

**Anna Siukola  
Prakash K.C.  
Hanna Kosonen  
Kirsi Lumme-Sandt  
Jari Luomanen  
Subas Neupane  
Pirjo Nikander  
Miira Niska  
Clas-Håkan Nygård**

**Yli 50-vuotiaiden postilaisten työkyky,  
hyvinvointi ja eläkeaikeet yt-neuvottelujen aikana**



**Tampereen yliopisto**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

**Työelämän tutkimuskeskus**



Työraportteja 102/2019 Working Papers

**Anna Siukola**

**Prakash K.C.**

**Hanna Kosonen**

**Kirsi Lumme-Sandt**

**Jari Luomanen**

**Subas Neupane**

**Pirjo Nikander**

**Miira Niska**

**Clas-Håkan Nygård**

## **Yli 50-vuotiaiden postilaisten työkyky, hyvinvointi ja eläkeaikeet yt-neuvottelujen aikana**

Loppuraportti Työsuojelurahastolle 2/2019



**Työsuojelurahasto**

Arbetarskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Toimitus ja taitto: Marjukka Virkajärvi

© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2019

ISBN 978-952-03-1032-5 (nid.)

ISBN 978-952-03-1033-2 (pdf)

ISSN 2489-8899 (painettu)

ISSN 2489-8902 (verkkoaineisto)

Kopio-Niini Oy, Tampere 2019

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <http://tampub.uta.fi/>

# Sisällysluettelo

Tiivistelmä .....	1
1. Taustaa .....	3
2. Tutkimuskysymykset.....	7
3. Menetelmät .....	7
4. Tulokset .....	10
4.1. Postin 50+-ikäisten työntekijöiden terveys ja työkyky .....	10
4.2. Postissa edelleen olevien ja sieltä poistuneiden työntekijöiden terveys ja työkyky kahden vuoden seurannassa.....	15
4.2.1 Terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kuvailua .....	15
4.2.2 Työssäoloa, työttömyyttä ja eläköitymistä ennustavat tekijät kahden vuoden seurannassa .....	20
4.3. Muita tutkimushavaintoja .....	23
4.3.1 50 vuotta täyttäneiden työssä koettu muutos ja sen yhteys työhön liittyviin asenteisiin, arvoihin ja motivaatioon .....	23
4.3.2 Työssä jatkamisen syyt työntekijöillä ja toimihenkilöillä .....	23
4.3.3 Työkyvyn ja motivaation vaihtelu yli 50-vuotiailla työntekijöillä .....	24
4.3.4 Työhön liittyvien asenteiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteys ennenaikaiseen eläköitymiseen .....	25
4.3.5 Koettu työkyky, muutoskokemukset ja työssä jatkaminen .....	26
4.3.6 Postin entisten työntekijöiden työtyytyväisyyden muutokset kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen aineiston valossa .....	27
4.3.7 Työntekijöiden näkemykset muutoksista työssä, työelämän kehittämistarpeista ja ikäntyvien työntekijöiden annista työelämälle .....	28
5. Pohdinta .....	33
6. Johtopäätökset.....	37
Lähdeluettelo .....	39



## Tiivistelmä

Tässä Tampereen yliopiston toteuttamassa Kohti Kaksitahti-Suomea? -kyselytutkimuksessa tutkittiin Postissa työskentelevien 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia sekä heidän näkemyksiään työurastaan ja sen jatkamisesta. Tutkimukseen sisältyi kyselyt vuosina 2016 ja 2018. Raportissa hyödynnettiin osin myös hankkeen laadullista osiota. Vuonna 2016 kysely kohdennettiin Postissa työskenteleville vähintään 50-vuotiaille työntekijöille. Kyselyyn vastasi 2096 henkilöä ja vastausprosentti oli 48 (naisia 40 %). Seurantakysely lähetettiin kaikille ensimmäiseen kyselyyn vastanneille riippumatta siitä, olivatko he vielä Postissa töissä vai ei (vastausprosentti 76, N=1466).

Postin yli 50-vuotiaiden työntekijöiden arviot omasta työkyvystään olivat toimihenkilöillä keskimääräisiä suomalaisten työkykyarvioita heikkommat. Toimihenkilöillä työkyvyn arvio oli asteikolla 0–10 (0=työkyvytön, 10=erinomainen) 7.6 ja työntekijöillä 6.5. Työntekijät arvioivat työhyvinvoinnin kaikki osatekijät heikommiksi kuin toimihenkilöt. Kahden vuoden seurannassa ei ollut nähtävissä näiden ryhmien sisällä isoja muutoksia. Toimihenkilöt arvioivat kuitenkin terveytensä ja toimintakykynsä hieman heikommaksi seurannassa, kuten myös arvoja, asenteita ja motivaatiota kuvaavat osatekijät.

Sellaisia muutoksia työssä, jotka olivat vaikuttaneet omaan työskentelyyn, raportoi suurin osa (80–90 %) vastaajista. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli ajatellut ennenaikaista eläköitymistä. Heikoksi koettu työkyky ja kielteisesti koetut muutokset työssä olivat yhteydessä ennenaikaisen eläköitymisen ajatukseen.

Kolmasosalla työtyytyväisyys oli laskenut iän myötä. Sitä selittivät heikot mahdollisuudet työn kontrollointiin sekä sellaiset muutokset työssä, jotka negatiiviseksi koetulla tavalla vaikuttivat työn sisältöön tai työolosuhteisiin.

Kun tutkimuksen kohdejoukkoa tarkasteltiin vuoden 2018 työllisyystilanteen mukaan (töissä Postissa /muualla töissä/työttömänä, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä/eläkkeellä), erosivat näiden ryhmien arviot työhyvinvoinnin osatekijöissä tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Niillä, jotka seurannan aikana olivat siirtyneet muualle töihin, oli havaittavissa parannusta lähes kaikissa työhyvinvoinnin osatekijöissä (työkyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen sekä työ- ja perhe-elämä). Lisäksi heidän arvionsa työstä palautumisesta, työtyytyväisyydestä ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista olivat parantuneet selvästi. Kaiken kaikkiaan niillä, jotka olivat vuonna 2018 työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä, oli heikoimmat arviot terveydestä, työkyvystä ja muista työhyvinvoinnin osatekijöistä. Postissa

edelleen työskentelevien arviot työhyvinvoinnin osatekijöistä pysyivät samalla tasolla seurannan aikana.

Työhyvinvoinnin heikot arviot ennustivat kahden vuoden seurannassa työttömänä/eläkeputkessa/työkyvyttömyyseläkkeellä ja eläkkeellä olemista. Muualle töihin menemisen todennäköisyyttä vähensivät hyvät arviot arvoja, asenteita ja motivaatiota kuvaavissa osatekijöissä ja toisaalta taas lisäksi heikot arviot työtyytyväisyydessä tai työn organisointiin, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvissä seikoissa. Korkea ikä ja heikko työkyky olivat yhteydessä eläkkeellä olemisen todennäköisyyteen kahden vuoden kuluttua.

Kaiken kaikkiaan hyvä terveys, työkyky ja työhyvinvointi vähensivät työttömänä, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä tai eläkkeellä olemisen todennäköisyyttä kahden vuoden aikasäteellä ikääntyvillä työntekijöillä.



# 1. Taustaa

Tässä raportoitava kyselytutkimus Postin 50-vuotiaille ja sitä vanhemmille (50+ -ikäisille) työntekijöille on osa vuosina 2015–2019 käynnissä ollutta ja olevaa laajempaa Kohti Kaksitahti-Suomea -tutkimushanketta (2tS). Sen tavoitteena on ollut tuottaa erityisesti työuran loppupäätä koskevaa tutkimustietoa. Hankkeessa on laadullisen seurantatutkimuksen keinoin selvitettyjä mahdollisuuksia ja haluja yli 55-vuotiaille työntekijöillä on jatkaa työuriaan jatkuvien yt-neuvottelujen Suomessa. Laadullista hanketta on täydennetty käsissä olevalla kyselytutkimuksella, jossa selvitettiin mistä tekijöistä Postin 50-vuotiaiden tai sitä vanhempien työntekijöiden hyvinvointi työssä koostuu ja eroaako hyvinvointi koko seurannan ajan työssä olevilla ja työttömäksi jääneillä tai eläköityneillä.

Hankkeen lähtökohtana on toiminut paradoksi, joka syntyy yhtäältä tarpeesta pidentää työuria elinajan odotteen mukaisesti ja luoda tälle toimiva käytäntö ja toisaalta vallitsevasta käytännöstä toistuvine yt-neuvotteluineen, jotka saattavat houkuttaa työnantajaa sysäämään kalliiksi käyvän keski-ikäisen ja ikääntyneen työväestön tavanomaista aikaisemmin pois työmarkkinoilta. Toisesta taustalla vaikuttaneesta dilemmasta juontaa hankkeen nimi: Kohti Kaksitahti-Suomea. Kaksitahtisuuden käsitteellä viitataan eläköitymisen ja eläkeläisyyden uudenlaiseen luokkaistumiseen: prosessiin, joka synnyttää eroja pitkään opiskelleiden, tyypillisesti akateemisissa ammateissa ja ns. työntekijäammateissa toimivien välille. Kaksitahtisuus viittaa kuitenkin myös siihen, että eroja ja eriarvoisuutta syntyy lisääntyvästi näiden ryhmien ja yksittäisten ammattikuntien sisälle. Kaksitahtisuus ei siis välttämättä noudata sosioekonomista asemaa tai koulutustaustaa, vaan hyvin erilaisista ammattiryhmistä saatetaan yhtä lailla joutua työttömäksi ja lopulta kortiston tai katkonaisen työuran kautta eläkkeelle.

Työ ei myöskään aina josta ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn muuttuessa, mikä saattaa johtaa lisääntyvään ikäsyryntään ja työstressiin. Keski-ikäisen työstressillä voi olla kauaskantoisia seuraamuksia. Uusimpien pitkittäistutkimusten mukaan työstressi voi aiheuttaa heikentynyttä toimintakykyä vanhuusiässä ja jopa lisääntyvää kuolleisuutta (von Bonsdorff, Seitsamo, Ilmarinen, Nygård, von Bonsdorff & Rantanen 2011). Siitä tiedetään kuitenkin melko vähän, miten työuran loppupuolella olevat työntekijät suhtautuvat mahdollisuuksiinsa jatkaa ja pidentää työuraansa, samassa työpaikassa tai vaikka uudessa työpaikassa, jos siihen annetaan mahdollisuus.

Kyselytutkimus ajoittui vuosille 2016 ja 2018. Sen avulla selvitettiin mikä on 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien (50+) työntekijöiden itse koettu terveys, työkyky ja hyvinvointi sekä miten he näkevät mahdollisuutensa jatkaa työuraansa. Lisäksi selvitetään, mitkä ovat tärkeimmät työssä pysymistä ja toisaalta eläkkeelle hakeutumista edistävät ja ehkäisevät seikat sekä miten nämä muuttuvat kahden

vuoden seurannan aikana. Lopuksi vertaillaan, miten työssä jatkaneiden ja työttömäksi joutuneiden käsitykset eroavat edellä kuvatuissa asioissa toisistaan.

Hankkeen sisältämää laadullista tutkimusta rahoitti Koneen säätiö ja kyselytutkimusta Työsuojelurahasto. Tutkimuksen toteuttajana on Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

## Terveys ja työkyky

Työkyky on väestötasolla kehittynyt positiiviseen suuntaan viime vuosikymmenien aikana. Esimerkiksi vuonna 2011 raportoitiin, että suurin osa 30–64-vuotiaasta suomalaisesta väestöstä pitää itseään täysin työkykyisenä (Gould, Koskinen, Sainio, Blomgren, Kivekäs, Ilmarinen, Husman & Seitsamo 2012). FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan työkyvyn kasvu on kuitenkin pysähtynyt, ja osalla jopa vähentynyt (erityisesti ikääntyvät työikäiset naiset ja osa-alueena henkinen työkyky). Kasvun pysähtymisestä huolimatta 60–69-vuotiaista yli puolet piti itseään täysin työkykyisenä. (Koskinen & Sainio 2018)

Työkyvyn tiedetään vaihtelevan ammattiryhmittäin. Työntekijöillä on heikommat työkyvyn arviot kuin toimihenkilöillä. (Wilke, Ashton, Elis, Biallas & Froböse 2015, von Bonsdorff ym. 2011) Niin työn fyysisillä kuin psyykkisillä vaatimuksilla ja niiden aiheuttamalla kuormituksella on merkitystä työkyvyille, vaikkakin työn fyysiset vaatimukset ovat heikommin yhteydessä työkykyyn kuin henkinen rasittuminen (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould 2006). Työkyky on yhteydessä moneen psykososiaaliseen tekijään, esimerkiksi sitoutumiseen (Airila, Hakanen, Punakallio, Lusa & Luukkonen 2012), työssä saatavaan tukeen (Leijon, Balliu, Lundin, Vaez, Kjellberg & Hemmingsson 2017), työn hallintaan/autonomiaan ja vaikutusmahdollisuuksiin (van den Berg, Elders, Zwart & Burdorf 2009). Työn psykososiaalisilla tekijöillä on myös merkitystä työssä pysymiseen. Esimerkiksi, jos työssä on heikot vaikutusmahdollisuudet (Knardahl, Johannessen, Sterud, Härmä, Rugulies, Seitsamo & Bor 2017) tai vähäinen mahdollisuus hallita omaa työtä (Lahelma, Laaksonen, Lallukka, Martikainen, Pietiläinen, Saastamoinen, Gould & Rahkonen 2012) lisääntyy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen riski. Sitä lisää myös fyysisesti vaativat työolosuhteet (Lahelma ym. 2012).

Ikä on yksi työkykyä heikentävä tekijä (Koskinen & Sainio 2018, Gould & Polvinen 2006, Amorim, Salla & Trelha 2014, Koolhaas, van der Klink, Groothoff & Brouwer 2012, van den Berg ym. 2009, Solem 2008) Terveyttä ja työkykyä käsitellään usein yhdessä ja niillä onkin yhteys toisiinsa (Koskinen, Sainio, Martelin & Gould 2010, van den Berg, Alavinia, Brecht, Lindeboom, Elders &

Burdorf 2008), iän myötä työkyvyn rajoitusten on kuitenkin todettu yleistyvän myös terveiden joukossa (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006).

## Eläköitymisajatukset

Psykososiaalisilla työolosuhteilla tiedetään olevan yhteyttä eläköitymisaikaisiin ja eläköitymiseen. Tällöin työtyytyväisyys on tärkeässä roolissa. Böckerman ja Ilmakunnas (2019) raportoivat, että huono työtyytyväisyys johti eläköitymisaikomuksiin, jotka edelleen johtivat eläköitymiseen. Eläköitymistä myöhentää työn itsenäisyys ja päätösvalta työhön ja se, etteivät työn vaatimukset ole liialliset. (Carr, Hagger-Johnson, Head, Shelton, Stafforrd, Stansfeld & Zanitto 2016)

Tanskalaisen poikkileikkaustutkimuksen havaintona oli, että työkyky oli molemmilla sukupuolilla yhteydessä eläköitymisajatuksiin. Huono työkyky oli päätekijä, joka työntää pois työmarkkinoilta. Miehillä myös huonot psykososiaaliset työolot (huomion ja kehitysmahdollisuuksien puute) olivat yhteydessä eläköitymissuunnitelmiin. (Thorsen, Rugulies, Longaard, Borg, Thielen & Bjorner 2012) Myös heikon terveyden merkityksestä työstä pois joutumiseen 50–63-vuotiailla on saatu todisteita kahden vuoden seurannassa 11 Euroopan maassa tehdyssä tutkimuksessa. Huonon koetun terveyden havaittiin olevan vahvemmin yhteydessä työstä pois joutumiseen (joko eläköityminen, työttömyys tai toimintakyvyttömyys) kuin kroonisiin sairauksiin, liikkuvuusongelmiin tai -rajoituksiin päivittäisessä toiminnassa. (van den Berg, Schuring, Avendano, Mackenbach & Burdorf 2010)

Ammatillisen aseman on havaittu olevan yhteydessä työelämässä jatkamiseen alimman eläkeiän jälkeen. Korkeamman ammattiaseman työntekijät jatkavat työelämässä kaksi kertaa todennäköisemmin kuin alemman ammattiaseman työntekijät. Tulosta selitti korkeammassa ammattiasemassa olevien fyysisesti kevyempi työ, paremmat mahdollisuudet kontrolloida työaikaa sekä paremmaksi koettu työkyky. (Virtanen, Oksanen, Pentti, Ervasti, Head, Stenholm, Vahtera & Kivimäki 2017)

Kun suomalaiselta työikäiseltä väestöltä on kysytty työssä jatkamisesta alimman eläkeiän jälkeen, ilmoitti 60 % voivansa jostain syystä jatkaakin työelämässä. Fyysisesti kuormittava työ lisäsi aikaisen eläköitymisen ajatuksia, ja toisaalta taas jatkamisajatuksia tuki eniten oma hyvä terveys. Vähäistä fyysistä kuormitusta sisältävää työtä tekevillä taas taloudelliset syyt, merkityksellinen ja haastava työ sekä joustavat työajat olivat pääasialliset syyt mahdollisesti jatkaa työssä alimman eläkeiän jälkeen, kun ryhmiä verrattiin työkuormituksen mukaan (matala, keskitasoinen, korkea fyysinen kuormitus). (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012)

Eläköitymistä on myös lähestytty tarkastelemalla, mitkä ei-terveydelliset syyt ovat siihen yhteydessä eli työstä pois työntävät tekijät (push factors) ja eläkkeelle houkuttelevat tekijät (pull factors). Suurimmalla osalla aikaiseen eläköitymiseen ovat johtaneet eri asioiden kombinaatiot. Eläkkeelle työntäviksi tekijöiksi havaittiin organisaatiomuutokset, konfliktit töissä, suuret työpaineet, korkeat työn fyysiset vaatimukset, puutteellinen omien tietojen ja taitojen käyttömahdollisuus organisaatiossa. Eläkkeelle houkutteleviksi tekijöiksi havaittiin tekijät työn ulkopuolella, elämästä nauttiminen, enemmän joustavuutta, enemmän aikaa viettää puolison ja lastenlasten kanssa, toisista huolehtiminen. Taloudellinen mahdollisuus aikaiseen eläköitymiseen oli tärkeässä roolissa asian toteutumisessa. (Reeuwijk, de Wind, Westerman, Ybema, van der Beek & Geuskens 2013) Myös johtamisen oikeudenmukaisuuden on havaittu olevan tärkeä tekijä työurien pituuteen (pidentämiseen), kun taas henkilöstömäärän vähentäminen lisäsi halua eläköityä ennen 65 ikävuotta (Peutere, Lipiäinen, Ojala, Järvinen, Pyöriä, Saari & Jokinen 2017).

