

**ESIMIESTEN TYÖN JA TYÖKYVYN MUUTOKSET
VUOSINA 1996 – 1999**

**Psykologian laudatur-tutkielma
Antti Järvinen
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Syksy 2001**

Esimiesten työn ja työkyvyn muutokset vuosina 1996–1999.

Tekijä: Antti Järvinen

Ohjaajat: Saija Mauno ja Isto Ruoppila

Pro gradu –tutkielma

38 sivua, 2 liitettä

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Syky 2001

Tiivistelmä

Tutkimuksessa selvitettiin esimiestehtävissä toimivien Insinööriliiton (n=323) ja Teknisten Liiton (n=314) jäsenten työkyvyssä, työn psyykkissosiaalisissa piirteissä (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen ja työn negatiiviset sisäiset tekijät) sekä fyysisessä työympäristössä (fyysisen työympäristön häiritteijät) tapahtuneita muutoksia vuosina 1996 ja 1999. Tutkimuksessa selvitettiin myös, kuinka sukupuoli, ikä ja esimiestason muutos olivat yhteydessä työkykyyn. Lisäksi selvitettiin, miten työn eri piirteet vuonna 1996 ennustivat työkykyä vuonna 1999. Tutkimus oli osa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen, Insinööriliitto IL ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n yhteistyönä toteuttamaan seuruututkimusta vuosina 1996–1999. Kyselylomaketutkimukseen osallistui 637 esimiestä, jotka edustivat ylempää johtoa, keskijohtoa ja työnjohtoa.

Tulokset osoittivat, että esimiesten työssä tapahtui seuruuaikana muutoksia. Myönteinen muutos oli, että työpaikan ilmapiiri koettiin hieman paremmaksi vuonna 1999 kuin kolme vuotta aiemmin. Kielteistä sen sijaan oli esimiesten työkyvyn selvä heikkeneminen.

Ammattiliitoittain tarkasteltuna, insinöörit kokivat vaikutusmahdollisuutensa molempina tutkimusajankohtina teknisiä paremmiksi. Insinöörit kokivat työssään myös vähemmän fyysisiä häiritteijöitä kuin tekniset esimiehet.

Tutkimuksessa havaittiin sukupuolella ja ikäänymisellä olevan yhdysvaikutusta työkyvyn heikkenemiseen. Varsinkin vanhimmassa naisten ikäryhmässä (50-66-vuotiaat) työkyvyn heikkeneminen oli huomattavaa. Työkyvyn heikkenemiseen seuruuaikana olivat yhteydessä iän lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan, tyytyväisyys omaan esimieheen sekä fyysisen työympäristön häiritteijät.

Johtopäätöksenä saaduista tuloksista todetaan, että toimenpiteisiin tulisi ryhtyä varsinkin ikäänymyvien (nais)esimiesten työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi esimiesten tulisi saada koulutusta ihmisten johtamisessa, sillä esimiestyö on ensisijaisesti henkilöstöjohtamista. Tärkeää olisi lisäksi pyrkiä parantamaan esimiesten työn psyykkissosiaalisia piirteitä sekä vähentämään fyysisen työympäristön häiritteijöitä, jotta työkyky säilyisi koko työuran ajan: työkykyä ylläpitävät toimet vaikuttavat paitsi työuran aikana, myös työuran päätyttyä.

Avainsanat: työkyky, työkykyindeksi, ikäänymyminen, työn psyykkissosiaaliset piirteet, fyysinen työympäristö, esimiehet

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Työelämän muutokset ja esimiestyö 1990-luvulla	1
1.2. Työn psyykkissosiaaliset piirteet, fyysiset työolosuhteet ja työkyky	2
1.3. Työkyky	4
1.4. Työkykyindeksi	6
2. MENETELMÄT	9
2.1. Tutkimusaineisto	9
2.2. Tutkimuksen muuttajat	12
2.3. Tilastolliset menetelmät	14
3. TULOKSET	15
3.1. Kuvailevat tulokset	15
3.2. Esimiesten kokemat työn ja työkyvyn muutokset vuosina 1996 – 1999	15
3.2.1. Ammattiliittojen välinen vertailu	15
3.2.2. Työkykyluokituksen tarkastelu	17
3.2.3. Työkyky sukupuolen, ammattiliiton, esimiestason muutoksen ja iän mukaan	18
3.2.4. Tulosten korrelatiivinen tarkastelu	21
3.2.5. Työkykyyn yhteydessä olevat työympäristötekijät	22
4. POHDINTA	26
4.1. Työelämä ja työväestön ikärakenne ovat muuttuneet	26
4.2. Esimiesten työssä ja työkyvyssä tapahtui muutoksia seuruaikana	27
4.3. Työkykyyn voidaan vaikuttaa	30
4.4. Työkykytutkimuksen haasteet lähitulevaisuudessa	32
LÄHTEET	34
LIITTEET	

1. JOHDANTO

1.1. Työelämän muutokset ja esimiestyö 1990-luvulla

Tämä tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen, Insinööriliitto IL ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n yhteistyönä toteuttamaa esimiesten seuruututkimusta, joka aloitettiin vuonna 1987. Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan työelämässä ja esimiesten työssä vuosina 1996 ja 1999 tapahtuneita muutoksia ja työkykyä. Merkittävin työelämään vaikuttaneista muutoksista oli 1990-luvun alun syvä taloudellinen lama ja sen seurauksena syntynyt massatyöttömyys, joka johti työttömyysasteen nousemiseen jopa 18,4 %:iin vuonna 1994 (Tilastokatsaus, 1996: I), josta se on hiljalleen laskenut alle kahdeksaan prosenttiin (7,6 %) vuoden 2001 elokuuhun mennessä (Tilastokeskus, 2001).

1990-luvulla Suomi liittyi myös Euroopan yhteiseen valuuttajärjestelmään sekä Euroopan Unionin täysivaltaiseksi jäseneksi, mikä osaltaan lisäsi yritysten kansainvälistymisen haasteita ja kiristi kilpailua entisestään (Rantanen, 1998). Esimiesten työssä nämä muutokset ovat näkyneet henkilökohtaisella tasolla mm. joustavuuden, tieto- ja taitovaatimusten, tehokkuuden sekä yhteistyö – ja muutoskyvyn korostumisina (Gerlander, Saarinen & Kalimo, 1995). Raskun, Feldtin & Ruoppilan (1997) esimiestutkimuksen tulosten mukaan tietotekniikan hallitsemisen vaatimus, tehokkuuden ja tuottavuuden vaatimukset sekä paineensietokyky olivatkin lisääntyneet 1990-luvulla. Lisäksi lisääntyivät myös työssä koettu stressi, kuormittuneisuus ja uupumus. Työturvallisuuskeskuksen (2000) mukaan työpaineiden kasvu onkin nykyään suurin ongelma työpaikoilla.

Organisaatiotasolla muutokset ovat näkyneet erityisesti rakenteiden madaltumisina, tulosvastuuajattelun lisääntymisenä sekä esimiesten vastuun lisääntymisenä (Rantanen, 1995; Rasku ym., 1997). Yksilöiden sopeutuminen näihin muutoksiin voi vaikeutua tai estyä kokonaan (Rantanen, 1995). Esille ovat keskeisesti nousseet työn psyykkissosiaaliset kuormitustekijät eli esimerkiksi työssä koettu kiire tai esimiehen vähäinen tuki ja yksilön omat vajavaiset työn hallintamahdollisuudet suhteessa työn vaatimukseen (Karisalmi & Tuuli, 1998). Kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat henkilön työpanokseen ja ovat siten työkyvyn kannalta merkityksellisiä.

Uusi haaste työpsykologisessa tutkimuksessa on myös suomalaisen työvoiman muita maita nopeampi ikääntyminen (Huuskonen & Kalimo, 1999; Ilmarinen, 1999a). Jo nyt reilut 40 % työvoimastamme kuuluu ikääntyneisiin työntekijöihin (Louhevaara & Penttinen, 1999). Vaikka iän karttumisen lisää kokemuksia ja täten myös tietoja ja taitoja, toisaalta sopeutuminen työn uusiin haasteisiin voi olla vaikeampaa ja näin ollen työtyytymättömyyttä aiheuttavaa tai jopa eläkesuuntautunutta (Gerlander ym., 1995; Karisalmi & Tuuli, 1998; Rasku ym., 1997). Ikääntyminen johtaakin suurten ikäluokkien (vuosina 1946-49 syntyneet) eläkkeellesiirtymisen nopeutumiseen lähivuosina. Myös ennusteet jopa satoihin miljooniin nousevista työkyvyttömyyteen liittyvistä kustannuksista täytyy ottaa tarkoin huomioon (mm. Anttonen, Piikivi, Vuolteenaho & Kopperoinen, 1998; Ilmarinen, 1999b). Näiden muutosten johdosta työpsykologisen tutkimuksen painopisteen siirtyminen yhä enemmän työhyvinvointia edistävien tekijöiden samoin kuin työkykyyn liittyvien tekijöiden tarkasteluun on tärkeää (Anttonen ym., 1998; Ilmarinen, 1995; Rasku ym., 1997).

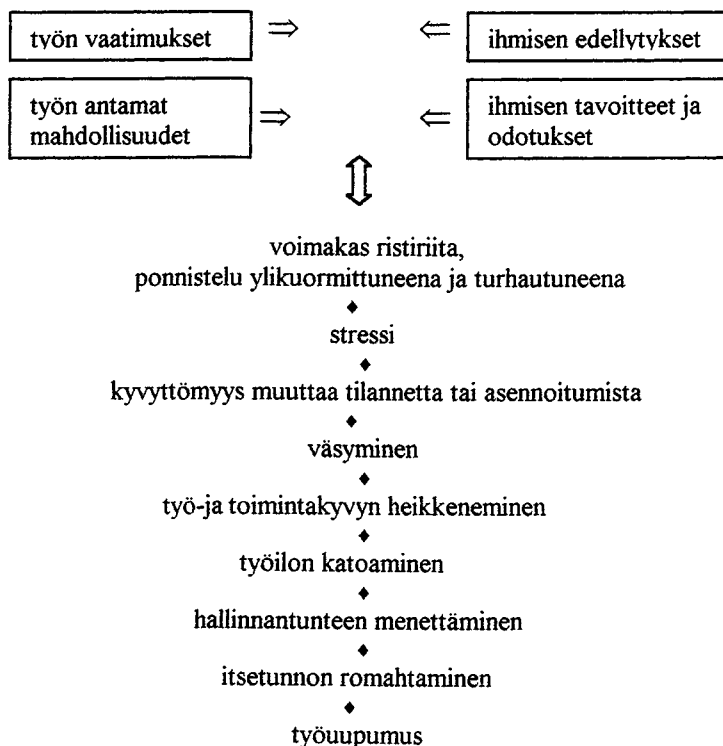
Yllä mainitut seikat korostavat osaltaan esimiehen ihmistuntemuksen taitoja. Esimiestyö on ensisijaisesti henkilöstöjohtamista (leadership), joka perustuu henkilöstöjohtamiseen ja vuorovaikutukseen alaisten kanssa, joka voi olla kuormittavaa työssä (Strömmer, 1999). Tärkeää työhyvinvointi- ja työkykytutkimuksen kannalta onkin ottaa huomioon myös esimiesten johtamistaitoon liittyvät kysymykset, koska muuttuvien olosuhteiden kannalta niihin kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia. Esimiestyö on nähty myös solmukohtana organisaation johtamisen ja työyhteisön toimivuuden kannalta (Rasku ym., 1997). Yhtäältä he auttavat ylintä johtoa saavuttamaan yrityksen päämääriä ja toteuttamaan strategioita, toisaalta he tukevat alaisiaan heidän omissa työtehtävissään. Esimiesten työ tapahtuukin näiden kahden tason välimaastossa ja siten se on luonteeltaan vaativaa (Strömmer, 1999).

1.2. Työn psyykkissosiaaliset piirteet, fyysiset työolosuhteet ja työkyky

Tämän tutkimuksen käsitteellisenä viitekehyksenä oli ajatus ihmisen ja (työ)ympäristön välisestä vuorovaikutustapahtumasta (transaktionaalinen stressimalli). Tämän näkemyksen mukaan työhyvinvointi on jatkumo, johon kuuluu sekä myönteisiä että kielteisiä kehityskulkuja (Kalimo, 1987). Työ asettaa tekijälleen vaatimuksia, joihin hän vastaa omien edellytystensä mukaisesti. Toisaalta työntekijä kohdistaa työhönsä myös

odotuksia. Kun yksilö tulkitsee ja arvioi näiden tekijöiden suhdetta, syntyy joko myönteinen tai kielteinen kehityskulku (Kalimo, 1987; Karasek & Theorell, 1990; Karisalmi & Tuuli, 1998). Kun työn vaatimukset ja yksilön toimintaedellytykset ovat tasapainossa, voidaan puhua työn olevan yksilön hallinnassa (Karasek & Theorell, 1990). Myönteinen tapahtumasarja edistää hallinnan tunnetta, itsearvostusta ja persoonallisuuden kehittymistä (Kalimo, 1987). Kielteinen kehityskulku on seurausta työntekijän resurssien, tarpeiden ja päämäärien jatkuvasta ristiriidasta ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Pahimmillaan se johtaa stressiin ja rasittumiseen ja jopa sairauspoissaoloihin (Vahtera, 2000): puhutaan työuupumuksesta, joka on yleistä (kuvio 1). Mm. Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksen mukaan teknisen työn tekijöistä yli puolet koki jonkinasteista työuupumusta. Mm. työn hallinnan tunne (job control) on tunnistettu tärkeäksi haitallista stressiä ja työuupumusta torjuvaksi tekijäksi, jolla on yhteys myös työntekijöiden työkykyyn (mm. Anttonen ym., 1998; Hirschhorn, 1991; Kalimo & Hakanen, 1997; Kalimo & Toppinen, 1997; Karasek & Theorell, 1990; Sauter, Hurrell Jr., & Cooper, 1989).

KUVIO 1. Ihmisen ja ympäristön välinen vuorovaikutus: työuupumuksen kehitys (Kalimo & Toppinen, 1997).



Työn fyysisillä vaatimuksilla on myös vaikutusta henkilön työkykyyn. Työn vaatimukset on yleensä mitoitettu nuorten ja terveiden toimintakyvyn mukaisesti. Erityisesti raskaan ruumiillisen työn, vaikeiden työasentojen, käsin kantamisen, nostamisen tai kannattelun, samanlaisena toistuvien työliikkeiden ja jatkuvan liikkumisen tai kävelyn paikasta toiseen on todettu korreloivan työkykyyn selkeästi (Ilmarinen, 1995). Ruumiilliseen työhön liittyvät tekijät lisäävät huomattavasti työkyvyttömyysriskiä, mutta työn luonne on kuitenkin muuttunut niin, että yhä harvemmassa ammatissa joudutaan jatkuvasti ponnistelemaan fyysisen toimintakyvyn ääri rajoilla (Työturvallisuuskeskus, 2000).

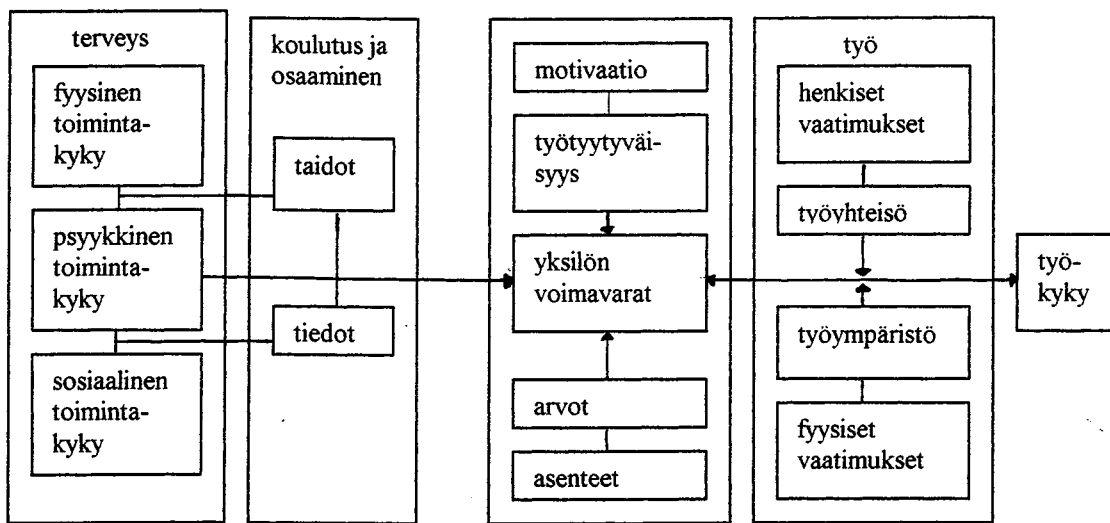
Esimerkiksi esimiesten työ on ns. aktiivista, henkistä työtä, jota kuvaavat yhtäältä suuret työn vaatimukset, toisaalta suuret vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan (mm. Rasku ym., 1997). Kun työ on liian vaativaa, vaikutusmahdollisuudet ovat pienet, työskentelyilmapiiri on huono, esimiestyytyväisyys vähäistä ja työtä leimaa kiire tms., tällöin henkilön työkyky saattaa joutua koetukselle. Työn vaatimukset, hallinta ja sosiaalinen tuki ovatkin niitä työn psyykkissosiaalisia ulottuvuuksia, joita on pidetty keskeisinä työn kuormittavuutta käsittelevissä suomalaisissa tutkimuksissa (mm. Herno, Feldt, Ruoppila & Rasku, 2000; Karisalmi & Tuuli, 1998; Rasku ym., 1997; Vahtera, 1993 & 2000). Mm. Karisalmen ja Tuulen (1998) tutkimuksessa todettiin kannustavan työilmapiirin ja esimiehen alaisilleen antaman tuen olevan hyvän työkyvyn taustalla. Tuomen, Ilmarisen, Martikaisen, Klockarsin ja Aallon (1995) tutkimuksessa puolestaan todettiin, että tunnustuksen ja arvonnannon vähenemisellä oli yhteys työkyvyn huononemiseen seuranta-aikana. Esimiehen merkitys työyhteisön jäsenten työkyvyn kannalta onkin noussut korostuneesti esiin viimeaikaisissa työkykyä koskevissa kannanotoissa (Karisalmi & Tuuli, 1998).

