

LAKIMIESTEN TYÖOLOJAT JA TERVEYS - TUTKIMUS

**Jari Hakanen
Salla Pärssinen
Kaj Husman
Juhani Juntunen
Raija Kalimo**



Työterveyslaitos 1999

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	5
2 LAKIMIESTYÖ JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT AIEMMISSÄ TUTKIMUKSISSA	7
3 TYÖUUPUMUS JA MASENNUS TYÖKYVYN UHKINA.....	12
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	16
5 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	17
5.1 TUTKIMUSAINEISTO JA AINEISTONKERUU.....	17
5.2 MENETELMÄT	18
6 LAKIMIESTYÖ JA TYÖOLOJOT	22
6.1 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT	22
6.1.1 Sukupuoli, ikä, siviilisääty ja koulutus.....	22
6.1.2 Toimiala	23
6.1.3 Pääasiallinen toimenkuva.....	24
6.1.4 Vuodet ansiotyössä	25
6.2 TYÖSUHDE JA TYÖAIKA	25
6.2.1 Nykyinen pääasiallinen toiminta.....	25
6.2.2 Työsuhte ja työaikamuoto	26
6.2.3 Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus	26
6.2.4 Työhön käytetty aika.....	27
6.3 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT JA VOIMAVARAT	29
6.3.1 Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset	29
6.3.2 Tehtäväkuvan selkeys ja rooliristiriidat	30
6.3.3 Tyytyväisyys työn hallintaan	31
6.3.4 Lisäkoulutustarve	32
6.3.5 Rasitustekijät lakimiestyössä	35
6.4 VUOROVAIKUTUS JA TYÖILMAPIIRI	36
6.4.1 Vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki	36
6.4.2 Työpaikan ilmapiiri.....	37
6.4.3 Henkinen väkivalta, uhkailu ja fyysinen väkivalta	40
6.5 TYÖN ARVOSTUS JA MERKITYS.....	42
6.5.1 Työn palkitsevuus	42
6.5.2 Yleinen tyytyväisyys.....	43
6.5.3 Työhön sitoutuminen ja tyytyväisyys ammattiin	43
6.5.4 Elämän eri osa-alueet ja työn merkitys	45
7 HENKINEN HYVINVOINTI JA TERVEYS	46
7.1 TYÖUUPUMUS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	46
7.1.1 Työuupumuksen yleisyys ja vakavuus lakimiehillä	46
7.1.2 Työuupumuksen yleisyys eri toimialoilla ja lakimiesammateissa	47
7.1.3 Työuupumuksen yhteys työtunteihin	50
7.1.4 Työuupumuksen yhteys työolotekijöihin	50
7.1.5 Työuupumuksen yhteys työhön sitoutumiseen	54
7.1.6 Psykosomaattiset stressioireet	54
7.1.7 Elämäntilanteen ja työn aiheuttamat kuormitustekijät	55
7.1.8 Masentuneisuus	56
7.1.9 Selviytymiskeinot.....	57
7.1.10 Ulkopuoliset toimenpiteet kuormittuneisuuden vähentämiseksi	58

7.2 TERVEYDENTILA JA TYÖKYKY	59
7.2.1 Oma arvio terveydentilasta ja työkyvystä	59
7.2.2 Pitkäaikaissairauksien yleisyys	62
7.2.3 Käynnit lääkärin vastaanotolla ja sairauspoissaolot	62
7.3 TERVEYSKÄYTTÄYTYMINEN	64
7.3.1 Vapaa-ajan liikunta	64
7.3.2 Nautintoaineiden käyttö	65
8 TYÖTERVEYSHUOLTO	66
9 YHTEENVETO	67
10 POHDINTA	71
LÄHTEET	74

TIIVISTELMÄ

Suomen Lakimiesliitto tilasi Työterveyslaitokselta tutkimuksen lakimiesten työoloista, henkisestä hyvinvoinnista ja työuupumuksesta sekä terveydestä. Vastaavaa tutkimusta ei Suomen lakimieskunnan osalta ole tehty aikaisemmin. Tutkimus on erityisen perusteltu aikana, jolloin koko oikeuslaitos on läpikäynyt suuria rakenteellisia, hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä muutoksia. Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselynä marras-joulukuussa 1998. Lakimiesliiton jäsenrekisteristä poimittiin satunnaisotantana yhteensä noin 3 000 vastaajaa. Vastausprosentti oli 51 %.

Vastanneista 57 % oli miehiä. Keski-ikä oli 48 vuotta. 83 % oli suorittanut oikeustieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon. Noin kolme neljästä työskenteli julkisella sektorilla. Suurimmat ammattiryhmät olivat tuomarit, asiantuntijat, johtajat ja esimiehet. Työsuhde oli lähes kaikilla vakinainen ja koulutusta vastaava eikä siihen kohdistunut juurikaan uhkatekijöitä. Työtä tehtiin päätoimessa keskimäärin 43 tuntia viikossa. Ylitöitä teki viikoittain kolmannes lakimiehistä, mutta ylityömääräykset koskivat vain joka neljättä lakimiestä. Varsinaisen lakimiestyön osuus oli keskimäärin 60 % kokonaistyöajasta, minkä lisäksi aikaa käytettiin lähinnä hallinnollisiin tehtäviin sekä asiakaspalveluun.

Työolojen osalta selvitettiin työn vaatimuksia, kuormitustekijöitä ja voimavaroja, työpaikan vuorovaikutusta ja työilmapiiriä sekä työn merkitystä ja arvostusta. Työmäärä ja kiire koettiin suurimpana kunnallishallinnossa. Ammattiryhmistä työmäärää pitivät liiallisena erityisesti syyttäjät ja käräjäoikeustuomarit ja aikapainetta erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivat lakimiehet sekä syyttäjät. Myös työn laadullinen vaativuus korostui tuomareiden ja syyttäjien työssä. Tehtäväkuva ja työrooli oli selkein tuomioistuineläimäksessä toimivilla ja epäselvin kunnallishallinnossa. Työnsä hallintaan oli tyyväisiä reilu puolet lakimiehistä. Lisäkoulutusta ilmoitti ehdottomasti tarvitsevänsä 64 % lakimiehistä. Koulutusta kaivattiin erityisesti lainsäädännön muutoksista sekä tietotekniikasta.

Työn erityisinä rasitteina koettiin asioiden käsittelyn hitaus sekä työpaikalla toteutetut organisatoriset muutokset. Työpaikkansa ilmapiiriä piti myönteisenä 27 % ja kielteisenä 26 % lakimiehistä. Kielteisimpänä sitä pitivät esittelijät ja myönteisimpänä syyttäjät. Henkistä väkivaltaa oli työyhteisössään viimeisen puolen vuoden aikana havainnut 28 % vastaajista. Itse sen kohteeksi oli joutunut 10 %. Yli puolet lakimiehistä oli ainakin joskus joutunut työssään painostuksen tai uhkailun kohteeksi ja useaan kertaan 15 %. Useimmin oli painostettu julkisen sektorin johtajia ja syyttäjiä. Työ tuotti paljon henkilökohtaista tyydytystä yli puolelle lakimiehistä, mutta 15 %:lle vain vähän. Ammattia haluaisi vaihtaa 13 % vastaajista. Työstä saatavan tunnustuksen kokivat vähäisimpänä esittelijät, käräjäoikeustuomarit ja syyttäjät.

Lakimiehistä 40 %:lla oli lievää ja 6 %:lla vakava-asteista työuupumusta. Työuupumus oli yleisempää julkisella sektorilla ja vakava-asteisena erityisesti lääninoikeuksissa ja kunnallishallinnossa. Ammattikuvan mukaan eniten vakava-asteista työuupumusta oli avustavissa tehtävissä toimivilla lakimiehillä, esittelijöillä ja käräjäoikeustuomareilla. Heikentynyt ammatillinen itsetunto oli yleisintä tuomareilla. Työuupumus oli selvästi yhteydessä työn hallinnan tunteeseen, rooliristiriitoihin työssä sekä työpaikan ilmapiiriin. Työuupumus ilmeni heikentyneenä työhön sitoutumisena sekä psykosomaattisina stressioireina. Selviytymiskeinoista yleisimmät olivat harrastukset ja loman pitäminen. Lakimiesten mielestä työn kuormittavuutta voitaisiin parhaiten vähentää tarkoituksenmukaisilla tehtäväjärjestelyillä sekä työpaikan ilmapiiriä kehittämällä.

Terveyttään piti erittäin tai melko hyvänä 64 % lakimiehistä, keskitasoisena 31 % ja huonona 5 %. Lakimiehet kävivät lääkärissä harvemmin ja heillä oli vähemmän sairauspoissaoloja kuin työssä käyvällä väestöllä keskimäärin. Työterveyshuolto oli tarjolla julkisella sektorilla lähes kaikille lakimiehille ja yksityisellä sektorilla 83 %:lle. Työterveyshuollon käynnit työpaikoilla oli hoidettu yleisesti ottaen kohtalaisen hyvin, mutta yksityisellä sektorilla palvelun taso oli heikompi.

1 JOHDANTO

Suomalaisten työssä jaksamisesta on tullut laman jälkeisinä vuosina yksi työelämän ydinkysymyksistä. Työterveyslaitoksen laajan väestötutkimuksen perusteella työuupumus oli huomattavan yleistä. Työssäkäyvistä yli puolet kokee ainakin jonkin asteista työuupumusta ja vakava-asteisena sitä esiintyy noin 7 %:lla (Kalimo & Toppinen 1997).

Lakimiestyö on yksi yhteiskunnan vanhimpia professioita. Työuupumusilmiön tutkimiselle professionalismi muodostaa mielenkiintoisen kohteen. Professionalistien elämään liittyy tyypillisesti pitkä opiskeluaika ja pidentynyt aikuistumisvaihe, sen aikana sisäistynyt korkea suoriutumistarve sekä kyky itsekieltäytykseen. Tyypillistä profession edustajille on mm. kyky työskennellä pitkiä jaksoja ilman välitöntä onnistumisen ja tyydytyksen tunnetta, kyky keskittyä ulkoisiin päämääriin oman minän sijaan sekä tarve hallinnan tunteeseen. Viimeksi mainittu voi toisaalta merkitä pelkoa olla muista riippuvainen. Nämä kaikki voivatkin olla yksilön vahvuuksia, mutta ylikorostuneina ne voivat myös kuormittaa yksilöä vakavasti (kts. Suran 1982). Ylikuormitustilanteessa täydellinen itseenäisyys ja riippumattomuus eivät ole eduksi, silloin kun ne estävät pyytämästä apua ja henkistä tukea edes lähimmiltä ihmisiltä.

Suomessa on äskettäin tutkittu professionalistisista ammattiryhmistä lääkärikuntaa. Tuoreen tutkimuksen perusteella vakava-asteista työuupumusta oli 2,5 %:lla lääkäreistä ja lievää 43 %:lla. Erikoistumisalan mukaan ilmeni kuitenkin myös selkeitä eroja (Töyry ym. 1999).

Muutokset lakimiestyössä

Samalla, kun suomalainen työelämä on läpikäynyt murroskautta, on 1990-luku tuonut paljon muutoksia myös lakimiesten työhön. Kyse on ollut syvälle työn perusteisiin menevistä uudistuksista, jotka ovat edellyttäneet laajaa perehdyttämistä ja uudelleen koulutusta. Muutokset ovat vaatineet paljon henkisiä voimavaroja, kuten kykyä omaksua jatkuvasti uusia asioita ja sopeutua uusiin työoloihin, sekä kykyä sietää pitkäänkin jatkuvaa epävarmuutta.

Eta, EU ja kansainvälistyminen

Suuren mullistuksen suomalaiseen oikeusjärjestykseen ovat tuoneet ennen kaikkea Eta-sopimus ja EU-jäsenyys, jotka ovat lisänneet voimakkaasti oikeudellisen sääntelyn määrää. Yksittäisten lakien, asetusten ja muiden säädösten määrä on kasvanut 1970-luvun alun noin 900:sta nykyiseen yli 1400:aan vuodessa. Lainsäädännön kiireellisten muutostarpeiden vuoksi lakeja on jouduttu säätämään nopeasti ja suurten uudistusten sijaan on tyydytty osauudistuksiin. Lainsäädäntö on tämän vuoksi paitsi lisääntynyt voimakkaasti myös monimutkaistunut. Oman lisävaikeuden tuovat kieliongelmat. Lakimiehet työskentelevät yhä useammin useammalla kuin yhdellä kielellä, ja eri kielillä laaditut säädöstekstit saattavat erota toisistaan.

Kansainvälistymisen myötä poliisin, syyttäjien ja tuomioistuinten työ muuttuu yhä haastavammaksi, kun mm. talousrikollisuuden muodot muuttuvat nopeasti (EU-avustuspetokset, kansainvälinen organisoitunut huumeriikollisuus, EURO ja rahan rikollinen liikkuminen).

Muutokset tuomioistuinlaitoksessa

Tuomioistuinlaitoksessa on viime vuosina toteutettu suuri määrä sekä organisatorisia että lainsäädännöllisiä perusuudistuksia, jotka ovat koskeneet koko tuomioistuinlaitosta ja siten laajasti lakimieskuntaa. Tuomioistuinten vähittäinen siirtyminen tulosohjaukseen vuodesta 1992 lähtien on aiheuttanut tarpeen uudistaa tuomioistuinten organisaatiota, jonka seurauksena tuomioistuimia on lakkautettu ja yhdistetty (alioikeuksien yhdistäminen 1993). Tulosjohtamiseen siirtymisen tavoit

teena on ollut antaa tuomioistuimille lisää itsenäisyyttä hallinnollisten asioiden hoitamisessa. Organisaatiomuutokset asettavat uudenlaisia vaatimuksia tuomioistuinten toiminnalle ja niiden johtamiselle.

Laajoja lainsäädännöllisiä uudistuksia ovat olleet oikeudenkäyntimenettelyn uudistaminen riita-asioissa vuonna 1993 ja rikosasioissa vuonna 1997. Rikosasioiden käsittelyä seuranneen tutkimusryhmän mukaan rikosoikeudenkäynti sujuu koko maassa melko hyvin, kuitenkin eräissä suurimmissa kärjäoikeuksissa oli havaittu kitkaa ja käynnistymisvaikeuksia (kts. Ervasti 1997). Oikeudenkäyntimenettely hovioikeudessa uudistui toukokuussa 1998. Kun aiemmin hovioikeudet käsittelivät valituksia pääasiassa alioikeuden pöytäkirjan perusteella, uuden menettelyn mukaan hovioikeuden on yleensä järjestettävä suullinen käsittely, jos asianosainen sitä vaatii. Hovioikeusuudistus on vaikuttanut myös Korkeimman oikeuden tapaan ratkaista rikos- ja riita-asioita. Varsinkin rikosasioissa näyttökysymysten vuoksi suulliset käsittelyt lisääntyvät. Kun hallintolainkäyttölaki astui voimaan 1996 se lisäsi suullisia käsittelyjä myös hallintotuomio-istuimissa. Hallinto-oikeusuudistus toteutetaan vuoden 1999 lopulla, jolloin yhdentoista läänioikeuden tilalle perustetaan kahdeksan alueellista hallinto-oikeutta.

1990-luvulla tuomioistuinten jutturuuhkat ovat pienentyneet ja juttujen käsittely nopeutunut lähes kaikissa oikeusasteissa. Eniten ruuhkat ovat vähentyneet läänioikeuksissa: huippuvuodesta 1993 juttujen määrä on pudonnut yli kolmanneksen (32 000:sta alle 20 000:een). Suurin syy tilanteen helpottumiseen on verotusasioiden väheneminen. Virheet verotuksessa korjataan jo oikaisumenettelyssä. Myös hovioikeuksien juttumäärät ovat pudonneet muutamassa vuodessa kolmannekseen (yli 21 000:sta noin 14 000:een). Riitajuttujen määrien vähenemiseen on osaltaan vaikuttanut uusi oikeudenkäyntimenettely, jossa kärjäoikeudet pystyvät antamaan paremmin perusteltuja tuomioita. Toisaalta myös oikeudenkäyntikuluja koskeneet muutokset ovat voineet vähentää juttujen määrää.

Muista tuomioistuimista poiketen vakuutus oikeuden työmäärä on lisääntynyt kolmanneksella 1990-luvun alusta. Tämä selittyy sillä, että kaikki julkisen sektorin eläkkeet ovat siirtyneet vakuutus oikeuden käsiteltäviksi, kun ne aiemmin käsiteltiin korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Lisäksi uusia asioita ovat olleet asumis- ja opintotukia koskevat valitukset. Laman seurauksena myös työttömyysturva-asioiden määrä kasvoi rajusti.

ETA- ja EU- oikeuden tuomien uusien vaatimusten ohella myös nämä oikeudenkäyntimenettelyuudistukset sekä tuomioistuinorganisaatioiden uudistamiseen liittyvä päällikkötuomarikoulutus ovat olleet ja ovat edelleen suuri haaste tuomareiden työssä ja koulutuksessa. Oikeudenkäyntimenettelyjen uudistaminen eri oikeusasteissa (prosessin keskitys, välittömyys ja suullisuus) merkitsee tuomarin roolin korostumista. Valmistelussa ja suullisessa pääkäsittelyssä tuomarin täytyy entistä aktiivisemmin johtaa oikeudenkäyntiä. Alioikeusuudistuksen yhteydessä onkin ollut tavoitteena kehittää henkilöstön työtehtäviä ja työnjakoa siten, että tuomarit voisivat keskittyä oikeudellisten kysymysten ratkaisemiseen (kts. Tuomarinuratoimikunnan mietintö 1994).

Syyttäjien työmäärä on kasvanut rajusti uuden rikosprosessilain sekä hovioikeusuudistuksen myötä. Hovioikeuden suullisten käsittelyjen yleistymisen seurauksena oikeuden istuntoihin menee huomattavasti enemmän työaikaa kuin ennen. Rikosprosessilaki muutti oleellisesti myös syyttäjien roolia rikosasioiden valmistelussa sekä oikeuden istunnoissa. Entiseen käytäntöön verrattuna juttujen valmistelu vaatii arviolta kaksinkertaisen työmäärän. Syyttäjän rooli oikeudenkäynnissä on entistä aktiivisempi: hän hoitaa asianomistajan puhevaltaa eli edustaa oikeudessa rikoksen uhria yhä useammin. Syyttäjä joutuu jokaisen syytteen perustaksi esittämään näytön. Jos syytevaihtoehtoja on esimerkiksi kolme, se merkitsee käytännössä kolmen erillisen jutun ajamista. Syytesidonnaisuus on uudessa menettelyssä niin vahva, että tuomari ei voi selvissäkään tapauksissa täydentää tai oikaista syyttäjää. Uusi piirre syyttäjien työnkuvassa on myös se, että asiakkaat ottavat yhä useammin suoraan yhteyttä. Rikosprosessiuudistuksen onkin katsottu aiheuttaneen syyttäjäpulan.

Työn kuormittavuutta tuomioistuinlaitoksessa on myös voinut lisätä se, että viime vuosina oikeuslaitos on joutunut yhä useammin tiedotusvälineiden ja julkisuuden valokeilaan. Esimerkiksi julkisuuden kiinnostuksen herättäneissä oikeusjutuissa päätöksen tehneiden tuomareiden nimet on julkaistu avoimesti. Myös tiedotusvälineiden kiinnostus syyttäjien toimintaa kohtaan on lisääntynyt.

2 LAKIMIESTYÖ JA TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT AIEMMISSA TUTKIMUKSISSA

Työn kuormitustekijät voivat liittyä sekä työyhteisöön ja työoloihin että työtehtävien sisältöihin ja luonteeseen. Yhdessä nämä kuormitustekijät ja henkilön yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat työn koettuun kuormittavuuteen ja työntekijän henkiseen hyvinvointiin. Lakimiesten kuormittuneisuutta ja henkistä hyvinvointia käsitelleet tutkimukset ovat olleet suurelta osin yhdysvaltalaisia. Vaikka ne eivät ole suoraan vertailukelpoisia suomalaisten lakimiesten tilanteeseen, ne antavat kuitenkin yleiskuvan lakimiehiä koskevasta työolo- ja työstressitutkimuksesta. Myös Ruotsissa on 1990-luvulla selvitetty lakimiesten työstressiä. Suomessa asiaa ei ole tutkittu. Seuraavassa on koottu yhteen aiempia tutkimustuloksia.

Työstressi Ruotsin tuomioistuinlaitoksessa

Vuosina 1994-95 ja 1996-97 toteutettiin Ruotsin tuomioistuinlaitoksessa työstressiprojekti (Stress i domstolsväsendet 1996; 1998). Taustana oli tuomioistuinlaitoksessa 1990-luvulla vahvistunut kokemus työn liiallisesta määrästä ja henkisestä kuormittavuudesta sekä huoli näistä seuraavasta työn laadun heikkenemisestä. Projektiin osallistui sen kahdessa tutkimusvaiheessa yhteensä kuusi käräjäoikeutta (tuomarit ja hallinnon henkilöstö). Tavoitteena oli kasvattaa henkilöstön tietoisuutta liiallisen työkuormituksen vaaroista sekä vähentää työntekijöiden kokemaa työstressiä.

Vuonna 1994 tehty kysely osoitti, että suurin osa tuomareista ja hallinnon henkilöstöstä viihtyi työssään ja koki sen mielekkääksi. Kuitenkin työn määrä ja pakkotahtisuus rasittivat tuomareita. Yli puolet (55 %) ilmoitti, että heillä on 'usein' liikaa työtä ja vain puolet kertoi voivansa määrätä työtähtinsä edes 'joskus'. Hallinnon henkilöstöllä vastaavat luvut olivat 10 % ja 70 %. Apua ja tukea työtään koskevissa ongelmissa sai 'usein' kolmannes tuomareista ja puolet hallinnon henkilöstöstä. Lisäksi huoli organisaatiouudistuksista ja työtehtävien muuttumisesta aiheutti kasvavaa epävarmuutta koko henkilöstössä.

Projektin aikana pidetyissä seminaareissa opeteltiin stressin tunnistamista ja hallintaa, selkeiden tavoitteiden asettamista työssä, johtajuutta ja yksilön kehittymismahdollisuuksien huomioimista. Tutkimukseen alkuun ja loppuun liittyi myös terveystarkastus. Projekti sai hyvän palautteen. 67 % tuomareista ja 56 % hallinnon henkilöstöstä oli sitä mieltä, että se oli vaikuttanut myönteisesti sekä yksilö- että työyhteisötasolla.

Lisäksi Ruotsissa on 1991-93 tehty laaja akateemisten alojen työolotutkimus (Aronsson ym. 1992; Cocke-Spalloni & Strömberg 1992). Syyttäjien ja poliisipäälliköiden työoloista on erilliset tutkimusraportit (Aronsson & Lagerwall 1993).

Lakimiestyön kuormitustekijät yhdysvaltalaistutkimuksissa

Yhdysvalloissa vuonna 1995 puhelinkyselynä toteutetussa johtamistaitoja selvittäneessä tutkimuksessa osan otoksesta muodostivat 234 maan arvostetuimmissa asianajotoimistoissa työskentelevää lakimestä sekä 210 tuomaria ylemmistä tuomioistuimista (U.S. District Courts, the U.S. Courts of Appeals ja U.S. Supreme Court). Kun heiltä tiedusteltiin, mitä he pitivät työnsä suurimpina ongelmina, asianajajien vastauksissa kolme useimmin mainittua asiaa olivat riita-asioiden raju lisääntyminen, ammattikunnan heikentynyt julkisuuskuva sekä oikeudenkäymisen korkeat kulut. Tuomareiden mielestä suurimmat ongelmat olivat suuret työmäärät, lakimieskunnan julkisuuskuva sekä kongressin oikeuslaitokseen kohdistama poliittinen vallankäyttö. (Black 1998.)

Yhdysvaltain asianajajien liiton ABA:n vuonna 1990 teettämässä tutkimuksessa noin 3 000 asianajajaa vastasi lomakekyselyyn (ABA 1991). Yleisiä työympäristöön liittyviä stressitekijöitä olivat suuri työn määrä, aikapaine, huonot henkilösuhteet työpaikalla, tuen puute ja ammattikunnan sisäinen kilpailu. Yli 70 % vastaajista koki, että työ aiheuttaa kohtuuttomia paineita päivittäin. Lähes puolet ilmoitti työkiireiden vievän liian suuren osan päivittäin käytettävissä olevasta ajasta niin, että omiin harrastuksiin ja perheelle jäi liian vähän aikaa.

Vuonna 1975 San Diegossa tehtyyn tutkimukseen osallistui 130 lakimestä. Neljä yleisimmin mainittua stressitekijää kattoivat 81 % kaikista vastauksista: liiallinen työmäärä ja siihen liittyen asioiden käsittelyn viivästyminen ja työn pakkotahtisuus (41 %), vastuu oikeista päätöksistä (16 %), asiakastyö (13 %) ja oikeudenistunnot (11 %). Muita stressiä aiheuttavia tekijöitä olivat taloudellinen vastuu, lakimieskollegat, lainsäädännön muutokset ja tyytymättömyys oikeudenkäynnin laadukkuuteen. (Meltzer 1981.)

Lakimiestyön kuormitustekijät pohjoisamerikkalaisilla tuomareilla

Erityisesti tuomareiden työstressiä ja siihen yhteydessä olevia työn piirteitä selvittäneeseen kyselytutkimukseen osallistui 88 maaseutu- ja pikkukaupunkien tuomaria. Tuomareille työstressiä aiheutti eniten huonosti valmisteltu, epäpätevä tai muuten epäasiallinen asianajotapa, tuomarilta aktiivista johtamista ja erityistä hienovaraisuutta päätöksenteossa edellyttävät jutut, sekä julkisuuden huomion herättävät tunteisiin vetoavat jutut. Viisi selvimmin työstressiin yhteydessä olevaa tekijää olivat juttutyyppejä, jutun osapuolet, tuomion seuraukset, ristiriita tuomarin ammatillisten ja henkilökohtaisten arvojen välillä sekä rikoksen vakavuusaste. Tutkijoiden johtopäätös oli, että tuomarin työssä nimenomaan varsinaisen lainopillinen työ, eli juttujen käsittely, päätöksenteko ja juridisen hienotunteisuuden noudattaminen, on suurempi kuormitustekijä kuin työn yleispiirteet kuten esimerkiksi rooliristiriidat, työntekijä-työnantaja suhde tai etenemismahdollisuudet uralla (Eells & Showalter 1994.)

Ensimmäisessä tuomareita koskeneessa kanadalaisessa työstressitutkimuksessa otoksen muodosti 104 paikallis- ja läänintason tuomaria (county and district courts). He olivat osanottajia tuomarin työn sosiaalisia ja emotionaalisia puolia käsitelleessä seminaarissa. Vastaajien tuli mainita kolme kuormittavinta seikkaa tuomarintyössä. Tuomareista 95 % mainitsi jonkin oikeudellisen seikan, ts. itse 'tuomitseminen' oli tuomareiden mielestä työstressin ensisijainen lähde. Työssä raskainta on vastuun kantaminen päätöksistä. Erityisen raskaina koettiin myös oikeudenkäynnit, joissa on mukana valamiehistö. Työmäärä mainittiin toiseksi useimmin stressitekijänä. Kodin ja työn välisestä suhteesta ilmeni, että tuomarien perheet joutuivat kokemaan jonkin asteista sosiaalista eristäytyneisyyttä. Kolmannes vastaajista koki saavansa riittämättömästi tukea ja palautetta työssään. (kts. taulukko 1). (Rogers ym. 1991.)

Taulukko 1. Tuomareiden työstressin syyt Kanadassa (maininnut % vastanneista)

<i>Yleisimmät työstressin syyt</i>	<i>asian mai- ninneet (%)</i>
oikeudelliset kysymykset	95
työmäärä	54
työn ja kodin yhteensovittaminen	38
riittämätön tuki ja palaute työssä	33
yhteistyö kollegojen kanssa	21
hallinnan puute töiden järjestelyissä	18
riittämätön korvaus työstä	12
muu syy	13

Lakimiesten työssä jaksaminen ja työuupumus yhdysvaltalaistutkimuksissa

Kyselytutkimuksella selvitettiin työuupumuksen yhteyksiä työn piirteisiin ja työhön sitoutumiseen. Otoksena oli 391 julkisella sektorilla toimivaa yleisen oikeusavun lakimiestä. Työuupumuksen oireista *henkinen väsymys* oli yhteydessä rooliristiriitoihin työssä ja liialliseen työmäärään. *Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen* oli yhteydessä esimieheltä saadun tuen vähäisyyteen ja työntekijän asemaan organisaatiossa. *Kyynistyneisyys* oli yhteydessä rooliristiriitoihin ja päätöksentekokäytäntöihin organisaatiossa. Kaikki kolme työuupumuksen oirekokonaisuutta olivat yhteydessä työhön sitoutumiseen. (Jackson ym. 1987.)

Kobasan (1982) työstressikyselyn kohteena oli 157 suurkaupungissa asuvaa lakimiestä ('general practice lawyers'). Tutkijoiden lähtöoletuksena oli, että tietyt lakimiehille tyypilliset persoonallisuuspiirteet ja selviytymiskeinot yhdessä sosiaalisen tuen ja hyvän fyysisen kunnan kanssa vähentävät lakimiesten fyysistä sairastavuutta. Keskeisiä tekijöitä ovat sitoutuminen työhön ja työyhteisöön (asioiden kokeminen merkityksellisiksi ja halu vaikuttaa niihin), ratkaisukeskeisten selviytymiskeinojen käyttö passiivisten (kuten ongelman kieltäminen tai välttely) sijaan sekä mahdollisuus keskustella kollegojen ja läheisten kanssa työssä ilmenevistä ongelmista. Sosiaalinen tuki edisti nk. koherenssin tunteen, sisäisten voimavarojen kehittymistä, mikä on erityisen tärkeää lakimiesten sisällöltään usein hyvinkin pirstaleisessa työssä.

Kuormittavat elämäntilanteet eivät kyseisessä tutkimuksessa olleet yhteydessä varsinaiseen fyysiseen sairastumiseen, mutta psykosomaattiseen stressiperäiseen oireiluun kylläkin. Vain persoonallisuuspiirteillä ja selviytymiskeinoilla oli yhteys koetun stressin tasoon. Sosiaalisen tuen merkitys oli huomattavan vähäinen. Tutkija päätelee, että lakimiehillä on erityisiä psyykkisiä ominaisuuksia, joiden vuoksi kuormittavan elämäntilanteen ja sairastumisen välinen aika on keskimääräistä pidempi. Lakimiehille, kuten professionalisteille yleensä, onkin ehkä tyypillistä, että he eivät myönnä olevansa ylikuormittuneita tai sairaita, ennen kuin pakon edessä.

Toisessa yhdysvaltalaistutkimuksessa verrattiin keskenään 50 lakimiehen ja 100 lääkärin työkuormittuneisuutta (Krakowski 1985). Tutkimusmenetelmänä oli strukturoitu haastattelu, jossa käsiteltiin mm. persoonallisuuspiirteitä, selviytymiskeinoja, alkoholin ja lääkkeiden käyttöä, fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia sekä tapaa reagoida työstä tai muusta elämänalueesta aiheutuvaan ylikuormitukseen. Vertailussa lakimiehet sietivät työperäistä kuormitusta lääkäreitä paremmin. Taulukossa 2 esitetyt tulokset kuvaavat eroja ammattiryhmien välillä.

