

Työhyvinvoinnin yhteys yli 50-vuotiaiden  
rakennustyöntekijöiden ennenaikaisiin  
eläkeaikeisiin

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden laitos  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen  
koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Kevät 2011  
Jarno Pölönen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

PÖLÖNEN, JARNO: Työhyvinvoinnin yhteys yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden ennaikaisiin eläkeaikeisiin

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö, 107 sivua, 23 liitesivua

Kevät 2011

## TIIVISTELMÄ

---

Tutkimuksessa tarkastellaan yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin eri osatekijöiden yhteyttä työntekijöiden ennaikaisiin eläkeaikeisiin. Ennaikaiset eläkeaikeet tarkoittavat sitä, että työntekijä ajattelee siirtyvänsä työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Analysoitujen tutkimustulosten pohjalta määritellään työhyvinvoinnin kehittämistarpeet, joita parantamalla työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriski pienenee. Tutkimus tukee Eläkevakuutusyhtiö Eteran tavoitetta Eterassa työeläkevakuutettujen työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämisessä ja eläkkeellesiirtymisiän nostamisessa. Teoriaosuudessa luodaan katsaus työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin osa-alueisiin sekä perehdytään suomalaiseen eläkejärjestelmään. Empiirinen tutkimusaineisto koostuu Eläkevakuutusyhtiö Eteran vuosina 2006 – 2010 suorittamista työhyvinvointitutkimuksista. Tutkimusaineiston muodostavat 875 yli 50-vuotiasta rakennustyöntekijää.

Tutkimustuloksia analysoidaan SPSS for Windows 19,0 -ohjelmistolla. Mittarien reliabiliteettia eli yhdenmukaisuutta tarkastellaan Cronbachin alfa-kertoimella. Tuloksia analysoidaan Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla ja analysointia syvennetään logistisella regressioanalyysillä.

Raskaasta työstä ja hankalista työolosuhteista johtuen yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointi osoittautui puutteelliseksi. Tutkimuksen kohteena olevista noin 97 prosenttia kärsi työmaan lämpöolosuhteista eli kylmyydestä, kuumuudesta tai vedon tunteesta ja noin 80 prosenttia vastaajista oli työpäivän jälkeen ainakin joskus kohtuuttoman uupuneita. Työhyvinvointia heikensivät myös mm. kiireestä ja organisoinnin puutteesta kuormittuminen. Työhyvinvoinnin puutteista johtuen ennaikaiset eläkeaikeet olivat yleisiä. Ennaikaisia eläkeaikeita lisäsivät voimakkaimmin huono terveydentila ja työkyky sekä puutteet esimiehen tiedottamisessa. Myös huonot työmaan lämpöolosuhteet ja liian vähäinen vapaa-aika lisäsivät paljon ennaikaisia eläkeaikeita. Työkyvyttömyyseläkeriskiä pystytään pienentämään työntekijöiden fyysistä kuntoa parantamalla, sillä fyysisen kunnon paraneminen alentaa terveysriskiä ja vähentää työpäivän jälkeistä uupumusta. Myös esimiehen tiedottamisen lisääminen ja työntekijöiden ikääntymisen ottaminen huomioon töiden organisoinnissa pienentävät työkyvyttömyyseläkeriskiä.

Avainsanat: työhyvinvointi, ennaikaiset eläkeaikeet, työkyvyttömyyseläkeriski, ikääntyvä työntekijä, eläköityminen, rakennustyöntekijä

Lahti University of Applied Sciences  
Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Management

PÖLÖNEN, JARNO: Work welfare's effect on intentions for early retirement  
among building and construction workers over the age of 50

Master's Thesis, 107 pages, 23 appendices

Spring 2011

## ABSTRACT

---

The subject of this survey is the work welfare of building and construction employees of over 50 years of age and the connection between different factors in early retirement intentions. Intentions for early retirement mean planning to move from working life to a disability pension. Any work welfare development needs will be based on the analyzed research findings and by conducting the results the risk of disability pension will be reduced. The survey supports a pension insurance company Etera's aim to reduce the risk of disability pension and raise the age of retirement. A review of common work welfare and the different factors of it and also the Finnish pension system will be oriented in the theory part of the survey. The empiric research material is based on the research of work welfare made by the pension insurance company Etera in 2006 - 2010. A group of 875 building and construction employees over the age of 50 took part in Etera's research.

The results of the survey are analyzed using the SPSS for Windows 19,0 program. The coherence of the indicators is considered using the Cronbach alpha rate and Pearson product-moment of correlation. The results are analysed by using Pearson product-moment of correlation and the analysis will be deepened with the logistic regression analysis.

Because of the heavy work and difficult working circumstances the work welfare of building and construction employees of over 50 years of age turned out to be deficient. Results show, that about 97 percent of workers suffers from thermo-circumstances, e.g. cold, heat and the feeling of air draught and about 80 percent were sometimes inordinately exhausted after work. Hurry and lack of organization also weakens work welfare. Because of the deficiency of work welfare intentions for early retirement were common. Intentions for early retirement were caused mostly by bad health, deficient ability to work and lack of information from their supervisor. Also bad thermo-circumstances of the worksites and a need for free time raised the intention for early retirement. The risk of disability pension can be reduced by raising workers' physical condition, because better physical condition reduces health risks and exhaustion after work. Also by increasing the information given by supervisors and taking the aging of the workers into account when planning tasks will reduce the risk of disability pension.

Key words: work welfare, intention for early retirement, risk of disability pension, aging worker, pension, building and construction employee.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimustavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset	2
1.3	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	4
1.4	Tutkimusstrategia	5
1.5	Tutkimuksen rakenne	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Keskusteleva johtaminen luo työhyvinvointia	10
2.2	Hyvä työyhteisö arvostaa ja kannustaa	14
2.3	Riittävä ammattitaito on edellytys työhyvinvoinnille	18
2.4	Rakennustyöntekijöiden työympäristössä on useita työtä haittaavia tekijöitä	22
2.5	Terveys ja työkyky ovat perusedellytyksiä työhyvinvoinnille	23
2.6	Työhyvinvoinnin kehittäminen	32
3	SUOMEN ELÄKEJÄRJESTELMÄ	34
3.1	Ikävuosien perusteella myönnettävät eläkkeet	35
3.2	Sairauden perusteella myönnettävät eläkkeet	36
3.3	Työttömyyden perusteella myönnettävä eläke	40
4	TUTKIMUSKONTEKSTI JA TUTKIMUSMENETELMÄT	41
4.1	Rakennustoimialan kuvaus	41
4.2	Opinnäytetyön tilaaja	43
4.3	Tutkimuksessa hyödynnetyt työhyvinvointitutkimukset	44
4.4	Tutkimusmenetelmät	45
5	TYÖHYVINVOINNIN YHTEYS ENNENAIKAISIIIN ELÄKEAIKEISIIN	50
5.1	Johtamisen yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	52
5.2	Työyhteisön yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	58
5.3	Ammattitaidon yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	66
5.4	Työympäristön yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	69
5.5	Terveiden ja työkyvyn yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	73
5.6	Vapaa-ajan yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin	79

6	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISTARPEET TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKERISKIN PIENENTÄMISEKSI	83
6.1	Johtamisen kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	83
6.2	Työyhteisön kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	85
6.3	Ammattitaidon kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	87
6.4	Työympäristön kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	87
6.5	Terveystilan ja työkyvyn kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	88
6.6	Vapaa-ajan kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	89
6.7	Yhteenveto työhyvinvoinnin kehittämistarpeista työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi	90
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	92
	LÄHTEET	97
	LIITTEET	107

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Suomalaiset työyhteisöt elävät muutoksen aikaa. Seuraavan kymmenen vuoden aikana suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Poistuma työvoimasta –raportin (Järvinen & Leveälähti, 2009) mukaan vuoteen 2025 mennessä työvoimasta poistuu eläkkeelle lähes 1,2 miljoonaa työntekijää. Poistuma on 47 prosenttia vuoden 2007 työvoimasta. Tämä aiheuttaa yhteiskunnalle suuria kustannuksia ja yrityksille rekrytointivaikeuksia.

Rakennustyöntekijät siirtyvät aikaisin eläkkeelle. Alhaisesta eläkkeellesiirtymisestä johtuen työvoiman riittävyys aiheuttaa suuria ongelmia. Rakennusala ei ole nuorten keskuudessa kiinnostava, joten eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden korvaajiksi eivät nuoret ikäluokat riitä. (Rytkönen, Hyttinen, Suolanen, Hänninen & Juntunen 2007, 7.)

Rakennus-, Metsä-, Maatalous- ja Satama-alan työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä selvittäneessä Työkyvyttömyysriski LEL-aloilla tutkimuksessa havaittiin, että suurin todennäköisyys siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle on 50–59-vuotiailla työntekijöillä. Heidän työkyvyttömyyseläkeriskinsä on noin 32-kertainen alle 29-vuotiaisiin verrattuna. (Rytkönen et al. 2004, 20.)

Työkyvyttömyyseläkeriski LEL-aloilla tutkimuksen mukaan ennenaikaiset eläkeaikeet ovat merkki tulevasta työkyvyttömyydestä. Ennenaikaisia eläkeaikeita joskus ajatelleiden työkyvyttömyyseläkeriski on ennenaikaisia eläkeaikeita pohjimattomiin verrattuna kaksinkertainen. Jatkuvasti ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä ajatelleiden työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriski on lähes kuusinkertainen. (Rytkönen et al. 2004, 32.)

Hyvästä työhyvinvoinnista hyötyvät työntekijät, työyhteisö ja yritys. Työhyvinvointitoimet ehkäisevät työstä aiheutuvia terveyshaittoja, lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja työssä jaksamista. Mitä parempi arvio työntekijällä on omasta työkyvystään, sitä todennäköisemmin hän jatkaa työelämässä keskimääräistä kauemmin (Rytkönen, Hänninen & Juntunen 2004, 54).

Työhyvinvointitoimenpiteet näkyvät välittöminä talousvaikutuksina, välillisinä talousvaikutuksina ja lopullisina talousvaikutuksina. Välittömät talousvaikutukset ovat sairaus- ja tapaturmakustannusten pieneneminen, tehokkaan työskentelyajan lisääntyminen ja työntekijän tuottavuuden kasvaminen. Välilliset talousvaikutukset muodostuvat työntuottavuuden parantumisesta, työvirheiden vähenemisestä ja tuote- ja prosessi-innovaatioiden kasvusta. Lopulliset talousvaikutukset tarkoittavat tuottavuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyyn lisääntymistä. (Ojala & Ahonen 2003.)

Rakennusalan työhyvinvointi on kehittynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana parempaan suuntaan. Rytkönen et al. (2009) tekemässä rakennusalan työterveys-tutkimuksessa verrattiin vuoden 2008 työoloja vuoden 1998 työoloihin. Vaikka työn fyysinen kuormitus, tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuva rasitus ja muut työympäristön haitat olivat lisääntyneet. Vuonna 1998 tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvan rasituksen kokivat voimakkaaksi 38 prosenttia vastaajista ja vuonna 2008 rasituksen kokivat voimakkaaksi 42 prosenttia vastaajista. Huolimatta työn kuormittavuuden lisääntymisestä työntekijät olivat aikaisempaa tyytyväisempiä työhönsä.

## 1.2 Tutkimustavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointi yhteydessä työntekijöiden ennenaikaisiin eläkeaikeisiin ja pysytäänkö työhyvinvoinnin osa-alueita kehittämällä pienentämään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämisen selvittäminen tukee opinnäytetyön tilaajan Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran tavoitetta Eterassa vakuutettujen työntekijöiden eläkkeellesiirtymisiään nostamisessa.

Tämä tutkimus auttaa Eteran työhyvinvointitukitoimien kohdistamisessa niihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, joita kehittämällä työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä on mahdollista pienentää. Opinnäytetyön tutkimusongelma on kartoittaa tutkittavien rakennustyöntekijöiden työhyvinvointia, tutkia rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisaikeisiin ja selvittää rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mikä on yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden näkemys omasta työhyvinvoinnistaan?
2. Onko yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointi yhteydessä heidän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin?
3. Mitkä ovat tärkeimmät työhyvinvoinnin kehittämistarpeet yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi?

Tutkimus rajataan rakennustyömailla työskenteleviin yli 50-vuotiaisiin rakennustyöntekijöihin. Tässä tutkimuksessa ei tutkita toimihenkilöihin kuuluvien työnjohtajien, vastaavienmestareiden ja työpäälliköiden työhyvinvointia.

Tutkimus aineistona käytetään Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran asiakasyrityksille tekemiä työhyvinvointitutkimuksia. Työhyvinvointitutkimukset ovat tehty vuosien 2006–2010 aikana. Työhyvinvointia on tutkittu tutkimuskohteenä olleiden yritysten näkökulmasta ja tutkimuksilla on selvitetty yksittäisten tutkittujen yritysten työhyvinvoinnin tilaa, suhteessa koko aineistoon. Nämä tutkimukset ovat antaneet pohjatietoa yrityksen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimusaineistoa ei ole tarkasteltu aikaisemmin ennenaikaisien eläkeaikeiden näkökulmasta.



### 1.3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu Suomessa työhyvinvoinnin näkökulmasta 1990-luvulta alkaen. Työkyvyn kehittäminen mainittiin Suomessa ensimmäisen kerran vuoden 1990 tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä. Työhyvinvointia ja työkykyä kuvaavia malleja on mm. Työterveyslaitoksen kehittämä tetraedrimalli (Kuoppala et al. 2009, 4), Ilmarisen työkyvyn talomalli (Työterveyslaitos 2011) ja Heinrichin (1932) teorian pohjalta tehty työhyvinvoinnin pyramidimalli (Kuoppala et al. 2009, 4). Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvointia ja suomalaista eläkejärjestelmää käsittelevistä kirjallisista lähteistä.

Työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on tutkinut von Bonsdorff (2009). Hän tutki väitöskirjassaan suomalaisten sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin yhteyttä työntekijän eläkkeellesiirtymisaikaisiin. Hänen tutkimuksessa havaittiin, että työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys työntekijän eläkkeellesiirtymisaikaisiin. Tässä tutkimuksessa selvitetään, toimiiko hypoteesi työhyvinvoinnin ja eläkeaikojen välisestä yhteydestä myös rakennustyöntekijöillä.

Työkykyä ja ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn on tutkinut professori Juhani Ilmarinen (mm. Ilmarinen et al. 2003). Ilmarisen mukaan työn fyysistä kuormitusta on laskettava työntekijän ikääntyessä. Laine (2006) tutki pro gradu -tutkielmassaan naishoivatyöntekijöiden työhyvinvointia. Hän tuli tutkimuksessaan siihen tulokseen, että yli 45-vuotiaiden fyysinen kunto on yhteydessä heidän työkykyynsä ja yli 45-vuotiaat kokivat enemmän työuupumusta kuin heitä nuoremmat. Laineen mielestä työnjohtamisessa korostuu ikäjohtaminen, jossa sovitetaan työ ihmisen elämän erivaiheisiin siten, että työntekijä on motivoitunut työskentelemään 68 vuoden eläkeikään asti.

Liikunnan yhteyttä työhyvinvointiin on tutkinut mm. Miia Tuulasalo (2005). Hän tutki pro gradu -tutkielmassaan perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointia. Hänen tutkimuksessaan havaittiin, että opettajien liikunnalla on yhteyksiä melkein kaikkiin työhyvinvoinnin osatekijöihin. Tutkimuksessa havaittiin myös, että kiire

lisää opettajien stressiä. Tuulasalo esittää kiireen vähentämiseksi työn parempaa organisointia ja vapaa-ajan lisäämistä.

Johtamista ja johtamisen kehittämistä työhyvinvoinnin näkökulmasta on tutkinut mm. Juuti. Juutin mukaan parhaat esimiehet soveltavat työssään keskustelevaa johtamista. (Juuti & Virtanen 2009, 148 – 149.)

Rakennusalan työtaturmien ehkäisemistä on käsitelty Työterveyslaitoksen teoksessa Työ ja ihminen kohdassa rakennusalan työtaturmien ehkäisytöimenpiteiden vaikuttavuus. Katsauksessa on analysoitu seuraavia rakennusalan työturvallisuustutkimuksia Derr (2001), Lipscomb (2003), Spangenberg (2002), Suruda (2002) ja Wickizer (2004). Analyysissä päädyttiin johtopäätökseen, että monipuolinen turvallisuuskampanja sekä päihteiden käytön vähentämiseen pyrkivä toimintaohjelma vähentävät työtaturmia rakennusalalla. (Lehtola et al. 2007, 316 – 319.) Työtaturmien syntyä on tutkinut myös Reason (1997). Hänen mukaan työpaikalla on vaaratekijöitä, jotka voivat suojausten pettäessä johtaa tapaturmaan.

Rakennusalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin ei ole tutkittu Suomessa riittävästi, joten työ on ajankohtainen ja työlle on tarve.

#### 1.4 Tutkimusstrategia

Tässä opinnäytetyössä tehdään kvantitatiivinen tutkimus yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin yhteydestä työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Tutkimus on kuvaileva ja vertaileva survey-tutkimus (Soininen 1995, 79 - 80). Tutkimuksella pyritään luomaan uutta tietoa rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin merkityksestä heidän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeiset aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, haastattelu ja kysely, joista tässä tutkimuksessa hyödynnetään kyselyä. Survey-tutkimuksella tarkoitetaan etukäteen strukturoidun aineiston keruuta kyselylomakkeiden avulla. Kysymykset on tehty vakimuotoisina ja etukä-

teen. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 69 – 120.) Aineistona käytetään vuosien 2006–2010 aikana Eläkevakuutusyhtiö Eteran tekemiä työhyvinvointitutkimuksia. Työhyvinvointitutkimuksista poimitaan yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden vastaukset.

Tutkittavan joukon työhyvinvointia selvitetään työhyvinvoinnin eri osa-alueilta. Tutkittava joukko muodostaa otoksen suomalaisista rakennustyöntekijöistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193). Työhyvinvointitutkimuksen osa-alueita ovat työntekijän tausta, terveys, elintavat, työ, työkyky ja lähivuosien suunnitelmat. Liitteessä 1 on tutkimuksessa käytetty Eteran työhyvinvointitutkimuskaavake.

Aineistoa analysoidaan kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin ja eläkeaikeiden välille pyritään löytämään tilastollisesti erittäin merkitsevät, merkitsevät ja melkein merkitsevät yhteydet. Analyysissä pyritään merkityksenannon tasolle. Analysoitujen tutkimustulosten perusteella määritetään työhyvinvoinnin kehittämistarpeet.

## 1.5 Tutkimuksen rakenne

Johdannossa kerrotaan tutkimuksen taustasta, tavoitteista, tutkimusongelmasta, ja rajauksesta. Johdannossa perehdytään myös tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, tutkimus strategiaan ja tutkimuksen rakenteeseen. Tutkimuksen tausta osuudessa kerrotaan eläköitymisen kasvusta, työhyvinvointitoimenpiteiden merkityksestä ja rakennusalan työhyvinvoinnin muutoksista.

Teoriaosassa perehdytään työhyvinvointiin ja eläkeaikeisiin liittyvään kirjalliseen lähdeaineistoon. Kappaleessa kaksi kerrotaan työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Osa-alueita ovat johtaminen, työyhteisö, ammattitaito, työympäristö sekä terveys ja työkyky. Johtamisen osiossa kuvataan työhyvinvoinnin kannalta hyviä johtamismenetelmiä, hyvän johtajan ominaisuuksia ja muutoksen johtamista. Työyhteisöosiossa kerrotaan vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, toisten ymmärtämisestä ja kuuntelemisen merkityksestä. Ammattitaito osiossa keskitytään perehdytykseen, työntekijöiden vaihtuvuuteen, työn organisointiin ja työturvallisuuteen. Työympäristö osiossa käydään läpi rakennustyömaan työympäristön aiheuttamia

vaaroja ja haittoja. Terveys ja työkyky osiossa selvitetään terveyteen ja työkykyyn liittyviä tutkimuksia sekä tarkastellaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Terveys ja työkyky osiossa käydään läpi myös rakennustyön fyysistä kuormitusta, stressiä ja stressistä palautumista sekä työuupumuksen syntymisen vaiheita.

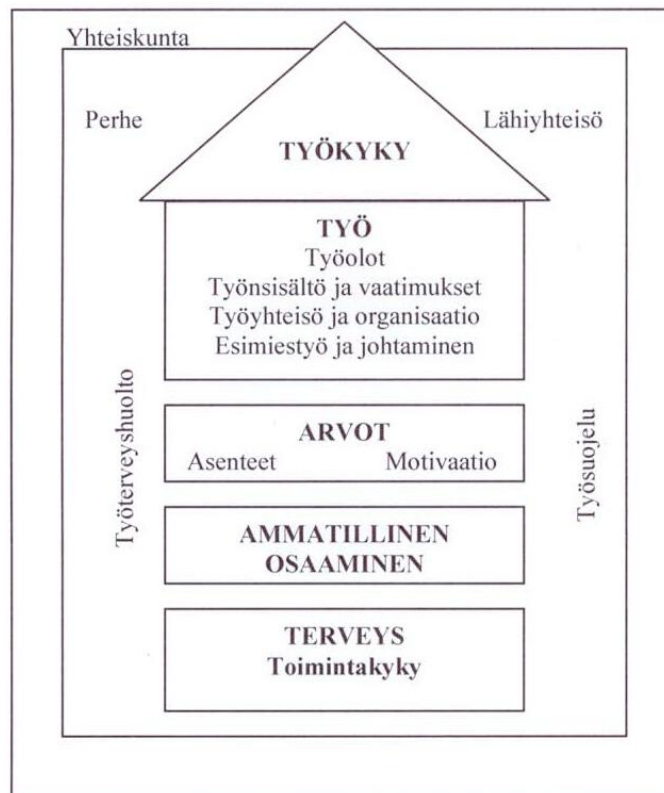
Kappaleessa kolme tarkastellaan suomalaista eläkejärjestelmää. Kappaleen alussa kuvataan suomalaisen eläketurvan syntyä ja eläketurvan muodostumista. Kappaleessa neljä perehdytään tutkimuskontekstiin ja tutkimusmenetelmiin. Tutkimusmenetelmät osiossa selvitetään mm. tutkimuksen luotettavuutta. Kappaleessa viisi kuvataan tutkimuksen empiirinen osa. Empiirisessä osassa kuvataan työhyvinvointitutkimuksen tulokset ja tutkitaan eläkeaikeiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Korrelaatiokertoimen perusteella löydettyjä yhteyksiä analysoidaan logistisella regressioanalyysillä.

Kappaleessa kuusi on tutkimuksen perusteella määritetyt työhyvinvoinnin kehittämistarpeet. Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet antavat pohjan tuleville työhyvinvointisuunnitelmille, joiden avulla pyritään parantamaan rakennusalalla työskentelevien yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointia ja pienentämään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Työhyvinvoinnin kehittämistarpeiden avulla voidaan ohjata eläkevakuutusyhtiöiden asiakasyrityksilleen maksamien työhyvinvointitukien kohdistamista niihin toimenpiteisiin, millä saadaan pienennettyä parhaiten työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Kappaleessa seitsemän on opinnäytetyön yhteenveto, johtopäätökset ja esitys jatkotutkimusaiheista.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

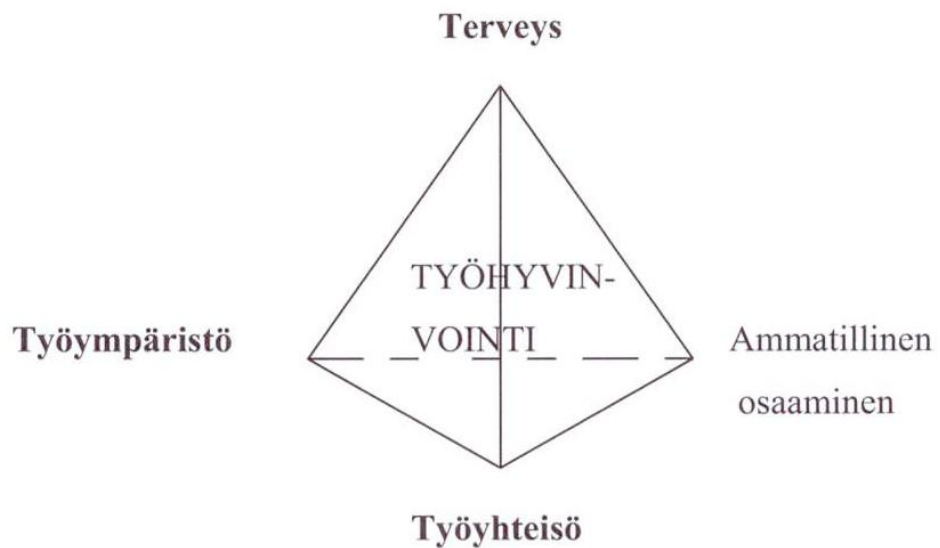
Työhyvinvointi muodostuu työstä, työturvallisuudesta, hyvinvoinnista ja terveydestä. Työhyvinvointia kehitettäessä tulee kaikki eri osa-alueet ottaa huomioon. Työterveyslaitoksen mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä ” (Työterveyslaitos 2011.)

Ilmarinen kuvaa työhyvinvointia työkykytalomallin avulla. Työkykytalomallin pohjakerros muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja henkisestä toimintakyvystä sekä terveydestä. Muissa kerroksissa olevat muutokset heijastuvat tähän kerrokseen. Toisessa kerroksessa on ammattitaito ja osaaminen. Arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat kolmannen kerroksen. Neljännessä kerroksessa on työ ja siihen liittyvät tekijät. Mallin mukaan työkykyyn vaikuttaa työn ja työntekijöiden voimavarojen välinen tasapaino. Malli korostaa terveyden ja toimintakyvyn tärkeyttä. (Ilmarinen 2006, 79 – 81.)



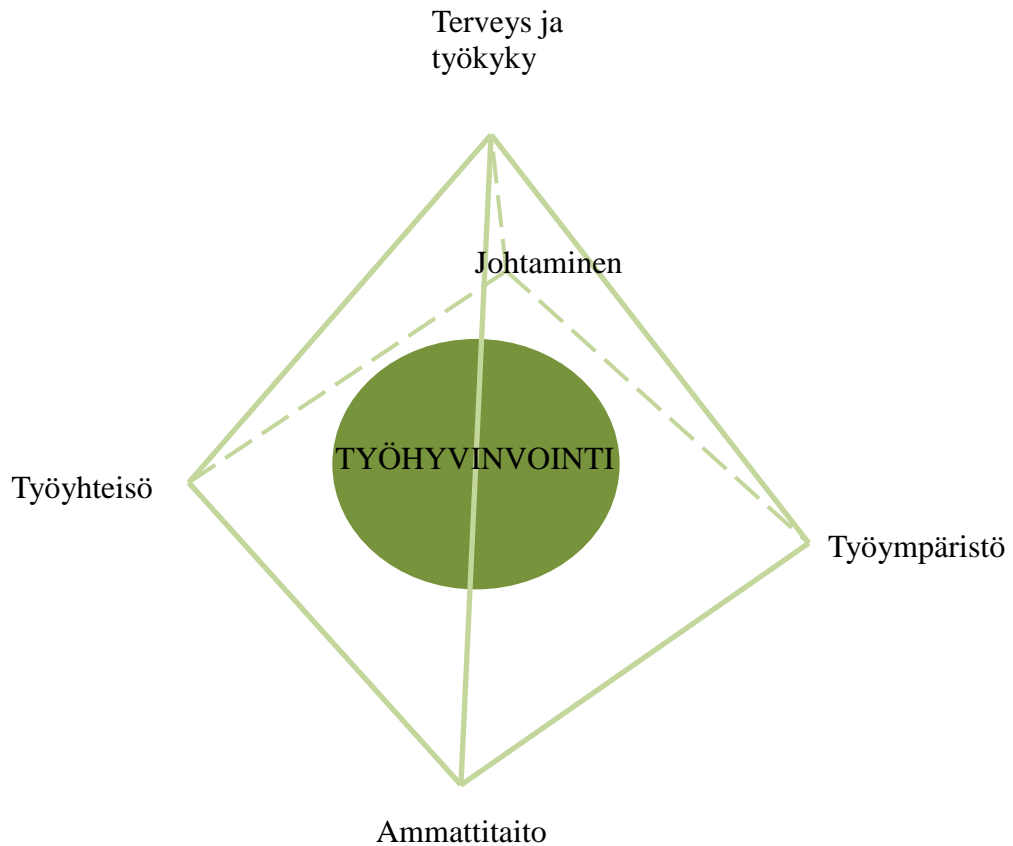
KUVIO 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80)

Työterveyslaitoksen kehittämässä tetraedrimallissa kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia moniulotteisia tekijöitä. Tetraedrimallin mukaan työhyvinvointi koostuu neljästä eri osiosta. Osioita ovat terveys, työympäristö, työyhteisö ja ammatillinen osaaminen. (Mäkitalo 2003, 141 – 147.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin tetraedrimalli (Mäkitalo 2003, 145)

Tätä opinnäytetyötä varten työterveyslaitoksen tetraedrimalli muutettiin työhyvinvoinnin pyramidimalliksi. Tetraedrimallista poiketen työhyvinvoinnin osatekijöiden joukkoon lisättiin johtaminen, koska työhyvinvoinnin teoriaan tutustuttaessa havaittiin, että johtamisella on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi voidaan todeta, että johtamisella pystytään vaikuttamaan työympäristöön, työyhteisöön, ammattitaitoon ja terveyteen. Pyramidissa terveys ja työkyky on nostettu ylimmäiseksi, koska ilman terveyttä ei työntekijällä ole riittäviä voimia työn suorittamista varten. Voidaan myös todeta, että johtaminen, työympäristö, työyhteisö ja ammattitaito vaikuttavat terveyteen ja työkykyyn.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin kokonaisuus

## 2.1 Keskusteleva johtaminen luo työhyvinvointia

Esimiestyöllä ja johtamisella vaikutetaan työntekijöiden työhyvinvointiin. Erityisesti työn organisointi, tavoitteista keskusteleminen, palaverikäytännöt, kehityskeskustelut, pelisäännöistä sopiminen ja palautteenanto ovat esimiehen tärkeimpiä tehtäviä työhyvinvoinnin ylläpidossa. (Forma & Väänänen 2004, 315.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan tyytymättömyys esimieheen lisää lyhyiden sairauspoissaolojen määrää (Lehto et al. 2006, 313).

Johtamisen tavoitteena on mahdollisimman suuren tuloksen saaminen organisaatiosta. Tämä on aikaansaatu aikaisemmin pelkästään tehokkuutta kehittämällä. Työhyvinvoinnin merkityksen kasvaessa on alettu kehittää myös työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioivia johtamismalleja. Esimerkiksi Kaplanin BSC-tuloskorttimalli korostaa työntekijöiden aineettoman pääoman osuutta yrityksen

kokonaistulokseen. (Aro, Feld & Ruohomäki 2007, 20.) Henkiseen pääomaan pohjautuvat yritysstrategiat vaativat erilaisia päätöksentekojärjestelmiä ja päätöksiä kuin fyysiseen pääomaan perustuvat yritysstrategiat (Ahonen 1998, 10). Tuloksia aikaansaava johtaminen saavutetaan tuntemalla organisaation toiminta ja ymmärtämällä organisaatiossa työskenteleviä työntekijöitä (Lönnqvist 2002, 61).

Juutin mukaan parhaat esimiehet soveltavat työssään keskustelevaa johtamista (Juuti & Virtanen 2009, 148 - 149). Hyvä esimies rohkaisee, valmentaa, uskoo asiaansa ja ihmisiin. Hänen johtamiseensa kuuluvat kysyminen ja innostaminen. Hän arvostaa työntekijöitä ja kuuntelee analysoivasti, mitä nämä sanovat. Hän pystyy syvällisiin keskusteluihin ja osoittamaan uskovansa johdettavien kykyihin. Hän kunnioittaa työntekijöiden arvoja, vaikka hänen omat arvonsa eivät olisi samanlaisia. Esimiehen tulee tietää, että päämäärät pystytään saavuttamaan eri reittejä pitkin. Hän ei saa uskotella, että vain hänen polkunsä on oikea. Hänen tulee uskoa, että johdettavilla on taitoja ja kykyjä, joiden avulla päämäärät on saavutettavissa. (Juuti 2005, 137.) Johtamista ja työyhteisöä on kehitettävä reflektoinnin avulla. Johtajan on haastettava organisaation työntekijät osallistumaan, keskustelemaan ja pohtimaan. (Boud, Cressey & Docherty 2006, 80 – 81.)

Theodore Roosevelt on sanonut, että:

”Paras johtaja on se, jolla on tarpeeksi järkeä valita oikeat ihmiset haluamiinsa hommiin, ja tarpeeksi itsehillintää olemaan häiritsemättä heidän työtään” (Providentia Oy 2011).

Johtajan on luotava yhteinen visio siitä, mitä kohti organisaation on mentävä. Hyvä johtaminen on vaikuttamista ja johtajan tulee pystyä vaikuttamaan työntekijöiden sieluun ja mieleen niin, että työntekijät saadaan kulkemaan kohti yhteistä visiota. (Juuti 2005, 23.) Visio saadaan juurrutettua organisaatioon suostuttelulla, vakuuttelulla ja innostamisella (Bennis & Warren 1986, 75). Kotterin mukaan johtajat kertovat työntekijöille liian vähän yrityksen visiosta (Kotter 1996, 13). Johtajan on ennakoitava muutostarpeita ja analysoitava organisaation haasteita ja kehitystarpeita. Johtajan on uskallettava kieltäytyä muutosehdotuksista, jotka eivät tue strategiaa tai perustehtävän suorittamista. Johtaja ei tule miellyttää kaikkia,



sillä hänen on tehtävä päätöksiä ristiriitaisissakin tilanteissa. (Paasivaara 2009, 125.)

Johtaja näyttää organisaatiolleen omalla toiminnallaan kuka on arvostettu ja hyvä työntekijä tai kenen tekemistä ei arvosteta. Näin johtajat luokittelevat työntekijöitä. (Juuti 2005, 23.) Ihmisillä on tarve tulla arvostetuiksi ja esimiehellä on hyvä tilaisuus tämän tarpeen tyydyttämiseen. Kun esimies saa palautetta antamalla työntekijän tuntemaan onnistuvansa työssään, syntyy työntekijälle työniloa. Työntekijät joille osoitetaan arvostusta pystyvät sitoutumaan paremmin yhteiseen tavoitteeseen. (Juuti 2005, 139 – 143.) Työ ja terveys Suomessa 2009 - haastattelututkimuksen mukaan 63 prosenttia työntekijöistä pitävät esimiestään oikeudenmukaisena ja tasapuolisena aina tai hyvin usein. (Kauppinen et al. 2010, 77.)

Esimiehen tulee analysoida omaa esimiestyöskentelyään ainakin seuraavien kysymysten avulla: (Kansanen & Cannon 1997, 57)

- olenko arvioinut työntekijän suoritusta objektiivisesti?
- olenko antanut työntekijälle palautetta?
- olenko ymmärtänyt, mitä työntekijällä on kerrottavana?
- olenko kertonut tavoitteista selkeästi?
- olemmeko tehneet toimintasuunnitelman tavoitteisiin pääsemiseksi?
- olenko seurannut tavoitteiden toteutumista jatkuvasti?
- olenko huomionnut kaikki tukeani tarvitsevat?