1.3. Työkyky

Työkyvystä (work ability) puhuttaessa tarkoitetaan yleensä yksilön toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välistä vastaavuutta (Ilmarinen, 1995; 1999a). Työkyvyn perustana nähdään olevan yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn eri tasoineen. Ne ovat laajempia käsitteitä kuin työkyky, sillä toimintakykyä tarvitaan enemmän ja useammista toiminnoista selviytymiseen kuin työn vaatimukset edellyttävät. Kun toimintakyky alkaa heiketä, tämä alkaa näkyä myös työkyvyn rajoituksina (Ilmarinen,

1999a). Työkyvyn muodostavat täten yksilöön liittyvät tekijät, työympäristö ja muut ihmissuhteet, käsittäen työyhteisön (Matikainen, 1998). Työkyky koostuu työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten tiedoista, taidoista ja kyvyistä, joiden avulla hän suoriutuu yli- tai alikuormittumatta työn fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista vaatimuksista (Louhevaara, Kukkonen & Smolander, 1995). Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä esitellään kuviossa 2.

KUVIO 2. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Ilmarinen, 1999).



Perinteisesti työkyky on määritelty negatioiden eli terveydentilassa olevien puutteiden ja niiden lääketieteellisen osoittamisen avulla, koska määrittelyä on tarvittu arvioitaessa perusteita etuuksien myöntämiseen erilaisten sosiaalivakuutusten pohjalta (Kekki, 1987). Käsitteistä työkyvystä ja sen määrittely riippuu kuitenkin käsitteen käyttötarkoituksesta: käytetäänkö sitä arviointiin vai työkyvyn ja terveyden edistämiseen (Anttonen ym., 1998). Esimerkiksi Ilmarisen (1999a) mukaan työkyky on yksilön käytettävissä olevien resurssien ja työn vuorovaikutuksen tulos. Järvisalon (1996) mukaan työkyky on subjektiivista toimintakykyä ja terveyttä, mutta myös sopivaa objektiivista toimintakykyä ja terveydentilaa sekä työn vaatimusten ja tekijän edellytysten sopusuhtaa. Mäkitalon ja Palosen (1994) integroidun eli systeemiteoriaan pohjautuvan mallin mukaan työkyky pitäisi sitoa määrättyyn aikaan ja paikkaan. Lähtökohtana tulisi olla yksilön, hänen toimintansa sekä työympäristönsä muodostama systeemi. Tarkastelun kohteena on siis yksilön ja ympäristön vuorovaikutus, sen eri

muodot ja sisällöt. Edellä esiteltyt määrittelyt tulevat lähelle Antonovskyn (1987) ns. terveyden salutogeenista mallia, jossa huomio kiinnitetään etupäässä ihmisen terveyteen ja sitä edistäviin voimavaratekijöihin, ei niinkään sairauksiin ja niitä aiheuttaviin tekijöihin. Lainsäädännössä työkyvyille ei tosin ole olemassa virallista määritelmää (Ilmarinen, 1995; Peurala, 1999).

Työkykyyn liittyy keskeisesti myös käsite työkykyä ylläpitävä- eli tyky-toiminta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite on maassamme suhteellisen nuori, sillä se tuli yleisesti tunnetuksi vuoden 1990 tulosopimuksen yhteydessä keskeisten työmarkkinaosapuolten välisessä suosituksessa (Matikainen, 1998). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (1999) määritelmän mukaan ”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa”. Työkyvyn on todettu heikkenevän iän myötä ja siksi työkykyä ylläpitävää toimintaa on alettu pitää arvossaan (Ilmarinen, 1999b). Nykyään tyky-toiminnan kehittäminen on voimakkaassa ja myönteisessä vaiheessa kaikilla tasoilla. Yhtäältä tähän on vaikuttanut lainsäädännön ja työkyvyn käsitteen kehittyminen ja toisaalta juuri työkykyyn ja suomalaisen työvoimaan liittyvät taloudelliset analyysit 1990-luvulta (Anttonen ym., 1998). Tämän vuoksi on tärkeää suunnata tutkimusta itse työhön ja sen asettamiin vaatimuksiin, jotka mahdollisesti ovat työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä (Rantanen, 1995).

1.4. Työkykyindeksi

Työkykyä on Suomessa arvioitu perinteisesti mm. työterveyshuollon terveystarkastuksissa, erilaisin kävely-, pyöräily- tms. kuntotestein, mieliala- ja elintapakyselyin, työstressikyselyin, työoireindeksillä sekä erityisesti Työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1997), jota myös Raskun ym. (1997) ja Hernon ym. (2000) tutkimuksissa käytettiin työkyvyn arvioimisessa.

Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuväline, jonka avulla arvioidaan, miten hyvin työntekijä pystyy suoriutumaan työstään (Tuomi ym., 1997). Indeksillä on käytössä myös

useissa muissa maissa ja tällä hetkellä se on käännetty jo 12 eri kielelle. Sen toimivuus eri kulttuureissa on todettu hyväksi ja tulokset muista maista ovat verrattavissa keskenään (Ilmarinen, 1999a). Yksilön ohella työkykyindeksin tuloksia voidaan käyttää myös työryhmän, osaston tai koko organisaation työkyvyn arviointiin (Ilmarinen, 1995). Indeksillä avulla pyritään ottamaan huomioon kaikki toiminta- ja työkyvyn eri osa-alueet. Indeksi rakentuu seitsemästä osatekijästä ja niihin liittyvistä kysymyksistä, joissa otetaan huomioon työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja voimavarat. Osatekijöistä annetaan pisteitä, joiden pohjalta työkykyindeksi voidaan laskea summaamalla vastausvaihtoehtojen osoittamat luvut ennalta määrätyn kaavan mukaan. Indeksillä pistearvot asettuvat vaihteluvälille 7-49 pistettä (Tuomi ym., 1997). 1990-luvulla runsas ¾ julkisen alan ja runsas puolet yksityisen alan työterveyshuolloista Suomessa käytti työkykyindeksiä sekä rutiiniseulontamenetelmänä että toimenpiteiden suunnittelun apuvälineenä (Ilmarinen, 1995). Taulukossa 1 esitellään työkyvyn luokitus ja tarvittavat toimenpiteet Tuomen ym. (1997) mukaan. Työkykyindeksi esitellään liitteessä 1 (osiot 31-40).

TAULUKKO 1. Työkykyluokitus Tuomen ym. (1997) mukaan.

pisteet	työkyky	toimenpide
7-27	huono	työkyvyn palauttaminen
28-36	kohtalainen	työkyvyn edistäminen
37-43	hyvä	työkyvyn vahvistaminen
44-49	erinomainen	työkyvyn ylläpitäminen

Ilmarisen, Tuomen ja Klockarsin (1997) sekä Karisalmen ja Tuulen (1998) mukaan työkyvyn on todettu vaihtelevan selvästi iän ja ammattiaseman mukaan. Toimihenkilöillä työkyky oli selvästi parempi kuin työntekijöillä sekä alle 50-vuotiaiden että yli 50-vuotiaiden ryhmissä. Varsinkin nais- ja työvoimavaltaisissa peruspalveluammateissa (kuten kodinhoito-, siivous-, rakennus- ja hoivatyö) on paljon ikääntyviä työntekijöitä, joiden työkyky on jo joutunut koetukselle. Samansuuntaisia tuloksia on saanut myös Rasku ym. (1997). Heidän tutkimuksensa mukaan ammattiasemien (tekniset/insinöörit: eri esimiestasot) välinen työkykyero näytti

kasvavan lievästi ikäryhmän mukaan. Hernon ym. (2000) tulosten mukaan esimiesten työkyky heikkeni vuosina 1996-1999 kaikilla tarkastelluilla esimiestasoilla (ylempi johto, keskijohto ja työnjohto). Tärkein yksittäinen työkykyyn vaikuttava tekijä lienee ikääntyminen, sillä iän myötä työkykyindeksin arvon on todettu heikkenevän selvästi (mm. Ilmarinen, 1999a; Rasku ym., 1997).

Käsillä olevassa tutkimuksessa selvitettiin esimiestehtävissä toimivien Insinööriliiton (n=323) ja Teknisten Liiton (n=314) jäsenten työkyvyssä, työn psyykkissosiaalisissa piirteissä (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen, työn negatiiviset sisäiset tekijät) ja fyysisessä työympäristössä (fyysisen työympäristön haittatekijät) esiintyneitä muutoksia vuosina 1996 ja 1999. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, kuinka sukupuoli, ikä ja esimiestason muutos olivat yhteydessä työkykyyn. Lisäksi selvitettiin miten työn eri piirteet vuonna 1996 ennustavat työkykyä vuonna 1999.

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkimusaineisto

Käsillä oleva tutkimus perustui vuosina 1996 ja 1999 toteutettuun esimiestehtävissä toimivien insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden seuruututkimukseen. Vuonna 1996 Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, Teknisten Liitto TL ry. ja Insinööriliitto IL ry. toteuttivat yhteistyönä kyselytutkimuksen esimiesten työn piirteistä ja työhyvinvoinnista (Rasku ym., 1997). Tutkimusta jatkettiin vuonna 1999 lähettämällä vuoden 1996 tutkimukseen osallistuneille esimiehille uusi kyselylomake, jossa selvitettiin heidän työn piirteitään, työhyvinvointiaan ja niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia (Herno ym., 2000).

Vuoden 1996 kyselytutkimukseen ryhdyttiin, koska työelämään ja esimiestyöhön kohdistui rajuja yhteiskunnallisia ja markkinataloudellisia muutoksia (Rasku ym., 1997). Vuoden 1999 seuruututkimus käynnistettiin, koska esimiesten työhön kohdistui jälleen uusia muutoksia; mm. Suomen talouselämä kääntyi voimakkaaseen nousuun, mikä kiristi yritysten välistä kilpailua entisestään (Herno ym., 2000). Kiire, kiristyneet tulosvaatimukset ja työsuhteiden epävakautuminen ovatkin nousseet työelämää kuvaaviksi keskeisiksi tekijöiksi Suomessa (mm. Lehto & Sutela, 2000; Mauno, 2000). Lehdon ja Sutelan (2000) tutkimuksessa lähes kaksi kolmesta palkansaajasta kertoi työtahtinsa kiristyneen viime vuosina. Tärkeää olikin tutkia näkyvätkö nämä muutokset myös esimiesten työssä.

Vuonna 1996 tutkimukseen osallistui yhteensä 1035 esimiestä, joista 1032:lle voitiin lähettää uusi kyselylomake vuonna 1999. Kyselylomakkeen saaneista 118 (11%) palautti lomakkeen mukana olleen lipukkeen, jolla oli mahdollista ilmoittaa, ettei vastaanottaja kuulunut tutkittavaan ryhmään eli ei toiminut enää esimiestehtävissä tai oli siirtynyt eläkkeelle. 62% (n=73) lipukkeen palauttajista ei toiminut sillä hetkellä esimiestehtävissä. Eläkkeelle siirtyminen selitti 36% lipukepalautuksista (n=42). Lopulliseksi otoskooksi muodostui siten 914 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 637 esimiestä. Vastausprosentti oli siten 69,7 eli kadon osuudeksi jäi 30,3%. Luku sisältää sekä vastaamatta jättäneet että osoitteen muutoksen takia postista palautuneet lomakkeet (n=42), mikä selittää kadosta 15%. Seuruututkimukseen osallistuneet esimiehet edustivat työnjohtoa, keskijohtoa ja ylempää johtoa.

Tutkimus perustui molemmilla tutkimuskerroilla vastanneisiin esimiehiin (n=637). Tutkimukseen osallistuneiden keskeiset taustatiedot on esitetty taulukossa 2, josta ilmenee, että naispuolisia esimiehiä oli tutkimuksessa vain n. 6%. Vuonna 1999 esimiehet olivat iältään keskimäärin 47-vuotiaita. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 50-66-vuotiaat (42%), mutta 40-49-vuotiaita oli lähes yhtä paljon (n. 38%). Helsingin alueella asuvia oli noin viidesosa esimiehistä. Insinööriliiton jäsenet asuivat Helsingin seudulla selvästi yleisemmin kuin Teknisten Liiton jäsenet.

TAULUKKO 2. Kyselyihin vastanneiden esimiesten keskeiset taustatiedot vuosina 1996 ja 1999 (%).

Taustatieto	Teknisten Liitto (n=314)		Insinööriliitto (n=323)		Kaikki	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
Sukupuoli						
- nainen	10.2	9.6	2.8	2.2	6.4	5.8
- mies	89.8	90.4	97.2	97.8	93.6	94.2
Ikä						
- 20-39v.	37.6	27.2	23.6	14.0	30.5	20.5
- 40-49v.	37.6	33.5	49.2	41.3	43.5	37.5
- 50-66v.	24.8	39.3	27.2	44.7	26.1	42.0
- keskiarvo	43v.	46v.	45v.	48v.	44v.	47v.
Asuinpaikka						
- Helsingin seutu	11.6	10.9	26.1	27.2	19.0	19.2
- Turku ja Tampere	14.1	15.0	13.7	15.2	13.9	15.1
- muu kaupunki	49.5	49.5	39.8	38.7	44.5	44.0
- maaseutu	24.8	24.6	20.5	18.9	22.6	21.7
Ammatillinen koulutus						
- ei mitään	6.1	6.4	0.0	0.0	3.0	3.1
- kurssit	3.5	3.5	0.0	0.0	1.7	1.7
- ammattiopilaiteos ym.	11.1	10.6	0.0	0.0	5.5	5.2
- työtieteellinen koulu	13.7	13.5	0.0	0.0	6.8	6.6
- teknikko	59.9	56.7	0.0	0.0	29.5	27.9
- insinööri	2.5	5.8	99.7	98.8	51.8	53.1
- diplomi-insinööri	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3
- muut	3.2	3.5	0.3	0.6	1.7	2.0
Yleisimmät toimialat						
- metalliteollisuus	27.1	27.9	24.1	28.3	25.6	28.1
- kemian teollisuus	10.2	9.3	7.7	6.8	8.9	8.0
- paperiteollisuus	10.2	11.5	2.8	3.1	6.4	7.3
- rakennusala	3.5	4.5	10.5	9.9	7.1	7.3
- julkinen sektori	0.3	2.2	8.0	9.9	4.2	6.2
jatkuu						

Taulukko 2 jatkuu						
Taustatieto	Teknisten Liitto (n= 314)		Insinööriliitto (n= 323)		Kaikki	
- mekaaninen metsäteoll.	7.3	7.1	3.4	3.1	5.3	5.0
- suunnittelu/konsultointi	1.3	0.6	8.4	8.1	4.9	4.4
Yrityksen koko						
- pieni	16.3	12.5	14.2	10.9	15.2	11.7
- keskisuuri	32.1	34.7	47.8	48.1	40.0	41.5
- suuri	51.6	52.7	38.1	40.9	44.8	46.8
Esimiestaso						
- ylin johto	3.8	8.3	48.6	53.6	26.5	31.2
- keskijohto	27.4	28.3	48.9	44.9	38.3	36.7
- työnjohto	68.8	63.4	2.5	1.5	35.2	32.0
Esimiestason muutos						
- ennallaan		74.5		75.9		75.2
- noussut		16.9		14.9		8.9
- laskenut		8.6		9.3		15.9
Työtilanne						
- säännöllinen päivätö	78.3	78.6	97.2	97.2	88.0	88.0
- vuorotyö	20.7	19.8	1.2	1.2	10.8	10.4
- osa-aikatyö	0.3	0.3	0.0	0.9	0.2	0.6
- lyhennetty työviikko	0.0	0.0	0.9	0.3	0.5	0.2
- lomautettu	0.6	0.3	0.0	0.0	0.3	0.6
- työtön	0.0	1.0	0.6	0.3	0.3	0.6
Työttömyysjaksot 96-99						
- 0		96.5		97.8		97.2
- 1		3.2		1.5		2.4
- 2 →		0.3		0.6		0.5
Työsuhde						
- toistaiseksi voimassa	97.4	98.7	99.4	98.8	98.4	98.7
- määräaik.	2.6	1.3	0.6	1.2	1.6	1.3

Vuoden 1999 tutkimuksessa Teknisten Liiton jäsenillä tavallisin ammatillinen koulutus oli teknikko, kun taas Insinööriliittoon kuuluvista valtaosa oli koulutukseltaan insinöörejä. Tutkittujen tyypillisin toimiala oli metalliteollisuus. Kemianteollisuudessa, paperiteollisuudessa ja mekaanisessa metsäteollisuudessa työskenteli enemmän Teknisten Liittoon kuin Insinööriliittoon kuuluvia esimiehiä. Sen sijaan Insinööriliiton jäsenet toimivat Teknisten Liittoon kuuluvia useammin rakennusalalla, julkisella sektorilla sekä suunnittelu- ja konsulttialalla. Lähes puolet esimiehistä työskenteli suurten yritysten palveluksessa, mutta melkein yhtä suuri osa toimi keskisuurissa

yrittäjissä. Insinööriliiton jäsenet työskentelivät tavallisimmin keskisuurissa yrityksissä, kun taas Teknisten Liiton jäsenet suuryrityksissä.