Taulukko 2. Työssä jaksamiseen yhteydessä olevia tekijöitä lakimiehillä ja lääkäreillä

	<i>% laki- miehistä</i>	<i>% lääkä- reistä</i>
hyvä turhautumisen sietokyky	72	44
hyvä väsymisen vastustuskyky	76	68
alkoholin liikakäyttö	20	8
alkoholiriippuvuus	44	0
työperäinen stressi	18	21
masentuneisuus	20	33
depressiosairaus	6	4

San Diegossa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin, kuinka ikääntyvät lakimiehet hallitsevat työpaineitaan (Meltzer 1981). Vastanneista 27 % koki kohtalaista ja 38 % voimakasta työstressiä (asteikolla 1-3). Eniten voimakasta työstressiä kokivat nuorimmat (27-39 v.) ja vähiten vanhimmat (60-83 v.). Nuorten kokemus työstressiä liittyi usein uran varhaisvaiheen paineisiin ja kokemattomuuteen. Ikääntyvät tekivät selvästi lyhyempää työpäivää ja pitivät enemmän lomaa kuin nuoret. Tutkija arvelee, että he pystyvät valikoimaan mieleiset asiakkaat ja käsittelemään vähemmän rikosoikeudellisia tai avioerojuttuja ja enemmän rutiinijuttuja kuin nuoremmat. Lisäksi ikääntyvät lakimiehet toimivat useammin erikoisaloilla, ja erikoistuminen johtaa ammatilliseen rutinoitumiseen, asiantuntijuuteen ja sitä kautta helpottuvaan ongelmanratkaisuun ja itseluottamukseen työtehtävissä. Yli 60-vuotiaat lakimiehet olivat siis kehittäneet työssään sellaiset toimintatavat, joilla työstressi pysyi alhaisella tasolla ja työ säilytti kiinnostavuutensa. Tämä puolestaan johti parempaan työtyytyväisyyteen ja korkeaan eläkkeellejäämisikään.

Persoonallisuuspiirteet ja A-tyyppisyys yhdysvaltalaisilla lakimiehillä

Psykologisessa stressitutkimuksessa on todettu tiettyjen yksilöllisten ominaisuuksien voivan altistaa stressille ja psyykkisille häiriöille ja vastaavasti toisten suojelevan niiltä. Stressille altistavia ovat mm. A-tyyppinen käyttäytyminen (työnarkomania, ylisuorittaminen, perfektionismi) (Nagy & Davis 1985), huono itseluottamus (Poulin & Walter 1993) sekä neuroottisuus (McCranie & Brandsma 1988). Stressiltä suojaavia ominaisuuksia ovat mm. vahva 'koherenssin tunne' (sense of coherence) (Antonovsky 1987) ja 'lujaluonteisuus' (hardiness) (Kobasa ym. 1982).

Kobasa (1982) on tutkinut persoonallisuuspiirteiden, ahdistuneisuuden (anxiety) ja stressikokemusten yhteyksiä lakimiehillä. Tutkimuksen mukaan ne olivat käänteisessä yhteydessä 'lujaluonteisuuteen', eli ei-uupuvien ja ei-ahdistuvien henkilöiden tyypillisiä ominaisuuksia ovat joustavuus, muutoksensietokyky, tasapaino työn ja perhe-elämän välillä sekä usko mahdollisuuteen määrätä itse omista asioista.

Tuomareita koskevassa kyselytutkimuksessa (92 tuomaria) selvitettiin stressin yhteyttä persoonallisuuspiirteisiin (A-tyyppisyys) ja sen vaikutuksia lakimiesten terveyteen ja elämänlaatuun. Ilmeni, että 71 % tuomareista edusti A-tyyppistä persoonallisuutta, kun muussa akateemisessa väestössä vastaava osuus oli keskimäärin 50 %. Koetun stressin osalta ei sukupuolten välillä ollut eroja. Sen sijaan iän myötä stressin määrä kasvoi. Stressi ilmeni kognitiivisina oireina (keskittymisvaikeudet ja heikentynyt päätöksentekokyky), psykofyysisinä oireina (ruuansulatusvaikeudet, rintakipu, hengitysvaikeudet, jännittyneisyys, ärtyisyys, nukahtamisvaikeudet) sekä vuorovaikutusongelmina (nopeat mielialamuutokset, riidanhakuisuus, vetäytyminen ihmissuhteista ja liiallinen itsensä tarkkaileminen). (Showalter & Martell 1985.)

Mielenterveysongelmat yhdysvaltalaisilla lakimiehillä

Tutkimusten mukaan yhdysvaltalaisilla lakimiehillä esiintyy enemmän mielenterveysongelmia kuin väestössä keskimäärin. Eräässä tutkimuksessa selvitettiin depression yleisyyttä sekä alkoholin ja huumeiden käyttöä washingtonilaisilla lakimiehillä. Kyselyyn vastasi 1184 lakimiestä, mikä oli 10 % kaikista Washingtonin lakimiehistä. Heistä 19 % kärsi depressionista (väestön keskiarvo vaihtelee maailmanlaajuisesti 2-11 %:n välillä; Lehtinen & Kantola 1996). 18 %:lla oli alkoholiongelma, mikä oli lähes kaksi kertaa yleisempää kuin väestössä keskimäärin. Viidellä prosentilla oli sekä depressio-oireita että alkoholiongelma. Alkoholiongelmien havaittiin yleistyvän iän myötä. Yli 20 vuotta työssä olleista joka neljännellä oli alkoholiongelma. (Benjamin ym. 1990.)

Tutkimus, jossa verrattiin keskenään yli sataa eri ammattikuntaa, osoitti, että lakimiehet kärsivät muita enemmän depressionista (10 %), eli 3,6 kertaa todennäköisemmin kuin muu työssäkäyvä väestö keskimäärin (Eaton ym. 1990). Mielenterveysongelmat ja huumeiden käyttö ovat yhdysvaltalaisilla lakimiehillä yleisimmin virkavirhesyytteen tai muihin kurinpidollisiin toimiin johtaneita syitä. Myös Englannissa alkoholiriippuvuus on 1990-luvulla ollut yhä useammin esillä asianajajien kurinpitolautakunnan tapauksissa (kts. Elwork & Benjamin 1995; Goodliffe 1994).

Työtyytyväisyys yhdysvaltalaisilla lakimiehillä

Lakimieskunnassa työtyytyväisyyden on todettu vaihtelevan toimenkuvan mukaan. ABA:n tutkimukseen osallistui 2 750 lakimiestä (heistä 65 % oli harjoittanut ammattia 1-5 vuotta). Työnsä henkilökohtaisesti tyydyttävänä koki oikeustieteitä opettavista 96 % ja tuomareista 77 %. Lakitoimistoissa työskentelevistä ja hallintolakimiehistä työnsä koki tyydyttävänä vain noin puolet (Munneke & Bridger-Riley 1981). Tutkimus antoi myös viitteitä siitä, että nuorten lakimiesten alhainen työtyytyväisyys korjaantuu ensimmäisen kolmen työvuoden jälkeen työkokemuksen karttuessa. Myös naisilla työtyytyväisyyden on todettu olevan miehiä alhaisempaa. Naiset määrittivät työolosuhteet kielteisemmin kuin miespuoliset kollegat (ABA 1991). Syitä tähän voivat olla mm. sukupuolinen syrjintä ja epätasa-arvo sekä työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttamat rooliristiriidat (kts. Elwork & Benjamin 1995).

Lakimiesammattin arvostus ja julkinen mielipide

Yhdysvaltalaisten yleisten mielipidemittausten perusteella¹ lakimiesammattien arvostus on laskenut selvästi vuodesta 1977 vuoteen 1997 mennessä. Vielä vuonna 1977 kolme neljäsosaa (73 %) vastanneista piti lakimiesammattia 'huomattavan' tai 'erittäin' arvostettuna, mutta vuonna 1997 enää puolet (52 %) (kts. Black 1998). Suomessa lakimiestyö on edelleen hyvin arvostettua. Suomen Kuvalehden teettämässä tutkimuksessa lakimies ja asianajaja sijoittuivat 20:n arvostetuimman ammattin joukkoon 142:sta.²

¹ Louis Harris and Associates Poll, Oct. 8.-16. 1977; Mar. 26.-Apr. 1. 1997.

² HS 13.3.1998 Kotimaa: 'Arvostettu ammatti ei takaa hyviä tuloja'

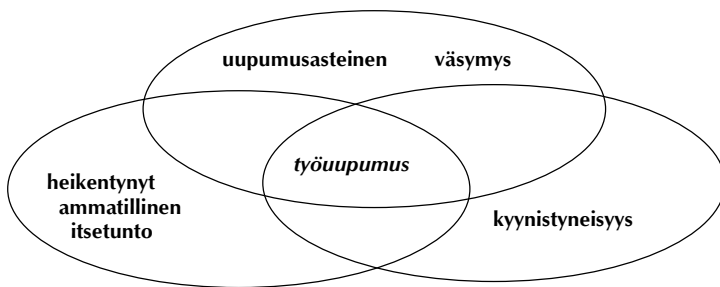
3 TYÖUUPUMUS JA MASENNUS TYÖKYVYN UHKINA

Työuupumuksen oireet ja kehittyminen

Työuupumus on vakava, pitkäaikaisen työstressin tuloksena kehittyvä krooninen häiriö, joka voi koskea periaatteessa kaikkia ‘normaalisti’ työtä tekeviä terveitä ihmisiä. Sen piiriin ei siten lasketa esimerkiksi jonkin henkisen sairauden aiheuttamaa ylikuormittuneisuutta työssä. Kyseessä eivät myöskään ole yksittäiset työn kuormitushuiput, akuutit stressitilanteet. Tutkimuksen perusteella suomalaisesta työikäisestä väestöstä vakava-asteista työuupumusta on 7 %:lla, lievää 48 %:lla ja oireettomia on 45 %. Naisten ja miesten työuupumus on suurin piirtein yhtä yleistä. Saman tutkimuksen perusteella työuupumusta esiintyi työtä tekevien kaikissa ikäryhmissä, joskin yli 55-vuotiailla useammin kuin muilla (Kalimo & Toppinen 1997).

Työuupumus ilmenee erityisesti kolmenlaisena oireena: uupumusasteisena väsymyksenä, kyynistyneisyytenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä (Schaufeli ym. 1993; Schaufeli & Buunk 1996). (kuva 1)

Kuva 1. Työuupumuksen kolme ulottuvuutta



- *Uupumusasteista väsymystä* (nimitetään myös ekshaustioksi) pidetään työuupumuksen ydinoireena. Se käsittää nimenomaan tunne-elämän voimavarat erona fyysisiin voimavaroihin tai yksitoikkoisen työn aiheuttamaan kyllästymiseen. Uupumusasteinen väsymys kuvaa uupuneisuuden, väsymyksen, rasittuneisuuden ja loppuunpalamisen tuntemuksia. Voimakas pitkäaikainen väsymys tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä häviä viikonloppulevolla tai lomankaan aikana.

- *Kyynistyneisyys* viittaa työntekijän pyrkimykseen ottaa etäisyyttä työhön ja sen merkitykseen, jotta hän voisi suojautua työn liiallisilta vaatimuksilta. Se ilmenee kiinnostuksen ja innostuksen laskuna sekä pettymyksen ja välinpitämättömyyden tunteina työtä kohtaan. Kyynistyneisyys johtaa lopulta työtöhen ja innovatiivisuuden laskuun.

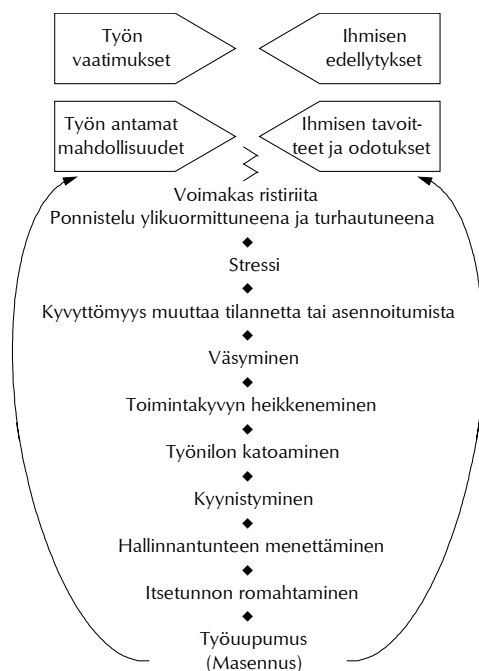
- Ammatillisen itsetunnon ulottuvuus kuvaa omiin työtaitoihin, työssä selviytymiseen ja pärjäämiseen liittyviä tuntemuksia. Sen kasvuille ovat tärkeitä onnistumisen tunteet, kuten työstä saatu myönteinen palaute, ja oman toiminnan kokeminen merkitykselliseksi. Ammatillinen itsetunto ilmenee oman asiantuntemusalueen hallintana, sosiaalisena pätevyyttenä työympäristössä ja työn hallintamahdollisuuksina. Alunperin nämä tekijät ehkäisevät työuupumuksen syntymistä, mutta uupumisprosessin alettua niiden kokeminen heikkenee. Käänteisenä tämä ulottuvuus kuvaa siis kolmatta työuupumuksen oiretta, *ammatillisen itsetunnon heikkenemistä*. Siinä tunne pärjäämisestä verrattuna omaan aikaisempaan suoriutumiseen tai verrattuna työtövereihin romahtaa.

Työn liiallinen kuormittavuus on yksilökeskeisesti määritelty seuraukseksi tilanteesta, jossa työntekijälle asetetut vaatimukset ylittävät tai alittavat käytettävissä olevat voimavarat. Työuupumuksen synnyssä keskeisesti vaikuttavat syyt löytyvät kuitenkin usean tekijän kokonaisuudesta: yksilön, työympäristön (työn piirteet, työyhteisön toiminta ja luonne) ja ympäröivän yhteiskunnallisen tilanteen (esimerkiksi työ- ja talouselämän epävarmuus) vuorovaikutuksesta. Myös persoonallisuudella voi olla oma osuutensa asiassa. Monessa tilanteessa työuupunut on alunperin ollut voimakkaasti työhön sitoutunut, ehkä hieman idealistinenkin yksilö, joka on ollut innostunut työstään, asettanut vaatimustason itselleen korkealle ja ollut kunnianhimoinen.

Työyhteisössään työuupunut usein kärsii rooliristiriidoista, liiallisesta työmäärästä sekä sosiaalisen tuen ja palautteen puutteesta.³ Lisäksi ajalle ominaisia työuupumukseen altistavia yhteiskunta- ja työyhteisötason tekijöitä ovat viime vuosina olleet mm. pelko työpaikan menettämisestä, työmäärän ja kiireen lisääntyminen, jatkuvat kehittämis- ja oppimisvaatimukset, kansainvälistymishaasteet, niukat henkilöstövoimavarat, työpaikan sisäiset ristiriidat, sekä työntekijöiden välinen kilpailu ja henkinen väkivalta.

Työuupumus kehittyy asteittain. Kyse on salakavalasta, vähitellen kehittyvästä dynaamisesta prosessista (Cherniss 1980; 1995). Työuupumuksen yksi tyypillinen kehityspolku on esitetty kuvassa 2.

Kuva 2. Työuupumuksen kehitys (Kalimo & Toppinen 1997)



Työuupumuksen taustalla on siis ristiriita työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välillä. Työntekijältä saatetaan vaatia enemmän kuin hän tuntee osaavansa tai jaksavansa. Henkilöstön vähentäminen työpaikalla johtaa usein niin suuriin työmääriin, ettei niistä voi suoriutua säännöllisen työajan puitteissa ainakaan työn laadun kärsimättä. Joutuessaan työskentelemään kauan suoriutumiskykynsä ääri rajoilla, työntekijä alkaa vähitellen kokea olonsa epävarmaksi. Hän pelkää, ettei selviydy työtehtävistään, vaikka hänellä useimmiten olisi kaikki siihen vaadittavat taidot.

³ Näiden tekijöiden ja työuupumuksen väliset korrelaatiot (Pearson) ovat tutkimuksissa olleet 0.4:n luokkaa. Yhteydet muihin muuttujiin, kuten persoonallisuuspiirteisiin ja sosiodemografisiin tekijöihin, ovat olleet heikompia (0.2 - 0.3) (Schaufeli & Buunk 1996).

Kun työn vaatimukset ja muut huolet tuntuvat ylivoimaisilta ja kohtuuttomilta, eikä ihmisen työlle asettamat odotukset ja tavoitteet toteudu, turha ponnistelu johtaa stressaantumiseen ja henkiseen väsymiseen. Ihminen alkaa huomaamattaan suojautua väsymystä, huolta ja syyllisyyden tunteita vastaan. Hänelle kehittyy vähitellen torjuva, kyynistynyt ja työn merkityksen kyseenalaistava perusasenneoituminen. Uupunut välttelee suoria asiakaskontakteja, sortuu valeoptimismiin ja pakoilee vastuuta ja työtehtäviään. Hän ei ehkä osaa enää ottaa asioihin riittävästi etäisyyttä (ammattillinen objektiivisuus), vaan suhtautuu kaikkeen voimakkaan tunneperäisesti. Kokemus siitä, ettei suoriudu työstään toivotulla tavalla ja että ammattitaito ei riitä, johtaa ammatillisen itsetunnon romahtamiseen.

Psykkisten oireiden lisäksi työuupumuksen yhteydessä esiintyy usein myös stressille ja depressiolle tyypillisiä fysiologisia ja psykosomaattisia oireita kuten päänsärky, ruokahaluttomuus, ruuan-sulatushäiriöt, unihäiriöt ja pitkittyneet flunssan oireet. Työstressin osalta on jo saatu näyttöä yhteyksistä vakavampiin sairauksiin, kuten sepelvaltimotautiin (Bosma ym. 1998).

Työuupunut ei yleensä toivu omien ponnistelujen avulla, vaan tarvitsee ammattiauttajien tukea. Vakavastakin työuupumuksesta on mahdollista toipua, mutta se vie usein pitkän ajan. Toipumisen jälkeen tarvitaan lähes poikkeuksetta muutoksia työjärjestelyissä työuupumuksen uusiutumisen estämiseksi. Ratkaisukeinona tilanteeseen voi olla myös työpaikan tai ammatin vaihto. Joskus päädytään myös ennenaikaiselle eläkkeelle.

Työuupumuksen yhteys lähikäsitteisiin

Työuupumus ilmenee osin samanlaisina oireina ja se usein sekoitetaan työperäiseen stressiin, masennukseen (depressio), työtyytymättömyyteen tai väsymykseen (kts. Schaufeli & Buunk 1996). Kokonaiskuvan muodostamiseksi työuupumuksessa oleellista on ilmiön prosessiluonne, eivät pelkästään sen oireet. Stressin kokeminen on osa jatkuvaa sopeutumisprosessia, jossa työntekijä reagoi työn aiheuttamaan kuormitukseen. Sen sijaan työuupumuksessa ollaan jo tilanteessa, jossa sopeutuminen stressin aiheuttajiin on lopullisesti epäonnistunut ja pahoinvoinnista on tullut kroonista.

Lisäksi työuupumuksen erottaa lähikäsitteistään sen moniulotteinen luonne, kolmella eri tasolla ilmenevät oireet (kts. edellä kuva 1). Uupumusasteinen väsymys on lähimpänä perinteistä yleistä stressikäsitettä. Kyse on pitkään jatkuneen ylikuormituksen seurauksista hyvinvoinnille ja toimintakyvylle (Maslach & Schaufeli 1993). Sen sijaan kyynistyneisyys on nimenomaan työuupumukselle tyypillinen kielteinen asennemuutos, joka ilmenee etäisyydenottona työstä ja sen merkityksestä. Ammatillisen itsetunnon kysymykset liittyvät työuupumuksen yleisemmin työntekijän hyvinvointiin ja henkisiin voimavaroihin. Ammatillinen pätevyys voi estää vakavan väsymyksen ja kyynistymisen kehittymistä, eli se on työuupumusprosessissa ilmiön vaikutusta muuttavan tekijän asemassa.

Työuupumuksen ja masennuksen välistä eroa on selitetty mm. sillä, että ne liittyvät tunne-elämän eri alueille. Työuupumuksen kehittyminen on sidoksissa nimenomaan työelämän kontekstiin, kun masennus voi saada ja usein saakin alkunsa työstä riippumatta esimerkiksi elämänkriisien yhteydessä (Warr 1987). Työuupumuksen ja masennuksen yhteyttä toisiinsa on kuitenkin selvitetty melko vähän, mutta lähinnä henkisen väsymyksen on ilmiönä todettu olevan selvässä yhteydessä masennukseen (Leiter ja Durup 1994).

Masennuksen ilmenemismuodot ja yhteys toimintakykyyn

Masennuskäsite voidaan nähdä jatkumona, jonka toisessa päässä on mielialan lasku, jonka jokainen voi kokea tietyissä elämäntilanteissa ja toisessa ääripäässä hyvin vakava mielenterveyden häiriö, depressio. Masennusoireiden esiintyminen ei siis välttämättä viittaa varsinaiseen masennussairauteen. *Masentuneisuudella* (masennuksen tunne) tarkoitetaan normaaliin tunne-elämään kuuluvaa, ajoittain esiintyvää alakuloisuutta ja mielialan laskua. *Masentuneella mielialalla* tarkoitetaan psykiatrisessa kielenkäytössä tilannetta, jossa masentuneisuus on muuttunut hetkellisestä pysyväksi tunnevireeksi. Tällainen tila on kestänyt useita päiviä, viikkoja tai jopa vuosia.

Depressiosta puhutaan vasta silloin, kun pidempiaikaisesti masentuneen mielialan ohella esiintyy monenlaisia muitakin siihen liittyviä oireita. Depressio-sairaus on ihmisen perusmielialan häiriö, joka vaikuttaa hyvin kokonaisvaltaisesti mielialaan, ajatuksiin ja käyttäytymiseen ja myös moniin ruumiin toimintoihin. Tavallisimpia oireita ovat mielialan lasku sekä kiinnostuksen ja mielihyvän kokemisen menettäminen, unihäiriöt, syömishäiriöt, keskittymiskyvyn, muistamisen ja päätöksenteon vaikeus, syyllisyyden, arvottomuuden ja avuttomuuden tunne, kuoleman tai itsemurhan ajattelu, itsemurhayritykset, ärtyisyys sekä krooniset säröt ja kivut. Sairaus haittaa vakavasti sosiaalisia suhteita. (Lehtinen & Kantola 1996.) Masennuksen ilmenemismuodot voivat vaihdella paljonkin mm. kulttuurin, sosiaaliseen asemaan ja sukupuolen mukaan. Masennustilat voivat tulla äkillisesti ilman näkyvää syytä tai ne voivat olla seurausta vaikeasta elämäntilanteesta. Toisia kohtaa vain yksi selkeä masennusjakso koko elinaikanaan, toisilla masennukset ovat toistuvia.

Masennus vaikuttaa henkilön työ- ja toimintakykyyn yleensä ainakin jonkin verran heikentävästi. Oireet voivat olla vakavia, lähes koko toimintakyvyn lamauttavia tai sitä lievempiä kroonisia oireita, jotka eivät juurikaan häiritse toimintakykyä, vaikka ihminen ei tunnekaan voivansa hyvin. (Lehtinen & Kantola 1996). Masennuksen aiheuttamien toiminta- ja työkyvyn haittojen osalta tutkimustieto on melko vähäistä (Konsensuskokous 1995). Sekä diagnosoidun depression että varsinkin masentuneisuuden on todettu olevan yhteydessä työ- ja toimintakykyä välittävien mekanismien heikkenemiseen (Aromaa ym. 1989, Lehtinen ym. 1991).

Alkoholismi ja muut päihdeongelmat sekä masennus esiintyvät usein rinnakkain, vaikka ne ovat eri sairauksia. Alkoholismi ei myöskään yleensä ole masennuksen seuraus. Sen sijaan monet alkoholistit kärsivät ajan myötä masennusoireista tai sairastuvat vakavaan depressioniin.

Masennusoireiden esiintyvyys

Masennus (depressio) on ahdistushäiriöiden ohella yleisimpiä mielenterveyden häiriöitä. Väestöstä noin 6 % sairastaa kliinisesti merkittävää depressiota ja joka viides ihminen sairastuu siihen joskus elämänsä aikana. Masennusoireita, joilla ei siis viitata varsinaiseen masennussairauteen, ilmenee noin 10 %:sta jopa kolmasosaan normaaliväestöstä. Vaihtelu selittyy todennäköisesti pääosin menetelmällisistä eroista. (Konsensuslausuma 1994.)

Masennusoireita esiintyy kaikissa väestö- ja ikäryhmissä. Oireet ovat naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. Ero on useimmissa tutkimuksissa vähintään kaksinkertainen. Syyksi tähän on esitetty erilaisia biologisia, psykologisia ja sosiaalisia selityksiä, mutta eroa ei ole vielä pystytty selvittämään luotettavasti. Varsinaisen masennussairauden esiintyvyys on eri tutkimuksissa vaihdellut miehillä 2,0 - 5,5 %:n ja naisilla 6,0 - 11,1 %:n välillä. Eri maissa tehtyjen tutkimusten perusteella depression esiintyvyys on Suomessa yhtä yleistä kuin muissakin teollistuneissa maissa. (Lehtinen & Kantola 1996.)

Laajassa suomalaisessa väestötutkimuksessa, ns. Mini-Suomi-tutkimuksessa, todettiin, että ikä oli molemmilla sukupuolilla yhteydessä depression esiintyvyyteen (Lehtinen ym. 1991). Naisilla masennuksen yleisyys lisääntyi jyrkästi 40-50 ikävuoden välillä ja yleisintä se oli 60-64 -vuotiailla. Miehillä huippu osui samaan ikäryhmään, mutta esiintyvyyden kasvu iän myötä oli selvästi loivempaa kuin naisilla. Molemmilla sukupuolilla esiintyvyys väheni selvästi eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Tämä havainto on todettu muissakin vastaavissa tutkimuksissa. (Em.)

Suomalaisessa UKKI-tutkimuksessa samaa väestöä on seurattu vuodesta 1969 lähtien. Masentuneisuus väheni selvästi kahden ensimmäisen seurantajakson aikana, mutta vuosina 1992 ja 1993 se kääntyi taas nousuun. (Lehtinen ym. 1993). Tulos heijastanee osaltaan taloudellisen laman vaikutuksia työelämässä. Masennuksen lisääntymistä 1990-luvulla kuvastaa myös se, että depression takia myönnetty työkyyttömyyseläkkeet ovat kasvaneet rajusti. Samalla masennuslääkkeiden käyttö on kaksinkertaistunut. Kehitykselle voi kuitenkin olla muitakin selitysvaihtoehtoja kuin pelkästään masennuksen todellinen lisääntyminen. Masennustiloista on puhuttu julkisuudessa yhä enemmän, minkä myötä ihmiset ovat ehkä oppineet hakemaan useammin apua. Myös työterveyshuollon ja yleisen terveydenhuollon piirissä masennus osataan tunnistaa entistä paremmin. Psykiatrisen avohoidon lisääntyminen on edesauttanut myös piilevien depressiotapausten esiintuloa ja huomioimista.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Suomen Lakimiesliiton jäsenistön työn piirteitä, työoloja ja työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä, työuupumusta, terveyttä ja selviytymiskeinoja. Keskeisimpiä tutkimuskysymyksiä olivat:

- Millaiset ovat lakimiesten työolot ja miten ne eroavat eri toimialoilla ja ammattiryhmissä?
- Miten yleistä lakimiesten työuupumus on ja mihin asioihin se on yhteydessä?
- Eroaako eri tyyppisissä lakimiestehtävissä toimivien työuupumus?
- Millaisia ovat lakimiesten terveydentila, terveyskäyttäytyminen ja selviytymiskeinot?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 TUTKIMUSAINEISTO JA AINEISTONKERUU

Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselyinä marras-joulukuussa 1998 ja se osoitettiin 3 015:lle Suomen Lakimiesliiton jäsenelle. Perusjoukon muodostivat alle 66-vuotiaat työssä käyvät lakimiehet. Otos tehtiin ositettuna satunnaisotantana liiton jäsenyhdistysten pohjalta. Tällä pyrittiin varmistamaan, että eri tehtävissä ja eri sektoreilla toimivat lakimiehet tulivat kattavasti edustetuiksi (otosryhmät, kts. liite 1).

Vastaajien osoitetiedot saatiin Lakimiesliiton jäsenrekisteristä. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin siten, että varsinaisen postitustyön suoritti valtuutettu ulkopuolinen yhteistyötaho. Kyselylomakkeet varustettiin vastaajien numerotunnisteilla, joiden perusteella Työterveyslaitoksella seurattiin kyselyn palautusta. Lakimiesliitto ei siis saanut missään vaiheessa lomakkeita haltuunsa, eikä Työterveyslaitos vastaajien henkilötietoja.

Vastausaikaa oli kymmenen päivää. Ensimmäisen postituskerran jälkeen kyselyyn vastasi 1 098 henkilöä (36,4 %). Kahden viikon kuluttua vastausajan päättymisestä ei-vastanneille lähetettiin uusintakysely, jonka jälkeen vastauksia oli tullut yhteensä 1 538 (51,0 %). Hylättyjä vastauksia oli 65. Ne olivat pääosin pitkään työelämästä poissa olleita (eläkkeellä, pitkällä sairauslomalla, äitiyslomalla jne.) eivätkä näin ollen sopineet tutkimuksen perusjoukkoon. Tutkimuksen perusjoukoksi muodostui 1 473 viimeisen 12 kuukauden aikana työssä ollutta lakimiestä (taulukko 3).

Taulukko 3. Kyselyyn vastaaminen

	<i>n</i>	%
vastanneet	1538	51
ei vastanneet	1412	47
muu kato	50	1,7
tyhjänä palautettu lomake	6	0,1
posti palautti	9	0,1
Yht.	3015	100

Katoanalyysi

Koska vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, oli tarpeen selvittää, edustivatko kyselyyn vastanneet perusjoukkoa vai onko jonkinlainen valikoituminen aiheuttanut huomattavaa vinoumaa aineistoon. Lähinnä voitiin tutkia, edustivatko vastaajat jäsenyhdistysten pohjalta tehtyä otantaa, vai olivatko jotkin ryhmät yli- tai aliedustettuina. Jonkin verran laskennallista epätarkkuutta aiheuttivat reilut 100 vastaajaa, jotka kuuluivat kahteen tai useampaan jäsenyhdistykseen. Selvitys osoitti, että jäsenyhdistyskohtaisissa vastausprosentteissa on eroja. Ne eivät kuitenkaan olleet niin suuria, että niiden voisi katsoa heikentävän tulosten yleistettävyyttä koko Lakimiesliiton jäsenkuntaan (taulukko 4). Jäsenyhdistystietojen selvitys suoritettiin Lakimiesliitossa.

Taulukko 4. Jäsenedistystietojen pohjalta tehty selvitys vastanneista

Jäsenedistys	lähetetyt*		vastanneet**		vastausprosentti
	n	% perusjoukosta	n	% vastanneista	
1 Hallintolakimiehet	331	10.5	163	11.1	49.0
2 Korkeimpien oikeuksien tuomarien yhd.	20	0.6	10	0.7	50.0
3 Korkeimpien oikeuksien virkamiehet	89	2.8	33	2.2	37.1
4 Käräjäoikeustuomarit	229	7.3	107	7.3	46.7
5 Läänin ja aluehallinnon lakimiehet	77	2.4	38	2.6	49.6
6 Läänioikeustuomarit	157	5.0	92	6.3	58.6
7 Pankkilakimiehet	177	5.6	71	4.8	40.1
8 Poliisilakimiehet	89	2.8	43	2.9	48.3
9 Rahoitusyhtiöiden lakimiehet	32	1.0	9	0.6	28.1
10 Sotilalakimiehet	65	2.1	24	1.6	36.9
11 Erityistuomarit	74	2.3	31	2.1	41.9
12 Henkikirjoittajyhdistys	56	1.8	33	2.2	58.9
13 Hovioikeustuomarit	255	8.1	143	9.7	56.1
14 PT Oy:n lakimiehet	25	0.8	5	0.3	20.0
15 Syyttäjäjyhdistys	105	3.3	45	3.1	42.9
16 Kihlakunnanvoudit	52	1.6	27	1.8	51.9
17 Nimismiesyhdistys	116	3.7	70	4.8	60.3
18 Vakuutuslakimiehet	146	4.6	70	4.8	47.9
19 Verolakimiehet	152	4.8	77	5.2	50.7
20 Tullilaitoksen lakimiehet	78	2.5	26	1.8	33.3
21 Varanotaariliitto	447	14.2	171	11.7	38.3
22 Yksityisalojen lakimiehet	268	8.5	113	7.7	42.2
23 Yleiset oikeusavustajat	114	3.6	67	4.6	58.8
24 jäsentieto puuttuu	-	-	5	0.3	-
Yht.	3015	100	1473	100	48,9

* Näistä poistettiin päällekkäisyydet, eli useamman eri jäsenyhdistyksen kautta otokseen mukaan tulleet (139 kpl) ennen postitusta.