Henkilöstövähennyksiä sisältävät muutokset työssä

Organisaatioon kohdistuvien laajojen henkilöstösupistusten on havaittu olevan riski työpaikkansa säilyttävien terveydelle (Vahtera, Kivimäki & Pentti 1997; Vahtera, Kivimäki, Pentti, Linna, Virtanen, Virtanen & Ferrie 2004). Sellaisten laajojen organisaatiomuutosten, jotka sisältävät henkilöstövähennyksiä ja laajoja työtehtävien muutoksia, on raportoitu olevan yhteydessä lisääntyneeseen työstressiin, uniongelmiin ja palautumiseen (Greubel & Kecklund 2011).

Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Pentti ja Virtanen (2003) tekemän tutkimuksen mukaan terveydentilan heikentyminen ei koske vain työntekijöitä, joiden työympäristössä on tapahtunut laajoja supistuksia, vaan myös niitä, jotka jäivät supistusten yhteydessä työttömiksi, eivätkä työllistyneet uudelleen. Uudelleentyöllistyminen osoittautui terveyden kannaltakin hyväksi asiaksi. Uudelleentyöllistyjillä terveysriskit olivat matalampia kuin niillä, joiden työympäristöön kohdistui pieniä henkilöstövähennyksiä, mutta jotka saivat pitää työpaikkansa. Uudelleentyöllistymisen havaittiin olevan vaikeampaa ikääntyneillä työntekijöillä, joilla oli ennestään sairastavuutta. (Kivimäki ym. 2003) Østhus (2012) on kuitenkin raportoinut edellisistä poiketen tuloksia, joiden mukaan työn menetys organisaation henkilöstövähennysten yhteydessä ei ollut yhteydessä terveyteen (rintakipu, tuki- ja liikuntaelinkipu), vaikkakin psykologinen stressi lisääntyi, mutta se näyttäytyi vain väliaikaisena ilmiönä. (Østhus 2012)

Työpaikan menetystä työuran loppuvaiheessa selvittäneen tutkimuksen mukaan (Kurvinen, Jolkkonen, Koistinen, Lipiäinen, Nummi & Virtanen 2016) irtisanotuista 56–60-vuotiaista suurin osa

siirtyä vanhuuseläkkeelle työttömyyden kautta. Korkeammin koulutetut työllistyvät paremmin kuin vähemmän koulutetut ja siirtyivät myöhemmin vanhuuseläkkeelle. Verrattaessa toimihenkilöitä ja työntekijöitä havaittiin, että työntekijät siirtyivät useammin työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta eläkkeelle. Toimihenkilöillä siirtymä tapahtui useammin taas osa-aikatyön ja osa-aikaeläkkeen kautta, ja alemmat toimihenkilöt siirtyivät taas suoraan vanhuuseläkkeelle muita useammin. Tutkimuksessa ei havaittu toimipaikalla, toimialalla tai työnantajaan liittyvillä tekijöillä merkitystä työmarkkinoilta poistumisen ja eläkkeelle päättymisen reitteihin. (Kurvinen ym. 2016)

## 2. Tutkimuskysymykset

Kyselytutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Minkälainen on 50+ -ikäisten postityöntekijöiden terveys, työkyky ja hyvinvointi organisaation supistusten aikana?
2. Minkälainen on 50+ -ikäisten postityöntekijöiden työtyytyväisyys ja millaisia ajatuksia heillä on työssä jatkamisesta?
3. Mikä on töihin jääneiden ja työstä pois jääneiden (eläköityneet, työttömät ja työllistyneet) terveys ja työkyky kahden vuoden jälkeen?

## 3. Menetelmät

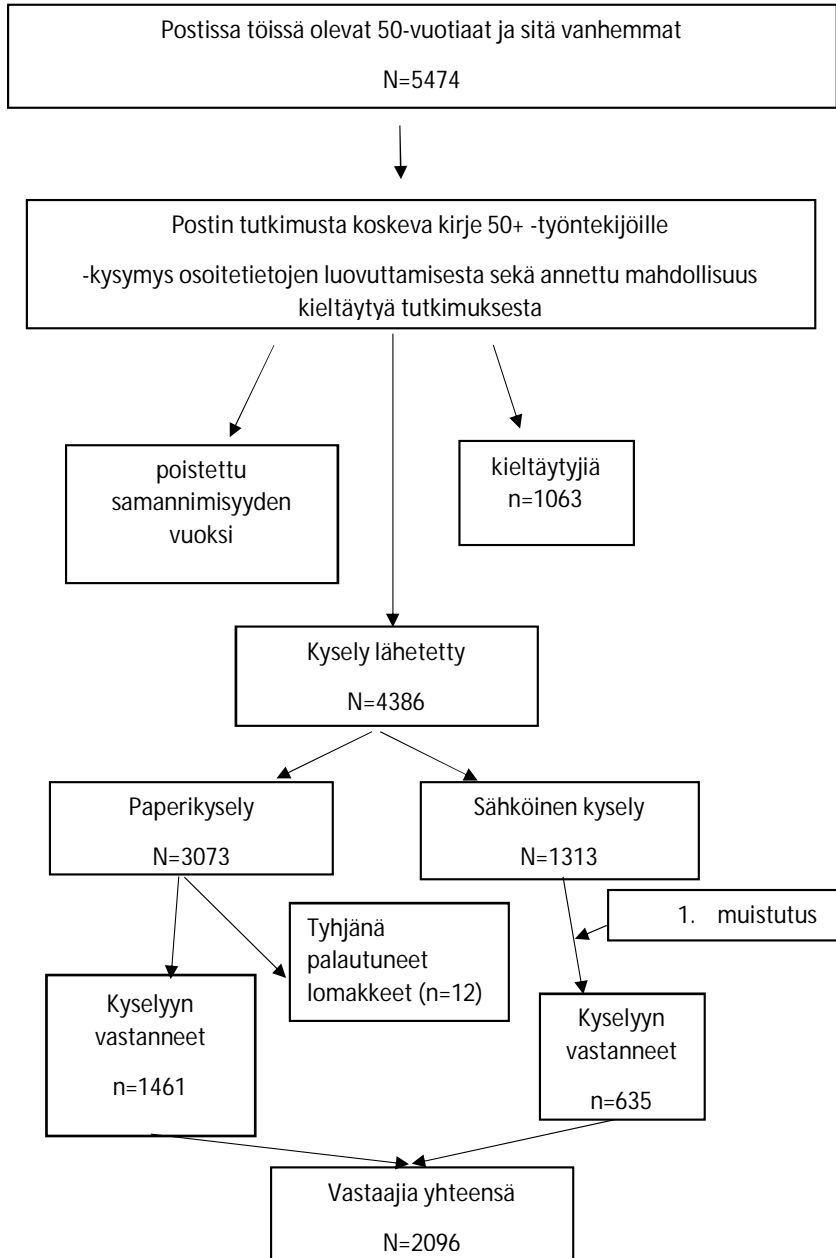
Tutkimus sisälsi kaksi kyselyä. Ensimmäinen kysely toteutettiin vuonna 2016 Postin 50-vuotiaille ja sitä vanhemmille työntekijöille. Kuvassa 1 on kuvattu tutkimuksen eteneminen. Suurimmalle osalle (N=3073) lähetettiin postitse kyselylomake. Niille, joilla oli Postin sähköpostiosoite (N=1313), lähetettiin linkki sähköiseen kyselyyn. Paperikysely lähetettiin pääsääntöisesti operatiivisen työn tekijöille (työalueina jakelu, kuljetus, lajittelu, myymälätyö, varastotyö ja sanomalehdenjakelu). Loput kyselyistä lähetettiin sähköisesti, jolloin vastaanottajat olivat pääsääntöisesti hallinnollista työtä tekeviä (esimies- ja asiantuntijatyö). Kyselyyn vastasi 2096 henkilöä. Vastausprosentti oli tällöin 48 niistä, joille kysely lähetettiin (N=4386).

Tässä raportissa esitetyt tulokset keskittyvät pääsääntöisesti henkilöihin, jotka vastasivat myös seurantakyselyyn vuonna 2018 (N=1466). Seurantakysely lähetettiin 1935 työntekijälle (161 ensimmäiseen kyselyyn vastanneista ei ollut antanut lupaa seurantakyselyyn). Näin ollen

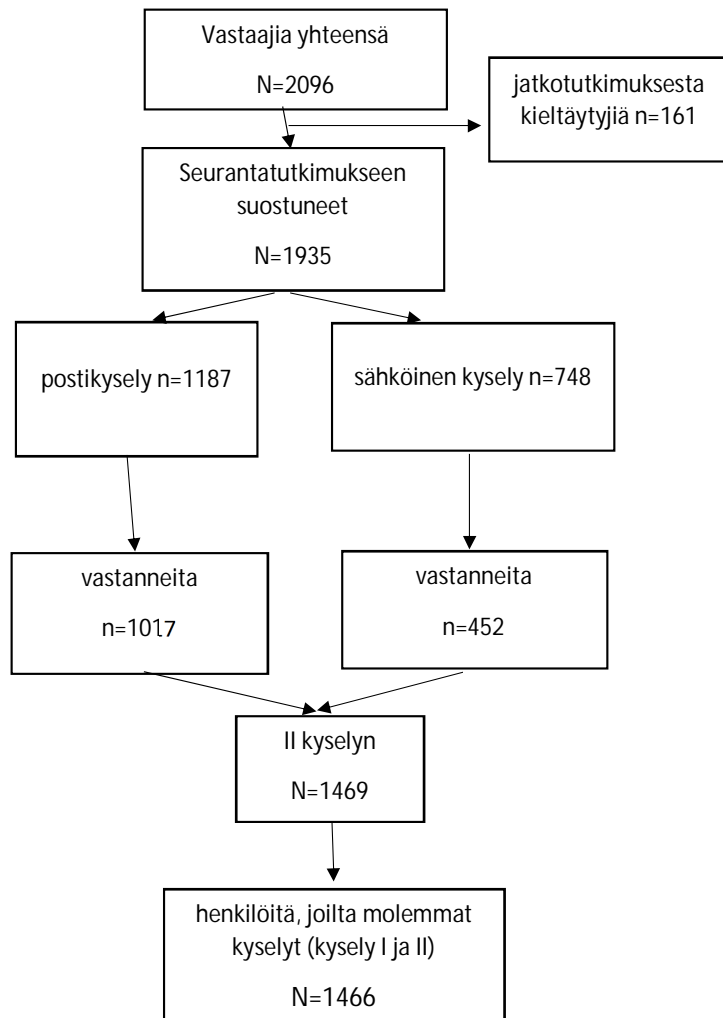
seurantakyselyn vastausprosentti oli 76. Tästä seuranta-aineistosta oli toimihenkilöitä 13 % (n=188) ja työntekijöitä 87 % (n=1459). Vastaajista yli puolet oli miehiä (60 %, n=879).

### 2tS-KYSELY

2016



syyskuu



Kuva 1. Kyselytutkimuksen osallistujakuvaus

Kyselylomake sisälsi kysymyksiä terveydestä, työkyvystä ja hyvinvoinnista työstä sisältäen Yksilötutka-kyselypatteriston kysymykset (Ilmarinen V, Ilmarinen J, HUUHTANEN, Louhevaara & Näsman 2015). Yksilötutka on Työturvallisuuskeskuksen hallinnoima maksuton työhyvinvointikysely, joka sisältää 23 kysymystä. Ne koskevat 1) terveyttä ja toimintakykyä, 2) osaamista, 3) arvoja, asenteita ja motivaatiota, 4) työtä, työoloja ja johtamista sekä 5) perhettä ja lähiyhteisöä. Osa-alueet perustuvat Juhani Ilmarisen Työkykytalo-malliin (Ilmarinen 2006). Kukin osa-alue sisältää 3–6 kysymystä asteikolla 0–10 (0=erittäin huono, 10=erittäin hyvä), joiden perusteella on laskettu indeksit (summamuuttujat). Indeksit (1–5) on otsikoitu edellä luetellusti. Näiden kaikkien viiden indeksin keskiarvosta muodostuu työhyvinvointi-indeksi. Lisäksi käytettiin muun muassa samoja kysymyksiä kuin Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa (työtyytyväisyys,

tekemänsä työn tärkeäksi kokeminen, muutokset työssä, työterveyshuoltoon liittyvät kysymykset) (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013). Työikäisten toimintakyky -asiantuntijaryhmän kysymyksillä (Sipponen, Salmelainen & Syrjäsuu 2011) selvitettiin lisäksi koettua stressiä ja palautumista. Eläköitymisajatuksia kysyttiin muun muassa käyttämällä Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen kysymyksiä (Leino-Arjas, Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012).

## Tilastolliset menetelmät

Tutkimustuloksia esitellään seuraavissa luvuissa pääsääntöisesti keskiarvoina ja keskihajontoina, mutta myös prosentteina ja vastaajien lukumäärinä. Ryhmien (esim. työntekijä vs. toimihenkilö tai töissä Postissa vs. töissä muualla / työtön, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä / eläkkeellä) välisiä tilastollisia eroja tarkasteltiin käyttämällä Fisherin exact -testiä, Mann-Whitney U-testiä ja One-way ANOVAa. Ryhmien sisäisiä eroja vuosien 2016 ja 2018 välillä testattiin Wilcoxonin testillä.

Kappaleessa 4.2.2 Työssäoloa / eläköitymistä / työttömyyttä ennustavat tekijät kahden vuoden seurannassa tarkasteltiin Postin 50+ -työntekijöiden vuonna 2016 kyselyssä arvioimien koetun työhyvinvoinnin ja eläköitymisajatuksen yhteyttä työtilanteeseen vuonna 2018 (analysoitiin käyttämällä multinominaalista logistista regressiota (OR 95 % CI). Vuoden 2018 tilanne (a. työskentelee Postissa, b. työskentelee muualla, c. on työtön, työkyvyttömyyseläkkeellä tai eläkeputkessa tai d. eläkkeellä) oli analyysin vaste/tulosmuuttujana. Tulokset analysoitiin neljän mallin keinoin: malli I (vakioimaton malli), malli II (ikävakioitu malli), malli III (monimuuttujamalli: mallissa kaikki muuttujat työhyvinvointi-indeksiä lukuun ottamatta) sekä malli IV (Työhyvinvointi-indeksi vakioituna iällä, työasemalla, stressillä, eläköitymisaikamuksella ja tyytyväisyydellä työhön). Tilastolliset analyysit tehtiin käyttämällä tilasto-ohjelmaa IBM SPSS Statistics 23.

## 4. Tulokset

### 4.1. Postin 50+-ikäisten työntekijöiden terveys ja työkyky

Taulukossa 1 on esitelty vastaajien vastausfrekvenssejä terveys, työkyky ja muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyviin kysymyksiin toimihenkilö-/työntekijäryhmittelyllä. Toimihenkilöillä oli tilastollisesti merkitsevästi paremmat arviot kaikissa esitetyissä työhyvinvoinnin tekijöissä.



Ainoastaan sitoutuminen ei eronnut vuoden 2018 vastauksissa tilastollisesti merkitsevästi näiden kahden ryhmän välillä. Karkeasti ottaen voidaan sanoa, että toimihenkilöillä oli noin yhden kokonaisluvun verran paremmat arviot kuin työntekijöillä. Työhyvinvointi-indeksi, joka muodostuu kuuden osatekijäindeksin keskiarvosta, oli toimihenkilöillä 8.2 vuonna 2016 ja 8.0 vuonna 2018, kun työntekijöillä luvut olivat vastaavasti 7.0 ja 7.1. Kahden vuoden seurannassa ei isoja muutoksia esiintynyt arvioissa. Toimihenkilöillä hienoista heikennystä oli terveys ja toimintakyky- sekä arvot, asenteet ja motivaatio -indekseissä.