Vuonna 1999 suurimmat esimiestasoryhmät olivat keskijohto ja työnjohto. Insinööriliiton jäsenet kuuluivat useammin kuin Teknisten Liiton jäsenet ylempään tai keskijohtoon. Teknisten Liiton jäsenistä suurin osa edusti työnjohtoa. Insinööriliiton jäsenistä 9.3 %:lla esimiestaso laski seuruaikana, kun vastaava luku Teknisten Liiton jäsenillä oli 8.6 %. Esimiestaso nousi seuruaikana 14.9 %:lla Insinööriliittoon kuuluvista ja 16.9 %:lla Teknisten Liittoon kuuluvista. Suurimmalla osalla (n.75 %:lla) esimiehistä esimiesasemassa ei tapahtunut mitään muutosta seuruaikana.

Enemmistö esimiehistä teki säännöllistä päivätyötä molempina tutkimusajankohtina. Vuonna 1999 seuraavaksi suurin ryhmä oli vuorotyötä tekevät esimiehet. Insinööriliiton jäsenillä päivätyö oli Teknisten Liiton jäseniä tyypillisempää. Osa-aikatyö, lyhennetty työviikko, lomautukset ja työttömyys oli esimiehillä vähäistä molempina tutkimusajankohtina. Hyvää työllisyystilannetta kuvasi lisäksi se, että lähes kaikkien esimiesten työsuhte oli pysyvä. Taustamuuttujissa tapahtuneet muutokset olivat vähäisiä tutkimusajankohtien välillä.

2.2. Tutkimuksen muuttajat

Tutkimuksen taustamuuttujana tarkasteltiin *ammattiliittoa* (Teknisten Liitto ja Insinööriliitto) selvittäessä työn eri piirteiden muutoksia vuosina 1996 ja 1999. Ammattiliiton lisäksi taustamuuttujina tarkasteltiin *sukupuolta, ikää sekä esimiestason muutosta* vuodesta 1996 vuoteen 1999 (asema laskenut, ei muutosta, asema noussut), tarkasteltaessa työn eri piirteiden yhteyttä työkykyyn vuosien 1996 ja 1999 välisenä aikana. Luokittelu perustuu taulukossa 2 esitettyyn taustamuuttujien ristiintaulukoitiin.

Tutkimuksen summamuuttujat jaettiin kolmeen ryhmään eli työkykyyn, työn psyykkissosiaalisiin piirteisiin (vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen, työn negatiiviset sisäiset tekijät) sekä työn fyysisiin piirteisiin (fyysisen työympäristön haittatekijät). Muuttujat valittiin tutkimukseen aiempien tutkimusten pohjalta (mm. Rasku ym., 1997; Herno ym., 2000). Summamuuttujat muodostettiin laskemalla yhteen osioiden pistemäärät. Muuttujista vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan ja työpaikan ilmapiiri nimettiin siten, että mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän oli vaikutusmahdollisuuksia työssä sekä sitä

parempi oli työilmapiiri. Lopuissa muuttujissa suuri pistemäärä merkitsi ilmiön vähäisempää ilmenemistä. Muodostetut summamuuttujat ja niiden reliabiliteetit esitellään taulukossa 3. Vuoden 1999 kyselylomake löytyy liitteestä 1.

Työkyky. Työkykyä arvioitiin Työterveyslaitoksen kehittämällä työkykyindeksillä (osiot 31-40) (Tuomi ym., 1997). Indeksillä koostuu sarjasta kysymyksiä, joissa tarkastellaan mm. työntekijän työkykyä verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan, työkykyä työn vaatimusten kannalta sekä omaa arviota kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua. Indeksillä saatu luku, joka sijoittuu 7-49 välille, kuvaa työntekijän omaa käsitystä työkyvystään. Tältä pohjalta luokitellaan työkyvyn taso ja mahdolliset tarvittavat jatkotoimenpiteet (Tuomi ym., 1997).

Työn psyykkissosiaaliset piirteet. Esimiesten mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä selvitettiin viidellä kysymyksellä (osiot 16a-d). Kysymykset käsittelivät mm. työn tarjoamaa vaihtelevuutta, itsenäisyyttä ja vastuuta, ja ne perustuivat Heinälän ja Ruoppilan (1988), Raskun ym. (1997) ja Hernon ym. (2000) tutkimuksiin. Työpaikan ilmapiiriä arvioitiin 8 osiolla (21 a-h), joissa kysyttiin henkilöstön suhteista työpaikalla. Kysymykset perustuivat Heinälän ja Ruoppilan (1988) tutkimukseen. Tyytyväisyyttä omaan esimieheen selvitettiin kolmella osiolla (24 d, g ja l). Nämä kysymykset käsittelivät esimiesten tyytyväisyyttä omalta esimieheltä saamaansa arvostukseen, tukeen ja ohjaukseen sekä työssä saamaansa johtamisen laatuun yleensä. Muuttuja perustuu Hackmanin ja Oldhamin (1975) tutkimukseen (job diagnostic survey) ja sitä on käytetty mm. Heinälän ja Ruoppilan (1988), Vartiaisen (1989), Raskun ym. (1997) ja Hernon ym. (2000) tutkimuksissa. Työn negatiivisia sisäisiä tekijöitä arvioitiin vuoden 1996 kyselylomakkeen viidellä osiolla (28 a,d, n-p). Kysymykset käsittelivät mm. esimiehen viiden viime vuoden aikana kokemaa kiirettä, työn henkistä rasittavuutta sekä työntekijöiden välisiä ristiriitoja eli muutoksia työn piirteissä. Muuttuja muodostettiin tätä tutkimusta varten, mutta se perustuu Heinälän ja Ruoppilan (1988) tutkimukseen.

Työn fyysiset piirteet. Työn fyysisiä piirteitä mitattiin 11 osion avulla (19 a-k). Kysymykset arvioivat mm. haittaako työntekijän viihtyvyyttä tai työskentelyä työpaikallaan esimerkiksi melu tai työympäristön rauhattomuus. Muuttuja perustuu Heinälän ja Ruoppilan (1988) tutkimukseen.

TAULUKKO 3. Summamuuttujien ominaisuuksia kuvaava taulukko.

Summamuuttuja	osioiden lkm	vaihteluväli	tutkimus 1996 Cronbachin alfa	tutkimus 1999 Cronbachin alfa
Työkyky	7	7-49	0.71	0.77
Vaikutusmahdollisuudet	5	5-25	0.78	0.82
Työpaikan ilmapiiri	8	8-40	0.80	0.81
Tyytyväisyys omaan esimiehen	3	3-15	0.80	0.81
Työn negatiiviset sisäiset tekijät	5	5-25	0.73	.*
Fyysisen työympäristön häirtatekijät	11	11-44	0.85	0.88

*= kyseistä muuttujaa ei mitattu vuonna 1999

2.3. Tilastolliset menetelmät

Taustatietojen tarkastelu perustui ristiintaulukointeihin. Summamuuttujista laskettiin keskiarvot, -hajonnat, Cronbachin alfakertoimet ja vaihteluvälit. Summamuuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Keskiarvoerojen merkitsevyyden selvittämiseen erikseen vuosien 1996 ja 1999 poikkileikkausaineistoissa käytettiin riippumattomien otosten t-testiä (kaksi ryhmää). Keskiarvoerojen merkitsevyyttä seuranta-aineistossa testattiin parittaisten otosten t-testillä (tarkastelun kohteena oli kaksi muuttujaa, jotka mitattu eri aikoina) tai toistettujen mittausten varianssianalyysillä (tarkastelun kohteena oli useampia muuttujia, jotka mitattu eri aikoina). Työkykyindeksin ja työn eri piirteiden yhteyttä testattiin lineaarisella hierarkkisella regressioanalyysillä enter-menetelmää käyttäen. Käytetty tilasto-ohjelma oli SPSS for Windows 8.0.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset

Taulukossa 4 esitellään summamuuttujien vaihteluvälit, keskiarvot ja -hajonnat tutkimusajankohdilta 1996 ja 1999 sekä parittaisten otosten t-testien tilastolliset tunnusluvut. Kuten taulukosta käy ilmi, esimiehet kokivat seuruaikana sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia työssään ja työkyvyssään. Myönteinen muutos oli, että esimiehet kokivat työpaikkansa ilmapiirin parantuneen hieman seuruaikana ($p=.017$). Sen sijaan huolestuttavaa oli esimiesten työkyvyn selvä heikkeneminen ($p=.000$). Vaikutusmahdollisuuksissa, tyytyväisyydessä omaan esimieheen ja fyysisen työympäristön häirtatekijöissä ei ollut tapahtunut tilastollisesti merkitseviä muutoksia seuruaikana.

TAULUKKO 4. Tutkimuksen summamuuttujien keskiarvot, -hajonnat ja vaihteluvälit vuosilta 1996 ja 1999 sekä parittaisten otosten t-testien tilastolliset tunnusluvut.

Summamuuttuja	teoreettinen vaihteluväli	tutkimus 1996		tutkimus 1999		muutosten merkitsevyys
		ka.	kh.	ka.	kh.	
Työkyky	7-49	43.44	3.77	42.35	4.64	$t(592)= 7.31, p= .000$
Vaikutusmahdollisuudet työssä	5-25	20.40	2.92	20.42	3.05	n.s.
Työpaikan ilmapiiri	8-40	25.95	5.57	26.48	5.58	$t(611)= -2.40, p= .017$
Tyytyväisyys omaan esimieheen	3-15	10.00	2.48	10.02	2.54	n.s.
Työn negatiiviset sisäiset tekijät	5-25	18.23	2.78	.*	.*	.*
Fyysisen työympäristön häirtatekijät	11-44	16.50	4.80	16.71	5.21	n.s.

ka. = keskiarvo

kh. = keskihajonta

*= kyseistä muuttujaa ei mitattu vuonna 1999

3.2. Esimiesten kokemat työn ja työkyvyn muutokset vuosina 1996 – 1999

3.2.1. Ammattiliittojen välinen vertailu

Taulukossa 5 on esitetty Teknisten Liiton ja Insinööriliiton jäsenten väliset erot työkyvyssä, työn psyykkissosiaalisissa piirteissä sekä fyysisessä työympäristössä

poikkileikkaustilanteissa tarkasteltuna. Työkyvyssä ei liittojen välillä ilmennyt eroja, mutta vaikutusmahdollisuuksissa ja fyysisen työympäristön häiritteijöissä ilmeni tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja liittojen välillä. Insinööriliiton jäsenet kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin Teknisen Liiton jäsenet molempina ajankohtina ($p=.000$). Samoin fyysisessä työympäristössään insinöörit kokivat vähemmän häiritteijöitä kuin tekniset ($p=.000$). Muissa tutkituissa työn piirteissä ei havaittu eroja ammattiliittojen välillä vuosina 1996 ja 1999.

TAULUKKO 5. Työkyvyn, työn psyykkissosiaalisten piirteiden ja fyysisen työympäristön vertailu ammattiryhmittäin vuosina 1996 ja 1999 (riippumattomien otosten t-testi).

Muuttuja	Teknisten Liitto		Insinööriliitto		ero	testi	p-arvo
	ka.	kh.	ka.	kh.			
Tutkimus 1: 1996							
Työkyky	43.13	4.11	43.68	3.38	-	t(583.71)= -1.82	n.s.
Vaikutus- mahdollisuudet	19.80	2.97	21.02	2.76	tekn.<ins.	t(629)= -5.38	.000
Työpaikan ilmapiiri	25.60	5.41	26.27	5.72	-	t(616)= -1.48	n.s.
Tyytyväisyys omaan esimieheen	10.15	2.32	9.94	2.56	-	t(628)= 1.08	n.s.
Työn negatiiviset sisäiset tekijät	18.23	2.62	18.24	2.92	-	t(633)= -.013	n.s.
Työympäristön fyysiset häiritteijät	18.10	4.95	14.95	4.06	tekn.>ins.	t(593.14)= 8.70	.000
Tutkimus 2: 1999							
Työkyky	42.09	5.00	42.60	4.16	-	t(584.02)= -1.38	n.s.
Vaikutus- mahdollisuudet	19.81	3.04	20.99	2.94	tekn.<ins.	t(628)= -4.94	.000
Työpaikan ilmapiiri	26.13	5.38	26.79	5.76	-	t(628)= -1.49	n.s.

Taulukko 5 jatkuu							
Muuttuja	Teknisten ka.	Liitto kh.	Insinööriliitto ka.	kh.	Ero	Testi	p-arvo
Tyytyväisyys omaan esimieheen	10.08	2.35	9.98	2.72	-	t(631)= .519	n.s.
Työn negatiiviset sisäiset tekijät	_*	_*	_*	_*	_*	_*	_*
Työympäristön fyysiset häiritteijät	18.38	5.59	15.09	4.27	tekn.>ins.	t(576.07)= 8.26	.000

*= muuttujaa ei mitattu vuonna 1999

3.2.2. Työkykyluokituksen tarkastelu

Taulukossa 6 esitellään työkykyluokitus iän ja ammattiliiton mukaan vuosina 1996 ja 1999. Luokitus perustuu Tuomen ym. (1997) malliin, jossa työkyky jaetaan neljään eri luokkaan; huonoon, kohtalaiseen, hyvään ja erinomaiseen. Taulukosta ilmenee, että työkyvyssä tapahtui iän mukana selvää heikkenemistä. Ammattiliitoittain tarkasteltuna, teknisten esimiesten työkyky oli insinöörejä heikompi, joskin molemmissa ammattiliitoissa hyvän tai erinomaisen työkyvyn omaavia oli suhteellisen paljon koko joukosta (vuonna 1999 kaikista esimiehistä yli 90 % kuului tähän ryhmään). Huomion arvoista oli se, että kahteen alimpaan työkykyluokkaan (huono tai kohtalainen) kuuluvien teknisten esimiesten määrä varsinkin yli 50-vuotiaiden kohdalla oli jo suhteellisen korkea (21 %), kun kolme vuotta aiemmin luku oli hieman yli 9 %:a. Tämä oli myös sama osuus, mikä kaikista esimiehistä kuului tähän työkykyluokkaan. Myös huonon työkyvyn omaavien määrät olivat nousseet molemmissa liitoissa. Teknisten esimiesten jokaisesta ikäryhmästä kuului huonon työkyvyn omaavien joukkoon vuonna 1999 jo pari prosenttia, kun vuonna 1996 ainoastaan vanhimmassa ikäryhmässä esiintyi huonoa työkykyä. Myös insinööreistä kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä jo osa (n. 3 %) kuului työkyvyltään tuohon riskiryhmään. On syytä huomata, että taulukko ei kerro, miten siirtymät luokasta toiseen ovat tapahtuneet, ja että siirtyminen luokasta toiseen voi johtua luonnollisesta ikääntymisestä. Yhteenvedon voidaan kuitenkin todeta, että työkyky oli huonontunut erityisesti Teknisten Liittoon kuuluvilla esimiehillä, joskin työkyky oli vielä valtaosalla hyvä tai erinomainen.

TAULUKKO 6. Työkykyluokitus iän ja ammattiliiton mukaan vuosina 1996 ja 1999 (%).