** Tieto jäsenyhdistykseen kuulumisesta puuttui viideltä vastanneelta. Vastanneista vähintään kahteen eri yhdistykseen kuuluvia oli 113.

5.2 MENETELMÄT

Työuupumusta arvioitiin Maslach Burnout Inventory:n yleisellä versiolla, joka soveltuu kaikilla eri aloilla työskentelevien työuupumuksen tutkimiseen (MBI-GS, kts. Schaufeli ym. 1996). Työuupumusmittari kattaa työuupumusoireyhtymän kolme ulottuvuutta: uupumusasteisen väsymyksen (5 väittämää), kyynistyneisyyden (5 väittämää) ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen (6 väittämää). Vastaajaa pyydetään arvioimaan työhön liittyvien tuntemusten esiintymistä asteikolla 0-6 (ei koskaan - päivittäin). Jokaisesta ulottuvuudesta muodostetaan summamuuttuja. Näiden summien yhteenlaskettu painotettu summa kuvaa työuupumusoireyhtymää. Painotettu summamuuttuja on muodostettu erotteluanalyysin avulla (kts. Kalimo & Toppinen 1997).⁴

⁴ Erotteluanalyysissä on käytetty selittäjinä työuupumuksen kolmea ulottuvuutta. Riippuva muuttuja on työkykyä työn henkisten vaatimusten kannalta mittaava kysymys. Erotteluanalyysin avulla on muodostettu kertoimet, jotka kuvaavat kunkin kolmen ulottuvuuden suhteellista osuutta työuupumusoireyhtymässä. Työuupumusoireyhtymä-indeksi on muotoa: työuupumus = (0,4 x uupumusasteinen väsymys) + (0,3 x kyynistyneisyys) + (0,3 x ammatillisen itsetunnon heikkeneminen) (kts. Kalimo & Toppinen 1997).

Oireiden yleisyyden perusteella työuupumuksen vakavuusasteita erotetaan kolme:

- ei työuupumusta (pistemäärät 0-1.49)
- lievä työuupumus (pistemäärät 1.50-3.49)
- vakava työuupumus (pistemäärät 3.50-6)

Menetelmän sisäisen rakenteen luotettavuutta voidaan pitää hyvänä.⁵ Myös sen validiteetin on todettu olevan hyvä. Yhteydet teorian mukaisesti työuupumusta edeltäviin ja siitä seuraaviin tekijöihin (kuten tietyt työn epäkohdat, hyvinvointi, poissaolot) ovat olleet selviä. Lisäksi menetelmä erottaa työuupumuksen sen lähikäsitteistä, kuten työtyytyväisyydestä ja depressiosta (kts. esim. Maslach & Jackson 1981; Leiter & Durup 1994).

Masennusta mitattiin maailmalla yleisimmin käytettyihin depressiomittareihin lukeutuvalla Beckin masennusasteikolla (13-osioinen lyhennetty versio) (Beck & Beck 1972)⁶. Se on tarkoitettu masennusoireyhtymän alustavaan kartoittamiseen. Asteikon osioita ovat mieliala, suhtautuminen tulevaisuuteen, epäonnistuminen, tyytyväisyys, itsearvostus, itseviha, itsensä vahingoittaminen, sosiaalisuus, päätösten tekeminen, koettu ulkonäkö, nukkuminen, väsymys ja ruokahalu. Cronbachin alfa-kertoimella arvioituna Beckin asteikon sisäinen luotettavuus oli käsillä olevassa aineistossa 0.85, mitä voidaan pitää korkeana arvona.

Pistemäärät tulkitaan seuraavasti: (0-4) ei masennusta, (5-7) lievä masennus, (8-15) keskivaikea masennus ja (16-39) vaikea masennus. Varsinaisesti masentuneina voidaan siis pitää niitä, jotka ovat saaneet pistemäärän 8 tai enemmän. Jatkossa luokat 'ei masennusta' ja 'lievä masennus' sekä luokat 'keskivaikea masennus' ja 'vaikea masennus' käsitellään pääosin yhdistettyinä.

Työn määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan työmäärän suhdetta työhön käytettävissä olevaan aikaan. Kiiren ja aikapaineen on yleisesti koettu lisääntyneen työelämässä 1990-luvulla. **Työn laadullisilla vaatimuksilla** tarkoitetaan työn henkistä kuormittavuutta kuten vastuuta, tarvetta uuden tiedon nopeaan omaksumiseen ja soveltamiseen sekä nopeaa ongelmanratkaisua monimutkaisissa kysymyksissä. Sekä liian suuret että liian vähäiset työn määrälliset tai laadulliset vaatimukset kuormittavat työntekijää ja ovat yhteydessä moniin hyvinvointiongelmiin.

Sosiaalinen tuki on sosiaalisista suhteista saatava voimavara (Cohen ym. 1985). Sosiaaliseen tukeen yksilö voi turvautua, kun yksistään hänen omat keinonsa eivät riitä. Sosiaalinen tuki on sekä tunnetasolla tapahtuvaa toisesta välittämistä, että myös välineellistä tukea, tiedon antamista ja arviointitukea (House 1981). Emotionaalinen tuki on tärkein sosiaalisen tuen muoto, koska sen kautta välittyvät luottamus, hyväksyntä ja kumppanuus. Se siis vastaa ihmisen perustarpeisiin olla yhteisön jäsen. Yhdessä työn hallinnan kanssa sosiaalinen tuki muodostaa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, joka suojaaa työntekijöitä työn vaatimuksilta ja paineilta (kts. Vahtera 1993).

Työn hallinta viittaa siihen, voiko työntekijä vaikuttaa oleellisesti työn lopputulokseen, ovatko työ ja työtehtävät ennustettavia ja onko työntekijällä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhteisössään työnsä kannalta tärkeisiin asioihin. Terveydelle tärkeää on erityisesti se, miten yksilö itse *kokee* hallitsevansa työtänsä. Käsillä olevassa tutkimuksessa vastaajilta on tiedusteltu tätä asian subjektii-vista puolta, eli **tyytyväisyyttä työn hallintaan** (Lindstöm ym. 1997).

⁵ Työuupumuksen kolmen ulottuvuuden reliabiliteettiä kuvaavat Cronbachin alfa -kertoimet olivat tässäkin tutkimuksessa hyvät: uupumusasteinen väsymys (0,92), kyynistyneisyys (0,85) ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (0,84).

⁶ Mittaria on käytetty mm. Stakesin depression hoitoa terveyskeskuksissa koskevassa tutkimuksessa (Lehtinen & Kantola 1996) sekä A-klinikan asiakkaita koskevassa tutkimuksessa (Nuorvala ym 1997).

Työssä suoriutumislle erityisen tärkeää on oman työroolin tunteminen ja hallitseminen. Tutkimuksissa keskeisimpiä tähän liittyviä käsitteitä ovat **työroolin ja tehtäväkuvan selkeys** sekä **rooliristiriita** (Rizzo ym. 1970). Jokaisella työntekijällä on oma tehtäväkenttensä ja työnkuvansa, joiden puitteissa hänen oletetaan toimivan ja joihin häntä koskevat odotukset kohdistuvat. Työroolit eivät ole kuitenkaan yksiselitteisiä ja tarkkaan rajattuja, vaan jokainen näkee ja kokee oman työroolinsa hieman eri tavoin kuin esimerkiksi työtoveri, esimies tai asiakas. Silloin kun nämä näkemykset ovat hyvin erilaiset, ilmenee ristiriitaisuuksia. Tavoitteiden ja päämäärien selkeä asettaminen sekä vastualueiden rajaaminen ovat keinoja, joilla työroolia voidaan määrittää. Rooliristiriitoihin johtavat tyypillisesti erilaiset käsitykset työtehtävän suoritustavasta, toimeksiannot liian pienillä resursseilla, ristiriitaiset määräykset kahdelta tai useammalta henkilöltä tai taholta sekä tehtävät, jotka ovat ristiriidassa työntekijän henkilökohtaisten arvojen kanssa.

Työpaikan ilmapiirillä on vaikutus työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja koettuihin stressioireisiin. Riitaisassa, ennakkoluuloisessa ja vanhoista kaavoista kiinni pitävässä työilmapiirissä koetaan enemmän stressiä kuin leppoisassa ja mukavassa tai kannustavassa ja uusia ideoita tukevasa työilmapiirissä (Kalimo ym. 1993). **Henkinen väkivalta** (työpaikkakiusaaminen) voi olla seurausta työyhteisön ihmissuhdeverkoston toimimattomuudesta. Työpaikkakiusaaminen on pitkään jatkuvaa, toistuvaa ja vakavaa kiusaamista, sortamista tai epäoikeudenmukaista kohtelua, jonka kohde on puolustuskyvytön (Leymann 1986). Ajan myötä kiusatulla voi ilmetä vakavia terveystaitoja, kuten masennusta, erilaisia unihäiriöitä, keskittymiskyvyn puutetta sekä itsetunnon heikkenemistä. Tilanne voi johtaa myös työkyvyttömyyteen (Vartia 1993).

Työkeskeisyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka tärkeä asema työllä on ihmisen elämässä verrattuna muihin elämänalueisiin, kuten perhe-elämään, vapaa-aikaan, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, uskontoon tms. Työkeskeinen elämäntyyli ja -asenne voivat olla tietoisesti valinnan tulos, mutta myös ulkoapäin asetetut suuret työntekijään kohdistuvat paineet ja vaatimukset vaikuttavat. Voimakas työhön sitoutuminen ja korostunut vastuuntuntoisuus voivat lisätä työuupumuksen riskiä.

Työmotiivit on perinteisesti jaettu *sisäisiin ja ulkoisiin motiiveihin* (Herzberg ym. 1959). Työn sisäiset motiivit liittyvät yksilön kehittymistarpeisiin ja luovuuden toteuttamiseen. Työ mielletään investointina ihmisenä kasvamiseen, joten työtä arvioidaan ja arvostetaan sen pohjalta, kuinka hyvin se pystyy tarjoamaan välineitä ja virikkeitä tähän. Ulkoiset (välineelliset) motiivit liittyvät taloudellisten tarpeiden tyydyttämiseen, kuten työn antamaan perusturvaan ja statukseen. Työhön liittyy lisäksi *sosiaalisia motiiveja*: kannustavalla ja tukevalla yleisellä työilmapiirillä sekä hyvillä työtoverisuhteilla on suuri merkitys työmotivaatiolle.

Selviytymiskeinoilla tarkoitetaan niitä ajattelu- ja toimintatapoja, joita ihminen noudattaa omat voimavarat ylittävissä tilanteissa. Stressitilanteeseen pyritään tietoisesti löytämään jonkinlainen ratkaisu. Selviytymiskeinot on tyypillisesti jaettu kahteen, käytännössä usein rinnakkain toimivaan luokkaan: aktiiviseen ongelman hallintaan tai muuttamiseen (ongelman ratkaisuun suuntautuneet keinot) sekä tunnereaktion säätelyyn (Lazarus & Folkman 1984). Ongelmasuuntautuneita selviytymiskeinoja voivat olla esimerkiksi työjärjestelyjen muuttaminen ja avun pyytäminen työtovereilta. Tunnesuuntautuneita selviytymiskeinoja ovat ongelman vältteleminen ottamalla lomaa tai keskittymällä muihin asioihin, tai oloa lievitetään lääkkeiden tai alkoholin avulla. Stressitilanteen arvioimiseen ja sen myötä selviytymiskeinojen valintaan vaikuttavat yksilön voimavarat (elämäntilanne, terveys, itseluottamus, elämänhallinta jne.) sekä ympäristön (työyhteisön) tarjoama sosiaalinen tuki.

Työtyytyväisyys on yleisarvio omasta työstä. Hyvä työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan sitä koskevia odotuksia. Eli keskeistä on, kokeeko työntekijä saavuttavansa ja edistävänsä työssään perustarpeidensa ja elämän päämääriensä mukaisia henkilökohtaisesti tärkeitä tavoitteita (Pöyhönen 1987). Työtyytyväisyyteen vaikuttavat myös työyhteisön olosuhteet ja vielä laajemmin nähtynä mm. työlainsäädäntö, työsuhdeturva jne. Hyvin alhainen työtyytyväisyys, kuten äärimmäisen kielteiset työasenteet yleensäkin, on yksi työuupumuksen tyypillinen tunnusmerkki.

Työkyky on käsitteenä moniulotteinen. Siihen vaikuttavat monet tekijät kuten sairaudet ja vammat, työmotivaatio ja muut yksilön sisäiset voimavarat. Lisäksi työtehtävät kuormittavat hyvin eri tavoin ja siksi on tarpeen määritellä erikseen *työkyky työn ruumiillisten ja työn henkisten vaatimusten kannalta*. Tutkimusten perusteella parhaiten tulevaa työkyvyttömyyttä ennakoii työntekijän oma käsitys työkyvystään. (Matikainen ym. 1995.)

Useimpia edellä mainituista käsitteistä on tutkittu useista kysymyksistä koottujen summamuuttujien avulla (summamuuttujat, kts. liite 2).

6 LAKIMIESTYÖ JA TYÖOLOJAT

6.1 VASTAAJIEN TAUSTA TIEDOT

6.1.1 Sukupuoli, ikä, siviilisääty ja koulutus

Vastanneista 57 % oli miehiä ja 43 % naisia. Vastanneet olivat iältään 27-65 -vuotiaita. Miesten keski-ikä oli 49 ja naisten 52.⁷ Ikäjakauma painottui siis keski-ikäisiin. Vertailu Suomen lakimieskunnan ikäjakaumaan on esitetty taulukossa 5. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna nuorimmassa ikäluokissa oli suhteessa enemmän naisia ja vanhimmassa selvästi enemmän miehiä (taulukko 6). Tämä on yhdenmukaista sen kanssa, että lakimieskunta on naisistumassa.⁸

Taulukko 5. Ikäjakauma tutkimusjoukossa ja perusjoukossa⁹

<i>ikä</i>	<i>% tutkimus- joukosta (n=1473)</i>	<i>% lakimies- kunnasta (n=14 000)</i>
20-29	1	6,5
30-39	15	29
40-49	36	32
50-59	42	15
yli 60	6	17,5

Taulukko 6. Sukupuolijakauma iän mukaan luokiteltuna (% vastaajista)

<i>ikä</i>	<i>mies %</i>	<i>nainen %</i>
24-34	40	60
35-44	51	49
45-54	58	42
55-65	70	30

Siviilisäädyltään suurin osa oli avio- tai avoliitossa olevia (82 %). Naimattomia oli 9 %, eronneita 8 % ja leskiä 1 % (vm. ryhmää ei käytetä tulosten kuvauksissa).

Valtaosa vastanneista oli suorittanut oikeustieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon (83 %). Varanotaareita/oikeusnotaareita oli 12 %. Oikeustieteiden lisensiaatteja ja tohtoreita oli yhteensä 3 %. Lisäksi jonkin muun tutkinnon oli suorittanut 2 % vastanneista.

⁷ Vuoden 1999 lakimiesmatrikkelitietojen mukaan miehiä on 67 % ja naisia 33 % lakimieskunnasta. Miesten keski-ikä on 50 ja naisten 42 vuotta.

⁸ Vuodesta 1995 alkaen naiset ovat suorittaneet enemmän perustutkintoja kuin miehet. Lähde: Lakimiesmatrikkelitieto 1999.

⁹ Perusjoukon (lakimieskunnan) tiedot vuodelta 1994, Lähde: Tilastokeskus.

6.1.2 Toimiala

Valtaosa vastaajista työskenteli julkisella sektorilla (77 %) (taulukko 7). Yksityisellä sektorilla toimivien (23 %) osuus on pienempi kuin koko lakimieskunnassa.¹⁰

Sekä syyttäjä- että poliisitoimessa työskenteli 5 % vastaajista. Oikeusavussa toimi 4 % ja ulosotossa 3 %. Muussa valtion virastossa tai laitoksessa työskenteli 23 %. Heistä suurin osa toimi erilaisissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä. Käräjäoikeuksissa toimi 12 % vastaajista, hovi- ja lääninoikeuksissa molemmissa 6 % sekä korkeimmissa oikeuksissa ja erityistuomioistuimissa molemmissa 3 %. *Ryhmäkoot huomioon ottaen käräjäoikeustuomarit on tuloksissa raportoitu omana ryhmänään ja muut tuomarit omanaan.*

Kunnallishallinnossa toimi 4 % vastaajista ja muilla julkisen sektorin toimialoilla (esim. valtion liikelaitokset, vakuutusala) 2 %. Yksityisen sektorin pankki-, rahoitus- tai vakuutuslalla toimi yhteensä 10 % kaikista vastaajista. Kaupan, teollisuuden tai muiden palveluelinkeinojen (esim. lakiasiantuimisto, tilintarkastustoimisto, konsulttitoimisto) piiriin kuului 7 %. Järjestöissä ja asianajossa työskenteli molemmissa 3 %. Asianajajien osuus jäi yllättävän alhaiseksi siihen nähden, että heitä on Lakimiesliitonkin jäsenrekisterissä noin 700.

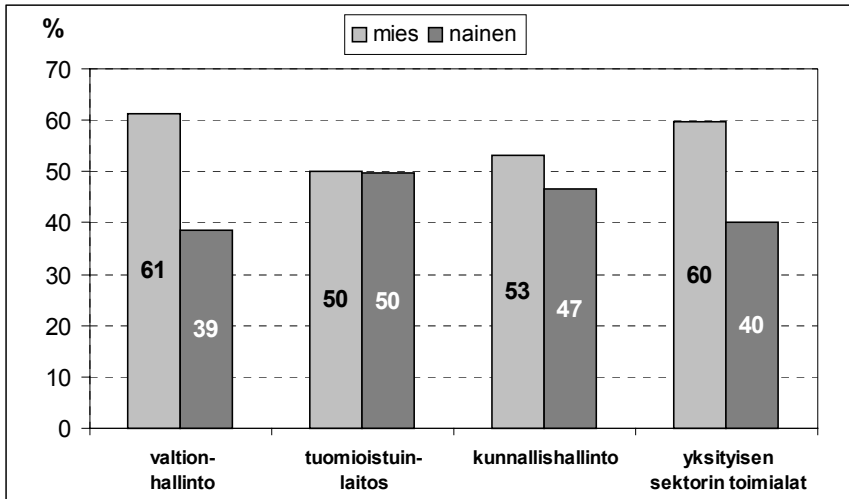
Taulukko 7. Toimialat (% kaikista vastaajista)

	%	n
<i>Julkisen sektorin toimialat</i>	<i>(77 %)</i>	<i>(1136)</i>
<u>Valtionhallinto</u>		
valtion virasto tai laitos (muu kuin alla olevat)	23	331
syyttäjätoimi	5	76
poliisitoimi	6	84
oikeusapu	4	61
ulosotto	3	46
<u>Tuomioistuinlaitos</u>		
käräjäoikeudet	12	176
lääninoikeudet	6	94
hovioikeudet	6	84
korkeimmat oikeudet	3	42
erityistuomioistuimet	3	48
<u>Kunnallishallinto</u>	4	62
muu julkisen sektorin toimiala	2	32
<i>Yksityisen sektorin toimialat</i>	<i>(23 %)</i>	<i>(331)</i>
pankki/rahoituslaitos	5	76
vakuutustoiminta	5	68
muut palveluelinkeinot	4	54
kauppa/teollisuus	3	45
järjestötoiminta	3	49
asianajo	3	39
Yht.	100 %	1467

¹⁰ Kaikkiaan ammatissa toimivista lakimiehistä valtion palveluksessa on noin 24 %, oikeuslaitoksessa 19 %, kuntien hallinnossa 8 %, yksityisten palveluksessa 26 %, yrittäjinä 13 %, järjestöissä 5 %, muissa tehtävissä 5 % (Lähde: Tilastokeskus).

Jatkossa tuloksia on toimialan osalta tarkasteltu pääosin luokiteltuina neljään ryhmään. Ne ovat **valtionhallinto, tuomioistuinlaitos, kunnallishallinto ja yksityinen sektori**. Joiltain osin on annettu myös yksityiskohtaisempia tietoja. Miesten ja naisten osuudet toimialoittain on esitetty kuvassa 3.

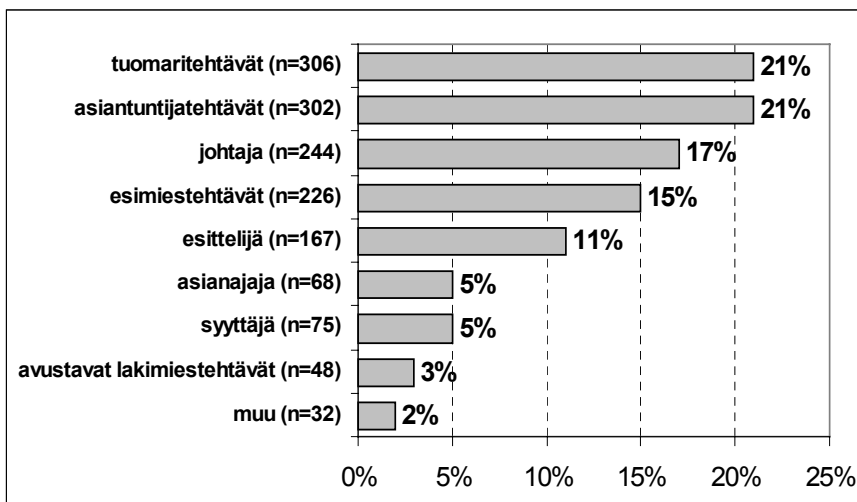
Kuva 3. Toimiala sukupuolen mukaan (%)



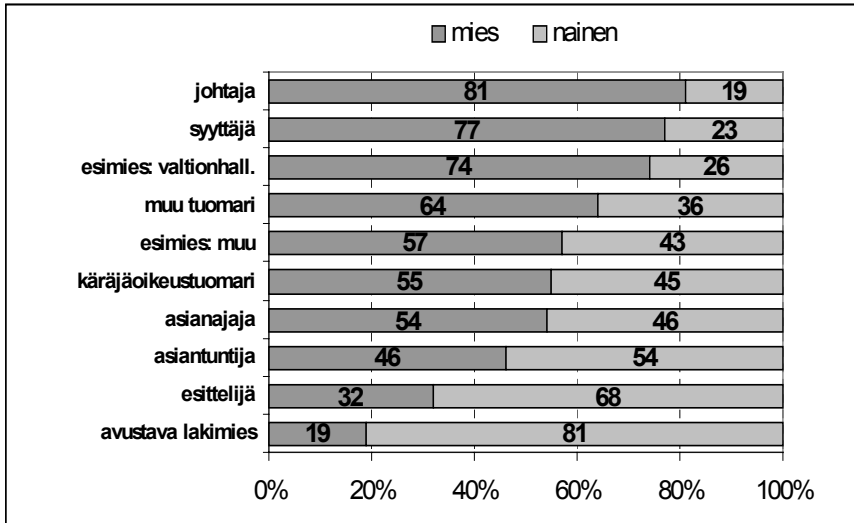
6.1.3 Pääasiallinen toimenkuva

Viidesosa vastaajista toimi tuomaritehtävissä (heistä puolet käräjäoikeustuomareita). Samoin erilaisissa asiantuntijatehtävissä oli myös viidennes, joista kaksi kolmasosaa toimi julkisella ja loput yksityisellä sektorilla. Johtajan tehtävissä toimi 17 %. Johtajista puolet toimi julkisella ja puolet yksityisellä sektorilla. Johtajista yrittäjiä oli 12 % ja muut olivat palkansaajia. Esimiestehtävissä toimi 15 %. Vastaajien jakauma toimenkuvan mukaan on esitetty kuvassa 4 ja sukupuolijakauma kuvassa 5. Jatkossa tuomarit on jaettu kahteen ryhmään, käräjäoikeustuomareihin ja muihin tuomareihin, kuten aikaisemmin jo mainittiin.

Kuva 4. Toimenkuva (% vastaajista)



Kuva 5. Toimenkuva sukupuolen mukaan (%)



6.1.4 Vuodet ansiotyössä

Vastaajat olivat olleet työelämässä keskimäärin 22 vuotta. Työkokemus vaihteli yhdestä vuodesta 44:ään vuoteen. Alle neljä vuotta työssä olleita oli vain 1,3 % (taulukko 8).

Taulukko 8. Vuodet ansiotyössä

vuodet	% vastaajista (n=1473)
0-4	1
5-9	5
10-19	29
20-29	41
30-39	21
40-	2
	100 %

6.2 TYÖSUHDE JA TYÖAIKA

6.2.1 Nykyinen pääasiallinen toiminta

Vastanneista 85 % oli ollut kuluneen 12 kuukauden aikana koko ajan työsuhteessa, 13 % oli ollut töissä 6-11 kuukautta ja alle 6 kuukautta työssä oli ollut 2 %. Lakimiehen koulutusta edellyttävässä työssä oli ollut 84 %, muussa työssä 15 %, työttömänä tai poissa työelämästä muusta syystä (esim. äitiysvapaa, sairausloma yms.) 1 %.

6.2.2 Työsuhde ja työaika muoto

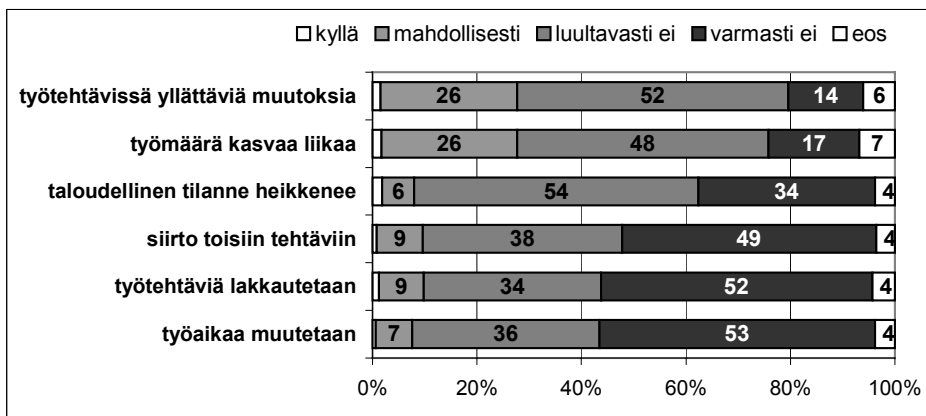
Lähes kaikki vastanneet olivat työ- tai virkasuhteessa (97 %). Loput olivat yksityisiä ammatinharjoittajia ja yrittäjiä. Lähes kaikilla työsuhde oli myös vakinainen (95 %). Määräaikaisia oli 5 % vastaajista. Määräaikaisuus koski lähinnä nuorinta ikäryhmää (24-34 -vuotiaat), joista neljäsosa oli määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisia oli enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Lähes kaikki vastaajat olivat kokopäivätyössä. Osa-aikatyötä (alle 20 tuntia/vk) teki vain yksi prosentti vastaajista.

6.2.3 Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus

Työsuhteeseen seuraavan 12 kuukauden aikana mahdollisesti liittyviä epävarmuustekijöitä ja uhkia kysyttiin yhdeksällä kysymyksellä, joista muodostettiin summamuuttuja (liite 2). Sen perusteella suurin osa vastanneista ei kokenut työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta (86 %). Vastaavasti 14 % koki työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta.¹¹ Julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ollut oleellisia eroja, mutta sektoreiden sisällä ilmeni toimialakohtaista vaihtelua. Eniten työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta koettiin erityistuomioistuimissa (25 %) ja kunnallishallinnossa (23 %). Yksityisellä sektorilla epävarmuus kohdistui kaupan ja teollisuuden parissa työskenteleviin (23 %).

Kun tarkastellaan yksittäisiä työsuhteen epävarmuustekijöitä eniten oltiin huolissaan siitä, että työ määrä lisääntyy liikaa ja että työtehtävissä tapahtuu yllättäviä muutoksia seuraavan 12 kuukauden aikana (molempia piti 'varmana tai mahdollisena' 28 % vastaajista). Taloudellisen tilanteen heikkenemistä piti 'varmana tai mahdollisena' 8 % vastaajista, siirtoa toisiin tehtäviin 10 %, viikoittaisen tai päivittäisen työajan muuttamista epätoivotulla tavalla 8 % ja joidenkin työtehtävien lakkauttamista 10 %. Työviikon lyhentämistä, lomautusta tai irtisanomista ei pidetty lainkaan todennäköisinä (kuva 6).

Kuva 6. Työsuhteen uhkatekijät seuraavan 12 kuukauden aikana



¹¹ Luokiteltu 'kokee epävarmuutta', kun vastausten keskiarvo jää asteikolla 1-4 (1 = kyllä varmasti - 4 = varmasti ei) alle kolmen - eli vastaaja pitää työsuhteeseen kohdistuvia uhkatekijöitä seuraavan 12 kk:n aikana mahdollisena.

6.2.4 Työhön käytetty aika

Työtunnit viikossa

Työtä tehtiin viikossa päätoimessa (mukana ylityöt ja esim. kotona tehty päätoimeen liittyvä työ) keskimäärin 43 tuntia (taulukko 9). Sukupuolten välillä ei ollut eroa.¹² 16 % vastaajista ilmoitti tekevänsä töitä myös sivutoimisesti. Miehet (5 t /viikossa) tekivät sivutoimista työtä keskimäärin useammin kuin naiset (2,5 tuntia). Yksityisellä sektorilla (ka 44 t /viikossa) tuntimäärät olivat hieman suurempia kuin julkisella sektorilla (ka 42 t /viikossa). Yksityisellä sektorilla yli puolet (52 %) teki töitä vähintään 45 tuntia viikossa, kun julkisella sektorilla vastaava luku oli 39 %.

Taulukko 9. Työtunnit päätoimessa /viikko

<i>työtunnit/ v</i>	<i>%</i>
alle 20 h	2
21-39 h	21
40-44 h	35
45-49 h	21
50-54 h	14
55-64 h	6
65 h tai yli	1
Yht.	100

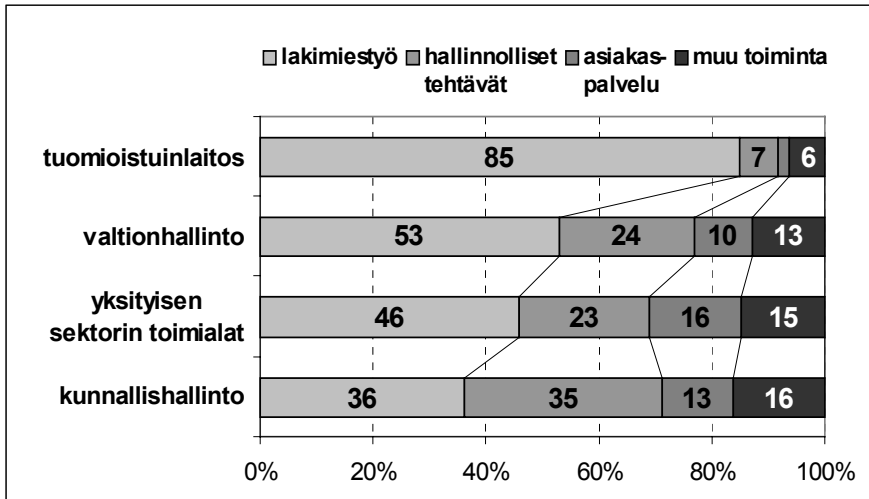
Työajan jakaantuminen eri tehtäväalueisiin viikoittain

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka heidän työaikansa jakaantuu eri tehtäväalueille. Lakimiestyöhön käytetyn ajan osuus oli keskimäärin 60 % työajasta. Hallinnollisiin tehtäviin (esim. kokoukset, budjetointi) käytettiin keskimäärin 19 % työajasta, asiakaspalveluun 10 %, opetukseen ja tutkimukseen 3 %, tiedotukseen ja julkisuuteen 2 % ja koulutukseen osallistumiseen 3 %. Lisäksi muuhun toimintaan kuin edellä mainittuihin kuului keskimäärin 4 % työajasta.