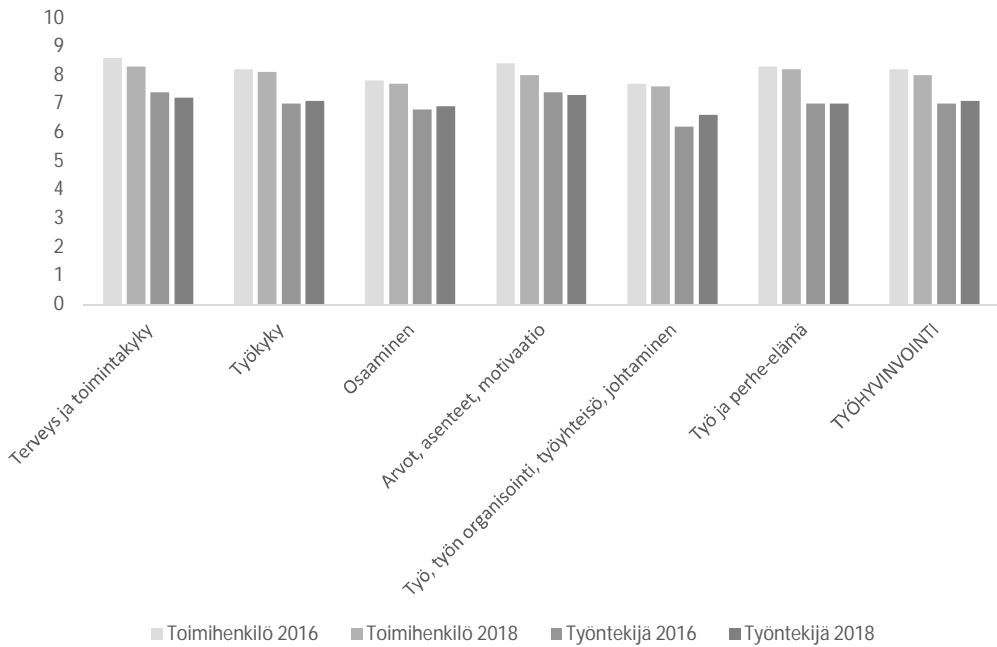
Taulukko 1. Työhyvinvointia kuvaavat osatekijät keskiarvoina (ka) ja keskihajontoina (kh) esitettynä toimihenkilöillä ja työntekijöillä.

YKSILÖTUTKA	2016					2018				
	Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		p-arvo	Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		p-arvo
asteikko 0–10 0=erittäin huonosti ja 10= erittäin hyvin	ka	kh	ka	kh		ka	kh	ka	kh	
<b>Terveys ja toimintakyky – indeksi</b>	<b>8.6</b>	<b>1.2</b>	<b>7.4</b>	<b>2.0</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>8.3</b>	<b>1.5</b>	<b>7.2</b>	<b>2.1</b>	<b>&lt;0.001</b>
terveydentila	8.6	1.3	7.3	2.0	<0.001	8.3	1.5	7.2	2.1	<0.001
toimintakyky	8.6	1.3	7.5	2.0	<0.001	8.3	1.5	7.2	2.1	<0.001
<b>Työkyky-indeksi</b>	<b>8.2</b>	<b>1.3</b>	<b>7.0</b>	<b>2.0</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>8.1</b>	<b>1.3</b>	<b>7.1</b>	<b>1.8</b>	<b>&lt;0.001</b>
työn vaatimukset voimavaroihin nähdén	8.2	1.6	6.9	2.3	<0.001	8.0	1.5	7.0	2.1	<0.001
työkyky verrattuna parhaimpaan	7.6	1.9	6.5	2.2	<0.001	7.4	1.8	6.4	2.2	<0.001
työkyky ruumiillisten vaatimusten kannalta	8.6	1.5	6.9	2.2	<0.001	8.6	1.5	7.1	2.0	<0.001
työkyky henkisten vaatimusten kannalta	8.2	1.6	7.6	2.0	<0.001	8.1	1.5	7.7	1.9	0.014
pystyykö työskentelemään samassa tehtävässä 2 vuoden kuluttua terveytensä puolesta	8.6	1.7	7.0	2.7	<0.001	8.2	2.0	7.1	2.7	<0.001
<b>Osaaminen- indeksi</b>	<b>7.8</b>	<b>1.4</b>	<b>6.8</b>	<b>1.8</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>7.7</b>	<b>1.4</b>	<b>6.9</b>	<b>1.8</b>	<b>&lt;0.001</b>
ammattillinen osaaminen	8.8	0.9	9.0	0.9	<0.021	8.6	0.9	8.9	1.2	<0.001
riittävästi/ työtä tukevaa koulutusta	6.5	2.6	5.7	3.1	<0.001	6.6	2.5	5.9	3.0	0.003
mahdollisuus oppia uutta	8.1	1.8	5.7	2.8	<0.001	8.0	1.8	5.9	2.8	<0.001

	2016					2018				
	Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		p-arvo	Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		p-arvo
	ka	kh	ka	kh		ka	kh	ka	kh	
<b>Arvot, asenteet, motivaatio - indeksi</b>	<b>8.4</b>	<b>1.3</b>	<b>7.4</b>	<b>1.7</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>8.0</b>	<b>1.5</b>	<b>7.3</b>	<b>1.9</b>	<b>&lt;0.001</b>
arvostus työpaikalla	8.1	1.6	6.9	2.1	<0.001	7.7	1.7	6.6	2.4	<0.001
luottamus työnantajaan	6.5	2.5	6.5	2.5	<0.001	4.9	2.9	5.2	3.0	<0.001
sitoutuminen	8.8	1.5	8.3	1.9	<0.001	8.4	1.8	8.3	2.0	0.294
motivoituneisuus	8.4	1.7	7.4	2.3	<0.001	8.0	1.9	7.5	2.3	0.006
oikeudenmukainen kohtelu	8.3	1.6	7.0	2.4	<0.001	7.7	2.0	6.9	2.5	<0.001
<b>Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen - indeksi</b>	<b>7.7</b>	<b>1.5</b>	<b>6.2</b>	<b>2.0</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>7.6</b>	<b>1.6</b>	<b>6.6</b>	<b>1.9</b>	<b>&lt;0.001</b>
töiden organisointi	7.5	1.7	6.3	2.2	<0.001	7.4	1.6	6.6	2.1	<0.001
esimiehen antama tuki	7.6	2.1	6.4	2.5	<0.001	7.3	2.3	6.7	2.5	0.003
esimiehen antama palaute	7.3	2.3	5.3	2.8	<0.001	7.2	2.2	5.7	2.7	<0.001
työtoverien antama tuki	8.5	1.4	7.0	2.3	<0.001	8.4	1.4	7.3	2.2	<0.001
<b>Työ ja perhe- elämä -indeksi</b>	<b>8.3</b>	<b>1.6</b>	<b>7.0</b>	<b>2.2</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>8.2</b>	<b>1.5</b>	<b>7.0</b>	<b>2.2</b>	<b>&lt;0.001</b>
työaikajärjestelyjen sopivuus	8.8	1.7	7.5	2.6	<0.001	8.7	1.5	7.5	2.5	<0.001
työn ja perhe- elämän yhteensovittaminen	8.6	1.6	7.6	2.3	<0.001	8.5	1.5	7.5	2.3	<0.001
ajan ja voimavarojen riittävyys ystäville ja harrastuksille	7.4	2.2	6.0	2.7	<0.001	7.4	2.2	6.1	2.8	<0.001
<b>Työhyvinvointi- indeksi</b>	<b>8.2</b>	<b>1.1</b>	<b>7.0</b>	<b>1.4</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>8.0</b>	<b>1.1</b>	<b>7.1</b>	<b>1.5</b>	<b>&lt;0.001</b>

Kuvassa 2 on esitetty taulukossa 1 kuvattujen työhyvinvointia koostavien indeksien keskiarvot toimihenkilöillä ja työntekijöillä vuosina 2016 ja 2018.

## Työhyvinvointi ja sen osa-alueiden keskiarvot



Kuva 2. Yksilötutkan työhyvinvointia kuvaavat indeksit kuvana toimihenkilöillä ja työntekijöillä vuosina 2016 ja 2018.

Taulukossa 2 on esitetty vielä lisää muutamia toimihenkilöiden ja työntekijöiden hyvinvointia työssä kuvaavia seikkoja. Toimihenkilöillä oli vähän enemmän stressiä, mutta he kokivat palautuvansa toisaalta paremmin kuin työntekijät. Toimihenkilöt olivat tyytyväisempiä työhönsä, suhtautuivat myönteisemmin muutoksiin työssä ja voivat vaikuttaa useammin työhönsä kuin työntekijät.

Taulukko 2. Koettu stressi, työkyvyn hallinta, muutokset työssä ja eläköitymisaie toimihenkilöillä ja työntekijöillä keskiarvoina (ka), keskihajointoina (kh) ja prosentteina (%) esitettyinä.

	2016				2018				Kaikki			
	Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		Toimihenkilö N=188		Työntekijä N=1271		2016 N=2096		2018 N=1466	
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh
<b>Koettu stressi</b>	5.3	3.0	4.8	3.0	5.2	3.0	4.7	3.0	4.9	3.0	4.8	3.0
<b>Palautuminen</b>	7.3	2.0	6.1	2.4	7.4	1.8	6.3	2.4	6.2	2.4	6.4	2.4
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Työtyytyväisyys</b>		<u>N=186</u>		<u>N=1266</u>		<u>N=169</u>		<u>N=1092</u>		<u>N=1457</u>		<u>N=1266</u>
tyytyväinen	75	140	45	566	74	125	49	532	49	710	52	660
ei tyytyväinen, muttei tyytymätönkään	16	30	31	391	15	25	31	334	29	421	28	359
tyytymätön	9	16	8	303	10	18	20	221	22	320	19	241
<b>Työhön vaikuttamisen mahdollisuus</b>		<u>N=188</u>		<u>N=1271</u>		<u>N=169</u>		<u>N=1093</u>		<u>N=1465</u>		<u>N=1268</u>
useimmiten	45	84	13	167	40	67	17	188	17	253	18	257
joskus	32	61	30	384	37	63	33	360	30	446	33	423
vain harvoin	22	41	45	577	22	37	40	437	42	621	38	478
ei koskaan	1	2	11	143	1	2	10	108	10	145	9	110
<b>Työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeminen</b>		<u>N=187</u>		<u>N=1268</u>		<u>N=169</u>		<u>N=1092</u>		<u>N=1461</u>		<u>N=1267</u>
päivittäin	51	95	46	582	46	78	42	460	47	680	43	541
viikoittain	28	52	18	222	30	50	22	235	19	276	23	286
kuukausittain	10	18	7	87	12	21	9	95	7	105	9	117
harvemmin	10	18	21	260	10	16	19	209	19	278	18	226
ei koskaan	1	2	3	41	0	0	3	28	3	43	2	28
ei osaa sanoa	1	2	6	76	2	4	6	65	5	79	5	69
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla</b>		<u>N=188</u>		<u>N=1251</u>						<u>N=1443</u>		
kyllä	78	145	62	772	-	-	-	-	64	921	-	-
ei	23	42	38	479	-	-	-	-	36	522	-	-
<b>Muutoksia työssä 3 viime vuoden aikana</b>		<u>N=188</u>		<u>N=1269</u>		<u>N=188</u>		<u>N=1246</u>		<u>N=1462</u>		<u>N=1440</u>
kyllä	84	157	86	1093	73	136	82	228	86	1253	81	<u>1160</u>
ei	17	3	14	176	27	51	18	228	14	209	19	280
<b>Muutoksen kokeminen</b>		<u>N=176</u>		<u>N=1208</u>		<u>N=183</u>		<u>N=1216</u>		<u>N=1389</u>		<u>N=1405</u>
myönteisesti	39	69	20	237	18	32	12	145	22	307	12	178
kielteisesti	45	80	69	828	47	86	49	599	66	911	49	689
ei vaikutusta tai ei muutoksia	15	27	12	143	36	65	39	472	12	171	37	538
<b>Ennenaikainen eläköitymisaie</b>		<u>N=188</u>		<u>N=1271</u>						<u>N=1460</u>		
ei ole ajatellut	42	79	27	337	-	-	-	-	29	417	-	-
on ajatellut	57	106	69	872	-	-	-	-	67	982	-	-
on jo jättänyt eläkehakemuksen	0	0	2	23	-	-	-	-	2	23	-	-
ei osaa sanoa	1	2	3	36	-	-	-	-	3	38	-	-

Taulukossa 2 esitetyt luvut erosivat vuoden 2016 kyselyssä työntekijöiden ja toimihenkilöiden kesken tilastollisesti merkitsevästi lukuun ottamatta muutosten toteutumista työssä. Vuoden 2018 kyselyssä tilastollisesti merkitsevät erot säilyivät vastaavasti, paitsi ettei stressin kokemuksessa ollut enää eroa.

Vuonna 2018 kyselyssä kysyttiin työpaikalla tapahtuneista vähennyksiin liittyvistä toimenpiteistä kahden viime vuoden aikana. Vastaajista reilu puolet kertoi, että työpaikalla on ollut yt-neuvottelut, 13 % raportoi lomautuksia tapahtuneen, 42 % kertoi työntekijöiden siirtymisestä eläkeputkeen ja vajaa puolet tiesi työpaikalla irtisanotun työntekijöitä.

#### 4.2. Postissa edelleen olevien ja sieltä poistuneiden työntekijöiden terveys ja työkyky kahden vuoden seurannassa

##### 4.2.1 Terveys, työkyvyn ja hyvinvoinnin kuvailua

Taulukossa 3 on esitetty rinnakkain vuoden 2016 ja 2018 kyselyiden vastaukset jakaen vastaajat vuoden 2018 vastausten perusteella Postissa edelleen työssä oleviin 87 % (n=1198), muualla töissä oleviin 3 % (n=43), työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä oleviin 4 % (n=51) ja eläkkeellä oleviin (6 %, n=87).

Vuonna 2018 työstä pois oleville ei esitetty kaikkia samoja kysymyksiä kuin vuonna 2016. Taulukosta 3 käy ilmi, että Postissa töissä olijoilla työhyvinvoinnin osatekijöitä kuvaavat indeksit pysyvät aika samoina seurannan aikana. Niillä, jotka olivat vuonna 2018 muualla kuin Postissa töissä, arviot paranivat työkyvyn, osaamisen, arvojen, asenteiden ja motivaation, työn organisoimisen, työyhteisön ja johtamisen sekä työn ja perhe-elämän osa-alueilla - eli kaikki arviot paranivat lukuun ottamatta terveyden ja toimintakyvyn arviota, joka pysyi ennallaan. Muualla töissä vuonna 2018 olijoilla oli parempi terveys (keskiarvo 8.2) jo lähtötilanteessa vuonna 2016 kuin muilla ryhmillä. Heikoimmat arviot niin työkyvystään (keskiarvo 5.6) kuin terveydestään ja toimintakyvystään (keskiarvo 5.7) sekä muista työhyvinvoinnin tekijöistä antoivat vuonna 2016 ne, jotka olivat vuonna 2018 työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä.

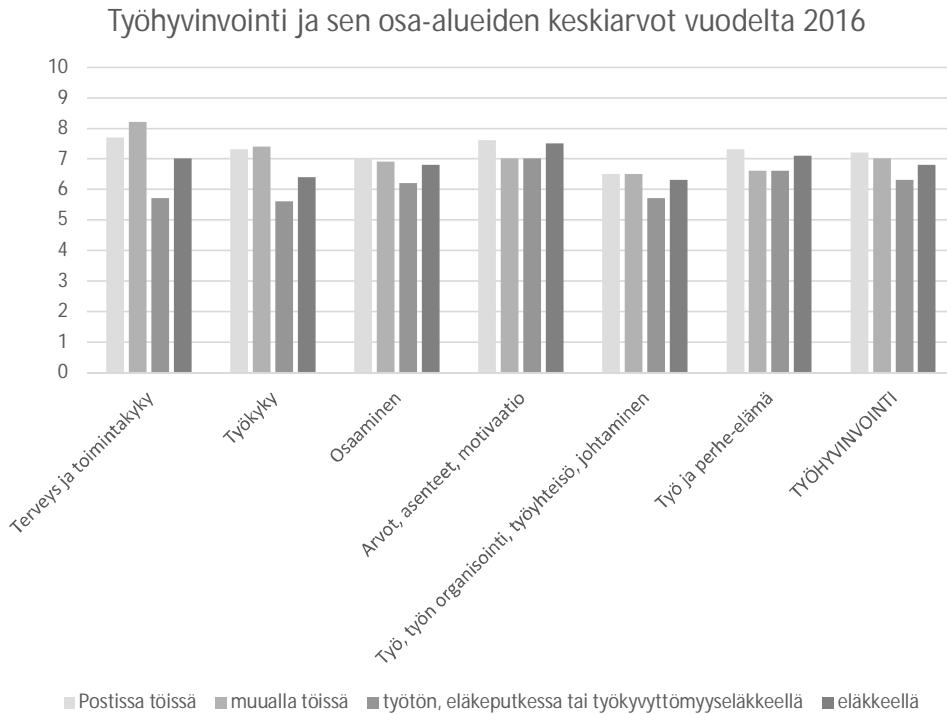
Ryhmiä välillä oli indeksitasolla eroa lähes joka osatekijässä. Tarkemmin yksittäisiä muuttujia tarkasteltaessa tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut vuonna 2016 ammatillisen osaamisen, työtä tukevan koulutuksen, oppimismahdollisuuksien, työpaikalla saadun arvostuksen, oikeudenmukaisen kohtelun, esimiehen antaman tuen ja palautteen, työtoverien antaman tuen ja työaikajärjestelyjen sopivuuden eikä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen arvioissa.

Taulukko 3. Työhyvinvointia kuvaavat osatekijät keskiarvoina (ka) ja keskihajontoina (kh) vuosina 2016 ja 2018, jakaen vastaajat vuoden 2018 työllisyystilanteen mukaisesti neljään eri ryhmään: Postissa/ muualla töissä/ työtön, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä/ eläkkeellä.