Tutkimus 1996	Tekniset			Insinöörit			Kaikki
	20-39v.	40-49v.	50-66v.	20-39v.	40-49v.	50-66v.	
Työkykyluokitus*)							
1	-	-	1.7	-	-	0.7	0.5
2	3.7	3.9	7.6	-	4.7	1.4	3.9
3	22.2	34.0	42.9	14.0	32.8	45.0	35.0
4	74.1	62.1	47.9	86.0	62.5	52.9	60.6
Tutkimus 1999							
Työkykyluokitus*)							
1	2.5	2.0	2.5	-	0.8	2.1	1.8
2	3.7	4.0	18.5	2.2	4.7	8.5	7.8
3	25.9	38.6	46.2	22.2	45.7	44.7	40.1
4	67.9	55.4	32.8	75.6	48.8	44.7	50.3

*) Työkykyluokat: 1= huono (7-27 pistettä), 2= kohtalainen (28-36 pistettä), 3= hyvä (37-43 pistettä), 4= erinomainen (44-49 pistettä) (Tuomi ym., 1997)

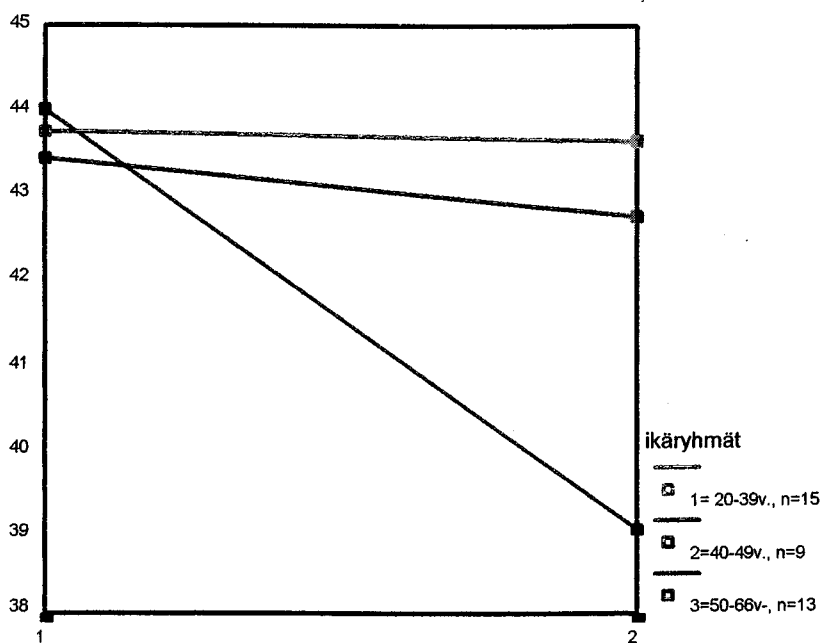
3.2.3. Työkyky sukupuolen, ammattiliiton, esimiestason muutoksen ja iän mukaan

Kuvioissa 3a-d (liite 2), havainnollistetaan työkykyindeksin pistearvoa vuosina 1996 ja 1999 sukupuolittain tarkasteltuna (1=naiset ja 2=miehet), ammattiliitoittain (1=tekniset ja 2=insinöörit), esimiestason muutokseen nähden (asema laskenut, pysynyt samana, asema noussut) sekä iän (1=20-39-vuotiaat, 2=40-49-vuotiaat ja 3=50-66-vuotiaat) mukaan toistettujen mittauksen varianssianalyysillä. Saatujen tulosten mukaan mitkään tutkitut taustamuuttujat eivät yksinään olleet yhteydessä esimiesten työkyvyn heikkenemiseen seuruaikana tilastollisesti merkitsevästi. Molemmilla sukupuolilla työkykyindeksin pistemäärä oli varsin korkea eli heidän työkykynsä oli hyvä tai erinomainen. Keskiarvot vaihtelivat naisilla vuodesta 1996 vuoteen 1999 44.00:sta 39.00:aan ja miehillä 44.92:sta 41.32:een ($p=.123$). Myöskään esimiesaseman muutos ($p=.689$), ikäryhmien väliset erot ($p=.243$) tai ammattiliitto ($p=.939$) eivät olleet tilastollisesti merkitseviä tekijöitä työkyvyn heikkenemisen kannalta.

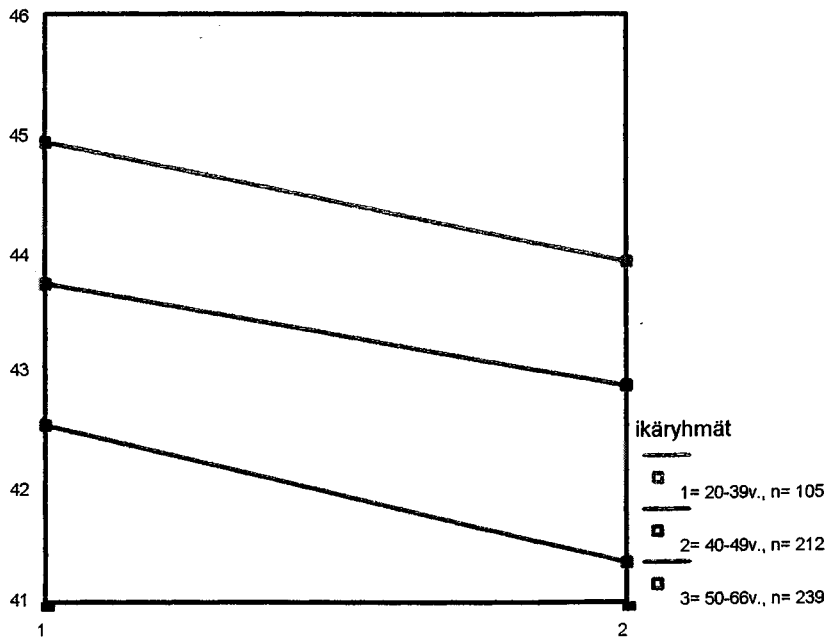
Iällä ja sukupuolella sen sijaan havaittiin olevan yhdysvaikutusta työkykyyn ($p=.002$) (kuviot 4a-c). Kuvioista 4a ilmenee, että *naisilla* työkyky laski ikäryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi ($p=.007$): muutos oli suurinta vanhimmassa ikäryhmässä, jota tarkastellaan kuviossa 4c. Kuvioista 4b huomataan, että miehillä työkyvyn lasku ei ollut tilastollisesti merkitsevää ($p=.631$) missään ikäryhmässä, joskin laskeva suuntaus työkyvyssä oli havaittavissa kaikissa ikäryhmissä. Kuviossa 4c tarkastellaan työkyvyn muutosta *vanhimmassa* ikäryhmässä sukupuolittain. Kuvioista ilmenee, että vanhimpaan

ikäryhmään kuuluvilla naisilla työkykyindeksin arvo heikkeni seuruaikana tilastollisesti merkitsevämmin kuin miehillä ($p=.001$) eli naisilla työkyvyn lasku oli suurempaa kuin miehillä tässä ikäryhmässä vuosien 1996 ja 1999 välillä. Muissa tutkituissa ikäryhmissä muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevää sukupuolittain tarkasteltuna (ikäryhmässä 20-39-vuotiaat $p=.320$ ja ryhmässä 40-49-vuotiaat $p=.899$).

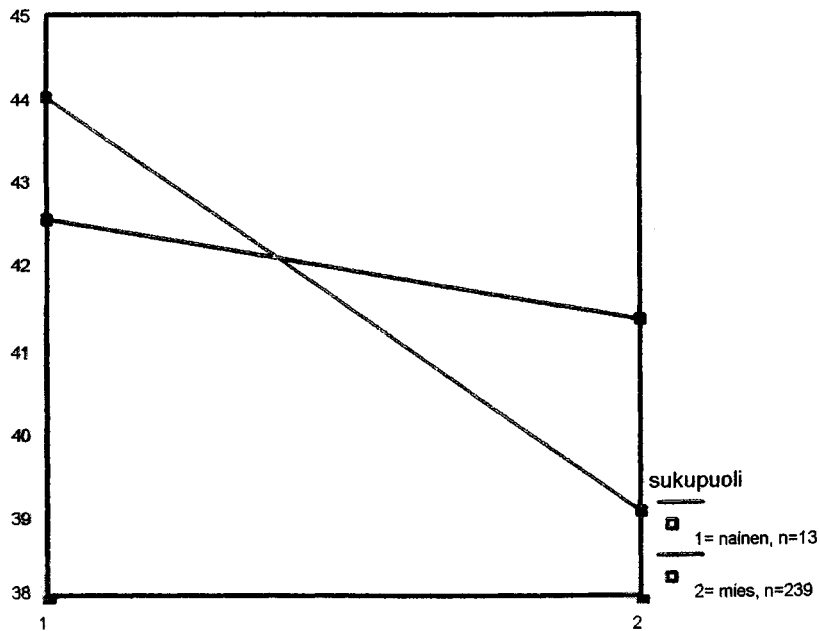
Kuvio 4a. *Naisesimiesten työkyky vuosina 1996-1999* (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



Kuvio 4b. *Miesesimiesten* työkyky vuosina 1996-1999 (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



Kuvio 4c. Työkyky *vanhimmassa ikäryhmässä (50-66-vuotiaat)* sukupuolittain tarkasteltuna (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



3.2.4. Tulosten korrelatiivinen tarkastelu

Summamuuttujien välisestä korrelaatiomatriisista, joka on esitetty taulukossa 7 nähdään, että esimiesten työn piirteet olivat yhteydessä työkykyyn molempina tutkimusajankohtina. Varsinkin hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan hyvä ilmapiiri sekä tyytyväisyys omaan esimieheen liittyivät työkykyyn positiivisesti; mitä enemmän esimiehet kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä, mitä vähemmän kokivat työssään ristiriitoja tai kilpailuhenkeä esimiestensä tai alaistensa kanssa, ja mitä enemmän he kokivat saavansa arvostusta ja tukea omilta esimiehiltään, sitä paremmaksi oma työkyky koettiin molempina tutkimusajankohtina. Yleisesti ottaen vaikutusmahdollisuudet työssä, työpaikan ilmapiiri ja esimiestyytyväisyys liittyivät vahvasti toisiinsa molempina tutkimusajankohtina ($r=.19 - .54$). Työn negatiiviset sisäiset tekijät ja fyysisen työympäristön häiritsevät tekijät sen sijaan korreloivat työkykyyn ja muihin työn psyykkissosiaalisiin piirteisiin negatiivisesti ($r=-.02 - -.40$). Toisin sanoen, kiire, työn henkinen rasittavuus ja erinäiset ristiriidat työssä, samoin kuin mm. melu, huono huoneilma ja likaisuus olivat yhteydessä työkykyyn ja työn psyykkissosiaalisiin tekijöihin negatiivisesti.

Kaikki muut työn piirteet paitsi tyytyväisyys omaan esimieheen ($r=.39$) olivat varsin pysyviä tutkimusajankohtien 1996 ja 1999 välillä. Varsinkin työkyvyn ($r=.65$), fyysisen työympäristön häiritsevien tekijöiden ($r=.63$) sekä vaikutusmahdollisuuksien kokemisen pysyvyys ($r=.61$) oli korkeaa. Siten esimiehet, jotka pitivät työnsä piirteitä tai työkykyään hyvinä vuonna 1996, pitivät niitä hyvinä myös kolme vuotta myöhemmin. Vastaavasti esimiehet, jotka kokivat työnsä piirteet tai työkykynsä huonoiksi vuonna 1996, kokivat näin myös vuonna 1999.

TAULUKKO 7. Korrelaatiomatriisi summamuuttujista vuosina 1996 ja 1999;
(Pearsonin korrelaatiokerroin).

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Tutkimus 1: 1996										
1. Työkyky										
2. Vaikutusmahdollisuudet	.27***									
3. Työpaikan ilmapiiri	.24***	.31***								
4. Tyytyväisyys omaan esimieheen	.30***	.38***	.54***							
5. Työn negatiiviset sisäiset tekijät	-.17***	-.02	-.40***	-.22***						
6. Työympäristön fyysiset häiritteijät	-.18***	-.24***	-.25***	-.19***	.17***					
Tutkimus 2: 1999										
7. Työkyky	.65***	.23***	.19***	.23***	-.12**	-.17***				
8. Vaikutusmahdollisuudet	.27***	.61***	.28***	.31***	-.05	-.21***	.30***			
9. Työpaikan ilmapiiri	.23***	.19***	.52***	.32***	-.25***	-.19***	.33***	.34***		
10. Tyytyväisyys omaan esimieheen	.25***	.22***	.28***	.39***	-.11**	-.09*	.36***	.46***	.53***	
11. Työn negatiiviset sisäiset tekijät ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. Työympäristön fyysiset häiritteijät	-.19***	-.19***	-.17***	-.16***	.09*	.63***	-.25***	-.21***	-.27***	-.21***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

¹⁾ Työn negatiivisia sisäisiä tekijöitä ei mitattu vuonna 1999

3.2.5. Työkykyyn yhteydessä olevat työympäristötekijät

Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä tarkasteltiin lisäksi regressioanalyysillä, joka mahdollistaa jatkuvina muuttujina käsiteltävien ennustajien tarkastelun. Mallissa 1, joka esitellään taulukossa 8, työkyky vuonna 1996 on kontrolloitu ensimmäisellä askeleella tarkasteltaessa työkykyindeksin arvoa vuonna 1999. Tämän jälkeen mallissa on valittu toisella askeleella tarkasteltavaksi taustamuuttujia, kuten ikä ja sukupuoli. Kolmannella askeleella tarkastellaan fyysisen työympäristön häiritteijöitä ja neljännellä askeleella työn psyykkissosiaalisia tekijöitä. Malli on pyritty rakentamaan siten, että ensin kontrolloidaan työkyky 1996 ja taustamuuttujat ja seuraavilla askelilla malliin lisätään muuttujia, joiden oletetaan vaikuttavan tarkasteltavaan asiaan (pienimmästä suurimpaan). Aikaisempien tulosten pohjalta (mm. Rasku ym., 1997) oletettiin, että työkykyyn vaikuttavat enemmän työn psyykkissosiaaliset tekijät kuin työympäristön fyysiset häiritteijät.

Kuten taulukosta nähdään, vuoden 1996 työkyky selitti eniten (n. 41 %) vuoden 1999 työkykyindeksin arvosta ($p=.000$; $\beta=.587$). Myös ikä oli yhteydessä työkykyindeksin arvoon vuonna 1999 merkitsevästi ($p=.005$; $\beta=-.197$): mitä vanhempi työntekijä oli, sitä heikompi oli hänen työkykynsä ($r= -.119^{**}$). Työympäristön fyysiset häiritteijät olivat yhteydessä työkykyyn ($p=.039$; $\beta=-.075$) siten, että mitä enemmän henkilö koki työssään fyysisiä häiritteijöitä, sitä huonompi hänen työkykynsä oli ($r=-.088^*$). Häiritteijöistä mm. työympäristön rauhattomuus ($r= -.197^{**}$), tilan ahtaus ($r= -.140^{**}$) ja likaisuus ($r= -.133^{**}$) olivat yhteydessä alentuneeseen työkykyyn.

Lisäksi sukupuoli oli suuntaa antavasti yhteydessä indeksin arvoon ($p=.058$; $\beta=.063$) siten, että naisilla työkykyindeksin arvo tippui enemmän kuin miehillä vuosina 1996-99. Muut tutkitut muuttujat eivät olleet yhteydessä indeksin arvoon tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Kaiken kaikkiaan mallin 1 selittäjät ennustivat työkyvystä 41.6 %.

TAULUKKO 8. Malli 1: Työkykyyn yhteydessä olevat tekijät, regressiomallien selitysasteet, testisuureet ja merkitsevyydet koko aineistossa (hierarkkinen regressioanalyysi).

Selittävät muuttujat 1996	Työkyky 1999			
	Beta	r	p-arvo	
1. Työkyky 1996				
	$\Delta R^2 .408$ $F=381.79^{***}$ $R^2= .407$.587***	.651***	.000
2. taustamuuttujat				
- ikä		-.097**	-.119**	.005
- sukupuoli (nainen/mies)		.063	.081	.058
- ammattiliitto (tekniset/insinöörit)		-.011	-.013	n.s.
- esimiestason muutos (laskenut/sama/noussut)		-.015	-.019	n.s.
	$\Delta R^2 .009$ $F= 78.79^{***}$ $R^2= .412$			
3. fyysisen työympäristön häiritteijät (vähän/paljon)		-.075*	-.088*	.039
	$\Delta R^2 .006$ $F= 67.21^{***}$ $R^2= .413$			
4. työn psyykkissosiaaliset tekijät				
- vaikutusmahdollisuudet (huono/hyvä)		.041	.047	n.s.
- työpaikan ilmapiiri (huono/hyvä)		.015	.015	n.s.
- esimiestyytyväisyys (hyvä/huono)		.023	.024	n.s.
- työn negatiiviset sisäiset tekijät (vähän/paljon)		.011	.013	n.s.
	$\Delta R^2 .003$ $F=40.58^{***}$ $R^2= .416$			

Beta-arvot ovat standardoituja regressiokertoimia.