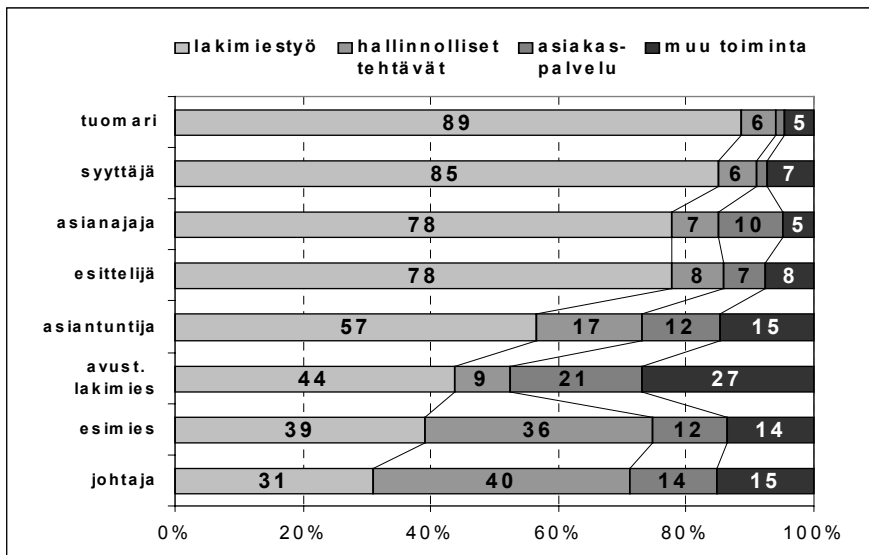
Toimialan mukaan tarkasteltuna tuomioistuineläytöksen työstä 85 % on lakimiestyötä ja valtionhallinnossakin yli puolet (kuva 7). Kunnallishallinnossa lakimiesten työ painottui muuhunkin kuin varsinaiseen lakimiestyöhön (36 % työajasta). Toimenkuvan perusteella (kuva 8) eniten varsinaista lakimiestyötä sisältyi tuomari tehtäviin (89 % työajasta) ja vähiten johtajan tehtäviin (31 %) ja esimiestehtäviin (39 %), joissa suuri osa työajasta kuului hallinnollisissa tehtävissä. Avustavissa lakimiestehtävissä työaika jakaantui monenlaisiin eri tehtäviin. Keskimäärin viidennes työajasta on asiakaspalvelua. Asiakastyön osuutta kysyttiin myös omana erillisenä kysymyksenään (*Sisältyykö työhösi henkilökohtaisia asiakassuhteita?*), johon 44 % kaikista vastaajista ilmoitti työn sisältävän asiakassuhteita 'melko usein tai hyvin usein/aina'. Tämän perusteella asiakastyön osuus on ehkä suurempi kuin työajan jakautumisesta voisi päätellä.

¹² Lääkäreiden tekemät työtunnit/viikko ovat viimeisimmän tutkimuksen mukaan miehillä keskimäärin 46 tuntia ja naisilla 43 tuntia. (Töyry ym. 1999)

Kuva 7. Työtehtävät toimialan mukaan (% työajasta)



Kuva 8. Työtehtävät toimenkuvan mukaan (% työajasta)



Ylityöt päätoimessa

Päätoimessaan yli kahdeksan tunnin ylittävää työpäivää teki päivittäin tai lähes päivittäin 28 % vastaajista ja kerran tai joitakin kertoja viikossa 34 %. Joitakin kertoja kuukaudessa ylityksiä teki 24 % ja harvoin tai ei koskaan vain 14 %. Yksityisellä sektorilla tehtiin ylityksiä hieman useammin kuin julkisella. Yksityisellä sektorilla niitä teki viikoittain 71 % ja julkisella sektorilla 60 % vastaajista.

Ylityömääräysten noudattaminen

Työaikalain tai työehtosopimuksen mukaiset ylityömääräykset koskivat vain neljännestä kaikista vastaajista (24 %). Heistä puolet ilmoitti, että määräyksiä ei kuitenkaan noudateta käytännössä. Heistä 28 % koki tämän jossain määrin tai suurena ongelmana. Yksityisellä sektorilla ylityömääräykset koskivat 36 % vastaajista, kun julkisella sektorilla vain 21 %. Erityisen vähän niitä sovellettiin tuomioistuinlaitoksessa, missä ylityömääräykset koskivat vain 7 % vastaajista.

Vuosiloma ja sen pitäminen

Vuosilomaa oli kertynyt puolelle vastaajista keskimäärin kuusi viikkoa (taulukko 10). Kahdelle prosentille ei vielä ollut kertynyt vuosilomaa nykyisessä työsuhteessa. Vuosilomaa oli jaksotettu eri tavoin. Enemmistö oli pitänyt suurimman osan lomasta yhtäjaksoisesti (64 %), 31 % oli pitänyt loman useammassa jaksossa ja 3 % oli viettänyt lomaa muutamia päiviä sillointällöin. Jollain muulla tavalla tai ei lainkaan lomaa pitäneitä oli 2 %.

Taulukko 10. Kertynyt vuosiloma

<i>Vuosilomaviikot</i>	<i>% vastaajista</i>
4 viikkoa tai alle	7
5 viikkoa	21
6 viikkoa	48
7 viikkoa	19
8 viikkoa tai yli	5
	100 %

6.3 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT JA VOIMAVARAT

6.3.1 Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset

Työn määrällisiä ja laadullisia vaatimuksia tarkasteltiin sekä yksittäisten kysymysten tasolla että summamuuttujien avulla (kts. liite 2). Omana kysymyksenään tiedusteltiin lisäksi, joutuuko työssä tekemään nopeita ratkaisuja.

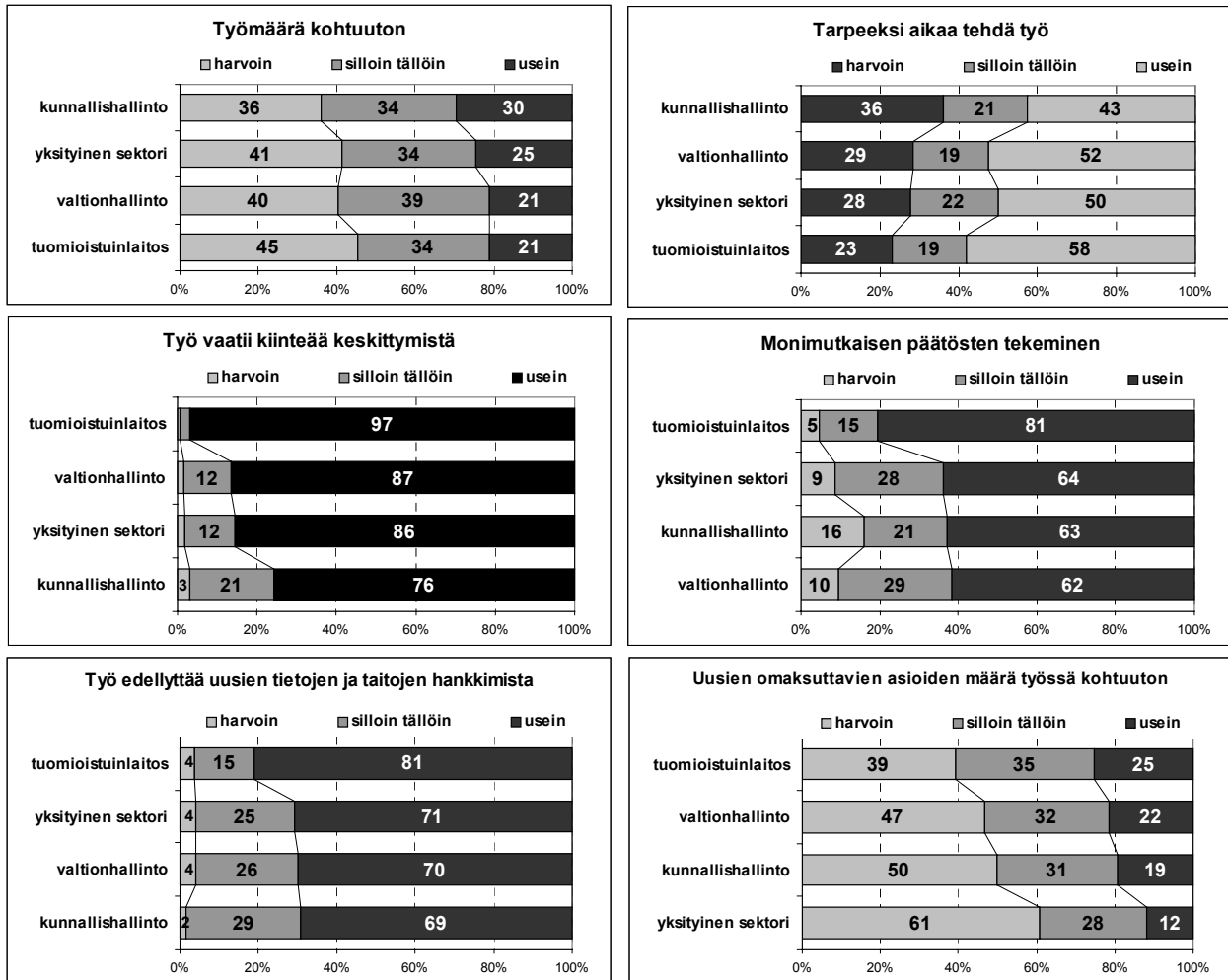
Työn vaatimuksista nousi esille erityisesti neljä työn piirrettä.¹³ Työ vaatii kiinteää keskittymistä (keskiarvo 4,3), uusien tietojen ja taitojen hankkimista (ka 3,9), monimutkaisten päätösten tekemistä (ka 3,8) sekä nopeiden ratkaisujen tekemistä (ka 3,6). Tämän pohjalta lakimiestyössä korostuvat siis enemmän työn laadulliset vaatimukset kuin esimerkiksi työmäärä tai kiire.¹⁴ Toimialoitain tarkasteltuna työn määrälliset vaatimukset koettiin kuormittavimpina kunnallishallinnossa ja työn laadulliset vaatimukset tuomioistuineläityksessä. Erot toimialoitain on esitetty kuvassa 9.

Toimenkuvan mukaan työmäärää piti 'usein' kohtuuttomana noin kolmasosa syyttäjistä (31 %) ja neljäsosa käräjäoikeustuomareista (26 %). Yksityisen sektorin asiantuntijoista 40 %:lla ja syyttäjistä sekä julkisen sektorin asiantuntijoista joka kolmannella on harvoin tarpeeksi aikaa tehdä työnsä. Kaikki työn laadulliset vaatimukset korostuivat eniten tuomareilla ja syyttäjillä.

¹³ Näiden vastausten keskiarvo oli yli 3,5 -eli työssä esiintyy kyseisiä asioita 'melko' tai 'hyvin usein'. Vastausasteikon 'suunta' on muutettu vertailukelpoiseksi eri osioiden kesken.

¹⁴ Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ylemmissä toimihenkilötehtävissä toimivista 60 % ilmoitti työnsä olevan henkisesti melko tai hyvin rasittavaa (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

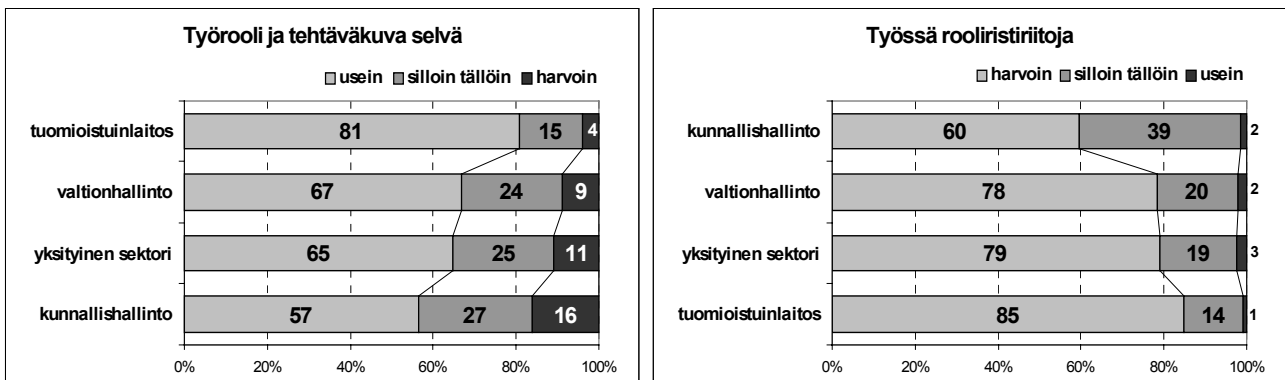
Kuva 9. Työn määrälliset ja laadulliset vaatimuksen toimialan mukaan



6.3.2 Tehtäväkuvan selkeyden ja rooliristiriidat

Omasta tehtäväkuvasta oltiin keskimäärin melko hyvin perillä (keskiarvo 4,1 = 'melko usein'). Työroolia koskevia ristiriitaisuuksia esiintyi keskimäärin 'melko harvoin' (ka 2,3). Sukupuolten välillä ei ollut eroja kummankaan suhteen. Iän myötä tehtäväkuva selkiintyi hieman. Tuomioistuinlaitoksessa työroolista ja tehtäväkuvasta oltiin parhaiten selvillä ja samoin rooliristiriitoja esiintyi vähiten. Kunnallishallinnossa työroolin osalta koettiin eniten epäselvyyksiä ja ristiriitaa. Toimialojen väliset erot on esitetty kuvassa 10. Toimenkuvan mukaan tarkasteltuna tehtäväkuva oli epäselvempi erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivilla (ka 3,7), kun taas tuomaritehtävissä ja syyttäjillä se oli muita selvempi (ka 4,5). Rooliristiriitojen osalta erot olivat pieniä, mutta hieman keskimääräistä vähemmän niitä ilmeni tuomaritehtävissä ja enemmän julkisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivilla.

Kuva 10. Työrooli ja tehtäväkuvan selkeys sekä rooliristiriidat toimialan mukaan



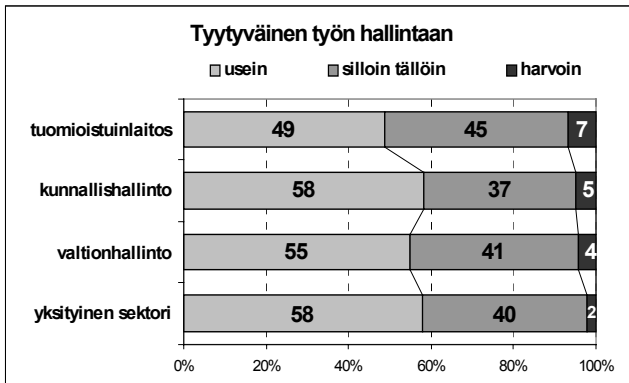
Tehtäväkuvan ja työroolin hallintaan liittyy osaltaan myös kysymys salassapitovelvollisuudesta. Tätä tiedusteltiin kysymyksellä, tunteeko epävarmuutta siitä, mitä työhön liittyviä asioita voi tai ei voi kertoa tiedotusvälineille tai muille ulkopuolisille. Kolmelle neljästä salassapitoasiat eivät olleet ongelma, 19 % koki silloin tällöin epävarmuutta asian suhteen, mutta 6 % melko usein tai hyvin usein.

6.3.3 Tyytyväisyys työn hallintaan

Yksilön kokemus työnsä hallinnasta on läheisesti yhteydessä työssä jaksamisen kysymyksiin. Tyytyväisyyttä työn hallintaan mitattiin summamuuttujalla, joka sisälsi kysymykset tyytyväisyydestä tehdyn työn laatuun ja määrään, kykyyn ratkaista ongelmia työssä sekä kykyyn ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin. Enimmäkseen tyytyväisiä¹⁵ oli hieman yli puolet vastaajista (54 %), silloin tällöin tyytyväisiä 42 % ja tyytymättömiä 5 %. Naiset olivat hieman tyytymättömämpiä kuin miehet. Iän suhteen ei ollut eroja. Toimenkuvan mukaan tyytymättömiä tyotehtäviensä hallintaan olivat esittelijät (heistä tyytymättömiä 9 %) ja käräjäoikeustuomarit (7 %) ja tyytyväisimpiä yksityisen sektorin johtajat (65 % tyytyväisiä). Toimialakohtaiset erot olivat hyvin pieniä (kuva 11).

¹⁵ Yhdistetty luokat 'melko/hyvin usein tyytyväinen' sekä 'melko/hyvin harvoin tyytyväinen'.

Kuva 11. Tyytyväisyys työn hallintaan toimialan mukaan



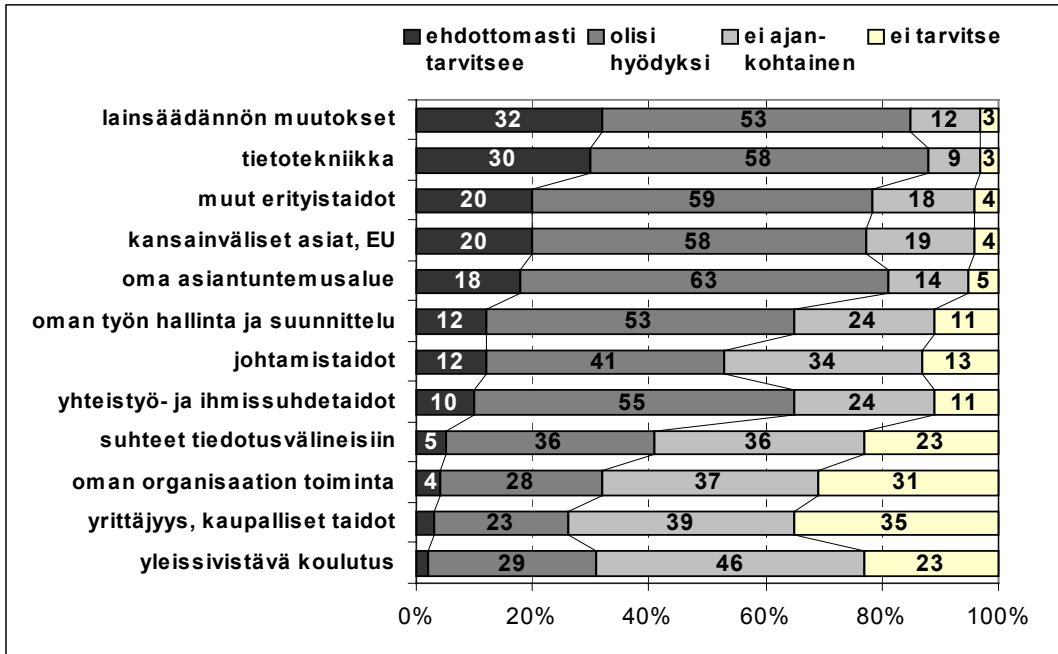
Kysyttäessä erikseen, saako tietoa suorittamansa työn laadusta, vähintään 'silloin tällöin' tätä tietoa sai noin 60 % vastaajista, melko harvoin 31 % ja 'erittäin harvoin/ei koskaan' 9 %.¹⁶ Lisäksi kysyttäessä voiko välittömästi arvioida työstä kuinka hyvin se on tehty, puolet lakimiehistä ilmoitti pysyvänsä sen arvioimaan. Kuitenkin 24 % pystyi arvioimaan työnsä laatua vain 'melko tai erittäin harvoin'.

6.3.4 Lisäkoulutustarve

Lakimiehet ilmaisivat kaipaavansa lisäkoulutusta. 64 % vastaajista halusi sitä 'ehdottomasti' vähintäänkin yhdessä mainituista lisäkoulutusalueista. Lisäkoulutusta ei omasta mielestään tarvitse 14 % vastaajista. Lisäkoulutustarvetta ilmeni erityisesti koskien lainsäädännön muutoksia, tietotekniikkaa, kansainvälisiä asioita sekä muita erityistaitoja kuten kieliä (kuva 12). Suhteessa vähän koulutusta kaivattiin yrittäjyyteen ja oman organisaation toimintaan.

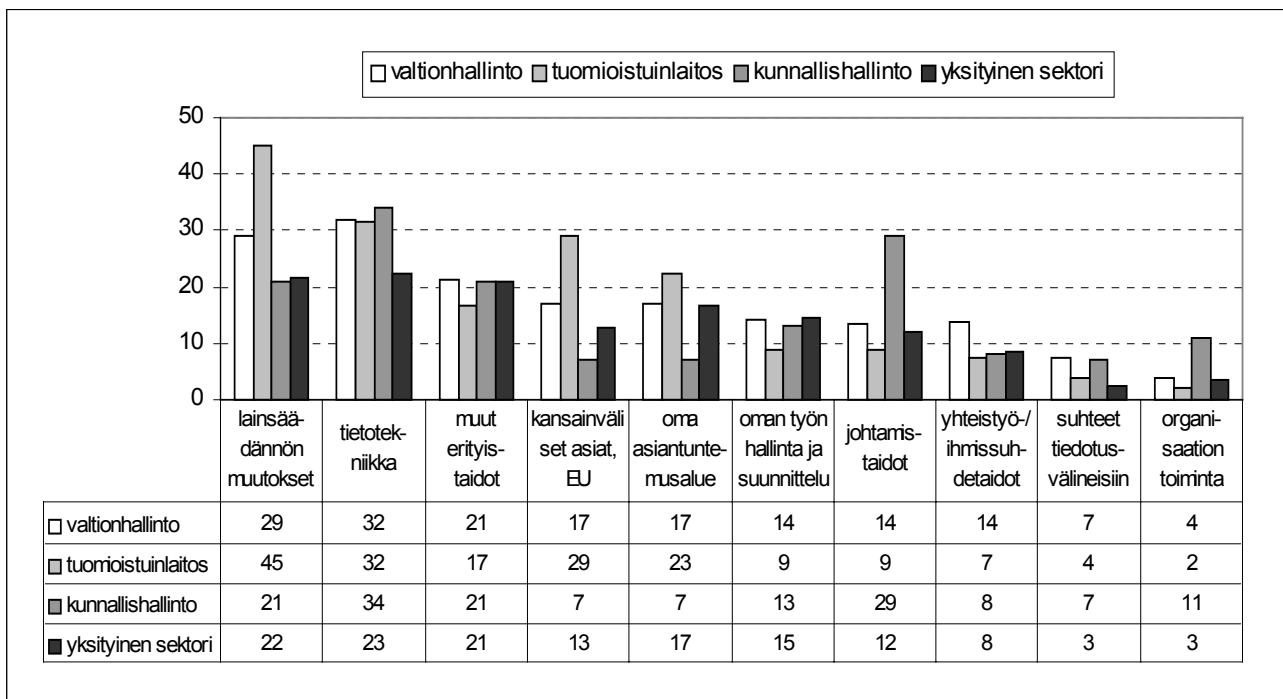
¹⁶ Ruotsalaistutkimuksessa kysyttiin 'saako palautetta hyvin tehdystä työstä': tuomareista: 'harvoin/ ei koskaan' 86 % ja hallinnon henkilöstöstä 55 % (Stress i domstolsväsendet 1996).

Kuva 12. Lisäkoulutustarve (% kaikista vastaajista)



Kaikilla toimialoilla haluttiin koulutusta erityisesti tietotekniikassa. Julkisella sektorilla sitä ilmoitti tarvitsevänsä 'ehdottomasti' kolmannes ja yksityisellä sektorilla 23 % vastaajista. Lainsäädännön muutoksista haluttiin lisäkoulutusta erityisesti tuomioistuinlaitoksessa, mutta myös muilla toimialoilla se koettiin yleisesti hyödylliseksi. Tuomioistuinlaitoksessa koulutustarve kohdistuu myös kansainvälisiin ja EU:n mukanaan tuomiin uusiin asioihin. Kunnallishallinnossa kaivattiin lisäkoulutusta erityisesti myös johtamistaidoissa. Toimialoittainen koulutustarve on esitetty kuvassa 13.

Kuva 13. Lisäkoulutustarve toimialan mukaan (% , vastausvaihtoehto 'ehdottomasti tarvitsee')



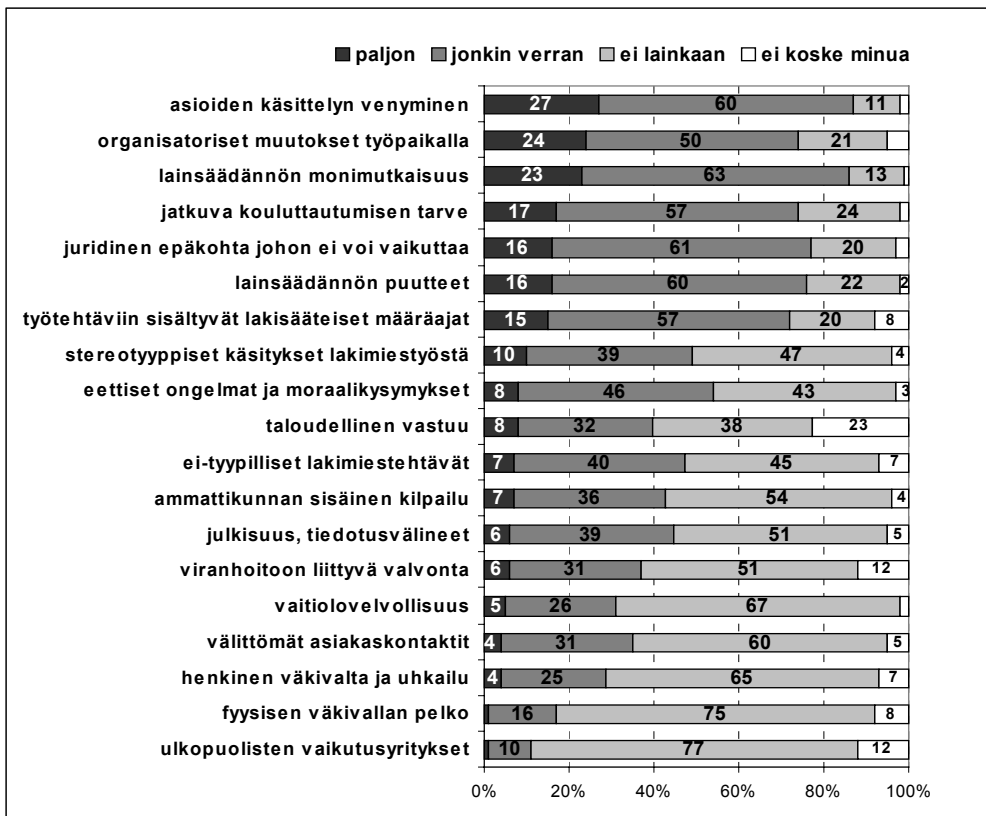
Lisäkoulutustarvetta tarkasteltiin myös toimenkuvan mukaan (vastausvaihtoehto 'ehdottomasti tarvitsee'). Lisäkoulutusta lainsäädännön muutoksista kaipasi noin puolet tuomareista ja 45 % asianajajista sekä esittelijöistä. Tietotekniikan koulutusta pidettiin hyvin yleisesti hyödyllisenä, mutta erityisesti sitä tarvitsivat esimiestehtävissä toimivat (muut kuin valtionhallinnon) (43 %) ja avustavat lakimiehet (38 %). Koulutusta kansainvälisissä asioissa tarvitsi 35 % sekä tuomareista (muista kuin kärjäoikeustuomareista) että esittelijöistä. Omalla asiantuntemusalueella lisäkoulutusta halusivat eniten asianajajat (30 %). Eniten lisäkoulutusta oman työn hallinnassa ja suunnittelussa (20 %), johtamistaidoissa sekä yhteistyö- ja ihmssuhdetaidoissa (molemmissa 24 %) halusivat valtionhallinnon esimiehet.

Koulutustarpeessa oli eroja sukupuolten välillä. Naiset kaipasivat miehiä enemmän koulutusta lainsäädännön muutoksista ('ehdottomasti tarvitsee' naisista 35 %, miehistä 29 %) ja kansainvälisissä asioissa (naisista 23 %, miehistä 17 %). Miehet puolestaan kaipasivat naisia enemmän lisäkoulutusta suhteidenpidosta tiedotusvälineisiin ('tarpeellista tai hyödyllistä' miehistä 45 %, naisista 38 %) ja johtamistaidoissa (miehistä 59 %, naisista 46 %). Erot selittyvät osin naisten ja miesten erilaisilla työtehtävillä.

6.3.5 Rasitustekijät lakimiestyössä

Omana kokonaisuutenaan käsiteltiin lakimiestyön erityisiä rasittavia tekijöitä (kuva 14).¹⁷ Vakavasti rasittavia tekijöitä ('rasittaa paljon') esiintyi kaikenkaikkiaan eniten valtionhallinnossa ja vähiten yksityisellä sektorilla. Toimialojen osalta ilmenneitä eroja on esitetty kuvassa 15. Valtionhallinnossa rasittivat erityisesti asioiden käsittelyn hitaus, rakenteelliset muutokset työpaikalla sekä työtehtäviin sisältyvät lakisääteiset määräajat. Erityisesti tuomioistuinlaitoksessa työn kuormitustekijöitä olivat lainsäädännön monimutkaisuus ja puutteet.