Johtamisen tulee olla johdettavien auttamista heidän tavoitteidensa saavuttamisessa (Hannukainen, Slotte, Kilpi & Nikiforow 2006, 72 - 73). Esimiehen on kerrottava johdettaville heidän työnsä tavoitteet niin selkeästi, että työntekijät pystyvät itse arvioimaan tavoitteidensa saavuttamista. Työ ja terveys Suomessa 2009 - haastattelututkimuksen mukaan 97 prosenttia työntekijöistä pitävät oman työn tavoitteita melko usein selkeinä. Työntavoitteita pitävät aina selkeinä 55 prosenttia. Työn tavoitteiden selkeys on parantunut, sillä vuonna 2003 työntekijöistä vain 43 prosenttia pitivät työn tavoitteita aina selkeinä. (Kauppinen et al. 2010, 75.)

Palautetta antaessaan esimiehen on kohdistettava palaute työkäyttäytymiseen, eli mitä ja miten tehtiin ja mitä jäi tekemättä. Työkäyttäytyminen tulee kuvata niin, että palautteen saaja ymmärtää sen. Palautteessa tulee keskittyä vain niihin asioihin, mihin palautteensaajalla on itse mahdollisuus vaikuttaa. Palaute on annettava välittömästi, kun siihen on aihetta ja hyvästä työsuorituksesta tulee antaa tunnustus mahdollisimman pian. (Kansanen & Cannon 1997, 70.)

Johtajalle ei riitä pelkkä asiaosaaminen, sillä työyhteisöjen muuttuminen tiimiorganisaatioiksi on lisännyt Leadership -johtamisen merkitystä. Työntekijöitä on pystyttävä kohtelemaan yksilölliset erot huomioon ottaen. Tehtävien jakamisessa on otettava huomioon työntekijöiden kyky ja osaaminen.

Johtajan tärkeitä ominaisuuksia ovat: (Heinonen & Järvinen 1997, 34)

- kyky luoda visioita tulevaisuudesta
- taito käsitellä epävarmuutta
- kyky saada henkilökunta innostumaan työstään
- tunneälyä sosiaalisten suhteiden hallintaan
- motivaatiota ja kykyä analysoida ja kehittää toimintaa
- kyky kommunikoida ymmärrettävästi
- markkinointitaitoa omien ajatusten ja ideoiden myymiseksi
- oikeudenmukaisuus ja luottamuksellisuus.

Muutoksen johtaminen on esimiehelle haastava, sillä esimiehen tulee toimia muutostilanteissa kolmessa roolissa. Hänen tulee olla muutoksen kokija, työntekijän muutoksen ymmärtäjä ja tulevaisuuteen valmistautuja. Muutoksen kokijana hänellä on pelkoa, vihaa, surua ja iloa muutosta kohtaan. Työntekijöiden muutoksen ymmärtäjänä esimiehen tulee pystyä asettumaan työntekijöiden asemaan. Tulevaisuuteen valmistautumisessa esimiehen tulee miettiä, millaista osaamista ja resursseja tavoitteena olevassa muutoksessa tarvitaan. (Arikoski & Sallinen 2007, 83 – 84.) Johtaja antaa omalla toiminnallaan mallia muutostilanteeseen suhtautumiseen. Muutosta johdettaessa tulee kiinnittää huomioita muutoksen annosteluun, sillä kaikkea ei tule yrittää muuttaa samanaikaisesti. (Aro 2002, 69 – 70.)

Erilaisia johtamistyyliä on paljon, mutta johdettavien kannalta parhaita johtamistyyliä on palveleva johtaja. Palveleva johtaja haluaa johtaa palvelemisen tarpeen tyydyttämiseksi. (Kirjavainen & Laakso - Manninen 2000, 222.) Esimiehen tulee analysoida jatkuvasti mitä hänen alaisensa, kollegat, esimies ja sidosryhmät odottavat hänen työskentelyltään. Esimiehen on pyydettävä palautetta johtamisestaan kaikilta edellä kuvatuilta ryhmiltä. Tämä onnistuu esimerkiksi esimiesarviointin avulla. Esimiesarviointi 360-astetta antaa jokaiselle esimiehelle palautetta omasta työstään alaisten, kollegoiden ja oman esimiehen taholta. Palautteen pohjalta esimiehet laativat henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman. (Juuti 2005, 34.)

Esimiehen on luotava tilaisuuksia, missä hänen on mahdollista kommunikoida johdettavien kanssa. Paras tapa on kahdenkeskinen vuoropuhelu. Viestin kulku on tehokasta, kun kumpikin keskustelija keskittyy samaan aiheeseen ja keskustelu on samalla tasolla. Esimiehen on kannustettava työntekijöitä keskusteluun avoimilla kysymyksillä. Esimerkiksi miten menee tai mikä helpottaisi sinun henkilökohtaista työtäsi. (Gleeson 2000, 213.) Esimiehen tehtävä on asettaa rajat, joita organisaatiossa työskentelevien tulee noudattaa. Mikäli rajat eivät ole selkeitä on vaara, että työntekijät siirtyvät rajojen ylitse ja työnkuvan mukainen työ jää hoitamatta. Tämä voi aiheuttaa ongelmia työntekijöiden välisiin suhteisiin ja koko työyhteisöön (Juuti 2005, 34.)

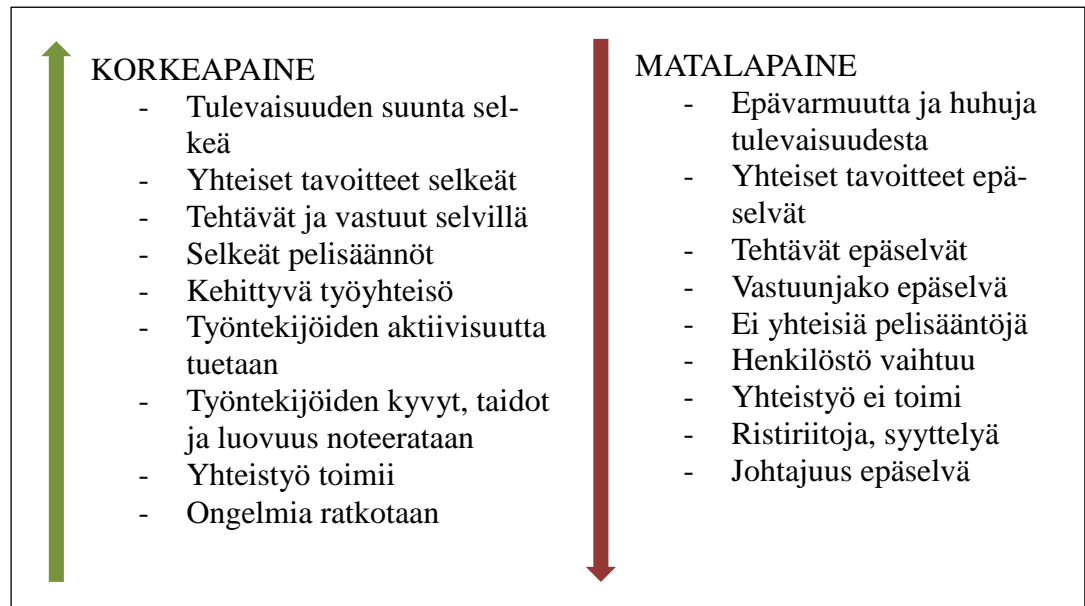
## 2.2 Hyvä työyhteisö arvostaa ja kannustaa

Johtamisella on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen. Hyvällä johtajalla on kyky luoda työyhteisöön innostava työilmapiiri. Vuorovaikutuksen avulla johtaja pystyy nostamaan työntekijöiden parhaat puolet esille ja saa organisaationsa toimimaan yhteistyössä niin, että työntekijät tukevat toisiaan yhteisten päämäärien saavuttamisessa. (Juuti 2005, 11.) Nykäsen mukaan työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin on suuri. Tuloksia aikaansaava työyhteisö syntyy hyvästä työilmapiiristä. Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat työhön ja tavoitteisiin sitoutuminen, toisten tukeminen, luottamus, tunnustuksen anto ja kirkas työnantajakuva. (Nykänen 2007, 3 – 14.)

**Vuorovaikutus** on työyhteisön tärkeimpiä ominaisuuksia. Työyhteisöä rakennettaessa on vuorovaikutusta kehitettävä tavoitteiden saavuttamista silmällä pitäen. (Hanukainen, et al. 2006, 249 – 251.) Penmannin mukaan hyvä kommunikaatio lisää kanssakäymistä ja osallistumista. Kommunikaation tulee syntyä sosiaalisen todellisuuden pohjalta ja kommunikaation tulee olla avoin muutokselle. Kommunikaation tulee sallia erilaisuutta, erilaisia tulkintoja ja kommunikaatiolle on sallittava epätäydellisyys. (Riikonen et al. 2002, 86.) Pelkkä puhuminen ja palaverien pitäminen ei tuo avoimuutta organisaatioon. Tärkeää on keskustelu ja vaikeisiin asioihin puuttuminen. (Paasivaara 2009, 124.)

Työyhteisöä on kannustettava erilaisten näkökulmien esille tuomiseen, sillä organisaatiota pystytään kehittämään ainoastaan uusien ideoiden pohjalta. Erilaisista näkökulmista keskusteleminen parantaa työntekijöiden sitoutumista työhön ja organisaatioon. Esimiehen on pystyttävä luomaan dialogeja niin, että organisaatio huomaa esimiehen arvostavan työntekijöiden esille tuomia näkökulmia. Organisaatioon tulee luoda sellainen keskusteluyhteys, että erilaisten näkökulmien esille tuominen koetaan uusien mahdollisuuksien etsimisenä, eikä ristiriitojen esille kaivamisena. (Juuti 2005, 26 – 43.)

Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 80 prosenttia työntekijöistä pitävät työpaikan työilmapiiriä vapautuneena ja 19 prosenttia jännittyneenä ja kireänä. (Kauppinen et al. 2010, 78.) Työilmapiiri on organisaation ilmapuntari. Korkeapaineessa kuulee naurua ja työntekijöiden välistä kommunikaatiota. Matalapaineessa korostuu syyttely ja riitely. (Nummelin 2007, 73.) Kuviossa 4 on kuvattu työyhteisön ilmapuntari. Työyhteisön korkeapainetta nostavat mm. selkeät yhteiset tavoitteet ja toimiva yhteistyö. Työyhteisön matalapainetta aiheuttavat mm. epävarmuus tulevaisuudesta ja johtajuuden puute.



KUVIO 4. Työyhteisön ilmapuntari (mukaillen Nummelin 2007, 73)

Esimiehen tavoitteena on, että hänen työyhteisössään vallitsee ilo, ylpeys ja tyytyväisyys. Hyvä esimies toimii innostajana ja yhteishengen luoja. Esimiehen tulee puuttua ristiriitoihin ja mahdolliset ristiriidat on käsiteltävä välittömästi. Esimiehen on luotava omalla käyttäytymisellään pelisäännöt siitä, millaista käyttäytymistä työyhteisössä sallitaan ja hänen tulee olla esimerkillinen palautteen antamisessa. (Lehto & Saarinen 2008, 84.)

**Luottamus** on kaiken lähtökohta työyhteisössä. Jos luottamuksessa on ongelmia, ilmapiiristä tulee varauksellista ja toiminnan kehittäminen ei ole mahdollista. Varauksellisuus näkyy eleissä ja ilmeissä. Luottamuksen puute vaistotaan hyvin herkästi. (Kansanen & Cannon 1997, 46.) Luottamus on liima, joka sitoo työyhteisön yhteen. Luottamuksen syntyminen mittaa työyhteisön hyväksymisenarvoisuutta työntekijöiden silmissä. Luottamusta ei ole mahdollista ostaa, vaan se täytyy ansaita. Luottamus on toimivan organisaation perustus. (Bennis & Warren 1986, 103 – 104.) Rehelliset työntekijät myöntävät virheensä ja eivät yritä vierittää omia virheitä toisten niskoille. Kaikki työntekijät tekevät virheitä, mutta virheen sattuesssa luotettavat henkilöt osaavat käsitellä asian hyvin. (Goleman 1999, 114.) Pääsivaraan mukaan vain viidennes työyhteisöistä on sellaisia, missä vallitsee avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri.

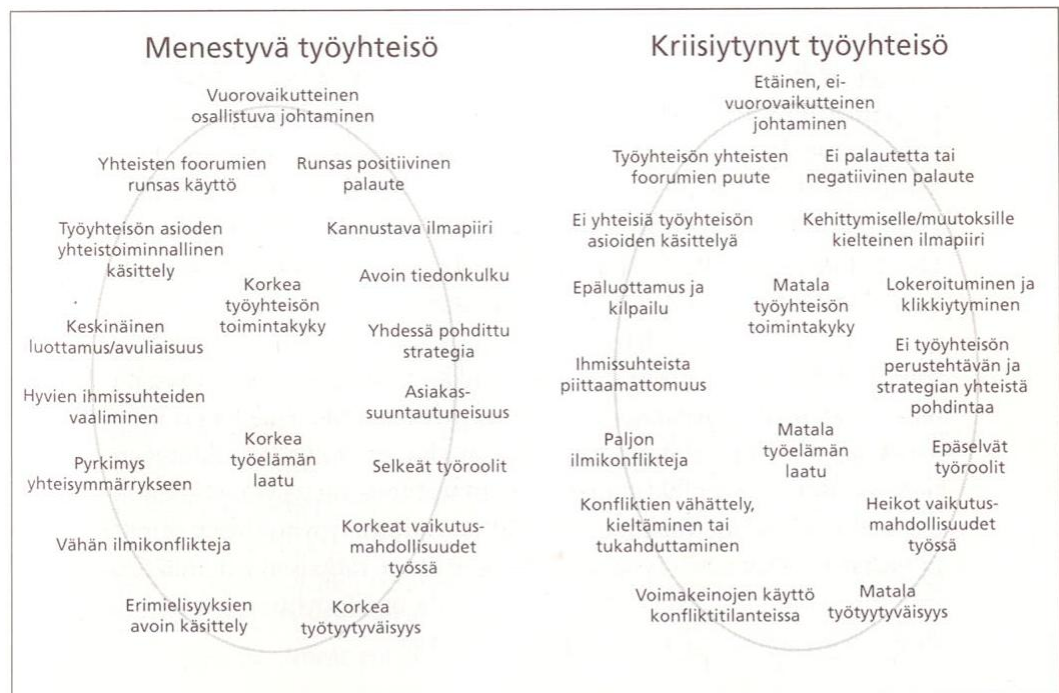
**Toisten ymmärtäminen** luo pohjan viihtyisälle työyhteisölle. Toisten ymmärtäminen syntyy tunneälystä. Tunneälykäs henkilö pystyy näkemään käsiteltävän asian myös vastapuolen asemasta. Esimerkiksi YT-neuvotteluissa empaattinen esimies kykenee asettumaan alaisensa asemaan. Työ ja terveys Suomessa 2009 - haastattelututkimuksen mukaan 83 prosenttia työntekijöistä kokevat, että työntekijöiden keskinäiset välit ovat hyvät. Kiusaamisen kohteena oli tutkimuksen mukaan 6 prosenttia työntekijöistä. Rakennustyöntekijöillä luku oli pienempi, sillä 4 prosenttia rakennustyöntekijöistä oli kiusaamisen kohteena. (Kauppinen et al. 2010, 80.)

Itsensä tunteminen on askel kohti parempaa empatiaa. Kyky tulkita muiden tunteita syntyy sen jälkeen, kun olemme oppineet ymmärtämään ja hallitsemaan omia tunteitamme. (Goleman 1997, 127.) Työyhteisössä tarvitaan nykyisin hyvää yhteistyötä organisaation sisällä ja sidosryhmissä. Hyvin toimiva organisaatio vaatii sosiaalista älyä ja ymmärtämystä ihmisten välisistä suhteista. Sosiaalisten taitojen puutteellisuus haittaa Williamsin ja Stenbergin mukaan ryhmän toimintaa. Erityisesti puutteellinen kyky ristiriitojen ratkomiseen aiheuttaa ongelmia ryhmän toiminnalle. (Goleman 1999, 235 – 240.)

**Kuuntelemisen taito** on työyhteisön tärkeimpiä taitoja. Jos työntekijällä ei ole kuuntelemisen taitoa, hän voi vaikuttaa kylmältä tai välinpitämättömältä. Tällainen henkilö eristäytyy organisaatiosta, sillä toiset työntekijät välttelevät keskustelua kyseisen henkilön kanssa. Hyvä kuuntelija osaa esittää avoimia kysymyksiä, jotka innostavat puhujaa kertomaan lisää asiasta. Hyvä kuuntelija ohjailee kysymyksillään keskustelutilannetta. (Goleman 1999, 168.)

Työyhteisössä tieto lisääntyy havaintojen ja kokemusten perusteella. Työyhteisössä tulee eteen kriisitilanteita, jotka vaativat ongelmanratkaisutaitoja. Hyvä työyhteisö kehittää ennalta kriisitilanteisiin ratkaisumalleja. Näin kriisitilanteet on mahdollista ratkaista välittömästi, niiden tultua esiin. Mikäli ongelmia ei tunnusteta ja käsitellä välittömästi, ongelmat kasvavat. Ongelmallisiin tilanteisiin ajautuminen ja kriisien ratkaiseminen on olennainen osa työyhteisön kehittymistä ja yhteenkasvamista. (Kulovesi 2002, 149.) Työyhteisön menestys on kokonaisuus, joka koostuu useasta eri osatekijästä. Osatekijät vaikuttavat toisiinsa molemminpuoli-

sesti. Kuviossa 5 on esitetty sekä menestyvän että kriisiytyneen työyhteisön tunnusmerkkejä. (Nakari & Valtee 1995, 37.)



KUVIO 5. Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön tunnusmerkkejä (Nakari & Valtee 1995, 37)

Työyhteisön menestykseen liittyvät tekijät vaikuttavat toisiinsa. Jos halutaan parantaa työyhteisön ihmissuhteita, on vaikutettava myös avoimuuden lisäämiseen. Mikäli kehittämisessä halutaan pysyviä muutoksia, on kehittämisessä huomioitava kaikki edellisessä kuvassa olevat osa-alueet. (Nakari & Valtee 1995, 38.)

### 2.3 Riittävä ammattitaito on edellytys työhyvinvoinnille

Työtehtävät vaativat työntekijöiltä paljon valmiuksia, osaamista ja tietoa. Ammattitaitoa ylläpidetään kokemusperäisesti oppimalla ja teoreettista tietoa hankkimalla. Työntekijän on kehitettävä omaa työtään ja työtapoja. Oman työn kehittämistä pidetään tärkeänä osana ammattitaitoa. (Elo & Leppänen 1997, 14.) Ammattitaitoinen työntekijä hallitsee työnsä ja tunnistaa siihen liittyvät turvallisuus- ja riskitekijät. Yrityksen tärkein menestystekijä on työntekijöiden ammattitaito. Ammat-

titaidon kehittämisestä vastaa työnantaja, mutta työntekijöillä on suuri merkitys ammattitaidon kehittämisessä. Drejerin mukaan osaamista ja ammattitaitoa on kehitettävä jatkuvasti. (Drejer 2000, 210.)

**Perehdytys** antaa uudelle työntekijälle kuvan yrityksen organisaatiosta ja toiminnasta. Yrityksen johto luo käytännöt, joiden avulla uusi työntekijä tutustutetaan organisaatioon. Perehdytys rakentaa yrityksen mainetta, sillä sen perusteella työntekijälle muodostuu ensivaikutelma työstä ja organisaatiosta. Hyvä perehdyttäminen varmistaa uuden työntekijän osaamisen täysipainoisen hyödyntämisen. Perehdytyksessä uusi työntekijä tutustutetaan yrityksen tavoitteisiin, arvoihin ja organisaatioon. Esimies käy läpi tehtäväsisällön, työn merkityksen ja tavoitteet. Samalla työntekijä sitoutetaan arvoihin ja tavoitteisiin. Työntekijälle opetetaan koneiden ja laitteiden käyttö. Myös työsuhdeasiat, palkkausperusteet, työajat, työterveyshuolto, työsuhde-edut ja työturvallisuus käydään läpi. Perehdytysprosessiin osallistuvat kaikki perehdytettävän työntekijän kanssa työskentelevät työntekijät. Vastuu perehdytyksen onnistumisesta on työntekijän esimiehellä. (Kauhanen 2006, 145 - 146; Heinonen & Järvinen 1997, 142.)

Työnohjaus on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työnohjaukseen kuuluu työhön opastus, mentorointi, konsultaatio ja prosessikonsultaatio. Työn opastuksessa esimies tai kokenut työntekijä perehdyttävät uuden työntekijän hänen työtehtäviinsä. Mentoroinnissa asiantuntija ohjaa ja opastaa työntekijää hänen työtehtäviinsä kuuluvissa asioissa. Konsultaatiossa työntekijä kysyy neuvoa yksittäiseen ongelmaan alansa huipulta. Prosessikonsultaatiossa etsitään ratkaisuja ongelmaan yhdessä asiantuntijan kanssa. (Nevalainen 2007, 167.)

**Työntekijöiden vaihtuvuus** aiheuttaa yritykselle kuluja. Työntekijöiden vaihtuvuudesta aiheutuvia kuluja on vaikea tunnistaa, sillä vaihtuvuus lisää monia yrityksen sisäisiä ja ulkoisia kustannuksia. Yritykset tarkastelevat vaihtuvuudesta aiheutuvia kuluja reklamaatioiden, tuottavuuden ja asiakastytyvyyden perusteella. (Liukkonen 2008, 231.)

**Työn organisointi** mahdollistaa työtehtävien suorittamisen kiireettömästi. Aika on arvokkain hyödyke, sillä se on uusiutumaton. Kiire ei saa olla esteenä ajankäy-



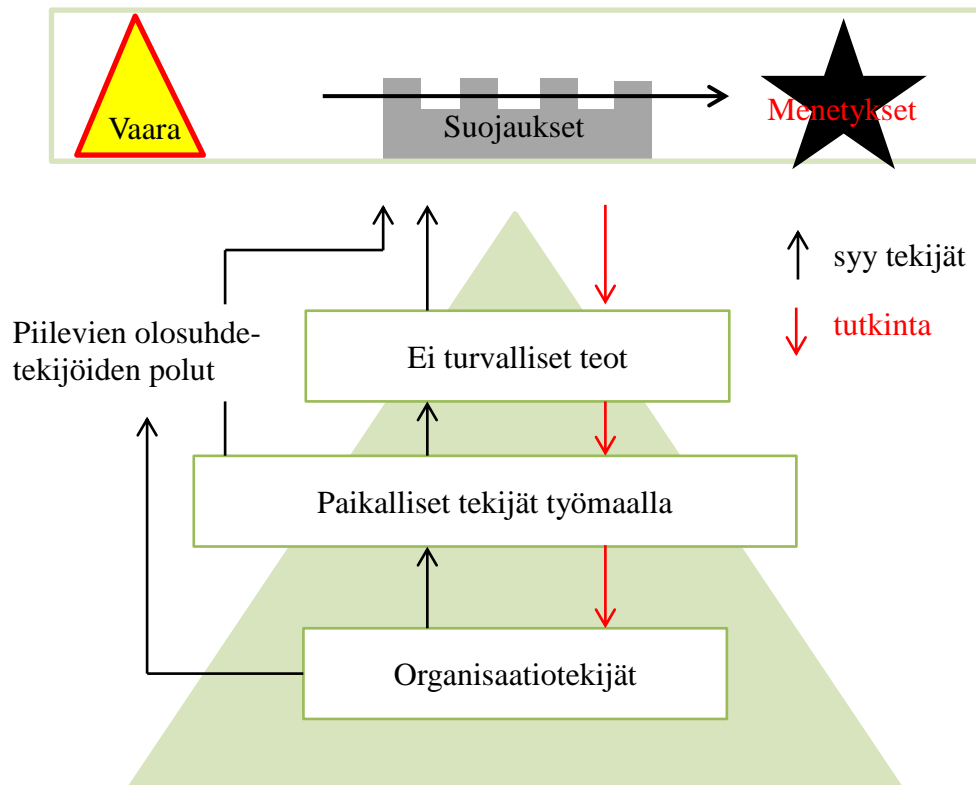
tön suunnittelulle. Tärkeimpiä keinoja ajankäytön tehostamisessa on järjestelmällisyys. Kaikissa tehtävissä on jokin logiikka, mitä noudattaen työ on mahdollista tehdä niin, että kiireen riski saadaan vähäiseksi. Kokenut ammattilainen suorittaa eri työvaiheet järjestelmällisesti, ennalta tehdyn suunnitelman mukaisesti. Näin hän suorittaa työn ilman liiallista kiirettä. (Taylor 1989, 14; Heiske 2005, 45.) Työpaikkojen kiirekokemuksia tutkittaessa on havaittu, että työprosessien muutokset ovat lisänneet kiirettä työpaikoilla. Työntekijöiden tulee olla jatkuvasti tavoitettavissa, mistä aiheutuu keskeytyksiä tehtäviin. Toistuvat keskeytykset vaikeuttavat myös ajankäytön suunnittelua. (Järnefelt & Lehto 20002, 100.) Työ ja terveys Suomessa 2009 tutkimuksen mukaan 47 prosenttia työntekijöistä joutuivat kiirehtimään melko tai hyvin usein työssään. (Kauppinen et al. 2010, 85.) Työolo-tutkimuksen mukaan työtahtiin kohdistuvat vaikutusmahdollisuudet ovat pienentyneet. Tämä kertoo siitä, että kiire työpaikoilla on kasvanut. (Lehto & Sutela 1998, 24.)

Tehtävät on priorisoitava, eli laitettava tärkeysjärjestykseen. Priorisoinnin merkitys korostuu, kun ajankäyttöä mietitään Pareton 20/80 sääntöä peilaten. 80 prosenttia ajastamme vie tehtävät, jotka tuovat 20 prosenttia tuloksista. Mikäli ohjaamme ajankäyttöä tuloksellisesti parempiin tehtäviin, voimme välttää kiirettä ja päästä samaan lopputulokseen. Jokainen työpäivä tulee aloittaa työtehtävien suunnittelulla ja priorisoinnilla. Työt aloitetaan aikataulun kannalta tärkeimmästä tehtävästä. (Pelin & Pelin 2000, 48.) Kiireisessä työssä keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan on vaikeaa. Tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja kiireen välttämiseksi ajatukset tulisi pystyä pitämään käynnissä olevassa työvaiheessa. Häiriötilanteista palautuminen vie aina aikaa. Itsekuri ja kieltäytyminen toisarvoisista tehtävistä parantavat kiireen hallintaa. Mikäli pystymme keskittymään meneillään olevaan työvaiheeseen, työturvallisuus paranee, vältämme virheitä ja säästämme työaikaa. (Kulovesi 2004, 22.)

Työtehtävien välillä on pysähdyttävä ja analysoitava tehtävän tavoitteiden toteutumista. Saavutetut tavoitteet antavat hyvän mielen ja kannustavat jatkamaan. Työpäivän aikana pidetyt analysointitauot antavat aikaa hengittää ja palautua tehtävästä ennen seuraavan työtehtävän aloittamista. (Kulovesi 2004, 26.) Kiirettä aiheuttaa myös ammattitaidon puute. Tiedot ja taidot pysyvät ajan tasalla ainoas-

taan jatkuvalla oppimisella. Rakennustyömailla tulee vaihdella työpareja ja pyrkiä jakamaan hiljaistietoa. Työnorganisoinnilla on mahdollista ohjata työntekijät heidän ammattitaitonsa perusteella parhaiten soveltuviin työtehtäviin. Tämä mahdollistaa hyvän tehokkuuden ilman liiallisen kiireen tunnetta. Hyvällä työnorganisoinnilla on mahdollista pienentää merkittävästi myös työturvallisuusriskiä työpaikalla. (Kulovesi 2004, 27.)

**Työturvallisuus** luo työntekijöille työhyvinvointia. Työnantajan on laadittava työturvallisuuden edistämiseksi työsuojelun toimintaohjelma, joka sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien työturvallisuusriskien kartoituksen. Työntekijät on sitoutettava toimintaohjelman noudattamiseen. Toimintaohjelma on esiteltävä myös rakennustyömaalla toimiville aliurakoitsijoille ja heidän on sitoutettava omat työntekijänsä ohjelman noudattamiseen. Toimintaohjeita on päivitettävä työpaikalla tapahtuvien muutostilanteiden jälkeen. (Riikonen et al. 2003, 21 – 33.) Kuviossa 6 on Reasonin malli työtaturmien synnystä.



KUVIO 6. Reasonin malli tapaturmien syntymisestä (Reason 1997, 17)

Rakentaminen on vaarallisimpia toimialoja tapaturmataajuudella mitattuna. Rakentamisen tapaturmataajuus on noin 3-kertainen keskimääräiseen tapaturmataajuuteen verrattuna. Kaikista tapaturmista 8 prosenttia on vakavia tapaturmia. Vakava tapaturma tarkoittaa kuolemaa tai vaikeanlaatuista vammaa. (Riikonen et al. 2003, 45.) Rakennustyömailla vakavat työtapaturmat aiheutuvat putoamisista ja putoavista esineistä. Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan viimeisen vuoden aikana 8 prosenttia rakentajista ovat joutuneet vähintään kolmen päivän pituiselle sairauslomalle työtapaturman takia (Kauppinen et al. 2010, 207).

Tapaturmien ehkäisemiseksi tulee tehdä suunnitelma. Suunnitelmassa on mietittävä vaaratekijöiden syntymisen estämistä, vaaratekijöiden poistamista tai työmene-  
telmien muuttamista turvallisemmaksi. Suunnitelmassa on huomioitava myös henkilökohtaisten suojaimien käyttö. (Riikonen et al. 2003, 50.)

#### 2.4 Rakennustyöntekijöiden työympäristössä on useita työtä haittaavia tekijöitä

Rakennustyömaalla on monia työympäristön haittatekijöitä. Melu, tärinä, pöly, kylmyys ja vetoisuus haittaavat rakennustyöntekijöiden työtä. Rakentaminen ja teollisuus ovat suurimpia melulle altistavia toimialoja. Käsiin kohdistuvasta tärinästä arvioidaan Suomessa kärsivän 50 000 työntekijää. Rakentaminen on yhdessä metalliteollisuuden ja autokorjaamojen kanssa eniten tärinälle altistavia toimialoja. Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 27 prosenttia rakennustyöntekijöistä kokevat tärinän haittaavan työntekoa. Suomessa arvioidaan olevan 360 000 kylmälle altistuvaa työntekijää. Rakennustyöntekijöistä 54 prosenttia kokee kylmyyden tai vetoisuuden haittaavan työntekoa. (Kauppinen et al. 2010, 45 – 49.)

Melu häiritsee enemmän ikääntyviä työntekijöitä, koska ikääntyneen työntekijän kuulo on heikentynyt. Tärinä on vaarallisempi ikääntyneille työntekijöille, koska ikääntyneen työntekijän kudokset sietävät vähemmän rasitusta. Ikääntyneet työn-

tekijät tarvitsevat enemmän valoa nähdäkseen tarkasti, koska ikääntyneen työntekijän silmät sopeutuvat huonommin valoisuuden muutoksiin. (WHO 1993, 50.) Huono valaistus aiheuttaa rakennustyömailla tapaturmia ulkona ja hämärissä sisätiloissa. Rakentaminen on valaistuksen kannalta haastava toimiala, sillä 45 prosenttia rakennustyöntekijöistä kokee valaistuksen haittaavan työntekoa. Huono valaistus voi johtaa väärin työasentoihin tai välillisiin oireisiin, kuten päänsärkyyn. (Kauppinen et al. 2010, 51.)

Kemikaalit aiheuttavat eniten ammattitauteja työpaikoilla. Kemikaalialtistumiset vähentyivät 1980- ja 1990-luvuilla voimakkaasti, mutta 2000-luvulla vakiintuivat samalle tasolle. Rakennustyöntekijät altistuvat mineraalikulituspölylle ja kvartsille. Osa kuiduista on luokiteltu syöpävaarallisiksi ja altistuminen voi ylittää selvästi raja-arvot. Altistuminen kvartsille on rakennustyömailla voimakasta. Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 74 prosenttia rakennustyöntekijöistä altistuvat pölylle ja 59 prosenttia työntekijöistä pitää altistumista haitallisena. (Kauppinen et al. 2010, 52 – 55.)

## 2.5 Terveys ja työkyky ovat perusedellytyksiä työhyvinvoinnille

Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 71 prosenttia työntekijöistä kokevat oman terveydentilansa ikätovereihinsa verrattuna erittäin tai melko hyväksi (Kauppinen et al. 2010, 136). Työntekijät jaksavat suorittaa työtehtävänsä, mikäli heidän työn tuottama tyydytys, työn kuormittavuus ja lepo ovat tasapainossa keskenään (Salomäki 2002, 63). Harkonmäen tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyttä aiheuttavat alentunut psyykinen terveys, työn kuormittavuus ja perheeseen liittyvät psykososiaaliset tekijät (Harkonmäki 2007, 6).

Terveys 2000 tutkimuksessa havaittiin, että vähäinen koulutus ja fyysisesti raskas työ ovat voimakkaasti työkyvyttömyyttä aiheuttavia tekijöitä (Gould et al. 2006, 268). Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan rakennustyöntekijöillä on ammattitauteja kaksinkertainen määrä työntekijöiden keskiarvoon verrattuna. Pitkäaikaissairaudet haittaavat kymmentä prosenttia rakennustyöntekijöistä ja yleisin sairaus on tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Sairauksien vuok-

si 20 prosenttia työntekijöistä ei usko selviävänsä työelämässä vanhuuseläkkeelle saakka. (Kauppinen et al. 2010, 208.)

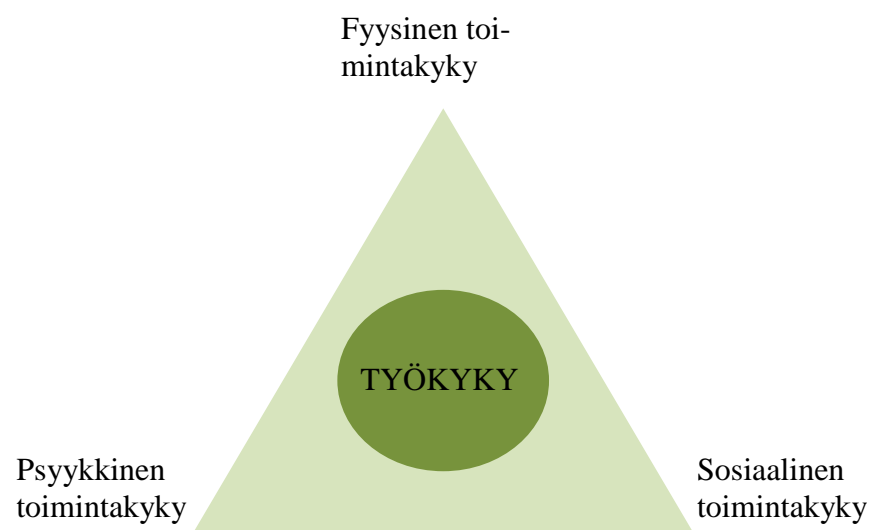
Taulukosta 1 havaitaan, että yksilön fyysisen rakenteen ja -kunnan puutteet sekä kuormittuneisuus ja sairausoireet lisäävät työkyvyttömyyden vaaraa. Myös työnvaatimuksilla ja työympäristöllä on merkitystä työkyvyttömyysriskiin. Rakennustyöntekijöiden työkyvyttömyysriski on kohonnut, koska työntekijät altistuvat rakennustyössä monille taulukossa kuvatuille työkyvyttömyysriskeille.