ΔR^2 viittaa selitysasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen kun ryhmän kaikki selittäjät on kontrolloitu.

Lopullinen R^2 on regressiomallin selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lisäksi haluttiin tarkastella mitä ennustajille tapahtuu, kun työkykyä 1996 ei kontrolloida ensimmäisellä askeleella. Taulukossa 9 on esitetty siksi vaihtoehtoinen regressiomalli 2, jossa vuoden 1996 työkykyä ei ole kontrolloitu. Mallin muut askeleet noudattavat muuten samaa järjestystä, kuin mallissa 1. Tulokset ovat hieman edellisestä taulukosta poikkeavia eli nyt ikä ($p=.000$; $\beta=-.253$) ja vaikutusmahdollisuudet työssä ($p=.001$; $\beta=.156$) olivat molemmat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työkykyindeksin arvoon vuonna 1999. Toisin sanoen, mitä vanhempi esimies oli, sitä huonompi hänen työkykynsä oli. Toisaalta, mitä enemmän esimies koki voivansa vaikuttaa työhönsä, sitä parempi oli hänen työkykynsä. Yksittäisistä omaan työhönsä vaikuttamiskeinoista mm. työn itsenäisyys ($r=.208^{**}$), työn vaihtelevuus ($r=.173^{**}$), mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista ($r=.148^{**}$) ja vastuu ($r=.084^{*}$) olivat yhteydessä hyvään työkykyyn. Myös fyysisen työympäristön haittatekijät olivat merkitsevämmin tässä mallissa yhteydessä työkykyyn ($p=.004$; $\beta=-.124$) kuin mallissa 1, jossa työkyky vuonna 1996 oli kontrolloitu selittäväksi muuttujaksi. Mitä enemmän esimies koki työpaikallaan mm. melua ($r=-.109^{**}$) tai muita fyysisiä haittatekijöitä, sitä huonompi hänen työkykynsä oli.

Mallissa 2 myös esimiestyytyväisyys nousi tilastollisesti melkein merkitseväksi selittäjäksi ($p=.038$; $\beta=.101$): mitä enemmän työntekijä sai omalta esimieheltään tukea ja arvostusta, sitä parempi työkyky hänellä oli. Yksittäisistä esimiestyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä esimiehen työssään omalta esimieheltään saama johtamisen laatu ($r=.207^{**}$), tuki ja ohjaus ($r=.193^{**}$) sekä arvostus ja oikeudenmukainen kohtelu ($r=.179^{**}$) korreloivat positiivisesti työkykyyn. Kaiken kaikkiaan eri selittäjät ennustivat mallissa 2 työkyvystä n. 13 %, joka on merkittävästi vähemmän kuin mallissa 1 (41.6 %), jossa työkyky 1996 oli kontrolloitu.

TAULUKKO 9. Malli 2: Työkykyyn yhteydessä olevat tekijät, regressiomallien selitysasteet, testisuureet ja merkitsevyydet koko aineistossa (hierarkkinen regressioanalyysi).

Selittävät muuttujat 1996	Työkyky 1999		
	Beta	r	p-arvo
1. taustamuuttujat			
- ikä	-.253***	-.259***	.000
- sukupuoli (nainen/mies)	.067	.070	n.s.
- ammattiliitto (tekniset/insinöörit)	.011	.010	n.s.
- esimiestason muutos (laskenut/sama/noussut)	.006	.006	n.s.
	ΔR^2 .058 F= 8.81*** R ² = .052		
2. fyysisen työympäristön häiritteijät (vähän/paljon)			
	-.124**	-.120**	.004
	ΔR^2 .032 F= 11.33*** R ² = .083		
3. työn psyykkissosiaaliset tekijät			
- vaikutusmahdollisuudet (huono/hyvä)	.156***	.145***	.001
- työpaikan ilmapiiri (huono/hyvä)	.029	.024	n.s.
- esimiestyytyväisyys (hyvä/huono)	.101*	.087*	.038
- työn negatiiviset sisäiset tekijät (vähän/paljon)	-.063	-.061	n.s.
	ΔR^2 .056 F= 10.76*** R ² = .133		

Beta-arvot ovat standardoituja regressiokertoimia.

ΔR^2 viittaa selitysasteen (R^2) muutokseen sen jälkeen kun ryhmän kaikki selittäjät on kontrolloitu.

Lopullinen R^2 on regressiomallin selitysaste, kun kaikki selittäjät ovat mukana.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

4. POHDINTA

4.1. Työelämä ja työväestön ikärakenne ovat muuttuneet

Työelämä on viime vuosina muuttunut entistä epävakaammaksi sekä uusia tietoja ja taitoja vaativaksi (Gerlander ym., 1995). Työelämän yhä nopeutuvat muutokset asettavat lisävaatimuksia sekä oppimiselle että työntekijän taidoille; oppimisen on oltava jatkuvaa ja kansainvälistyvää (Anttonen ym. 1998). On painotettu myös siirtymistä yhteiskuntaan, jossa tieto lasketaan keskeiseksi pääomaksi, tuotantovoimaksi ja vientivaraksi (Lehtisalo & Raivola, 1999). Toisaalta suomalaisen väestön ikärakenne on muuttunut niin, että koulutusvaranto uusiutuu nuorten avulla hitaasti (Kuusinen & Ilmarinen, 1994). Nuoria ei riitä korvaamaan vanhempien työntekijöiden jättämiä aukkoja, eivätkä nuoremmat ikäluokat välttämättä ole kiinnostuneita tai koulutettuja tehtäviin, jotka vanhemmilta vapautuvat (Ilmarinen, 1999b). Näiden tekijöiden vuoksi työkyvyn ylläpitäminen aina eläkeikään saakka onkin haaste suomalaiselle yhteiskunnalle työvoimapulan uhatessa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.

Työkyvyttömyys on noussut avainsanaksi tarkasteltaessa ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Ikääntymisen myötä työkyvyttömyys lisääntyy ja yleinen toimintakyky alkaa asteittain vähentyä. Työkyvyttömyyttä ennustaa hyvin mm. työntekijän saama huono työkykyindeksin arvo (mm. Ilmarinen ym. 1997). Kielteinen kehitys ei ole välttämätön, sillä työkyvyttömyyttä voidaan ehkäistä sekä työterveyttä, työkykyä ja jaksamista edistää työpaikan toimenpitein. Esimerkiksi esimiesten asennoituminen ikääntymisen kohtaamiseen on yksi tärkeä tekijä edistettäessä työkykyä (Työturvallisuuskeskus, 2000; Vahtera, 2000). Ikääntyvä työntekijä voi tulla toimeen myöhäiseen ikään saakka, jos työ- ja toimintakyvystä huolehditaan ajoissa. Pitkälti on kyse henkilöstön erilaisten vahvuuksien yhdistämisestä ja erilaisista johtamistavoista: johdetaanko asioita vai ihmisiä. Esimiestyön arvo onkin korostunut nyt, kun yritykset elävät jatkuvissa muutos- ja oppimispaineissa (Strömmer, 1999). Mielekäs työ, sopivat työmenetelmät ja työtavat sekä mahdollisuus vaikuttaa niihin edistävät ikääntyvän työntekijän hyvinvointia (Työturvallisuuskeskus, 2000).

Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkasteltiin esimiesten työkyvyssä, työn psyykkisissä sosiaalisissa piirteissä (vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan,

työpaikan ilmapiiri, tyytyväisyys omaan esimieheen ja työn negatiiviset sisäiset piirteet) sekä työympäristön fyysisissä haittatekijöissä tapahtuneita muutoksia vuosina 1996 – 99. Tutkimuksessa selvitettiin myös miten ammattiliitto (Teknisten Liitto ja Insinööriliitto), sukupuoli, ikä tai esimiesaseman muutos vuodesta 1996 vuoteen 1999 olivat yhteydessä työkykyyn. Samoin tutkittiin työn eri piirteiden vuonna 1996 yhteyttä työkykyyn vuonna 1999. Tutkimukseen osallistui 637 esimiestä ja se toteutettiin kyselylomaketutkimuksena.

4.2. Esimiesten työssä ja työkyvyssä tapahtui muutoksia seuruaikana

Esimiesten työssä tapahtui seuruaikana sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia. Myönteinen muutos oli, että esimiehet kokivat työpaikkojensa ilmapiirin parantuneen. Tätä muutosta voi osaltaan selittää työn epävarmuuden väheneminen kohentuneen kansantalouden ja parantuneen työllisyystilanteen myötä (mm. Happonen & Nätti, 2000). Myönteinen talouskehitys on vähentänyt yöntekijöiden irtisanomispaineita, mikä on osaltaan myös vähentänyt esimiesten työjärjestelyjen suunnitteluun ja niistä tiedottamiseen liittyviä ristiriitoja (Herno ym., 2000). Myönteistä oli myös työn vaikutusmahdollisuuksien pysyminen hyvänä. On muistettava, että tuloksiin saattoi vaikuttaa osaltaan se, että tutkimusjoukko koostui samassa työssä jatkaneista esimiehistä, joten heidän työtilanteensa oli suhteellisen muuttumaton tarkasteltuna ajanjaksona. Esimerkiksi vaikka pätkätyöt ovat lisääntyneet, esimiehillä tällaisia työsuhteita esiintyy kohtalaisen vähän (mm. Herno ym., 2000; Rasku ym., 1997).

Työn pysyvyys lieneekin työtyytyväisyyden yksi osatekijä tässä aineistossa. Pitää myös muistaa, että esimiestyö on itsessään ns. aktiivista työtä, jota kuvaavat yhtäältä suuret työn vaatimukset, toisaalta hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, joten työ tarjoaa voimavaroja tekijälleen (Rasku ym., 1997). Näin ollen työkyky saattaa säilyä keskimääräistä parempana yhä vanhemmaksi. Käsillä olevassa tutkimuksessa myös tyytyväisyys omaan esimieheen oli suhteellisen hyvä molempina tutkimusajankohtina, vaikka tyytymättömyyden omaa esimiestä kohtaan on todettu lisääntyneen 1990-luvulla (Wickström, Laine, Pentti, Elovainio & Lindström, 2000). Voisi ajatella tyytyväisyyden olevan osa omaa roolia yrityksessä: esimiesten työtyytyväisyys heijastuu työpaikan muihinkin jäseniin helposti.

Kielteistä kehityssuuntaa osoittivat tulokset esimiesten työkyvyn heikentymisestä selvästi vuosina 1996 – 99. Merkittävin alentuneen työkyvyn selittäjä lienee ikääntyminen, sillä suurin osa vuoden 1999 tutkimukseen osallistuneista esimiehistä oli ikääntyneitä (keski-ikä 47-vuotta). Huomion arvoista oli se, että kaikista tutkituista esimiehistä vuonna 1996 vain noin 4 % kuului työkyvyltään kahteen alimpaan työkykyluokkaan (huono tai kohtalainen), kun vuonna 1999 luku oli jo lähes 10 %. Teknisistä esimiehistä suuri osa kuului näihin luokkiin ja varsinkin vanhimmassa naisikäryhmässä (50-66-vuotiaat) oli tapahtunut tämän suuntaista kehitystä: naisilla työkyky heikkeni seuruaikana miehiä selvemmin Kyse voi olla luontaisesta ikääntymisen mukanaan tuomasta siirtymästä luokasta toiseen. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös Ilmarinen ym. (1997) ja Tuomi, Huuhtanen, Nykyri ja Ilmarinen (2000). Tulos on huolestuttava siinä mielessä, että mm. Ilmarisen ym. (1997) tutkimusten mukaan huonon eli alentuneen työkyvyn omaavista yli 50-vuotiaista joka kolmannen oli todettu siirtyneen työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana. Toisaalta Kansallisen ikäohjelman seurantatutkimuksessa (Yle, 2001) todettiin, että varsinkin ikääntyvät pysyivät työelämässä yhä pidempään ja viihtyivät työssään entistä paremmin. Työssä viihtyminen lieneekin yksi tärkeä tekijä työkyvyn säilymisen kannalta ammattiryhmästä ja iästä riippumatta.

Naisia on johtotehtävissä tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olevissa ammateissa edelleen suhteellisen vähän (Lehto & Sutela, 2000). Tässä aineistossa esimiehistä naisia oli nuorimmassa ikäryhmässä 15, keskimmaisessä ryhmässä 9 ja vanhimmassa 13. Naisia oli yhteensä siis vain noin 6 % koko joukosta eli tuloksiin, joissa naisia ja miehiä verrataan keskenään tulee suhtautua varovaisesti. Ehkä naisten vähäinen lukumäärä johtotehtävissä on työkykyä huonontava tekijä siinä mielessä, että naiset kokevat vaikutusmahdollisuutensa tai työilmapiirinsä miehistä poikkeaviksi. Myös mahdollisuus saada tukea oman sukupuolensa edustajilta lienee vähäistä tutkituilla aloilla ja tämä saattaa näkyä työkyvyn heikentymisenä (Lehto & Sutela, 2000). Olisi syytä tutkia naisesimiesten työkykyä ja hyvinvointia perusteellisemmin, jotta voitaisiin tehdä luotettavampia johtopäätöksiä heidän työhyvinvoinnistaan. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten naisten ja miesten työhyvinvointi eroaa muilla mittareilla, kuin työkykyindeksillä tarkasteltuna. Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia voisi siten paremmin suhteuttaa kokonaisuuteen. Saatu tulos oli kuitenkin mielenkiintoinen siinä mielessä, että Suomessa on nainen jo joka kolmannella

työntekijällä esimiehenä: naisten peruskoulutus on parantunut ja tällä saattaa olla vaikutusta työkykyyn tulevaisuudessa (Ilmarinen, 1999b; Lehto & Sutela, 2000).

Tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin saattoi osaltaan olla vaikuttamassa vastuun sekä muiden työhön liittyvien seikkojen korostuminen esimiesten työssä. Vaikka esimiestyö on ns. aktiivista työtä, työpaineet ym. seikat vaikuttanevat työhyvinvointiin ja työkykyyn niitä huonontaan (mm. Aitta, 2000; Rasku ym., 1997). Esimerkiksi työn sisäisiä negatiivisia tekijöitä ei mitattu vuonna 1999, mutta olisi ollut mielenkiintoista nähdä myös tämä tulos, koska kiireen ym. sisäisten negatiivisten työn tekijöiden on todettu lisääntyneen selvästi viime vuosina (mm. Lehto & Sutela, 2000; Mauno, 2000). Karisalmen ym. (1998) tutkimusten mukaan, samoin kuin Suomen Yrittäjien teettämän tutkimuksen (2001) mukaan työn henkinen rasittavuus ja kiireisyys olivat lisääntyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana selvästi. Toisaalta vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan ovat samana aikana kasvaneet (Aitta, 2000).

Ammattiliitoittain tarkasteltuna esimiesten kokemat työn ja työkyvyn muutokset olivat samansuuntaisia kuin Raskun ym. (1997) tutkimuksessa, jossa insinööreillä todettiin mm. olevan työssään enemmän vastuuta, itsenäisyyttä, arvostusta ja mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan kuin teknisillä esimiehillä. Varsinkin vaikutusmahdollisuuksissa ja työympäristön fyysisissä haittatekijöissä esiintyi tilastollisesti merkitseviä eroja insinöörien ja teknisten esimiesten välillä. Insinöörit kokivat vaikutusmahdollisuutensa teknisiä paremmiksi sekä työympäristönsä haittatekijät heitä vähäisemmiksi molempina tutkimusajankohtina. Raskun ym. (1997) tutkimuksessa rasittavan työympäristön (esim. likaisuus, lämpötilojen vaihtelut) todettiin olevan työkyvyn työperäinen riskitekijä.

Myös muissa tutkimuksissa (mm. Ilmarinen ym., 1997; Karisalmi & Tuuli, 1998; Rantanen, 1995; Tuomi ym., 2000) työkyvyn on todettu vaihtelevan ammattiryhmien ja iän mukaan. Raskas ruumiillinen työ (mm. aputyö, rakennustyö jne.) on osoittautunut työkyvyn riskitekijäksi varsinkin yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä sekä miehillä että naisilla. Toisaalta mm. Tuomen ym. (2000) tutkimuksen mukaan huonoon työkykyyn liittyi myös työn henkisen rasittavuuden lisääntyminen. Tämän vuoksi on tärkeää suunnata tutkimusta itse työhön ja sen asettamiin vaatimuksiin, jotka mahdollisesti ovat työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä, vaikka suurin osa tutkituista esimiehistä kuuluikin työkyvyltään vielä hyvään tai erinomaiseen luokkaan.