Kuva 14. Lakimiestyön rasitustekijät



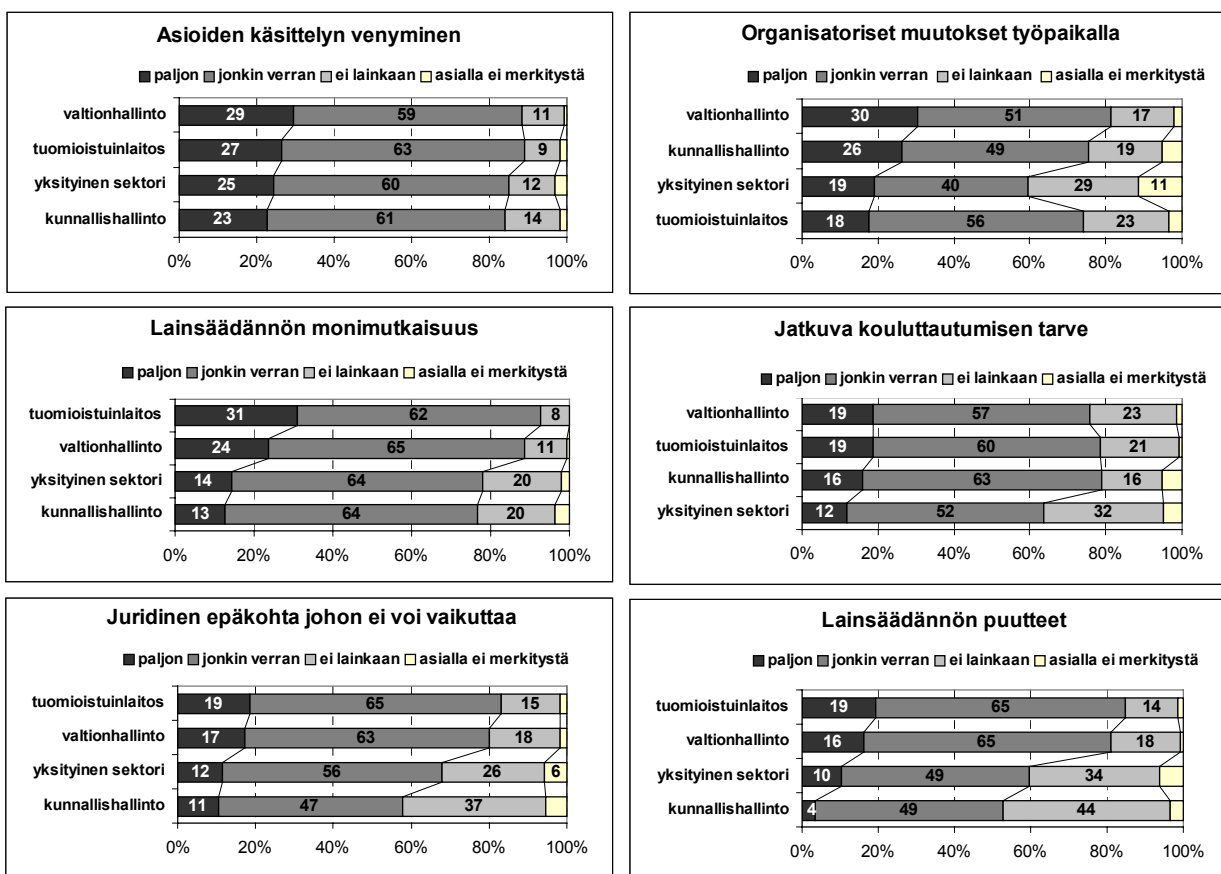
Runsa neljäsosa (27 %) lakimiehistä koki kaikenlaisen *asioiden käsittelyn venymisen* hyvin rasittavana. Tämä koski erityisesti syyttäjiä (34 %) ja valtionhallinnossa työskenteleviä esimiehiä (33 %). Noin neljäsosa kaikista lakimiehistä rasittivat *organisatoriset muutokset* työpaikalla. Ne kuormittivat erityisesti julkisen sektorin johtajia (38 %) ja valtionhallinnossa työskenteleviä esimiehiä (35 %).

¹⁷ Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat: 'ei lainkaan', 'jonkin verran', 'paljon' ja 'ei koske minua'.

Lainsäädännön monimutkaisuus ja puutteet olivat kuormitustekijöitä erityisesti tuomareiden ja esittelijöiden työssä. Lainsäädännön monimutkaisuuden koki 'paljon' rasittavana 36 % ja lainsäädännön puutteet 25 % tuomareista (kyseessä ovat muut kuin kärjäoikeustuomarit. Vrt. kärjäoikeustuomareilla vastaavat luvut 27 % ja 13 % ja esittelijöillä 31 % ja 20 %). Lainsäädännön monimutkaisuus kuormitti myös 28 %:a julkisen sektorin johtajista.

Jatkuva lisäkoulutuksen tarve painoi paljon 17 %:a lakimiehistä ja erityisesti asianajajia (24 %). *Juridisen epäkohdan* havaitseminen ilman mahdollisuutta puuttua asiaan rasitti erityisesti asianajajia, syyttäjiä ja esittelijöitä (kaikissa ryhmissä reilu viidennes vastaajista). *Tehtäviin sisältyvät lakisääteiset määräajat* olivat yksi työn keskeisiä kuormitustekijöitä asianajajien ja syyttäjien (29 % ja 28 %) sekä myös kärjäoikeustuomareiden (24 %) työssä. *Stereotyyppiat lakimiestyöstä* vaivasivat eniten tuomareita: 17 %:a kärjäoikeustuomareista ja 13 %:a muista tuomareista koki ne rasittavana.

Kuva 15. Lakimiestyön rasitustekijät /toimiala



6.4 VUOROVAIKUTUS JA TYÖILMAPIIRI

6.4.1 Vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki

Vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki ovat voimavaroja, jotka voivat ehkäistä työuupumusta. Työpaikalla sosiaalista tukea tarjoavat työtoverit ja lähiesimies. Työn ulkopuolella tukea voi saada mm. ystäviltä ja perheeltä. Sosiaalista tukea selvitettiin kysymällä, saako kyseisiltä henkilöiltä tarvittaes

sa tukea ja apua ja kuuntelevatko nämä, jos heille kertoo työhön liittyvistä ongelmista tai vaikeuksista (summamuuttajat kts. liite 2). Keskimäärin yhtä paljon sosiaalista tukea saatiin ystäviltä ja työtovereilta (ka 3,8) ja jonkin verran vähemmän lähiesimieheltä (ka 3,4).

Apua ja tukea koskevan yksittäisen kysymyksen perusteella 'melko tai hyvin usein' tukea sai ystäviltä 73 % ja työtovereilta 63 % vastaajista. Hieman vähemmän tukea tuli lähiesimieheltä (46 %) ja kolmannes vastaajista ilmoitti saavansa tukea lähiesimieheltä 'melko tai erittäin harvoin'.¹⁸

6.4.2 Työpaikan ilmapiiri

Lakimiehistä 27 % piti työpaikkansa ilmapiiriä myönteisenä ja 26 % kielteisenä. Kolme neljästä piti ilmapiiriä ainakin jonkin verran kilpailevana ja noin kaksi kolmesta ainakin jonkin verran jäykkänä. (taulukot 11 ja 12)¹⁹

Taulukko 11. Työilmapiiri (yleisarvio)

<i>Työilmapiiri</i>	<i>myönteinen</i>	<i>neutraali</i>	<i>kielteinen</i>	
	27	47	26	100 %

Taulukko 12. Kilpaileva tai jäykkä työilmapiiri

	<i>ei lainkaan</i>	<i>jonkin verran</i>	<i>paljon</i>	
työilmapiiri kilpaileva	27	60	13	100 %
työilmapiiri jäykkä	37	48	15	100 %

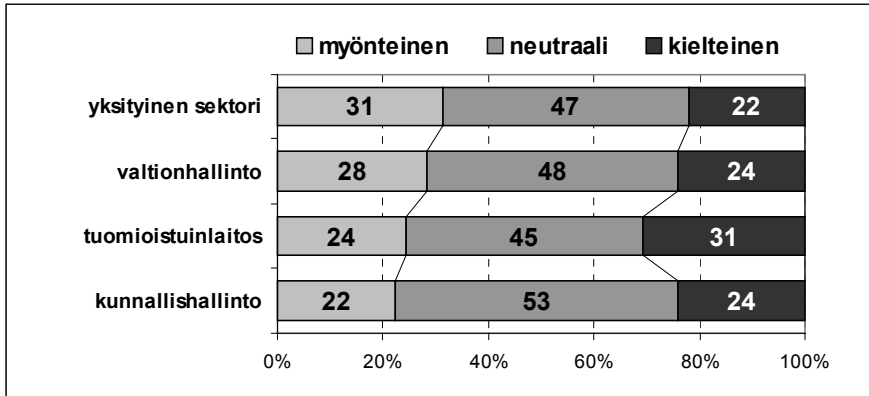
Toimialajaon mukaan myönteisin työilmapiiri on yksityisellä sektorilla (31 %) ja vähiten myönteinen tuomioistuinlaitoksessa, missä ilmapiirin arvioi kielteiseksi 31 % vastaajista. Ilmapiiri koettiin kilpailevaksi erityisesti yksityisellä sektorilla ('paljon' 16 %) ja jäyksi tuomioistuinlaitoksessa ('paljon' 23 %).²⁰ Erot toimialoittain on esitetty kuvissa 16-18.

¹⁸ Ruotsin tuomioistuinlaitoksessa tehdyssä tutkimuksessa kysyttiin yleisesti, saako työpaikalla apua ja tukea työhön liittyvissä ongelmissa. Tuomareista 'joskus tai usein' apua sai 75 % ja hallinnollisesta henkilöstöstä 90 %. (Stress i domstolsväsendet 1996). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa ylempistä toimihenkilöistä 'erittäin tai melko paljon' tukea ja apua sai työtovereiltaan 72 % ja esimieheltään 55 % vastaajista. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

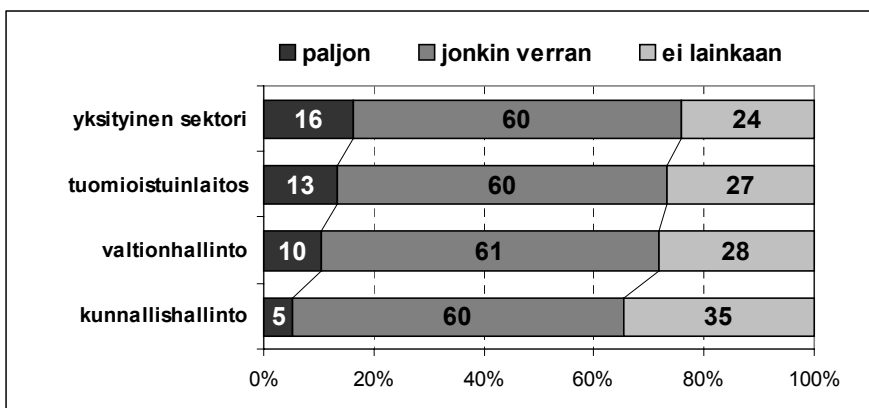
¹⁹ Työpaikan ilmapiiriä selvitettiin summamuuttujan avulla (liite 2). Summapistemäärän pohjalta vastaukset luokiteltiin kolmeen: 'myönteinen', 'neutraali' ja 'kielteinen ilmapiiri'. Lisäksi erillisenä kysyttiin, onko ilmapiiri *kilpaileva* tai *jäykkä ja sääntöihin perustuva*.

²⁰ Työterveyslaitoksen tutkimuksessa 23 %:lla ylempien toimihenkilöiden työpaikoista ilmapiiri oli 'jäynnittynyt ja kireä' (vs. 'vapautunut ja mukava') ja 31 %:lla ennakkoluuloinen (vs. kannustava) (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

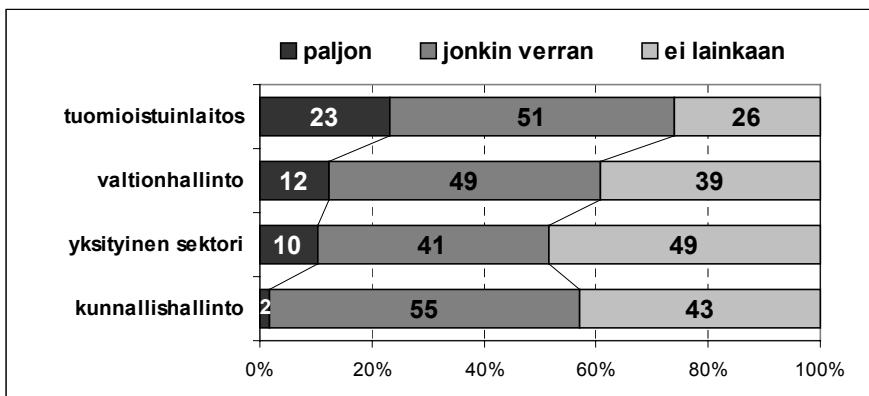
Kuva 16. Työilmapiiri toimialan mukaan



Kuva 17. Työilmapiiri kilpaileva / toimiala



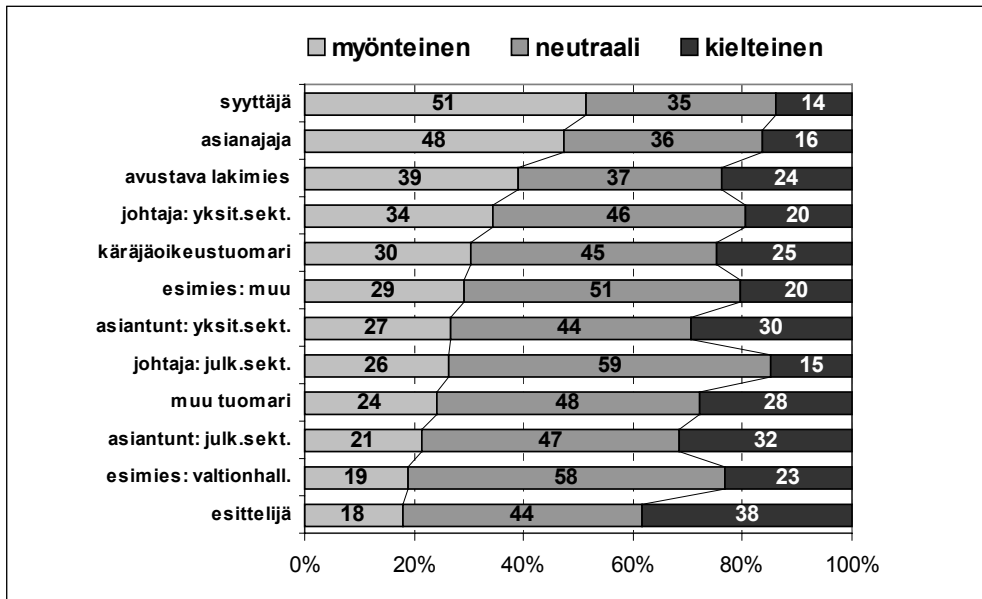
Kuva 18. Työilmapiiri jäykkä / toimiala



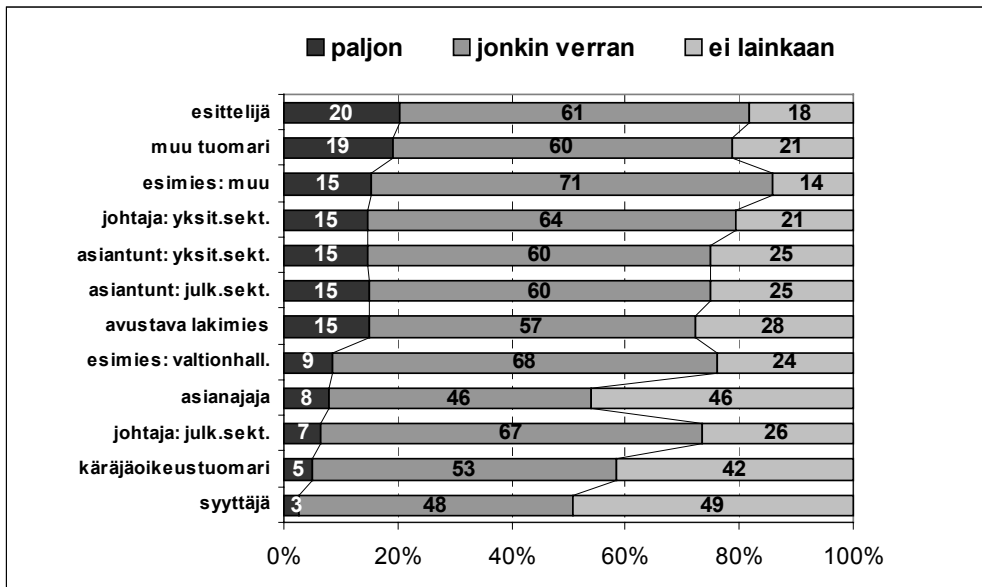
Myös toimenkuvan mukaan ilmeni eroja työilmapiirissä (kuvat 19-21). Myönteisin työilmapiiri on syyttäjien ja asianajajien työssä, kielteisin esittelijöillä. Vähiten kilpailua koettiin syyttäjien, asian

ajajien ja käräjäoikeustuomareiden työpaikoilla ja eniten esittelijöiden. Työilmapiiriä piti jäykkänä 31 % esittelijöistä ja 24 % tuomareista (muut kuin käräjäoikeustuomarit).

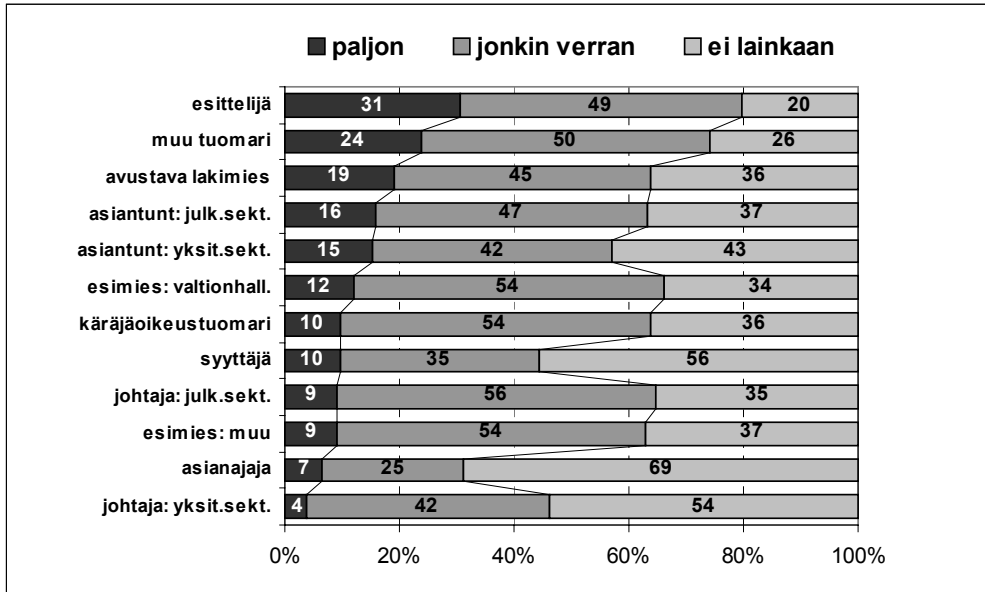
Kuva 19. Työilmapiiri toimenkuvan mukaan



Kuva 20. Työilmapiiri kilpaileva / toimenkuva



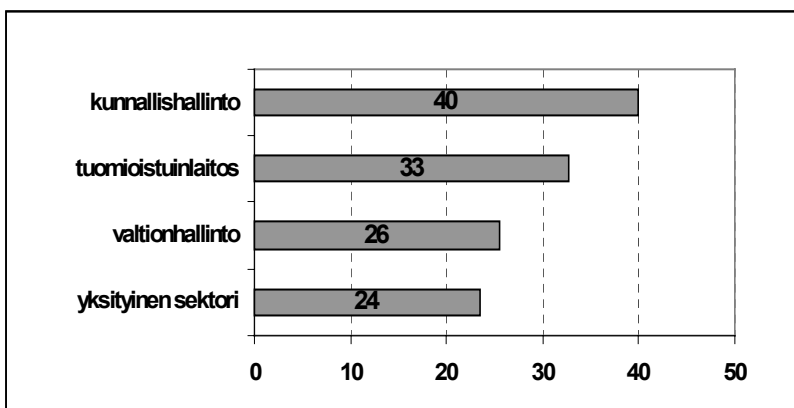
Kuva 21. Työilmapiiri jäykkä / toimenkuva



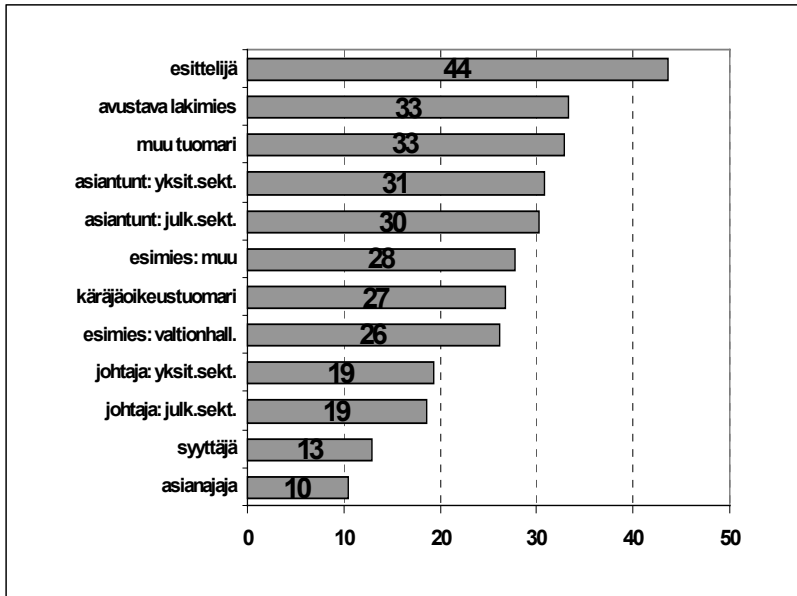
6.4.3 Henkinen väkivalta, uhkailu ja fyysinen väkivalta

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista tai loukkaavaa kohtelua. Sitä oli omassa työyhteisössään havainnut viimeisen puolen vuoden aikana 28 % kaikista vastaajista. Naiset (33 %) olivat havainneet henkistä väkivaltaa useammin kuin miehet (24 %). Julkisella sektorilla oli havaittu enemmän toisiin kohdistuvaa henkistä väkivaltaa kuin yksityisellä sektorilla (30 % ja 24 %). Toimialoista eniten sitä esiintyi kunnallishallinnossa (kuva 22). Tuomioistuinlaitoksessa havaintoja oli tehty eniten lääninoikeuksissa (45 % vastaajista) ja hovioikeuksissa (38 %), vähiten puolestaan ulosotossa (11 %) ja syyttäjätöimessä (12 %). Toimenkuvan mukaan eniten henkistä väkivaltaa oli nähnyt työpaikallaan esittelijät ja vähiten asianajajat (kuva 23).

Kuva 22. Havainnut henkistä väkivaltaa työpaikallaan toimialan mukaan (%)



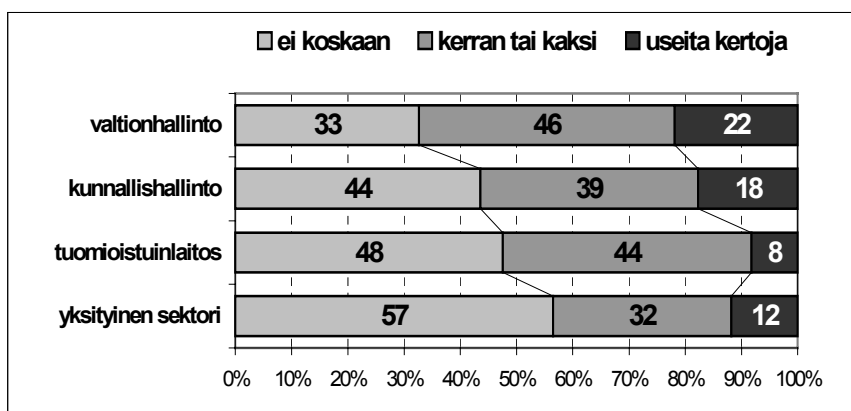
Kuva 23. Havainnut henkistä väkivaltaa työpaikallaan toimenkuvan mukaan (%)



Itseen kohdistunutta henkistä väkivaltaa oman työyhteisön taholta ilmoitti kokeneensa 10 % vastaajista (142 henkeä). Naiset olivat kokeneet sitä hieman useammin kuin miehet (12 % naisista, 8 % miehistä).²¹ Iän suhteen ei ollut eroja. Toimialan osalta sekä lääninoikeuksissa että kunnallishallinnossa 18 % ja hovioikeuksissa 13 % vastaajista oli itse joutunut henkisen väkivallan uhriksi. Toimenkuvan mukaan henkistä väkivaltaa joutuivat itse työpaikallaan kokemaan julkisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivista 17 %, esittelijöistä 16 %, kaikista tuomareista 11 % ja avustavissa lakimiestehtävissä toimivista 10 %.

Työnsä vuoksi ulkopuolisen painostuksen tai uhkailun kohteeksi oli joutunut vähintään kerran yhteensä 57 % vastaajista. Painostuksen kohteeksi joutuneista 15 %:a oli painostettu useita kertoja. Sukupuolten välillä oli selvä ero, sillä useita kertoja oli painostettu 19 % miehistä ja 10 % naisista. Erot toimialoittain on esitetty kuvassa 24. Useimmin painostuksen kohteeksi olivat joutuneet valtiotieteissä työskentelevät.

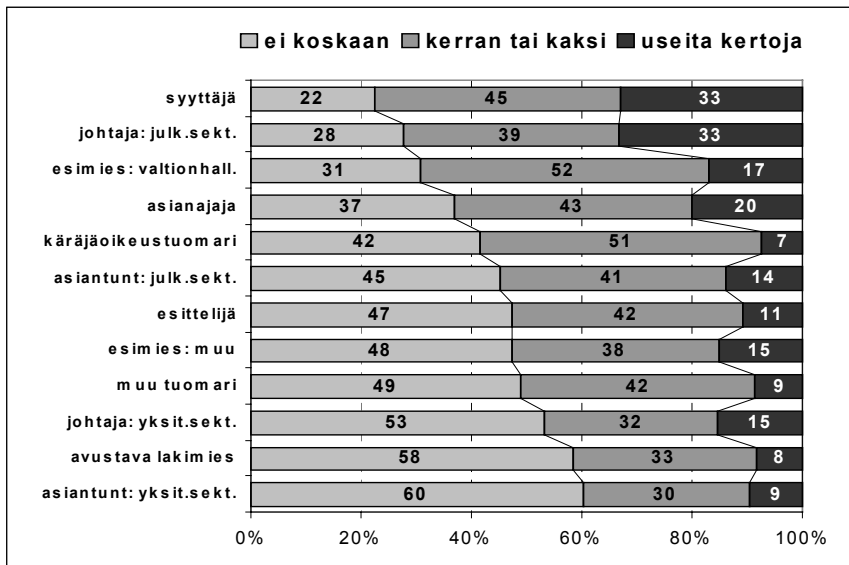
Kuva 24. Joutunut työssä painostuksen tai uhkailun kohteeksi (% toimialan mukaan)



²¹ Työterveyslaitoksen tutkimuksessa ylemmistä toimihenkilöistä 12 % oli joutunut henkisen väkivallan kohteeksi (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997). Lääkäreistä sen kohteeksi oli joutunut 19 % naislääkäreistä ja 15 % mieslääkäreistä (Töyry ym. 1999).

Toimenkuvan mukaan toistuvan painostuksen kohteeksi olivat työssään joutuneet useimmin julkisen sektorin johtajat ja syyttäjät ('*kyllä, useita kertoja*' molemmista ryhmistä 33 %) ja harvimminkin yksityisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivat sekä avustavat lakimiehet ('*ei koskaan*' 60 % ja 58 %) (kuva 25). Eniten olivat painostaneet asiakkaat ja yhteistyötahot (35 % vastaajista mainitsi). Yksityiset kansalaiset mainitsi 20 %. Muita painostaneita ryhmiä olivat toiset lakimiehet (8 %), tiedotusvälineet (8 %), poliitikot (5 %) ja muut tahot (8 %). Perhe oli joutunut uhkailun kohteeksi 7 %:lla vastanneista. Fyysisen väkivallan kohteeksi oli itse joutunut 4 % vastaajista.²²

Kuva 25. Joutunut työssä painostuksen tai uhkailun kohteeksi (% toimenkuvan mukaan)



6.5 TYÖN ARVOSTUS JA MERKITYS

6.5.1 Työn palkitsevuus

Vastaajista 84 % ilmoitti panostavansa 'paljon' kykyjään ja voimiaan työhönsä.²³ Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Nuoret (24-34 -vuotiaat) panostivat työhön hieman muita ikäryhmiä vähemmän ('paljon' 71 %). Toimenkuvan mukaan tarkasteltuna eniten työhönsä ilmoittivat panostavansa käräjäoikeustuomarit ja asianajajat ('paljon' panostavia 93 % ja 91 %).

Työn palkitsevuutta kysyttiin 1) rahallisen korvauksen ja työsuhte-etujen, 2) tunnustuksen ja arvostuksen sekä 3) työn antama henkilökohtainen tyydytyksen osalta. Viidennes vastaajista (20 %) ilmoitti saavansa 'paljon' *vastinetta työstään tuloina*, vajaa puolen (46 %) kanta oli neutraali ('ei vä

²² Ruotsalaistutkimuksessa kysyttiin, kokeeko työssään fyysisen väkivallan uhkaa (Stress i domstolsväsendet 1998). Vuonna 1997 sitä koki 12 % tuomioistuinlaitoksen henkilöstöstä. Toisen varhaisemman ruotsalaistutkimuksen mukaan fyysisen väkivallan uhkaa oli kolmen vuoden aikana kokenut kolmasosa poliisipäälliköistä sekä syyttäjistä, fyysisen väkivallan kohteeksi oli joutunut ainakin kerran 9 % poliisipäälliköistä ja 5 % syyttäjistä. Ulkopuolisen painostuksen kohteeksi oli joutunut ainakin kerran 53 % poliisipäälliköistä ja 46 % syyttäjistä. (Aronsson & Lagerwall 1993a; 1993b).

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ylemmässä toimihenkilöasemassa toimivista uhkailun kohteeksi oli joutunut 3,4 % ja väkivallan kohteeksi 0,6 % (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997). Lääkärinkunnassa uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi on joutunut 25 % naislääkäreistä ja 19 % mieslääkäreistä (Töyry ym. 1999).

²³ Alkuperäinen 5-luokkainen asteikko on yhdistetty 3-luokkaiseksi. Uusi luokitus on: 'vähän', 'jonkin verran', 'paljon'.

hän eikä paljon') ja kolmannes (34 %) ilmoitti saavansa vain 'vähän' rahallista vastinetta. Vastaukset poikkesivat hieman eri sukupuolten välillä. Naiset kokivat saavansa vähemmän rahallista vastinetta työstään ('paljon' vastinetta tuloina: miehistä 23 %, naisista 17 %). Iän osalta vanhimmassa ikäryhmässä oltiin tyytyväisempiä palkkaan kuin nuorimmassa (24-34 -vuotiaista 'paljon' 18 % ja 55-65 -vuotiaista 23 %).

Yksityisellä sektorilla palkkaan oltiin selvästi tyytyväisempiä ('paljon' 36 %), kuin julkisella sektorilla ('paljon' 16 %). Tyytymättömiä palkkaan oltiin tuomioistuinlaitoksessa, jossa vain 11 % vastasi saavansa 'paljon' vastinetta työstään tuloina ('vähän' 44 %). Toimenkuvan mukaan selkeästi kaikkia muita enemmän ilmaisivat tienaavansa yksityisen sektorin johtajat ('paljon' vastinetta tuloina' 57 %). Vähiten rahallista vastinetta työstään kokivat saavansa käräjäoikeustuomarit ('paljon' 9 %), esittelijät (11 %) ja julkisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivat (12 %).

Kaikista vastaajista 'paljon' *tunnustusta ja arvostusta työstään* koki saavansa 22 % ja 'vähän' 37 %. Sukupuolen tai iän suhteen ei ollut oleellisia eroja. Toimialakohtaisesti eniten tunnustusta työstä kokivat saavansa yksityisellä sektorilla toimivat ('paljon' 30 %) ja vähiten tuomioistuinlaitoksessa toimivat ('paljon' 17 %). Toimenkuvan mukainen tarkastelu vahvistaa edellisen: työstä saadun tunnustuksen ja arvostuksen kokivat suhteessa suurimpana yksityisen sektorin johtajat ('paljon' 33 % ja 'vähän' 21 %). Vähäisimpänä sen kokivat esittelijät ('paljon' 10 % ja 'vähän' 55 %), käräjäoikeustuomarit (17 % ja 45 %) ja syyttäjät (20 % ja 48 %).