TAULUKKO 1. Työkyvyn alenemista ja työkyvyttömyysriskiä aiheuttavia tekijöitä (Järvikoski & Härkäpää 2004, 120)

<p>Yksilön fyysinen rakenne ja -kunto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- heikko käden puristusvoima</li> <li>- vartalon koukistus- ja ojennusvoima</li> <li>- silmien ja käden yhteistyö</li> </ul> <p>Kuormittuneisuus ja sairausoireet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ruumiillinen tai psyykinen kuormittuneisuus</li> <li>- tuki- ja liikuntaelinten oireet</li> <li>- psyykkiset oireet</li> </ul> <p>Työn vaatimukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ruumiillinen kuormittavuus</li> <li>- kantaminen, nostaminen, äkkiponnistelut työssä</li> <li>- toistuvat työliikkeet</li> <li>- kumarat ja kiertyneet asennot</li> </ul> <p>Fyysinen työympäristö</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- likaisuus</li> <li>- tapaturmavaara</li> <li>- kuumuus, kylmyys, lämpötilojen vaihtelut</li> <li>- melu</li> </ul>
--

Kunta-alan pitkittäistutkimuksen mukaan koettuun terveydentilaan vaikuttaa negatiivisesti lääkärin toteamien sairauksien lukumäärä, tupakointi, ruumiillinen työ ja lieväkin epävarmuus omasta tyytyväisyydestä elämäntilanteeseen. Ilmarisen mukaan liikunnan harrastaminen vähintään kaksi kertaa viikossa ehkäisee merkit-

tävästi oman terveyden kokemista huonoksi. (Ilmarinen 1999, 67.) Työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta syntyy fyysisen-, psyykkisen- ja sosiaalisen toimintakyvyn perusteella. Työkykyä voidaan edistää terveellisillä elämäntavoilla. Terveellisiin elämäntapoihin kuuluvat terveellinen ravinto, riittävä yöuni, riittävä lepo, hyvä fyysinen kunto, painonhallinta, kohtuullinen alkoholin käyttö ja tupakoimattomuus (Rauramo 2004, 48 - 67; Ilmarinen 1999,84.) Rakennustyöntekijöiden elintavat ovat epäterveelliset. Erityisesti alkoholin riskikäyttö ja tupakointi ovat yleisiä. Rakennustyötä tekevistä miehistä 44 prosenttia tupakoivat päivittäin. (Kauppinen et al. 2010, 142 – 143.)



KUVIO 7. Toimintakyvyn tarkastelu työkyvyn näkökulmasta (Ilmarinen 1999, 85)

Kuvio 7 esittää työkyvyn muodostumista toimintakyvyn eri osatekijöistä. Toimintakyvyn osatekijät ovat sidoksissa toisiinsa. Mikäli työntekijä saa parannettua fyysistä toimintakykyä, paranee samalla myös psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toimintakyvyn heikkeneminen aiheuttaa yleensä sen, että jäljelle jäävä toimintakyky riittää vain työn vaatimuksiin. Tällöin uuden oppimiselle ja työstä palautumiselle ei jää enää voimavaroja. Tästä alkaa kierre, joka johtaa siihen, että toimintakyky ei riitä enää täyttämään työn vaatimuksia. Tilanteen jatkuessa uhkaa työkyvyn voimakas heikkeneminen ja työkyvyttömyys. (Ilmarinen 1999, 84 – 85.)

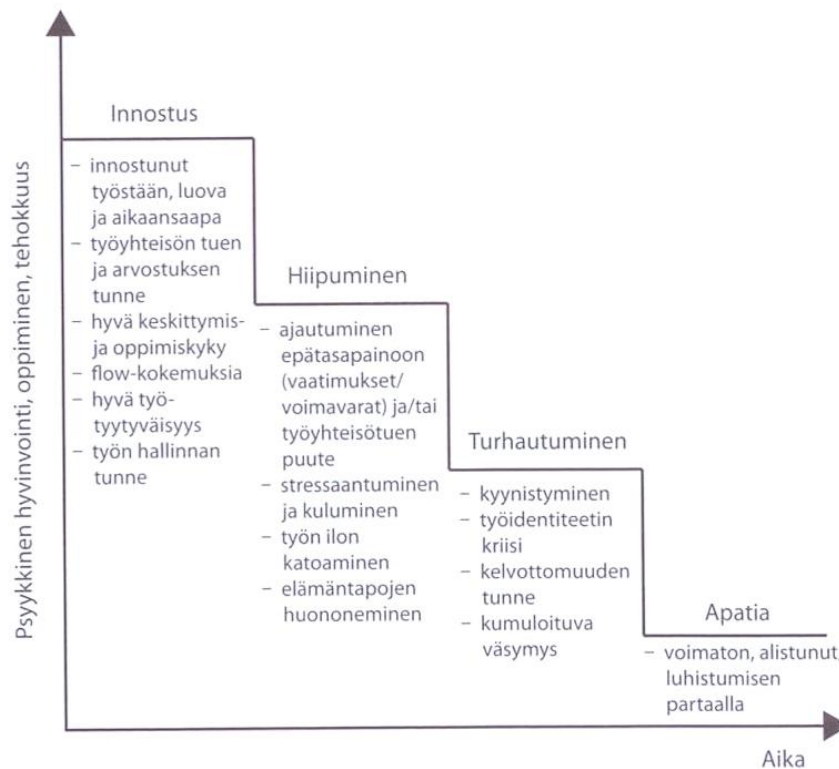
**Psyykinen toimintakyky** kuvaa subjektiivisesti ihmisen tyytyväisyyttä. Psykkistä toimintakykyä laskevat masennus, ahdistuneisuus ja itseluottamuksen puute. (Korhonen et al. 1995, 46.) Omien rajojen tunnistaminen ja niiden kunnioittaminen on monesti vaikeaa. Työntekijät saattavat joutua käymään jaksamisen reunalta, ennen kuin ymmärtävät rajojensa tärkeyden. Omaan kehoon kieltä on analysoitava. Keho paljastaa rajojen ylittämisen tehdyt virheet, mutta usein liian myöhään. Näissä tapauksissa sairausloma on viimeisin ratkaisu ongelman korjaamiseksi. (Kulovesi 2004, 25.)

Stressi aiheuttaa työkykyyn ongelmia. Siukkolan et al. mukaan runsaat stressikokemukset lisäävät pitkien sairauspoissaolojen määrää. (Siukkola et al. 2005.) Työstä aiheutuu työntekijälle stressiä, jos työn vaatimukset ja paineet ovat liian suuret. Mikäli työn vaatimukset ylittävät työntekijän voimavarat kohtuullisesti, työntekijä pitää tilannetta haasteena ja stressi jää vähäiseksi. (Aro 2002, 60.) Stressi alkaa aiheuttaa ongelmia, jos työntekijä ei pääse vapaa-aikana palautumaan työn aiheuttamasta stressistä (Salomäki 2002, 71). Stressaantuneena pienetkin asiat voivat aiheuttaa tunteiden kuohumisen yli. Stressaantuneena ajatuksemme sumenevat, sillä sydämen sykkeen kasvaessa elimistö asettuu puolustustilaan. Aivot siirtyvät toteuttamaan eloonjäämisstrategiaa. Tällöin ajattelumme hidastuu, aivojen kyky ideointiin ja uuden kehittämiseen pysähtyy. Stressaantuneena aika menee karjumiseen ja pienistä asioista riitelemiseen. (Goleman 1999, 97.)

Meillä ihmisillä on erilainen kyky kestää stressiä. Joillakin ihmisillä stressikynnys on niin korkea, että he pystyvät työskentelemään kiireisessä ja kuluttavassa työssä ilman, että siitä aiheutuu heille stressiä. Vaikeuksia sietävillä ihmisillä stressi laskee nopeasti ja he pystyvät palautumaan nopeasti stressitilasta. Heidän toimintansa ja valinnat stressitilassa ovat sellaisia, että ne vähentävät stressiä tai auttavat stressistä palautumisessa. (Goleman 1999, 100.) Työ ja terveys Suomessa 2009 - tutkimuksen mukaan 8 prosenttia työntekijöistä kokivat melko tai erittäin paljon stressiä (Kauppinen et al. 2010, 140). Stressitilassa olevan ihmisen unen rakenne muuttuu, sillä syvän unen pituus vähenee. Stressi ilmenee myös nukahtamisvaikeuksina ja unen katkonaisuutena. Myös aamuyöllä tapahtuvat heräämiset ja uudelleen nukahtamisen vaikeudet ovat stressitilassa mahdollisia. Unettomuus on tyy-

pillisimpiä stressioireita. Uniongelmat korjaantuvat yleensä stressitilan helpotettua. (Härmä & Sallinen 2004, 70.)

Työuupumus aiheutuu pitkään jatkuneesta stressistä. Uupuvalla työntekijällä syntyy kelvottomuuden tunnetta ja työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään. (Salomäki 2002, 77.) Kuviossa 8 on kuvattu työuupumuksen vaiheet innostuksesta apatiaan.



KUVIO 8. Työuupumuksen vaiheet (Seuri & Suominen 2009, 11)

Masennus on noussut yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä aiheuttavaksi sairaudeksi. Vuoden 2006 lopussa 38 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutui mielenterveysdiagnoosista. Suurin yksittäinen mielenterveysdiagnosi oli masennus. Masennuksen taustalla on biologisia, psykologisia ja sosiaalisia riskitekijöitä. Työllä on havaittu olevan yhteys masennukseen, sillä Kunta 10 - tutkimuksen mukaan lyhyet pätkätyösuhteet lisäävät masennuslääkkeiden käytön todennäköisyyttä. Tutkimustulos johtuu todennäköisesti siitä, että mielenterveysongelmista kärsivät jäävät helpommin pätkätyösuhteisiin. (Virtanen 2007, 505 – 583.)



**Fyysinen toimintakyky** alkaa heiketä viimeistään 30 ikävuoden jälkeen (Nienstedt et al. 1991, 635). Fyysistä toimintakykyä laskevat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat paljon työkyvyttömyyttä, sillä työkyvyttömyyseläkkeistä 25 prosenttia aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet johtuvat monesti liian vähäisestä fyysisestä liikunnasta. (Leinonen & Havas 2008, 113.) Onneksi tuki- ja liikuntaelin sairauksien määrää on saatu 2000-luvulla vähennettyä (Aromaa & Koskinen 2002, 47).

Boedekerin mukaan fyysisesti raskas työ lisää tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja vaikuttaa näin vahvasti sairauspoissaolojen määrään (Boedeker 2001, 1081 - 1088). Tuki- ja liikuntaelinsairauksista yleisimpiä ovat erilaiset selkäoireet. Koskenvuon mukaan noin 20 prosenttia suomalaisista kärsivät selkäoireista ja esiintyvyyttä on korkeimmillaan 55 - 64 vuoden iässä. Selkäoireita aiheuttavat tapaturmat, työn fyysinen kuormitus, työn psyykinen kuormitus ja tupakointi. (Koskenvuo 1993, 48.) Rakentaminen on hankalien työasentojen ja taakkojen käsittelyiden vuoksi fyysisesti kuormittavin toimiala. Työ ja terveys Suomessa 2009 - haastattelututkimuksen mukaan 48 prosenttia rakennustyöntekijöistä pitävät työasentoja hankalina ja 20 prosenttia kantavat raskaita taakkoja. (Kauppinen et al. 2010, 65.) Tuki- ja liikuntaelinsairauksissa liikunta on terveiden elämäntapojen ohella tärkeimpiä sairauden hoitomuotoja. Liikuntaa ei saa lopettaa kivun takia, vaan liikunta tulee sovittaa kiputiloihin ja liikuntaa on säännösteltävä kivun mukaan. (Aalto 2009, 43.)

Verenkiertoelinten sairaudet ovat merkittävä työkykyä alentava tekijä. Harvardin yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan terveellisellä ruokavaliolla ja liikunnalla voidaan ehkäistä jopa 80 prosenttia ennaikaisista verenkiertoelinten sairauksista. (Harju 2007, 12.) Ikääntyminen lisää verenkiertoelimistön sairauksia, sillä ikävuosien 44–58 välillä verenkiertoelimistön sairaudet lisääntyvät 15 prosentista 39 prosenttiin. Tästä voidaan päätellä, että miehillä yhdellä kolmesta on verenkiertoelimistön sairaus työuransa loppuvaiheessa. (Ilmarinen 1999, 65.)

Fyysinen aktiivisuus parantaa tehokkaasti terveystuntoa. Terveystunton avulla tarkoitetaan fyysisen kunnon osa-alueita, jotka vaikuttavat toimintakykyyn ja terveyteen. Taulukossa 2 on kuvattu liikunnan terveysvaikutuksia.

TAULUKKO 2. Liikunnan terveysvaikutukset (Leinonen &amp; Havas 2008, 53)

Terveydentila / sairaus	Liikunnan vaikutus sairau- teen
Sydänsairaus	Alentunut riski
Aivohalvaus	Alentunut riski
Ylipaino / lihavuus	Alentunut riski
Tyypin 2 diabetes	Alentunut riski
Paksusuolen syöpä	Alentunut riski
Rintasyöpä	Alentunut riski
Tuki- ja liikuntaelin terveys	Parantaa
Ikäihmisten kaatuminen	Alentunut riski
Psyykkinen hyvinvointi	Parantaa
Masennus	Alentunut riski

Liikuntatilanteita on monenlaisia. Esimerkiksi rakennustyömailla työntekijät liikkuvat paljon. Välimatkat ovat usein pitkiä ja työmaalla on paljon portaita. Liikuntatilanteen aktiviteettiin vaikuttaa liikunnan kesto ja intensiteetti. Liikuntatilanteeseen liittyy fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen liikuntatilanne. Fyysisellä liikuntatilanteella vaikutetaan terveystilanteeseen, joka ylläpitää fyysistä terveyttä. Liikuntatilanteen psyykkinen puoli tulee elämyksistä, onnistumisista, mielekkyydestä ja ilosta. Liikuntatilanteet voivat parantaa sosiaalista verkostoa, vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä ja osallistumista. (Leinonen & Havas 2008, 53 – 55.) Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen mukaan noin puolet suomalaisista työntekijöistä kuntoilevat vähintään kolme kertaa viikossa (Kauppinen et al. 2010, 141).

Rakennustyö on fyysisesti erittäin kuormittavaa. Taulukosta 3 huomataan, että normaali rakennustyö vastaa kävelyä 6 - 7 km/h. Eli työpäivän aikana vastaava kuormitus syntyy kävelemällä noin 45 km matka. Raskaimmat työvaiheet rakennustyömaalla syntyvät painavien taakkojen kantamisesta portaissa. Nämä työvaiheet vastaavat juoksua 9 - 10 km/h. Näissä työvaiheissa kuormitus on yli kolminkertainen verrattuna kevyeen kotitaloustyöhön. (Taulukko 3). Rakennustyön suuresta kuormituksesta johtuen rakennustyöntekijöillä on oltava olla keskimääräistä parempi fyysinen kunto.

TAULUKKO 3. Keskikokoisen työntekijän työssä kuormittuminen (Karhula 2005, 49)

Toiminto / työtehtävä	Ulkoinen työteho kuormituskokeessa (W)	Hapenkulutus (ml/kg/min)	Metabolinen ekvivalentti (MET)
kävely 3 km/h toimisto-, valvomotyö kevyt kotitaloustyö	10 - 50	<15	2 - 3
kävely 5-6 km/h	50 - 75	15 - 20	4 - 5
kävely 6-7 km/h rakennus- ja nostotyö	75 - 100	20 - 25	6 - 7
kävely / hölkkä 7-8 km/h raskaat rakennustyöt	100 - 150	25 - 30	7 - 9
juoksu 9-10 km/h lapiolla kaivaminen raskaiden taakkojen kantaminen portaissa	150 - 200	30 - 40	>9

**Sosiaalinen toimintakyky** muodostuu työntekijän vuorovaikutussuhteista ja aktiivisista toimista erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Yhteisöissä toimiminen vaatii työntekijältä erilaisia sosiaalisia taitoja. (Kuusinen 1994, 95 – 108.)

**Ikääntyminen** lisää sairauksia. Ikävuosien 40 - 65 välillä lisääntyminen on suoraan vaarallista. Ikääntyminen asettaa haasteita työterveyshuollolle ja työnorganisaationille siten, että työntekijöiden sairaudet otetaan työtehtäviä jaettaessa huomioon. Työterveyshuollon on tuettava ikääntyviä työntekijöitä sairauksien ennalta ehkäisemisessä ja sairauksien hoidossa. (Ilmarinen 1999, 63 – 66.) Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 50 prosentilla työssäkäyvistä on 55 – 64 -vuotiaana lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamma (Kauppinen et al. 2010, 136.)

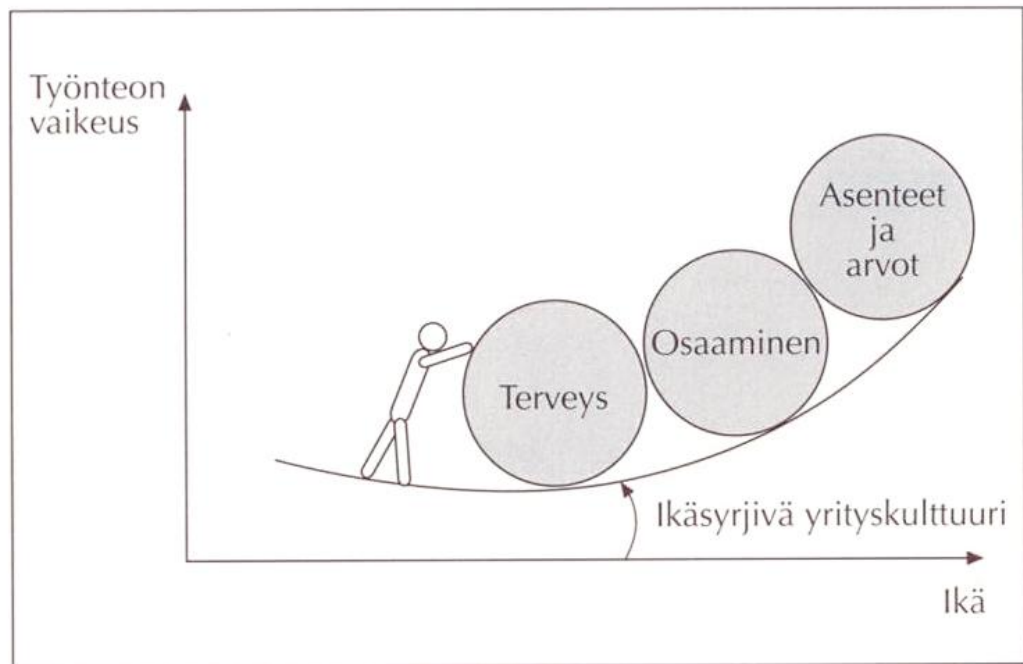
Kunta-alan pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että ruumiillista työtä tekevien miesten lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät, mutta pitkät sairauspoissaolot vähenivät iän myötä (Ilmarinen 1999, 74). Suurin ikääntymisestä aiheutuva muutos työkykyyn tulee fyysisen toimintakyvyn alenemisesta, sillä kunto heikkenee kaikilla iän myötä. Hengitys ja verenkiertoelimistön toimintakyky heikkenee riippumatta siitä,

mitä töitä työntekijä tekee. Myös tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky heikkenee. Fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä voidaan hidastaa tai jopa ehkäistä säännöllisellä liikunnalla. Esimerkiksi 60-vuotias aktiivisesti liikuntaa harrastava työntekijä voi olla kestävyydeltään ja lihaskunnoltaan samalla tasolla kuin 40-vuotias. Säännöllisellä liikunnalla on mahdollista tuottaa työkykyyn 20 vuoden etu. (Ilmarinen, Lähteenmäki & HUUHTANEN 2003, 51.)

Ikääntymisen myötä työn fyysistä kuormitusta on laskettava. Esimerkiksi 40-60-vuotiaiden työntekijöiden fyysistä kuormitusta tulee vähentää ainakin 20 prosenttia. Mikäli työkuormitusta ei saada vähennettyä, fyysiset kuormitusongelmat tulevat esille viimeistään 55 ikävuoden jälkeen. Rakennustyö kuormittaa erityisesti selkää ja selkälihasten voima voi seurantatutkimusten mukaan vähentyä runsaassa 10 vuodessa 40-50 prosenttia. Tutkimuksessa tutkittiin 45-57-vuotiaiden työntekijöiden lihasvoimien muutoksia. Tutkimuksessa havaittiin, että fyysinen työ ei tuo suojaa lihasvoimien heikkenemiseen. (Ilmarinen et al. 2003, 52.)

Ikääntyminen laskee havaintotoimintojen nopeutta ja tarkkuutta. Ikääntyneet työntekijät ovat heikompia nopeaa tiedonkäsittelyä vaativissa tehtävissä. Muutoksia on mahdollista kompensoida, mutta tiedonkäsittelytoiminnot pystyvät muuttumaan vain vähän työiän aikana. Ikääntymisen aiheuttamia puutteita korvaavat korkea työmotivaatio, kokemus ja työstä hankittu hiljainen tieto. (Ruoppila & Suuntama 1991, 11.) Ikääntyminen heikentää myös oppimisnopeutta. Oppimista voidaan tehostaa sisällöltään mielekkäällä ja selkeästi jäsennellyllä koulutuksella. Myös opetuksen nopeus tulee ikääntyneillä olla hitaampaa. (Hänninen 1991, 36.)

Työntekijän vahvuudet muuttuvat ikääntyessä. Vuosien kuluessa hankittu osaaminen muuttuu tärkeimmäksi vahvuudeksi. Esimiehen on otettava vahvuuksissa tapahtuvat muutokset huomioon, ikääntyviä työntekijöitä johdettaessa. Johtamisessa on huomioitava myös työntekijöiden erot ikääntymisessä. Ilmarinen on kuvannut kuviossa 9 ikäsyryjivän yrityskulttuurin merkitystä työntekijän työnvaikeuteen. Kuvioista havaitaan, että ikäsyryjä lisää työnteon vaikeutta.



KUVIO 9. Yrityskulttuuri vaikuttaa ikääntyvän työntekijän työn vaikeuteen (Ilmarinen et. al. 2003, 45)

Eskildsenin, Kristensenin ja Westlundin tutkimuksen mukaan iän ja työtyytyväisyyden suhde vahvistuu iän myötä ja vanhemmat työntekijät ovat työoloihinsa tyytyväisempiä kuin nuoremmat. Työolotutkimuksen mukaan ikääntyneistä työntekijöistä 80 prosenttia kokevat terveydentilaansa hyväksi tai melko hyväksi. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että ikääntyneiden työntekijöiden ryhmään on jäänyt kaikista terveimmät henkilöt ja terveydentilaltaan heikommat ovat siirtyneet työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimuksessa kysyttiin myös arviota omasta työkyvystä ja 81 prosenttia arvioi oman työkykynsä hyväksi. (Lehto et al. 2006, 187.)

## 2.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on haasteita, sillä työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttaa ihmisen fyysinen-, emotionaalinen, mentaalinen, ja henkinen kapasiteetti (Frost 2003, 111).

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa tulee luoda ohjeet siitä, miten työntekijöiden työhyvinvointia on mahdollista kehittää siten, että työntekijöiden enneaikaisien eläkeaikoiden riskiä saadaan pienennettyä. Työhyvinvointipanostuksilla pystytään vähentämään sairauspoissaoloja ja hallitsemaan henkilöstön vaihtuvuutta. Työhyvinvointitoimenpiteet tukevat yrityksen onnistumista reaaliprosessien läpiviemisessä. (Liukkonen 2008, 131.)

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman lähtötiedot saadaan työhyvinvointitutkimuksesta. Työhyvinvointitutkimuksessa havaitut ongelmat priorisoidaan. Suunnitelmassa haetaan ratkaisuja tutkimuksessa löytyneille ongelmille. Suunnitelmaa noudattamalla työhyvinvointiongelmia pystytään vähentämään ennakoivasti.

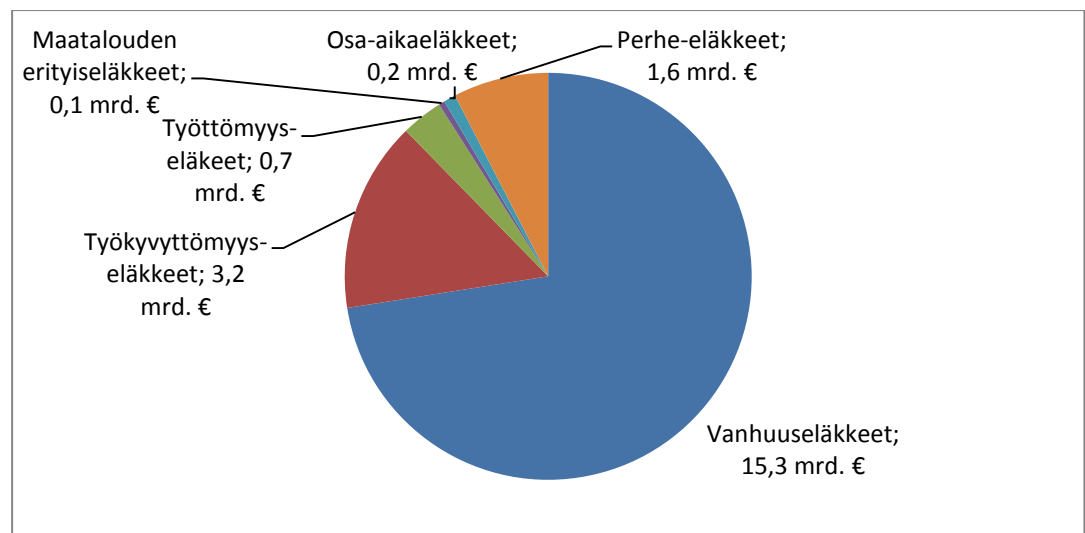
Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa Anna-Liisa Elo et al. tutki työyhteisön ja johtamisen kehittämisohjelman vaikutusta työhyvinvointiin kunta-alan teknisessä virastossa. Tutkimuksen mukaan ohjelma paransi psykososiaalista työympäristöä ja vähensi uupumisasteista väsymystä. Työntekijät tunsivat tavoitteensa paremmin, vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku ja johtaminen paranivat. Työmaalla kenttätöitä tekevien työntekijöiden sairauspoissaolot vähenivät hieman, kun samalla kaupungin muissa organisaatioissa sairauspoissaolot lisääntyivät. (Elo et al. 2004, 7.) Vauhkonen et al. tutki työhyvinvoinnin kehittämistä metallialalla 2002-2004 vertailemalla kolmea eri kehittämismenetelmää. Tutkimuksen mukaan hyvässä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmassa yhdistyvät yrityksen ulkopuolelta hankittu tieto, tiedon hyödyntämistä tukeva oppimisprosessi ja prosessissa tuotettu uusi yrityskohtainen tieto. (Vauhkonen et al. 2006, 2.)

Hyvinvoiva organisaatio syntyy useasta tekijästä. Hyvinvoivassa organisaatiossa työntekijöillä on mielekkäät työtehtävät ja työtehtävät ottavat huomioon työntekijöiden työkyvyn sekä osaamisen. Työsuorituksista palkitaan ja työntekijät pystyvät vaikuttamaan työhönsä. Organisaatiossa on järjestelmiä kriisien ratkaisemiseen ja työntekijöiden arvoja kunnioitetaan. Organisaatio sitoutuu yrityksen arvoihin ja kykenee hyvään tiimityöhön. (Lindström & Leppänen 2002, 61.)

### 3 SUOMEN ELÄKEJÄRJESTELMÄ

Suomalaisen eläketurvan muodostavat työeläke ja kansaneläke. Kansaneläkettä maksetaan, mikäli työeläke jää pieneksi. Suomen eläkejärjestelmä on alkanut kehittyä 1930-luvulla. Kansaneläkelaki (248/1937) hyväksyttiin eduskunnassa 27.4.1937. Kansaneläkelakia muutettiin 8.6.1956 niin, että kansaneläkkeestä tuli kaikille samansuuruinen tasaeläke. (Niemelä 1988, 51 – 99.) Nykyisin voimassa oleva kansaneläkelaki (568/2007) tuli voimaan 1.1.2008. Työeläkelaki (TEL 395/1961) ja lyhytaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden eläkelaki (LEL 134/1962) tuli voimaan 1.7.1962. Taiteilijoita ja toimittajia varten perustettiin 1.1.1986 taiteilijoiden eläkelaki (TaEL 662/1985). (Eläketurvakeskus 2011.) Kaikki työntekijöiden eläkelait yhdistettiin 1.1.2007 alkaen yhdeksi Työntekijöiden eläkeläiksi (TyEL 354/1997) (Korpiluoma et al. 2007, 20).

Vuoden 2009 lopussa suomalaisia eläkkeensaajia oli yhteensä 1 443 000. Eläkkeen saajista 1 156 000 sai ainoastaan omaa eläkettä, omaa ja perhe-eläkettä sai 233 000 ja pelkkää perhe-eläkettä 53 000. Vuonna 2009 maksettiin eläkkeitä 22,3 miljardia euroa, mikä oli 44 prosenttia sosiaalimenoista ja 13 prosenttia bruttokansantuotteesta. (Nyman 2010, 21.) Kuviossa 10 on Suomessa vuonna 2009 maksettujen työeläkkeiden ja Kelan maksamien eläkkeiden jakauma.



KUVIO 10. Työeläkkeiden ja Kelan maksamien eläkkeiden jakauma Suomessa vuonna 2009 (Nyman 2010, 22)

Taulukosta 4 havaitaan, että työkyvyttömyyseläkkeellä on 263 300 suomalaista. Miehiä on työkyvyttömyyseläkkeelle enemmän kuin naisia, joten miesten työkyvyttömyysriski on suurempi. Miehet kuolevat naisia aikaisemmin, koska 86 prosenttia leskeneläkkeen saajista on naisia.

TAULUKKO 4. Suomalaiset eläkkeensaajat eläkelajin ja sukupuolen mukaan  
31.12.2009 (Nyman 2010, 22)

Eläkelaji	Miehet		Naiset		Kaikki	
	(kpl)	%	(kpl)	%	(kpl)	%
Vanhuuseläke	419600	42	577800	58	997500	100
Työkyvyttömyyseläkkeet	139000	53	124300	47	263300	100
Työttömyyseläke	20600	44	26000	56	46600	100
Maatalouden erityiseläke	10700	41	15500	59	26300	100
Osa-aikaeläke	12400	44	15500	56	27900	100
Leskeneläke	36800	14	223400	86	260200	100
Lapseneläke	11400	50	11500	50	22900	100
<b>Kaikki eläkkeensaajat</b>	<b>607400</b>	<b>44</b>	<b>774100</b>	<b>56</b>	<b>1381400</b>	<b>100</b>

### 3.1 Ikävuosien perusteella myönnettävät eläkkeet

Työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle seuraavan kalenterikuukaudenalusta, jolloin hän täyttää 63 vuotta. Vanhuuseläkkeen määrä on eläkkeen alkamisajankohtaan mennessä ansaittu eläke. Työntekijän jatkaessa työssä täytettyään 63 vuotta hänen eläkkeensä karttumisen paranee. (Tapio et al. 2010, 4.) Taulukossa 5 on kuvattu eläkkeen karttuminen vuoden 2005 jälkeisistä ansioista.

TAULUKKO 5. Eläkkeen karttuminen vuoden 2005 jälkeisistä ansioista (Tapio et al. 2010, 4)

Ikä	Eläkkeen karttuminen (%)
18 - 53 v	1,5
53 - 63 v	1,9
63 - 68 v	4,5



Eläkkeelle jäämistä voi lykätä 68 vuoden täyttämisen jälkeenkin. Tällöin eläkkeeseen lasketaan pysyvä lykkäyskorotus, joka on 0,4 prosenttia jokaiselta lykätyltä kuukaudelta. (Tapio et al. 2010, 4.) Vanhuuseläkkeitä pienennetään tulevaisuudessa elinaikakertoimella. Kertoimen avulla pyritään pienentämään eliniän piteneemisestä johtuvia eläkekustannuksia. Elinaikakerroin lasketaan keskimääräisen elinajan mukaan. Mikäli keskimääräinen elinaika pitenee, niin kerroin alentaa eläkkeitä.

Työntekijä voi jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle seuraavan kuukauden alusta, jolloin hän täyttää 62 vuotta. Tällöin hänen eläkettään vähennetään pysyvästi 0,6 prosenttia jokaiselta varhennus kuukaudelta. Esimerkiksi työntekijän jäädessä varhennetulle vanhuuseläkkeelle heti seuraavan kuukauden alusta, jolloin hän täyttää 62 vuotta, eläkettä vähennetään  $12 \cdot 0,6 = 7,6$  %. (Tapio et al. 2010, 4.)

Työntekijällä on oikeus osa-aikaeläkkeeseen siirtyessä tekemään osa-aikaista työtä jos: (Tapio et al. 2010, 5-6)

- hän on osa-aikatyöhön siirtyessä 60 - 67 -vuotias
- hän on ollut viimeisen 18 kuukauden aikana kokoaikaisessa ansiotyössä vähintään 12 kuukautta
- hän on ansainnut työeläkettä vähintään viisi vuotta viimeisten 15 vuoden aikana
- hän ei saa muuta omaan työskentelyyn perustuvaa eläkettä tai vastaavaa ulkomaista tai kansainvälisen järjestön tai Euroopan yhteisöjen toimieliimien palvelukseen perustuvaa etuutta.

### 3.2 Sairauden perusteella myönnettävät eläkkeet

Työeläkekuntoutus on työeläkeyhtiöiden järjestämää ja kustantamaa ammatillista kuntoutusta. Työeläkekuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, jotka ovat olleet työelämässä lähes koko aikuisikänsä ja joilla on koulutuksen tai työn kautta saavutettu ammattitaito. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työkyvyttö-

myyttä, auttaa työntekijää jatkamaan työelämässä pidempään tai auttaa palaamaan takaisin työelämään sairaudesta tai vammasta huolimatta. (Etera 2010, 4.)

Vakuutuslääkäri tekee työeläkekuntoutuspäätöksen seuraavan analyysiketjun perusteella: (Aro et al. 2004, 60)

- Aiheuttaako lausunnossa kuvattu sairaus potilaalle uhkan joutua pysyvästi työkyvyttömyys eläkkeelle?
- Voidaanko tukemalla ehdotettua ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaa todennäköisesti siirtää tai estää tätä uhkaa?
- Ovatko ammatillisen kuntoutuksen taloudelliset panostukset merkittävästi vähäisemmät kuin vaihtoehdotetut eläkekustannukset?