	Postissa N=1198				muualla töissä N=43				työtön, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä N=51				eläkkeellä N=87			
	2016		2018		2016		2018		2016		2018		2016		2018	
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh	p-arvo	p-arvo
<b>YKSILÖTUTKA</b>																
asteikko 0–10=																
0=erittäin huonosti ja 10=																
erittäin hyvin																
<b>Terveys ja toimintakyky -</b>																
<b>indeksi</b>																
terveydentila	7.7 (1.8)	7.5 (1.8)	8.2 (1.6)	8.2 (1.6)	8.2 (1.6)	5.7 (3.0)	5.2 (3.1)	7.0 (2.3)	7.1 (2.0)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
toimintakyky	7.8 (1.7)	7.6 (1.8)	8.2 (1.6)	8.2 (1.7)	8.1 (1.7)	5.6 (3.1)	5.4 (3.1)	6.9 (2.4)	7.1 (2.1)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
<b>Työkyky-indeksi</b>																
työn vaatimukset	7.3 (2.1)	7.2 (2.0)	7.4 (2.3)	7.7 (2.0)	7.9 (1.6)	5.6 (2.8)	-	6.4 (2.3)	-	<0.001	<0.001	0.026	0.157	<0.001	0.157	<0.001
voimavaroihin nähden																
työkyky verrattuna	6.8 (2.1)	6.7 (2.0)	7.0 (2.2)	7.2 (2.1)	7.2 (2.1)	4.9 (2.9)	4.2 (2.8)	6.2 (2.2)	6.5 (2.2)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
parhaimpaan																
työkyky ruumiillisten	7.3 (2.0)	7.3 (2.0)	7.5 (2.3)	7.9 (2.1)	7.9 (2.1)	5.7 (3.0)	-	6.5 (2.5)	-	<0.001	<0.001	0.143	0.021	<0.001	0.143	<0.001
vaatimusten kannalla																
työkyky henkisten	7.8 (1.9)	7.8 (1.8)	7.9 (2.0)	8.6 (1.2)	8.6 (1.2)	6.7 (2.4)	-	7.6 (2.0)	-	0.001	0.001	0.021	0.021	<0.001	0.021	<0.001
vaatimusten kannalla																
pystyykö työskentelemään	7.5 (2.4)	7.2 (2.6)	7.5 (2.6)	8.3 (2.5)	8.3 (2.5)	5.0 (3.1)	-	5.3 (3.5)	-	<0.001	<0.001	0.012	0.012	<0.001	0.012	<0.001
samassa tehtävässä 2 vuoden																
kuluttua terveytensä puolesta																
<b>Osaaminen-indeksi</b>																
ammattillinen osaaminen	9.0 (0.9)	9.0 (1.0)	9.0 (0.9)	8.8 (0.9)	8.8 (0.9)	8.8 (0.8)	8.4 (1.6)	8.9 (0.9)	8.8 (1.3)	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001
riittävästi/työjä tukevaa	5.8 (3.0)	6.0 (2.9)	5.9 (3.3)	6.4 (3.5)	6.4 (3.5)	4.9 (3.3)	-	5.7 (2.8)	-	0.230	0.164	0.164	0.164	0.230	0.164	0.164
koulutusta																
mahdollisuus oppia uutta	6.1 (2.8)	6.1 (2.8)	5.7 (3.0)	7.2 (3.0)	7.2 (3.0)	4.8 (3.1)	-	5.6 (2.8)	-	0.190	0.017	0.017	0.017	0.190	0.017	0.017

	Postissa N=1198				muralilla töissä N=43				työtön, eläkeputkessa tai työkyyvyttömyyseläkkeellä N=51				eläkkeellä N=87				ryhmien väliset erot	
	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	p-arvo	p-arvo
	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	p-arvo	p-arvo		
<b>Arvot, asenteet, motivaatio - indeksi</b>	<b>7.6 (1.7)</b>	<b>7.4 (1.8)</b>	<b>7.0 (2.3)</b>	<b>7.0 (2.3)</b>	<b>7.0 (2.3)</b>	<b>7.9 (2.3)</b>	<b>7.0 (1.6)</b>	-	<b>7.5 (1.6)</b>	-	-	-	-	0.008	0.291			
arvostus työpaikalla	7.2 (2.1)	6.7 (2.3)	6.9 (2.1)	7.6 (2.4)	6.8 (2.1)	7.0 (2.1)	6.8 (2.1)	-	7.0 (2.1)	-	-	-	-	0.463	0.049			
luottamus	5.1 (2.9)	5.3 (2.9)	4.4 (3.3)	7.0 (3.3)	4.1 (2.8)	7.8 (1.7)	4.1 (2.8)	-	5.6 (2.6)	-	-	-	-	0.007	0.002			
sitoutuminen	8.4 (1.8)	8.3 (2.0)	7.8 (2.7)	8.2 (2.7)	7.8 (1.7)	8.2 (2.7)	7.8 (1.7)	-	8.3 (1.7)	-	-	-	-	0.021	0.778			
motivoituneisuus	7.7 (2.1)	7.6 (2.3)	6.4 (3.3)	7.8 (2.7)	6.6 (2.7)	7.8 (2.7)	6.6 (2.7)	-	7.6 (2.2)	-	-	-	-	<0.001	0.792			
oikeudenmukainen kohtelu	7.3 (2.3)	7.0 (2.5)	6.9 (2.5)	7.9 (2.1)	6.9 (2.5)	7.9 (2.1)	6.9 (2.5)	-	7.1 (2.2)	-	-	-	-	0.549	0.083			
<b>Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen - indeksi</b>	<b>6.5 (2.0)</b>	<b>6.7 (1.9)</b>	<b>6.5 (2.0)</b>	<b>7.3 (2.0)</b>	<b>5.7 (2.4)</b>	<b>7.3 (2.0)</b>	<b>5.7 (2.4)</b>	-	<b>6.3 (1.8)</b>	-	-	-	-	0.037	0.153			
töiden organisointi	6.5 (2.2)	6.7 (2.1)	6.8 (2.2)	7.7 (1.8)	5.7 (2.5)	7.7 (1.8)	5.7 (2.5)	-	6.2 (2.2)	-	-	-	-	0.029	0.012			
esimiehen antama tuki	6.6 (2.5)	6.8 (2.5)	6.4 (2.8)	7.1 (2.6)	5.9 (2.9)	7.1 (2.6)	5.9 (2.9)	-	6.2 (2.4)	-	-	-	-	0.096	0.308			
esimiehen antama palaute	5.6 (2.9)	5.9 (2.7)	5.2 (3.2)	6.4 (3.0)	4.7 (2.3)	6.4 (3.0)	4.7 (2.3)	-	5.7 (2.5)	-	-	-	-	0.174	0.491			
työoverien antama tuki	7.3 (2.2)	7.4 (2.1)	7.4 (2.3)	8.2 (1.8)	6.4 (2.9)	8.2 (1.8)	6.4 (2.9)	-	7.2 (2.2)	-	-	-	-	0.074	0.063			
<b>Työ ja perhe-elämä -indeksi</b>	<b>7.3 (2.2)</b>	<b>7.1 (2.2)</b>	<b>6.6 (2.6)</b>	<b>8.2 (1.7)</b>	<b>6.6 (2.2)</b>	<b>8.2 (1.7)</b>	<b>6.6 (2.2)</b>	-	<b>7.1 (2.3)</b>	-	-	-	-	0.069	0.006			
työaikajärjestelyjen sopivuus	7.8 (2.4)	7.6 (2.4)	7.5 (2.8)	8.8 (1.7)	7.1 (3.1)	8.8 (1.7)	7.1 (3.1)	-	7.5 (2.6)	-	-	-	-	0.190	0.019			
työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	7.8 (2.2)	7.6 (2.3)	7.2 (3.0)	8.7 (1.9)	7.4 (2.3)	8.7 (1.9)	7.4 (2.3)	-	7.6 (2.5)	-	-	-	-	0.246	0.022			
ajan ja voimavarojen riittävyys yrsäville ja harrastuksille	<b>6.2 (2.7)</b>	<b>6.1 (2.7)</b>	<b>5.3 (3.0)</b>	<b>7.3 (2.5)</b>	<b>5.1 (2.7)</b>	<b>7.3 (2.5)</b>	<b>5.1 (2.7)</b>	-	<b>6.4 (2.5)</b>	-	<b>6.8 (2.7)</b>	<b>8.1 (1.7)</b>	<b>6.4 (2.5)</b>	0.006	<0.001			
<b>Työhyvinvointi-indeksi</b>	<b>7.2 (1.4)</b>	<b>7.2 (1.4)</b>	<b>7.0 (1.5)</b>	<b>7.6 (1.4)</b>	<b>6.3 (1.5)</b>	<b>7.6 (1.4)</b>	<b>6.3 (1.5)</b>	-	<b>6.8 (1.4)</b>	-	-	-	<b>6.8 (1.4)</b>	<0.001	0.129			

Kuvassa 3 on esitetty taulukon 3 vuoden 2016 Yksilötutkan työhyvinvointia kuvaavat indeksit vuoden 2018 työtilanteen perusteella ryhmäjaolla.



Kuva 3. Yksilötutkan työhyvinvointia kuvaavat indeksit kuvana vuonna 2016 vuoden 2018 työtilanteen mukaan ryhmiin jaettuna (Postissa/muualla töissä/työtön, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä /eläkkeellä)

Taulukossa 4 on esitetty työtilannetta vuonna 2018 kuvaavalla ryhmäjaolla stressin, palautumisen työn hallintaan ja muutoksiin työssä sekä eläköitymisaikomukseen liittyvät arviot. Muualle töihin menneiden palautumisarviot, työtyytyväisyys, ja työhön vaikuttamismahdollisuudet olivat parantuneet huomattavasti vuoteen 2018 vuodesta 2016, jolloin kaikki vastaajat olivat vielä töissä Postissa.



Taulukko 4. Koettu stressi, työkyvyn hallinta, muutokset työssä ja eläköitymisaie vuoden 2018 työllisyystilanteen mukaan keskiarvoina (ka), keskihajontoina (kh) ja prosentteina (%) esitettyinä

	Postissa N=1198		muualla töissä N=43		työtön, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä N=51		eläkkeellä N=87	
	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018
	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)
<b>Koettu stressi (0–10)</b>	4.9 (3.0)	4.9 (3.0)	5.3 (3.2)	4.1 (2.9)	6.0 (2.9)	4.2 (3.0)	4.5 (2.7)	3.1 (2.9)
<b>Palautuminen (0–10)</b>	6.4 (2.4)	6.4 (2.4)	6.5 (2.5)	7.8 (2.1)	4.8 (2.6)	-	6.3 (2.4)	-
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
<b>Työtyytyväisyys</b>	<u>N=1192</u>	<u>N=1172</u>	<u>N=43</u>	<u>N=39</u>	<u>N=51</u>	-	<u>N=86</u>	-
tyytyväinen	50 (600)	52 (609)	42 (18)	72 (28)	27 (14)	-	51 (44)	-
ei tyytyväinen, muttei tyytymätönkään	29 (345)	28 (331)	19 (8)	26 (10)	35 (18)	-	30 (26)	-
tyytymätön	20 (242)	19 (226)	40 (242)	3 (1)	27 (19)	-	19 (16)	-
<b>Työhön vaikuttamisen mahdollisuus</b>	<u>N=1198</u>	<u>N=1176</u>	<u>N=43</u>	<u>N=40</u>	<u>N=51</u>	-	<u>N=87</u>	-
useimmiten	17 (209)	19 (223)	21 (9)	50 (26)	16 (8)	-	18 (16)	-
joskus	31 (371)	34 (396)	40 (17)	30 (12)	26 (13)	-	30 (26)	-
vain harvoin	42 (503)	39 (454)	33 (14)	15 (6)	49 (25)	-	43 (37)	-
ei koskaan	10 (115)	9 (103)	7 (3)	5 (2)	10 (5)	-	9 (8)	-
<b>Työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeminen</b>	<u>N=1195</u>	<u>N=1175</u>	<u>N=43</u>	<u>N=40</u>	<u>N=51</u>	-	<u>N=86</u>	-
päivittäin	48 (571)	42 (495)	44 (19)	58 (23)	33 (17)	-	48 (41)	-
viikoittain	19 (231)	23 (270)	14 (6)	18 (7)	20 (10)	-	22 (19)	-
kuukausittain	7 (88)	9 (111)	-	5 (2)	4 (2)	-	8 (7)	-
harvemmin	18 (213)	18 (212)	21 (11)	8 (3)	29 (15)	-	15 (13)	-
ei koskaan	3 (34)	2 (26)	5 (2)	3 (1)	2 (1)	-	1 (1)	-
ei osaa sanoa	5 (58)	5 (61)	12 (5)	10 (4)	12 (6)	-	6 (5)	-
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla</b>	<u>N=1184</u>		<u>N=42</u>		<u>N=51</u>	-	<u>N=87</u>	-
kyllä	64 (759)		74 (31)		59 (30)		64 (53)	
ei	36 (425)		26 (11)		41 (21)		36 (31)	
<b>Muutoksia työssä 3 viime vuoden aikana</b>	<u>N=1197</u>	<u>N=1192</u>	<u>N=43</u>	<u>N=35</u>	<u>N=50</u>	<u>n=49</u>	<u>N=87</u>	<u>N=79</u>
kyllä	86 (1034)	80 (995)	88(38)	83 (29)	84 (42)	88 (43)	81 (70)	76 (60)
ei	14 (163)	20 (237)	12 (5)	17 (6)	16 (8)	12 (6)	20 (17)	24 (19)
<b>Muutoksen kokeminen</b>	<u>N=1139</u>	<u>N=1163</u>	<u>N=40</u>	<u>N=37</u>	<u>N=46</u>	<u>N=48</u>	<u>N=80</u>	<u>N=76</u>
myönteisesti	23 (260)	14 (158)	23 (9)	11 (4)	11 (5)	2 (1)	21 (17)	4 (3)
kielteisesti	65 (738)	47 (542)	70 (28)	57 (21)	78 (36)	75 (36)	65 (52)	55 (42)
ei vaikutusta tai ei muutoksia	12 (141)	40 (463)	8 (3)	32 (12)	11 (5)	23 (11)	14 (11)	41 (31)
<b>Ennenaikainen eläköitymisaie</b>	<u>N=1198</u>	-	<u>N=43</u>	-	<u>N=51</u>	-	<u>N=83</u>	-
ei ole ajatellut	30 (354)		28 (12)		8 (4)		41 (34)	
on ajatellut	67 (807)		70 (30)		80 (41)		46 (38)	
on jo jättänyt eläkehakemuksen	0,4 (5)		-		12 (6)		8 (7)	
ei osaa sanoa	3 (32)		2 (1)		-		5 (4)	

#### 4.2.2 Työssäoloa, työttömyyttä ja eläköitymistä ennustavat tekijät kahden vuoden seurannassa

Työhyvinvointia kuvaavia tekijöitä tarkasteltiin kuutena osaindeksinä sekä niistä koostuvana työhyvinvointi-indeksinä. Edellä mainittujen indeksien lisäksi katsottiin stressin, tyytyväisyyden työhön sekä eläköitymisaikojen mahdollista yhteyttä siihen, ovatko Postissa vuonna 2016 työskentelevät 50+ -ikäiset työntekijät kahden vuoden kuluttua edelleen töissä joko a. Postissa, b. töissä muualla, c. työttömänä, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä tai d. eläkkeellä.

Taulukossa 5 on esitetty neljän analyysimallin tulokset. Vakioimattoman mallin I mukaan, mitä korkeampi ikä, sitä suurempi todennäköisyys (OR 1.21, 95 % CI 1.10–1.32) oli olla vuonna 2018 työtön, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä ja vielä suurempi todennäköisyys olla eläkkeellä (OR 2.27, 95 % CI 2.26–3.28) kuin työskennellä edelleen Postissa. Edelleen mitä korkeamman arvon asenteet, arvot ja motivaatio -indeksi sai, sitä pienemmällä todennäköisyydellä tutkittavat olivat jossain muualla töissä (0.82, 0.70–0.96) tai työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä (0.84, 0.72–0.97) kaksi vuotta myöhemmin. Myöskin mitä korkeampi oli työkyvyn indeksi sekä terveyden ja toimintakyvyn indeksi, sitä pienemmällä todennäköisyydellä kuuluivat vastaajat työtön, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä -ryhmään tai eläkkeellä oleviin kuin Postissa edelleen työskenteleviin. Alhaisemmat arviot tyytyväisyydelle työssä vuonna 2016 antaneet olivat todennäköisemmin muualla töissä (1.45, 1.10–1.89) tai työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä (1.51, 1.18–1.93) kuin että työskentelisivät edelleen Postissa. Ne, jotka olivat ajatelleet eläköitymistä, olivat 4.51 kertaa todennäköisemmin vuonna 2018 työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä kuin töissä Postissa.

Mallissa II tulokset olivat samanlaisia kuin edellä. Tässä ikävakioidussa mallissakin näytti siltä, että mitä enemmän vastaajat kokivat stressiä, sitä todennäköisemmin he olivat kahden vuoden kuluttua työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä. Lisäksi mitä korkeammat arviot olivat työhyvinvoinnin ja sen osatekijöiden indekseissä (lukuun ottamatta työn ja perhe-elämän indeksiä), sitä vähäisempi oli vastaajan todennäköisyys olla työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuin että hän olisi työskennellyt Postissa. Korkeat eläköitymisajatukset taas lisäsivät todennäköisyyttä olla työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä (5.33, 2.77–10.27) tai eläkkeellä (2.41, 1.26–4.62).