Puolet vastaajista koki saavansa 'paljon' *henkilökohtaista tyydytystä työstään* (52 %). Kolmanneksella kanta oli neutraali ja 15 %:lla kielteinen. Eniten tyydytystä työ tuotti johtajille ('paljon' 65 %) ja asianajajille (63 %) ja suhteessa vähiten esittelijöille ('paljon' 33 %). Sukupuolen, iän tai toimialan suhteen ei ollut merkittäviä eroja.

6.5.2 Yleinen tyytyväisyys

Tyytyväisyyttä kysyttiin 5-luokkaisella asteikolla (1 = erittäin tyytyväinen - 5 = erittäin tyytymättömän). Lakimiehistä 71 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Vastausten jakauma kaikilla vastaajilla on esitetty taulukossa 13. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Tyytyväisyys lisääntyi hieman iän myötä. Toimialojen välillä ei ilmennyt eroja. Toimenkuvan mukaan tyytyväisimpiä olivat julkisen ja yksityisen sektorin johtajat (erittäin/melko tyytyväisiä 82 %) ja tyytymättömiä esittelijät (vrt. 61 %).

Taulukko 13. Tyytyväisyys lakimiehillä ja ylemmillä toimihenkilöillä (%)

	% vastaajista	
	lakimiehet	ylemmät toimihenkilöt*
erittäin tyytyväinen	16	30
melko tyytyväinen	55	56
ei tyytyväinen, muttei tyytymätönkään	20	9
melko tyytymätön	8	4
erittäin tyytymätön	2	1

* Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997

6.5.3 Työhön sitoutuminen ja tyytyväisyys ammattiin

Vastaajista 36 % ilmoitti olevansa nykyään samassa määrin sitoutunut työhönsä kuin ennenkin. Sitoutuminen oli vahvistunut 35 %:lla ja heikentynyt 27 %:lla. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Iän suhteen osoittautui, että nuorten tilanne poikkeaa jonkin verran muista ikäluokista: 24-34 -vuotiaista uransa alussa työlleen sitoutuneista 38 % koki olevansa nykyisin vähemmän sitoutunut kuin aiemmin (vrt. 55-65 -vuotiaista 28 %). Toimialoittain yksityisellä sektorilla työskentelevistä 34 % ilmoitti sitoutumisensa vähentyneen verrattuna aikaisempaan. Useimmin sitoutuminen oli vahvistunut valtionhallinnossa (38 %:lla) ja tuomioistuinlaitoksessa (37 %:lla).²⁴

Vastaajista 13 % haluaisi vaihtaa ammattia ja 20 % ei osannut ilmaista kantaansa asiaan. Sukupuolten välillä ei ollut eroa, mutta iän suhteen oli. Alle 45-vuotiaista 16 % halusi vaihtaa ammattia, mutta yli 55-vuotiaista enää 7 %. Toimenkuvan mukaan tarkasteltuna eniten potentiaalisia ammatinvaihtajia oli syyttäjien joukossa (20 % haluaisi vaihtaa) ja vähiten tuomarikunnassa (muut kuin kärjäoikeustuomarit), jossa 9 % haluaisi vaihtaa ammattia.²⁵

Ennenaikaiselle eläkkeelle jäämistä oli 'ajatellut joskus' 40 % vastaajista ja 'usein' sitä oli ajatellut 27 % vastaajista. Vain 1,4 % halusi jatkaa työelämässä vielä eläkeiässään. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroja. Varhaiseläkejatukset yleistyivät iän myötä. Kuitenkin nuorimmistakin vastaajista (24-34 -vuotiaat) 56 % ilmoitti harkinneensa ainakin joskus varhaiseläkkeen mahdollisuutta.

Vastaajilta tiedusteltiin ihannetyön kriteereitä ja työmotiiveja (työn sisäisiä, ulkoisia ja sosiaalisia motiiveja) sekä sitä, kuinka nykyinen lakimiestyö on vastannut näitä motiiveja (summamuuttajat, liite 2).²⁶ Lisäksi yksittäisellä kysymyksellä selvitettiin hyvän palkan ja aineellisten etujen merkitystä. Ihannetyön ja nykyisen työn erot on esitetty taulukossa 14. Suurimmat erot ihannetyön ja todellisuuden välillä löytyivät palkan ja työilmapiirin osalta. Ihannetyössä suurin arvo annettiin sosiaalisille työmotiiveille. Myös sisäisiä motiiveja pidettiin tärkeämpinä kuin ulkoisia. Kuitenkin ulkoiset motiivit olivat toteutuneet parhaiten ja sosiaaliset huonoiten. Nykyinen työ ei myöskään ole erityisen rauhallista tai viihtyisää, mutta kylläkin varmaa ja turvallista.

²⁴ Ruotsalaistutkimuksessa kysyttiin, onko yhä yhtä sitoutunut työhönsä kuin työuran alussa: tuomareista 42 % ilmoitti sitoutumisen heikentyneen, hallinnollisesta henkilöstöstä viidennes (Stress i domstolsväsendet 1996).

²⁵ Ruotsalaistutkimuksen mukaan 27 % poliisipäälliköistä ja 40 % syyttäjistä (kammar/distriktsåklagare) oli viime vuosien aikana harkinnut vakavasti ammatinvaihtoa (Aronsson & Lagerwall 1993a; 1993b).

²⁶ *Sisäisiä työn motiiveja* (summam.) ovat mahdollisuus itsensä kehittämiseen, tunne siitä, että saa aikaan jotakin arvokasta sekä mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä. *Ulkoisia työn motiiveja* (summam.) ovat rauhallinen ja säännönmukainen työ, työn varmuus, säännölliset tulot ja turvallinen ja terveellinen fyysinen työympäristö. *Sosiaalisia motiiveja* (summam.) ovat viihtyisä ja kannustava työilmapiiri sekä läheiset ja miellyttävät suhteet työtovereihin.

Taulukko 14. Ihannetyön ominaisuudet verrattuna nykyiseen työhön (keskiarvot ja jakosuhte)

<i>Työmotiivit (ka, asteikolla 1-5)</i>	<i>kuinka nykyinen lakimiestyö vastaa toiveita</i>	<i>merkitys ihannetyössä</i>	<i>jako-suhde ("toteutuma")</i>
<i>Sisäiset työmotiivit (summam.)</i>	2,4	3,2	0,75
- itsensä kehittäminen	2,6	3,3	0,80
- mahdollisuus käyttää luovuutta	2,2	3,0	0,73
- saa aikaan arvokasta	2,4	3,3	0,71
<i>Ulkoiset työmotiivit (summam.)</i>	2,6	3,0	0,84
- työn varmuus	2,9	3,2	0,88
- turvallinen työympäristö	2,8	3,2	0,89
- rauhallinen työ	2,0	2,6	0,75
<i>Sosiaaliset työmotiivit (summam.)</i>	2,3	3,4	0,69
- viihtyisä työilmapiiri	2,1	3,4	0,63
- suhteet työtovereihin	2,5	3,3	0,74
Palkka, aineelliset edut	1,8	3,0	0,60

*Vastaukset on pyydetty 5-portaisella asteikolla seuraavasti: Nykyinen lakimiestyö vastaa toiveita: 'ei lainkaan' - 'erittäin hyvin'. Ihannetyössä kyseinen asia on: 'ei lainkaan tärkeä' - 'erittäin tärkeä'.

6.5.4 Elämän eri osa-alueet ja työn merkitys

Vastaajia pyydettiin jakamaan 100 pistettä neljän elämän osa-alueen kesken sen mukaan, kuinka tärkeitä ne ovat elämässä tällä hetkellä. Keskimäärin eniten pisteitä sai työ (41/100), seuraavaksi perhe (38/100), vapaa-aika eli harrastukset, liikunta, virkistys ja yhteydenpito ystäviin (22/100) ja muut elämänaalueet (19/100). Muina tärkeinä elämänaalueina mainittiin mm. terveys, järjestötoiminta ja luottamustehtävät ja opiskelu. Sukupuolten välillä ei ollut eroja. Iän myötä työn merkitys kasvoi ja vastaavasti perheen merkitys väheni.

7 HENKINEN HYVINVOINTI JA TERVEYS

7.1 TYÖUUPUMUS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

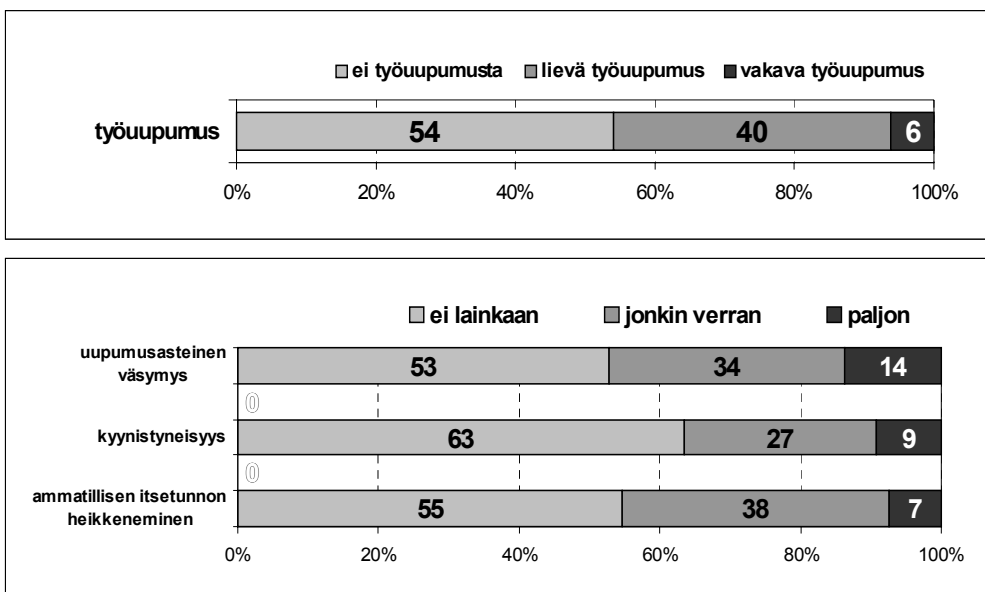
Seuraavassa kuvataan työuupumuksen (koko oireyhtymä) ja sen kolmen ydinoireen (uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen) esiintyvyyttä lakimieskunnassa. Samoin selvitetään mihin erilaisiin työn ominaisuuksiin työuupumus on yhteydessä. Tulokset on esitetty joko vakavuusasteen ('ei lainkaan', 'lievä', 'vakava') tai työuupumuspistemäärän keskiarvon mukaan.

7.1.1 Työuupumuksen yleisyys ja vakavuus lakimiehillä

Koko aineistossa vakava-asteista *työuupumusta* (koko oireyhtymä) esiintyi 6 %:lla ja lievää 40 %:lla. Täysin oireettomia oli 54 % vastaajista (kuva 26). Suomalaisessa työikäisessä väestössä työuupumusta esiintyi keskimäärin hieman enemmän kuin lakimieskunnassa, eli vakava-asteista työuupumusta oli 7 %:lla ja lievää 48 %:lla. Kokonaan oireettomia oli väestössä 45 % (Kalimo & Toppinen 1997).

Uupumusasteista väsymystä oli lakimiehistä 'paljon' 14 %:lla (koko väestössä 19 %) ja 'jonkin verran' 34 %:lla (koko väestössä 39 %). *Kyynistyneisyyttä* oli lakimiehistä 'paljon' 9 %:lla (vrt. 14 %) ja 'jonkin verran' 27 %:lla (vrt. 36 %). Lakimieskunnassa esiintyi keskimäärin vähemmän kyynistyneisyyttä kuin koko työtä tekevässä väestössä. *Heikentyntä ammatillista itsetuntoa* esiintyi lakimiehistä 7 %:lla 'paljon' (vrt. 4 %) ja 38 %:lla 'jonkin verran' (vrt. 28 %). Lakimieskunnan ammatillinen itsetunto oli siis heikempi verrattuna koko työtä tekevään väestöön.²⁷

Kuva 26. Työuupumuksen kokonaistaso ja sen kolme oireyhtymää lakimiehillä



²⁷ Ruotsalaistutkimuksessa kysyttiin, tunteeko itsensä henkisesti täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen. 1996 vain 10 % tuomareista vastasi kieltävästi ja hallinnon henkilöstöstä 37 % (Stress i domstolsväsendet 1998).

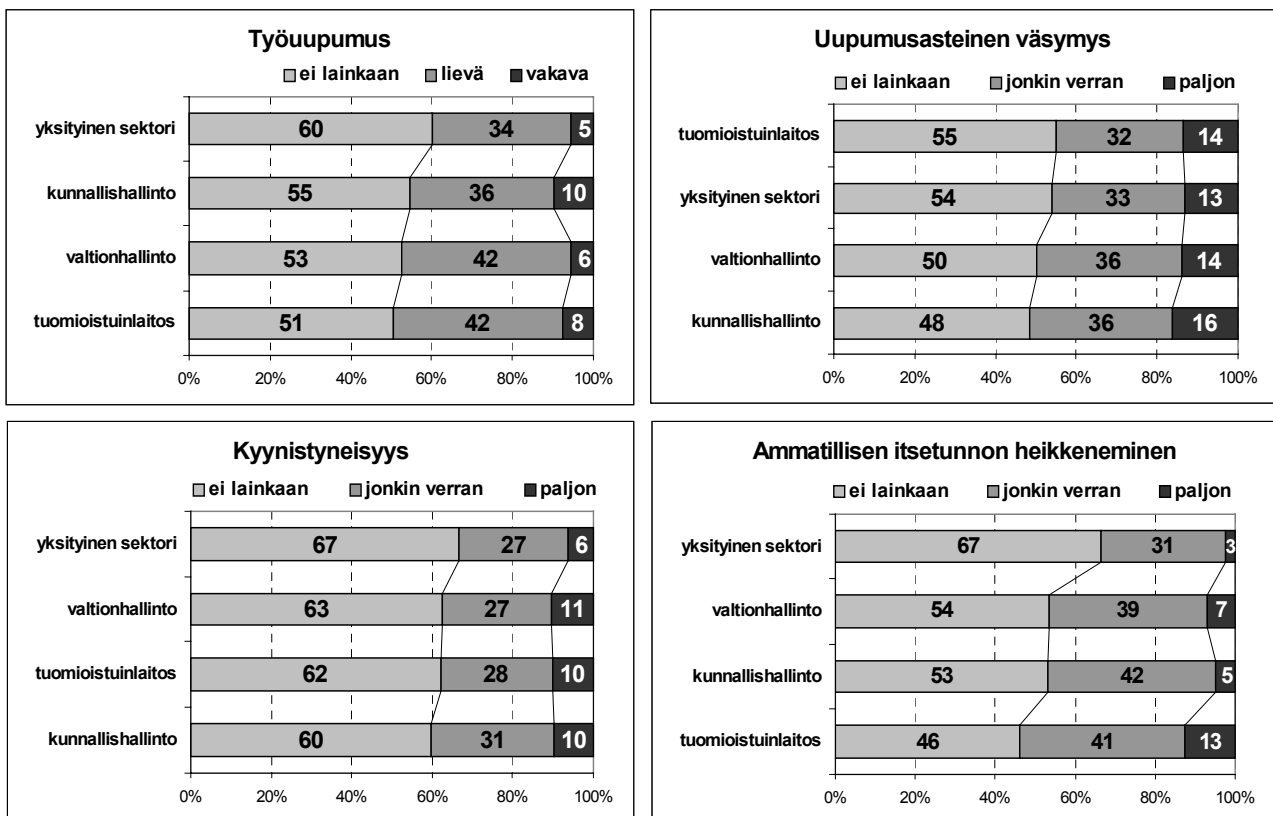
Kokonaistyöuupumuksen ja väsymyksen osalta ero akateemisesti koulutettuun työssä käyvään väestöön on vielä selvempi. Korkeakoulututkinnon suorittaneista vakava-asteista työuupumusta oli 8 %:lla ja vakavaa väsymystä 21 %:lla (Kalimo & Toppinen 1997). Kuitenkin lakimiehillä esiintyi enemmän työuupumusta kuin lääkäreillä, joista vakava-asteista työuupumusta oli 2,5 %:lla ja lievää esiintyi 43 %:lla (Töyry ym. 1999).

Työuupumuksen kokonaistasossa ei ollut sukupuolten välisiä eroja, mutta ammatillinen itsetunto oli heikentynyt naisilla useammin ('paljon' 9 %:lla) kuin miehillä (6 %). Työuupumus ei myöskään vaihdellut iän, siviilisäädyn tai koulutuksen mukaan. Vakava-asteista työuupumusta esiintyi eniten yli 35 vuotta työelämässä olleilla (13 %) ja vähiten 20-24 vuotta työssä olleilla (4 %).

7.1.2 Työuupumuksen yleisyys eri toimialoilla ja lakimiesammateissa

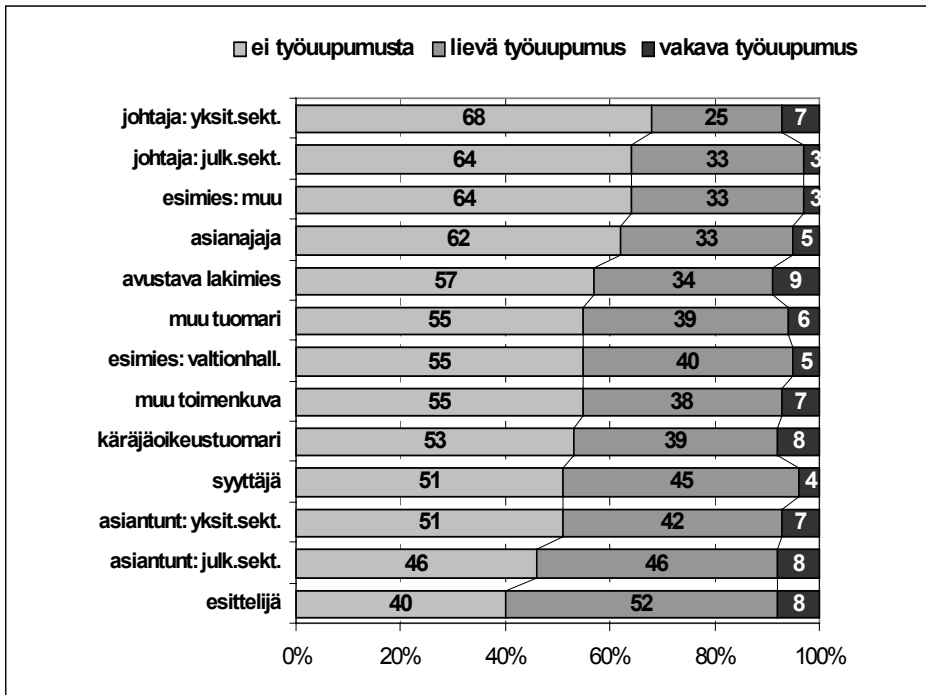
Julkisella sektorilla esiintyi keskimäärin enemmän työuupumusta kuin yksityisellä sektorilla (ka 1,65 vs. 1,46; $p < 0.01$). Vakava-asteista työuupumusta oli julkisella sektorilla 7 %:lla ja yksityisellä sektorilla 5 %:lla vastaajista. Tilanne vaihteli julkisella sektorilla siten, että keskimäärin eniten työuupumusta oli läänin- ja hovioikeuksissa (ka 1,9 ja 1,8) ja vähiten ulosotossa ja oikeusavussa (ka 1,3). Vakava-asteista työuupumusta oli eniten lääninoikeuksissa ja kunnallishallinnossa (10 %). Täysin oireettomia oli eniten oikeusavussa (68 %) ja erityistuomioistuimissa (65 %). Yksityisen sektorin eri aloilla ei työuupumuksen määrässä ilmennyt selkeitä eroja. Toimialojen välillä ei ollut suuria eroja uupumusasteisen väsymyksen tai kyynistyneisyyden osalta. Tuomioistuinlaitoksessa ammatillisen itsetunnon heikkenemistä esiintyi paljon 13 %:lla ja yksityisellä sektorilla 3 %:lla. Erot toimialoittain on esitetty kuvassa 27.

Kuva 27. Työuupumuksen kokonaistaso ja sen kolme oiretyyppiä toimialan mukaan (%)

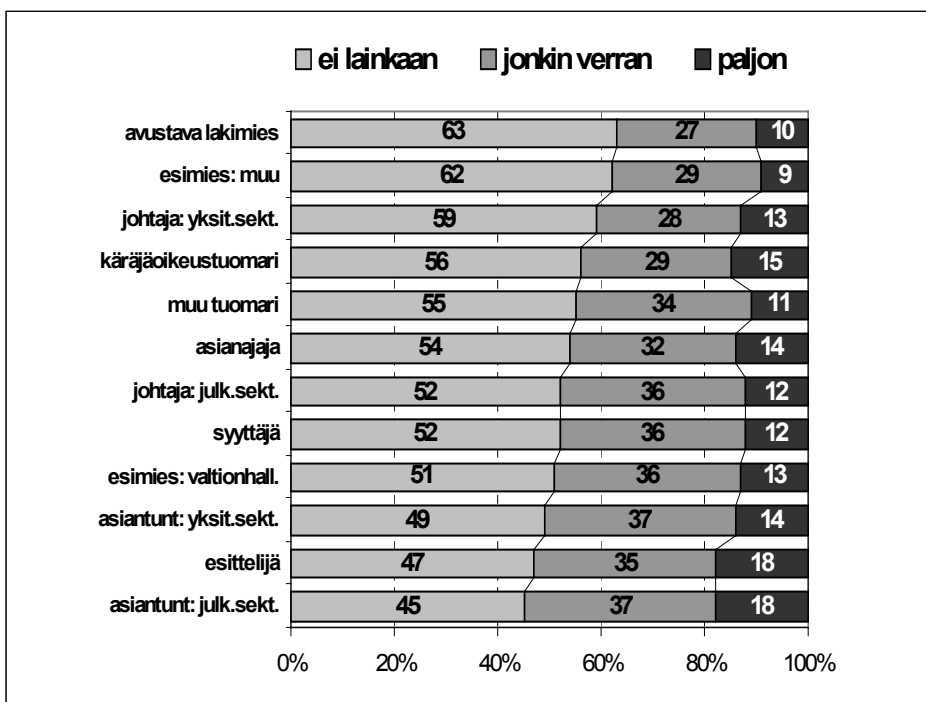


Työuupumus vaihteli toimenkuvan mukaan. Keskimäärin työuupumusta oli eniten esittelijöillä (ka 1,9), julkisen sektorin asiantuntijatehtävissä toimivilla (ka 1,8) sekä syyttäjillä (ka 1,7) ja vähiten johtajilla (ka 1,4). Vakava-asteista työuupumusta esiintyi eniten avustavissa tehtävissä toimivilla lakimiehillä (9 %), esittelijöillä sekä käräjäoikeustuomareilla (molemmilla 8 %). Oireettomimpia olivat yksityisen sektorin johtajat; heistä 68 %:lla ei ollut lainkaan työuupumusoireita (kuva 28).

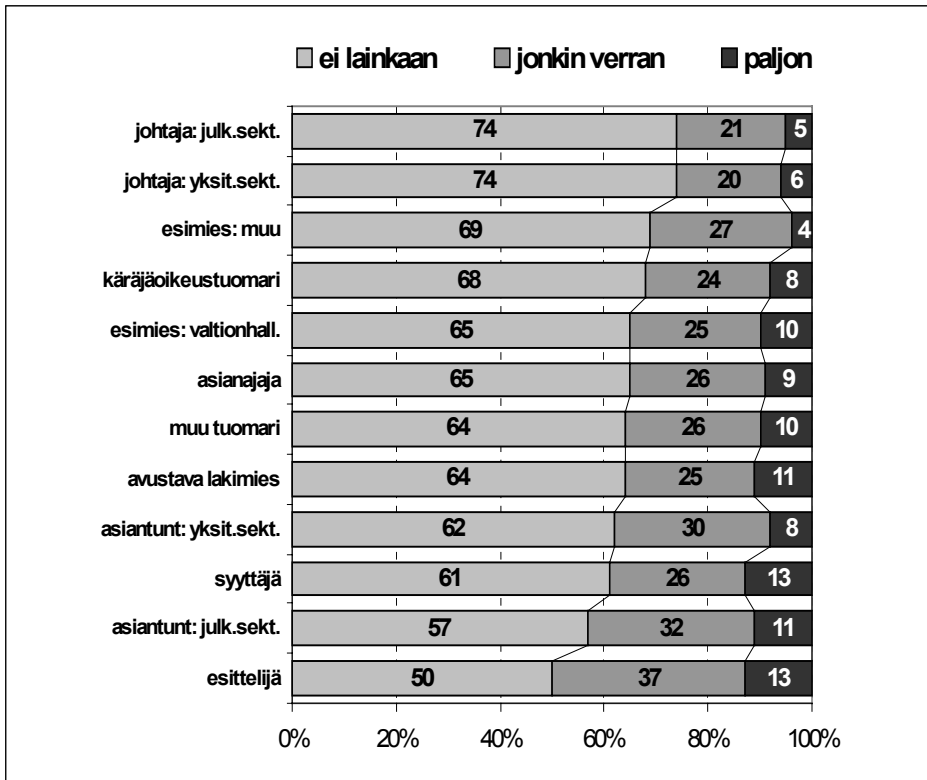
Kuva 28. Työuupumus toimenkuvan mukaan (%)



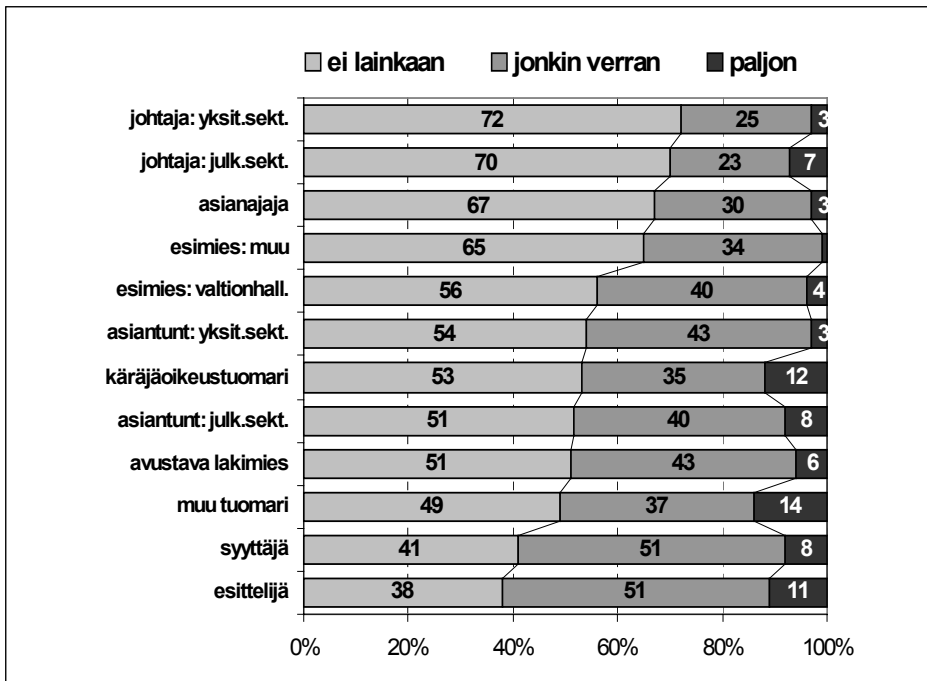
Kuva 29. Uupumusasteinen väsymys toimenkuvan mukaan (%)



Kuva 30. Kynnistyneisyys toimenkuvan mukaan (%)



Kuva 31. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen toimenkuvan mukaan (%)

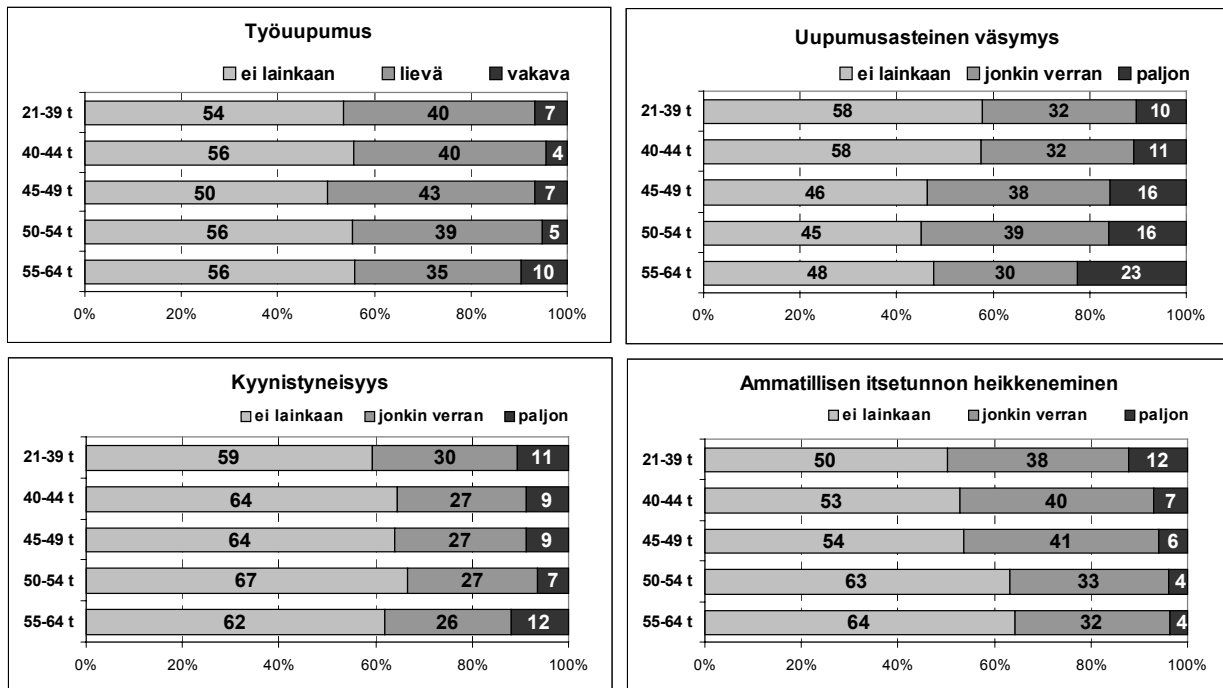


Uupumusasteisen väsymyksen osalta ei löytynyt selkeitä eroja. Väsymystä koki paljon 18 %:a julkisen sektorin asiantuntijoista sekä esittelijöistä. Kynnistyneisyudessa oli jonkin verran eroja ja kynnistyneimpiä olivat syyttäjät ja esittelijät ('paljon' 13 % molemmissa ryhmissä). Ammatillinen itsetunto osoittautui tärkeimmäksi eri lakimiestöitä erottelevaksi tekijäksi. Ammatillisen itsetunnon osalta vahvistui jo edellä todettu tulos, jonka mukaan huomattavasti muita enemmän se oli heikentynyt tuomarikunnalla ('paljon' 14 %:lla muista kuin käräjäoikeustuomareista ja 12 %:lla käräjäoikeustuomareista). Erot toimenkuvan mukaan on esitetty kuvissa 29-31.

7.1.3 Työuupumuksen yhteys työtunteihin

Yli 55-tuntista työviikkoa tekevillä työuupumusoireet yleistyivät selvästi. Uupumusasteinen väsymys lisääntyi tasaisesti työtuntien kasvaessa. Kyynistyneisyyttä esiintyi muita enemmän sekä alle 40 tuntia tekevillä että yli 55 tuntia tekevillä. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen oli yleisintä alle 40 tuntia tekevillä ja väheni työtuntien kasvaessa. (kuva 32)

Kuva 32. Työuupumus ja sen kolme oiretta suhteessa työtuntimäärään



7.1.4 Työuupumuksen yhteys työolotekijöihin

Työolotekijöistä voimakkaimmin työuupumukseen olivat yhteydessä työn hallinnan tunne, rooliritiirit sekä sisäisten ja sosiaalisten työmotiivien toteutuminen (taulukko 15) (summamuuttujat, kts. liite 2). Eli mitä enemmän työssä koettiin olevan hallintamahdollisuuksia, mitä selkeämpi roolikuva lakimiehillä oli ja mitä paremmin työ tarjosi kehittymisen mahdollisuuksia ja hyvä työtoverisuhteita, sitä vähemmän vastaajilla esiintyi työuupumusta. Myös yleinen tyytyväisyys aleni selvästi työuupumusoireiden yleistyessä.