4.3. Työkykyyn voidaan vaikuttaa

Työkykyyn tulee kiinnittää huomiota läpi työuran, ja varsinkin jos se on huono tai kohtalainen. Jotta työkyky säilyisi läpi työuran, tulee sitä tukea ja edistää kaikin mahdollisin keinoin, niin työntekijä- kuin työnantajatasolla. Toimenpiteisiin tulisikin ryhtyä erityisesti naisesimiesten vanhimpaa ikäryhmää ajatellen (50-66-vuotiaat), jossa työkyvyn heikkeneminen oli voimakkainta. *Huonon työkyvyn* omaavien kohdalla tulisi selvittää kuntoutusedellytyksiä ja mahdollisia kuntouttavia toimenpiteitä heidän työkykynsä parantamiseksi. Tulisi selvittää, voidaanko huonon työkyvyn omaavien työkykyä palauttaa korjaamalla työn ja työympäristön haittoja tai tehostamalla työyhteisön kehittämistä. Työn kehittämällä paremmin työntekijän tarpeita ja resursseja vastaavaksi myös työperäistä stressiä ja työuupumusta voitaisiin ehkä estää paremmin (Kalimo & Hakanen, 1997; Kalimo & Lindström, 1996). Työnkierto, työn vaihtaminen, vuorotteluvapaa tmv. voisivat olla paikallaan tai sitten tulisi etsiä muita yksilöllisiä ratkaisuja. *Kohtalaisen työkyvyn* omaavien kohdalla tulisi pyrkiä lisäämään työntekijän omatoimisuutta työkykynsä edistämiseksi. Esimerkiksi liikunnan lisääminen, ravinto- ja ruokailutottumusten parantaminen, harrastusmahdollisuuksien lisääminen sekä ammattitaidon ylläpitäminen ja edistäminen voisivat olla keinoja työkyvyn edistämiseksi. *Hyvän työkyvyn* vahvistamista tuetaan esimerkiksi palautteen ja kannustuksen lisäämisellä sekä arvioidaan, onko työssä ja elämäntyyliässä riittävästi työkykyä vahvistavia tai liikaa sitä uhkaavia tekijöitä (Kalimo & Lindström, 1996). Jos työkyky on *erinomainen*, tulisi työntekijälle selvittää, mitkä tekijät työssä ja elämäntyyliässä ylläpitävät tai heikentävät sitä (Tuomi ym., 1997).

Lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään kohtaan, esimiesten tuella ja arvonannolla sekä fyysisen työympäristön suunnittelulla eri ikäisten tarpeet huomioiden voidaan työkykyä parhaiten edistää tämän tutkimuksen mukaan. Omaan työhönsä vaikuttamismahdollisuudet ovat esimiestyössä yleensä suuret, mutta aina kyse ei ole positiivisesta näkökulmasta: koetut suuret hallintamahdollisuudet voivat ehkäistä työrasituksen havaitsemista, minkä seurauksena rasittuneisuus kumuloituu ja työkyky saattaa heiketä. Tällöin työn hallintamahdollisuudet eivät ehkäisekään työuupumusta, vaan ainoastaan siirtävät sitä eteenpäin (Aitta, 2000; Leppänen, 1993). Työn vaatimusten, yksilön odotusten ja henkilökohtaisten ominaisuuksien ollessa tasapainossa työ on tekijäänsä palkitsevaa, eikä haitallista stressiä pääse syntymään

(mm. Cooper & Davidson, 1987; Kalimo, 1987; Kalimo & Hakanen, 1997; Kalimo & Toppinen, 1997).

Useat tutkimukset (mm. Feldt, 1995; Theorell, 1997; Vahtera, 1993: 2000) ovat osoittaneet esimiehen toiminnan tärkeyden työhyvinvoinnin osatekijänä. Esimiehen työntekijöitä huomioivan suhtautumisen on näissä tutkimuksissa todettu olevan merkityksellistä havaitun työkyvyn paranemisen kannalta. Toisaalta vähäisen tunnustuksen ja arvonnannon on todettu olevan yhteydessä työkyvyn huononemiseen (Tuomi ym., 1995) samoin kuin yksipuolisen työn, vanhanaikaisen johtamistavan, puuttuvien päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuksien sekä työpaikan huonon hengen (Vahtera, 2000). Mm. Raskun ym., (1997) tutkimuksessa esimiesten omalta esimieheltään saama tuki oli vähäistä. Palautetta annetaan, mutta yleensä se on luonteeltaan negatiivista. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet mm. Kalimo (1993) ja Kiviniitty ja Elo (1994). Virokannas, Feldt ja Ruoppila (1998) korostavat, ettei esimiehille pitäisi sysätä vastuuta alaistensa hyvinvoinnista ilman, että heillä itsellään on riittävästi voimavaroja tehtävänsä suorittamiseen: esimiesten tulisi saada koulutusta ihmisten johtamisessa. Jotta työyhteisö voisi hyvin, on myös esimiesten voitava hyvin: puhutaan hyvästä tai ikäjohtamisesta (Strömmer, 1999). Tältä osin on tärkeää edistää esimiesten työhyvinvointia. Koulutusta koskevan tiedon lisäksi tarvitaan myös asenteellisia muutoksia: on ymmärrettävä kokonaisvaltaisen henkilöstön kehittämisen merkitys.

Työkykyyn vaikuttaa edellisten lisäksi oleellisesti myös fyysinen ympäristö, jossa työtä tehdään. Perinteinen työsuojelu on lisännyt viime vuosina työpaikkojen turvallisuutta ja parantanut näin työnteon fyysistä ympäristöä. Edelleen on kuitenkin parantamisen varaa. Mm. melu ja työympäristön rauhattomuus nousivat tässä tutkimuksessa keskeisesti esille työkykyä heikentävinä tekijöinä. Varsinkin ikääntyvät työntekijät ovat herkempiä työympäristön fyysisten tekijöiden aiheuttamille ongelmille kuin nuoremmat (Työturvallisuuskeskus, 2000). Työpaikoilla tulisikin keskittyä täten myös työympäristön fyysisten olojen kehittämiseen: parannetaan esimerkiksi huoneilman laatua ja työhygieniaa, kevennetään työtaakkaa ja otetaan käyttöön työn apuvälineitä. Terveystilasta sekä fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä huolehtiminen varmistavat työkyvyn perustan (Ilmarinen, 1999a).

4.4. Työkykytutkimuksen haasteet lähitulevaisuudessa

Tässä tutkimuksessa ikä, vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan, fyysisen työympäristön haittatekijät ja esimiestytyväisyys olivat tilastollisesti yhteydessä työkykyyn. Varsinkin ikääntyminen nousee tärkeäksi työvoimapolitiittiseksi tekijäksi lähitulevaisuudessa. Ilmiö ei ole yksin suomalainen, vaikka suomalaista työvoimaa kuvataankin usein Euroopan ikääntyneemmäksi ja työkyvyttömimmäksi (Ilmarinen, 1999b). Kuusisen ja Ilmarisen (1994) mukaan suurin osa ikääntymiseen ja työntekoon liittyvistä ongelmista on kuitenkin ratkaistavissa. Esimerkiksi työn laadullisessa kehittämisessä ikääntyneiden työntekijöiden kokemus nousee arvoonsa. Henkilöiden oikea sijoittaminen onkin osa yrityksen laatujärjestelmää.

Vaikka työkyvyn mittarina käytetty Työkykyindeksi on käännetty jo 12:lle kielelle, kansainväliset tutkimustulokset ovat edelleen vähäisiä. Tulokset näistä maista ovat kuitenkin verrattavissa suomalaisiin aineistoihin, joskin esimiestutkimusta ei näissä maissa liene tehty. Tutkimusta on tehty mm. Itävallassa, Saksassa, Hollannissa, Kiinassa ja Brasiliassa. Ikääntymisen ja työkyvyn yhteys ei ole yksiselitteinen, sillä esimerkiksi Brasiliassa työntekijöiden työkyky parani ikääntymisen myötä (Ilmarinen, 1999a). Tutkimustuloksiin muista maista tulee suhtautua kriittisesti, sillä ne perustuvat poikkileikkaustutkimuksiin. Silti nämä aineistot antavat vertailumahdollisuuden eri ikäisten työkyvystä eri ikäryhmissä. Työkyvyn muutoksissa iän myötä näyttää olevan paljon samankaltaisuutta, mutta erojakin ilmenee, kuten esimerkki Brasiliasta osoittaa.

Kansantalouden kannalta on tärkeää pyrkiä ylläpitämään jokaisen potentiaalisen työntekijän työkykyä, jotta uhkakuvat työvoimapulasta eivät yllätä meitä. Mm. Karisalmen ja Tuulen (1998) tutkimuksen mukaan työssä pysyminen riippuu henkilön vaikutusmahdollisuuksista työtään kohtaan samoin kuin esimieheltään saamasta tuesta. Vähäinen tuki ja arvostus omalta esimieheltä ovat usein huonontuneen työkyvyn taustalla. Karasekin ja Theorellin (1990) mukaan työhön liittyvä sosiaalinen tuki, samoin kuin hyvät esimies-alaissuhteet edistävät hyvinvointia. Sen sijaan työn epävarmuustekijät, kuten esimerkiksi uhka työn menettämisestä vaikuttanevat kielteisesti työtyytyväisyyteen ja –hyvinvointiin ja täten voivat lisätä eläkehakuisuutta (mm. De Witte, 1999; Karisalmi & Tuuli, 1998; Lindström, 1999; Mauno, 1999). Työn pysyvyys lieneekin työntekijöille palkkaa tai muita etuisuuksia tärkeämpi asia, sillä työ on keskeinen osa aikuisen elämää ja sitä arvostetaan Suomessa. Jokaisen työntekijän

työpanoksen arvostaminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, työn negatiivisten sisäisten tekijöiden, kuten kiireen yms. vähentäminen sekä työympäristöön panostamisen tulisi olla keskeinen osa työelämää.

Työikäistä väestöä koskevan terveystalouden tavoitteena tulisi olla työ- ja toimintakyvyn edistäminen siten, että työelämässä jatkettaisiin noin 2-3 vuotta nykyistä kauemmin. Tämän mahdollistaa ikääntyneiden terveyden ja työkyvyn parantuminen sekä eliniän pidentyminen viime vuosikymmeninä (Liira, 2001). Työkykyä ylläpitävän toiminnan tulisi suuntautua yhä enemmän henkisen ja sosiaalisen työkyvyn edistämiseen sekä työntekijän pätevyyden ja ammattitaidon parantamiseen. Yksi keino väestön ikääntymisestä aiheutuviin työkykyongelmiin ja työssä jaksamiseen ja jatkamiseen voisi olla panostaminen työpaikkatason toimintaan unohtamatta yksilön omaa vastuuta työkykynsä säilyttämisessä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2001). Yksilötasolla toiminta onkin kehittynyt sairauksien ja pahoinvoinnin ehkäisemisestä kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin ja korkean ammattitaidon edistämiseen ja tukemiseen. Työyhteisötasolla tyky-toiminta on muotoutunut säännellystä yhteistyöstä terveen organisaation ja luontevan yhteistoiminnan kehittämisen suuntaan (Sosiaali -ja terveysministeriö, 1999). Parhaimmillaan tyky-toiminta vähentää mm. eläkemenoja ja sairauspoissaoloja ja täten lisää työn tuottavuutta, niin henkilökohtaisesti kuin yritystaloudellisesti.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan kohteena tulee aina olla koko yritys ja koko sen henkilöstö, eivät ainoastaan ikääntyneet tai työkykyongelmien kanssa painivat yksilöt (Rantanen, 1998; Waris, 1999). Tulee muistaa, että työkyky koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta, joiden kaikkien tulee olla tasapainossa yksilön toimintakyvyn kannalta. Elämänhallinta ja uuden oppiminen auttavat säilyttämään työ- ja toimintakyvyn läpi työelämän. Tällaisella toiminnalla on myös kansantaloudellisesti merkittävä rooli (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2001), sillä Suomi on hyvinvointiyhteiskunta, jonka taloudellinen perusta ja keskeinen toteuttamisalue on hyvin toimiva, tuottava ja kansalaista kehittävä työelämä, terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä toimiva työsuhdeturva (Rantanen, 1999). Työkykyä ylläpitävät toimet vaikuttavat paitsi työuran aikana, myös työuran päätyttyä eläkeläisen toimintakykyyn ja esimerkiksi elinikään, terveyteen ja hoidon tarpeeseen.

LÄHTEET

- Aitta, U. (2000). Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.), Jaksaaen ja jousaen: artikkeleita työolotutkimuksesta (s. 147-162). Helsinki: Tilastokeskus.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Anttonen, H., Piikivi, L., Vuolteenaho, A. & Kopperoinen, I. (1998). *Työkyvyn taloudelliset vaikutukset.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Cooper, C.L. & Davidson, M. (1987). Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. Teoksessa R. Kalimo, M.A. El-Batawi & C.L. Cooper (toim.), *Psychosocial factors at work* (s. 99-111). Geneva: World Health Organization.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychosocial well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-179.
- Feldt, T. (1995). Yksilöllisten tekijöiden ja työolojen yhteys hyvinvointiin suunnittelijoilla. *Työ ja ihminen*, 9, 95-111.
- Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. (1995). Psykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 123-132). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Happonen, M. & Nätti, J. (2000). Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.), *Jaksaaen ja jousaen: artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 67-86). Helsinki: Tilastokeskus.
- Heinälä, K. & Ruoppila, I. (1988). Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työolot, kuormittuneisuus ja voimavarat. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 303. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Herno, H-T., Feldt, T., Ruoppila, I. & Rasku, A. (2000). Esimiesten elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin muutokset vuosina 1996-99. *Jyväskylän yliopiston*

- psykologian laitoksen julkaisuja, 345. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hirschhorn, L. (1991). Stresses and patterns of adjustment in the postindustrial factory. Teoksessa G.M. Green & F. Baker (toim.), *Work, health, and productivity* (s. 115-126). New York & Oxford: Oxford University Press.
- Huuskonen, M.S. & Kalimo, R. (1999). Työterveys ja työturvallisuus kehittyvät. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.), *Työ vuonna 2005: näkymiä suomalaiseen työelämään* (s. 66-74). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. (1995). Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 31-46). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ilmarinen, J. (1999a). Ageing workers in the European union: Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. (1999b). Suomalaiset ikääntyvät. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.), *Työ vuonna 2005: näkymiä suomalaiseen työelämään* (s. 38-46). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23, supplement 1, pp. 49-57.
- Ilmarinen, M. (1998). Henkilöstön työkyvyn tukeminen edistämällä fyysistä kuntoa. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.), *Työkyky hallintaan: suunnitelmat käytännön toiminnaksi* (s. 74-84). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu* (s. 50-72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. (1993). Työyhteisön sosiaaliset suhteet. *Työ ja ihminen*, lisänumero 2.
- Kalimo, R. & Hakanen, J. (1997). Työuupumus tutkimusten valossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Lindström, K. (1996). Työ ja henkinen hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä.

- Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karisalmi, S. & Tuuli, P. (1998). *Työssä jatkaminen ja työelämän laatu*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11.
- Kekki, M. (toim.) (1987). *Työkyvyn arviointi*. Helsinki: Suomen lääkäriliitto.
- Kiviniitty, S. & Elo, A-L. (1994). *Esimiestyytyväisyyden merkitys kysely-palautteen onnistumiselle työyhteisössä*. *Työ ja ihminen*, 8, 241-252.
- Kuusinen, J. & Ilmarinen, J. (1994). *Johtopäätökset työn ja työntekijöiden kehittämisen keinoista työelämän kannalta*. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.), *Ikääntyminen ja työ* (s. 439-445). Juva: WSOY ja Työterveyslaitos.
- Lehtisalo, L. & Raivola, L. (1999). *Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle*. Juva: WSOY.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2000). *Tasa-arvo työoloissa*. *Työmarkkinat*, 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leppänen, A. (1993). *Työn käsitteellisen hallinnan ja hyvinvoinnin yhteydet ja kehittyminen paperinvalmistuksessa työskentelevillä*. *Työ ja ihminen*, 7, lisänumero 6.
- Liira, J. (2001). *Ikääntyvien työkykyä on tuettava*. *Työterveiset*, 56, 10-11.
- Lindström, K. (1999). *Työsuhteet muuttuvat: epäjatkuvuus lisääntyy*. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.), *Työ vuonna 2005: näkymiä suomalaiseen työelämään* (s. 47-53). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Louhevaara, V. & Penttinen, J. (1999). *Work ability and job demands of aging white- and blue-collar workers in 1981 and 1996*. *Experimental Aging Research*, 25, 307-312.
- Matikainen, E. (1998). *Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet*. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.), *Työkyky hallintaan: suunnitelmat käytännön toiminnaksi* (s. 26-32). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutus-yhtiö Ilmarinen.
- Mauno, S. (1999). *Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface*. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 156. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Mauno, S. (2000). *Työn epävarmuus työn stressitekijänä työn ja perheen vuorovaiku-*

- tuksen viitekehyksessä. *Psykologia*, 35, 163-169.
- Mäkitalo, J. & Palonen, J. (1994). Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen*, 8, 155-162.
- Peurala, M. (1999). Työkykyä ylläpitävä toiminta terveyskeskusten työterveys-huollossa 1997. *Työ ja ihminen*, 13, 293-304.
- Rantanen, J. (1995). Tutkimuksesta työkyvyn ylläpitoon: tutkimuslaitoksen mahdollisuudet. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 17-24). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Rantanen, J. (1998). Työelämän uudet tuulet: muutoksen aikakausi. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.), *Työkyky hallintaan: suunnitelmat käytännön toiminnaksi* (s. 9-15). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Rantanen, J. (1999). Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.), *Työ vuonna 2005: näkymiä suomalaiseen työelämään* (s. 7-31). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rasku, A., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1997). Esimiesten työ, työympäristö ja hyvinvointi vuosina 1987 ja 1996. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 335. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ruoppila, I. & Suutama, T. (1994). Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.), *Ikääntyminen ja työ* (s. 58-75). Juva: WSOY ja Työterveyslaitos.
- Sauter, S.L., Hurrell Jr., J.J. & Cooper, C.L. (toim.) (1989). *Job control and worker health*. Chichester: Wiley.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (1999). Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta v. 1999. www.vn.fi/stm/suomi/julkaisu/julk01fr.htm.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2001). *Sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2010: kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa* (s. 12-14). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomen Yrittäjät (2001). Vakituisuus palkkaa tärkeämpi. www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa. 11.6.2001.
- Theorell, T. (1997). How will future worklife influence health? *Scandinavian Journal of Environment & Health*, 23, supplement 4, 16-22.