Ammatillinen kuntoutus auttaa työntekijää säilyttämään ja parantamaan työ- ja ansiokykyjä silloin kun terveydentila on heikentynyt ja työssä jatkaminen vaikeutunut. Kuntoutustarve tulisi todeta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä mitä nopeammin kuntoutuksen suunnittelu ja toimenpiteet aloitetaan, sitä parempia tuloksia voidaan saavuttaa. Ammatilliseen kuntoutukseen on oikeutettu alle 63-vuotias työntekijä mikäli: (Tapio et al. 2010, 8)

- työntekijällä on lääketieteellisesti todettu sellainen sairaus, vika tai vamma, että se aiheuttaa todennäköisesti työkyvyttömyyden
- työntekijällä on viimeisen viiden vuoden ajalta työskentelystä saatuja ansioita vähintään 30939,22 euroa
- työntekijällä ei ole oikeutta saada kuntoutusta tapaturma- tai liikennevakuutuksen perusteella
- työntekijän kuntoutussuunnitelma on tarkoituksenmukainen ja edistää työhön paluuta tai työssä jatkamista.

Ammatillista kuntoutusta suunniteltaessa otetaan huomioon työntekijän ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus ja vakiintuminen työelämään. Lisäksi arvioidaan johtaako ammatillinen kuntoutus työntekijän terveydelle sopivassa työssä jatkamiseen tai nykyiseen työhön palaamiseen. Arvioitaessa ammatillisen kuntou-

tuksen tarvetta pyritään selvittämään lykkääkö kuntoutus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. (Tapio et al. 2010, 8.)

Työeläkeyhtiöiden tukema ammatillinen kuntoutus on työhön liittyvää kuntoutusta ja sen keinoja ovat: (Etera 2010, 7 – 13)

- henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus kuntoutusasioissa
- työkokeilu
- työhönvalmennus
- ammatillinen uudelleen koulutus, oppisopimuskoulutus ja kurssit
- alkavan yrittäjätoiminnan tukeminen.

Työkokeilu soveltuu työntekijöille, joiden työkyky on heikentynyt niin, että hänellä on todettu olevan oikeus ammatilliseen kuntoutukseen. Työkokeilussa selvitetään ensin mahdollisuudet työjärjestelyihin tai työtehtävien muutoksiin omalla työpaikalla. Työkokeilu on lyhyt jakso, jonka aikana katsotaan soveltuuko nykyinen tai uusi työ työntekijän terveydentilaan. (Etera 2010, 7.)

Työhönvalmennuksessa kehitetään työntekijän ammatillisten taitojen hankkimista. Työhönvalmennukseen liittyy käytännön harjoittelua ja mahdollisesti työpaikan ulkopuolella annettavaa tietopuolista opetusta. Työhönvalmennus kestää yleensä puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen. Työhönvalmennuksesta tehdään kirjallinen sopimus eläkeyhtiön, työntekijän ja työnantajan välillä. Työn valmennuksen jälkeen työnantaja antaa eläkeyhtiölle kirjallisen arvion työhönvalmennuksen sujumisesta. (Etera 2010, 10.)

Ammatillinen uudelleen koulutus on hyvä vaihtoehto, mikäli työntekijän nykyisellä työpaikalla ei löydy terveydentilaan sopivaa työtä. Ammatillisen uudelleen koulutuksen vaihtoehtoja ovat ammatillinen perustutkinto, ammatti- ja erikoisammattitutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto. Koulutus voi olla myös erilaista täydennyskoulutusta tai ammatillista osaamista lisäävää kurssimuotoista koulutusta. Tuettavan koulutuksen tulee olla pääsääntöisesti maksutonta. (Etera 2010, 11.)

Oppisopimuskoulutus soveltuu monesti hyvin ammatilliseen kuntoutukseen, sillä työntekijällä on koulutuksen jälkeen mahdollisuus siirtyä yritykseen vakituiseksi työntekijäksi. Oppisopimuskoulutus sisältää työpaikalla tapahtuvaa työssä oppimista ja tietopuolisia opintoja oppilaitoksessa. Koulutus on mahdollista räätälöidä työntekijän ja työnantajan tarpeiden mukaisesti. (Etera 2010, 12.)

Alkavaa yritystoimintaa on mahdollista tukea ammatillisena kuntoutuksena. Työeläkekuntoutuksena on mahdollista myöntää elinkeinotukea, joka on korotonta lainaa tai rahallista avustusta. Elinkeinotukea on mahdollista saada oman yrityksen perustamiseen, yritystoiminnan kehittämiseen tai ammatin harjoittamista varten. Elinkeinotukea myönnettäessä selvitetään henkilön yrittäjäominaisuuksia ja yrityshankkeen toimintaedellytyksiä. (Etera 2010, 13.)

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää työntekijälle, jonka työkyky on alentunut sairauden tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajaksi. Työkyvyttömyys määritetään lääkärintodistuksen perusteella. Työkyvyttömyyseläkepääätös tehdään lääketieteellisten ja sosiaalis-taloudellisten arviointien pohjalta. Huomioon otetaan hakijan ikä, koulutus, aiempi työkokemus, asumisolot ja perhesuhteet. (Korpiluoma et al. 2007, 200 – 202.)

Työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen ei edellytä täydellistä työkyvyttömyyttä. Työntekijän eläkelain mukaan ” työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti vähintään vuoden ajan. Työkyvyn heikentymistä arvioidessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän.” Mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla, myönnetään työkyvyttömyyseläke täytenä eläkkeenä. Jos työkyky on alentunut vähemmän kuin kolmella viidesosalla myönnetään työkyvyttömyyseläke osatyökyvyttömyyseläkkeenä. (Työntekijän eläkelaki 395/2006 35 §.)

Osatyökyvyttömyyseläkkeen suuruus on puolet työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Kun työntekijä saavuttaa vanhuuseläkeiän, niin osatyökyvyttömyyseläke muut-

tuu työkyvyttömyyseläkkeen suuruiseksi. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva työntekijä työskentelee yleensä osa-aikatyössä. Osa-aikatyöstä kertynyt eläke lisätään eläkkeeseen vanhuuseläkkeelle siirryttäessä. (Aro et al. 2006, 155.)

Työkyvyttömyyden aiheutuessa tapaturmasta sovelletaan eläkkeeseen tapaturmavakuutuslakia. Tapaturmasta aiheutuneissa ansionmenetyksissä korvaukset ovat suuremmat. Tapaturmaeläke on 85 prosenttia ansionmenetyksestä. (Koskinen et al. 2008, 43.)

### 3.3 Työttömyyden perusteella myönnettävä eläke

Työttömyyseläke turvaa ikääntyneen pitkäaikaistyöttömän työntekijän toimeentulon työttömyyspäivärahan enimmäisajan jälkeen. Työntekijällä on oikeus työttömyyseläkkeeseen, mikäli hän on: (Korpiluoma et al. 2007, 122)

- vähintään 60-vuotias
- syntynyt vuonna 1949 tai aikaisemmin
- saanut enimmäismäärän ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa tai vastaavalta ajalta peruspäivärahaa
- ollut viimeisen 15 vuoden aikana vähintään 5 vuotta ansiotyössä työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa eikä hänelle voida osoittaa työtä.

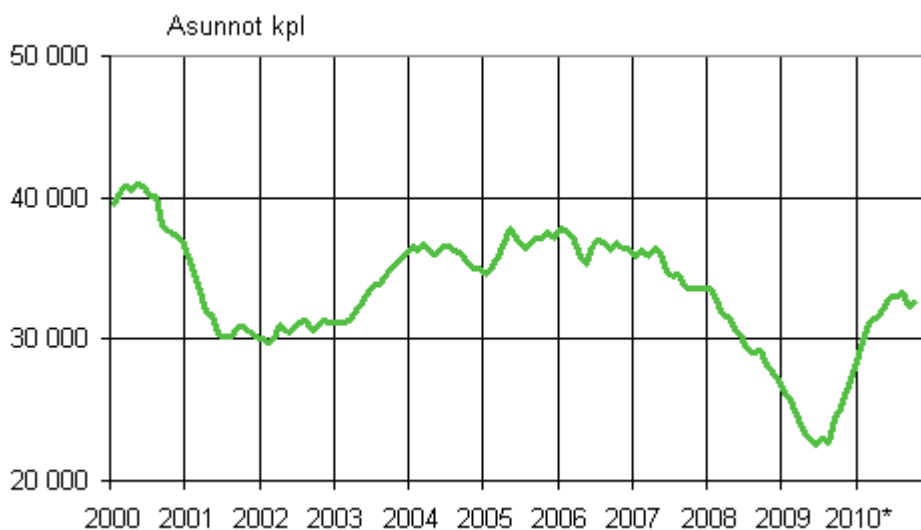
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi saada työttömyyseläkettä, mikäli hän on ollut työttömänä työttömyyspäivärahan enimmäisajan. (Korpiluoma et al. 2007, 122) Mikäli työttömyyseläkkeelle siirtyvä työntekijä on täyttänyt 62 vuotta, hänelle myönnetään työttömyyseläkkeen sijasta vanhuuseläke, jota ei pienennetä varhensusvähennyksellä. (Korpiluoma et al. 2007, 123.)

## 4 TUTKIMUSKONTEKSTI JA TUTKIMUSMENETELMÄT

### 4.1 Rakennustoimialan kuvaus

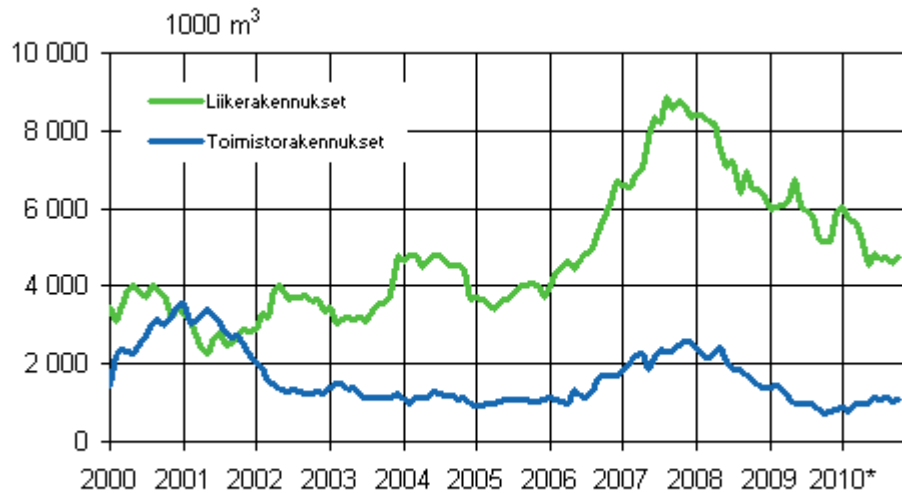
Tilastokeskuksen mukaan rakennustoimialan liikevaihto oli vuonna 2009 noin 24 miljardia euroa. Rakennusyrietykset maksoivat vuonna 2009 palkkoja ja henkilöstösivukuluja yhteensä noin 5,71 miljardia euroa. (Tilastokeskus 2011a.) Rakennusteollisuus RT ry:ssä on 2000 jäsenyritystä ja näissä jäsenyrityksissä työskentelee lähes 55 000 työntekijää. Tämä on noin puolet kaikista rakennustyöntekijöistä. (Rakennusteollisuus 2011.)

Kuviosta 11. nähdään asuinrakentamiselle myönnettyjen rakennuslupien määrä. Asuinrakentamisen luvat romahtivat vuosien 2007 – 2009 aikana noin 37 000 asunnosta noin 22 000 asuntoon. Asuntotuotanto on lähtenyt voimakkaaseen kasvuun vuoden 2009 lopulta. Vuoden 2010 aikana asuntotuotantoon myönnetty rakennusluvat saavuttivat 30 000 asunnon rajan.



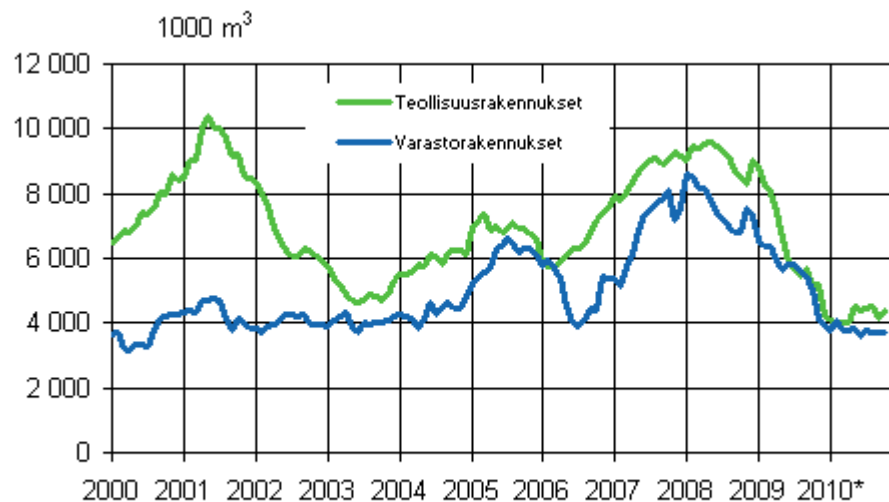
KUVIO 11. Myönnetty rakennusluvat asunnoille, liukuva vuosisumma (Tilastokeskus 2011b.)

Liikerakentamisen rakennusluvat ovat pudonneet puoleen vuodesta 2008. Liikerakentaminen ei ole lähtenyt kasvuun talouden elvyttyä vuoden 2010 aikana. Toimistorakennuksien rakennusluvat ovat kasvaneet vuoden 2009 syksystä lähtien. Kasvu ei kuitenkaan ole ollut yhtä voimakasta kuin asuntorakentamisessa.



KUVIO 12. Myönnetyt rakennusluvut liike- ja toimistorakennuksille, liukuva vuosisumma (Tilastokeskus 2011c.)

Teollisuusrakennuksien rakennusluvut ovat pudonneet vuodesta 2008 noin 50 prosenttia ja teollisuusrakennuksien rakennusluvista on tapahtunut pientä nousua vuoden 2010 aikana. Varastorakennuksien rakennuslupamäärät ovat edelleen alhaiset. Vuodesta 2008 on varastorakennuksien rakennusluvut vähentyneet noin 50 prosenttia.

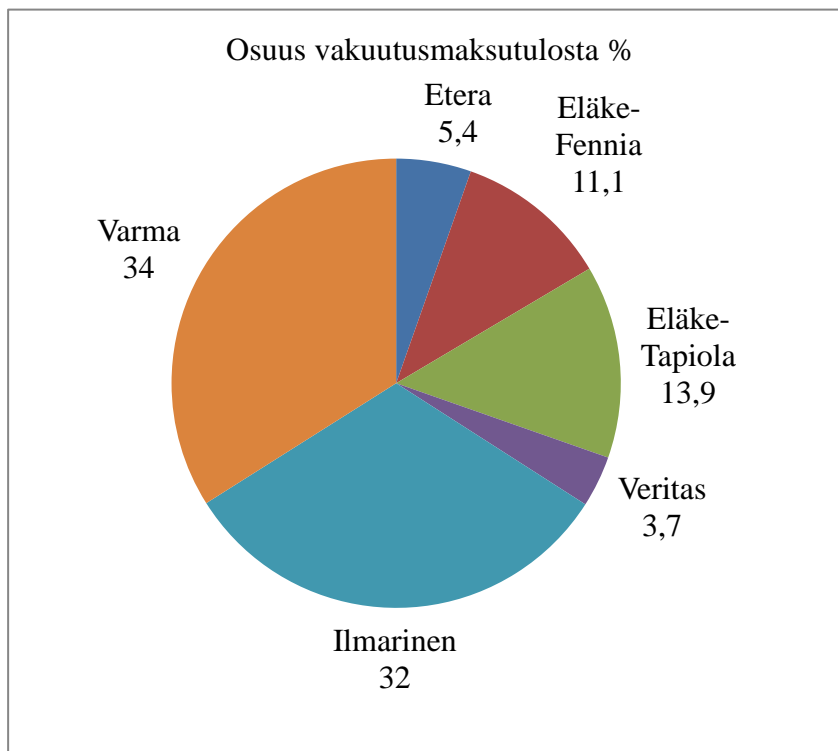


KUVIO 13. Myönnetyt rakennusluvut teollisuus- ja varastorakennuksille, liukuva vuosisumma (Tilastokeskus 2011d.)

Edellisistä kuvioista voidaan päätellä, että rakennuslupien määrä on edelleen vuoteen 2008 verrattuna melko alhainen ja asuntorakentaminen on palautunut taantumasta muuta rakentamista nopeammin.

#### 4.2 Opinnäytetyön tilaaja

Opinnäytetyön tilaaja Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera on aloittanut toimintansa vuonna 2003. Etera on toiminut aikaisemmin nimellä LEL-Työeläkekassa, joka on perustettu vuonna 1962. Eteralla on siten lähes 50 vuoden kokemus eläkevakuuttamisesta. Eläkevakuutusyhtiö Eterassa vakuutetaan kaikkien alojen työntekijöitä työntekijän eläkelain TyEL:n mukaan. Etera on vakuutusmaksutulon perusteella pieni eläkevakuutusyhtiö. Suomessa on kuusi eläkevakuutusyhtiötä ja Etera on vuoden 2009 tilinpäätöstietojen perusteella Suomen toiseksi pienin eläkevakuutusyhtiö. Eteran osuus vakuutusmaksutulosta oli vuonna 2009 noin 5,4 prosenttia. Kuviossa 14 on eläkevakuutusyhtiöiden osuudet vakuutusmaksutulosta vuodelta 2009



KUVIO 14. Työeläkeyhtiöiden osuus vakuutusmaksutulosta vuonna 2009 (Eläkevakuutusyhtiöiden tilinpäätöstiedot vuodelta 2009)



Vuoden 2010 lopussa Eteralla oli rahastoituna myöhemmin maksettavia eläkkeitä varten sijoituksia yhteensä 5 434 miljoonaa euroa. Sijoituksista oli korkosijoituksia 2 451 milj. euroa (45 %). Osakkeita oli 2 030 miljoonaa euroa (37 %), joista listaamattomia osakkeita ja private equite -sijoituksia 331 milj. euroa. Sijoituksista oli kiinteistöjä 782 milj. euroa (14 %) ja muita sijoituksia 170 milj. euroa (3 %). (Etera 2011.)

Eläke- ja kuntoutuskuluja Etera maksoi 998 miljoonaa euroa. Kasvua vuodesta 2009 oli 3 prosenttia. Eläkkeensaajia Eteralla oli vuoden 2010 lopussa 152 200. Vuoden 2009 lopussa eläkkeensaajia oli 154 400, joten eläkkeensaajien määrä on vähentynyt. Eterasta saa työeläkettä 15 prosenttia kaikista työeläkkeellä olevista ja Etera on Suomen kolmanneksi suurin työeläkeyhtiö eläkkeensaajien määrän perusteella. (Etera 2011.)

Vuoden 2010 aikana Eteraan tuli 10 800 uutta eläkehakemusta. Eläkehakemukset vähenivät edellisvuodesta 14 prosenttia. Eniten vähenivät työkyvyttömyys- ja perhe-eläkehakemukset. Uusia eläkkeitä myönnettiin 8 190. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 58 vuotta. (Etera 2011.) Se on selvästi alhaisempi, kuin Suomessa keskimäärin, sillä Eläketurvakeskuksen mukaan vuoden 2010 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä Suomessa oli 60,4 vuotta.

Eläkevakuutusyhtiö Eterassa on eläkevakuutettuna paljon rakennustoimialalla työskenteleviä työntekijöitä ja rakentaminen on ylivoimaisesti suurin Eteran toimialoista palkkasumman perusteella mitattuna. Rakentaminen on fyysisesti raskas toimiala, joten rakennustyöntekijät eläköityvät muita aikaisemmin. Tämän vuoksi rakennustyöntekijöiden työhyvinvointia tulee kehittää. Tämä tutkimus antaa pohjatietoa rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin.

#### 4.3 Tutkimuksessa hyödynnetyt työhyvinvointitutkimukset

Tutkimusaineistossa on hyödynnetty 43 rakennusyrityksen työhyvinvointitutkimuksia. Tutkituista yli 50-vuotiaista rakennustyöntekijöistä noin 67 prosenttia työskentelevät valtakunnallisesti tunnetuissa rakennusliikkeissä. Loput 33 pro-

senttia työskentelevät paikallisten rakennusliikkeiden palveluksessa. Tutkimusaineistossa ei ole vastaajia alle 30 henkilöä työllistävästä rakennusyrityksistä, koska Eterassa ei tehdä työhyvinvointitutkimuksia pieniin yrityksiin.

#### 4.4 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä tehdään kvantitatiivinen tutkimus rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin yhteydestä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Ennenaikaiset eläkeaikeet tarkoittavat sitä, että työntekijä ajattelee siirtyvänsä työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimus on kuvaileva ja vertaileva survey-tutkimus (Soininen 1995, 79 – 80). Tutkimusaineiston muodostavat 875 yli 50-vuotiasta rakennustyöntekijää, mutta jokainen vastaaja ei ole vastannut kaikkiin kysymyksiin. Tarkat vastaajamäärät selviävät yksittäisien kysymyksien kohdalta. Kaikki vastaukset on taulukoitu liitteeseen 2. Tutkimuslomakkeet ovat lähetetty työntekijöiden kotiosoitteeseen ja vastaajat ovat palauttaneet lomakkeet postitse Eteran työhyvinvointiyksikköön. Näin on varmistettu vastaamisen luotettavuus. Vastaajilta ei ole kysytty nimeä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustuloksia analysoidaan SPSS for Windows 19.0 -analyysiohjelmalla ja analysoitujen tutkimustulosten pohjalta laaditaan selvitys työhyvinvoinnin kehittämistarpeista, joita kehittämällä saadaan työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä pienennettyä.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla arvioidaan sitä, ollaanko tutkimassa tarkoituksenmukaisia asioita (Metsämuuronen 2005, 57) Tutkimuksen reliabiliudella tarkoitetaan tarkasteltavan mittarin kykyä antaa ei- sattumanvaraisia tuloksia. Tuloksiin liittyy aina satunnaistekijöitä, jotka joskus voivat kasautua tavallisista tuloksista poikkeaviksi. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 19.) Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti kuvaa sitä, onko tutkimus yleistettävissä. Sisäinen validiteetti kuvaa tutkimuksen omaa luotettavuutta.

Sisäistä validiteettia voidaan arvioida seuraavien kysymysten avulla: (Metsämuuronen 2005, 57)

- ovatko käsitteet oikeita?
- onko teoria oikein valittu?
- onko mittari oikein muodostettu?
- mitataanko mittarilla mitä on tarkoitus?
- mitkä tekijät mittaustilanteessa alentavat luotettavuutta?

Tutkimuksen reliabiliteettiä arvioidaan laskemalla reliabiliteettikertoimia. Reliabiliteettikerroin kuvaa toistettavuutta. Reliabiliteetti on mahdollista laskea rinnakkaismittauksella, toistomittauksilla tai mittarin sisäisen yhtenäisyyden kautta. Sisäisen konsistenssin mittaaminen suoritetaan laskemalla Cronbachin alfa-kertoimia. (Metsämuuronen 2002, 40.) Metsämuuronen mukaan alin hyväksyttävä alfan arvo on 0,60 (Metsämuuronen 2000, 36).

Tutkimusaineiston keräämisessä käytetyn Eteran työhyvinvointitutkimuslomakkeen reliabiliteettia ei ole aikaisemmin tutkittu, joten tässä tutkimuksessa laskettiin kaikille kysymyksille Cronbachin alfa-kertoimet. Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä 0,939 – 0,679. Cronbachin alfa-kertoimet on esitetty liitteessä 3. Ammattiryhmän arvostus -mittari antoi varsin alhaisen alfa-kertoimen, sillä näiden kysymyksien alfa-kerroin on 0,679 (Liite 3/2). Kuinka ammattiasi arvostetaan työpaikallasi? –kysymyksen pois jättäminen olisi nostanut alfa-kerrointa, sillä sen pois jättämisen jälkeen ammattiryhmän arvostus –mittarin alfa-kerroin olisi 0,729. Kysymystä ei haluttu jättää pois, koska juuri työpaikalla tapahtuvan arvostuksen selvittäminen on tärkeä ja alfan arvo ylittää alimman hyväksytyn arvon. Muiden kysymyksien alfa-kertoimet olivat selvästi korkeammat, joten voidaan todeta, että tutkimuksen reliabiliteetti on kunnossa.

Validiteetti kuvaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata (Erätuuli et al. 1994, 104). Tutkimusaineisto on kerätty Eteran työhyvinvointitutkimuslomakkeella. Lomakkeen kysymykset ovat yksiselitteisiä, joten vastaajan on helppo tulkita kysymystä oikein. Kysymyksissä on vastaajien kannalta sellainen ongelma, että joissakin kysymyksissä suurempi numero tarkoittaa työhyvinvoinnin kannalta parempaa tilannetta ja toisissa kysymyksissä suurempi numero tar-

koittaa työhyvinvoinnin kannalta huonompaa tilannetta. Tällä on saattanut olla vaikutusta tutkimuksen validiteettiin, mutta suurta merkitystä sillä ei voi olla, koska yhteydet olivat loogisia. Esimerkiksi tupakoinnilla ei ollut yhteyttä rakennustyöntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin, vaikka tupakoinnin tiedetään yleisesti heikentävän terveyttä. Kysymyksen tulkinnasta se ei voi olla kiinni, sillä kysymys oli tupakoitko säännöllisesti? ja vastaukset 1=en ja 2=kyllä.

Vastaajille on toimitettu lomakkeen mukana palautuskuori, jolla vastaajat ovat toimittaneet lomakkeen Eteran työhyvinvointiyksikköön. Vastaajilta ei ole kysytty nimeä, joten vastauksiin ei ole vaikuttanut pelko omien vastauksien joutumisesta työnantajan tietoisuuteen. Kaavakkeessa on mainittu, että tiedot ovat luottamuksellisia, tietoja käytetään vain tutkimustarkoituksiin ja tutkimustulokset esitetään ryhmätasolla, eikä vastaajien henkilöllisyys tule esiin. Nämä luottamuksellisuuteen liittyvät asiat ovat parantaneet tutkimuksen validiteettia.

Validiteetin kannalta vastaajien määrä 875 vastaajaa on hyvä. Osa yrityksistä on halunnut, että työntekijöiltä ei ole kysytty kaikkia kysymyksiä, joten osaan kysymyksiin on vastannut vain noin 300 vastaajaa. Näiden kysymysten validiteetti on huonompi. Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimuksen validiteetti on kunnossa.

Eläkeaikeiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä tutkitaan Pearsonin tulomomenttikertoimen avulla. Korrelaatio merkitsee suoraa, lineaarista, yhteyttä kahden muuttujan välillä. Korrelaatiokertoimen avulla saadaan selville, kuinka suuri yhteys on kahden muuttujan välillä. (Metsämuuronen 2000, 56.) Tässä tutkimuksessa lasketaan Pearsonin korrelaatiokerroin ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksien ja eri työhyvinvoinnin osatekijöiden välille.

SPSS-ohjelma laskee myös havaitun merkitsevyystason. Merkitsevyystasot ovat seuraavat: (Metsämuuronen 2000, 57)

- $p < .001$  \*\*\* = tilastollisesti erittäin merkitsevä
- $p < .01$  \*\* = tilastollisesti merkitsevä
- $p < .05$  \* = tilastollisesti melkein merkitsevä

Analysointia syvennetään logistisella regressioanalyysillä. Metsämuurosen mukaan logistisella regressioanalyysillä on mahdollista tutkia tärkeiksi havaittujen muuttujien selittävyttä (Metsämuuronen 2005, 688). Tässä tutkimuksessa käytetään logistista regressioanalyysiä juuri tähän tarkoitukseen, sillä logistisella regressioanalyysillä tutkitaan Pearsonin tulomomenttikertoimen avulla havaittuja yhteyksiä. Regressioanalyysillä pystytään tutkimaan myös ovatko jotkin muuttujat toisia parempia selittäjiä (Metsämuuronen 2005, 688).

Tutkimustulosten tulkinnan helpottamiseksi vastauksia muutettiin siten, että kaikissa kysymyksissä työhyvinvointi etenee huonommasta parempaan. Taulukossa 6 on esimerkki alkuperäisestä kysymyksestä, jonka vastausvaihtoehdoja ei ole muutettu.

TAULUKKO 6. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? kyselylomakkeen mukaiset vastaukset

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? n=868	erittäin tyytyväinen	103
	melko tyytyväinen	510
	en tyytyväinen / tyytymätön	205
	erittäin tyytymätön	15
	melko tyytymätön	35

Taulukossa 7 on taulukon 6 vastausvaihtoehdot käännetty siten, että työhyvinvointi etenee huonommasta parempaan.

TAULUKKO 7. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? muutetut vastaukset

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? n=868	erittäin tyytymätön	15
	melko tyytymätön	35
	en tyytyväinen / tyytymätön	205
	melko tyytyväinen	510
	erittäin tyytyväinen	103

Logistista Regressioanalyysiä varten 3-luokkaisia ja 5-luokkaisia muuttujia tiivistettiin 2-luokkaisiksi muuttujiksi yhdistelemällä vastauksia. Muutokset huomataan taulukkoon tehdystä jakoviivasta. Jakoviivalla on rajattu vastaukset kahteen ryhmään. Taulukossa 8 on esimerkki vastauksien yhdistämisestä. Nykyiseen työhön tyytyväisyyttä mittaavan kysymyksen vastaukset on jaettu tyytymättömiin ja tyytyväisiin. Lisäksi ei tyytyväiset eikä tyytymättömät on jätetty kokonaan pois.

TAULUKKO 8. Esimerkki vastauksien yhdistämisestä

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennen aikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	erittäin tyytymätön melko tyytymätön		1,000
n=868	melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,002	3,166

Eläkeaikeita selvittävän kysymyksen oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennen aikaisesti eläkkeelle? vastaukset käännettiin myös niin, että olen ajatellut usein=1, olen ajatellut joskus=2 ja en ole ajatellut=3. Muutoksen avulla korrelaatiosta saadaan samansuuntainen ja vältytään negatiivisilta korrelaatiokertoimilta. Logistista regressioanalyysiä varten eläkeaikeita kartoittavan kysymyksen vastaukset muutettiin 2-luokkaiseksi. Vastaukset olen ajatellut joskus=2 ja olen ajatellut usein=3, yhdistettiin vastaukseksi olen ajatellut=1. Näin eläkeajatus-muuttuja saa arvot 1=on joskus tai usein ajatellut ja 2=ei ole ajatellut. Tässä tutkimuksessa 1-arvo tarkoittaa eläkehakuista ja 2-arvo puolestaan työsuuntautunutta.

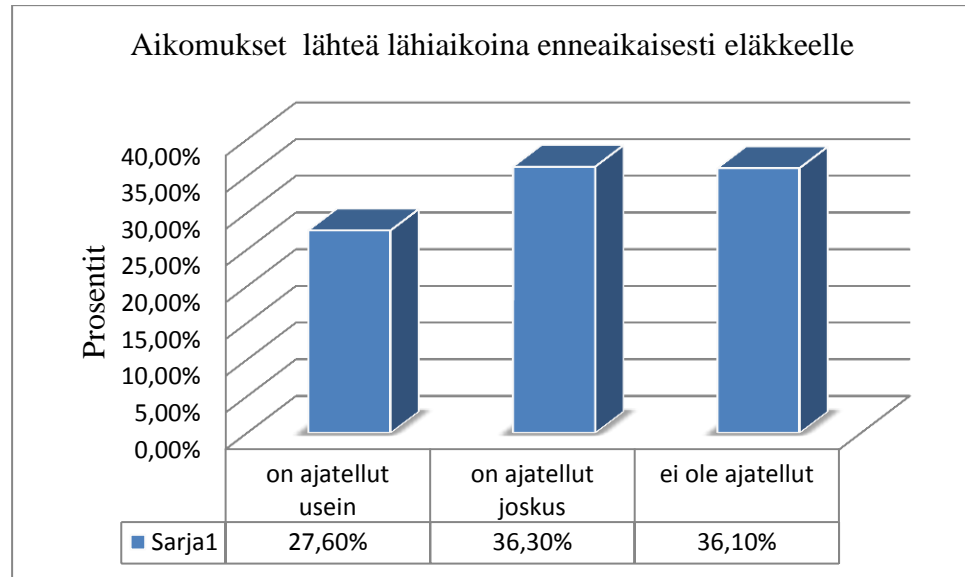
## 5 TYÖHYVINVOINNIN YHTEYS ENNENAIKAISIIN ELÄKEAIKEISIIN

Työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin yhteyttä ennaaikaisiin eläkeaikeisiin selvitetään johtamiseen, työyhteisöön, ammattitaitoon, työympäristöön, terveyteen ja työkykyyn sekä vapaa-aikaan liittyvien kysymyksien avulla. Työhyvinvoinnin osa-alueiden jako on vapaa-aikaa lukuun ottamatta sama kuin teoriaosuudessa ja pohjautuu kuviossa 3 esitettyyn työhyvinvoinnin kokonaisuutta esittävään pyramidimalliin. Työhyvinvoinnin yhteyttä ennaaikaisiin eläkeaikeisiin tutkitaan korrelaatiokertoimen avulla ja korrelaatiokertoimen avulla löydettyjä yhteyksiä analysoidaan logistisella regressioanalyysillä.

Tutkituista 875 rakennustyöntekijästä 493 ilmoitti oman ammattinimikkeensä. Ammattinimikkeen ilmoittaneista 397, eli 80 prosenttia on kirvesmiehiä tai rakennusmiehiä. Muita ammattinimikkeitä on asentaja, autonkuljettaja, betoniraidoittaja, bitumieristäjä, eristäjä, hitsaaja, ilmastointiasentaja, kermieristäjä, koneasentaja, lvi-asentaja, maalari, mittamies, muurari, nosturinkuljettaja, panostaja, putkiasentaja, rakennuspeltiseppä, rakennus-siivooja, rappari, remonttimies, siivooja, sähköasentaja, telineasentaja, tietoliikenneasentaja, torninosturinkuljettaja, varastomies ja vuosikorjausmies. Kirvesmiesten ja rakennusmiesten suuresta osuudesta johtuen vastaukset ovat pääasiassa näiden työntekijöiden antamia.