Malli III:n mukaan mitä korkeampi oli arvio asenteiden, arvojen ja motivaation indeksissä, sitä vähemmän todennäköisesti vastaajat olivat muualla töissä ja mitä alhaisemmaksi arvioitiin tyytyväisyys työhön, sitä todennäköisemmin vastaajat olivat muualla töissä kahden vuoden kuluttua kuin Postissa. Mitä korkeammaksi arvioitiin terveys ja toimintakyky sekä osaaminen, sitä vähäisempi

oli todennäköisyys työttömyyteen, eläkeputkeen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen. Eläköitymistä vuonna 2016 ajattelevilla oli suurempi todennäköisyys olla työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä, mutta ei eläkkeellä vuonna 2018. Mitä korkeampi oli arvio työkyvystä, sitä epätodennäköisemmin vastaajat olivat eläkkeellä (0.51, 0.34–0.74) kuin työskentelivät edelleen Postissa.

Malli IV tarkasteli työhyvinvointi-indeksiä (kaikki 6 indeksiä yhdessä). Mitä korkeampi oli tutkittujen työhyvinvointi-indeksi, sitä vähäisempi oli heidän todennäköisyytensä olla työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä (0.71, 0.53–0.93) tai eläkkeellä (0.63, 0.46–0.86).

Taulukko 5. Postin 50+ -työntekijöiden vuoden 2016 koetun työhyvinvoinnin ja eläköitymisajatusten yhteys työtilanteeseen vuonna 2018 (ryhmät: a. työskentelee Postissa, b. työskentelee muualla, c. on työtön, työkyvyttömyyseläkkeellä tai eläkeputkessa tai d. eläkkeellä)

	Malli I <sup>a</sup>		Malli II <sup>b</sup>		Malli III <sup>c</sup>		Malli IV <sup>d</sup>	
	OR	95 % CI	OR	95 % CI	OR	95 % CI	OR	95 % CI
<b>Postissa vs. Muualla töissä</b>								
Ikä	1.02	0.93–1.13	-	-	1.02	0.92–1.14	-	-
Työntekijä	1.20	0.56–3.10	1.21	0.45–3.12	1.69	0.48–5.96	1.02	0.92–1.14
Stressi	1.05	0.95–1.17	1.05	0.95–1.17	0.96	0.85–1.08	1.69	0.48–5.96
Indeksi: terveys ja toimintakyky	1.20	0.97–1.48	1.21	0.97–1.50	1.33	0.93–1.89	1.02	0.92–1.14
Indeksi: työkyky	1.02	0.86–1.22	1.02	0.86–1.22	0.96	0.68–1.36	1.69	0.48–5.96
Indeksi: osaaminen	0.97	0.81–1.15	0.97	0.81–1.15	1.00	0.78–1.28	1.02	0.92–1.14
Indeksi: asenteet, arvot ja motivaatio	<b>0.82</b>	<b>0.70–0.96</b>	<b>0.82</b>	<b>0.67–0.95</b>	<b>0.69</b>	<b>0.53–0.89</b>	<b>0.69</b>	<b>0.53–0.89</b>
Indeksi: työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	1.02	0.87–1.19	1.01	0.86–1.19	<b>1.40</b>	<b>1.09–1.79</b>	<b>1.40</b>	<b>1.09–1.79</b>
Indeksi: työ ja perhe-elämä	0.89	0.78–1.01	0.89	0.78–1.01	0.94	0.79–1.12	0.94	0.79–1.12
Tytyväisyys työhön	<b>1.45</b>	<b>1.10–1.89</b>	<b>1.46</b>	<b>1.12–1.91</b>	<b>1.53</b>	<b>1.00–2.36</b>	<b>1.53</b>	<b>1.00–2.36</b>
Aikonus eläköityä (kyllä)	0.83	0.44–1.56	0.82	0.44–1.58	0.77	0.34–1.74	0.77	0.34–1.74
Indeksi: Työhyvinvointi (muodostuu 6 em. indeksistä)	0.89	0.71–1.11	0.88	0.71–1.11	-	-	1.17	0.84–1.16
<b>Postissa vs. Työtön/eläkeputkessa/työkyvyttömyyseläkkeellä</b>								
Ikä	1.21	1.10–1.32	-	-	1.27	1.13–1.43	-	-
Työntekijä	0.85	0.39–1.84	0.89	0.41–1.93	<b>0.41</b>	<b>0.17–0.99</b>	<b>0.41</b>	<b>0.17–0.99</b>
Stressi	1.15	1.03–1.27	1.17	1.05–1.30	1.09	0.97–1.23	1.09	0.97–1.23
Indeksi: terveys ja toimintakyky	0.68	0.61–0.76	0.67	0.60–0.75	0.70	0.52–0.93	0.70	0.52–0.93
Indeksi: työkyky	0.68	0.60–0.77	0.68	0.60–0.77	1.03	0.73–1.48	1.03	0.73–1.48
Indeksi: osaaminen	0.78	0.67–0.92	0.77	0.66–0.91	0.78	0.63–0.98	0.78	0.63–0.98
Indeksi: asenteet, arvot ja motivaatio	0.84	0.72–0.97	0.82	0.71–0.95	1.24	0.94–1.63	1.24	0.94–1.63
Indeksi: työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	0.83	0.73–0.95	0.82	0.71–0.93	1.03	0.82–1.29	1.03	0.82–1.29
Indeksi: työ ja perhe-elämä	0.89	0.79–1.00	0.88	0.79–0.99	1.05	0.87–1.23	1.05	0.87–1.23
Tytyväisyys työhön	1.51	1.18–1.93	1.63	1.27–2.10	1.00	0.68–1.49	1.00	0.68–1.49
Aikonus eläköityä (kyllä)	4.51	2.39–8.56	5.33	2.77–10.27	3.09	1.40–6.83	3.09	1.40–6.83
Indeksi: Työhyvinvointi (muodostuu 6 em. indeksistä)	0.67	0.56–0.81	0.66	0.55–0.79	-	-	0.71	0.53–0.93
<b>Postissa vs. Eläkkeellä</b>								
Ikä	2.72	2.26–3.28	-	-	2.98	2.37–3.76	-	-
Työntekijä	1.22	0.62–2.40	1.22	0.52–2.84	0.48	0.17–1.30	0.48	0.17–1.30
Stressi	0.96	0.89–1.03	1.08	0.97–1.20	1.06	0.93–1.20	1.06	0.93–1.20
Indeksi: terveys ja toimintakyky	<b>0.83</b>	<b>0.75–0.92</b>	<b>0.71</b>	<b>0.62–0.81</b>	1.16	0.85–1.57	1.16	0.85–1.57
Indeksi: työkyky	<b>0.77</b>	<b>0.72–0.88</b>	<b>0.65</b>	<b>0.56–0.76</b>	<b>0.51</b>	<b>0.34–0.74</b>	<b>0.51</b>	<b>0.34–0.74</b>
Indeksi: osaaminen	0.93	0.82–1.06	0.83	0.70–0.99	0.84	0.65–1.09	0.84	0.65–1.09
Indeksi: asenteet, arvot ja motivaatio	0.96	0.85–1.09	0.78	0.66–0.93	1.13	0.84–1.52	1.13	0.84–1.52
Indeksi: työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	0.95	0.85–1.06	0.86	0.74–0.99	1.05	0.81–1.35	1.05	0.81–1.35
Indeksi: työ ja perhe-elämä	0.98	0.88–1.07	0.91	0.79–1.04	1.05	0.89–1.25	1.05	0.89–1.25
Tytyväisyys työhön	1.01	0.82–1.24	1.57	1.19–2.08	1.07	0.72–1.61	1.07	0.72–1.61
Aikonus eläköityä (kyllä)	0.62	0.39–1.00	2.41	1.26–4.62	0.76	0.32–1.81	0.76	0.32–1.81
Indeksi: Työhyvinvointi (muodostuu 6 em. indeksistä)	<b>0.80</b>	<b>0.69–0.94</b>	<b>0.61</b>	<b>0.49–0.75</b>	-	-	<b>0.63</b>	<b>0.46–0.86</b>

**Huom:** <sup>a</sup> vakioimaton <sup>b</sup> vakioitu iällä; <sup>c</sup> monimuuttujamalli; kaikki muuttujat yhdessä paitsi työhyvinvointi-indeksi; työhyvinvointi-indeksiin estimaatti vakioitu iällä; työasemalla, stressillä, eläköitymisajankohdalla ja tytyväisyydellä työhön

### 4.3. Tutkimushavainnot

*Kappaleet 4.3.1–4.3.5 sisältävät tuloksia, jotka perustuvat vuoden 2016 kyselyyn. Kappaleessa 4.3.6 on mukana lisäksi hankkeen laadullista aineistoa (haastatteluja vuosilta 2016–2018) ja kappaleessa 4.3.7 molempien kyselyjen 2016 ja 2018 avovastauksia.*

#### 4.3.1 50 vuotta täyttäneiden työssä koettu muutos ja sen yhteys työhön liittyviin asenteisiin, arvoihin ja motivaatioon

Tässä osatutkimuksessa oli tavoitteena selvittää miten kolmen viime vuoden aikana muutosta työssään kokeneiden arviot eroavat työhön liittyvissä asenteissa, arvoissa ja motivaatiossa muutosta kokemattomien arvioista sekä työn merkitykselliseksi kokemisessa ja työn vaikutusmahdollisuuksissa. Lisäksi tarkastellaan muutoksen myönteisesti ja kielteisesti kokeneiden eroja edellä mainituissa seikoissa. Näiden yhteyttä koettuun muutokseen työssä, työtehtävissä tai työmäärässä viimeisen kolmen vuoden aikana (ei muutoksia/ on muutoksia) sekä muutoksen kokemisen laatuun (myönteinen, kielteinen, ei vaikutusta) tutkittiin.

Vastaajista 85 % oli kokenut viimeisen kolmen vuoden aikana muutosta työssään. Näistä 24 % koki muutokset myönteisinä ja 71 % kielteisinä. Myönteisesti muutoksiin suhtautuvien arviot työssä kokemastaan arvostuksesta, luottamuksesta, oikeudenmukaisesta kohtelusta, sitoutumisestaan ja työmotivaatiostaan sekä työn merkitykselliseksi kokemisesta ja vaikutusmahdollisuuksista ovat lähellä niiden vastauksia, jotka ilmoittivat, ettei muutoksia ole tapahtunut tai muutoksilla ei ole vaikutusta. Kielteisesti muutokset kokeneiden arviot olivat tilastollisesti merkitsevästi alhaisempia kuin myönteisesti tai neutraalisti muutokset kokeneilla.

#### 4.3.2 Työssä jatkamisen syyt työntekijöillä ja toimihenkilöillä

Tässä osatutkimuksessa oli tavoitteena selvittää eroavatko toimihenkilöiden ja työntekijöiden ajatukset siitä, mitkä asiat saivat heidät jatkamaan työelämässä vielä alimman vanhuuseläkeiän jälkeen. Kysymys työssä jatkamisen syistä oli strukturoitu ja vastaajan oli mahdollista ympyröidä kolme vaihtoehtoa. Taulukossa 6 on esitetty tärkeimmät perusteet sille, että toimihenkilöt voisivat ajatella jatkavansa töissä alimman vanhuuseläkeiän jälkeen. Nämä olivat hyvä ja kannustava työyhteisö (55 %), oma terveys (47 %), mielekäs työ (46 %), taloudelliset tekijät (45 %) ja työaika

(joustot yms.) (34 %). Työntekijöillä tärkeimmät viisi perustetta olivat: työn keventäminen (49 %), oma terveys (44 %), hyvä ja kannustava työyhteisö (39 %), taloudelliset tekijät (33 %), työaika (joustot yms.) (30 %). Nämä tekijät erosivat tilastollisesti merkitsevästi näiden erityyppistä työtä tekevien välillä lukuun ottamatta työaikaa ja omaa terveyttä. Sellaisia, jotka eivät mistään syystä haluaisi jatkaa, oli toimihenkilöissä 9 % ja työntekijöissä 15 % ( $p < 0.001$ ).

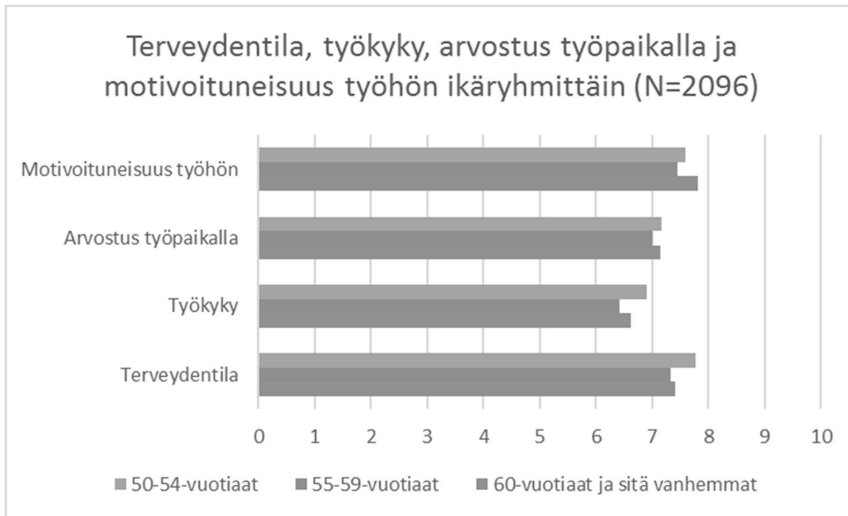
Taulukko 6. Työssä jatkamisen perusteet alhaisimman eläkeiän jälkeen työntekijöillä ja toimihenkilöillä

Työssä jatkamisen perusteet	toimihenkilö n=336		työntekijä n=1743		p-arvo
	%	N	%	N	
Oma terveys	47 (2.)	158	44 (2.)	770	0.338
Hyvä ja kannustava työyhteisö	55 (1.)	186	39 (3.)	674	<0.001
Taloudelliset tekijät	45 (4.)	152	33 (4.)	581	<0.001
Mielekäs työ	46 (3.)	153	15	257	<0.001
Työaika (joustot yms.)	34 (5.)	113	30 (5.)	523	0.196
Työn keventäminen	24	79	49 (1.)	859	<0.001
Työympäristö	22	74	16	271	0.005
Ei mikään	8	28	15	261	0.001

#### 4.3.3 Työkyvyn ja motivaation vaihtelu yli 50-vuotiailla työntekijöillä

Tässä osatutkimuksessa oli tavoitteena selvittää eroavatko yli 50-vuotiaiden työntekijöiden arviot koetusta työkyvystä ja terveydestä sekä työmotivaatiosta ja työssä koetusta arvostuksesta toisistaan, kun heitä tarkastellaan ikäryhmittäin. Postin 50 vuotta täyttäneille työntekijöille toteutettiin syksyllä 2016 työhyvinvointia ja työuraa koskeva kysely. Vastausprosentti oli 48 % (N=2096). Kysymykset koetusta työkyvystä, terveydestä, työmotivaatiosta ja työssä koetusta arvostuksesta tuli arvioida asteikolla 0 (erittäin huono) – 10 (erittäin hyvä). Kohdejoukko jaettiin kolmeen ikäryhmään: 50–54-vuotiaat, 55–59-vuotiaat ja 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat.

Koetun työkyvyn, terveyden, työmotivaation ja työssä koetun arvostuksen arviot (keskiarvot) olivat heikoimmat keskimmaisessä ikäryhmässä (55–59-vuotiailla) (Kuva 4). Työkyky ja terveys arvioitiin parhaaksi nuorimmassa ikäryhmässä, mutta motivoituneisuus työhön oli korkeinta vanhimpien työntekijöiden keskuudessa. Työssä koetun arvostuksen arviot olivat samankaltaiset nuorimmassa ja vanhimmassa ryhmässä. Lukuun ottamatta työssä koetun arvostuksen kokemusta, erosivat koetun työkyvyn, terveyden ja työmotivaation arviot myös tilastollisesti merkitsevästi ikäryhmien välillä.



Kuva 4. Koettu terveys, työkyky, motivoituneisuus ja arvostuksen kokemus työpaikalla ikäryhmittäin.

Kun 50–54-vuotiaiden ja 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien vastauksia verrattiin 55–59-vuotiaiden vastauksiin, tilastollisesti merkitsevää eroa ei näyttäytynyt kuin ainoastaan vanhimman ikäryhmän kohonneessa todennäköisyydessä olla motivoituneempia työhönsä kuin 55–59-vuotiaat (OR 1.079, 95 % CI 1.007–1.156).

#### 4.3.4 Työhön liittyvien asenteiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteys ennenaikaiseen eläköitymiseen

Tässä osatutkimuksessa oli tavoitteena selvittää työhön liittyvien asenteiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä ennenaikaisen eläköitymisen ajatukseen. Lisäksi tarkasteltiin, onko asenteiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteydessä eläköitymisajatuksiin eroa riippuen siitä millainen on henkilön työkyky. Eläköitymisajatusta selvitettiin kysymällä ”Oletko ajatellut, että saattaisit terveydellisistä tai muista syistä lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?”. Kysymykset työssä kokemastaan arvostuksesta, luottamuksesta, oikeudenmukaisesta kohtelusta ja omasta sitoutumisesta ja työmotivaatiosta tuli arvioida asteikolla 0 (erittäin huono) – 10 (erittäin hyvä). Lisäksi tarkasteltiin työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia. Koettu työkyky kysyttiin suhteessa elinikäiseen parhaimpaan asteikolla 0 (erittäin huono) –10 (erittäin hyvä) ja jaettiin neljään luokkaan (0–5=huono, 6–7=kohtalainen, 8–9= hyvä ja 10=erinomainen). Motivaatio ja sitoutuminen

olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ennaaikaisen eläköitymisen ajatukseen. Mitä paremmaksi ne koetaan, sitä vähäisempi on todennäköisyys ajatella ennaikaista eläköitymistä. Kun yhteyttä tarkasteltiin jakamalla työntekijät ryhmiin koetun työkyvyn perusteella, havaittiin että huonoksi työkykynsä kokevilla motivaatio ja erinomaiseksi työkykynsä kokevilla oikeudenmukaisuuden kokemus olivat yhteydessä ennaaikaiseen eläköitymiseen siten, että kun ne koettiin hyväksi, aleni todennäköisyys ennaaikaisen eläköitymisen ajattelemiselle.