Taulukosta 16 voidaan havaita, että *työn laadullisten vaatimusten* merkitys työssä jaksamiselle kasvaa vanhemmissa ikäryhmissä. *Työroolin ja tehtäväkuvan selkeys* on puolestaan ongelmallinen erityisesti nuorille. *Rooliritiirit* ovat selvästi yhteydessä työuupumukseen kaiken ikäisillä (korostuu 35-44 -vuotiaiden ryhmässä), samoin *työn hallinnan tunne*. *Sosiaalisen tuen* yhteys työuupumukseen vaihteli tuen antajan mukaan. Työpaikalla saadulla sosiaalisella tuella on suurempi merkitys työssä jaksamiselle kuin työn ulkopuolelta tulevalla. Suurin merkitys oli lähiesimieheltä saadulla tuella.

Työpaikan ilmapiirillä oli yhteys työssä jaksamiseen kaiken ikäisillä, mutta yhteys oli suurin nuorilla ja väheni hieman iän myötä. *Työmotiivien* osalta sisäiset ja sosiaaliset työmotiivit olivat selkeimmin yhteydessä työssä jaksamiseen kaikissa ikäryhmissä. Sisäisten motiivien merkitys korostui 45-54 -vuotiailla. Ulkoisten ja sosiaalisten motiivien merkitys nousi esiin 24-34 -vuotiailla.

Taulukko 15. Työoloihin liittyvien tekijöiden ja työuupumuksen väliset yhteydet (Pearsonin korrelaatiot)²⁸ kaikilla vastaajilla

	<i>korrelaatiot suhteessa työuupu- mukseen</i>
Työn määrälliset vaatimukset	.34
Työn laadulliset vaatimukset	.36
Työroolin ja tehtäväkuvan selkeys	-.30
Rooliristiriita	.45
Tyytyväisyys työn hallintaan	-.48
<u>Sosiaalinen tuki:</u>	
- lähiesimies	-.31
- työtoverit	-.27
- ystävät, perhe	-.20
Työpaikan ilmapiiri	-.40
<u>Työmotiivit</u>	
- sisäisten työmotiivien toteutuminen	-.42
- ulkoisten työmotiivien toteutuminen	-.28
- sosiaalisten työmotiivien toteutuminen	-.43
Yleinen tyytyväisyys	-.56

Taulukko 16. Työoloihin liittyvien tekijöiden ja työuupumuksen väliset yhteydet eri ikäryhmissä²⁹

	<i>korrelaatiot työuupumukseen eri ikäluokissa</i>			
	24-34 v (n=60-63)	35-44 v (n=382-393)	45-54 v (n=599-621)	55-65 v (n=290-311)
-työn määrälliset vaatimukset	.32	.35	.35	.30
-työn laadulliset vaatimukset	.30	.28	.37	.42
-työroolin ja tehtäväkuvan selkeys	-.40	-.37	-.30	-.18
-rooliristiriita	.35	.57	.39	.42
-tyytyväisyys työn hallintaan	-.52	-.52	-.49	-.43
<u>Sosiaalinen tuki:</u>				
- lähiesimies	-.21	-.34	-.32	-.26
- työtoverit	-.11	-.25	-.30	-.27
- ystävät, perhe	-.14	-.18	-.27	-.15
työpaikan ilmapiiri	-.53	-.46	-.38	-.34
<u>Työmotiivit:</u>				
- sisäisten työmotiivien toteutuminen	-.35	-.37	-.46	-.40
- ulkoisten työmotiivien toteutuminen	-.47	-.23	-.30	-.26
- sosiaalisten työmotiivien toteutuminen	-.59	-.43	-.44	-.40
Yleinen tyytyväisyys	-.59	-.59	-.57	-.49

²⁸ Kaikki yhteydet (korrelaatiot) ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0.01$). Yhteys on sitä voimakkaampi, mitä lähempänä 1:tä kertoimen arvo on (yli 0.3:n menevät arvot kertovat melko voimakkaasta yhteydestä).

²⁹ Kaikki korrelaatiot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0.01$), paitsi 24-34 -vuotiaiden osalta tilastollinen merkitsevyys muutamassa osiossa alhaisempi ryhmäkoon pienuudesta johtuen.

Toimialakohtaisesti tarkasteltaessa yleinen työtyytyväisyys ja tyytyväisyys työn hallintaan olivat kaikilla toimialoilla vahvasti yhteydessä työuupumukseen. Korrelaatiot vaihtelivat -0.6:n ja -0.4:n välillä. Lisäksi erityisen selviä olivat yhteydet seuraaviin työn piirteisiin: *Valtionhallinnossa* rooliristiriidat (0.49) ja sisäisten työmotiivien toteutuminen (-0.41). *Tuomioistuinlaitoksessa* sisäisten (-0.47) ja sosiaalisten työmotiivien toteutuminen (-0.44). *Kunnallishallinnossa* sosiaalisten (-0.47) ja ulkoisten työmotiivien toteutuminen (-0.34). *Yksityisellä sektorilla* rooliristiriidat (0.57), tehtäväkuvan selkeys (-0.47) ja sosiaalisten työmotiivien toteutuminen (-0.47). Sukupuolten välillä ei ollut eroja työn piirteiden ja työuupumuksen välisten yhteyksien osalta. Toimenkuvan mukainen tarkastelu on esitetty taulukossa 17.

Taulukko 17. Kolme työuupumukseen voimakkaimmin yhteydessä olevaa psykososiaalista työolo-tekijää toimenkuvan mukaan (Pearsonin korrelaatiot³⁰)

Toimenkuva	1.	2.	3.
johtaja: julk. sektori	sosiaaliset työmotiivit (-0.44)	työn hallinta (-0.39)	työpaikan ilmapiiri (-0.38)
johtaja: yksit. sektori	rooliristiriidat (0.56)	työpaikan ilmapiiri (-0.55)	työn laadulliset vaatimukset (0.49)
tuomari tehtävät: käräjäoikeustuomarit	työn laadulliset vaatimukset (0.55)	työn hallinta (-0.47)	sosiaaliset työmotiivit (-0.47)
tuomari tehtävät: muut tuomarit	työn hallinta (-0.56)	sisäiset työmotiivit (-0.52)	työn laadulliset vaatimukset (0.46)
esimiestehtävät: valtionhallinto	rooliristiriidat (0.52)	työn hallinta (-0.45)	työn määrälliset vaatimukset (0.44)
esimiestehtävät: muut	työn hallinta (-0.52)	työn laadulliset vaatimukset (0.48)	rooliristiriidat (0.47)
asianajaja	rooliristiriidat (0.60)	sosiaaliset työmotiivit (-0.58)	ulkoiset työmotiivit (-0.57)
syyttäjä	työn määrälliset vaatimukset (0.50)	sisäiset työmotiivit (-0.44)	työn hallinta (-0.43)
asiantuntijatehtävät: julk. sektori	rooliristiriidat (0.53)	sisäiset työmotiivit (-0.48)	työn hallinta (-0.47)
asiantuntijatehtävät: yksit. sektori	tehtäväkuvan selkeys (0.61)	työn hallinta (-0.59)	rooliristiriidat (0.53)
esittelijä	työn hallinta (-0.52)	sisäiset työmotiivit (-0.45)	rooliristiriidat (0.42)
avustavat lakimiesteht.	rooliristiriidat (0.55)	sisäiset työmotiivit (-0.40)	työn hallinta (-0.33)

³⁰ Yhteydet (Pearsonin korrelaatiot) ovat tilastollisesti merkitseviä (p<0.01).

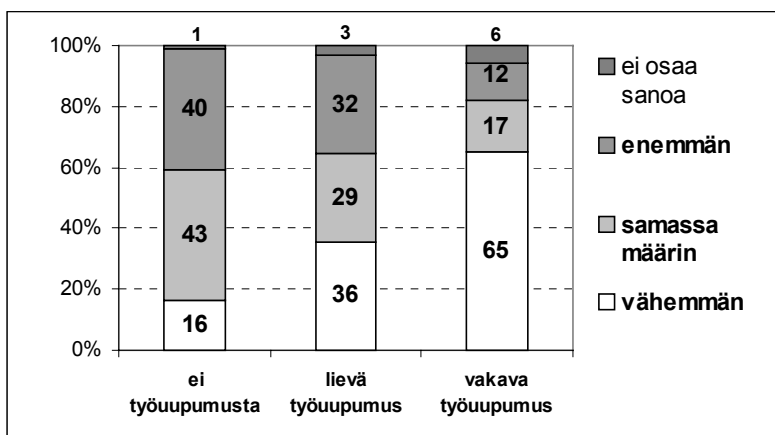
Työuupumuksen yhteydet henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen

Työntekijään kohdistunut henkinen väkivalta ja kiusaaminen olivat yhteydessä työuupumukseen (erityisesti kyynistyneisyyteen), työtyytyväisyyteen, masentuneisuuteen, univaikeuksiin ja ammatinvaihtojatuksiin. Niistä, jotka ilmoittivat joutuneensa viimeisen puolen vuoden aikana henkisen väkivallan kohteeksi oman työyhteisönsä taholta (n=142), 20 %:lla oli vakava-asteista työuupumusta. Paljon uupumusasteista väsymystä ilmeni 30 %:lla ja selvää kyynistyneisyyttä 25 %:lla. Ammatillisen itsetunnon osalta ei kuitenkaan ollut suurta eroa kiusattujen ja ei-kiusattujen välillä. Työtyytyväisyyden osalta 'melko tai erittäin tyytymättömiä' oli 28 % kiusatuiksi joutuneista (vrt. 'ei-kiusatuista' 7 %).

7.1.5 Työuupumuksen yhteys työhön sitoutumiseen

Vakavaa työuupumusta kokevista 65 % ilmoitti olevansa vähemmän sitoutunut työhönsä kuin aiemmin työurallaan (kuva 33). Niistä, joilla oli vakava-asteista työuupumusta puolet (49 %) halusi vaihtaa ammattia, lieviä oireita kokevista 18 % ja oireettomista 5 %. Vastaavat luvut varhaiseläkeajatuksen osalta olivat ('ajatellut usein') 70 %, 39 % ja 14 %.

Kuva 33. Työhön sitoutuminen verrattuna aikaisempaan suhteessa työuupumukseen



7.1.6 Psykosomaattiset stressi oireet

Työuupumuksen on tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä moniin psykosomaattisiin stressioireisiin, kuten niska-hartiaseudun kipuihin, lanne-ristiselän särkyyn, päänsärkyyn, huimaukseen, sekä ahdistukseen ja hermostuneisuuteen.³¹ Lakimiehistä vajaalla kolmanneksella oli jatkuvia niska-hartiaseudun oireita. Oireista ahdistus ja hermostuneisuus oli selkeimmin yhteydessä työuupumukseen (taulukot 18 ja 19).

³¹ Ylemmistä toimihenkilöistä 58 %:lla on jokin tuke- ja liikuntaelinoire, 41 %:lla niska-hartia kipuja ja 25 %:lla lanne-ristiselän särkyä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

Taulukko 18. Psykosomaattista oireilua 'melko usein tai jatkuvasti' (% vastaajista)

<i>oireet (jatkuvia)</i>	<i>%</i>
niska-hartia kivut	28
lanne-ristiselän säryt	15
päänsärky	14
ahdistus ja hermostuneisuus	13
huimaus	4

Taulukko 19. Psykosomaattiset oireet ja niiden yhteydet työuupumukseen (Pearsonin korrelaatiot³²)

<i>oireet</i>	<i>korrelaatiot</i>
ahdistus ja hermostuneisuus	.57
päänsärky	.31
huimaus	.31
lanne-ristiselän säryt	.26
niska-hartia kivut	.25

7.1.7 Elämäntilanteen ja työn aiheuttamat kuormitustekijät

Vastaajilta kysyttiin, mikä asia aiheuttaa tällä hetkellä eniten huolta elämässä (taulukko 20). Eniten huolta aiheuttivat työ (22 % vastaajista) sekä työ- ja perheasioiden yhteensovittaminen (21 %). Perheasiat samoin kuin terveydentila olivat keskeisin huolenaihe 12 %:lla.

Taulukko 20. Huolenaiheet elämässä (% vastaajista)

<i>eniten huolia aiheuttava elämänaalue</i>	<i>%</i>
työ	22
työ- ja perheasioiden yhteensovittaminen	21
perheasiat	12
terveydentila	12
taloudellinen tilanne	7
muu asia	4
ei mikään	18
ei osaa sanoa	4
Yht.	100 %

Naiset sekä nuorin ikäryhmä (24-34-vuotiaat) kokivat työn ja perheasioiden yhteensovittamisen päähuolekseen useammin kuin muut (24 % naisista vs. 19 % miehistä; 36 % nuorista vs. 9 % yli 55-vuotiaista). Työhuolten keskeisyys lisääntyi iän myötä. Vastaavasti perhehuolet ja ristiriita työn ja perheasioiden välillä vähenivät iän myötä. Yli 55-vuotiaita huolestutti työn lisäksi oma terveydentila (20 %). Toisaalta heissä oli myös eniten niitä, jotka ilmoittivat, ettei heillä ole huolenaiheita elämässään (26 %, vrt. 24-34-vuotiaat 12 %). Myös taloudellinen tilanne huolestutti harvemmin yli 55-vuotiaita kuin muun ikäisiä. (taulukko 21)

Taulukko 21. Huolenaiheet elämässä ikäryhmittäin (% vastaajista)

³² Yhteydet ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,01$).

<i>huolenaiheet elämässä</i>	<i>24-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-65</i>
työ	13	22	22	23
perheasiat	18	13	11	8
työ- ja perheasioiden yhteensovittaminen	36	30	20	9
terveydentila	-	5	13	20
taloudellinen tilanne	8	7	9	4
ei mikään	12	14	18	26
muu asia, eos	13	9	6	9
Yht. (%)	100	100	100	100

Siviilisäädyn mukaan tarkasteltuna naimattomilla keskeisin huolta aiheuttava elämänaalue oli työ (27 %) ja eronneilla sekä työ (22 %) että perhe (20 %). Avio- tai avoliitossa olevilla suurimmat huolet olivat työ- ja perheasioiden yhteensovittaminen (24 %) ja työasiat (22 %).

Ylitöitä 'päivittäin tai lähes päivittäin' tekevistä 30 % mainitsi työ- ja perheasioiden yhteensovittamisen olevan suurin huolenaihe elämässä (vrt. 'harvoin tai ei koskaan' ylitöitä tekevistä 11 %). Sukupuolten välillä ei tämän osalta ollut eroja.³³ Tilanne helpottui tältäkin osin iän myötä.

Työsuhteessaan epävarmuutta kokevilla työhuolet olivat elämässä keskeisemmässä asemassa kuin niillä, jotka eivät sitä kokeneet (35 % vs. 20 %). Myös työpaikan ilmapiiri oli yhteydessä työkeskeisyyteen elämässä. Kun työpaikan ilmapiiri oli kielteinen, 34 % mainitsi työn keskeisimpänä huolenaiheena elämässään ja kun työilmapiiri oli myönteinen, vain 15 %:lla se oli keskeisin huoli. Työpaikallaan henkisen väkivallan kohteeksi joutuneista 42 % mainitsi työn suurimpana huolenaiheena elämässään.

7.1.8 Masentuneisuus

Täysin oireettomia oli 67 % lakimiehistä. Lieviä masennusoireita oli 18 %:lla ja keskivaikeita masennusoireita 13 %:lla. Vakava-asteisia masennusoireita oli 2 %:lla. Vastausten perusteella vastaajat on luokiteltu kahteen ryhmään: '*ei masentuneisuutta*' (ei lainkaan tai lieviä oireita) ja '*kokee masentuneisuutta*' (keskivaikeita tai vakavia masennusoireita).

Sukupuolen ja iän suhteen masentuneisuudessa ei ollut eroja. Siviilisäädyllä oli yhteys masentuneisuuteen. Sitä ilmeni vähiten avio- tai avoliitossa olevilla (14 %) ja eniten eronneilla (28 %). Masentuneisuus oli muita yleisempää alemmin koulutetuilla, mutta tuloksen luotettavuutta heikentää suuret ryhmien väliset kokoerot.

Masentuneisuuden ja työuupumuksen välinen korrelaatio oli 0,72 eli ilmiöt ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Työuupumuksen kolmesta eri oireytypistä vahvimmin yhteydessä masentuneisuuteen oli uupumusasteinen väsymys (0,65), seuraavaksi kyynistyneisyys (0,60) ja lievimminkin heikentynyt ammatillinen itsetunto (0,41). Niistä, joilla oli vakava-asteista työuupumusta, 80 % koki masentuneisuutta. Vastaavasti työuupumuksen suhteen täysin oireettomista masentuneisuutta esiintyi vain 2 %:lla.

Masentuneisuudesta kärsi 37 % työpaikallaan henkisen väkivallan kohteeksi joutuneista (vrt. muilla 13 %). Kiusatuilla miehillä masennusoireet olivat hieman yleisempiä (41 %:lla) kuin kiusatuilla naisilla (34 %:lla). Kiusatuista vain 42 % ilmoitti nukkuvansa yhtä hyvin kuin ennenkin (vrt. muista

³³ Huom. Tässä tutkimuksessa ylitöiden tekemisessä ei ollut ikäeroja, mutta naiset tekivät ylitöitä keskimäärin hieman harvemmin kuin miehet.

61 %) ja ammatinvaihtoa harkitsi 25 % (vrt. muut 12 %). Henkistä väkivaltaa kokeneilla oli myös muita enemmän psykosomaattisia oireita.

Masentuneisuus oli yhteydessä erilaisiin terveydentilan osoittimiin, työpaikan sosiaalisiin olosuhteisiin sekä työmotivaatioon (taulukko 22). Yhteydet olivat samansuuntaisia kuin työuupumuksen kohdalla. Yhteydet työn ominaisuuksiin (työn vaatimukset, työtehtävien ja työroolin selkeys, työn hallinta, sosiaalinen tuki, työilmapiiri, työmotiivit) olivat myöskin samansuuntaiset, mutta kauttaaltaan hieman lievemmat kuin työuupumuksen osalta.

Taulukko 22. Masentuneisuuden yhteydet yleiseen terveydentilaan³⁴, työoloihin ja työmotivaatioon

<i>Masentuneisuuteen yhteydessä olevia muuttujia (%)</i>	<i>ei masennus- oireita (n=1209- 1316)</i>	<i>kokee masentu- neisuutta (n=215- 220)</i>
<u>Terveydentila ja työkyky</u>		
-lääkärikäynnit (6 krt tai yli/ v)	8	18
-ollut poissa työstä ylirasittuneisuuden vuoksi /12 kk	5	22
-terveydentila ikäisiin verrattuna 'melko tai erittäin huono'	3	17
-työkyky verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan 'välttävä tai vakavasti heikentynyt'	4	36
-henkinen työkyky 'melko tai erittäin huono'	1	25
<u>Työolot</u>		
-havainnut työpaikallaan muihin kohdistuvaa henkistä väkivaltaa	25	45
-joutunut itse työpaikallaan henkisen väkivallan kohteeksi	7	24
-painostettu työssä useita kertoja	14	21
<u>Työmotivaatio</u>		
-työtyytyväisyys: 'melko tai erittäin tyytymätön'	6	28
-työhön sitoutuminen heikentynyt aiemmasta	24	45
-haluaisi vaihtaa ammattia	10	28
-ajattelee usein varhaiseläkettä	21	59

7.1.9 Selviytymiskeinot

Vastaajia pyydettiin mainitsemaan korkeintaan kolme asiaa, mitä he ovat tehneet, kun työkuormitus on kasvanut liialliseksi.³⁵ Yksittäisiä vastauksia annettiin kaikkiaan 2042 (kysymyssarjan vastausprosentti oli 93 %). Harrastukset olivat suosituin stressin lievittämisen tapa (20 % kaikista maininnoista), toiseksi yleisin vastaus oli 'ottanut lomaa' (14 %) ja kolmanneksi 'en tehnyt mitään' (13 %). Seuraavaksi yleisimmän oli vähennetty työmäärää tai muutettu työjärjestelyjä (kuva 34). Selviytymiskeinoissa oli eroja sukupuolten välillä. Miehistä 11 % ilmoitti käyttäneensä alkoholia stressin vähentämiseksi ja naisista 5 %. Työjärjestelyjä koskevia aloitteita työnantajalle oli tehnyt naisista 8 % ja miehistä 4 %. Työkaverin puoleen oli kääntynyt naisista 7 % ja miehistä 4 %. Työjärjestelyjä oli muuttanut 11 % miehistä ja 9 % naisista.

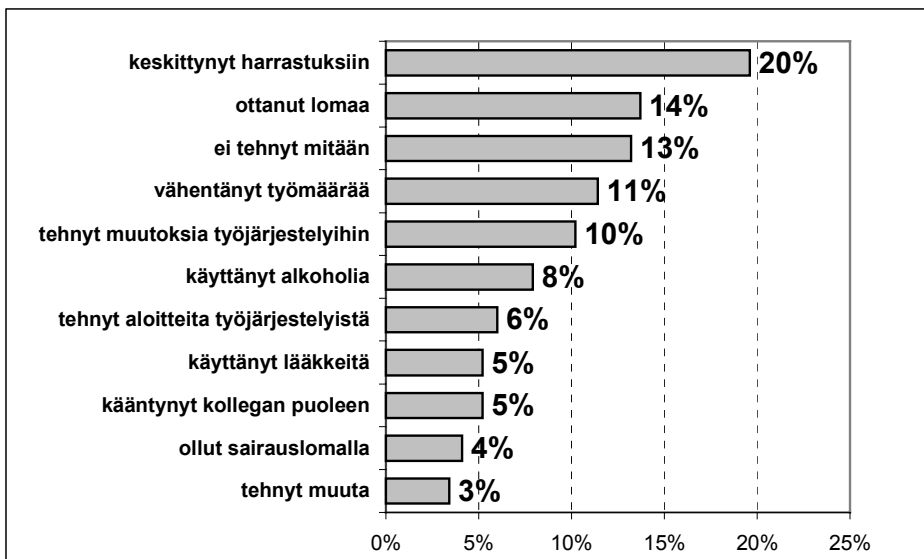
³⁴ Terveydentilaa ja työkykyä käsitellään varsinaisesti kappaleessa 7.2.

³⁵ Selviytymiskeinoista kuusi edusti olotilaa lievittäviä tai passiivisia keinoja ja neljä aktiivisia keinoja (muuttanut työjärjestelyjä, vähentänyt työmäärää, tehnyt aloitteita työnantajalle työjärjestelyistä, kääntynyt kollegan puoleen).

Selviytymiskeinot ylikuormitustilanteessa poikkesivat toisistaan suhteessa työuupumuksen määrään. Täysin oireettomilla kolme useimmin mainittua keinoa olivat harrastukset, loma ja työjärjestelyjen muuttaminen. Lievästi uupuneilla kaksi ensimmäistä olivat samat, mutta kolmantena oli passiivisin strategia ('ei tehnyt mitään'). Vakavasti uupuneilla tärkeimmät keinot olivat harrastukset ja lääkkeet, tai täydellinen passiivisuus asian suhteen ('ei tehnyt mitään').

Vuosiloman pituudella ei sinänsä ollut selkeää yhteyttä työuupumukseen, sen sijaan loman jaksottamisella oli. Niistä, jotka olivat hajauttaneet vuosilomansa ottamalla vapaata vain muutamia päiviä kerrallaan silloin tällöin, eivätkä siis olleet pitäneet pidempää yhtäjaksoista lomaa, vakava-asteista työuupumusta oli 14 %:lla.

Kuva 34. Vastaajien oma toiminta työkuormituksen vähentämiseksi (n=1373)



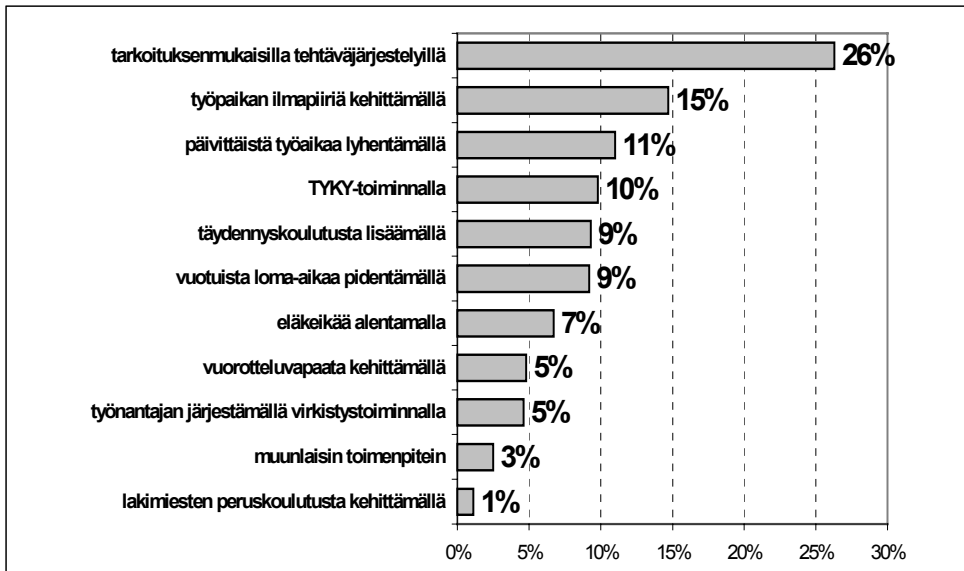
7.1.10 Ulkopuoliset toimenpiteet kuormittuneisuuden vähentämiseksi

Vastaajia pyydettiin mainitsemaan (korkeintaan) kolme toimenpidettä, joilla heidän kohdallaan voitaisiin parhaiten lieventää stressiä lakimiestyössä. Eniten mainintoja (ja myös 1. sijoja) sai vaihtoehto 'tarkoituksenmukaisilla tehtäväjärjestelyillä' (26 % vastauksista), toiseksi eniten 'työpaikkailmapiiriä kehittämällä' (15 %) ja kolmanneksi 'työaikaa lyhentämällä' (11 %) (kuva 35).³⁶ Sukupuolten välillä ei vastauksissa ollut eroja.

Niillä, joilla esiintyi vakava-asteista työuupumusta, kaksi tärkeintä toimenpide-ehdotusta olivat samat kuin muillakin vastaajilla ja kolmantena mainittiin eläkeiän alentaminen. Lievästi uupuneilla kolmantena oli puolestaan työntekijän lyhentäminen.

³⁶ Lääkärit antoivat tutkimuksessaan saman vastauksen: tarkoituksenmukaisilla tehtäväjärjestelyillä (Töyry ym. 1999).

Kuva 35. Tarkoituksenmukaisimmat toimenpiteet työstressin vähentämiseksi



7.2 TERVEYDENTILA JA TYÖKYKY

Terveydentilaa koskevien kysymysten osalta tuloksia on verrattu Kansanterveyslaitoksen tutkimuksesta 'Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen' (Helakorpi ym. 1997) saatuihin erillistietoihin, jotka koskevat nimenomaan työssä käyvää väestöä sekä Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksesta (1997) saatuihin tietoihin.

7.2.1 Oma arvio terveydentilasta ja työkyvystä

Vastaajilta kysyttiin arviota omasta terveydentilasta samanikäisiin verrattuna. Kaikista vastaajista 'erittäin tai melko hyvänä' terveyttään piti 64 %, 'keskitasoisena' 31 % ja 'melko tai erittäin huonona' 5 %.³⁷

Työkykyä selvitettiin kolmella eri kysymyksellä.³⁸ Ensinnäkin nykyistä työkykyä pyydettiin vertaamaan elinikäiseen parhaimpaan ja antamaan siitä arvosana asteikolla 0-10. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 8,2. Erittäin hyvä työkyky oli oman arvionsa perusteella 44 %:lla vastaajista (pisteet 9-10), tyydyttävä 47 %:lla (pisteet 7-8) ja välttävä 7 %:lla (pisteet 5-6). Vakavasti heikentynyt se oli 2 %:lla (pisteet alle 5).

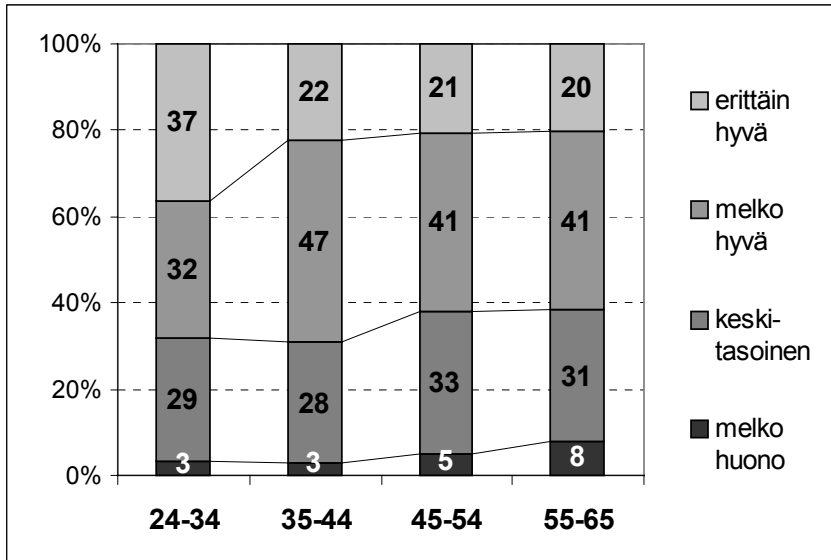
Lisäksi kysyttiin erillisiä arvioita työkyvystä työn ruumiillisten sekä henkisten vaatimusten kannalta. Ruumiillista työkykyään piti 'erittäin tai melko hyvänä' 80 %, 'kohtalaisena' 16 % ja 'melko tai erittäin huonona' 4 %. Työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta oli 'erittäin tai melko hyvä' 75 %:lla, 'kohtalainen' 20 %:lla ja 'melko tai erittäin huono' 5 %:lla.

Sukupuolen osalta ei ollut eroja terveydentilan tai työkyvyn suhteen. Iän myötä sekä koettu terveys että työkyky heikkenivät (kuvat 36 ja 37-39).

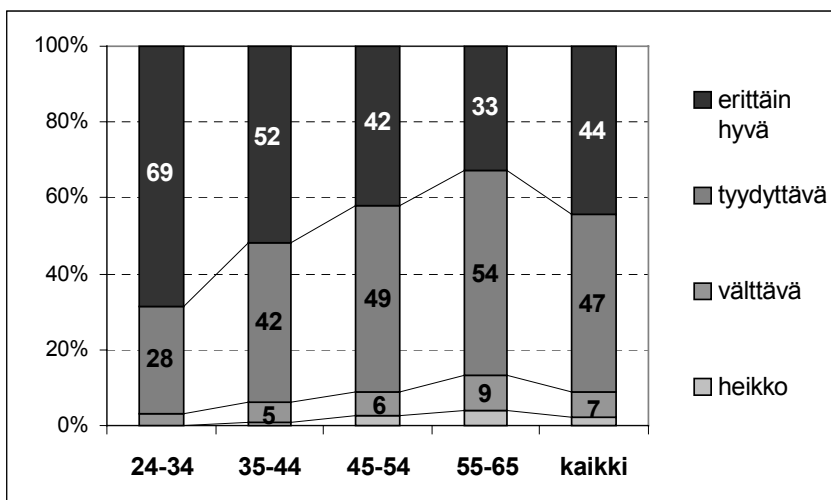
³⁷ Ylemmillä toimihenkilöillä vastaavat luvut olivat 76 %, 21 % ja 2 % (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997). Vertailutiedot ovat ikäjakaumien eroista johtuen vain suuntaa antavia.