- Tilastokatsaus (1996). Työelämä 1996: I. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2001). www.tilastokeskus.fi/tk/el/tyoll02s.html
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E. & Ilmarinen, J. (2000). Työkyvyn ylläpiminen, työn laatu ja toimintakyky eläkkeellä. *Työ ja ihminen*, 14, 418-430.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Klockars, M. & Aalto, L. (1995). Työkyvyn paranemiseen ja huononemiseen liittyvät työn ja elintapojen muutokset. Teoksessa Tuomi, K. (toim.), *Ikääntyvä työntekijä v. 1981-1992. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1997). Työkykyindeksi. 2. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuskeskus (2000). Seniorit työssä: ikääntyvän henkilöstön työkyky ja sen taloudellinen merkitys. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Vahtera, J. (1993). Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. *Työ ja ihminen*. Lisänumero 1.
- Vahtera, J. (2000). Työ ja terveys Suomessa 2000. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartiainen, M. (1989). JDS – Job Diagnostic Survey: katsaus menetelmään. Raportti nro 112. Teknillinen korkeakoulu: Teollisuustalous ja työpsykologia.
- Virokannas, K., Feldt, T. & Ruoppila, I. (1998). Nuorten suunnittelijoiden työolot, voimavarat ja työhyvinvointi vuosina 1992-1997. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 339. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Waris, K. (1999). Mental well-being at work. A sign of a healthy organization and a necessary precondition for organizational development. *People and Work, Research Reports 28*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Wickström, G., Laine, M., Pentti, J., Elovainio, M. & Lindström, K. (2000). Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla: muutokset 1990-luvulla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yle (2001). Ikääntyvien työllisyys parantunut. www.yle.fi/tekstiv/5.6.2001.

ESIMIESTUTKIMUS 1999

Vastaa kysymyksiin *ympyröimällä* sopiva vaihtoehto tai *kirjoittamalla* vastaus sille varattuun tilaan.

I TAUSTATIEDOT

1. Sukupuolesi 1 nainen 2 mies
2. Syntymävuotesi 19____
3. Siviilisäätyisi 1 naimisissa tai avoliitossa 2 leski tai eronnut 3 naimaton
4. Millaisella paikkakunnalla asut?
 - 1 Helsingin seudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)
 - 2 Turun tai Tampereen seudulla
 - 3 muussa kaupungissa
 - 4 maaseudun taajamassa tai muualla maaseudulla
5. Mikä on korkein ammattikoulutuksesi?
 - 1 en ole käynyt ammattioppilaitosta enkä yli 3 kuukauden kurssia
 - 2 olen käynyt ammattialani erikoiskursseja (kesto vähintään 3 kuukautta)
 - 3 ammattioppilaitos tai teollisuuden ammattioppilaitos
 - 4 työtekeminen koulu
 - 5 tekniikka
 - 6 insinööri, insinööri (amk)
 - 7 diplomi-insinööri
 - 8 muu

II NYKYINEN TYÖSI JA TYÖYMPÄRISTÖSI

6. Toimiala, jolla työskentelet?
 - 1 metalliteollisuus
 - 2 paperiteollisuus
 - 3 mekaaninen metsäteollisuus/puuteollisuus/puusepän teollisuus
 - 4 kemian teollisuus
 - 5 rakennusala
 - 6 julkinen sektori
 - 7 suunnittelu/konsulttiala
 - 8 muu, mikä? _____
7. Työpaikkasi on 1 pienessä 2 keskisuudessa 3 suuressa yrityksessä

8. Esimiestaso, johon kuulut?

- 1 ylin johto
- 2 ylempi keskijohto
- 3 keskijohto
- 4 alempi keskijohto
- 5 työnjohto
- 6 muu

9. Mikä on nykyinen työtilanteesi?

- 1 säännöllinen päivätyö
- 2 vuorotyö
- 3 osa-aikatyö
- 4 lyhennetty työviikko
- 5 lomautettuna _____ kuukautta
- 6 työttömänä _____ kuukautta

10. Onko nykyinen työsuhteesi?

- 1 toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen, kesto _____

11. Montako tuntia keskimäärin työskentelet viikossa, jos eritellään

- a) sovittu työaika _____ tuntia/viikko
- b) ylityöt, jotka korvataan sopimusten ja lakien mukaan _____ tuntia/viikko
- c) ylityöt, jotka korvataan jollakin muulla tavoin (esim. tunti tunnista) _____ tuntia/viikko
- d) palkaton ylityö _____ tuntia/viikko

12. Kuinka monta vuotta olet toiminut

- a) nykyisessä työpaikassasi _____ vuotta
- b) nykyisessä esimiestehtävässasi _____ vuotta
- c) esimiestehtävissä yhteensä _____ vuotta

13. Montako työttömyys- ja lomautusjaksoa Sinulla on ollut *kevään 1996* jälkeen?

- a) _____ työttömyysjaksoa
- b) _____ lomautusjaksoa

14. Mikä on niiden yhteenlaskettu kesto kuukausina?

- a) työttömyyden kesto _____ kuukautta
- b) lomautusten kesto _____ kuukautta

15. Onko jokin seuraavista asioista tapahtunut Sinulle työssäsi *kolmen viime vuoden aikana* (keväästä 1996 kevääseen 1999)?

- | | <i>Ei</i> | <i>Kyllä</i> |
|---|-----------|--------------|
| a) Palkkaasi on alennettu tai työhön kuuluvia etuuksia leikattu | 1 | 2 |
| b) Lomarahasi on poistettu kokonaan tai osittain | 1 | 2 |

	<i>Ei</i>	<i>Kyllä</i>
c) Lomarahasi on vaihdettu vapaaseen kokonaan tai osittain työnantajan toimesta	1	2
d) Olet tehnyt lyhennettyä työviikkoa	1	2
e) Olet ollut lomautettuna	1	2
f) Olet siirtynyt osa-aikatyöhön työnantajan vaatimuksesta	1	2
g) Olet saanut henkilökohtaisen palkanlisän	1	2
h) Olet saanut merkittäviä rahassa mitattavia etuuksia	1	2
i) Olet saanut ylennyksen tai noussut organisaation hierarkiassa	1	2

16. Missä määrin nykyinen työsi tarjoaa?

	<i>Ei lainkaan</i>	<i>Melko vähän</i>	<i>Jossain määrin</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
a) Vaihtelevuutta	1	2	3	4	5
b) Itsenäisyyttä	1	2	3	4	5
c) Vastuuta	1	2	3	4	5
d) Mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamista	1	2	3	4	5
e) Etenemismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
f) Koulutusmahdollisuuksia	1	2	3	4	5
g) Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön	1	2	3	4	5
h) Miellyttävän työympäristön	1	2	3	4	5
i) Mielenkiintoisia työtehtäviä	1	2	3	4	5

17. Ovatko seuraavat asiat muuttuneet esimiehen työssäsi kolmen viime vuoden aikana (kevästä 1996 kevääseen 1999)?

	<i>Vähentynyt selvästi jonkin verran</i>		<i>Pysynyt ennallaan</i>	<i>Lisääntynyt jonkin verran selvästi</i>	
a) Palkkasi	1	2	3	4	5
b) Työmääräsi	1	2	3	4	5
c) Etenemismahdoluutesi	1	2	3	4	5
d) Työsuhteesi varmuus	1	2	3	4	5
e) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
f) Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
g) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
h) Työsi haasteellisuus	1	2	3	4	5
i) Koulutusmahdoluutesi	1	2	3	4	5
j) Vaikutusmahdoluutesi työssä	1	2	3	4	5

18. Miten katsot selviytyväsi seuraavista tehtävistä?

	<i>Työhöni ei sisälly tällaista</i>	<i>Heikosti</i>	<i>En kovin hyvin</i>	<i>Melko hyvin</i>	<i>Hyvin</i>
a) Hyvän työpaikkahengen edistäminen	0	1	2	3	4
b) Alaisten työnjärjestely	0	1	2	3	4
c) Ihmisten johtaminen	0	1	2	3	4
d) Työturvallisuudesta huolehtiminen	0	1	2	3	4
e) Investointien suunnitteluun osallistuminen	0	1	2	3	4
f) Työnopastuksesta huolehtiminen	0	1	2	3	4
g) Yhteistyö yrityksen sisällä	0	1	2	3	4
h) Tiedonvälitys alaisille	0	1	2	3	4
i) Tiedonvälitys esimiehille	0	1	2	3	4
j) Kustannusten valvominen	0	1	2	3	4
k) Alaisten ammattitaidon kehittäminen	0	1	2	3	4
l) Alan teknisen kehityksen seuranta ja hyödyntäminen	0	1	2	3	4
m) Tietotekniikan hallinta	0	1	2	3	4
n) Kielitaidon hankkiminen ja ylläpito	0	1	2	3	4

19. Haittaako viihtyvyyttäsi tai työskentelyäsi työpaikallasi jokin seuraavista seikoista?

	<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>Paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
a) Melu, hälinä	1	2	3	4
b) Tärinä	1	2	3	4
c) Sopimaton valaistus	1	2	3	4
d) Ympäristön värittämyys	1	2	3	4
e) Huono ilmanvaihto/huoneilma	1	2	3	4
f) Työympäristön rauhattomuus	1	2	3	4
g) Tilan ahtaus	1	2	3	4
h) Lämpötilaongelmat (kuumus, kylmyys, veto)	1	2	3	4
i) Kosteus, märkyys	1	2	3	4
j) Likaisuus, pölyisyys (erilaiset pölyt, savut, kaasut)	1	2	3	4
k) Haitalliset kemialliset aineet (hapot, emäkset, liuotainaineet)	1	2	3	4

III IHMISSUHTEET TYÖPAIKALLASI

20. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri yleensä?

- 1 myönteinen, mielihyvän leimaama
- 2 asiallinen ei riitoja tai jännityksiä
- 3 jonkin verran riitainen, ärtynyt, jännittynyt
- 4 selvästi riitainen, ärtynyt, jännittynyt

21. Miten hyvin seuraavat lausumat kuvaavat henkilöstön välisiä suhteita työpaikallasi?

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
a) Työyhteisössä ilmenee eristäytymistä, ongelmat pidetään omana tietona	1	2	3	4	5
b) Henkilöstön välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja ristiriitoja	1	2	3	4	5
c) Työpaikan ihmissuhteet ovat ystävälliset, mutta aika pinnalliset	1	2	3	4	5
d) Vaikeuksissa saa aina apua ja tukea muilta	1	2	3	4	5
e) Työyhteisössä on avointa ja rakentavaa yhteistyötä	1	2	3	4	5
f) Työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
g) Työpaikalla ilmenee liiallista kilpailua ja kateutta	1	2	3	4	5
h) Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti	1	2	3	4	5

22. Minkä verran työpaikallasi esiintyy

	<i>Ei juuri lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Paljon</i>
a) Kilpailuhenkeä	1	2	3	4
b) Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
c) Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
d) Eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
e) Sukupolvien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4
f) Sukupuolten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4

IV HYVINVOINTISI TYÖSSÄ

23. Miten viihdyt työssäsi?

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 kohtalaisesti
- 4 melko huonosti
- 5 erittäin huonosti

24. Miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin?

	<i>Erittäin tyytyväinen</i>	<i>Melko tyytyväinen</i>	<i>Siltä väliltä</i>	<i>Melko tyytymätön</i>	<i>Erittäin tyytymätön</i>
a) Palkkaasi ja muihin työsuhte-etuihisi	1	2	3	4	5
b) Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäsi	1	2	3	4	5
c) Ihmisiin, joiden kanssa keskustelet ja työskentelet työpaikalla	1	2	3	4	5
d) Esimieheltäsi saamaasi arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4	5
e) Tunteeseen, että olet saavuttanut jotakin merkittävää työssäsi	1	2	3	4	5
f) Mahdollisuuden tutustua muihin ihmisiin työssäsi	1	2	3	4	5
g) Esimieheltäsi/johdolta saamaasi tukeen ja ohjaukseen	1	2	3	4	5
h) Palkkasi oikeudenmukaisuuteen työpäivän verrattuna	1	2	3	4	5
i) Mahdollisuuksiisi ajatella ja toimia itsenäisesti työssäsi	1	2	3	4	5
j) Mahdollisuuksiisi auttaa työssäsi muita ihmisiä	1	2	3	4	5
k) Työsi haasteellisuuteen	1	2	3	4	5
l) Työssäsi saamaasi johtamisen laatuun yleensä	1	2	3	4	5
m) Urakehitysmahdollisuuksiisi	1	2	3	4	5

25. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat suhtautumistasi työhösi ja työorganisaatioosi?

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
a) En ole halukas panemaan itseäni likoon tämän organisaation hyväksi	1	2	3	4

	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko samaa mieltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin eri mieltä</i>
b) Elämässäni tapahtuvat tärkeimmät asiat koskevat työtäni	1	2	3	4
c) Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa	1	2	3	4
d) Työ on hyvin keskeinen osa elämääni	1	2	3	4
e) Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	1	2	3	4
f) Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	1	2	3	4
g) Vaikka minulle tarjottaisiin jonkin verran enemmän palkkaa muualla, en vakavasti harkitsisi työpaikan vaihtoa	1	2	3	4
h) Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani on työsuuntautuneita	1	2	3	4

26. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä. Tunnetko Sinä nykyisin tällaista stressiä?

- 0 en lainkaan
- 1 vain vähän
- 2 jonkin verran
- 3 melko paljon
- 4 erittäin paljon

27. Missä määrin tuntemukset mielestäsi johtuvat työstäsi?

- 0 ei lainkaan
- 1 jossain määrin
- 2 suurimmaksi osaksi
- 3 kokonaan työstäsi

28. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia/ajatuksia?

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin tällöin</i>	<i>Silloin usein</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Jatkuvasti/ aina</i>
a) Tunne olevani kuitti työpäivän lopussa	1	2	3	4	5	6
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kohdattava uusi työpäivä	1	2	3	4	5	6
c) Työskenteleminen koko päivän ihmisten kanssa on minulle todellakin rasittavaa	1	2	3	4	5	6
d) Tunnen olevani lopen uupunut	1	2	3	4	5	6

työstäni

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Jatkuvasti/ aina</i>
e) Työ turhauttaa minua	1	2	3	4	5	6
f) Tunnen tekeväni liian kovasti töitä	1	2	3	4	5	6
g) Tunnen olevani kestävykseni rajoilla	1	2	3	4	5	6
h) Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni	1	2	3	4	5	6
i) Työskenteleminen suoraan ihmisten kanssa aiheuttaa minulle liikaa stressiä	1	2	3	4	5	6
j) Tunnen kohtelevani joitakin alaisiani ikään kuin he olisivat persoonattomia kohteita	1	2	3	4	5	6
k) Minusta on tullut tunteettomampi muita ihmisiä kohtaan sen jälkeen, kun aloitin tämän työn	1	2	3	4	5	6
l) Olen huolissani, että tämä työ tekee minut henkisesti kovaksi	1	2	3	4	5	6
m) En oikeastaan välitä, mitä joillekin alaisilleni tapahtuu	1	2	3	4	5	6
n) Minusta tuntuu, että alaiseni syyttävät minua joistakin ongelmistaan	1	2	3	4	5	6
o) Käsittelen alaisteni ongelmia hyvin tehokkaasti	1	2	3	4	5	6
p) Tunnen, että vaikutan myönteisesti toisten ihmisten elämään työni kautta	1	2	3	4	5	6
q) Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin alaisteni kanssa	1	2	3	4	5	6
r) Olen virkistynyt työskenneltyäni läheisesti alaisteni kanssa	1	2	3	4	5	6
s) Työssäni käsittelen emotionaalisia ongelmia hyvin rauhallisesti	1	2	3	4	5	6
t) Voin helposti ymmärtää, mitä alaiseni ajattelevat eri asioista	1	2	3	4	5	6
u) Olen hyvin energinen	1	2	3	4	5	6
v) Olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita työssäni	1	2	3	4	5	6

29. Ajattele muutamaa mennyttä viikkoa työssäsi, kuinka usein työsi on tänä aikana saanut Sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi?