Taulukko 7. Työhön liittyvien asenteiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteys ennaaikaiseen eläköitymiseen\*

	p-arvo	OR	CI 95 %
Arvostus	0.177	1.043	0.981–1.109
Luottamus	0.695	0.992	0.953–1.033
Sitoutuminen	<b>0.019</b>	<b>0.914</b>	<b>0.848–0.985</b>
Motivaatio	<b>&lt;0.001</b>	<b>0.891</b>	<b>0.837–0.949</b>
Oikeudenmukaisuus	0.931	1.002	0.950–1.057
Vaikutusmahdollisuudet	0.176	0.914	0.803–1.041

\*analyysissä mukana sukupuoli, koettu terveys ja työkyky sekä työn luonne

#### 4.3.5 Koettu työkyky, muutkokemukset ja työssä jatkaminen

Vuoden 2016 kyselystä (N=2096) analysoitiin työntekijöiden työkyvyn yhteyttä työn muutkokemuksiin ja työssä jatkamisen harkintaan (Vaahtolampi 2018). Lisäksi tarkasteltiin muutkokemusten yhteyttä jatkamiseen harkintaan. Koettu työkyky oli yhteydessä työssä jatkamisen harkintaan / ajatukseen (Taulukko 8.). Mitä parempi koettu työkyky oli, sitä todennäköisemmin työntekijät kokivat työn muutokset myönteisinä ja harkitsivat työssä jatkamista. Erinomaiseksi työkykynsä kokevilla oli suurempi todennäköisyys kokea sekä muutokset positiivisina (OR 3.73, 95 % CI 2.73–5.09, p<0.001), että harkita työssä jatkamista (OR 1.59, 95 % CI 1.08–2.37, p=0,020) alimman eläkeiän jälkeen verrattuna niihin, joiden työkyky oli heikko. Sillä, miten vastaajat suhtautuivat työssä tapahtuneisiin muutoksiin, ei ollut yhteyttä työssä jatkamisen harkintaan. Tämän osatutkimuksen perusteella työkykyä on tarpeen tukea, jos työntekijöiden toivotaan jatkavan työssä pidempään, ohi alimman eläkeiän.



Taulukko 8. Logistinen regressionanalyysi koetun työkyvyn ja työssä jatkamisen harkinnan välisestä yhteydestä vakioituna iällä, sukupuolella ja työnkuvalla

	OR	CI 95 %	p-arvo
<b>Koettu työkyky</b>			
Heikko (0–7)	1		
Hyvä (8)	1.528	1.090–2.143	0.014
Erinomainen (9–10)	1.595	1.075–2.367	0.020
<b>Ikä</b>			
	1.021	0.983–1.061	0.287
<b>Sukupuoli</b>			
Nainen	1		
Mies	0.959	0.734–1.253	0.7571
<b>Työnkuva</b>			
Operatiivinen	1		
Hallinnollinen	1.899	1.340–2.691	<0.001

#### 4.3.6 Postin entisten työntekijöiden työtyytyväisyyden muutokset kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen aineiston valossa

Kyselyssä 2016 pyydettiin arvioimaan työtyytyväisyyttä työuran eri ikäkymmenillä (16–20, 30–39, 40–49, 50–59 ja 60–69). Samanlainen työtyytyväisyyden arviointi toteutettiin myös laadullisessa tutkimuksessa (jota ei tässä raportissa muilta osin käsitellä). Koska laadullisessa tutkimuksessa haastateltiin 40 Postissa työskentelyn lopettanutta henkilöä (sekä irtisanottuja että irtisanoutuneita), keskityttiin myös kyselytutkimuksen osalta Postissa työskentelyn lopettaneisiin vastaajiin. Vuoden 2016 kyselyyn vastasi 212 henkilöä, jotka eivät enää 2018 kyselyn aikaan työskennelleet Postissa.

Kyselyvastaukset analysoitiin käyttämällä sekoitemallia (mixture modelling) ja latenttia luokka-analyysiä (latent class analysis, LCA). Haastatteluaineistot analysoitiin narratiivisella tutkimusotteella avaintapahtumia erittelemällä (critical incident technique, CIT). Molemmista aineistoista oli tunnistettavissa samanlaiset työtyytyväisyyden kehityskulut: tasainen korkea tai kohtalaisen korkea työtyytyväisyys, tasainen alhainen työtyytyväisyys sekä laskeva työtyytyväisyys. Lähes joka kolmas postissa työskentelyn lopettaneista kyselytutkimukseen vastanneista raportoi työtyytyväisyytensä laskeneen iän mukana. Laskeva työtyytyväisyys oli kyselytutkimuksen mukaan yhteydessä vastaajien kokemuksiin alhaisesta työn kontrollista sekä heikkenevistä työolosuhteista. Laadullinen aineisto toisti nämä tulokset. Haastateltavat yhdistivät laskevan työtyytyväisyyden muutoksiin työtehtävissä ja työolosuhteissa. Työtehtävien muutoksiin sisältyi muun muassa asiantuntija- ja esimiestehtävien menetyksiä. Heikentyneet työolosuhteet kytkettiin haastatteluissa

erityisesti toistuviin yt-neuvotteluihin, jotka aiheuttivat haastatelussa epävarmuuden ja epäoikeudenmukaisuuden tunteita.

#### 4.3.7 Työntekijöiden näkemykset muutoksista työssä, työelämän kehittämistarpeista ja ikääntyvien työntekijöiden annista työelämälle

Tämä luku käsittelee sekä vuonna 2016 tehdyn ensimmäisen kaikille Postin yli 50-vuotiaille työntekijöille tehdyn kyselyn avovastauksia sekä vuonna 2018 tehdyn seurantakyselyyn osallistuneiden vastaajien avovastauksia. Vastauksia on analysoitu määrällisellä sisällönanalysillä.

Molemmissa kyselyissä kysyttiin, **onko työpaikallasi viimeisen kolmen vuoden aikana tapahtunut muutoksia esimerkiksi tuotannossa, työmenetelmissä tai töiden järjestelyssä, jotka ovat muuttaneet sinun työtäsi tai työtehtäviäsi.**

Ensimmäisessä kyselyssä tähän kysymykseen kirjoitti vapaamuotoisen vastauksen 85 % vastaajista, toisessa kyselyssä 79 % vastaajista. Ensimmäisessä kyselyssä 45 % vastaajista kertoi, että työssä on tapahtunut sisällöllisiä muutoksia. Toisessa kyselyssä näistä muutoksista kertoi 37 % vastaajista. Sisällöllisiä muutoksia olivat esimerkiksi työmäärän lisääminen, työtahdin kiristyminen ja kiireen lisääntyminen. Monista muutoksista kertoi eräs vastaaja kirjoittamalla ”*Mitä Postissa ei olisi tapahtunut?*”

Töitä ja vastualueita oli myös järjestelty uudelleen ja tavoitteet olivat muuttuneet. Hyvin tyypillinen vastaus oli ”*Työmäärä ja vastuut lisääntyneet henkilömäärävähennysten vuoksi.*”

Ensimmäisessä kyselyssä 23 % ja toisessa kyselyssä 13 % kertoi, että organisaatiossa ja johtamisessa on tapahtunut muutoksia. Yleensä näitä muutoksia ei eritelty sen kummemmin, kirjoitettiin vain ”*organisaatio elää jatkuvasti*” tai ”*organisaation muutoksia tämän tästä*”. Organisaation muutokset olivat useimmiten yt-neuvotteluja ja niiden seurauksena irtisanomisia työpaikalla. Sijaistyövoiman käyttö on lisääntynyt ja työtä on ulkoistettu.

Ensimmäisessä kyselyssä 22 % ja toisessa 34 % kertoi työn rakenteellisista muutoksista, joita olivat työmenetelmien muutokset ja uudet järjestelmät. Työvuorot ja työpisteet ovat vaihtuneet. ”*Seisotaan ja kävellään entistä enemmän, työnkuva yksinkertaistunut.*”

Säästöjen ja yt-neuvottelujen vuoksi työntekijöitä on ollut entistä vähemmän, joka on johtanut työmäärän lisääntymiseen. Positiiviseksi koettuja muutoksia vastauksissa ei juurikaan ollut.

Molemmissa kyselyissä kysyttiin myös, **onko työtä räätälöity/kevennetty/muutettu paremmin sopivaksi viime vuosina.**

Räätälöintiä oli jossain määrin tapahtunut. Ensimmäisessä kyselyssä räätälöinnistä kertoi 15 % vastaajista. Seurantakyselyssä heitä oli hieman enemmän, 20 %. Erityisesti oli kevennetty työtä muuttamalla esim. jakelureittejä tai siirretty työntekijä toisiin tehtäviin esim. sisätiloihin. Työaikaa oli muutettu vähentämällä työtunteja tai poistamalla ylityöt.

Jotkut olivat päässeet osa-aikaeläkkeelle ja olivat tyytyväisiä tilanteeseensa, ”*Voin aika hyvin valita keskeneräisistä töistä sen mitä jaksan ja kerkiän, kun olen paikalla vain ti, ke ja to / n. 6.12 h päivässä.*” Muutamat vastaajat kertoivat tämänkin vastauksen yhteydessä, että olosuhteet olivat huonontuneet ja työ oli muuttunut raskaammaksi.

Ensimmäisessä kyselyssä kysyttiin, **mitä asioita työssäsi tai työelämässä yleensä pitäisi kehittää, jotta työntekijät jatkaisivat tai jaksaisivat työssä entistä pidempään.** Tähän kysymykseen vastanneista 65 % teki ehdotuksia johdon ja esimiesten toimintaan. Arvattavasti monissa vastauksissa tuotiin esille Postin jatkuvat yt-neuvottelut, ”*Ei jatkuvia yt-neuvotteluja ja irtisanomisia. Jäljelle jäävä porukka ei riitä tekemään kaikkia hommia.*” Myös jatkuvien organisaatiomuutosten katsottiin heikentävän työssä jatkamisen halua. ”*Katsottaisiin miten tehdyt organisaatiomuutokset alkaisivat vaikuttamaan, ennen kuin ryhdytään tekemään uusia.*” Esimiestyö oli myös kritiikin kohteena ja kehittämisen tarpeessa ”*Lähiesimiesten esimiestaitoja muutos- ja tilannejohtamisessa.*”

Monista vastauksista näkyi kokemus arvostuksen puutteesta. ”*Työntekijän arvostusta yksilönä, eikä pelkästään numerona ja kuluverinä. Luottamusta työn jatkuvuuteen. Palkkausta, jolla tulee toimeen ja jää vähän harrastuksiinkin ja pieniin arkipäivän ylläilyksiin, jotta työssäkäynti tuntuu mielekkäältä.*”

Ikäjohtamista myös kaivattiin monissa vastauksissa ”*Huomioida ikääntymisen vaikutukset sekä fyysiseen että henkiseen jaksamiseen. Mahdollisuus työn ja työajan keventämiseen ilman vaikutusta ansiotasoon. Ikääntyvien työntekijöiden arvostaminen, sillä he ovat sitoutuneita työnantajansa ja tekevät työtä usein jaksamisensa ääri rajoilla.*” Työhyvinvointiin ja työterveyshuoltoon pitäisi vastaajien mielestä panostaa enemmän. ”*Terveystieteiden huollossa olisi satsattava ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon. Ei pitäisi hoitaa sairauksia vaan mistä ne johtuu.*” Työntekijöillä tulisi olla paremmat vaikutusmahdollisuudet. ”*Oma vaikuttaminen työn sisältöön, työaikoihin, keventäminen sopivassa suhteessa palkan kanssa.*” Kysymykseen vastanneista 54 % halusi muutoksia itse työn tekemiseen tai työaikaan. ”*Työ pitäisi suunnitella ihmisille, ei pelkästään prosessilähtöisesti.*” Työtä

pitäisi keventää ja kiirettä vähentää. Työt tulisi jakaa tasapuolisesti. Mahdollisuus osa-aikaisuuteen, lyhyemmät työajat ja joustavuutta työaikoihin nähtiin myös keinoina työurien pidentämiseksi.

Seurantakyselyssä kysyttiin vastaajilta kokevatko he, että heillä on vielä **annettavaa työelämälle**. 45 % vastasi, että heillä on vielä annettavaa työelämällä, kun puolestaan 15 % vastasi, että heillä ei ole enää annettavaa työelämälle. Muutamat olivat sitä mieltä, että toisaalta on annettavaa, mutta toisaalta taas ei.

Osaaminen oli yksi keskeinen anti, joka ikääntyneillä työntekijöillä olisi annettavanaan. Heillä oli kokemusta, koulutusta ja paljon hiljaista tietoa. Heillä oli myös motivaatiota ja työkykyä. Heillä oli halu tehdä töitä ja oppia vielä uutta. Monet tunsivat itsensä erittäin työkykyisiksi. He myös kokivat, että heidän osaamistaan tarvitaan työelämässä. ”*Kyllä varmasti vielä pärjäisin monessakin tehtävässä täysimääräisesti, sekä fyysinen että henkinen kuntoon kohdallaan eikä osaaminenkaan ole kadonnut, saattaisin uuttakin oppia.*” Monet vastaajat myös kantoivat murhetta miten jäljelle jääneet työntekijät pärjäävät ilman osaavia ja neuvovia senioreja. ”*Ammattimiehet lähetetty eläkkeelle. Paljon olisi annettavaa jo koulutusmielessä. Nyt tilalle on otettu täysin ammattitaidotonta vuokratyövoimaa tai kielitaidottomia ulkomaalaistataustaisia työntekijöitä.*” Ikäsyryntä näyttäytyi monissa vastauksissa. ”*Koen, että olisin erittäin motivoitunut työntekijä, mutta ikäni vuoksi ei ole mahdollisuuksia. Postissa ainakin tavoite on iäkkäämpien ”poistamiseksi” henkilöstöresursseista.*”

Oli myös vastaajia (8 %), jotka kertoivat, että heillä olisi annettavaa työelämälle, mutta ei Postille. He kokivat, että Posti työnantajana ei arvosta työntekijöitään, eikä varsinkaan vanhempia työntekijöitä. ”*Kyllä olisi, mutta motivaatio puuttuu. Postin palvelua tuli 4 kk vaille 44 vuotta. Siihen päälle muu yhteiskunnan palvelu saa riittää. Postissa ei tätä nykyä arvosteta kokemusta. Pyrkimys nopeisiin lyhytaikaisiin voittoihin on päällimmäisenä. työntekijöiden arvostus puuttuu.*”

15 % oli sitä mieltä, että heillä ei ole enää mitään annettavaa työelämälle. He sanoivat, että ura on lopussa. ”*Eläkeasiat tulevat usein mieleen. Olen ollut työelämässä 43 vuotta ja toivon pysyväni hyvässä työkunnossa koko työurani. Jos työtä riittää, olen ajatellut olla töissä korkeintaan tavoite eläkeikään saakka.*” Syynä ei niinkään ollut huono terveys ja alhainen työmotivaatio. Vastaajat vain ajattelivat, että työtä oli tehty riittävästi ja nyt oli eläkkeen vuoro. Joillakin syynä oli huono terveys ja työkyky, minkä vuoksi annettavaa ei enää ollut. ”*Ei ole enää mitään annettavaa. Postiurani kulutti voimavarani työkyvyn osalta loppuun.*”

Oli myös vastaajia, jotka olivat sitä mieltä, että periaatteessa olisi annettavaa, mutta ei näissä olosuhteissa. ”*Olisi annettavaa entisen kaltainen työpanos, mutta heikentyneet työolosuhteet ja keho*

*johtaminen aiheuttavat sen, että jään eläkkeelle heti saavutettuani n. vuoden kuluttua lainmukaisen eläkeiän.”*

Eräs vastaaja kirjoitti lakonisesti ”*En ilmaisisi noin romanttisesti. Olen ajatellut pysyä töissä niin kauan kuin eläke karttuu.*” Osalle vastaajista työ itsessään oli yhä mielekästä ja he olisivat halunneet jatkaa vielä, mutta osa oli töissä vain eläkkeen karttumisen vuoksi.

Molemmissa kyselyissä oli lopuksi tilaa **kommenteille/palautteelle**. Ensimmäisessä kyselyssä tätä mahdollisuutta käytti 31 % ja seurantakyselyssä 42 %. Osittain siinä toistettiin jo aikaisemmissa avoimissa kysymyksissä esille tulleita teemoja. Erityisesti konsernitason johtaminen sai kritiikkiä, mutta jossain määrin myös lähiesimiestaso. ”*Postin johtoporras tuntuu elävän aivan omassa ulottuvuudessa norsunluutornien rauhassa, eikä piittaa suoritusportaan valituksista tuon taivaallista.*” Nimenomaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien puute koettiin ongelmaksi.