Tutkimustuloksissa on esitetty ainoastaan tilastollisesti erittäin merkitsevät, merkitsevät ja melkein merkitsevät yhteydet. Tästä syystä joissakin kysymyksissä on käsitelty kysymyksen yhteyttä ennaaikaisiin eläkeaikeisiin vain korrelaatiokertoimen perusteella, koska logistisella regressioanalyysillä yhteyttä ei enää ollut. Lähiaikoina ennaaikaisesti eläkkeelle aikovista käytetään nimitystä eläkehakuihen ja ennaaikaisia eläkeaikeita kokemattomia nimitetään työsuuntautuneiksi

Yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöillä on paljon enneaikaisia eläkeaikeita. Vastaaajista ainoastaan 36 prosenttia ei ole ajatellut lähteä lähiaikoina enneaikaisesti eläkkeelle. Noin 64 prosenttia on ajatellut usein tai joskus lähteä lähiaikoina enneaikaisesti eläkkeelle. (Kuvio 15)



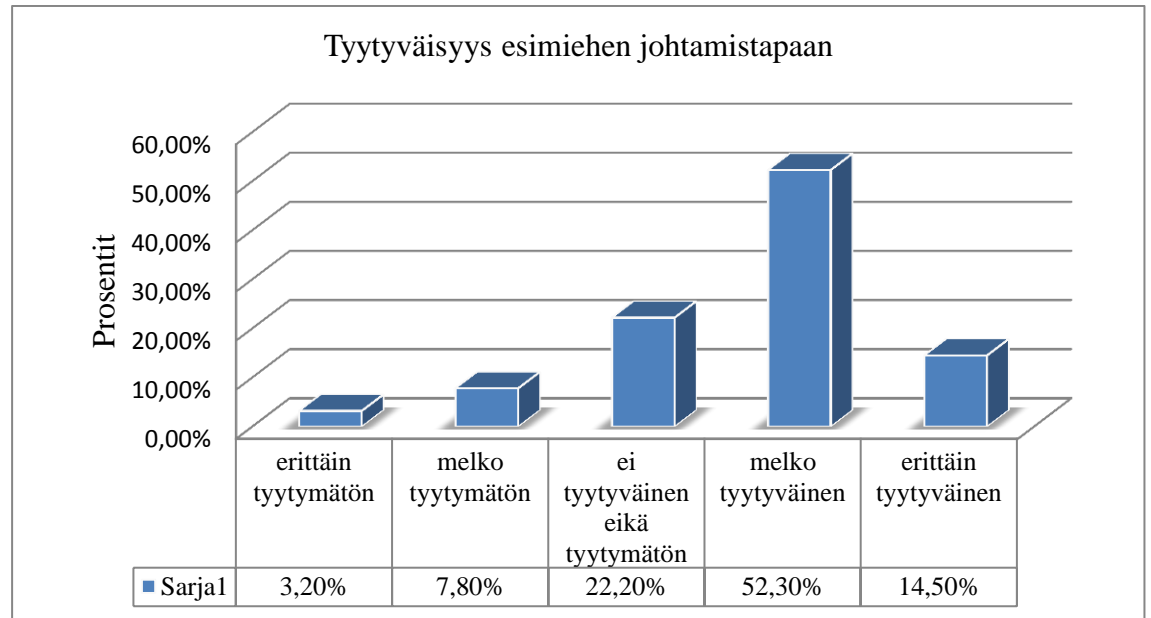
KUVIO 15. Aikomukset lähteä lähiaikoina enneaikaisesti eläkkeelle

Enneaikaisien eläkeaikeiden aiheuttajia kartoittavaan kysymykseen vastasi 132 vastaajaa. Vastaaajista 69 ilmoitti aiheuttajaksi terveydelliset syyt. Työn raskaus aiheuttaa 28 vastaajan mielestä heidän enneaikaiset eläkeaikeet. Tähän ryhmään kuuluva vastaaja kertoi omista eläkeaikeistaan seuraavasti: enneaikaisia eläkeaikeitani aiheuttaa ”työn raskaus, kiireinen lähes pakkotahtinen työ, pölyisyys ja likaisuus”. Useilla vastaajilla on toive, että he voisivat jäädä terveinä eläkkeelle, sillä näin he pystyisivät nauttimaan eläkepäivistään.



## 5.1 Johtamisen yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Rakennustyöntekijät ovat tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Vain 11 prosenttia vastaajista on tyytymätön lähiesimiehen johtamistapaan ja tyytyväisiä on noin 66 prosenttia.. (Kuvio 16)



KUVIO 16. Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan

### **Lähiesimiehen johtamistavan ja -toiminnan yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin**

Lähiesimiehen johtamistapa ja esimiehen tiedottaminen korreloivat erittäin merkittävästi yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Esimiehen kuunteleminen ja keskusteleminen sekä kannustaminen ja rohkaiseminen korreloivat merkittävästi yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Voimakkain yhteys on esimiehen tiedottamisella. Tämä kertoo sen, että rakennustyöntekijät kaipaavat lähiesimieheltä tiedottamista. Myös esimiehen johtamistapaan tyytyväisyyden yhteys on melko voimakas. Esimiehen kuuntelemiseen ja keskustelemiseen sekä kannustamiseen ja rohkaisemiseen tyytyväisyyden yhteys on selvästi heikompi kuin edellisten. Teoriaosuudessa korostettiin kuuntelemisen ja kannustamisen tärkeyttä, mutta korre-

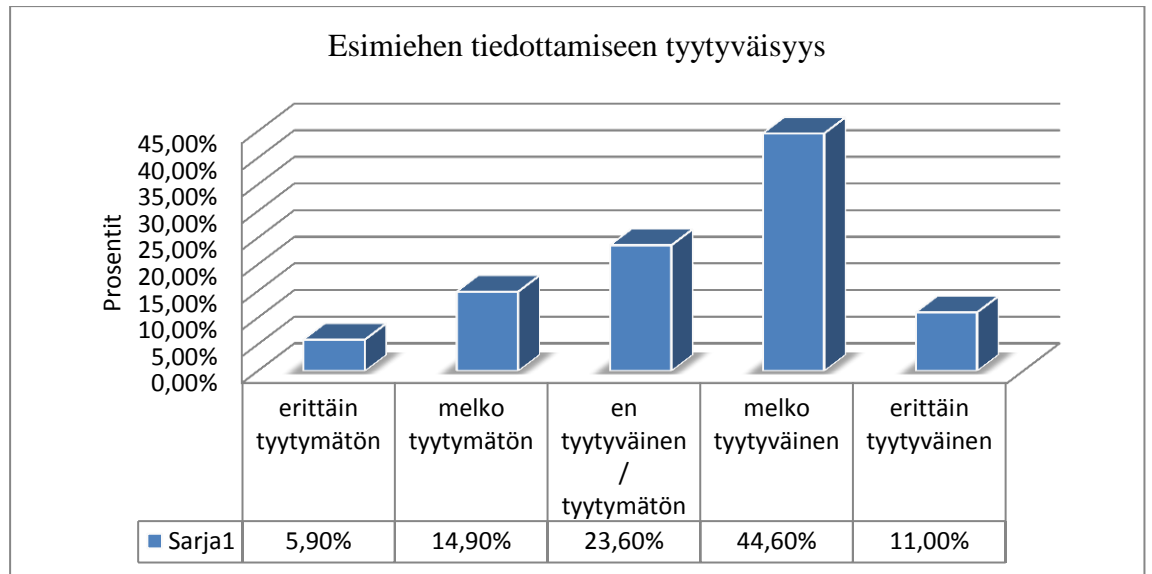
laatiokertoimen perusteella tiedottaminen on tärkeämpää kuin kuunteleminen.

(Taulukko 9)

TAULUKKO 9. Lähimmän esimiehen johtamistapaan tyytyväisyyden yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		
Miten tyytyväinen olet lähimmän esimiehesi johtamistapaan? n=837	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,205***
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tiedottaa riittävästi n=343	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,221***
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *kuuntelee ja keskustelee n=341	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,152**
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *kannustaa ja rohkaisee n=335	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,151**
	p<.001 ***    p<.01 **	p<.05 *

Kuviossa 17 on tarkasteltu tyytyväisyyttä lähiesimiehen tiedottamiseen. Vastauksien perusteella voidaan päätellä, että esimiehen tiedottamiseen ei olla tyytyväisiä, sillä vain 11 prosenttia vastaajista on erittäin tyytyväinen esimiehen tiedottamiseen. Tyytymättömiä on noin 20 prosenttia. Melko tyytyväisten osuus on varsin korkea, koska se on noin 45 prosenttia. Rakennustyöntekijät antavat esimiehen johtamistavalle huomattavasti paremman arvion kuin esimiehen tiedottamiselle.



KUVIO 17. Tyytyväisyys esimiehen tiedottamiseen

Taulukosta 10 havaitaan, että esimiehen tiedottamiseen tyytyväisyydellä on myös logistisen regressioanalyysin perusteella yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Esimiehen tiedottamiseen melko tyytyväisien yhteys on erittäin merkitsevä. Esimiehen tiedottamisen puutteet lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, sillä esimiehen tiedottamiseen melko tyytyväiset ovat yli 6-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin tyytymättömät.

Esimiehen kuuntelemisella on kaksi merkitsevää yhteyttä työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Esimiehen kuuntelemisen ja keskustelemisen ongelmat lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, koska esimiehen kuuntelemiseen ja keskustelemiseen melko tyytymättömät ovat vähemmän eläkesuuntautuneita kuin erittäin tyytymättömät. Taulukosta 10 voidaan päätellä, että pienikin kuuntelemisen ja keskustelemisen lisäys vähentää merkittävästi eläkesuuntautuneisuutta. Juutin mukaan parhaat esimiehet soveltavat työssään keskustelevaa johtamista. (Juuti & Virtanen 2009, 148) Tämä tutkimus tukee Juutin näkemystä.

Esimiehen johtamistavalla on melkein merkitsevä yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Esimiehen johtamistapaan tyytyväiset ovat vähemmän eläkesuuntautuneita kuin esimiehen johtamistapaan tyytymättömät, koska johtamis-

tapaan tyytyväiset ovat 1,9-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin johtamistapaan tyytymättömät.

Esimiehen kannustamisella ja rohkaisemisella ei ole logistisen regressioanalyysin perusteella yhteyttä eläkesuuntautuneisuuteen, joten tämä on jätetty pois taulukosta 10.

TAULUKKO 10. Lähimmän esimiehen johtamistapaan tyytyväisyyden yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen Regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Miten tyytyväinen olet lähimmän esimiehesi johtamistapaan? n=837	erittäin tyytymätön melko tyytymätön		1,0
	melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,016	1,9
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tiedottaa riittävästi n=343	erittäin tyytymätön	0,001	1,0
	melko tyytymätön	0,004	6,1
	en tyytyväinen / tyytymätön	0,024	2,8
	melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,000 0,003	6,1 3,1
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *kuuntelee ja keskustelee n=341	erittäin tyytymätön	0,089	1,0
	melko tyytymätön	0,040	4,1
	en tyytyväinen / tyytymätön	0,928	1,0
	melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,159 0,043	1,6 1,8

Taulukosta 11 havaitaan, että esimiehen jämäkkyyteen, käytännön tuntemiseen sekä suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen toimintaan tyytyväisyys korreloi merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Esimiehen oikeudenmukaiseen toimintaan tyytyväisyys korreloi melkein merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Voimakkain yhteys on esimiehen suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen toimintaan tyytyväisyydellä, mutta tämäkin yhteys on melko heikko. Heikoin yhteys on esimiehen oikeudenmukaiseen toimintaan tyytyväisyydellä. Tästä voidaan päätellä, että korrelaation perusteella esimiehien on tärkeämpää toimia suunnitelmallisesti ja järkevästi kuin oikeudenmukaisesti.

TAULUKKO 11. Lähiesimiehen toimintaan tyytyväisyyden yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennen aikaisesti eläkkeelle?			
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii oikeudenmukaisesti n=341	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,138*	
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *on tarvittaessa jämäkkä n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,174**	
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tuntee asiat käytännössä n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,163**	
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii suunnitelmallisesti ja järkevästi n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,189**	
	p<.001 ***	p<.01 **	p<.05 *

Taulukosta 12 selviää, että logistisen regressioanalyysin perusteella merkitsevät yhteydet työntekijän ennen aikaisiin eläkeaikeisiin ovat esimiehen oikeudenmukaisuuteen melko tyytyväisillä sekä esimiehen käytännön tuntemiseen melko ja erittäin tyytyväisillä. Puutteet esimiehen käytännön tuntemisessa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta paljon, sillä esimiehen käytännön tuntemiseen melko tyytyväiset ovat 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin tyytymättömät. Myös esimiehen oikeudenmukaisuuteen tyytymättömyys lisää eläkeaikeita, koska esimiehen oikeudenmukaisuuteen melko tyytyväiset ovat melkein 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin tyytymättömät.

Esimiehen jämäkkyydellä on kaksi melkein merkitsevää yhteyttä työntekijän ennen aikaisiin eläkeaikeisiin. Melkein merkitsevät yhteydet ovat esimiehen jämäkkyteen erittäin tyytyväisillä ja melko tyytyväisillä. Esimiehen jämäkkydessä

koetut ongelmat lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, koska esimiehen jämäkkyyteen erittäin tyytyväiset ovat 2-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin tyytymättömät.

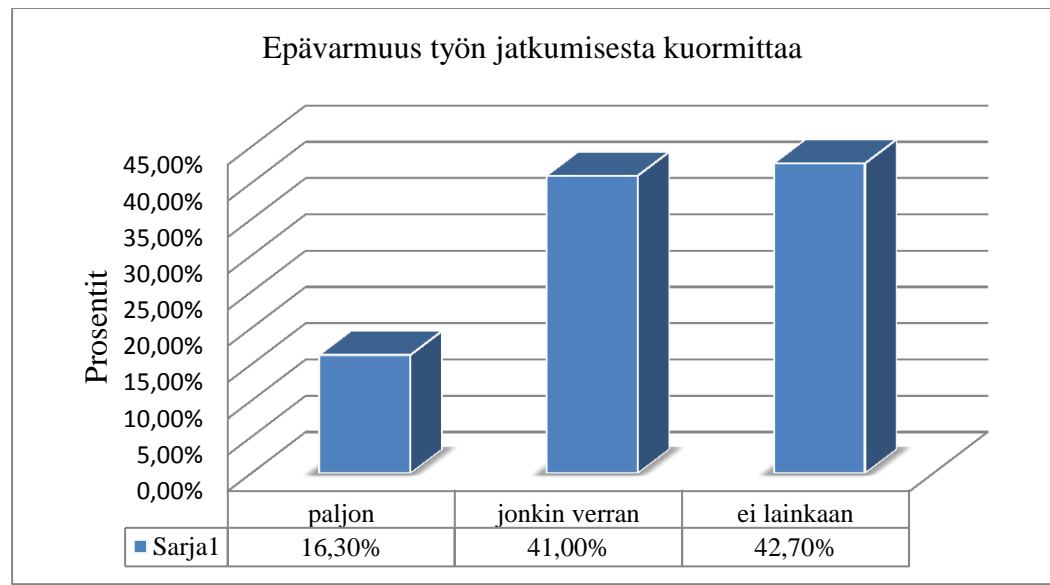
Esimiehen suunnitelmalliseen toimintaan tyytyväisyydellä on melkein merkitsevä yhteys ennaaikaisiin eläkeaikeisiin. Melkein merkitsevät yhteydet ovat esimiehen suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen toimintaan melko tyytymättömillä ja erittäin tyytyväisillä. Esimiestyön suunnitelmallisuuteen ja järjestelmällisyyteen tyytymättömyys lisää eläkesuuntautuneisuutta, sillä suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen johtamiseen melko tyytymättömät ovat 4-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin tyytymättömät.

TAULUKKO 12. Lähiesimiehen toimintaan tyytyväisyyden yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen Regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii oikeudenmukaisesti n=341	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,051 0,125 0,068 0,004 0,013	1,0 2,3 2,3 2,7 2,2
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *on tarvittaessa jämäkkä n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,158 0,098 0,075 0,046 0,025	1,0 2,7 2,2 2,0 2,0
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii suunnitelmallisesti ja järkevästi n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,089 0,040 0,928 0,159 0,043	1,0 4,1 1,0 1,6 1,8
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tuntee asiat käytännössä n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	0,022 0,044 0,232 0,003 0,003	1,0 2,9 1,8 3,0 2,6

## 5.2 Työyhteisön yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Rakennustyöntekijöitä kuormittaa epävarmuus työn jatkumisesta. Noin 57 prosenttia vastaajista kuormittuvat epävarmuudesta työn jatkumisesta jonkin verran tai paljon. Epävarmuudesta työnjatkumisesta kuormittumattomia on noin 43 prosenttia. (Kuvio 18)



KUVIO 18. Epävarmuudesta työn jatkumisesta kuormittuvat

Taulukosta 13 voidaan päätellä, että epävarmuudesta työn jatkumisesta, tunnustuksen ja arvostuksen vähydestä ja huonosta työilmapiiristä kuormittuminen korreloi ennenaikaisien eläkeaikeiden kanssa erittäin merkitsevällä yhteydellä. Myös ammatin arvostuksen korrelaatio ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on erittäin merkitsevä. Kiusaamisesta kuormittuminen korreloi vain melkein merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Voimakkain yhteys muodostuu epävarmuudelle työnjatkumisesta kuormittumiselle. Tunnustuksen ja arvostuksen vähydestä kuormittumisen yhteyden voimakkuus on melkein yhtä suuri. Samoin työntekijän ammattiryhmän arvostuksen yhteys, mutta muiden kysymyksien yhteydet ovat selvästi heikompia. Rakennustyömaat ovat projektiluonteisia, joten työntekijöillä ei ole aina varmuutta työn jatkumisesta. Tämä epävarmuus työn jatkumisesta lisää selvästi rakennustyöntekijöiden eläkeaikeiden riskiä. Kuvioista 11, 12 ja 13 voitiin päätellä, että rakennusala on kärsinyt vuoden 2008 jälkeen taantumasta, jolla on ollut osaltaan vaikutusta vastaajien epävarmuuden kokemiseen.

TAULUKKO 13. Työyhteisön yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?			
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * epävarmuus työn jatkumisesta n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,203***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * tunnustuksen tai arvostuksen vähyys n=844	paljon jonkin verran vähän		0,196***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * huono ilmapiiri n=844	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,143***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu n=337	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,131*
Kuinka ammattiryhmääsi / ammattiasi arvostetaan työpaikallasi? n=863	vähän keskinkertaisesti paljon		0,180***
	p<.001 ***	p<.01 **	p<.05 *

Taulukosta 14 voidaan havaita, että työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä voimakkain eläkesuuntautuneisuutta aiheuttava tekijä on logistisen regressioanalyysin perusteella epävarmuudesta työn jatkumisesta kuormittumisella. Epävarmuus työnjatkumisessa lisää paljon eläkesuuntautuneisuutta ja yhteys on merkitsevä. Epävarmuudesta työn jatkumisessa kuormittumattomat ovat melkein 4-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin epävarmuudesta työn jatkumisesta kuormittuvat.

Tunnustuksen ja arvostuksen antamisella on merkitsevä yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Ongelmat tunnustuksen ja arvostuksen antamisessa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta. Huono ammattiryhmän arvostus työpaikalla lisää eläkesuuntautuneisuutta, koska ammattiryhmäänsä paljon arvostavilla työpaikoilla työskentelevät ovat noin 2-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin ammattiryh-



määnsä vähän tai keskinertaisesti arvostavilla työpaikoilla työskentelevät. Huonolla työilmapiirillä ja työpaikalla tapahtuvalla kiusaamisella on melkein merkitsevä yhteys enneaikaisiin eläkeaikeisiin. Työpaikalla tapahtuva kiusaaminen lisää merkittävästi eläkesuuntautuneisuutta, sillä työpaikalla tapahtuvasta kiusaamisesta kuormittumattomat ovat noin 2-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin kiusaamisesta paljon tai jonkin verran kuormittuvat. Työilmapiiriä parantamalla pystytään vaikuttamaan eläkesuuntautuneisuuteen, sillä huonosta työilmapiiristä kuormittumattomat ovat kuormittuviin verrattuna 1,5-kertaisesti työsuuntautuneempia.

TAULUKKO 14. Työyhteisön yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen Regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä enneaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * epävarmuus työn jatkumisesta n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,001	1,0 3,8
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * tunnustuksen tai arvostuksen vähyys n=844	paljon jonkin verran vähän	0,001	1,0 1,6
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * huono ilmapiiri n=844	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,011	1,0 1,5
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu n=337	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,035	1,0 2,0
Kuinka ammattiryhmääsi / ammattiasi arvostetaan? n=863	vähän keskinertaisesti paljon	0,001	1,0 2,1

### Vaikutusmahdollisuuksien yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Taulukosta 15 havaitaan, että työntekijöiden työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuus korreloi ennenaikaisiin eläkeaikeisiin erittäin merkitsevällä yhteydellä. Työtahtiin, työmenetelmiin ja työtapoihin sekä työn monipuolisuuteen vaikuttamisen mahdollisuus korreloi merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuudella on voimakas yhteys eläkesuuntautuneisuuteen. Muiden työssä vaikutusmahdollisuuksien yhteys on melko heikko.

TAULUKKO 15. Työssä vaikutusmahdollisuuksien yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työsi? n=860	en lainkaan jonkin verran paljon	0,290***
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työtahtiisi? n=854	en lainkaan jonkin verran paljon	0,113**
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työn monipuolisuuteen? n=856	en lainkaan jonkin verran paljon	0,110**
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työmenetelmiin ja tapoihin? n=856	en lainkaan jonkin verran paljon	0,103**
	p<.001 ***	p<.01 **
		p<.05 *

Taulukossa 16 on esitetty logistisella regressioanalyysillä analysoituja työssä vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Työssä vaikutusmahdollisuuksia analysoitaessa havaitaan, että merkitsevä yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on työjärjestykseen ja työn monipuolisuuteen vaikuttamisen mahdollisuudella. Ongelmat työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuudessa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta. Työn monipuolisuuteen vaikuttamisella on melkein yhtä suuri merkitys eläkesuuntautuneisuuteen. Työn monipuolisuuteen vaikuttamiseen jonkin verran pystyvät ovat melkein 2-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin työn monipuolisuuteen vaikuttamiseen pystymättömät.

Melkein merkitsevät yhteydet ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on työmenetelmiin vaikuttamisen mahdollisuudella ja jonkin verran työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudella. Työmenetelmiin ja -tapoihin vaikuttamiseen jonkin verran tai paljon pystyvät ovat vaikuttamaan pystymättömiin verrattuna työsuuntautuneempia ja jonkin verran työtahtiin vaikuttamaan pystyvät ovat myös työtahtiin vaikuttamaan pystymättömiin verrattuna työsuuntautuneempia. (Taulukko 16)

TAULUKKO 16. Työssä vaikutusmahdollisuuksien yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen Regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työsi? n=860	en lainkaan	0,003	1,0
	jonkin verran	0,002	2,0
	paljon	0,015	1,5
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työtahtiisi? n=854	en lainkaan	0,040	1,0
	jonkin verran	0,016	1,7
	paljon	0,078	1,3
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työn monipuolisuuteen? n=856	en lainkaan	0,013	1,0
	jonkin verran	0,003	1,9
	paljon	0,014	1,7
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työmenetelmiin ja -tapoihin? n=856	en lainkaan	0,015	1,0
	jonkin verran	0,016	1,8
	paljon	0,024	1,4

### Työtyytyväisyyden ja ikäasenteiden yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Vertailtaessa taulukon 17 tuloksia havaitaan, että nykyiseen työhön tyytyväisyys korreloi erittäin merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Myös ikään liittyvistä asenteista ja liiallisesta työstä kuormittuminen korreloi erittäin merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Nykyiseen työhön työtyytyväisyyden yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on voimakas. Myös työpaikan ikäasenteista ja liiallisesta työstä kuormittumisella on melko voimakas yhteys.

TAULUKKO 17. Työtyytyväisyyden ja työmäärän yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennaikaisesti eläkkeelle?			
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? n=868	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen		0,291***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * ikään liittyvät asenteet n=325	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,266***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työtä on liikaa n=345	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,230***
		p<.001 ***	p<.01 **
			p<.05 *

Taulukosta 18 voidaan nähdä, että logistisen regressioanalyysin perusteella liiallisen työn yhteys ennaikaisiin eläkeaikeisiin on erittäin merkitsevä. Liiallisesta työstä kuormittumattomat ovat melkein 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin liiallisesta työstä kuormittuvat. Tästä voidaan päätellä, että liiallinen työ lisää eläkesuuntautuneisuutta.

Työpaikan ikäasenteiden yhteys työntekijän ennaikaisiin eläkeaikeisiin on erittäin merkitsevä. Työpaikan ikäasenteista kuormittuvien eläkesuuntautuneisuus on lisääntynyt, sillä ikäasenteista kuormittumattomat ovat noin 2,7-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin kuormittumattomat. Ilmarisen mukaan ikäsyrrjivä yrityskulttuuri vaikeuttaa työntekijöiden työntekoa. Tämä tutkimus antaa tukea Ilmarisen johtopäätökselle.

Työtyytyväisyyden yhteys ennaikaisiin eläkeaikeisiin on merkitsevä. Huono työtyytyväisyys lisää eläkesuuntautuneisuutta, koska tyytyväiset ovat yli 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin tyytymättömät.

TAULUKKO 18. Työtyytyväisyyden ja työmäärän yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen Regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? n=868	erittäin tyytymätön		1,0
	melko tyytymätön		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * ikään liittyvät asenteet n=325	erittäin tyytyväinen	0,002	3,2
	melko tyytyväinen		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työtä on liikaa n=345	paljon		1,0
	jonkin verran		
	ei lainkaan	0,000	2,8

### Tiedonkulun yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Kaikki taulukossa 19 esitetyt tiedon kulkuun liittyvät kysymykset korreloivat ennenaikaisiin eläkeaikeisiin erittäin merkitsevällä yhteydellä. Voimakkain yhteys on johdon ja henkilöstön välisellä tiedonkululla. Yllättävää on, että työyksikön sisäisellä tiedonkululla ei ole yhtä voimakas yhteys kuin johdon ja henkilöstön välisellä tiedonkululla.

TAULUKKO 19. Tiedonkulun yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?			
Miten hyvin tiedonkulku sujuu johdon ja henkilöstön välillä? n=803	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin		0,218***
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksikössäsi? n=831	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin		0,199***
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksiköiden välillä? n=778	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin		0,171***
		p<.001 ***	p<.01 **
			p<.05 *

Vertailtaessa taulukossa 20 esitettyjä logistisella regressioanalyysillä selvitettyjä tiedonkulun yhteyksiä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin huomataan, että merkitsevin yhteys on johdon ja henkilöstön välisellä tiedonkululla. Tosin kaikki kysymykset ovat merkitsevässä yhteydessä ja erot ovat pieniä. Huono johdon ja henkilöstön välinen tiedottaminen lisää eläkesuuntautuneisuutta, sillä johdon ja henkilöstön välisen tiedonkulun hyväksi kokevat ovat noin 1,8-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin johdon ja henkilöstön välisen tiedottamisen huonoksi kokevat. (Taulukko 20)

Työyksikön sisäisen tiedottamisen ongelmat lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, koska työyksikön sisäisen tiedonkulun hyväksi kokevat ovat noin 1,8-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin työyksikön sisäisen tiedottamisen huonoksi kokevat.

Myös huono työyksiköiden välinen tiedottaminen lisää eläkesuuntautuneisuutta, mutta sen merkitys on tiedon kulkuun liittyvien kysymyksien pienin. Työyksiköiden välisen tiedonkulun melko hyväksi tai erittäin hyväksi kokevat ovat noin 1,6-

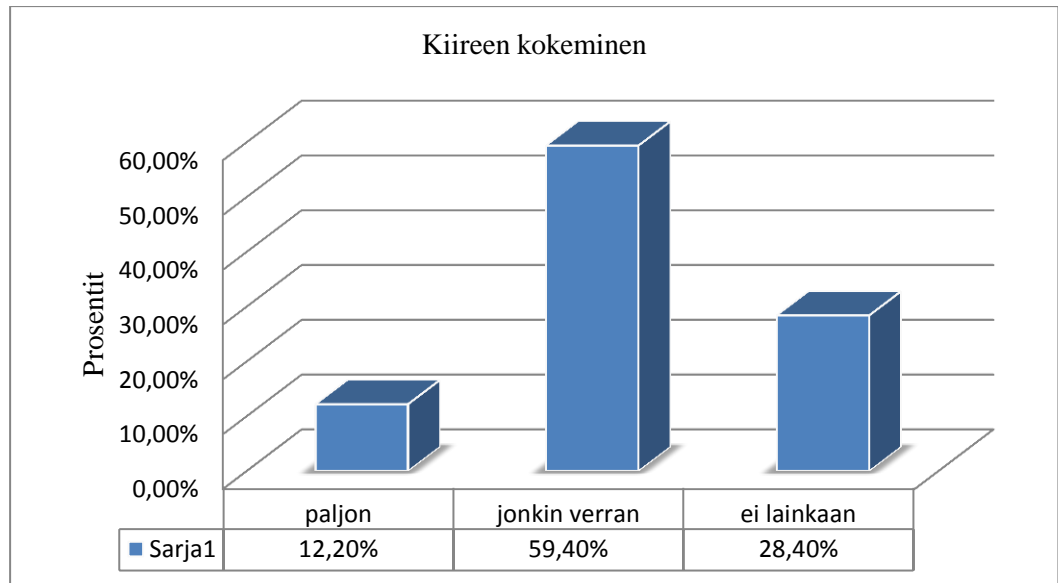
kertaisesti työsuuntautuneempia kuin tiedonkulun huonoksi kokevat. Tästä voidaan päätellä, että tiedottamista mittaavien kysymyksien osalta eniten eläkesuuntautuneisuutta aiheuttaa yksikön sisäisen tiedottamisen sekä johdon ja henkilöstön välisen tiedottamisen ongelmat.

TAULUKKO 20. Tiedonkulun yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennen aikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Miten hyvin tiedonkulku sujuu johdon ja henkilöstön välillä?	erittäin huonosti		
	melko huonosti		1,0
n=803	melko hyvin	0,001	1,8
	erittäin hyvin		
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksikössäsi?	erittäin huonosti		
	melko huonosti		1,0
n=831	melko hyvin	0,002	1,8
	erittäin hyvin		
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksiköiden välillä?	erittäin huonosti		
	melko huonosti		1,0
n=778	melko hyvin	0,006	1,7
	erittäin hyvin		

### 5.3 Ammattitaidon yhteys ennen aikaisiin eläkeaikeisiin

Yli 50-vuotiaita rakennustyöntekijöitä kuormittaa kiireen ja pakkotahtisuuden kokeminen. Vastaajista noin 72 prosenttia kuormittuu kiireestä paljon tai jonkin verran. Kiirettä kokemattomia työntekijöitä on vain noin 28 prosenttia, mikä on todella vähän. (Kuvio 19) Kiirettä on keskimääräistä enemmän, sillä Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 47 prosenttia työntekijöistä joutuivat kiirehtimään melko tai hyvin usein työssään.



KUVIO 19. Kiireen kokeminen työpaikalla

Taulukosta 21 havaitaan, että kaikki ammattitaitoon liittyvät kysymykset korreloivat erittäin merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Voimakkain yhteys syntyy työnorganisoinnin yhteydelle. Myös raskailla ja kuormittavilla työvaiheilla ja kiireestä kuormittumisella on melkein yhtä voimakas yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Heikoin yhteys on puutteellisilla tai muuten epäasiallisilla työvälineillä. Tämä kysymys liittyy tapaturmiin, joita varsinkin puutteelliset sähkötyökalut aiheuttavat rakennustyömailla.



TAULUKKO 21. Ammattitaidon yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomentti-korrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työn organisointi n=341	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,219***
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * raskaat tai kuormittavat työvaiheet n=357	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,210***
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiire n=865	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,189***
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * puutteelliset tai epäasialliset työvälineet n=856	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,133***
	p<.001 ***	p<.01 ** p<.05 *

Taulukosta 22 havaitaan, että logistisen regressioanalyysin perusteella ammattitaitoon liittyvien kysymyksien yhteydet ennenaikaisiin eläkeaikeisiin ovat pääosin merkitseviä. Työn organisoinnissa olevat puutteet lisäävät paljon eläkesuuntautuneisuutta, koska työn organisoinnista jonkin verran kuormittavat ovat melkein 5-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin työ organisoinnista paljon kuormittavat. Teoriaosassa kerrottiin, että Taylorin mukaan työn organisointi mahdollistaa työtehtävien suorittamisen kiireettömästi ja tärkeimpiä keinoja ajankäytön tehostamisessa on järjestelmällisyys.

Kiireen kokeminen lisää eläkesuuntautuneisuutta, sillä kiireestä kuormittumattomat ovat noin 1,9-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin kiireestä kuormittuvat. Kuvioista 19 voitiin päätellä, että tässä tutkimuksessa tutkitut yli 50-vuotiaat rakennustyöntekijät kuormittuvat työssään kiireestä huomattavasti enemmän kuin Suomessa keskimäärin. Tätä rakennustyömaiden kiirettä on pystyttävä vähentämään. Rakennusyrityksien johdon tulee hankkia työmaille turvallisia työvälineitä,

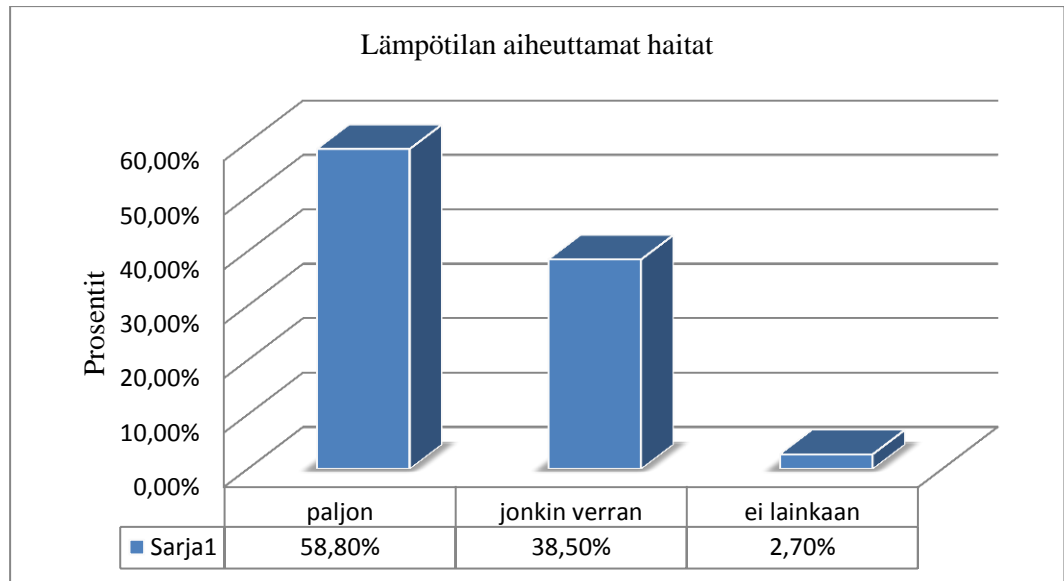
sillä turvallisilla työvälineillä työskentelevät ovat noin 1,6-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin vaarallisilla työvälineillä työskentelevät.