	<i>Ei koskaan</i>	<i>Harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein</i>	<i>Aina/ jatkuvasti</i>
a) Rentoutunut	1	2	3	4	5	6
b) Huolestunut	1	2	3	4	5	6
c) Masentunut	1	2	3	4	5	6
d) Levollinen	1	2	3	4	5	6
e) Tyytyväinen	1	2	3	4	5	6
f) Synkkä	1	2	3	4	5	6
g) Optimistinen	1	2	3	4	5	6
h) Jännittynyt	1	2	3	4	5	6
i) Innostunut	1	2	3	4	5	6
j) Iloinen	1	2	3	4	5	6
k) Surkea	1	2	3	4	5	6
l) Rauhaton	1	2	3	4	5	6

30. Missä määrin Sinulla on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja?

	<i>Ei koskaan /harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Melko jatkuvasti</i>	<i>Usein/</i>
a) Närästystä tai happovaivoja	1	2	3	4	
b) Ruokahaluttomuutta	1	2	3	4	
c) Vatsakipuja	1	2	3	4	
d) Epäsäännöllistä vatsan toimintaa	1	2	3	4	
e) Pahoinvointia tai oksentelua	1	2	3	4	
f) Vaikeuksia päästä uneen tai heräämisiä öisin	1	2	3	4	
g) Painajaisunia	1	2	3	4	
h) Päänsärkyä	1	2	3	4	
i) Huimausta	1	2	3	4	
j) Muistihäiriöitä	1	2	3	4	
k) Kipuja rinnassa	1	2	3	4	
l) Sydämentykytystä tai epäsäännöllisiä sydämenlyöntejä	1	2	3	4	
m) Hengitysvaikeuksia tai ahdistuksen tunnetta ilman ruumiillista ponnistelua	1	2	3	4	
n) Runsasta hikoilua ilman ruumiillista ponnistelua	1	2	3	4	
o) Käsien vapinaa	1	2	3	4	

	<i>Ei koskaan /harvoin</i>	<i>Silloin tällöin</i>	<i>Melko usein</i>	<i>Usein/ jatkuvasti</i>
p) Haluttomuutta tai tarmottomuutta	1	2	3	4
q) Sukupuolista haluttomuutta	1	2	3	4
r) Ärtynoisyyttä tai kiukunpuuskia	1	2	3	4
s) Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	1	2	3	4
t) Masentuneisuutta	1	2	3	4
u) Väsymystä tai heikotusta	1	2	3	4

V ARVIO OMASTA TYÖKYVYSTÄSI

31. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (00 tarkoittaa sitä, ettei nykyisin pysty lainkaan työhön)

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

täysin työkyvytön

työkyky parhaimmillaan

32. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *ruumillisten* vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

33. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi *henkisten* vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

34. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi *kahden vuoden* kuluttua?

- 1 melko varmasti
- 2 en ole varma
- 3 tuskin

35. Montako lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta Sinulla on tällä hetkellä?

- 1 ei sairauksia
- 2 1 sairaus
- 3 2 sairautta
- 4 3 sairautta
- 5 4 sairautta
- 6 5 sairautta tai enemmän

36. Onko edellä arvioimistasi sairauksistasi haittaa nykyisessä työssäsi?

- 1 ei ole sairauksia/ei ole haittaa lainkaan
- 2 suoriudun työstä, mutta sairaudesta aiheutuu oireita

- 3 joudun joskus keventämään työtahtia ja muuttamaan työskentelytapoja
- 4 joudun usein keventämään työtahtia ja muuttamaan työskentelytapoja
- 5 sairauteni vuoksi selviytyisin mielestäni vain osa-aikatyössä
- 6 olen mielestäni täysin kykenemätön työhön

37. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) vuoksi viime vuoden (12 kk) aikana? (Tarkoitetaan lomakkeen täyttöhetkestä vuotta taaksepäin)

_____ päivää

38. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimitasi?

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

39. Oletko viime aikoina ollut toimielias ja vireä?

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

40. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

Kysymykset 41-43 on tarkoitettu yli 45-vuotiaille. Muut voivat siirtyä kysymykseen 44.

41. Oletko koskaan ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen varsinaista vanhuuseläkeikäsi?

- 0 en ole ajatellut
- 1 olen ajatellut joskus
- 2 olen ajatellut usein
- 3 olen jo jättänyt eläkehakemuksen

42. Jos olet ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, mikä olisi Sinun todennäköisin eläkevaihtoehtosi?

- 1 osa-aikaeläke
- 2 työkyvyttömyyseläke
- 3 työttömyyseläke
- 4 muu varhennettu eläke (esim. yksilöllinen varhaiseläke, varhennettu vanhuuseläke)

43. Jos olet ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, niin mitkä syyt kohdallasi vaikuttavat siihen, että haluaisit ennenaikaiselle eläkkeelle? Arvioi seuraavien seikkojen merkityksellisyyttä kohdallasi.

	<i>Ei vaikuta lainkaan</i>	<i>Vaiuttaa jonkin verran</i>	<i>Vaiuttaa paljon</i>
a) Terveydentilan heikkeneminen	0	1	2
b) Halu terveenä eläkkeelle	0	1	2
c) Työn raskaus	0	1	2
d) Huonot työolosuhteet	0	1	2
e) Huono työilmapiiri	0	1	2
f) Liian suuri työmäärä	0	1	2
g) Työn mielenkiinnottomuus	0	1	2
h) Liian suuret työn vaatimukset	0	1	2
i) Vaikeus pysyä ammatin kehitymisessä mukana	0	1	2
j) Työtä tehty jo niin kauan, että on aika siirtyä eläkkeelle	0	1	2
k) Halu saada enemmän aikaa perheelle ja harrastuksille	0	1	2
l) Vanhenevan työntekijän työtä ei enää arvosteta	0	1	2
m) Halu antaa tilaa nuoremmille	0	1	2

VI VOIMAVARASI JA ELÄMÄNTILANTEESI

44. Seuraavaksi esitetään joitakin arkipäivän elämää koskevia kysymyksiä. Kunkin kysymyksen jälkeen on annettu kaksi vastakkaista vastausvaihtoehtoa. Harkitse, kumpi vaihtoehdoista vastaa paremmin sitä, miten Sinä itse tunnet. Ympyröi jokin numero lähimpänä sitä vastausvaihtoehtoa, joka parhaiten vastaa omaa käsitystäsi asiasta. Älä takerru liikaa yksityiskohtiin. Käytä rohkeasti ääripäitä ja ympyröi keskimäinen numero vain siinä tapauksessa, että molemmat ääri vaihtoehdot kuvaavat käsitystäsi todella yhtä hyvin tai huonosti.

a) Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, ettet oikeastaan välitä siitä mitä ympärilläsi tapahtuu?

hyvin harvoin 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*
tai ei koskaan

b) Kuinka usein olet ollut yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olet uskonut tuntevasi hyvin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*

c) Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *jatkuvasti*

d) Millainen tähänastinen elämäsi on ollut?

sasi?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin harvoin
tai ei koskaan*

45. Seuraavat kysymykset koskevat käsityksiäsi itsestäsi? Arvioi, kuinka samaa mieltä olet kunkin väittämän kanssa?

	<i>samaa mieltä</i>	<i>Täysin samaa mieltä</i>	<i>Melko Siltä väliltä</i>	<i>eri mieltä</i>	<i>Melko eri mieltä</i>	<i>Täysin</i>
a) Mielestäni olen ihmisenä ainakin yhtä arvokas kuin muutkin		1	2	3	4	5
b) Mielestäni minulla on useita hyviä ominaisuuksia		1	2	3	4	5
c) Olen taipuvainen pitämään itseäni epäonnistujana		1	2	3	4	5
d) Kykenen tekemään asioita yhtä hyvin kuin useimmat muutkin ihmiset		1	2	3	4	5
e) Mielestäni minulla ei ole paljoakaan ylpeilemisen aihetta		1	2	3	4	5
f) Asenoidun itseeni myönteisesti		1	2	3	4	5
g) Olen suurin piirtein tyytyväinen itseeni		1	2	3	4	5
h) Toivoisin, että minulla olisi enemmän itsekunnioitusta		1	2	3	4	5
i) Tunnen itseni joskus todella hyödyttömäksi		1	2	3	4	5
j) Joskus ajattelen, etten kelpaa mihinkään		1	2	3	4	5

46. Seuraavassa luetellaan joukko tapahtumia, joita elämässä voi kohdata. Oletko Sinä kokenut seuraavia tapahtumia?

	<i>Ei ollenkaan</i>	<i>Kyllä, viime vuoden aikana</i>	<i>Kyllä, aikaisemmin</i>
a) Avioero (tai ero avoliitosta)	0	1	2
b) Huomattava taloudellisen tilanteen vaikeutuminen	0	1	2
c) Oman työpaikan menetys	0	1	2
d) Puolison työpaikan menetys	0	1	2
e) Oma vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
f) Puolison tai lapsen vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
g) Muun läheisen sukulaisen tai ystävän vakava sairaus tai tapaturma	0	1	2
h) Puolison kuolema	0	1	2
i) Lapsen kuolema	0	1	2

	<i>Ei ollenkaan</i>	<i>Kyllä, viime vuoden aikana</i>	<i>Kyllä, aikaisemmin</i>
j) Muun läheisen sukulaisen tai ystävän kuolema	0	1	2

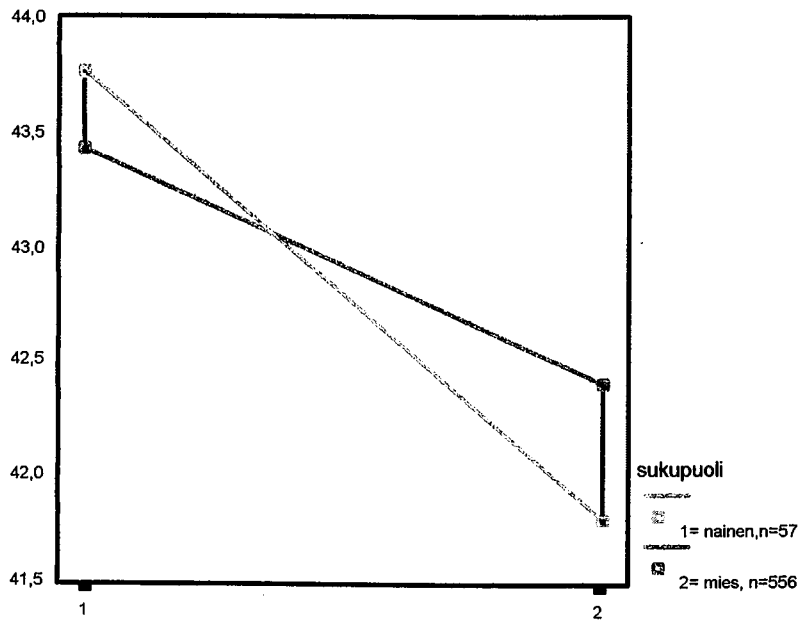
47. Kuinka tyytyväinen olet?

	<i>Ei puolisoa/ lapsia</i>	<i>Erittäin tyytyväinen</i>	<i>MelkoSiltä tyytyväinen</i>	<i>Melko väliltä</i>	<i>Erittäin tyytymätön</i>	<i>Erittäin tyytymätön</i>
a) Suhteeseesi puolisoon	0	1	2	3	4	5
b) Suhteeseesi lapsiin	0	1	2	3	4	5
c) Ystävyysuhteisiisi	0	1	2	3	4	5
d) Taloudelliseen tilanteeseesi	0	1	2	3	4	5
e) Elämäntilanteeseesi yleensä	0	1	2	3	4	5

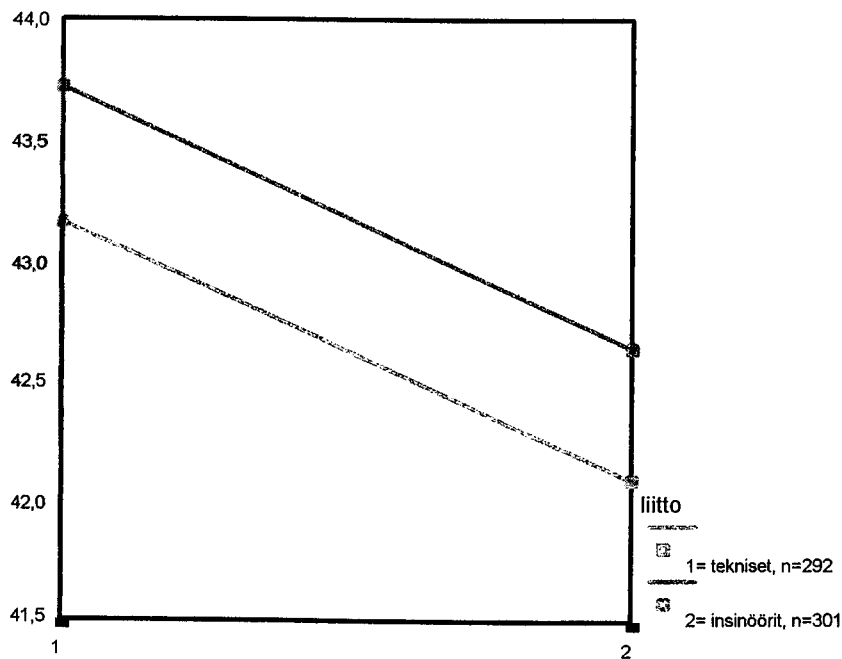
LÄMMIN KIITOS OSALLISTUMISESTASI TUTKIMUKSEEN!

LIITE 2 TOISTETTUIJEN MITTAUSTEN VARIANSSIT

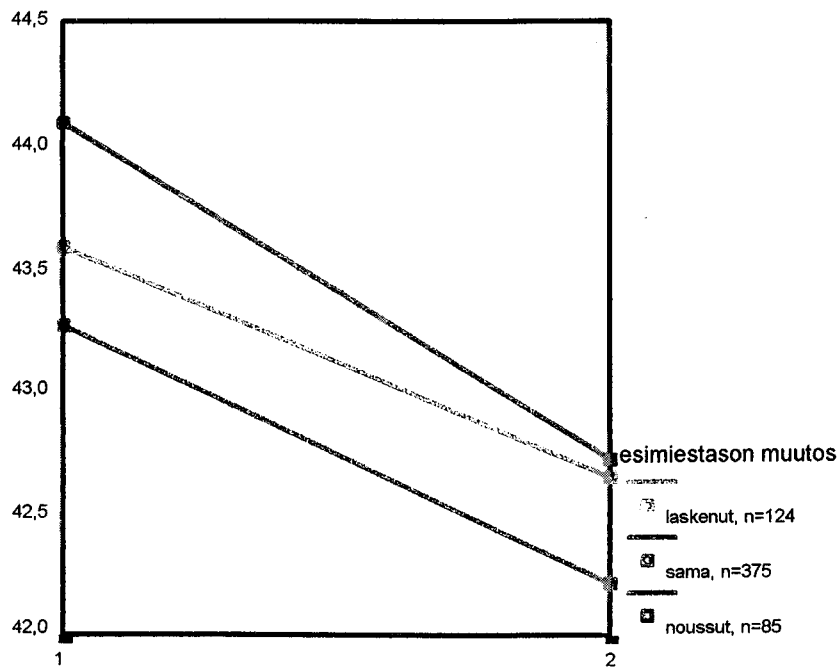
Kuvio 3a. Työkykyindeksin pistemäärä vuosina 1996 – 99 *sukupuolittain* tarkasteltuna. (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



Kuvio 3b. Työkyvyn pistemäärä *ammattiliitoittain* tarkasteltuna vuosina 1996 – 1999 (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



Kuvio 3c. Työkyky *esimiestason mukaan* tarkasteltuna vuosina 1996 – 99 (toistettujen mittausten varianssianalyysi).



Kuvio 3d. Työkyky *ikäryhmittäin* tarkasteltuna (toistettujen mittausten varianssianalyysi).