Työntekijöiden arvostuskin koettiin huonoksi ”*Toivoisin työnantajan puolelta huomion osoitusta ja kiitosta työntekijöille, jotka jatkuvan muutoksen ja henkilöstöresurssien vähydessä todella joustavat, venyvät ja yrittävät parhaansa.*” ”*Nuoret ovat ihania työkavereita, heistä saa virtaa omaan tekemiseen. Nuoret johtajat- mikä itseluottamuksen määrä, he tekevät nopeita päätöksiä, mitään ei kysytä eikä kerrota. Meillä töissä sitten me vanhemmat työntekijät yritämme sitoutuneina työhömmе korjata virheet ja pidämme laitosta yllä. Meillä ei ole yliopistokoulutusta, mutta on työkokemusta. Sitä ei arvosteta.*”

Lähiesimiesten kerrottiin syyllistyvän syrjintään ja jopa kiusaamiseen. ”*Esimiesten vuorovaikutustaidot ovat surkeat ja omallani on vielä tapana harrastaa ikärasismia, sukupuolisyrrjintää ja työpaikka kiusaamista.*”

Muutama vastaaja ymmärsi myös Postin johdon haasteita ”*Postissa muutokset ovat arkipäivää kuten muissakin vastaavissa yrityksissä. Siihen on tottunut ja sopeutunut, joten se ei ole ongelma. Ongelma on se, että työt eivät vähene vaan aika ajoin lisääntyvät. Alan ammattiosaaminen vähenee irtisanomisten myötä, joka omalta osaltaan kuormittaa. Ikään liittyvää kevennystä tai räätälöintiä ei ole. Kun hallitsee oman alansa niin tekeminen ja vastuut laajenevat entisestään. Siinä on hyvät ja huonot puolensa.*”

Kun ensimmäisen kyselyn kommentoissa eniten oli suoraan johtoon kohdistuvaa kritiikkiä, seurantakyselyssä eniten kerrottiin huonoista työoloista ja ikääntyvien työntekijöiden huomioimisesta, joka sekin tietysti liittyy johtamiseen, mutta tässä sitä ei kohdistettu suoraan johdon kritisoimiseen. ”*Työhän pitäisi olla nyt kevyempää, jotta jaksaisin eläkeikään asti. Mutta ei; reitti*

*vaan suurenee, kun alueelle rakennetaan koko ajan. Jotta ehtisin työajan puitteissa, pitää juosta! Kyllä tällä tavalla loputkin nivelet kuluvat... ”*

Positiivisiakin kommentteja oli, ja niiden määrä oli hieman lisääntynyt seurantakyselyssä. Tosin kokonaisluku on hyvin vaatimaton, ensimmäisessä kyselyssä 4 % ja seurannassa 6 %. Itse kysely sai kiitosta. Pidettiin tärkeänä, että heiltä itseltään kysyttiin. ”*On mukava tietää, että joku on kiinnostunut tällaisesta vanhasta työntekijästä.*” Mutta keuhuttiin myös työkavereita ja pomoja. Työstä pidettiin ja oltiin kiitollisia, että sitä oli kevennetty. ”*Tällä hetkellä esimies on hyvä ja tekee parhaansa, että viihtyisimme töissä. Toivomme tilanteen jatkuvan mahdollisimman kauan.*” ”*Olen ilokseni havainnut työssäni, että muutosehdotukset työn suorituksen parantamiseksi otetaan vakavasti Postissa.*”

Mahdollisuutta vastata avoimiin kysymyksiin käytettiin näissä molemmissa kyselyissä huomattavan paljon. Tämä kertoo osaltaan siitä, että kyselyä pidettiin tärkeänä ja tarpeellisena. Ja vastaajilla oli selvästi tarvetta ja halua kertoa tärkeäksi kokemistaan asioista laajemmin.

#### Yhteenveto avovastauksista

Kaikkien avoimien kysymysten ja loppukommenttien perusteella keskeisin ongelma viime vuosien Postissa näyttäisi olevan ennen kaikkea monet yt-neuvottelut, jotka ovat luoneet työpaikoilla epävarmuutta. Kyselyyn vastanneet työntekijät ovat useimmat tehneet pitkän uran Postissa, joten he peilasivat nykytilaan menneeseen. Tätä vasten esiin nousi erityisesti nykyisin heikoksi koettu työntekijöiden arvostus. Oli kysymys mikä tahansa, aina löytyi vastauksia, joissa kritiikki kohdistettiin nimenomaan Postin johtoon. Konsernitason johtoa kritisoiitiin yt-neuvotteluista ja jatkuvista organisaatiomuutoksista. Lähiesimiehiä kohtaan osoitettu kritiikki oli yksityiskohtaisempaa. Erityisesti heitä arvosteltiin alaisten epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Esimiehillä oli suosikkeja, joiden koettiin pääsevän helpommalla. Esimiehiltä puuttui myös osaamista vaikeissa muutostilanteissa.

Kommenttien perustella näyttää sille, että motivoituneinkin työntekijä kokee jatkuvien yt-neuvottelujen heikentävän työilmapiiriä.

*”Itselläni ei ole ongelmia työn mielekkyyden tai kuormittavuuden kanssa, koska työ on mielekästä eikä fyysisesti raskasta. Enemmän arveluttaa, jaksako aina motivoitua jatkuvien (yt-neuvottelujen) ja muutosten jälkeen. Koska en myöskään halua kynnistyä työssäni, vaan nauttia siitä yhtenä osana elämäni.”*

*”Rakastan työtäni, tiimini on ihana ja kannustava, samoin esimies, mutta koko yritys on ihan sekaisin, henkilöstöä vähennetään, toimintoja ulkoistetaan, asiakkaan saavat sen takia huonoa palvelua. Tuntuu sitä, että koko Posti yritetään ajaa alas! Surullista :( .”*

Pitkän työuran Postissa tehneitä työntekijöitä suretti sekä hyvän työyhteisön katoaminen että Postin maineen menetys. Tämä kyselyillä saatu havainto tukee hankkeen laadullisella seurannalla saatuja tuloksia (Luomanen, Lumme-Sandt, Virkola & Nikander 2018).

## 5. Pohdinta

Postin 50+ -työntekijöiden arviot omasta työkyvystään olivat toimihenkilöillä keskimääräisiä suomalaisten työkykyarvioita heikommalla. Suomalaisten työikäisten työkyvyn keskiarvo on 7.9 arvioituna asteikolla 0–10 (Sainio, Stenholm, Valkeinen, Vaara, Heliövaara & Koskinen 2018), kun taas tässä tutkimuksessa Postin työntekijöillä keskiarvot olivat: toimihenkilöillä 7.6 ja työntekijöillä 6.5. Työntekijät arvioivat työhyvinvoinnin kaikki osatekijät heikommiksi kuin toimihenkilöt. Kahden vuoden seurannassa ei ollut nähtävissä näiden ryhmien sisällä isoja muutoksia. Toimihenkilöiden arviot terveydestään ja toimintakyvystään olivat heikentyneet ja sama suunta oli myös heidän arvot, asenteet, motivaatio -indeksissä.

Kun tutkimuksen kohdejoukkoa tarkasteltiin vuoden 2018 työllisyystilanteen mukaan (töissä Postissa/muulla töissä/työttömänä, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä/eläkkeellä), erosivat arviot työhyvinvoinnin osatekijöistä tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Niillä, jotka seurannan aikana olivat siirtyneet muualle töihin, oli havaittavissa parannusta lähes kaikissa työhyvinvoinnin osatekijöissä (työkyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen sekä työ- ja perhe-elämä). Lisäksi heidän arvionsa työstä palautumisesta, työtyytyväisyydestä ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista olivat parantuneet selvästi. Kaiken kaikkiaan niillä, jotka olivat vuonna 2018 työttömänä, eläkeputkessa tai työkyvyttömyyseläkkeellä, oli heikoimmat arviot terveydestä, työkyvystä ja muista työhyvinvoinnin osatekijöistä. Postissa edelleen työskentelevien arviot työhyvinvoinnin osatekijöistä pysyivät samalla tasolla seurannan aikana.

Sellaisia muutoksia työssä, jotka olivat vaikuttaneet omaan työskentelyyn, raportoi suurin osa (80–90 %) vastaajista. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli ajatellut ennenaikaista eläköitymistä.

Työhyvinvointi-indeksin (Yksilötutka) heikot arviot ennustivat kahden vuoden seurannassa työttömänä/eläkeputkessa/työkyvyttömyyseläkkeellä ja eläkkeellä olemista. Muualle töihin menemisen riskiä vähensivät hyvät arviot arvot, asenteet ja motivaatio -indeksissä ja toisaalta taas lisäksi heikot arviot työtyytyväisyydessä tai työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen -indeksissä. Korkea ikä ja heikko työkyky olivat yhteydessä eläkkeellä olemisen todennäköisyyteen kahden vuoden kuluttua.

Kaiken kaikkiaan hyvä terveys, työkyky ja työhyvinvointi vähentävät työttömänä, eläkeputkessa, työkyvyttömyyseläkkeellä tai eläkkeellä olemisen todennäköisyyttä kahden vuoden aikasäteellä ikääntyvillä työntekijöillä.

Tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa voidaan pohtia, ovatko organisaatiomuutokset yhteydessä Postin 50+ -työntekijöiden suhteellisen heikkoihin arvioihin työkyvystään ja työoloistaan. Eräässä pitkittäistutkimuksia koskevia katsauksessa todettiin, että organisaatioiden uudistuksilla näyttää olevan negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä riippumatta siitä, sisältyikö uudistuksiin henkilöstövähennyksiä vai ei (de Jong, Wiezer, Weerda, Nielsen, Mattila-Holappa & Mocallo 2016). Postissa vähennyksiä on kuitenkin tehty. Posti on läpikäynyt massiivisia yt-neuvotteluita joka vuosi vuodesta 2011 alkaen. Vuoden 2017 lopussa Postissa työskenteli noin 16 500 henkilöä (Yritysvastuuraportti 2017), kun vielä vuonna 2011 henkilöstöä oli 27 500 (Vuosikertomus ja yritysvastuuraportti 2011).

Kyselytutkimuksen avoimien kysymysten ja loppukommenttien perusteella keskeisin työoloja leimaava ongelma on ollut monet yt-neuvottelut, jotka ovat heikentäneet työilmapiiriä ja laskeneet sen ylle epävarmuuden pilven. Onkin hyvä muistaa, että epävarmuus laajojen muutosten edellä voi aiheuttaa samankaltaisia seurauksia kuin itse muutokset (Greubel & Kecklund 2011). Tämä voi siis heijastua siihen työntekijäjoukkoon, jotka ovat saaneet pitää työpaikkansa, mutta näkevät kun työkaverit joutuvat lähtemään, ja samalla pelkäävät ovatko itse seuraavia lähtijöitä. Avointen vastaukset viestivät myös heikennystä työntekijän saamassa arvostuksessa, kun monilla postilaisilla on pitkä työhistoria samassa organisaatiossa, jolloin he peilaavat nykykokemustaan aikaisempiin olosuhteisiin.

Lisäksi on huomattava, että työn muutos ei välttämättä ole aina negatiivista, tai sen positiiviset vaikutukset eivät tunnu heti arkipäivässä. On löydettävissä tutkimustietoa työtehtävien muutoksen positiivisista vaikutuksista aivojen terveyteen. Työtehtävien muutosten määrä oli yhteydessä parempaan prosessinopeuteen, työmuistiin sekä lisääntyneeseen harmaaseen aineeseen aivoissa, joka vaikuttaa oppimiseen ja yleisesti vähenee ikääntymisen myötä. Nämäkin vaikutukset lienevät



kuitenkin riippuvaisia siitä, millaisessa ilmapiirissä ja hengessä muutokset tehdään ja onko työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa niihin. (Oltmanns, Godde, Winneke, Richter, Niemann, Voelcker-Rehage, Schömann & Staudinger 2017)

Tässä tutkimuksessa havaittiin yhteys kielteisesti koetun muutoksen ja työntekijän heikoksi kokeman asenneilmapiirin, motivaation, vaikutusmahdollisuuksien ja työn merkityksellisyyden välillä. Työssä tapahtuvien muutosten yhteydessä työnantajan tulisi tukea työntekijää ja huomioida tämän kokemus asiasta. Jos muutos koetaan kielteisenä, sillä on yhteytensä työntekijän heikoksi kokemaan asenneilmapiiriin, motivaatioon, vaikutusmahdollisuuksiin ja työn merkityksellisyyteen. Jos työntekijä ei voi vaikuttaa itse muutokseen, olisi muilla keinoin luotava keinoja, joilla työntekijä voi vaikuttaa työhönsä ja kokea työtänsä arvostettavan.

Muutoskokemuksella ei havaittu olevan yhteyttä työssä jatkamisen harkintaan. Työkyvyllä sen sijaan oli merkitystä. Mitä parempi oli koettu työkyky, sitä todennäköisemmin työssä tapahtuneisiin muutoksiin suhtauduttiin myönteisinä ja harkittiin työssä jatkamista. Näin ollen koetun työkyvyn avulla voitaisiin mahdollisesti tunnistaa henkilöitä, jotka ovat siirtymässä pois työstä. Toisaalta työkyvyn merkityksellisyys eläköitymiseen voi olla riippuvainen eläkemudosta. Työikäiselle väestölle tehdyn prospektiivisen seurantatutkimuksen mukaan työkykyindeksillä havaittiin yhteys työkyvyttömyyseläkkeeseen, mutta ei työttömyyden tai aikaisen eläköitymisen riskiin (Roelen, Heymans, Twisk, van der Klink, Groothoff & Van Rhenen 2014). Tosin työkykyindeksin erottelukyky heikkeni iän myötä, jolloin tutkijat päätyivät toteamaan, että työkykyindeksiä voi käyttää alle 50-vuotiaiden rakennustyöntekijöiden kohonneen työkyvyttömyyseläkeriskin havaitsemiseksi ja sen eteen toimimiseksi. (Roelen ym. 2014)

Heikot työkyky- ja työoloarviot saattavat olla yhdistelmä, jolla on eläkkeelle työntävä voima. Esimerkiksi Breinegaard, Jensen ja Bonde (2017) raportoivat, että organisaatiomuutos ja heikoksi arvioidut psykososiaaliset työolot olivat yhteydessä aikaiseen eläköitymiseen (ei-työkyvyttömyysperustaiseen). Jos siis eläkeikää lähestyviä halutaan pitää töissä pidempään, on tarpeen kiinnittää huomiota työolosuhteisiin. On esitetty, että tarjoamalla ikääntyville työntekijöille enemmän kontrollin tunnetta työhönsä ja varmistamalla, että työolosuhteet ovat kunnolliset, voidaan lykätä eläkeaikeita ja eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa (Carr ym. 2016). Hyvät työajan kontrollointimahdollisuudet ovat tällöin tärkeässä roolissa (Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo, Sutinen & Laine 2005; Virtanen, Oksanen, Batty, Ala-Mursula, Salo, Elovainio, Pentti, Lybäck, Vahtera & Kivimäki 2014). Toinen tärkeä seikka on työn vaatimusten sopeuttaminen ikääntyvälle työntekijälle, sillä jos työn vaatimukset koetaan isoiksi, eläköitymisajatukset lisääntyvät. (Elovainio ym. 2005).

Edellä kuvatut palvelevat yhteiskunnan työuran pidentämisaikajärjestystä, mutta edelleen on iso kysymys, miten työnantajat sitoutuvat siihen, etenkin jos yrityksellä on henkilöstön vähentämistarvetta.

Tässä tutkimuksessa saatiin tuloksia, joiden mukaan työssä jatkamisen harkintaan alimman eläkeiän jälkeen vaikuttaa hieman eri seikat toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Etsittäessä siis keinoja, joilla työntekijöitä saataisiin jatkamaan työelämässä eläkeiän saavuttamisen jälkeen, tulisi huomioida eri ammattiryhmien erot. Tulokset ovat samankaltaisia kuin Työ ja Terveys Suomessa -tutkimuksessa (Leino-Arjas ym. 2012). Hyvä ja kannustava työyhteisö, oma terveys, mielekäs työ ja taloudelliset tekijät olivat toimihenkilöiden pääsyyt jatkamiseen, kun taas työntekijöillä pääsyyt vastaavasti tärkeysjärjestyksessä olivat työn keventäminen, oma terveys, hyvä ja kannustava työyhteisö ja taloudelliset tekijät. Tämän tutkimuksen perusteella työntekijöiden työssä tärkeintä olisi tarkastella työn kuormittavuutta ja keskittyä siihen, miten sitä voitaisiin keventää. Työnantajalla tulisi olla tähän vaikutusmahdollisuudet, kuten myös toimihenkilöiden tärkeänä pitämään työyhteisön rooliin työssä jatkamisen perusteena. Kaiken kaikkiaan työnantajien tulisi olla tietoisia työssä jatkamisen syistä, jotta voisivat luoda käytäntöjä ja tukea hyvän työyhteisön säilymistä.

Reeuwijk ym. (2013) tutkimuksessa havaittiin motivaation tärkeys niin eläkkeelle vetävien tekijöiden kuin työstä pois työntävien tekijöiden taustalla. Toista pois työntävät tekijät johtavat aikaiseen eläköitymiseen, kun motivaatio sekä kyvykkyys ja mahdollisuus jatkaa töissä vähenee. (Reeuwijk ym. 2013)

Tässä tutkimuksessa ei paneuduttu eläkkeelle vetäviin tai työntäviin tekijöihin, mutta tarkasteltiin kyllä eläköitymisaikeita ja havaittiin motivaation tärkeys. Motivaatio ja sitoutuminen olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ennen aikaisen eläköitymisen ajatukseen. Erityisesti huonoksi työkykynsä kokevilla motivaation puute oli yhteydessä eläköitymisaikeeseen. Täten 50 vuotta täyttäneiden, erityisesti heikoksi työkykynsä kokevien, motivaation ylläpitämiseen ja kasvattamiseen on tärkeä osoittaa huomiota niin työnantajan kuin yhteiskunnan taholta. Myös korkean sitoutumisen aikaansaaminen /ylläpitäminen voi toimia työurien pidentämisessä tärkeänä tekijänä.