TAULUKKO 22. Ammattitaidon yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressio-analyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työn organisointi n=341	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,019 0,006 0,138	1,0 4,9 1,5
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiire n=865	paljon jonkin verran ei lainkaan		1,0 1,9
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * puutteelliset tai epäasialliset työvälineet n=856	paljon jonkin verran ei lainkaan		1,0 1,7

#### 5.4 Työympäristön yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Työ ja terveys Suomessa 2009 -kyselytutkimuksen mukaan 54 prosenttia rakennustyöntekijöistä ilmoittavat kylmyyden tai vetoisuuden haittaavan työntekoa. Tässä tutkimuksessa vastaajista 97 prosenttia pitää lämpöolosuhteita työtä haittaavana tekijänä. Osuus on paljon suurempi kuin rakennustyöntekijöillä keskimäärin. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden verenkiertoelimistön toimintakyky on heikentynyt. (Kuvio 20)



KUVIO 20. Lämpötilan aiheuttamat haitat työpaikalla

Taulukosta 23 havaitaan, että lämpöoloista haittaa kokeminen korreloi erittäin merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Ilman laadusta, melusta ja työpaikan siisteydestä haittaa kokeminen korreloi merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Riittämättömästä valaistuksesta haittaa kokeminen korreloi melkein merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Yhteyksien voimakkuudessa on suuria eroja, sillä kahden kysymyksen yhteyden voimakkuus on lähellä nollaa. Voimakkain yhteys on työpaikan lämpöolosuhteilla. Työpaikan ilmanlaadun ja työpaikan melun yhteys on heikko. Työpaikan siisteyden ja riittämättömän valaistuksen yhteys on erittäin heikko.

TAULUKKO 23. Työympäristön yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomentti-korrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennen aikaisesti eläkkeelle?			
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * lämpöolot n=861	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,190***
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * ilman laatu (pölyt, itiöt, hajut, kosteus / kuivuus, sähköisyys) n=353	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,117**
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * melu tai haittaavat äänet n=864	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,114**
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * työpaikan epäjärjestys ja siisteys n=853	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,09**
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * riittämätön valaistus n=854	paljon jonkin verran ei lainkaan		0,087*
		p<.001 ***	p<.01 **
			p<.05 *

Taulukosta 24 havaitaan, että logistisen regressioanalyysin perusteella vain työpaikan lämpöolosuhteilla on merkitsevä yhteys ennen aikaisesti eläkeaikeisiin. Muilla kysymyksillä on melkein merkitsevä yhteys. Työpaikan lämpöolosuhteista haittaa kokevien eläkesuuntautuneisuus on lisääntynyt paljon, koska lämpöolosuhteista haittaa kokemattomat ovat noin 5-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin haittaa kokevat.

Myös rakennustyömaiden melu, riittämätön valaistus ja epäjärjestyksessä oleva työpaikka lisäävät eläkesuuntautuneisuutta. Melun ja työpaikan epäjärjestyksen yhteydet eläkesuuntautuneisuuteen ovat melko heikot. Työpaikan valaistuksella on melkein merkitsevä yhteys eläkesuuntautuneisuuteen. Työpaikan huonosta valaistuksesta kuormittuminen lisää eläkesuuntautuneisuutta, sillä valaistuksesta

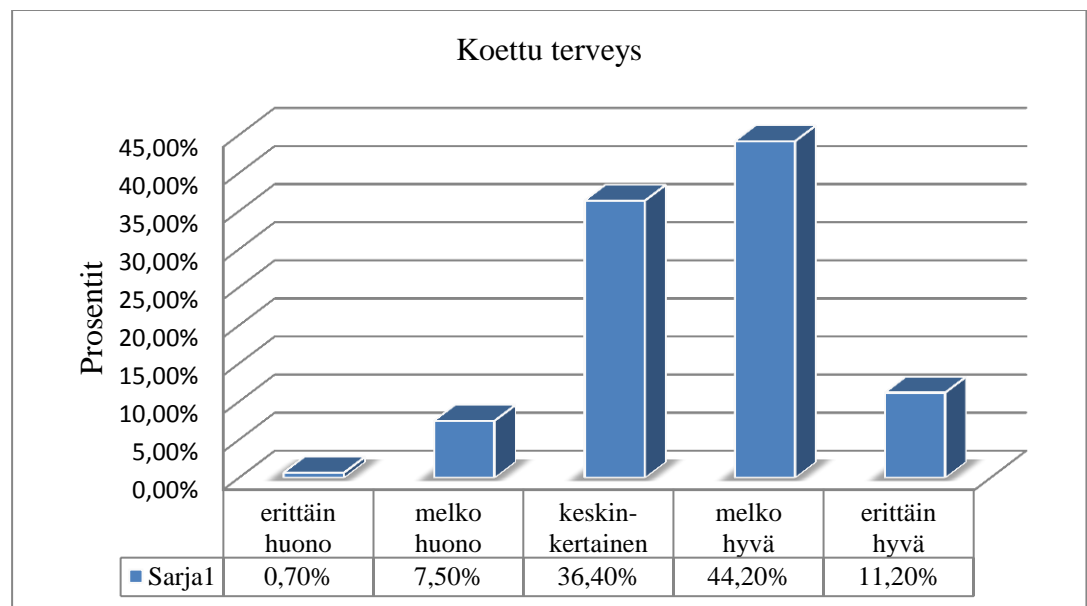
kuormittumattomat ovat noin 1,6-kertaisesti työsuuntauneempia kuin valaistuksesta kuormittuvat. Liitteestä 2/5 selviää, että tutkittavista yli 50-vuotiaista rakennustyöntekijöistä 764, eli noin 89 prosenttia pitää huonoa valaistusta työtä haittavana tekijänä. Kauppien mukaan keskimäärin 45 prosenttia rakennustyöntekijöistä kokevat huonon valaistuksen haittaavan työntekoa. Tässä tutkimuksessa tutkituista huono valaistus haittasi kaksinkertaisesti. Tätä selittää todennäköisesti se, että ikääntyneen työntekijän silmät sopeutuvat huonommin valoisuuden muutoksiin. (WHO 1993, 50)

TAULUKKO 24. Työympäristön yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressio-analyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * lämpöolot n=861	paljon		1,0
	jonkin verran		1,0
* ei lainkaan		0,001	5,2
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * melu tai haittaavat äänet n=864	paljon		1,0
	jonkin verran		1,0
* ei lainkaan		0,046	1,8
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * työpaikan epäjärjestys ja siisteys n=853	paljon		1,0
	jonkin verran		1,0
* ei lainkaan		0,044	1,5
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * riittämätön valaistus n=854	paljon		1,0
	jonkin verran		1,0
* ei lainkaan		0,029	1,6

## 5.5 Terveyden ja työkyvyn yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Tutkittavat rakennustyöntekijät kokevat oman terveytensä pääosin melko hyväksi tai keskinkertaiseksi. Ainoastaan 0,70 prosenttia vastanneista pitävät omaa terveyttään erittäin huonona ja melko huonoksi terveytensä arvioi 7,5 prosenttia vastaajista. Terveys on kuitenkin huonompi kuin suomalaisilla yleensä, sillä Työ- ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 71 prosenttia työntekijöistä arvioivat oman terveydentilansa erittäin tai melko hyväksi. Tässä tutkimuksessa erittäin hyväksi tai melko hyväksi terveydentilansa arvioivat vain noin 55 prosenttia vastanneista. (Kuvio 21)



KUVIO 21. Rakennustyöntekijöiden kokema terveys

Vertailtaessa taulukossa 25 olevia terveyteen ja työkykyyn liittyviä kysymyksiä havaitaan, että kaikki terveyteen ja työkykyyn liittyvät kysymykset korreloivat erittäin merkitsevällä ja voimakkaalla yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Voimakkain yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on uskolla, että työntekijä pysyy työskentelemään nykyisessä ammatissaan terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua. Myös työkyvyllä, kokonaisvoinnilla ja terveyden tilalla on voimakas yhteys eläkesuuntautuneisuuteen.

TAULUKKO 25. Terveiden ja työkyvyn yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulo-momenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennaikaisesti eläkkeelle?			
Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? n=864	tuskin en ole varma melko varmasti		0,466***
Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? n=861	täysin työkyvytön=1 työkyky parhaimmillaan=10		0,396***
Miten hyvin kaiken kaikkiaan olet voinut viime aikoina? n=346	erittäin huonosti=0 ... erittäin hyvin=10		0,393***
Onko terveyden tilasi tällä hetkellä ikäisiisi verrattuna? n=872	erittäin huono melko huono keskinkertainen melko hyvä erittäin hyvä		0,374***
	p<.001 ***	p<.01 **	p<.05 *

Taulukosta 26 havaitaan, että kaikki terveyttä ja työkykyä mittaavat kysymykset ovat myös logistisen regressioanalyysin perusteella erittäin merkitsevässä yhteydessä ennaikaisiin eläkeaikeisiin. Eniten eläkesuuntautuneisuutta lisää terveyden tilan huononeminen, koska terveydentilansa hyväksi kokevat ovat yli 12-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin terveyden tilansa huonoksi kokevat.

Työkyvyn heikentyminen lisää paljon eläkesuuntautuneisuutta, sillä työkykynsä yli viideksi arvioivat ovat noin 5,8-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin työkykynsä viideksi tai sen alle arvioivat. Tämä tutkimus tukee johdannossa kerrottua Rytkösen et. al. väitettä, että mitä parempi arvio työntekijällä on omasta työkyvystään, sitä todennäköisemmin hän jatkaa työelämässä keskimääräistä kauemmin.

Myös puutteet kokonaishyvinnossa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta melkein yhtä paljon, koska kokonaishyvintönsä yli viideksi arvioivat ovat noin 5,3-

kertaisesti työsuuntautuneempia kuin kokonaishyvinvointinsa viideksi tai alle sen arvioivat.

TAULUKKO 26. Terveiden ja työkyvyn yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua? n=864	tuskin en ole varma melko varmasti	0,000	1,0 9,6
Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? n=861	täysin työkyvytön.....0 .....5 työkyky parhaimmillaan..10	0,000	1,0 5,8
Miten hyvin kaiken kaikkiaan olet voinut viime aikoina? n=346	erittäin huonosti.....0 .....5 erittäin hyvin.....10	0,000	1,0 5,3
Onko terveyden tilasi tällä hetkellä ikäisiisi verrattuna? n=872	erittäin huono melko huono melko hyvä erittäin hyvä	0,000	1,0 12,3

Taulukosta 27 havaitaan, että uupumusta, stressiä ja sairauspoissaoloja mittaavat kysymykset korreloivat erittäin merkitsevällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Työpäivän jälkeisen uupumuksen yhteys eläkeaikeisiin on voimakas. Stressin kokemisella on kohtuullisen voimakas yhteys eläkeaikeisiin ja heikoin yhteys on sairauspoissaoloilla

Stressin oireita kysyttäessä 81 vastaajaa ilmoitti tunteneensa stressioireita. Liitteestä 2/3 voidaan havaita, että stressiä kokivat melko tai erittäin paljon 78 vastaajaa eli 8,9 prosenttia vastaajista. Työ- ja terveys Suomessa 2009 tutkimuksen mukaan 8 prosenttia työntekijöistä kokivat melko tai erittäin paljon stressiä, tästä voidaan päätellä, että tässä tutkimuksessa tutkitut kokevat stressiä keskimääräistä enemmän. Vastaajista 42 ilmoitti kokeneensa unettomuutta tai univaikeuksia.



Tyypillisimpiä uniongelmia ovat nukahtamisen vaikeudet ja katkonainen uni. Töissä koettu kiire lisää univaikeuksia ja työasiat tulevat uniin silloin, kun töissä on liian kiire. Joidenkin vastaajien mielestä kiire on lisääntynyt ja tämä aiheuttaa lisää stressiä: ”nykyisin on hirveä kiire työmailla aina pitää saada nopeammin valmiiksi”. Ahdistuneisuutta, jännitystä tai levottomuutta tuntee 24 vastaajaa. Levottomuutta lisää mm. lomautukset, joita rakennusalalla on keskimääräistä enemmän. Stressiä lisäsi myös raha huolet ja terveyden heikentyminen. Myös huonot työolosuhteet aiheuttavat stressiä: ”sateellakin pitäisi tehdä kunnollista jälkeä työnjohdon mielestä”

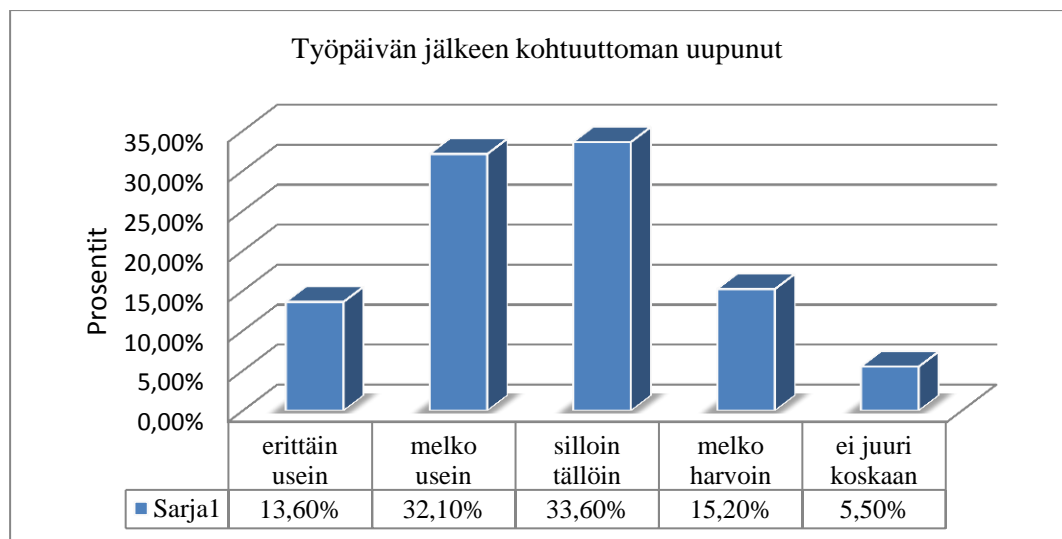
TAULUKKO 27. Uupumuksen, stressin ja sairauspoissaolojen yhteys eläkeikäisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?			
Kuinka usein tunnet työpäivän jälkeksi olevasi kohtuuttoman uupunut?	erittäin usein melko usein silloin tällöin melko harvoin en juuri koskaan		0,338***
n=801			
Stressi tila	erittäin paljon melko paljon jonkin verran vain vähän en lainkaan		0,263***
n=872			
Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä sairauden vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana?	10 päivää tai enemmän enintään 9 päivää en lainkaan		0,205***
n=856			
		p<.001 ***	p<.01 **
			p<.05 *

Sairauspoissaolon syyn ilmoitti 389 vastaajaa. Vastaajista 113 ilmoitti, olleensa poissa töistä viimeisen 12 kuukauden aikana flunssan tai kuumeen takia. Tuki- ja liikuntaelimestä johtuvien sairauksien vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana oli 138 vastaajaa poissa töistä. Tämä on erittäin korkea luku, sillä flunssa aiheuttaa vähemmän sairauspoissaolokertoja. Tuki- ja liikuntaelimestä johtuvat sairauslomat ovat yleensä pitkiä, joka lisää tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauslomien merkitystä. Osa tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsineistä olivat poissa töis-

tä myös flunssan takia. Tuki- ja liikuntaelin vaivoista 48 aiheutuivat selässä olevista kivuista. Tapaturman takia oli viimeisen 12 kuukauden aikana poissa töistä 33 vastaajaa. Tapaturmista 26 oli työtapaturmia. Sairauspoissaolo kysymykseen vastasi 856 rakennustyöntekijää, joten vastaajista 3 prosenttia oli viimeisen 12 kuukauden aikana poissa töistä työtapaturman takia. Tästä voidaan päätellä, että yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöillä on huomattavasti vähemmän työtapaturmia kuin rakennusalalla yleensä, koska viimeisen vuoden aikana 8 prosenttia rakentajista, on joutunut vähintään kolmen päivän pituiselle sairauslomalle työtapaturman takia (Kauppinen et al. 2010, 207). Sydän- ja verisuonitaudit aiheuttivat 15 työntekijän sairauspoissaolon. Sydän sairauksien vuoksi oli poissa töistä alle 2 prosenttia vastaajista. Tämä on vähän, sillä Ilmarisen mukaan yhdellä kolmesta on verenkiertoelimistön sairaus työuransa loppuvaiheessa (Ilmarinen 1999, 65).

Kuviosta 22 havaitaan, että noin 80 prosenttia kärsii työpäivän jälkeisestä uupumuksesta ainakin silloin tällöin. Vain 5,5 prosenttia ei kokenut työpäivän jälkeistä uupumusta juuri koskaan. Tämä johtuu rakennustyön suuresta fyysisestä kuormituksesta. Taulukosta 3 voitiin päätellä, että rakennustyö on fyysisesti erittäin kuormittavaa.



KUVIO 22. Työpäivän jälkeen kohtuuttoman suurta uupumusta kokevat rakennustyöntekijät

Taulukosta 28 havaitaan, että myös logistisen regressioanalyysin perusteella uupumusta, stressiä ja sairauspoissaoloja mittaavien kysymyksien yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on erittäin merkitsevä. Työpäivän jälkeistä uupumusta tuntevien työntekijöiden eläkesuuntautuneisuus on lisääntynyt paljon, sillä työpäivän jälkeistä uupumusta ei juuri koskaan tai melko harvoin kokevat ovat 5,3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin työpäivän jälkeistä uupumusta erittäin tai melko usein kokevat.

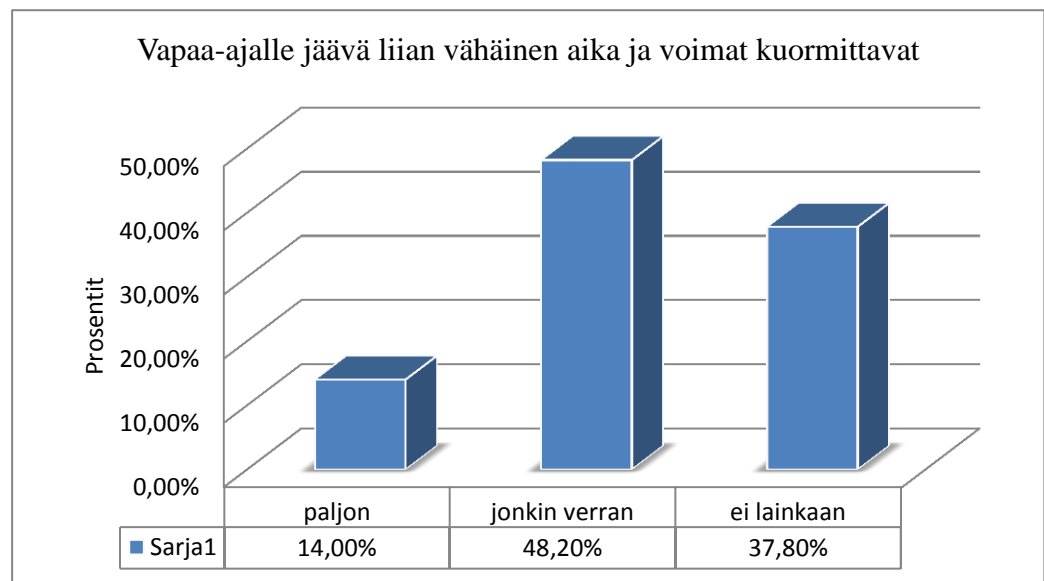
Myös rakennustyöntekijöiden stressi lisää melko paljon eläkesuuntautuneisuutta, koska stressiä ei lainkaan tai vain vähän tuntevat ovat noin 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin stressiä melko tai erittäin paljon tuntevat. Pitkät sairauslomat lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, sillä sairauden vuoksi ei lainkaan tai enintään 9 päivää poissa olleet rakennustyöntekijät ovat yli 2-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin sairauden vuoksi yli 10 päivää poissa olleet.

TAULUKKO 28. Uupumuksen, stressin ja sairauspoissaolojen yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka usein tunnet työpäivän jälkeisen olevasi kohtuuttoman uupunut? n=801	erittäin usein melko usein		1,0
	melko harvoin en juuri koskaan	0,000	5,3
Stressi tila n=872	erittäin paljon melko paljon		1,0
	en lainkaan vain vähän	0,000	3,1
Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä sairauden vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana n=856	10 päivää tai enemmän enintään 9 päivää		1,0
	en lainkaan	0,000	2,2

## 5.6 Vapaa-ajan yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin

Yli 50-vuotiaille rakennustyöntekijöille jää liian vähän aikaa ja voimavaroja vapaa-ajalle. Fyysisesti raskas työ kuluttaa työpäivän aikana paljon voimavaroja ja vapaa-aika voi mennä toipumiseen raskaasta työpäivästä. Vastaajista noin 62 prosenttia kuormittuvat vapaa-ajalle jäävästä vähäisestä ajasta ja voimavaroista. (Kuvio 23)



KUVIO 23. Vapaa-ajalle jäävä liian vähäinen aika ja voimavarat kuormittavat

Taulukossa 29 on kuvattu vapaa-aikaan liittyvien kysymyksiä yhteyttä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Vapaa-aikaan liittyvät kysymykset korreloivat erittäin merkittävällä ja merkittävällä yhteydellä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Vapaa-ajalla harrastamaan pystymisellä on merkittävä yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Muilla vapaa-aikaa mittaavilla kysymyksillä on erittäin merkittävä yhteys. Voimakkain yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on vähäisestä vapaa-ajasta kuormittumisella. Lähes samansuuruinen yhteys on vapaa-ajalla lepäämään ja nukkumaan pystymisellä. Vapaa-ajalla kotitöistä suoriutumisen ja ihmissuhteista nauttimisen yhteys on vielä kohtuullisen voimakas yhteys, mutta vapaa-ajalla harrastamaan pystymisen yhteys on melko heikko.

TAULUKKO 29. Vapaa-ajan yhteys eläkeaikeisiin (Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa ja voimia n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,318***
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi lepäämään ja nukkumaan n=351	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,310***
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi suoriutumaan kotitöissä n=350	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,260***
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi nauttimaan ihmissuhteistasi n=349	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,248***
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi harrastamaan n=348	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,158**
	p<.001 ***	p<.01 **
		p<.05 *

Taulukosta 30 havaitaan, että vapaa-ajalla lepäämään ja nukkumaan pystymisellä on logistisen regressioanalyysin perusteella yksi erittäin merkitsevä yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Erittäin merkitsevä yhteys on lepäämään ja nukkumaan melko hyvin pystyvillä. Rakennustyö on fyysisesti erittäin kuormittavaa, joten vapaa-ajalla on pystyttävä palautumaan raskaasta työstä. Lepäämiseen ongelmat lisäävät paljon eläkesuuntautuneisuutta, sillä melko hyvin lepäämään ja nukkumaan pystyvät ovat yli 4-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin huonosti lepäämään ja nukkumaan pystyvät. Hyvä lepo auttaa työpäivästä palautumi-

nessa ja samalla laskee työstä aiheutuvaa stressiä. Salomäen mukaan Stressi alkaa aiheuttaa ongelmia, mikäli työntekijä ei pääse vapaa-aikana palautumaan työn aiheuttamasta stressistä.

Ihmissuhteista nauttimaan pystymisellä on yksi erittäin merkitsevä yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Erittäin merkitsevä yhteys on melko hyvin ihmissuhteista nauttimaan pystyvillä. Ongelmat ihmissuhteissa kotona ja kaverialueissa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, sillä melko hyvin ihmissuhteista nauttivat ovat yli 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin huonosti ihmissuhteista nauttivat.

Vapaa-ajalle jäävillä liian vähäisillä voimavaroilla on erittäin merkitsevä yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Fyysisesti raskaalla rakennusalalla työskentelevillä työntekijöillä on riski, että työ vie kaikki fyysiset voimavarat ja vapaa-ajalle ei jää riittävästi aikaa ja voimavaroja. Vapaa-ajalle jäävät liian vähäiset voimavarat lisäävätkin eläkesuuntautuneisuutta, sillä vapaa-ajalle jäävien voimien vähydestä kuormittumattomat ovat noin 2,5-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin vapaa-ajalle jäävistä liian vähäisistä voimavaroista kuormittuvat.

Kotitöistä suoriutumisella on yksi merkitsevä yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Merkitsevä yhteys on kotitöistä melko hyvin suoriutumaan pystyvillä. Kotitöistä suoriutumattomuus lisää eläkesuuntautuneisuutta, koska melko hyvin kotitöistä suoriutuvat ovat 3-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin huonosti kotitöistä suoriutuvat.

Vapaa-ajalla harrastamaan pystymisellä on yksi merkitsevä yhteys työntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Merkitsevä yhteys on melko hyvin harrastamaan pystyvillä. Myös ongelmat harrastamisessa lisäävät eläkesuuntautuneisuutta, sillä melko hyvin harrastamaan pystyvät ovat 2,4-kertaisesti työsuuntautuneempia kuin erittäin huonosti harrastamaan pystyvät.

TAULUKKO 30. Vapaa-ajan yhteys eläkeaikeisiin (Logistinen regressioanalyysi)

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle?		Sig.	Exp(B)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa ja voimia n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan	0,000	1,0 2,5
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi lepäämään ja nukkumaan n=351	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,000 0,920 0,016 0,000 0,068	1,0 1,2 5,0 4,0 1,6
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi suoriutumaan kotitöissä n=350	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,012 1,000 0,038 0,001 0,233	1,0 ##### 4,1 3,0 1,4
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi nauttimaan ihmissuhteistasi n=349	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,001 1,000 0,036 0,000 0,001	1,0 ##### 4,4 3,4 2,5
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi harrastamaan n=348	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	0,048 0,999 0,020 0,006 0,094	1,0 0,0 2,8 2,4 1,6

Vapaa-ajalle muodostui yllättävän suuri yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Tätä selittää osaltaan vastaajien korkea ikä ja rakennustyön fyysinen kuormitus. Vapaa-ajalla on pystyttävä palautumaan kuormittavasta työstä ja fyysisen kunnon heikkeneminen ikääntyessä lisää lepäämisen tarvetta.

## 6 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISTARPEET TYÖKYVYTTÖMYYSSELÄKERISKIN PIENENTÄMISEKSI

Työntilaaaja Eläkevakuutusyhtiö Etera tukee asiakasyritystensä työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteena on Eterassa eläkevakuutettujen työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskin pienentäminen. Työntekijöiden ennenaikaiset eläkeaikeet lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä, koska Työkyvyttömyyseläkeriski LEL-aloilla tutkimuksen mukaan vähäinensin ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen pohtiminen on merkki tulevasta työkyvyttömyydestä (Rytönen et al. 2004, 32). Tässä kappaleessa on selvitetty niitä työhyvinvoinnin osa-alueita, joita kehittämällä työkyvyttömyyseläkeriskiä on mahdollista pienentää. Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet on saatu selvitettyä logistisella regressioanalyysillä saaduista vedonlyöntisuhteista. Tässä yhteydessä vedonlyöntisuhteet kuvaavat sitä, miten moninkertaisesti työkyvyttömyyseläkeriskiä on mahdollista pienentää, kyseistä työhyvinvoinnin osa-aluetta kehittämällä.

### 6.1 Johtamisen kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Taulukossa 31 kuvataan johtamisen kehittämistarpeita työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämisen näkökulmasta. Suurin yksittäinen esimiestyön kehittämistarve on tiedottamisen parantaminen, koska lähiesimiehen tiedottamisen ongelmat lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan noin 6-kertaisesti.

Työkyvyttömyyseläkeriskiä pystytään pienentämään esimiehen järjestelmällistä toimintaa kehittämällä, koska ongelmat esimiehen järjestelmällisessä toiminnassa lisäävät työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan 3,5-kertaisesti. Järjestelmällinen toiminta vaatii organisointikykyä. Kokenut ammattilainen suorittaa eri työvaiheet järjestelmällisesti, ennalta tehdyn suunnitelman mukaisesti. Samaa järjestelmällisyyttä ikääntyvät ja ammattitaitoiset työntekijät vaativat omilta esimiehiltään.

Esimiehen käytännön tuntemista parantamalla pystytään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä pienentämään, sillä esimiehen käytännön tuntemisen puutteet lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan 3-kertaisesti. Käytännön tun-



teminen tulee vuosien myötä hankitun ammattitaidon mukana. Tämä asettaa haasteita varsinkin nuorille, vastavalmistuneille esimiehille. Käytännön tuntemista pystytään kehittämään organisoimalla työmaat siten, että työmailla on kokeneita sekä työuransa alkuvaiheessa olevia työntekijöitä.

Esimiehen oikeudenmukaisuutta lisäämällä saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä pienennettyä, koska puutteet esimiehen oikeudenmukaisuudessa lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan noin 2,7-kertaisesti. Heinonen & Järvinen listasivat hyvän esimiehen ominaisuuksia ja yksi hyvän esimiehen ominaisuuksista oli oikeudenmukaisuus ja luottamuksellisuus.

Esimiehen kuuntelemista ja keskustelemista kehittämällä pystytään pienentämään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä, sillä kuuntelemisen ja keskustelemisen ongelmat lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan yli 4-kertaisesti.

Esimiehen jämäkkyyttä lisäämällä pystytään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä pienentämään, sillä esimiehen jämäkkyuden puute lisää työntekijän työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan 2-kertaisesti. Juutin mukaan esimiehen tehtävä on asettaa rajat, joita organisaatiossa työskentelevien tulee noudattaa. Tähän rajojen asettamiseen tarvitaan jämäkkyyttä. Myös organisaation ristiriitojen selvittäminen vaatii jämäkkyyttä.

TAULUKKO 31. Esimiestyön kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Esimies tiedottaa riittävästi	0,000	6,1
Esimies toimii järjestelmällisesti	0,002	3,5
Esimies tuntee asiat käytännössä	0,003	3,0
Esimies toimii oikeudenmukaisesti	0,004	2,7
Esimies kuuntelee ja keskustelee	0,040	4,1
Esimies on tarvittaessa jämäkkä	0,025	2,0

## 6.2 Työyhteisön kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Liiallisen työmäärän vähentäminen alentaa työkyvyttömyyseläkeriskiä, sillä liiallinen työmäärä lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan melkein 3-kertaisesti. Liiallisen työmäärän vähentämiseen liittyy olennaisesti työn organisointi. Työmaiden paremmalla organisoinnilla vähennetään kiirettä ja liiallisen työn kokemista.

Työyhteisön ikäasenteita kehittämällä pystytään pienentämään työkyvyttömyyseläkeriskiä, koska huonot ikäasenteet lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan noin 2,8-kertaisesti. Kuvio 9 kuvasi sitä, miten huonot asenteet ikääntyviä kohtaan vaikeuttavat ikääntyvien työntekoa. Ikääntyvien työntekijöiden esmiesten on otettava työntekijän ikääntyminen huomioon asenteissa ja käytännön työssä, kuten töiden organisoinnissa. Paremmalla työnorganisoinnilla pyritään estämään se, että työntekijät joutuvat työskentelemään jatkuvasti heikkouksiensa alueella.

Epävarmuutta työn jatkumisesta pienentämällä vähennetään työkyvyttömyyseläkeriskiä. Epävarmuus työnjatkumisesta lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan 4-kertaisesti. Epävarmuutta saadaan vähennettyä tiedottamalla tulevista urakoista, tarjouskannasta ja muista tulevaisuuden näkymistä. Keskusteleminen lisää työntekijöiden tietoa työn jatkumisesta. Tyytyväisyyttä nykyiseen työhön on myös lisättävä, koska sillä pystytään vähentämään myös merkittävästi työkyvyttömyyseläkeriskiä.

Työkyvyttömyyseläkeriskiä pystytään vähentämään myös työntekijän ammatin arvostamista lisäämällä. Työyhteisön tulee arvostaa kaikkia työyhteisössä toimivia työntekijöitä, heidän ammattiaan ja ammattitaitoaan. Rakennustyöntekijöillä on tarve vaikuttaa työjärjestykseen, työn monipuolisuuteen, työmenetelmiin ja työtahtiin. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä vähennetään työkyvyttömyyseläkeriskiä. Ikääntyneillä rakennustyöntekijöillä on kokemuksen tuomaa tietoa töiden suorittamisesta. Tämä kokemus tulee ottaa huomioon työnorganisoinnissa. Työn organisointia on kehitettävä siten, että työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä liittyviin asioihin, näin työkyvyttömyyseläkeriski pienenee.

Myös tiedonkulkua kehittämällä saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä vähennettyä. Tiedonkulkua on kehitettävä työyksikön sisällä, työyksiköiden välillä sekä johdon ja työntekijöiden välillä.

Työilmapiiriä parantamalla saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä pienennettyä. Työilmapiiri on organisaation ilmapuntari. Korkeapaineessa kuulee naurua ja työntekijöiden välistä kommunikaatiota. Matalapaineessa korostuu syyttely ja riitely. (Nummelin 2007, 73.) Työilmapiiriä voidaan kehittää lisäämällä kuviossa 4 esitettyä korkeapainetta. Työyhteisössä tapahtuva työkiusaaminen on aina työyhteisöä haittaava tekijä. Työkiusaaminen edesauttaa työntekijän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä, joten työyhteisöä on kannustettava kiusaamiseen puuttumiseen ja tavoitteeksi tulee asettaa työkiusaamisen poistaminen.

TAULUKKO 32. Työyhteisön kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Liikatyö	0,000	2,8
Ikäasenne	0,000	2,8
Epävarmuus työn jatkumisesta	0,001	4,0
Tyytyväisyys nykyiseen työhön	0,002	3,2
Ammattisi arvostaminen työpaikalla	0,001	2,1
Tiedonkulun sujuvuus johdon ja henkilöstön välillä	0,001	1,8
Tunnustuksen tai arvostuksen vähyys	0,001	1,6
Vaikutusmahdollisuuksien puute	0,001	1,6
Työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuus	0,002	2,0
Tiedonkulun sujuvuus työyksikön sisällä	0,002	1,8
Työn monipuolisuuteen vaikuttamisen mahdollisuus	0,003	1,9
Tiedonkulun sujuvuus työyksiköiden välillä	0,006	1,7
Huono ilmapiiri	0,011	1,5
Työmenetelmiin vaikuttamisen mahdollisuus	0,016	1,8
Työtahtiisi vaikuttamisen mahdollisuus	0,016	1,7
Kiusaaminen	0,035	2,0

### 6.3 Ammattitaidon kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Työn organisointia parantamalla pystytään alentamaan työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä voimakkaasti, koska huono työn organisointi lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan melkein 5-kertaisesti. Kappaleessa 2.3 käsiteltiin työn organisointia. Työn organisoinnilla pystytään ohjaamaan työntekijät heidän ammattitaitonsa perusteella parhaiten soveltuviin työtehtäviin. Tämä mahdollistaa hyvän tehokkuuden ilman liiallisen kiireen tunnetta. Työn organisoinnissa on huomioitava myös työntekijöiden ikääntyminen.

