)
- 5 en koskaan(1)

31. Tupakoitko?

- 1 en tupakoi(52)
- 2 satunnaisesti(3)
- 3 1-9 savuketta/vuorokausi(4)
- 4 10-20 savuketta/vuorokausi(11)
- 5 yli askin vuorokaudessa(1)

32. Kuinka usein käytät alkoholia?

- 1 en käytä lainkaan(5)
- 2 kerran kuukaudessa tai harvemmin(25)
- 3 2-4 kertaa /kuukausi(35)
- 4 2-3 kertaa/viikko(6)
- 5 4 kertaa viikossa tai useammin(0)

32.1. Jos vastasti edelliseen kohtiin 2-5, kuinka monta annosta alkoholia käytät kerrallaan? (1annos=pullo keskiolutta/siideriä, 4cl viinaa)

- 1 1-2 annosta(24)
- 2 3-4 annosta(18)
- 3 5-6 annosta(14)
- 4 7-9 annosta(4)
- 5 10 annosta tai enemmän(3)

33. Onko sinulla lääkärin toteamia pitkäaikaissairauksia?
(Pitkäaikaissairaus on vähintään kolme kuukautta kestänyt sairaus)

- 1 kyllä(37)
- 2 ei(35)

33.1 Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, voitko kertoa mitä sairauksia sinulla on? _____

34. Onko sinulla säännöllisesti käytössä jokin lääkärin määräämä päivittäin otettava lääkitys?

- 1 kyllä(35)
- 2 ei(37)

34.1 Jos vastasit edelliseen kyllä, voitko luetella lääkkeitä joita käytät päivittäin?

35. Onko sinulla sellaisia sairauksia tai vammoja, joista on haittaa nykyisessä työssä?

- 1 Kyllä(16)
- 2 ei(55)

35.1 Jos vastasit edelliseen kyllä, kuinka paljon niistä on haittaa työssäsi?

- 1 suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita(11)
- 2 joudun joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapaa(3)
- 3 joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työtapaa(2)
- 4 sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyöstä(1)
- 5 olen mielestäni täysin kykenemätön työhön(0)

36. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilan vuoksi viimeisen 12 kk aikana?

- 1 en lainkaan(1)
- 2 korkeintaan 9 päivää(35)
- 3 10-24 päivää(15)
- 4 25-99 päivää(13)
- 5 100-365 päivää(7)

37. Kuinka monena päivänä olet ollut sairaana työssä viimeisen

12 kuukauden aikana? _____päivää
0(52), 2(4), 3(4), 5(3), 10(1), 11(1), 14(1),15(2), 20(3), 25(1)

38. Uskotko, että terveyden puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- 1 tuskin(1)
- 2 en ole varma(18)
- 3 melko varmasti(53)

ELÄKEAJATUKSET

Seuraaville kysymyksille halutaan selvittää sinun eläkeajatuksiasi sekä tekijöitä jotka liitetään varhaiselle eläkkeelle siirtymiseen.

39. Oletko ajatellut, että saattaisit siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkettä?

- 1 en ole ajatellut(28)
- 2 olen ajatellut joskus(31)
- 3 olen ajatellut usein(13)
- 4 olen jo jättänyt eläkehakemuksen(0)

40. Oletteko harkinnut osa-aikaeläkkeelle siirtymistä?

- 1 kyllä(15)
- 2 ei(55)

41. Mitkä seuraavista asioista ovat mielestäsi tärkeimpiä eläkkeelle siirtymisajatuksia lisääviä tekijöitä?

Laita tekijät tärkeysjärjestykseen niin, että 1 on tärkein, 2 toiseksi tärkein jne.

Määrittele ainakin kolme tärkeintä.

- ___ taloudelliset tekijät 1.(6), 2.(14), 3.(9)
- ___ terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät 1.(36), 2.(14), 3.(2)
- ___ työn sisältö ja rasittavuus 1.(7), 2.(14), 3.(12)
- ___ työn järjestelyt 2.(2), 3.(10)
- ___ työilmapiiri 1.(4), 2(5), 3.(16)
- ___ johtaminen 1.(3), 2.(3), 3.(2)
- ___ perhe, omaiset, ihmissuhteet 1.(10), 2.(11), 3.(8)
- ___ muu tekijä, mikä? _____

42. Mitkä seuraavista asioista ovat mielestäsi tärkeitä, jos työpaikallasi entistä useamman työikäisen halutaan jatkavan työssä varsinaiseen vanhuuseläkeikään saakka?

Laita tekijät tärkeysjärjestykseen niin, että 1 on tärkein, 2 toiseksi tärkein jne.

Määrittele ainakin kolme tärkeintä.

- ___ joustavammat työajat 1.(14), 2.(7), 3.(4)
- ___ työympäristön parantaminen 1.(6), 2.(12), 3.(8)
- ___ kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen 1.(3), 2.(7), 3.(5)
- ___ työpaikkaterveydenhuollon parantaminen 2.(1), 3.(1)
- ___ palkan lisääminen 1.(8), 2.(10), 3.(13)
- ___ työmäärän ja kiireen vähentäminen 1.(20), 2.(11), 3.(7)
- ___ töiden sisällön kehittäminen 1.(5), 2.(9), 3.(11)
- ___ koulutus mahdollisuuksien lisääminen 2.(2), 3.(5)
- ___ johtamistapojen parantaminen 1.(4), 2.(5), 3.(7)
- ___ sapattivapaa 1.(3), 2.(1), 3.(3)
- ___ muu tekijä, mikä? _____

43. Mikä on varsinainen vanhuuseläkeikäsi? _____ v60(63), 65(1), ei tietoa(7)
(jos et tiedä varsinaista eläkeikäsi laita rasti viivalle)

KIITOS ETTÄ VASTASIT KYSELYYN!

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

Hyvä vastaanottaja,



Oheisella kyselylomakkeella kartoitetaan työ hyvinvointiin, työssä viihtyvyyteen ja eläkeajatuksiin liittyviä tekijöitä työpaikallasi.

Kysely tehdään Oy:n vuonna 1953 ja sitä aikaisemmin syntyneille työntekijöille, -projektiin liittyen.
Lupa kyselyn tekemiseen on saatu Oy:n johtoryhmältä, yhteyshenkilö .

Kyselyn tietoja tullaan käyttämään päättötyöhön Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitokselle. Tutkimuksen onnistumisen kannalta olisi erittäin tärkeää että vastaisit kyselyyn.

Kyselylomakkeet käsitellään nimettöminä ja kenenkään henkilökohtaiset vastaukset eivät tule julki. Kyselylomakkeessa oleva numerosarja on vastausten palautumisen seuraamista ja tarvittaessa uudelleen pyytämistä varten. Kyselykaavakkeet tullaan tuhoamaan henkilörekisterilain mukaisesti tutkimuksen valmistuttua. Päättötyöhön liittyen käsittelen aineiston itse. Työnantajalle teen yhteenvedon koko kyselystä.

Palauta vastauksesi minulle 16.12.2004 mennessä oheisessa kirjekuoressa.
Voit palauttaa suoraan minulle työterveysasemalle tai
sisäisessä postissa .

Kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen.

Yhteistyö terveisin

Kati Kallimo
p. 040-7522693

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.