Näin siitä huolimatta, että eläköitymisajatukset ovat eri asia kuin toteutunut eläköityminen. Näillä asioilla on kuitenkin havaittu yhteys. Sen vuoksi eläköitymisajatukset kannattaa ottaa vakavasti, sillä aiottu eläkeikä selittää toteutunutta eläkeikää hyvin. Jos on ajatellut jäävänsä eläkkeelle 63-vuotiaana, niin myös on toimittu. (Nivalainen & Järnefelt 2017).

Kuten tässäkin tutkimuksessa todettiin, yli 50-vuotiaat työntekijät eivät ole homogeeninen ryhmä työkyvyn, terveyden kuin työmotivaation suhteenkaan. Erityisesti 55–59-vuotiailla on näissä asioissa haastetta verrattuna heitä nuorempiin tai vanhempiin. 60 vuotta täyttäneiden korkeampaa työkykyä,

terveyttä ja työmotivaatiota voi selittää se, että alentuneen työkyvyn tai motivaation omaavat työntekijät ovat jo pois työelämästä ja se, että hyvä työkyky ja/tai työmotivaatio tukee työssä pysymistä. Ikääntyvät työntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, jolle olisi helppo räätälöidä työkykyä tai terveyttä edistäviä ohjelmia. Toisekseen on saatu viitteitä, että terveyden edistämishojelmilla ei ole voitu osoittaa toteen niiden kykyä parantaa työkykyä, tuottavuutta tai työssä jatkamista ikääntyvillä työntekijöillä. (Poscia, Moscato, La Milia, Milovanovic, Stojanovic, Borghini, Collamati, Ricciardi & Magnavita 2016). Toisaalta onko kysymys siitä, että ohjelmat eivät ole kohdistuneet oikeisiin asioihin eli työn muutoksiin ja terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseen, jolloin työkykyä tuetaan kokonaisvaltaisemmin kuin vain terveystkasvatuksella.

## 6. Johtopäätökset

Hyvä terveys, työkyky ja työhyvinvointi vähentävät työttömäksi, eläkeputkeen, työkyvyttömyyseläkkeelle tai eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä ikääntyvillä työntekijöillä. Heikko työkyky- ja huonoksi koetut työolot saattavat olla yhdistelmä, jolla on eläkkeelle työntävä voima.

Alhainen motivaatio ja sitoutuminen työhön ovat yhteydessä ennenaikaisen eläköitymisen ajatukseen. Erityisesti huonoksi työkykynsä kokevilla motivaation puute oli yhteydessä ennenaikaiseen eläköitymisajatukseen. Työssä jatkamisen harkintaan alimman eläkeiän jälkeen vaikuttavat eri seikat toimihenkilöillä kuin työntekijöillä.

Työvoiman vähentämisen tarve ja siitä johtuvat jatkuvat yt- neuvottelut heikentävät työilmapiiriä ja tuovat epävarmuutta, joka heijastuu myös siihen työntekijäjoukkoon, joka on saanut pitää työpaikkansa.

Työn muutos ei välttämättä ole aina negatiivista, mutta sen positiiviset vaikutukset eivät mahdollisesti tunnu heti. Kielteisesti koetut muutokset työssä ja työntekijän heikoksi kokema asenneilmapiiri, motivaatio, vaikutusmahdollisuudet ja työn merkityksellisyys olivat yhteyksissä toisiinsa. Kuitenkaan muutuskokemuksella ei havaittu yhteyttä työssä jatkamisen harkintaan ohi alimman eläkeiän. Työkyvyllä sen sijaan oli merkitystä työssä jatkamisen ajatukseen. Mitä parempi oli koettu työkyky, sitä todennäköisemmin työssä tapahtuneisiin muutoksiin suhtauduttiin myönteisinä ja työssä jatkamista harkittiin. Kolmasosa ikääntyvistä Postin entisistä työntekijöistä kuvasi työtyytyväisyytensä laskeneen iän mukana. Laskevaa työtyytyväisyyttä selittivät alhainen työn

kontrollimahdollisuus ja muutokset, jotka heikensivät työtehtäviä ja työolosuhteita. Tulos todentui kyselyn ja haastattelujen rinnakkaisessa analysoinnissa.

Keskeinen ongelma viime vuosien Postissa näyttäisi ainakin ikääntyvien työntekijöiden mielestä olevan monet yt-neuvottelut, jotka ovat luoneet työpaikoilla epävarmuutta ja huonontaneet työilmapiiriä. Työntekijät ovat useimmat tehneet pitkän uran Postissa, joten he peilaavat nykytilaa menneeseen. Tätä vasten esiin nousee erityisesti nykyisin heikoksi koettu työntekijöiden arvostus.

## **Kiitokset**

Tutkimusryhmä kiittää lämpimästi kaikkia tutkimukseen osallistuneita Postin työntekijöitä sekä tutkimuksen käytännön järjestelyihin osallistunutta Postin henkilökuntaa. Ilman kyselyyn saamiamme vastauksia ei tätä raporttia ja näitä tuloksia olisi syntynyt.

Tämän kyselytutkimuksen rahoittajana toimi Työsuojelurahasto, jolle kiitos siitä. Lisäksi kiitokset Koneen Säätiölle, joka on laadulliseen tutkimukseen painottuvan Kohti Kaksitahti-Suomea -hankkeen päärahoittaja, ja sitä kautta tämän osatutkimuksen mahdollistaja.

## Lähdeluettelo

- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012) Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85 (8), 915–925.
- Amorim, J. S., Salla, S. & Trelha, C. S. (2014) Factors associated with work ability in the elderly: systematic review. *Brazilian Journal of Epidemiology* 17 (4), 830–841.
- van den Berg, T. I., Alavinia, S. M., Bredt, F., Lindeboom, D., Elders, L. A. & Burdorf, A. (2008) The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 81 (8), 1029–1036
- van den Berg, T. I., Elders, L. A., de Zwart, B. C. & Burdorf, A. (2009) The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational & Environmental Medicine* 66 (4), 211–220.
- van den Berg, T. I., Schuring, M., Avendano, M., Mackenbach, J. & Burdorf, A. (2010) The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers. *Occupational & Environmental Medicine* 67, 845–852.
- von Bonsdorff, M. B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M. E. & Rantanen, R. (2011) Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: A 28-year prospective follow-up study. *Canadian Medical Association Journal* 183 (4), 235–242.
- Breinegaard, N., Jensen, J. & Bonde, J. (2017) Organizational change, psychosocial work environment, and non-disability early retirement: A prospective study among senior public employees. *Scandinavian Journal of Work Environment Health* 43 (3), 234–240.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2019) Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing*. In press. Available online 10 February 2019. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2019.02.001>
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P. (2016) Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: A 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Ageing* 13:39–48.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. & Laine, M. (2005) Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress* 19 (1):84–92.
- Gould, R., Koskinen, S., Sainio, P., Blomgren, J., Kivekäs, J., Ilmarinen, J., Husman, P. & Seitsamo, J. (2012) Työkyky. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 141–144.
- Gould, R. & Polvinen, A. (2006) Työkyvyn vaihtelu iän ja sukupuolen mukaan. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Jarvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 58–63.

- Greubel, J. & Kecklund, G. (2011) The Impact of Organizational Changes on Work Stress, Sleep, Recovery and Health. *Industrial Health* 49 (3), 353–364.
- Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työtä! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, V., Ilmarinen, J., Huuhtanen, P., Louhevaara, V. & Näsman, O. (2015) Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: Work ability – personal radar. *Ergonomics* 58 (8):1445–1460.
- de Jong, T., Wiezer, N., Weerda, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P. & Mocallo, Z. (2016) The impact of restructuring on employee well-being: A systematic review of longitudinal studies. *Work and Stress* 30 (1), 91–114.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J., & Virtanen, M. (2003) Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 57–67.
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, V. (2017) The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: A systematic review with meta-analyses. *BioMed Central, Public Health* 17 (1), 1–31.
- Koolhaas, W., van der Klink, J., Groothoff, J. & Brouwer, S. (2012) Towards a sustainable healthy working life: Associations between chronological age, functional age and work outcomes. *European Journal of Public Health* 22 (3), 424–429.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006) Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 114–134.
- Koskinen, S., Sainio, P., Martelin, T. & Gould, R. (2010) Työkyky ja terveys. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Raportti 11. Helsinki: Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos, 51–59.
- Koskinen, S. & Sainio, P. (2018) Työkyky. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. *FinTerveys 2017 -tutkimus. Raportti 4*. Helsinki: Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos, 132–134.
- Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2016) Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2016. Tampere: Eläketurvakeskus. Saatavilla [https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyopaikan\\_menetyk\\_tyouran\\_loppuvaiheessa-1.pdf](https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyopaikan_menetyk_tyouran_loppuvaiheessa-1.pdf). Haettu 8.2.2019.

- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., Gould, R. & Rahkonen, O. (2012) BMC Public Health 12:309. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-309>.
- Leijon, O., Balliu, N., Lundin, A., Vaez, M., Kjellberg, K. & Hemmingsson, T. (2017) Effects of Psychosocial Work Factors and Psychological Distress on Self-Assessed Work Ability: A 7-Year Follow-Up in a General Working Population. *American Journal of Industrial Medicine* 60 (1), 121–130.
- Leino-Arjas, P., Perkiö-Mäkelä, M. & Hirvonen, M. (2012) Terveys ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki, Työterveyslaitos, 82–100.
- Luomanen, J., Lumme-Sandt, K., Virkola, E. & Nikander, P. (2018) Kadonnut yhteisö? Postilaisuus ikääntyvien Postin työntekijöiden haastattelupuheessa. *Työelämän tutkimus* 16 (3), 154-168.
- Nivalainen, S. & Järnefelt, N. (2017) Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen. Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Oltmanns, J., Godde, B., Winneke A. H., Richter, G., Niemann, C., Voelcker-Rehage, C., Schömann, K. & Staudinger, U.M. (2017) Don't Lose Your Brain at Work – The Role of Recurrent Novelty at Work in Cognitive and Brain Aging. *Frontiers in Psychology* 8 (117), 1–16.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Hirvonen, M. (2012) Physical workload and thoughts of retirement. *Work*, 41, 303–306.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K. M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. (2017) Talouskriisi, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 94/2017.
- Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D. I., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., Collamati, A., Ricciardi, W. & Magnavita, N. (2016) Workplace health promotion for older workers: A systematic literature review. *BMC Health Services Research* 16 (Suppl. 5): 329.
- Reeuwijk, K. G., de Wind, A., Westerman, J. J., Ybema, J. F., van der Beek, A. & Geuskens G. A. (2013) “All those things together make me retire”: Qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13:516.
- Roelen, C. A., Heymans, M. W., Twisk, J. W. R., van der Klink, J. J. L., Groothoff, J. W. & van Rhenen, W. (2014) Work ability index as tool to identify workers at risk of premature work exit. *Journal of Occupational Rehabilitation* 24, 747–754.
- Sainio, P., Stenholm, S., Valkeinen, H., Vaara, M., Heliövaara, M. & Koskinen, S. (2018) Toiminta- ja työkyky. Teoksessa Päivikki Koponen, Katja Borodulin, Annamari Lundqvist, Katri Sääksjärvi & Seppo Koskinen (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Raportti 4/2018. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Sipponen, J., Salmelainen, U. & Syrjäsoo S. (2011) Työkyvyn alenemisen varhainen tunnistaminen työterveyshuollossa. TOIMIA/Työikäisten toimintakyky –asiantuntijaryhmä. [http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/tth\\_suositus\\_11\\_01\\_26.pdf](http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/tth_suositus_11_01_26.pdf). Haettu 8.2.2019.

- Solem, P. (2008) Age changes in subjective work ability. *International Journal of Ageing and Later Life*, 3 (2), 43–70.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Longaard, K., Borg, V., Thielen, K. & Bue Bjorner, J. (2012) The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85; 437–445.
- Tuomi, K., Seitsamo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. (2006) Työ ja työympäristö. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 176–189.
- Vahtolampi R. (2018) Koettu työkyky, muutkokemukset ja työssä jatkaminen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavilla: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/104099>. Haettu 1.2.2019.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Pentti, J. (1997) Effect of organisational downsizing on health of employees. *Lancet*, 350:1124–28.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P. & Ferrie, J. E. (2004) Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: A 10-town prospective cohort study. *BMJ* 2004 Mar 6;328 (7439):555. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.37972.496262.0D>.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Batty, G. D., Ala-Mursula, L., Salo, P., Elovainio, M., Pentti, J., Lybäck, K., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2014) Extending employment beyond the pensionable age: A cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS One*. 2014 Feb 19;9(2):e88695. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088695>.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Ervasti, J., Head, J., Stenholm, S., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2017) Occupational class and working beyond the retirement age: A cohort study. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 43 (5), 426–435.
- Vuosikertomus ja yritysraportti. (2011) Posti. [https://www.posti.com/globalassets/corporate-governance/financials/posti\\_vuosikertomus\\_2011\\_itella\\_2011\\_suomi.pdf](https://www.posti.com/globalassets/corporate-governance/financials/posti_vuosikertomus_2011_itella_2011_suomi.pdf). Haettu 8.2.2019.
- Wilke, C., Ashton, P., Elis, T., Biallas, B. & Froböse, I. (2015) Analysis of work ability and work-related physical activity of employees in a medium-sized business. *BioMed Central Research Notes* 8 (1), 803.
- Yritysraportti 2017. (2017) Posti. [https://vuosi2017.posti.com/filebank/689-Posti\\_Yritysraportti\\_2017\\_FI.pdf](https://vuosi2017.posti.com/filebank/689-Posti_Yritysraportti_2017_FI.pdf). Haettu 8.2.2019.
- Østhus, S. (2012) Health effects of downsizing survival and job loss in Norway. *Social Science & Medicine* 75 (5), 946–953.



## Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

### Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988** **Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen murroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989** **Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989** **Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990** **Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990** **Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990** **Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990** **Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991** **Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991** **Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991** **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992** **Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992** **Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994** **Koistinen, Pertti & Ostner, Iona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994** **Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996** **Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäätös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997** **Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998** **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukiniteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999** **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

## Työraportteja

- 1/1989 **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989 **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämissännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989 **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989 **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väkiraportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989 **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammattiteissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990 **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990 **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990 **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990 **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990 **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990 **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990 **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkultuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.–3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990 **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990 **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990 **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990 **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990 **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.
- 20/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.

- 21/1991 **Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.
- 22/1991 **Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyksen ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991 **Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991 **Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991 **Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11–13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991 **Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992 **Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992 **Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijänäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992 **Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992 **Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulos-palkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992 **Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992 **Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992 **Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992 **Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992 **Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993 **Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993 **Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993 **Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaan malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993 **Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993 **Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993 **Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993 **Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.

- 44/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 **Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 **Saari, Juh:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 **Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of an employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 **Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Õhiskonnas toimivate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinethtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 **Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 **Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 **Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 **Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998 **Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 **Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 **Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 **Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.

- 64/2001 Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väiliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008 Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008 Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008 Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.

- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoitaja 2005. Perusraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012 Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012 Piirainen, Tatu:** Kohti kestävää kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyä ja toimintatavan kestävyys- ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015 Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osajana määräraikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015 Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävä perustaminen rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016 Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017 Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.
- 94/2017 Peutere, Laura, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Järvinen Katri-Maria, Pyöriä, Pasi, Saari Tiina & Jokinen, Esa:** Taluskriisit, työhyvinvoinnit ja työurat. Tampere 2017. 80 s.
- 95/2017 Jokinen, Esa:** Arjen ammattilaiset – Järjestökentän työelämän laadun selvitys. Tampere 2017. 46 s.
- 96/2017 Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta Katri & Nikkanen, Risto:** Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta. Tampere 2017. 68 s.
- 97/2018 Pietiläinen, Marjut, Viitasalo, Niina, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Jokinen, Esa, Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko:** Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampere 2018. 71 s.
- 98/2018 Ruokolainen, Mervi, Ylinen, Tyyne & Ruotsalainen, Maarit:** Kohtaavatko työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksen hyvästä työntekijästä? Monimenetelmällinen tutkimus hyveistä ja odotuksista vaativassa ihmissuhdetyössä. Loppuraportti. Tampere 2018. 108 s.
- 99/2018 Lie, Jenny Anne S. & Nätti, Jouko** A Comparison of Working Hours in Four Nordic National Representative Surveys. Tampere 2018. 19 p.

- 100/2018 Koivunen, Tuija, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna, Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi:** Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. Tampere 2018. 35 s.
- 101/2018 Siukola, Anna, Pursio, Hannu, Liukkonen, Paula, Vänni, Kimmo, Uitti, Jukka, Liukkonen, Virpi, Kosonen, Hanna & Nygård, Clas-Håkan:** Työhyvinvointi puunkorjuuyritysten menestymisen tukena. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan raportti Työsuojelurahastolle ja Metsämiesten Säätiölle 12/2018. Tampere 2018. 77 s.



## **Työelämän tutkimuskeskus**

### **Postiosoite**

**33014 Tampereen yliopisto**

### **Käyntiosoite**

**Kalevantie 5**

**Tampere**

**Puh. 0294 5211 (vaihde)**

### **Julkaisujen myynti**

[verkkokauppa@juvenesprint.fi](mailto:verkkokauppa@juvenesprint.fi)

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>

ISBN 978-952-03-1032-5 (nid.)

ISBN 978-952-03-1033-2 (pdf)

ISSN 2489-8899 (painettu)

ISSN 2489-8902 (verkkoaineisto)