Kiirettä vähentämällä voidaan pienentää työkyvyttömyyseläkeriskiä, sillä kiireestä kuormittuminen lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan 1,9-kertaisesti. Myös työvälineiden parantaminen pienentää työkyvyttömyyseläkeriskiä. Epäasialliset työvälineet haittaavat työntekoa, lisäävät työtapaturmia ja näin edesauttavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

#### TAULUKKO 33. Ammattitaidon kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Työn organisointi	0,006	4,9
Kiire	0,002	1,9
Puutteelliset tai muuten epäasialliset työvälineet	0,001	1,7

### 6.4 Työympäristön kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Työympäristön suurin yksittäinen kehittämistarve on lämpöolojen parantaminen. Lämpöolojen parantamisella on mahdollista pienentää työkyvyttömyyseläkeriskiä voimakkaasti, sillä huonot työympäristön lämpöolosuhteet lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan yli 5-kertaisesti. Rakennustyöntekijöille aiheutuu haittaa kylmyydestä, vedosta ja kuumuudesta. Ikääntyvien rakennustyöntekijöiden kovalla pakkasella tekemiä ulkotöitä tulisi vähentää. Mikäli mahdollista, niin pakkaskaudella ikääntyvät työntekijät tulisi siirtää sisätöihin. Myös suojautumista

kylmyyttä vastaan tulee parantaa. Verenkierron heikkenemisestä johtuen erityisesti käsien suojaaminen kylmältä on tarpeellista.

Työympäristön melua vähentämällä, valaistusta lisäämällä ja työmaan siisteyttä parantamalla pystytään myös alentamaan työkyvyttömyyseläkeriskiä. Tämän johdosta rakennustyömaiden valaistuista ja kuulosuojaimien käyttöä on lisättävä sekä työmaiden siisteyttä parannettava.

TAULUKKO 34. Työympäristön kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Lämpöolot (kylmyys, kuumuus ja veto)	0,001	5,2
Melu tai haittaavat äänet	0,046	1,8
Riittämätön valaistus	0,029	1,6
Työpaikan epäjärjestys	0,044	1,5

#### 6.5 Terveystilan ja työkyvyn kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden terveydentilan parantaminen muodostaa tämän tutkimuksen mukaan tärkeimmän kehittämistarpeen. Suurin työkyvyttömyysriskiä lisäävä tekijä on huono terveydentila, koska huono terveydentila lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan yli 12-kertaisesti. Terveystilan parantaminen tulee aloittaa laajalla työterveystarkastuksella, jossa työntekijän terveys tutkitaan tarkasti. Lisäksi työntekijöiden fyysinen kunto tulee mitata. Näiden selvitysten pohjalta ikääntyneille työntekijöille on laadittava yksilöllinen terveydentilan kehittämisohjelma. Terveystilan ja fyysisen kunnan tunteminen auttavat myös työnorganisoinnin ja ikäjohtamisen parantamisessa.

Myös työkykyä kehittämällä pystytään pienentämään työkyvyttömyyseläkeriskiä voimakkaasti, sillä huono työkyky lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan melkein 6-kertaisesti. Nykyistä työkykyä on kehitettävä siten, että työ ei vie kaik-

kia työntekijän voimavaroja, vaan voimavaroja jää myös vapaa-ajalle. Työkyky muodostuu fyysisestä toimintakyvystä, psyykkisestä toimintakyvystä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Fyysistä toimintakykyä tulee parantaa ja fyysisen toimintakyvyn paranemista tapahtuu terveyden kehittämisen myötä. Psyykkisen työkyvyn ylläpidossa on tärkeää, että työntekijällä on aikaa palautua työnkuormituksesta työssä ja vapaa-ajalla. Tästä johtuen työntekijöille on mahdollistettava työstä palautuminen ruoka- ja kahvitaukojen aikana. Sosiaalinen toimintakyky paranee työyhteisöä ja yhteisöllisyyttä kehittämällä.

Työpäivän jälkeistä uupumusta ja stressiä vähentämällä pystytään pienentämään työkyvyttömyyseläkeriskiä melko voimakkaasti. Työuupumusta ehkäistään stressiä alentamalla ja työkykyä parantamalla. Työstä aiheutuvaa stressiä pystytään vähentämään työn organisointia kehittämällä. Myös pitkät sairauspoissaolot lisäävät kohtalaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riskiä. Terveyttä ja työkykyä kehittämällä saadaan sairauspoissaolojen riskiä pienennettyä ja tämä osaltaan vähentää työkyvyttömyyseläkeriskiä.

TAULUKKO 35. Terveyden ja työkyvyn kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennenaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Terveydentila	0,000	12,3
Nykyinen työkyky	0,000	5,8
Hyvinvointi kokonaisuudessaan	0,000	5,3
Työpäivän jälkeinen uupumus	0,000	5,3
Stressin tunteminen	0,000	3,1
Työstä poissaolo sairauden vuoksi	0,000	2,2

## 6.6 Vapaa-ajan kehittämistarpeet työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Yli 50-vuotiaat rakennustyöntekijät kaipaavat lisää vapaa-aikaa. Vapaa-ajalla tapahtuvaa lepäämistä parantamalla pienennetään työkyvyttömyyseläkeriskiä, sillä liian vähäinen vapaa-ajalla tapahtuva lepääminen lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä suurimmillaan yli 4-kertaisesti. Ikääntyvän työntekijän vapaa-ajalle jäävän ajan

lisäämiseksi on otettava käyttöön erilaisia työajan lyhennys keinoja. Näitä ovat esimerkiksi osa-aikaeläke, josta on kerrottu tarkemmin teoriaosuudessa. Myös vapaa-ajan ihmissuhteet ovat merkittävässä asemassa työkyvyttömyyseläke riskiä alennettaessa. Vapaa-ajalle jäävien voimien lisäämiseksi on rakennustyöntekijöiden fyysistä kuntoa kehitettävä, koska vähäiset vapaa-ajalle jäävät voimat lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä. Myös terveyden ja organisoinnin kehittämisellä on mahdollista lisätä vapaa-ajalle jääviä voimavaroja. Rakennustyöntekijöitä tulee kannustaa liikkumaan vapaa-ajalla. Liikuntaharrastus lisää fyysistä kuntoa ja samalla kohottaa työpäivän jälkeisiä voimavaroja. Nämä osaltaan pienentävät työkyvyttömyyseläkeriskiä. Rakennustyöntekijät pitävät tärkeänä, että selviytyvät kotitöistä sekä heillä on aikaa harrastaa vapaa-ajalla. Kotitöistä hyvin selviäminen ja vapaa-ajalla harrastamaan pystyminen pienentävät myös työkyvyttömyyseläkeriskiä.

TAULUKKO 36. Vapaa-ajan kehittämisen vaikutus työkyvyttömyyseläkeriskin pienenemiseen

Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä ennaikaiselle eläkkeelle?	Sig.	(OR)
Aikaa levätä vapaa-ajalla	0,000	4,1
Aikaa nauttia ihmissuhteista vapaa-ajalla	0,000	3,4
Vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa tai voimia	0,000	2,5
Aikaa kotitöistä suoriutumiseen vapaa-ajalla	0,001	3,0
Aikaa harrastaa vapaa-ajalla	0,006	2,4

#### 6.7 Yhteenveto työhyvinvoinnin kehittämistarpeista työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseksi

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteillä saadaan pienennettyä yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Suurin kehittämistarve on terveydentilan parantaminen. Työkyvyttömyyseläkeriskiä voidaan pienentää paljon myös kehittämällä nykyistä työkykyä, hyvinvointia kokonaisuudessaan ja vähentämällä työpäivän jälkeistä uupumusta.

Esimiehen tiedottamista tulee parantaa merkittävästi, sillä esimiehen tiedottamista parantamalla pystytään pienentämään voimakkaasti työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Myös esimiehen järjestelmällistä toimintaa ja käytännön tunteista kehittämällä saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä pienennettyä.

Rakennustyömaiden huonot lämpöolosuhteet kaipaavat kehittämistä. Huonot lämpöolosuhteet haittaavat paljon yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työtä ja samalla lisäävät voimakkaasti työkyvyttömyyseläkeriskiä. Muiden työympäristön haittatekijöiden, kuten melun ja pölyn merkitys työkyvyttömyyseläkeriskiin jäi yllättävän vähäiseksi. Rakennustyömaiden työn organisointia tulee kehittää, koska työnorganisoinnin kehittämällä saadaan pienennettyä työkyvyttömyyseläkeriskiä voimakkaasti.

Vapaa-ajalle jäävällä ajalla on suuri merkitys työkyvyttömyyseläkeriskiin. Parantamalla vapaa-ajalla tapahtuvaa lepäämistä pienennetään työkyvyttömyyseläkeriskiä merkittävästi. Myös ihmissuhteista nauttimisella, vapaa-ajalle jäävillä voimilla, kotitöistä selviämällä ja harrastamisella on merkitystä työkyvyttömyyseläkeriskiin.

Liiallisen työn vähentämisellä pystytään pienentämään työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä. Myös organisaation ikäasennetta, työntekijöiden työtyytyväisyyttä, ammatin arvostamista ja tiedottamista kehittämällä voidaan työkyvyttömyyseläkeriskiä pienentää merkittävästi.

Eläkevakuutusyhtiö Eteran tulee kannustaa asiakasyrityksiään kehittämään yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämässä tulee keskittyä tässä kappaleessa esiin tulleisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa aloittaa niistä työhyvinvoinnin osatekijöistä, joiden kehittäminen pienentää voimakkaimmin työkyvyttömyyseläkeriskiä. Kohdistamalla työhyvinvoinnin tukitoimet näihin tärkeimpiin esiin tulleisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, vaikutetaan parhaiten yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskin pienentämiseen.



## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä mitattiin yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointia ja tutkittiin työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Ennenaikaiset eläkeaikeet tarkoittavat sitä, että työntekijä ajattelee siirtyvänsä työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimuksessa selvitettiin myös työhyvinvoinnin kehittämistarpeita, joita kehittämällä työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä pystytään pienentämään.

Rakennustyöntekijöiden työhyvinvointitutkimuksia on tehty jo useiden vuosien ajan, mutta rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaisien eläkeaikeiden ei ole tutkittu riittävästi. Rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyttä ennenaikaisiin eläkeaikeisiin on tutkittu ainoastaan Työkyvyttömyyseläkeriski LEL-aloilla tutkimuksessa, jossa rakennusala oli yksi tutkituista neljästä toimialasta. Tutkimus keskittyi pääosin terveydentilaan liittyvien kysymysten yhteyden työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Suomessa on tutkittu työhyvinvoinnin ja eläkeaikeiden välistä yhteyttä terveydenhoitoalalla. Monika von Bonsdorff tutki sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ja eläkeaikeiden välistä yhteyttä ja hän tuli tutkimuksissa siihen tulokseen, että sairaanhoitajien työhyvinvointi on yhteydessä heidän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. von Bonsdorffin tutkimuksen tulosta käytettiin tämän tutkimuksessa hypoteesina. Tutkimusaineistoa analysoitiin SPSS for Windows 19.0 -ohjelmalla. Mittarien reliabeliutta arvioitiin laske-malla Cronbachin alfa-kertoimet työhyvinvoinnin eri osa-alueille. Tuloksia analysoitiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla ja analyysiä syvennettiin logistisella regressioanalyysillä.

Tutkimuksen perusteella yli 50-vuotiaat rakennustyöntekijät pitävät omaa terveydentilaansa huonompana kuin suomalaiset yleensä. Vastaajista vain noin 55 prosenttia kokivat terveydentilansa vähintään melko hyväksi, kun työ ja terveys Suomessa 2009 tutkimuksen mukaan 71 prosenttia työntekijöistä kokivat oman terveydentilansa vähintään melko hyväksi. Tähän tulokseen vaikuttaa todennäköisesti vastaajien ikä ja normaalia kuormittavampi työ. Stressiä koettiin yhtä paljon kuin suomessa keskimäärin. Tästä voidaan päätellä, että rakennustyö ei ole keskimääräistä vaikeampi stressin suhteen. Sairauspoissaoloja oli saman verran kuin

rakennusalalla yleensä, joten ikä ei lisää merkittävästi sairauspoissaoloja rakennusalalla.

Liikuntaa harrastettiin vähän, sillä vain noin 20 prosenttia vastanneista harrasti liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa. Suuren kansallisen liikuntatutkimuksen 2005 – 2006 mukaan 30 prosenttia suomalaisista miehistä harrastaa liikuntaa vähintään 5 kertaa viikossa, joten liikuntaa harrastavien määrä jäi kauaksi keskimääräisestä. Liikuntaa harrastamattomia oli noin 16 prosenttia vastanneista, kun Suuren kansallisen liikuntatutkimuksen 2005 – 2006 mukaan vain 4 prosenttia suomalaisista miehistä ei harrasta liikuntaa ollenkaan. Tähän on saatava kehitystä, sillä rakentaminen on fyysisesti raskas toimiala ja sen vastapainoksi rakennustyöntekijöiden pitää harrastaa liikuntaa keskimääräistä enemmän. Vastaajista vain 12,5 prosenttia ei koe työpäivän jälkeen olevansa kohtuuttoman uupunut. Tämäkin kertoo voimakkaasti liikunnan lisäämisen tarpeesta.

Lämpöolosuhteita pitivät haittaavana noin 97 prosenttia vastaajista. Tämä on paljon enemmän kuin rakennusalalla yleensä, sillä työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen mukaan 54 prosenttia rakennustyöntekijöistä ilmoittivat kylmyyden tai vetoisuuden haittaavan työntekoa. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että tutkimuksessa tutkittujen yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden hengitys ja verenkiertoelimistön toimintakyky on heikentynyt, kuten teoriaosuudessa havaittiin. Lämpöolosuhteista haittaa kokemista on pienennettävä esimerkiksi työn organisointia ja pukeutumista parantamalla.

Rakennustyömailla kuormitutaan kiireestä, sillä noin 72 prosenttia vastaajista kuormittuu työssään kiireestä paljon tai jonkin verran. Kiirettä kokemattomia työntekijöitä on vain noin 28 prosenttia, mikä on todella vähän. Yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöillä on työssään kiirettä paljon keskimääräistä enemmän, koska Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 47 prosenttia työntekijöistä joutuivat kiirehtimään melko tai hyvin usein työssään.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yli 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden työhyvinvointi on kohtalaisen huono. Kuormittava työ ja työympäristön haitat laskevat työhyvinvointia ja heikentävät terveyttä. Huonosta työhy-

vinvoinnista johtuen usealla yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöillä on ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisaikaita. Vastaajista yli 60 prosenttia on ajatellut usein tai ainakin joskus siirtyä lähiaikoina ennenaikaisesti eläkkeelle.

Työhyvinvoinnin ja ennenaikaisien eläkeaikojen välistä yhteyttä tutkittaessa havaittiin, että voimakkaimmat yhteydet ennenaikaisiin eläkeaikoihin ovat terveydellä ja työkyvyllä. Teoriaosuudessa korostettiin terveyden ja työkyvyn merkitystä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Tämä tutkimus antaa tukea tuolle johtopäätökselle. Tutkimuksessa havaittiin, että terveys ja työkyky ovat erittäin merkitsevässä yhteydessä rakennustyöntekijän ennenaikaisiin eläkeaikoihin. Terveyttä ja työkykyä kehittämällä pystytään vähentämään työntekijöiden työkyvyttömyysriskiä erittäin voimakkaasti.

Johtamisella on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikoihin ja johtamisen ongelmat lisäävät työkyvyttömyyseläkeriskiä. Suurin työkyvyttömyyseläkeriskiä aiheuttava tekijä johtamisessa muodostui puutteelliselle tiedottamiselle.

Työolosuhteilla on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikoihin. Rakennustyömaiden huonot työolosuhteet lisäävät rakennustyöntekijöiden eläkeaikaita. Tärkein työolosuhteisiin liittyvä kehittämiskohde muodostui lämpöolosuhteiden kehittämiseksi. Lämpöolosuhteita kehittämällä saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä vähennettyä paljon.

Työyhteisöllä on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikoihin. Työyhteisössä kuormittaa liiallinen työ ja työn organisoinnin puute. Töiden organisointia kehittämällä pystytään kiireen tunnetta vähentämään ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia lisäämään. Yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöillä on pitkän työuransa tuomaa kokemusta töiden suorittamisesta, tämä kokemus tulee ottaa huomioon töitä organisoitaessa. Huonot työyhteisön ikäasenteet lisäävät merkittävästi rakennustyöntekijöiden eläkeaikaita. Ikäasenteiden parantaminen on liiallisen työn vähentämisen ohella tärkeimpiä työyhteisöön liittyviä kehityskohteita. Tiedonkulkuun liittyvät asiat tulivat myös tärkeänä kehityskohteena esille. Tiedonkulkua ja tiedotusta kehittämällä pystytään myös pienentämään epävarmuutta työn jatkumisesta.

Vapaa-ajalla on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Vapaa-aikaan liittyvien kysymyksien yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin muodostui yllättävän merkitseväksi ja voimakkaaksi. Rakennustyön raskaus ja vaativat työolosuhteet lisäävät vapaa-ajan tarvetta, koska raskaasta työstä palautuminen vaatii enemmän lepoa. Monilla yli 50-vuotiailla rakennustyöntekijöille raskas työ kuluttaa kaikki voimavarat ja vapaa-ajalle ei jää riittävästi voimia. Tämä aiheuttaa myös ongelmia vapaa-ajan riittävyyteen, koska vapaa-ajat menevät lepäämiseen ja työstä palautumiseen. Rakennustyötä tulee kehittää siten, että vapaa-ajalle jää riittävästi voimavaroja. Näin saadaan työkyvyttömyyseläkeriskiä vähennettyä.

Ammattitaidolla on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin, mutta yhteydet eivät olleet kovin merkitseviä, eikä vahvoja. Parhaiten työkyvyttömyysriskiä saadaan pienennettyä kehittämällä työn organisointia. Työn organisointia kehittämällä saadaan myös kiireen tuntemista vähennettyä.

Yhteenvedona työhyvinvoinnin ja ennenaikaisien eläkeaikeiden yhteydestä voidaan todeta, että kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla oli yhteyksiä rakennustyöntekijän ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Työhyvinvointia kehittämällä voidaan vähentää rakennustyöntekijöiden työkyvyttömyyseläke riskiä merkittävästi.

Tutkimustulokset antavat hyvän pohjan rakennustyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi niin, että työntekijöiden työkyvyttömyyseläkeriskiä saadaan pienennettyä. Tutkimus auttaa myös työntilaaajan Eläkevakuutusyhtiö Eteran asiakkailleen tarjoamien työhyvinvoinnin tukitoimien kohdistamisessa niihin työhyvinvoinnin osatekijöihin, jotka alentavat työkyvyttömyyseläkeriskiä. Tällä pystytään osaltaan vaikuttamaan rakennustyöntekijöiden eläkkeellesiirtymisiän nostoon.

Valitut analysointimenetelmät soveltuivat hyvin työhyvinvoinnin ja ennenaikaisen eläkeaikeiden yhteyden selvittämiseen. Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrotoimella saatiin selvitettyä työhyvinvoinnin osatekijöistä ne, joilla oli yhteys ennenaikaisiin eläkeaikeisiin. Logistisella regressioanalyysillä pystyttiin testaamaan yhteyden säilymistä ja syventämään analyysiä. Monissa kysymyksissä logistinen regressioanalyysi antoi heikomman ja tilastollisesti merkityksettömämmän yhteyden kuin korrelaatiokerroin. Tämä oli ennustettavissa, koska mm. Metsämuurosen

mukaan korrelaatiokerroin antaa usein liian hyvän yhteyden tutkittavien osatekijöiden välille. Logistisen regressioanalyysin avulla saatiin laskettua vedonlyöntisuhteet, jolla työhyvinvoinnin paraneminen vähentää enneaikaisia eläkeaikeita. Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimuksessa käytettyjen analysointimenetelmien avulla saatiin tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma ratkaistuksi.

Jatkotutkimuksissa olisi hyvä tutkia rakennustyön kuormittavuutta ja kehittää menetelmiä työnkuormituksen vähentämiseksi. Työnkuormituksen alentaminen on tärkeää, koska tutkituista yli 50-vuotiaista rakennustyöntekijöistä noin 80 prosenttia kärsi työpäivän jälkeisestä uupumuksesta.

Yhtenä tutkimusaiheena voisi olla selvittää kehitysmenetelmiä tässä tutkimuksessa havaittujen työhyvinvoinnin ongelmien korjaamiseksi. Tutkimuksessa tulisi selvittää keinoja rakennustyöntekijöiden terveyden edistämiseksi ja rakennustyömaiden työn organisoinnin parantamiseksi.

## LÄHTEET

Aalto, R. 2009. Liikkeelle –Hyvänolon opas senioreille. Jyväskylä: WSOY.

Ahonen, G. 1998. Henkilöstötilinpäätös. Helsinki: Kauppakaari Oyj.

Alkula, T, Pöntinen S & Ylöstalo, P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Arikoski, J & Sallinen, M. 2007. Vastarinnasta vastarannalle –johda muutos taitavasti. Helsinki: Johtamistaidon Opisto ja Työterveyslaitos.

Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Helsinki: Edita.

Aro, A. Feldt, T & Ruohomäki, V. 2007. Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Aro, T. Huuman-Seppälä, A. Kivekäs, J. Tola, S & Torstila, I. 2004. Vakuutuslääketiede. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Aro, T. Nokelainen, E & Ansamaa, S. 2006. Yrityksen työeläkekäsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Aromaa, A & Koskinen, S. 2002. Terveys ja toimintakyky suomessa Terveys 2000 –tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Boedeker, W. 2001. Associations between workload and diseases rarely occurring in sickness absence data. Environmental Medicine.

Boud, D. Cressey, P. & Docherty, P. 2006. Productive Reflection at Work. New York: Routledge

Elo, A-L & Leppänen, A. 1997. Esimies työkyvyn tukena. Helsinki: Työterveyslaitos.

Elo, A-L. Mattila, P. KyläSetälä, E & Kuosma, E. 2004. Työyhteisön ja johtamisen kehittämissohjelman vaikutus työhyvinvointiin Evaluaatiotutkimus kunta-alan teknisessä virastossa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Eläketurvakeskus. 2011. Eläketurvakeskus, Eläkejärjestelmä on muuttunut yhteiskunnan mukana. [Viitattu 10.2.2011] Saatavissa:

<http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=45524>

Erätuuli, M. Leino, J & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Etera. 2010. Ammatillisella kuntoutuksella takaisin työelämään. Helsinki: Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera

Etera. 2011. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera, Tilinpäätös - Tasekirja 31.12.2010. [Viitattu 16.3.2011] Saatavissa:

[https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Tulostiedotus/Tilinpaaotos\\_2010/Eteran\\_tilinpaaotos\\_2010.pdf](https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Tulostiedotus/Tilinpaaotos_2010/Eteran_tilinpaaotos_2010.pdf)

Forma, P & Väänänen, J. 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla, Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien Eläkevakuutus.

Frost, P. 2003. Toxic Emotions at Work –how compassionate managers handle pain and conflict. Boston: Harvard Business School

Derr, J. Forst, L. Chen, HY & Conroy, L. 2001. Fatal falls in the US construction industry, 1990 to 1999. J Occup Environ Med 43.

Drejer, A. 2000. Organisational learning and competence development.

Gleeson, K. 2000. Toimi heti, Lopeta lykkääminen. Helsinki: WSOY.

Gould, R. Ilmarinen, J. Jarvisalo, J & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet –Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hannukainen, T. Slotte, S. Kilpi, E & Nikiforow, R. 2006. Johtamisen kuntokoulu, Vuorovaikutuksella laadun läpimurtoon. Helsinki: Tallentum Media Oy.
- Harju, Juhana. 2007. Ravintoa sydämelle –ehkäise sydäntautiriskia ravinnolla. Helsinki: WSOY.
- Harkonmäki, K. 2007. Predictors of disability retirement: from early intentions to retirement. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hartela. 2011. Hartela Oy:n historia ja tunnusluvut vuodelta 2009. 20 [Viitattu 17.2.2011] Saatavilla: <http://www.hartela.fi/p5-hartela.html>
- Heinonen, J & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Heinrich, HW. 1931. Industrial accident prevention. New York: McGraw-Hill.
- Heiske, P. 2005. Vaativat ratkaisut työyhteisössä. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hänninen, H. 1991. Ikääntyvän oppiminen ja henkiset kyvyt. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Härmä, M & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni–hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. Lähteenmäki, S & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Tallentum Media Oy.



Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Juuti, P & Virtanen, P. 2008. Organisaatiomuutos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Järnefelt, N & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä –Tutkimus kiirekkö-  
kemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.

Järvikoski, A & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Kansanen, O & Cannon, F. 1997. Esimies valmentajana. Helsinki: WSOY.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.

Kauppinen, T. Hanhela, R. Kandolin, I. Karjalainen, A. Kasvio, A. Perkiö-  
Mäkelä, M. Priha, E. Toikkanen, J & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomes-  
sa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kirjavainen, P & Laakso-Manninen, R. 2000. Strategisen osaamisen johtaminen.  
Helsinki: Edita Oyj.

Korhonen, O. Kukkonen, R. Louhevaara, V & Smolander, J. 1995. Liikunnasta  
työkykyä ja hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Korpiluoma, R. Alaluusua, A. Heinonen, R. Kaarre, S. Kekäläinen, J. Kouvonen,  
K. Llius, S. Mustonen, P. Perälehto-Virkkala, A. Takanen, M & Tuomikoski, J.  
2007. Työeläke. Helsinki: Finreklama Oy.

Koskenvuo, M. 1993. Kansantaudit. Turku: Turun Yliopiston täydennyskoulutus-  
keskus.

Koskinen, S. Alapuranen, L. Arola, M. Heino, A-M. Lehtonen, L. Ullakonoja, V & Virta, L. 2008. Työkyvytön. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kotter, J. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Oy Rastor Ab.

Kulovesi, A. 2002. Unelma älykkäästä työyhteisöstä. Helsinki: Dialogia Oy.

Kulovesi, A. 2004. Kiireen kesyttäjän käsikirja. Sun Innovations.

Kuoppala, J. Väänänen-Tomppo, I. Hinkka, K & Lamminpää, A. 2009. Työhyvinvointipyramidi –Työhyvinvointi, työssä suoriutuminen ja työstä vetäytyminen-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Valtiokonttori

Kuusinen, J. 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, L. 2006. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

Lehto, A-M & Sutela, H. 1998. Tehokas, tehokkaampi, uupunut – Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A-M & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä Työolotutkimusten tuloksia 1997-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A-M, Sutela, H & Miettinen, A. 2006. Kaikilla mausteilla –Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehtola, M. Lappalainen, J. Van der Molen, H. Hsiao Hongwei, P. Haslam, R. Hale, A & Verbeek, J. 2007. Rakennusalan työtaturmien ehkäisytöimenpiteiden vaikuttavuus perustuen systemaattiseen Cochrane-katsaukseen Teoksessa Työ ja ihminen 4/2007. Helsinki: Työterveyslaitos.

Leinonen, R & Havas, E. 2008. Fyysinen aktiivisuus iäkkäiden henkilöiden hyvinvoinnin edistäjänä. Jyväskylä: LIKES-tutkimuskeskus.

Lipscomb, HJ. Li, L & Dement, J. 2003. Work-related falls among union carpenters in Washington State before and after the Vertical Fall Arrest Standard. *Am J Ind Med* 44.

Liukkonen, A. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Helsinki: Tallentum Media Oy.

Lindgren, K. 2005. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Lindström, K & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lönnqvist, J. 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: Edita.

Matikainen, E. Aro, T. Kalimo, R. Ilmarinen, J & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky. Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Metsämuuronen, J. 2000. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Helsinki: Internationala Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. 2002. Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet.. Helsinki: Internationala Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: Internationala Methelp Ky.

Mäkitalo, J. Antti-Poika, M. Martimo, K-P & Husman, K. 2003. Työkyvyn käsite. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Nakari, R & Valtee, P. 1995. Menestyvä työyhteisö, yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ, työelämästä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Niemelä, H. 1988. Suomen kokonaiseläkejärjestelmän muodostuminen. Helsinki: Kansaneläkelaitos.

Nienstedt, W. Hänninen, O. Arstila, A & Björkqvist, S-E. 1997. Ihmisen fysiologia ja anatomia. Porvoo: WSOY.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö, opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.

Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä, Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOY.

Nyman, H. 2010. Tilasto Suomen eläkkeensaajista. Helsinki: Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos.

Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pelin, R & Pelin, A. 2000. Ajankäytön opas. Projektijohtaminen Oy.

Providentia Oy. 2011. Providentia Oy, Hyve johtajuus / lainaukset [Viitattu 10.2.2011] Saatavissa: <http://www.hyvejohtajuus.fi/lainaukset-johtajuus-johtaminen-johtaja/>

Rakennusteollisuus. 2011. Rakennusteollisuus RT ry, Etusivu. [Viitattu 16.3.2011] Saatavissa: <http://www.rakennusteollisuus.fi/>

Reason, J. 1997. Managing the risks of organizational accidents. Aldershot: Ashgate.

Riikonen, E. Kämäräinen, M. Lappalainen, J. Oksa, P. Pääkkönen, R. Rantanen, S. Saarela, K & Sillanpää, J. 2003. Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Riikonen, E. Makkonen, M & Vilkkumaa, I. 2002. Hullun työn tauti. Helsinki: Vastapaino.

Ruoppila, I & Suuntama, T. 1991. Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhe-  
tessa.

Rytkönen, H. Hänninen, K & Juntunen, J. 2004. Työkyvyttömyysriski LEL-  
aloilla, Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ennakoivat tekijät LEL-aloilla vuo-  
sina 1998-2002. Eteran tutkimuksia. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera.

Rytkönen, H. Hyttinen, M. Hänninen, K. Sorvari, S & Juntunen, J. 2009. 3T Työ-  
terveystutkimus, Työolot, terveys ja työkyky rakennus-, metsä-, maatalous- ja  
satama alalla. Eteran tutkimuksia. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera.

Rytkönen, H. Hyttinen, M. Suolanen, S. Hänninen, K & Juntunen, J. 2007. Työ-  
elämän tervaskannot. Eteran tutkimuksia 6/2007. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö  
Etera.

SAK. 2011. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Työttömyysturva [Viitattu  
16.3.2011] Saatavissa:

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29945&sl2=12&sl3=1>

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman Lapset ry.

Seuri, M & Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki:  
Tietosanoma Oy.

Siukkola, A. Savinainen, M. Nygård, C-H. Arola, H. Luukkala, T. Virtanen, P.  
Taskinen, H & Pitkänen, M. 2005. Sairauspoissaolot elintarviketehtaassa. Tampe-  
re: Tampereen Yliopisto Terveystieteen laitos.

Soininen, M. 1995. Tilastollisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun Yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja.

Spangenberg, S. Mikkelsen, KL. Kines, P. Dyreborg, J & Baarts, C. 2002. The construction of the Oresund link between Denmark and Sweden: the effect of a multifaceted safety campaign. Saf Sci 40

Suruda, A. Whitaker, B. Bloswick, D. Philips, P & Sesek, R. 2002. Impact of the OSHA trench and excavation standard on fatal injury in the construction industry. J Occup Environ Med 44.

Tapio, H. Malmivaara, H. Digert, K. Storsjö, R. Koskinen, M. Tallo, R. Surakka, J & Saarteinen, K. 2010. Työeläkelainsäädäntö 2010. Helsinki: Eläketurvakeskus ja Edita Publishing Oy.

Taylor, H. 1989. Tehokas ajankäyttö. WSOY.

Tilastokeskus. 2011a. Tilastokeskus, Rakentamisen tilinpäätöstilasto vuodelta 2009. Viitattu [13.2.2011] Saatavissa:

[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/yri/ratipa/ratipa\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/yri/ratipa/ratipa_fi.asp)

Tilastokeskus. 2011b. Tilastokeskus, Myönnetyt rakennusluvut asunnoille, liukuva vuosisumma [Verkojulkaisu] Tilastokeskus [Viitattu 13.2.2011] Saatavissa:

[http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras\\_2011\\_02\\_2011-04-21\\_kuv\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras_2011_02_2011-04-21_kuv_001_fi.html)

Tilastokeskus. 2011c. Tilastokeskus, Myönnetyt rakennusluvut liike- ja toimistorakennuksille, liukuva vuosisumma [Verkojulkaisu] Tilastokeskus [Viitattu

13.2.2011] Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras\\_2011\\_02\\_2011-04-21\\_kuv\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras_2011_02_2011-04-21_kuv_002_fi.html)

Tilastokeskus. 2011d. Tilastokeskus, Myönnetyt rakennusluvut teollisuus- ja varastorakennuksille, liukuva vuosisumma [Verkojulkaisu] Tilastokeskus [Viitattu

13.2.2011] Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras\\_2011\\_02\\_2011-04-21\\_kuv\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ras/2011/02/ras_2011_02_2011-04-21_kuv_003_fi.html)

Tuulasalo, M. 2005. Karhukuntien perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointi. Liikuntapedagogiikan pro gradu – tutkielma. Liikuntatieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

Työterveyslaitos. 2011. Työterveyslaitos, Mitä työkyky on? [Viitattu 16.3.2011]  
Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2011. Työterveyslaitos, Työhyvinvointi [Viitattu 15.2.2011].

Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Vauhkonen, T. Rajala, J. Mäkitalo, J & Anttonen, H. 2006. Työhyvinvoinnin kehittäminen metallialalla 2002 - 2004 Kolmen kehittämismenetelmän vertailu. Helsinki: Työministeriö.

WHO. 1993. WHO Technical Report Series 835 Aging and Working Capacity. Geneva: World Health Organization.

Wickizer, TM. Kopjar, B. Franklin, G & Joesch, J. 2004. Do drug-free workplace programs prevent occupational injuries? Evidence from Washington State. Health Serv Res 39.

Virtanen, M. 2007. Työ ja ihminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Von Bonsdorff, M. 2009. Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees. Väitöskirja. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.

## TYÖHYVINVOINTITUTKIMUSLOMAKE



## Eteran työhyvinvointitutkimus

Antamasi tiedot ovat luottamuksellisia. Tietoja käytetään vain tutkimustarkoituksiin. Tutkimustulokset esitetään ryhmatasolla, eikä vastaajan henkilöllisyys tule esille.

Ole hyvä ja ympyröi vaihtoehto tai kirjoita vastauksesi viivalle.

## Tausta

1. Oletko  
1 nainen  
2 mies
2. Syntymävuotesi \_\_\_\_\_
3. Siviilisäätysi  
1 naimaton  
2 naimisissa tai avoliitossa  
3 eronnut tai leski
4. Yrityksen nimi  
\_\_\_\_\_
5. Mikä on nykyinen ammattisi /työtehtäväsi?  
\_\_\_\_\_
6. Oletko  
1 työntekijä  
2 toimihenkilö  
3 esimies/työnjohtaja
7. Nykyinen työsuhteesi on sovittu  
1 pysyväksi  
2 määräajaiseksi
8. Nykyinen työsuhteeni on  
1 kokopäiväinen  
2 osapäiväinen
9. Mikä on peruskoulutuksesi?  
1 kansa-/kansalaiskoulu  
2 perus-/oppikoulu  
3 ylioppilas
10. Mitä ammattikoulutusta olet hankkinut?  
1 ei ammattikoulutusta  
2 työssä järjestetty koulutus (kurssit, oppisopimus, tms.)  
3 ammatillinen tutkinto  
4 opistotasoinen tutkinto  
5 ammattikorkeakoulututkinto  
6 korkeakoulu- tai yliopistotutkinto

## Terveys

11. Onko terveydentilasi tällä hetkellä ikäisiisi verrattuna  
1 erittäin hyvä  
2 melko hyvä  
3 keskinkertainen  
4 melko huono  
5 erittäin huono
12. Stressillä tarkoitetaan tilaa, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi. Hänen voi olla vaikea nukkua ja muitakin oireita voi ilmetä. Tunnetko Sinä tällaista stressiä?  
1 en lainkaan  
2 vain vähän  
3 jonkin verran  
4 melko paljon  
5 erittäin paljon
13. Mitä edellä olevia stressi- tai muita oireita Sinulla on?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
14. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä sairauden vuoksi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?  
1 en lainkaan, siirry kysymykseen 16  
2 enintään 9 päivää  
3 10 päivää tai enemmän
15. Millaisten vaivojen, vammojen tai sairauksien takia olit työstä poissa?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
16. Miten hyvin kaiken kaikkiaan olet voinut viime aikoina?  
0..... 1..... 2..... 3..... 4..... 5..... 6..... 7..... 8..... 9..... 10  
erittäin huonosti erittäin hyvin



## Elintavat

### 17. Tupakoitko säännöllisesti

- 1 en  
2 kyllä

### 18. Harrastatko kuntosi kohentamiseksi liikuntaa (esim. juoksu, reipas kävely, sauvakävely, pyöräily, hiihto, palloilu, uinti, voimistelu tai voimailu)?

- 1 en lainkaan  
2 1-3 kertaa kuukaudessa  
3 1-2 kertaa viikossa  
4 kolme kertaa viikossa tai useammin

### 19. Kuinka usein käytät alkoholia niin, että olet

	en koskaan	kerran pari vuodessa	kerran pari kuukaudessa	kerran pari viikossa	päivittäin
lievästi päihtynyt	1	2	3	4	5
tosin humalassa	1	2	3	4	5
krapulassa	1	2	3	4	5

### 20. Painosi? \_\_\_\_\_ kg

### 21. Pituutesi? \_\_\_\_\_ cm

## Työ

### 22. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

- 1 erittäin tyytyväinen  
2 melko tyytyväinen  
3 en tyytyväinen enkä tyytymätönkaan  
4 melko tyytymätön  
5 erittäin tyytymätön

### 23. Miten tyytyväinen olet lähimmän esimiehesi johtamistapaan?

- 1 erittäin tyytyväinen  
2 melko tyytyväinen  
3 en tyytyväinen enkä tyytymätönkaan  
4 melko tyytymätön  
5 erittäin tyytymätön

### 24. Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa?

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	en tyytyväinen enkä tyytymätönkaan	melko tyytymätön	erittäin tyytymätön
<b>Esimies</b>					
• tiedottaa riittävästi	1	2	3	4	5
• toimii suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti	1	2	3	4	5
• kuuntelee ja keskustele	1	2	3	4	5
• kannustaa ja rohkaisee	1	2	3	4	5
• toimii oikeudenmukaisesti	1	2	3	4	5
• on tarvittessa jäämäkka	1	2	3	4	5
• tuntee asiat käytännössä	1	2	3	4	5

### 25. Miten hyvin tiedonkulku sujuu työpaikallasi?

	erittäin hyvin	melko hyvin	kohtalaisesti	melko huonosti	erittäin huonosti
työyksikkösi/osastosi/tiimisi sisällä	1	2	3	4	5
eri työyksiköiden/osastojen/tiimien välillä	1	2	3	4	5
johdon ja henkilöstön välillä	1	2	3	4	5

### 26. Kuinka ammattiryhmäsi/ammattiasi arvostetaan?

	vähän	keskin-kertaisesti	paljon
työpaikallasi	1	2	3
lähimparistossasi	1	2	3
yleensä yhteiskunnassa	1	2	3

### 27. Millaiset ovat työtovereiden välit työpaikallasi?

- 1 erittäin hyvät  
2 kohtalaisen hyvät  
3 ei hyvät, mutta ei huonotkaan  
4 hiukan ongelmaiset  
5 huonot  
6 työskentelen yksin

### 28. Miten hyvin pystyt vapaa-aikasi

	erittäin hyvin	melko hyvin	kohtalaisesti	melko huonosti	erittäin huonosti
lepäämään ja nukkumaan	1	2	3	4	5
suoriutumaan kotitöistä	1	2	3	4	5
nauttimaan ihmissuhteista	1	2	3	4	5
harrastamaan	1	2	3	4	5

**29. Kuinka usein tunnet työpäivän jälkeen olevasi kohtuuttoman uupunut?**

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

**30. Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa**

	en lainkaan	jonkin verran	paljon
siihen, missä järjestyksessä teet työtä.....	1	2	3
työtahtiasi.....	1	2	3
työmääräsi.....	1	2	3
työn monipuolisuuteen.....	1	2	3
työmenetelmiin ja työtapoihin.....	1	2	3

**31. Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja tai vaaroja?**

	ei lainkaan	jonkin verran	paljon
• raskaat tai kuormittavat työvaiheet (nostot, hankalat asennot, paikallaan olo, toistoliikket, tärinä).....	1	2	3
• puutteelliset tai muuten epäsäälliset työvälineet.....	1	2	3
• työpaikan epäjärjestys tai -siisteys.....	1	2	3
• melu tai haittaavat äänet.....	1	2	3
• riittämätön valaistus, häikäisy yms.....	1	2	3
• lämpöolot (kylmyys, kuumuus, veto ja sää ulkotöissä).....	1	2	3
• ilman laatu (pölyt, itiöt, hajut, kosteus/kuivuus, sähköisyys).....	1	2	3
• tapaturmariski (koneet, kemikaalit, sähkö, työtavat).....	1	2	3
• runsas päätöskentely tai hallintalaitteiden käyttö.....	1	2	3
• väkivallan uhka, turvattomuus.....	1	2	3

**32. Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi?**

	ei lainkaan	jonkin verran	paljon
• työtä on liikaa.....	1	2	3
• kiire tai työn pakkotahtisuus.....	1	2	3
• työn yksitoikkoisuus.....	1	2	3
• työn organisointi- ja jakokysymykset.....	1	2	3
• suunnittelemattomat muutokset.....	1	2	3
• jatkuvat keskeytykset tai työn pirstaleisuus.....	1	2	3
• liian suuri työn henkinen vaativuus.....	1	2	3
• tiedon hallinta, tietotuiva, muistamisvaatimukset.....	1	2	3
• jatkuva uuden omaksuminen.....	1	2	3
• vaikutusmahdollisuuksien puute.....	1	2	3
• vaikeat päätöksentekotilanteet.....	1	2	3
• kehitymis- tai etenemismahdollisuuksien vähyys.....	1	2	3
• tunnustuksen tai arvostuksen vähyys.....	1	2	3
• vaativa asiakastyö.....	1	2	3
• vaativa potilastyö.....	1	2	3
• esimiehen johtamistapa.....	1	2	3
• sukupuolinen epätasa-arvo.....	1	2	3
• huono ilmapiiri.....	1	2	3
• kiusaaminen tai muu epäsäällinen kohtelu.....	1	2	3
• epävarmuus työn jatkumisesta.....	1	2	3
• vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa tai voimia.....	1	2	3
• työmatkat.....	1	2	3
• ikään liittyvät asenteet.....	1	2	3
• muu, mikä?.....			

## Työkyky

33. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?

0 ... 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10  
 täysin työkyky  
 työkyvytön parhaimmillaan

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

1 tuskin  
 2 en ole varma  
 3 melko varmasti

## Lähivuosien suunnitelmat

35. Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina

	en ole ajatellut	olen ajatellut joskus	olen ajatellut usein
vaihtaa työpaikkaa tai ammattia .....	1	2	3
kehittää ammattitaitoa (mm opiskelu) .....	1	2	3
lähteä ennenaikaisesti eläkkeelle .....	1	2	3

36. Jos olet ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, mitkä tekijät vaikuttaisivat päätökseesi?

---



---

## Kommentit

37. Mitkä ovat työsi tai työyhteisösi parhaat puolet?

---



---

38. Mistä ammennat voimaa työhösi?

---



---

39. Haluaisitko kertoa vielä jotain työstäsi tai työyhteisöstäsi?

---



---

Kiitos vastauksestasi!

## LIITE 2/1

## TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN VASTAUKSET

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Oletko? n=866	nainen 2 mies	41 825
Siviilisäätysi? n=351	naimaton naimisissa tai avoliitossa eronnut tai leski	31 279 41
Oletko? n=875	työntekijä toimihenkilö esimies / työnjohtaja	875 0 0
Nykyinen työsuhteesi on solmittu? n=337	pysyväksi määräaikaiseksi	262 75
Nykyinen työsuhteeni on? n=346	kokopäiväinen osapäiväinen	343 3
Mikä on peruskoulutuksesi? n=867	kansa-/kansalaiskoulu perus-/oppikoulu ylioppilas	734 112 21
Mitä ammattikoulutusta olet hankkinut? n=823	ei ammattikoulutusta työssä järjestetty koulutus ammattillinen tutkinto ammattikorkeakoulu yliopisto	216 244 316 4 26
Tupakoitko säännöllisesti? n=871	en kyllä	612 259
Harrastatko kuntosi kohentamiseksi liikuntaa? n=774	en lainkaan 1 - 3 kertaa kuukaudessa 1 - 2 kertaa viikossa 3 kertaa viikossa tai useammin	136 197 270 171
Kuinka usein käytät alkoholia niin, että olet lievästi päihtynyt? n=813	päivittäin kerran pari viikossa kerran kuukaudessa kerran pari vuodessa en koskaan	5 150 387 190 81
Kuinka usein käytät alkoholia niin, että olet tosi humalassa? n=492	päivittäin kerran pari viikossa kerran kuukaudessa kerran pari vuodessa en koskaan	0 17 75 245 155

## LIITE 2/2

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka usein käytät alkoholia niin, että olet krapulassa? n=471	päivittäin	0
	kerran pari viikossa	4
	kerran kuukaudessa	66
	kerran pari vuodessa	232
	en koskaan	169
Miten tyytyväinen olet lähimmän esimiehesi johtamistapaan? n=837	erittäin tyytymätön	27
	melko tyytymätön	65
	en tyytyväinen / tyytymätön	186
	melko tyytyväinen	438
	erittäin tyytyväinen	121
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tiedottaa riittävästi n=343	erittäin tyytymätön	20
	melko tyytymätön	51
	en tyytyväinen / tyytymätön	81
	melko tyytyväinen	153
	erittäin tyytyväinen	38
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *kuuntelee ja keskustelee n=341	erittäin tyytymätön	17
	melko tyytymätön	29
	en tyytyväinen / tyytymätön	74
	melko tyytyväinen	149
	erittäin tyytyväinen	72
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *kannustaa ja rohkaisee n=335	erittäin tyytymätön	24
	melko tyytymätön	53
	en tyytyväinen / tyytymätön	114
	melko tyytyväinen	107
	erittäin tyytyväinen	37
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii oikeudenmukaisesti n=341	erittäin tyytymätön	22
	melko tyytymätön	31
	en tyytyväinen / tyytymätön	90
	melko tyytyväinen	133
	erittäin tyytyväinen	65
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *on tarvittaessa jämäkkä n=342	erittäin tyytymätön	19
	melko tyytymätön	37
	en tyytyväinen / tyytymätön	87
	melko tyytyväinen	137
	erittäin tyytyväinen	62

## LIITE 2/3

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *tuntee asiat käytännössä n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	24 29 81 154 54
Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa? *toimii suunnitelmallisesti ja järkevästi n=342	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	17 55 90 143 37
Miten hyvin tiedonkulku sujuu johdon ja henkilöstön välillä? n=803	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	84 180 221 264 54
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksikössäsi? n=831	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	40 133 211 357 90
Miten hyvin tiedonkulku sujuu työyksiköiden välillä? n=778	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	56 198 274 221 29
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teet työsi? n=860	en lainkaan jonkin verran paljon	146 427 287
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työtahtiisi? n=854	en lainkaan jonkin verran paljon	152 407 295
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työn monipuolisuuteen? n=856	en lainkaan jonkin verran paljon	379 374 103
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työmenetelmiin ja tapoihin? n=856	en lainkaan jonkin verran paljon	97 401 360

## LIITE 2/4

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työmäärääsi? n=849	en lainkaan jonkin verran paljon	237 392 220
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? n=868	erittäin tyytymätön melko tyytymätön en tyytyväinen / tyytymätön melko tyytyväinen erittäin tyytyväinen	15 35 205 510 103
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * ikään liittyvät asenteet n=325	paljon jonkin verran ei lainkaan	36 112 177
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työtä on liikaa n=345	paljon jonkin verran ei lainkaan	46 225 74
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työn organisointi n=341	paljon jonkin verran ei lainkaan	30 216 95
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * raskaat tai kuormittavat työvaiheet n=357	paljon jonkin verran ei lainkaan	211 143 3
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiire n=865	paljon jonkin verran ei lainkaan	246 514 105
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * puutteelliset tai epäasialliset työvälineet n=856	paljon jonkin verran ei lainkaan	115 501 240
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * lämpöolot n=861	paljon jonkin verran ei lainkaan	506 332 23

## LIITE 2/5

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * ilman laatu (pölyt, itiöt, hajut, kosteus / kuivuus, sähköisyys)	paljon jonkin verran ei lainkaan	182 154 17
n=353		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * melu tai haittaavat äänet	paljon jonkin verran ei lainkaan	418 391 55
n=864		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * työpaikan epäjärjestys ja siisteys	paljon jonkin verran ei lainkaan	216 499 138
n=853		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * riittämätön valaistus	paljon jonkin verran ei lainkaan	265 499 90
n=854		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * tapaturmariski (koneet, kemikaalit sähkö, työtavat)	paljon jonkin verran ei lainkaan	109 221 15
n=345		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * runsas päätetyöskentely tai hallintalaitteiden käyttö	paljon jonkin verran ei lainkaan	8 89 734
n=831		
Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja ja vaaroja? * väkivallan uhka, turvattomuus	paljon jonkin verran ei lainkaan	3 24 317
n=344		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työn yksitoikkoisuus	ei lainkaan jonkin verran paljon	449 351 55
n=855		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * suunnittelemattomat muutokset	ei lainkaan jonkin verran paljon	65 218 63
n=346		



## LIITE 2/6

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * jatkuvat keskeytykset ja työn pirstaleisuus n=344	ei lainkaan jonkin verran paljon	83 202 59
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * liian suuri työn henkinen vaativuus n=348	ei lainkaan jonkin verran paljon	229 108 11
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * tiedon hallinta, tietotulva, muistamisvaatimukset n=340	ei lainkaan jonkin verran paljon	178 150 12
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * jatkuva uuden omaksuminen n=342	ei lainkaan jonkin verran paljon	230 110 2
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vaikutusmahdollisuuksien puute n=844	ei lainkaan jonkin verran paljon	355 407 82
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vaikeat päätöksentekotilanteet n=340	ei lainkaan jonkin verran paljon	198 133 9
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kehittämis- tai etenemismahdolli- suuksien vähyys n=340	ei lainkaan jonkin verran paljon	204 106 30
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * epävarmuus työn jatkumisesta n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan	56 141 147
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * tunnustuksen tai arvostuksen vähyys n=844	paljon jonkin verran vähän	129 34 381

## LIITE 2/7

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * huono ilmapiiri	paljon jonkin verran ei lainkaan	67 252 525
n=844		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * kiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu	paljon jonkin verran ei lainkaan	7 52 278
n=337		
Kuinka ammattiryhmääsi / ammattiasi arvostetaan työpaikallasi?	vähän keskinkertaisesti paljon	140 529 194
n=863		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vaativa asiakastyö	paljon jonkin verran ei lainkaan	13 72 246
n=331		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vaativa potilastyö	paljon jonkin verran ei lainkaan	2 18 280
n=300		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * esimiehen johtamistapa	paljon jonkin verran ei lainkaan	37 141 168
n=346		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * sukupuolinen epätasa-arvo	paljon jonkin verran ei lainkaan	2 22 309
n=333		
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * työmatkat	ei lainkaan jonkin verran paljon	150 135 58
n=343		
Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammattissa kahden vuoden kuluttua?	tuskin en ole varma melko varmasti	59 301 504
n=864		

## LIITE 2/8

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi? * vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa ja voimia n=344	paljon jonkin verran ei lainkaan	48 166 130
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi lepäämään ja nukkumaan n=351	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	2 17 85 133 114
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi suoriutumaan kotitöissä n=350	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	1 15 76 168 90
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi nauttimaan ihmissuhteistasi n=349	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	1 13 100 148 87
Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi harrastamaan n=348	erittäin huonosti melko huonosti kohtalaisesti melko hyvin erittäin hyvin	5 37 105 126 75
Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina lähteä enneaikaisesti eläkkeelle? n=852	on ajatellut usein on ajatellut joskus ei ole ajatellut	235 309 308
Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina vaihtaa työpaikkaa tai ammattia? n=213	on ajatellut usein on ajatellut joskus ei ole ajatellut	20 50 143
Oletko vakavissasi ajatellut lähiaikoina kehittää ammattitaitoa? n=213	on ajatellut usein on ajatellut joskus ei ole ajatellut	12 44 147

## LIITE 2/9

Kysymys	Vaihtoehdot	Vastaukset (kpl)
Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyyllesi?	täysin työkyvytön=0	7
	1	4
	2	7
	3	12
	4	20
	5	52
	6	66
	7	163
	8	320
n=861	9	167
	työkyky parhaimmillaan=10	43
Miten hyvin kaiken kaikkiaan olet voinut viime aikoina?	erittäin huonosti=0	0
	1	4
	2	3
	3	6
	4	10
	5	32
	6	35
	7	71
	8	105
n=346	9	60
	erittäin hyvin=10	20
Onko terveyden tilasi tällä hetkellä ikäisiisi verrattuna	erittäin huono	6
	melko huono	65
	keskinkertainen	318
	melko hyvä	385
	erittäin hyvä	98
n=872		
Kuinka usein tunnet työpäivän jälkeen olevasi kohtuuttoman uupunut?	erittäin usein	44
	melko usein	122
	silloin tällöin	269
	melko harvoin	257
	en juuri koskaan	109
n=801		
Stressi tila	erittäin paljon	16
	melko paljon	62
	jonkin verran	293
	vain vähän	286
	en lainkaan	215
n=872		
Kuinka monta päivää olet ollut poissa työstä sairauden vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana? n=856	10 päivää tai enemmän	234
	enintään 9 päivää	251
	en lainkaan	370

**TUTKIMUSKYSYMYKSIEN RELIABILITEETTI**

## Lähiesimiehen johtamistapa-mittarin reliabiliteetti

Miten tyytyväinen olet seuraaviin seikkoihin lähiesimiehesi johtamistavassa?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
tiedottaa riittävästi	343	0,929
toimii suunnitelmallisesti ja järkevästi	342	0,925
kuuntelee ja keskustelee	341	0,93
kannustaa ja rohkaisee	335	0,927
toimii oikeudenmukaisesti	341	0,93
on tarvittaessa jämäkkä	342	0,93
tuntee asiat käytännössä	342	0,934
		$\alpha=0,939$

## Alkoholin käyttö-mittarin reliabiliteetti

Kuinka usein käytät alkoholia niin, että olet?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
lievästi päihtynyt	813	0,826
tosin humalassa	492	0,672
krapulassa	471	0,799
		$\alpha=0,830$

## Tiedonkulun sujuminen-mittarin reliabiliteetti

Miten hyvin tiedonkulku sujuu työpaikallasi?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
työyksikkösi/osastosi/tiimisi sisällä	831	0,875
eri työyksiköiden/osastojen/tiimien välillä	778	0,799
johdon ja henkilöstön välillä	803	0,815
		$\alpha=0,872$

## LIITE 3/2

## Ammattiryhmäsi arvostus-mittarin reliabiliteetti

Kuinka ammattiryhmääsi/ammattiasi arvostetaan?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
työpaikallasi	831	0,729
lähiympäristössä	778	0,418
yleensä yhteiskunnassa	803	0,586
		$\alpha=0,679$

## Vapaa-aika-mittarin reliabiliteetti

Miten hyvin pystyt vapaa-aikanasi?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
lepäämään ja nukkumaan	351	0,758
suoriutumaan kotitöistä	350	0,714
nauttimaan ihmissuhteista	349	0,708
harrastamaan	348	0,769
		$\alpha=0,790$

## Vaikutus mahdollisuus työssä mittarin reliabiliteetti

Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
siihen missä järjestyksessä teet työsi	860	0,806
työtahtiisi	854	0,781
työmäärääsi	849	0,793
työn monipuolisuuteen	856	0,812
työmenetelmiin ja työtapoihin	856	0,813
		$\alpha=0,835$

## LIITE 3/3

## Haitat ja vaarat työssä mittarin reliabiliteetti

Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia haittoja tai vaaroja?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
raskaat tai kuormittavat työvaiheet	357	0,753
puutteelliset tai muuten epäasialliset työvälineet	856	0,748
työpaikan epäjärjestys tai -siisteys	853	0,736
melu tai haittaavat äänet	864	0,722
riittämätön valaistus, häikäisy, yms.	856	0,719
lämpöolot (kylmyys, kuumuus, veto)	861	0,735
ilman laatu	353	0,728
tapaturmariski	345	0,733
runsas päätetyöskentely tai hallintalaitteiden käyttö	831	0,782
väkivallan uhka, turvattomuus	344	0,778
		$\alpha=0,765$

## Työn häiriötekijät mittarin reliabiliteetti

Kuinka paljon seuraavat tekijät häiritsevät tai kuormittavat työssäsi?	n	$\alpha$ , jos osio poistetaan
työtä on liikaa	345	0,874
kiire tai työn pakkotahtisuus	865	0,874
työn yksitoikkoisuus	855	0,875
työn organisointi ja jakokysymykset	341	0,871
suunnittelemattomat muutokset	346	0,873
jatkuvat keskeytykset tai työn pirstaleisuus	344	0,872
liian suuri työn henkinen vaativuus	348	0,872
tiedon hallinta, tietotulva, muistamisvaatimukset	340	0,873
jatkuva uuden omaksuminen	342	0,875
vaikutusmahdollisuuksien puute	844	0,869
vaikeat päätöksentekotilanteet	340	0,871
kehittymis- tai etenemismahdollisuuksien vähyys	340	0,871
tunnustuksen tai arvostuksen vähyys	844	0,871
vaativa asiakastyö	331	0,875
vaativa potilastyö	300	0,879
esimiehen johtamistapa	346	0,871
sukupuolinen epätasa-arvo	333	0,877
huono ilmapiiri	844	0,87
kiusaaminen tai muu epäasiallinen kohtelu	337	0,875
epävarmuus työn jatkumisesta	344	0,877
vapaa-ajalle jää liian vähän aikaa tai voimia	344	0,87
työmatkat	343	0,877
ikään liittyvät asenteet	325	0,873
		$\alpha=0,878$



## LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN TULOKSET

Variables in the Equation

<b>Terveys</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	terveys(1)	2,510	,473	28,144	1	,000	12,305
	Constant	,055	,092	,357	1	,550	1,057
<b>Stressi</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	stress(1)	1,124	,302	13,874	1	,000	3,078
	Constant	,295	,091	10,461	1	,001	1,343
<b>Työstä poissaolo</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	poissa(1)	,800	,175	20,831	1	,000	2,225
	Constant	,357	,083	18,724	1	,000	1,430
<b>Työtyytyväisyys</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	työtyytyväisyys_(1)	1,152	,378	9,288	1	,002	3,166
	Constant	,339	,083	16,811	1	,000	1,404
<b>Työhyvinvointi kokonaisuudessaan</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	kokonaihyvinvointi(1)	1,674	,423	15,649	1	,000	5,334
	Constant	,209	,120	3,003	1	,083	1,232
<b>Työtyytyväisyys</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	työtyytyväisyys_(1)	1,152	,378	9,288	1	,002	3,166
	Constant	,339	,083	16,811	1	,000	1,404
<b>Esimiesarvio</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	esimiesarvio(1)	,620	,257	5,792	1	,016	1,858
	Constant	,434	,088	24,636	1	,000	1,544
<b>Esimiehen tiedottaminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	Etiedotus			18,892	4	,001	
	Etiedotus(1)	1,803	,627	8,265	1	,004	6,067
	Etiedotus(2)	1,025	,454	5,084	1	,024	2,786
	Etiedotus(3)	1,803	,435	17,137	1	,000	6,067
	Etiedotus(4)	1,140	,387	8,685	1	,003	3,126
	Constant	-,773	,349	4,908	1	,027	,462

## LIITE 4/2

## Variables in the Equation

<b>Esimiehen järjestelmällisyys</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	Ejärjestelmällis			9,774	4	,044	
	Ejärjestelmällis(1)	1,264	,648	3,799	1	,051	3,538
	Ejärjestelmällis(2)	,992	,446	4,936	1	,026	2,696
	Ejärjestelmällis(3)	1,264	,415	9,278	1	,002	3,538
	Ejärjestelmällis(4)	,982	,388	6,403	1	,011	2,670
	Constant	-,571	,347	2,704	1	,100	,565
<b>Esimiehen kuunteleminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	Ekuuntelu			8,068	4	,089	
	Ekuuntelu(1)	1,415	,689	4,220	1	,040	4,118
	Ekuuntelu(2)	-,040	,443	,008	1	,928	,961
	Ekuuntelu(3)	,481	,341	1,987	1	,159	1,618
	Ekuuntelu(4)	,600	,297	4,081	1	,043	1,821
	Constant	-,029	,241	,014	1	,904	,971
<b>Esimiehen oikeudenmukaisuus</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	eoikeus			9,436	4	,051	
	eoikeus(1)	,827	,539	2,348	1	,125	2,286
	eoikeus(2)	,834	,456	3,340	1	,068	2,303
	eoikeus(3)	,981	,341	8,255	1	,004	2,667
	eoikeus(4)	,778	,313	6,192	1	,013	2,177
	Constant	-,288	,255	1,277	1	,258	,750
<b>Esimiehen jäämäkkyys</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	ejämäkkyys			6,602	4	,158	
	ejämäkkyys(1)	,989	,599	2,731	1	,098	2,689
	ejämäkkyys(2)	,771	,433	3,168	1	,075	2,162
	ejämäkkyys(3)	,686	,343	3,996	1	,046	1,986
	ejämäkkyys(4)	,707	,315	5,036	1	,025	2,029
	Constant	-,201	,259	,598	1	,439	,818
<b>Esimiehen käytännöntunteminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	ekäytäntö			11,464	4	,022	
	ekäytäntö(1)	1,050	,520	4,074	1	,044	2,857
	ekäytäntö(2)	,564	,472	1,432	1	,232	1,758
	ekäytäntö(3)	1,114	,370	9,093	1	,003	3,048
	ekäytäntö(4)	,965	,329	8,608	1	,003	2,624
	Constant	-,421	,281	2,250	1	,134	,656

## LIITE 4/3

## Variables in the Equation

<b>Tiedonkulku työyksikön sisällä</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	tiedkul1(1)	,604	,197	9,383	1	,002	1,830
	Constant	,341	,097	12,382	1	,000	1,407
<b>Tiedonkulku työyksiköiden välillä</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	tiedkul2(1)	,509	,187	7,445	1	,006	1,664
	Constant	,227	,128	3,148	1	,076	1,255
<b>Tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	tiedkul3(1)	,567	,178	10,196	1	,001	1,763
	Constant	,282	,114	6,125	1	,013	1,326
<b>Vapaa-ajalla lepäämään pystyminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vlepo			21,278	4	,000	
	vlepo(1)	,143	1,427	,010	1	,920	1,154
	vlepo(2)	1,609	,668	5,806	1	,016	5,000
	vlepo(3)	1,396	,328	18,154	1	,000	4,038
	vlepo(4)	,477	,261	3,331	1	,068	1,611
	Constant	-,143	,189	,570	1	,450	,867
<b>Vapaa-ajalla kotitöistä suoriutuminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vpkotityö			12,896	4	,012	
	vpkotityö(1)	21,225	40192,970	,000	1	1,000	#####
	vpkotityö(2)	1,409	,679	4,299	1	,038	4,091
	vpkotityö(3)	1,085	,340	10,176	1	,001	2,961
	vpkotityö(4)	,318	,266	1,421	1	,233	1,374
	Constant	-,022	,212	,011	1	,916	,978
<b>Vapaa-ajalla ihmissuhteista nauttiminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vpsuhteet			17,972	4	,001	
	vpsuhteet(1)	21,579	40192,970	,000	1	1,000	#####
	vpsuhteet(2)	1,475	,702	4,417	1	,036	4,371
	vpsuhteet(3)	1,214	,312	15,099	1	,000	3,367
	vpsuhteet(4)	,903	,281	10,341	1	,001	2,466
	Constant	-,376	,219	2,942	1	,086	,686
<b>Vapaa-ajalla harrastamaan pystyminen</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vpharraste			9,578	4	,048	
	vpharraste(1)	-21,095	17974,843	,000	1	,999	,000
	vpharraste(2)	1,025	,441	5,404	1	,020	2,786
	vpharraste(3)	,877	,316	7,687	1	,006	2,403
	vpharraste(4)	,500	,299	2,801	1	,094	1,648
	Constant	-,108	,233	,216	1	,642	,897

## LIITE 4/4

## Variables in the Equation

<b>Työpäivän jälkeinen uupumus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a kohtuupunut(1)	1,660	,249	44,499	1	,000	5,258
Constant	,110	,105	1,098	1	,295	1,116
<b>Työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a vaikyöjärj(1)	,474	,202	5,531	1	,019	1,607
Constant	,481	,078	38,206	1	,000	1,618
<b>Työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a vaikyöjärj			11,473	2	,003	
vaikyöjärj(1)	,699	,221	9,958	1	,002	2,011
vaikyöjärj(2)	,383	,158	5,859	1	,015	1,467
Constant	,257	,120	4,571	1	,033	1,293
<b>Työn monipuolisuuteen vaikuttamisen mahdollisuus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a vaikmonipuolisuus			8,660	2	,013	
vaikmonipuolisuus(1)	,662	,226	8,542	1	,003	1,939
vaikmonipuolisuus(2)	,556	,226	6,037	1	,014	1,744
Constant	,039	,198	,039	1	,843	1,040
<b>Työmenetelmiin vaikuttamisen mahdollisuus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a vaikmenetelmä			8,392	2	,015	
vaikmenetelmä(1)	,614	,255	5,826	1	,016	1,848
vaikmenetelmä(2)	,342	,152	5,075	1	,024	1,408
Constant	,347	,108	10,377	1	,001	1,415
<b>Puutteelliset työvälineet</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a työväline(1)	,501	,156	10,252	1	,001	1,650
Constant	,210	,130	2,605	1	,106	1,234
<b>Työpaikan epäjärjestys</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a järjestys(1)	,382	,190	4,062	1	,044	1,465
Constant	,249	,172	2,099	1	,147	1,283
<b>Melu</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a melu(1)	,568	,285	3,979	1	,046	1,764
Constant	,038	,275	,019	1	,891	1,038
<b>Valaistus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a valo(1)	,494	,226	4,784	1	,029	1,638
Constant	,112	,212	,281	1	,596	1,119
<b>Lämpöolosuhteet</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a lämpö(1)	1,644	,480	11,715	1	,001	5,178
Constant	-1,041	,475	4,810	1	,028	,353

## LIITE 4/5

## Variables in the Equation

<b>Liiallinen työmäärä</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a liikatyö(1)	1,041	,271	14,796	1	,000	2,833
Constant	-,383	,237	2,617	1	,106	,682
<b>Kiire</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a kiire(1)	,638	,210	9,226	1	,002	1,892
Constant	,019	,195	,010	1	,922	1,019
<b>Työn yksitoikkoisuus</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a yksitoikkoisuus(1)	,303	,145	4,373	1	,037	1,354
Constant	,432	,097	19,683	1	,000	1,540
<b>Tiedonhallinta</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a tieto(1)	,469	,228	4,213	1	,040	1,598
Constant	,195	,152	1,646	1	,199	1,215
<b>Vaikutusmahdollisuuksien puute</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a vaikmahd(1)	,490	,146	11,283	1	,001	1,632
Constant	,276	,108	6,541	1	,011	1,318
<b>Vaikeat päätöksentekotilanteet</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a pt(1)	,466	,233	4,001	1	,045	1,593
Constant	,216	,144	2,253	1	,133	1,241
<b>Tunnustuksen ja arvostuksen puute</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a tunnustus(1)	,491	,145	11,389	1	,001	1,634
Constant	,286	,105	7,480	1	,006	1,331
<b>Vaativa asiakastyö</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a asiakas(1)	,627	,276	5,160	1	,023	1,872
Constant	,256	,131	3,793	1	,051	1,291
<b>Huono työilmapiiri</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a ilmapiiri_3(1)	,389	,153	6,491	1	,011	1,475
Constant	,428	,090	22,633	1	,000	1,534
<b>Kiusaaminen</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a kiusaaminen(1)	,689	,326	4,470	1	,035	1,993
Constant	,316	,124	6,528	1	,011	1,372
<b>Epävarmuus työn jatkumisesta</b>	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a jatko			11,025	2	,004	
jatko(1)	1,334	,405	10,871	1	,001	3,796
jatko(2)	,139	,241	,335	1	,563	1,149
Constant	,182	,168	1,179	1	,278	1,200

## LIITE 4/6

## Variables in the Equation

<b>Vaikeat päätöksentekotilanteet</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vp_3(1)	,901	,233	14,972	1	,000	2,461
	Constant	-,125	,177	,499	1	,480	,882
<b>Ikään liittyvät asenteet</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	ikäasenne(1)	1,014	,244	17,319	1	,000	2,755
	Constant	-,046	,152	,092	1	,762	,955
<b>Työkykyarvio</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	työkykyarvio(1)	1,766	,342	26,690	1	,000	5,847
	Constant	,420	,075	31,412	1	,000	1,522
<b>Organisoinnin puutteet</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	organisointi			7,965	2	,019	
	organisointi(1)	1,594	,584	7,455	1	,006	4,922
	organisointi(2)	,373	,251	2,203	1	,138	1,452
	Constant	,065	,207	,097	1	,756	1,067
<b>Huonot työvälineet</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	työväline			11,537	2	,003	
	työväline(1)	,725	,249	8,511	1	,004	2,066
	työväline(2)	,453	,161	7,886	1	,005	1,573
	Constant	,210	,130	2,605	1	,106	1,234
<b>Usko, että 2 vuoden kuluttua pystyy työskentelemään terveytensä puolesta nykyisessä työssä</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	usko(1)	2,259	,440	26,362	1	,000	9,576
	Constant	-,081	,090	,806	1	,369	,922
<b>Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus</b>		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	vaiktahti			6,460	2	,040	
	vaiktahti(1)	,518	,216	5,754	1	,016	1,678
	vaiktahti(2)	,280	,159	3,097	1	,078	1,323
	Constant	,342	,119	8,227	1	,004	1,408