³⁸ Kysymykset sisältyvät Työterveyslaitoksen Työkykyindeksiin (Tuomi ym. 1997).

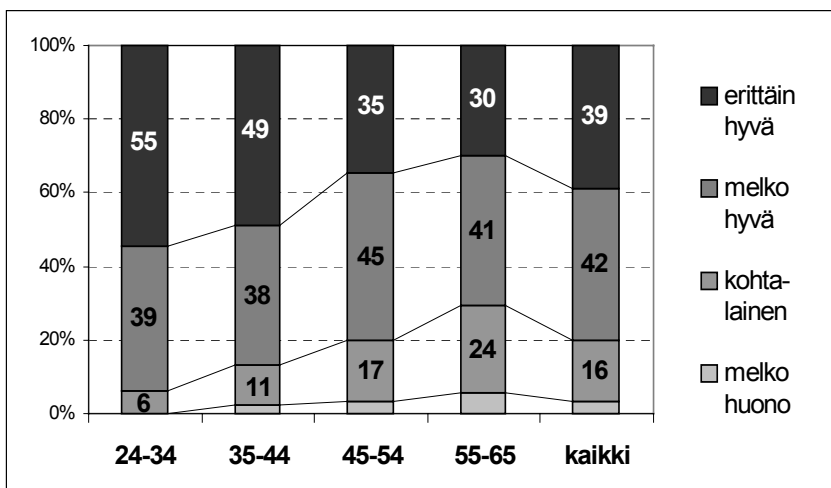
Kuva 36. Terveystila samanikäisiin verrattuna (ikäryhmittäin %)



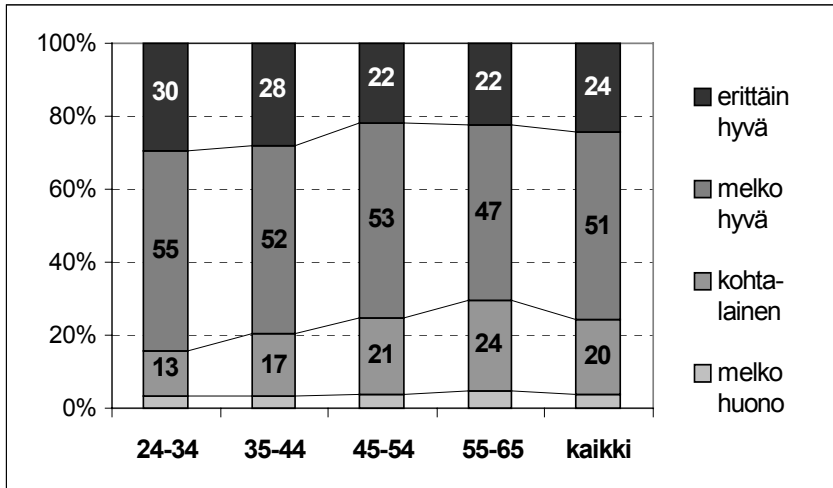
Kuva 37. Työkyky verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan (ikäryhmittäin %)



Kuva 38. Työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta (ikäryhmittäin %)

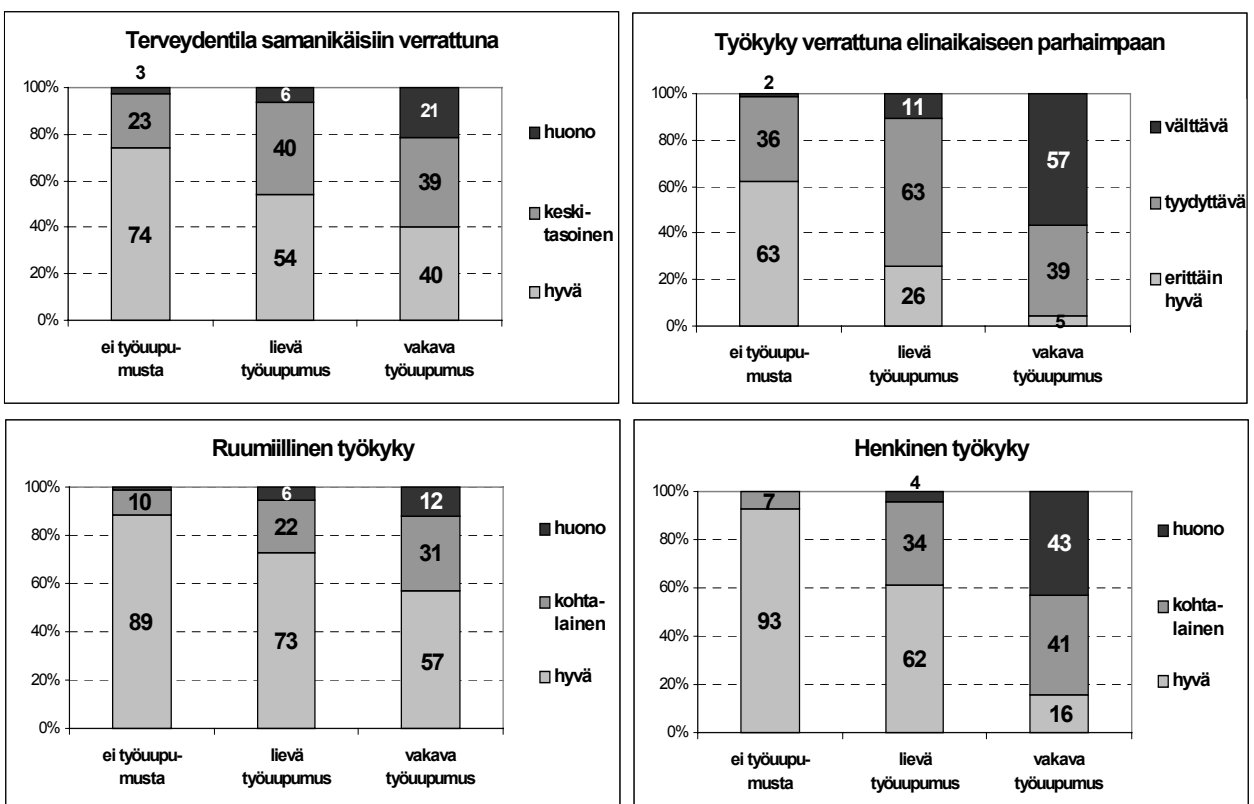


Kuva 39. Työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta (ikäryhmittäin %)



Koettu terveydentila ja oma arvio työkyvystä olivat selvässä yhteydessä työuupumukseen (kuva 40).³⁹ Vakavasti uupuneista 21 % piti terveydentilaansa huonona ja työkykyään piti korkeintaan välttävänä 57 %. Vakavasti uupuneilla myös työkyky työn ruumiillisten ja henkisten vaatimusten kannalta oli selvästi heikentynyt. Ruumiillista työkykyään piti huonona 12 % ja henkistä työkykyään 43 % vakavasti uupuneista.

Kuva 40. Koetun terveydentilan ja työkyvyn yhteydet työuupumukseen (%)



³⁹ Terveydentilatekijöiden ja työuupumuksen väliset korrelaatiot vaihtelivat 0.3:n ja 0.6:n välillä. Vahvin yhteys oli työuupumuksen ja henkisen työkyvyn välillä.

7.2.2 Pitkäaikaissairauksien yleisyys

Vastaajilta kysyttiin, onko heillä jokin kahdestatoista mainitusta pitkäaikaissairaudesta. 60 %:lla lakimiehistä ei ollut kyseisiä sairauksia. Yksi pitkäaikaissairaus oli 28 %:lla ja kaksi tai useampia siis 12 %:lla vastanneista. Sukupuolten välillä ei sairauksien kokonaismäärässä ollut eroja. Sairastavuus lisääntyi iän myötä: jokin pitkäaikaissairaus oli alle 35-vuotiaista 27 %:lla ja yhtä monella 35-44 -vuotiaista. 45-54 -vuotiaista 43 %:lla oli jokin sairaus ja yli 54-vuotiaista 56 %:lla. Selvästi yleisin sairaus oli selän kulumavika tai muu selkäsairaus. Yli 45-vuotiailla miehillä verenpainetauti oli yleisin sairaus. (taulukko 23)

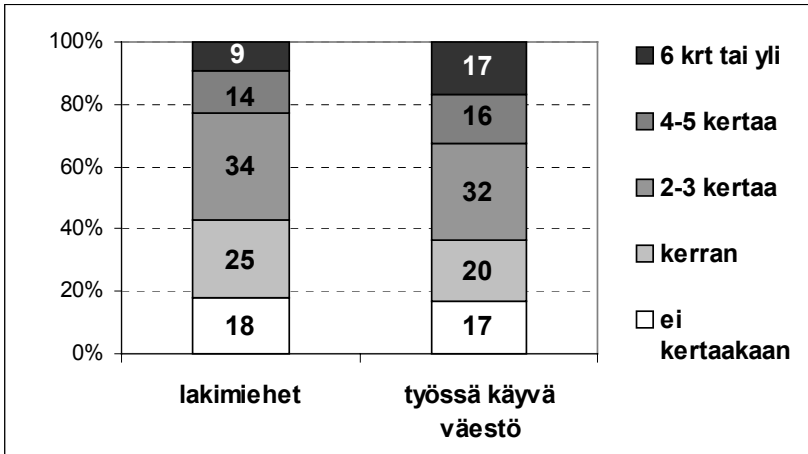
Taulukko 23. Pitkäaikaissairaudet iän ja sukupuolen mukaan (%)

Pitkäaikaissairaus	miehet				naiset			
	24-34	35-44	45-54	55-64	24-34	35-44	45-54	55-64
Verenpainetauti	0	8,9	22,5	29,1	5,6	5,9	16,1	22,1
Sokeritauti	0	2,7	3,4	7,6	0	1,6	1,0	1,4
Sydäninfarkti	0	0	1,0	3,0	0	0	0	0
Sepelvaltimotauti, angina pectoris	0	0	1,0	2,4	0	0	0	0
Nivelreuma	0	0	1,4	2,4	5,6	0	2,9	2,9
Selän kulumavika tai muu selkäsairaus	8,3	9,2	20,1	22,7	10,8	13,0	20,5	33,3
Pitkäaikainen keuhkoputken- tulehdus, keuhkolaajentuma	4,3	1,1	4,5	7,6	2,8	2,1	2,9	1,4
Astma	8,0	3,2	3,1	7,5	5,7	4,3	6,7	7,4
Vatsasairaus	0	3,8	9,1	13,1	0	5,4	7,4	8,3
Kilpirauhasen toimintahäiriö	0	1,1	1,7	2,9	0	3,8	5,7	9,6
Mielenterveyshäiriö	0	1,6	5,5	3,6	2,7	2,2	4,7	5,6
Raskauteen liittyvä häiriö	0	0	0	0	13,9	4,9	0	0

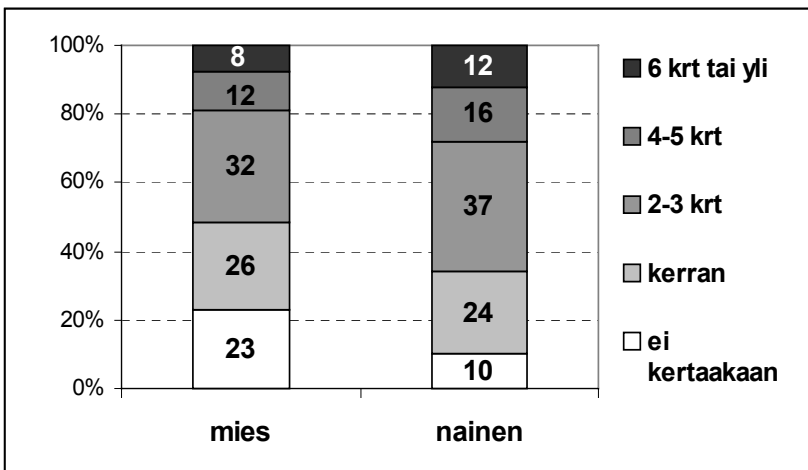
7.2.3 Käynnit lääkärin vastaa notolla ja sairauspoissaolot

Lääkärin vastaanotolla (mukaan lukien terveystarkastukset) ei viimeisen 12 kuukauden aikana ollut käynyt kertaakaan 18 % vastaajista. Kerran vastaanotolla oli käynyt 25 %, kaksi tai kolme kertaa 34 %, neljä tai viisi kertaa 14 % ja kuusi kertaa tai useammin 9 %. Lakimiehet kävivät lääkärissä hieman harvemmin kuin työssä käyvä väestö keskimäärin (kuva 41) (Helakorpi ym. 1997). Vertaillua heikentää se, että lakimiesvastaajien ikäjakauma painottui keski-ikäisiin. Iän suhteen lääkärissä käyntien määrässä ei ollut eroja. Naiset kävivät useammin lääkärissä kuin miehet (kuva 42), mikä vastaa tilannetta koko työssä käyvässä väestössä. Lääkärissä käynnit yleistyivät työuupumuksen vakavuuden mukaan (kuva 43).

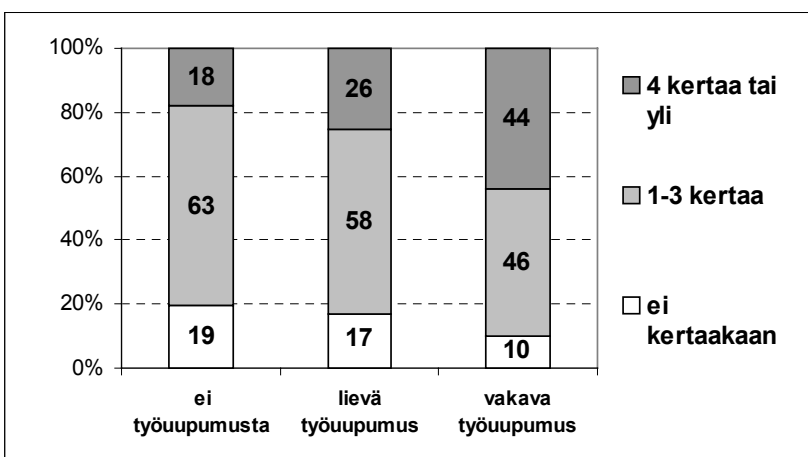
Kuva 41. Vertailu lakimiesten ja työssä käyvän väestön⁴⁰ lääkarissä käynneistä



Kuva 42. Lääkarissä käynnit lakimiehillä sukupuolen mukaan (%)



Kuva 43. Lääkarissä käynnit työuupumuksen vakavuuden mukaan



⁴⁰ Lähde: Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen (Helakorpi ym. 1997).

Sairauspoissaoloja ei ollut kuluneen 12 kuukauden aikana lainkaan 64 %:lla lakimiehistä. Naisista 44 % ja miehistä 31 % oli ollut sairauslomalla. Sairauspäivien keskiarvot ikäryhmittäin on esitetty taulukossa 24.

Taulukko 24. Vertailu lakimiesten ja koko työssä käyvän väestön⁴¹ sairauspoissaolovuorokausista (keskiarvot)

	24-34	35-44	45-54	55-64
lakimiehet	3,1	2,8	5,6	5,5
koko työväestö	7,5	8,7	7,8	13,0

Sairauslomalla olleista puolet oli ollut korkeintaan 5 vuorokautta ja kolme neljäsosaa korkeintaan 14 vuorokautta sairauslomalla. Kaikista sairauslomakerroista kolme neljäsosaa oli lyhyitä (alle kolmen päivän) ja yksi neljäsosa pitkiä (yli kolmen päivän). Ylirasittuneisuuden tai väsymyksen takia poissa työstä oli ollut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana naisista 9 % ja miehistä 6 %. Niistä, joilla oli vakava-asteista työuupumusta 26 % ja niistä, joilla oli lievää työuupumusta 11 % oli ollut poissa työstä ylirasittuneisuuden tai väsymyksen vuoksi.

Arviot terveydentilasta ja työkyvystä sekä työuupumus olivat yhteydessä sairauspoissaoloihin. Niistä, joiden terveydentila oli vähintäänkin 'melko hyvä' ja niistä, joiden työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan oli 'erittäin hyvä' tai 'tydyttävä' noin kolmasosa ilmoitti olleensa sairauslomalla (vastausvaihtoehdot 'kyllä' / 'ei' ole ollut sairauslomalla). Sen sijaan niistä, joiden terveydentila oli korkeintaan keskitasoinen 43 %:lla ja niistä, joiden työkyky oli korkeintaan 'välttävä', puolet oli ollut sairauslomalla. Niistä, joilla oli vakava-asteista työuupumusta, puolet ilmoitti olleensa sairauslomalla, lieviä työuupumusoireita kokevista 40 % ja oireettomista 32 %.

7.3 TERVEYSKÄYTTÄYTYMINEN

7.3.1 Vapaa-ajan liikunta

Liikuntaa (vähintään puoli tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyy ja hikoilee) harrasti kolme kertaa tai useammin viikossa 32 % vastaajista. Miehistä vähintään kolme kertaa viikossa liikuntaa harrasti 35 % ja naisista 28 % (taulukko 25).

Taulukko 25. Vertailu lakimiesten ja ylempien toimihenkilöiden⁴² liikunnan harrastamisesta

	% <i>lakimiehistä</i>	% <i>ylemmistä toimihenkilöistä</i>
3 krt viikossa tai useammin	32	36
1-2 krt viikossa	44	42
1-3 krt kuukaudessa	16	7
muutaman kerran vuodessa	8	16
Yht.	100	100

⁴¹ Lähde: Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen (Helakorpi ym. 1997).

⁴² Lähde: Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997.

7.3.2 Nautintoaineiden käyttö

Kahvi ja tupakka

51 % vastaajista ei ollut koskaan tupakoinut, tupakoinnin oli lopettanut 26 %, päivittäin tupakoi 12 % ja satunnaisesti 11 %.⁴³ Naiset tupakoivat vähemmän kuin miehet. Naisista 62 % ei ollut koskaan tupakoinut.⁴⁴

Kahvin suurkuluttajia (vähintään seitsemän kuppia päivässä) oli 11 % lakimiehistä. Miehet joivat enemmän kahvia kuin naiset. Kaksi kupillista tai vähemmän päivässä joi naisista 37 % ja miehistä 24 %.⁴⁵

Alkoholi

Keskimääräinen viikoittainen alkoholin kulutus viimeisen 12 kuukauden aikana oli kaikilla vastaajilla 137 grammaa (mediaani 84 g). Kun yksi ravintola-annos sisältää 14 g absoluuttista alkoholia, lakimiesten keskimääräinen viikkokulutus on siis vajaat 10 ravintola-annosta. Miehillä kulutus oli 173 g (mediaani 126 g) ja naisilla 89 grammaa (mediaani 56 g).

Vastaajista 83 % käytti puolet kaikesta kulutetusta alkoholimäärästä. 'Suurkuluttajia' suhteessa lakimieskuntaan oli siis 17 % vastaajista. Heillä alkoholin kulutus oli vähintään 238 g /viikko. Miehistä suurkuluttajiin lukeutui joka neljäs (24 %) ja naisista 7 %. Kaikista suurkuluttajista 82 % oli siis miehiä. Suhteutettuna erikseen sukupuolen mukaan miehistä viidesosa (20 %) kulutti puolet miesten käyttämästä alkoholimäärästä. Naisista 16 % kulutti puolet naisten käyttämästä alkoholimäärästä. Täysin raittiita oli 5 % miehistä ja 8 % naisista.

Kulutus lisääntyi iän myötä. Alle 35-vuotiaista 'suurkuluttajia' oli 6 %, 35-44 -vuotiaista 14 %, 45-54 -vuotiaista 18 % ja yli 54-vuotiaista 19 %. Myös siviilisäädyllä oli yhteys kulutetun alkoholin määrään: eronneista (tai ero vireillä) alkoholin suurkuluttajiksi lukeutui 27 %, avio/avoliitossa olevista 17 % ja naimattomista 12 %. Erityisesti yli 54-vuotiailla eronneilla alkoholin suurkulutus oli yleistä (39 %).

Suurkuluttajista 55 % piti terveydentilaansa melko tai erittäin hyvänä (normaalikuluttajista 66 %). Yleinen työkyky omaan arvioon perustuen oli suurkuluttajilla suhteessa hieman heikompi kuin muilla: välttävänä tai vakavasti heikentyneenä työkykyään piti 14 % suurkuluttajista (normaalikuluttajista 8 %). Liikunnan säännöllisyydessä ei ollut eroa muihin. Suurkuluttajista 12 % oli viimeisen 12 kuukauden aikana ollut poissa työstä ylläpidon tai väsymyksen vuoksi (muista 6 %).

Alkoholin kulutus oli viimeksi kuluneina vuosina vähentynyt 24 %:lla, pysynyt ennallaan 59 %:lla ja lisääntynyt 17 %:lla kaikista vastaajista. Sukupuolten tai eri ikäryhmien välillä ei ollut huomattavia eroja. Alkoholin suurkuluttajista 40 %:lla käyttö oli viime vuosina lisääntynyt ja 11 %:lla vähentynyt.

⁴³ Vastaavat luvut koko työssä käyvistä väestöstä ja ylemmillä toimihenkilöillä: ei koskaan tupakoineita (44 % / ei tietoa), lopettanut (ei tietoa / 20 %), tupakoi päivittäin (21 % / 15 %) ja satunnaisesti (10 % / 4 %). (Helakorpi ym. 1997; Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

⁴⁴ Työssä käyvässä väestössä naisista 41 % ei ole koskaan tupakoinut (Helakorpi ym. 1997).

⁴⁵ Työssä käyvästä väestöstä 14 % juo vähintään 7 kuppia kahvia päivässä. Korkeintaan kaksi kuppia päivässä juo naisista 35 % ja miehistä 24 % (Helakorpi ym. 1997).

Oman arvionsa mukaan alkoholin käytön yhteydessä ei ollut viimeisen vuoden aikana kertaakaan humaltunut 34 % vastaajista, yhden kerran oli humaltunut 13 %, 2-3 kertaa 26 %, 4-5 kertaa 11 % ja vähintään seitsemän kertaa 16 %.⁴⁶ Naisista vajaa puolet (47 %) ja miehistä neljännes (25 %) ilmoitti, ettei ollut humaltunut kertaakaan kuluneen vuoden aikana. Miehistä noin joka viides oli humaltunut vähintään 7 kertaa ja naisista 8 %. Suurkuluttajista 13 % ilmoitti humaltuneensa vuoden aikana korkeintaan yhden kerran, puolet oli humaltunut vähintään 7 kertaa.

8 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuolto oli tarjolla 94 %:lle vastaajista, 5 %:lla ei sitä ollut ja 1 % ei tiennyt asiasta. Työterveyshuolto puuttui yleisimmin yksityissektorin johtajilta (joka viidenneltä puuttui) sekä asianajajilta (28 %:lta puuttui). Sektoreittain tarkastellessa työterveyshuolto puuttui yksityisellä sektorilla 17 %:lta, mutta julkisella vain 2 %:lta.⁴⁷

Työterveyshuollon palvelujen käyttö

Vastaajista 26 % ei ollut käynyt viimeisen kolmen vuoden aikana kertaakaan sairausvastaanotolla (miehistä 30 %, naisista 21 %), 1-3 kertaa oli käynyt 44 % ja 4-10 kertaa 27 %. Terveystarkastuksessa ei viimeisen kolmen vuoden aikana ollut käynyt 22 % vastaajista, kerran 40 % ja kaksi kertaa tai useammin 38 % vastaajista.

Niistä, jotka eivät olleet käyneet kertaakaan työterveyshuollon vastaanotolla kuluneen kolmen vuoden aikana puolet ilmoitti, ettei siihen ole ollut tarvetta. Kolmannes on hoitanut terveystarkastukset muualla (miehistä 30 %, naisista 41 %), 11 % ilmoitti, ettei heillä ole järjestettyä työterveyshuoltoa ja 4 %:lla oli jokin muu syy.

Vastaajista 28 % ilmoitti 'ehkä' haluavansa keskustella mielenterveysasiantuntijan kanssa. Keskustelua halusi 'ehdottomasti' 4 %. Tulokset olivat vastaavia kuin teollisuudessa toimivilla ylemmillä toimihenkilöillä (Kalimo, suullinen tiedonanto).

Työterveyshuollon henkilöstön käynnit työpaikalla

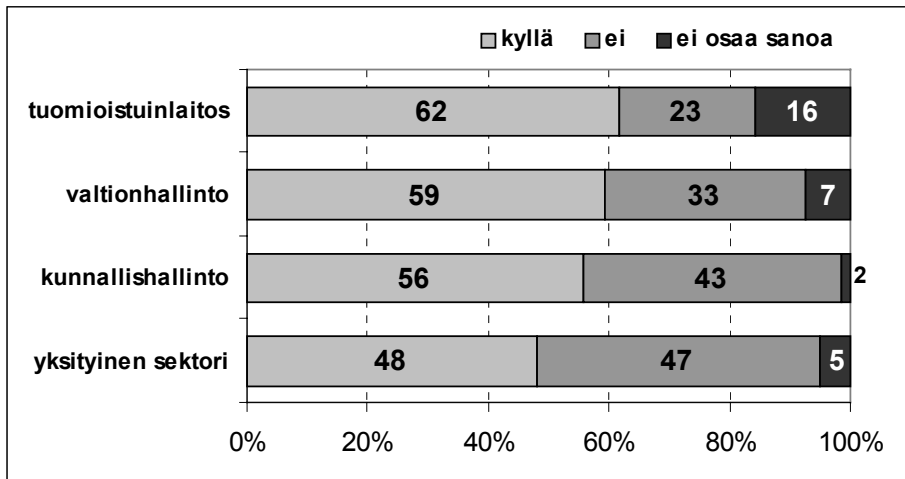
Lakimiehistä 57 % ilmoitti, että joku työterveyshuollon henkilöstöstä (lääkäri, työterveyshoitaja tai fysioterapeutti) oli käynyt työpaikalla tutustumassa vastaajan työoloihin. Kolmannes (34 %) ilmoitti, ettei työpaikkakäyntejä oltu tehty. Asiasta ei ollut tietoa 9 %:lla.⁴⁸ Tilanne vaihteli eri sektoreilla (kuva 44).

⁴⁶ Ylemmistä toimihenkilöistä 34 % ilmoittaa, ettei humallu alkoholin käytön yhteydessä ja 37 % korkeintaan muutama kerran vuodessa (Helakorpi ym. 1997).

⁴⁷ Ylemmistä toimihenkilöistä 5 % ilmoitti, ettei heillä ole järjestettyä työterveyshuoltoa - 2 % ei tiennyt asiaa. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

⁴⁸ Ylemmistä toimihenkilöistä 60 %:lla oli työterveyshuollon edustaja käynyt perehtymässä työoloihin - 6 % ei tiennyt asiaa. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 1997).

Kuva 44. Työterveyshuollon henkilöstön käynnit työpaikalla toimialan mukaan



9 YHTEENVETO

Tutkimuksen toteutus

Suomen Lakimiesliitto tilasi Työterveyslaitokselta kattavan tutkimuksen lakimiesten työoloista, henkisestä hyvinvoinnista ja työuupumuksesta sekä terveydestä. Tutkimuksen aineisto kerättiin postikyselynä marras-joulukuussa 1998 ja se osoitettiin 3 015:lle Suomen Lakimiesliiton jäsenelle. Otanta suoritettiin jäsenyhdistyksittäin ositettuna satunnaisotantana liiton jäsenrekisteritietojen pohjalta. Vastausprosentti oli 51 %. Lopulliseksi tutkimusjoukoksi muodostui 1 473 viimeisen 12 kuukauden aikana työssä ollutta alle 66-vuotiasta lakimiestä. Vastanneista 57 % oli miehiä ja 43 % naisia. Keski-ikä oli 48-vuotta ikäjakauman painottuessa keski-ikäisiin. Kolme neljäsosaa vastaajista toimi julkisella sektorilla ja yksi neljäsosa yksityisellä sektorilla. Tutkimukseen vastanneet edustivat hyvin Lakimiesliiton jäsenkuntaa.

Lakimiesten työsuhde

Suurin osa lakimiehistä koki toimialasta riippumatta työsuhteen olevan varmallalla pohjalla. Työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta oli kuitenkin erityisesti julkisella sektorilla erityistuomioistuimissa ja kunnallishallinnossa, joissa noin neljännes lakimiehistä koki epävarmuutta. Erityistuomioistuimissa epävarmuus koski lähinnä yllättäviä muutoksia työtehtävissä, työtehtävien lakkauttamista ja siirtoa toisiin tehtäviin. Kunnallishallinnossa ennakoitiin etupäässä työmäärän liiallista kasvua, työtehtävien lakkauttamista ja siirtoja toisiin tehtäviin.

Yksityisellä sektorilla viikoittaiset työtuntimäärät (44 t /viikossa) olivat jonkin verran suurempia kuin julkisella sektorilla (42 t /viikossa). Yksityisellä sektorilla yli puolet (52 %) teki töitä vähintään 45 tuntia viikossa, kun julkisella sektorilla vastaava luku oli 39 %. Ylitöitä tehtiin myös enemmän yksityisellä sektorilla (42 % päivittäin) kuin julkisella sektorilla (24 %). Ylitöiden tekemistä kuitenkin säädeltiin yksityisellä sektorilla useammin kuin julkisella. Yksityisellä sektorilla työaikalain tai työehtosopimuksen mukaiset ylityömääräykset koskivat runsasta kolmasosaa vastaajista, kun julkisella sektorilla vain noin viidennestä lakimiehistä. Erityisen vähän ylityömääräyksiä sovellettiin tuomioistuinlaitoksessa, missä ylityömääräykset koskivat vain 7 % vastaajista.

Lakimiestyö ja sen kuormittavuus

Työtehtävien sisällön perusteella 'puhtainta' lakimiestyötä tehtiin tuomioistuinlaitoksessa, jossa toimivilla kului keskimäärin 85 % työajasta varsinaisessa lainopillisessa työssä. Myös valtionhallinnossa perinteinen lakimiestyö muodosti yli puolet työnkuvasta. Muilla toimialoilla suuren osan työajasta veivät hallinnolliset tehtävät. Kunnallishallinnossa hallinnollisiin tehtäviin käytettiin keskimäärin kolmasosa työajasta. Yksityisellä sektorilla kului muita sektoreita enemmän työaikaa asiakaspalveluun (keskimäärin 16 % työajasta).

Lakimiestyö on usein sekä määrällisesti että laadullisesti kuormittavaa. Työn määrälliset vaatimukset (esim. kiire) kohdistuivat kunnallishallintoon ja laadulliset vaatimukset (esim. työn vaikeus) tuomioistuinlaitokseen. Tuomioistuinlaitoksessa oltiin muita paremmin selvillä työroolista ja tehtäväkuvasta ja rooliristiriitoja esiintyi vähiten. Kunnallishallinnossa koettiin yleisimmin epäselvyyksiä ja ristiriitaa työrooleissa. Työn hallinnan osalta toimialaerot olivat pieniä, mutta tyytymättömyimpiä oltiin tuomioistuinlaitoksessa.

Kaikilla toimialoilla tyypillinen lakimiestyön kuormitustekijä oli asioiden käsittelyn hitaus. Se rasitti jonkin verran tai paljon 87 %:a vastaajista. Toiseksi rasittavin piirre liittyi organisaatiomuutoksiin. Myös lainsäädännön mutkikkuus ja puutteet rasittivat useimpia lakimiehiä. Tuomioistuinlaitoksessa 65 % piti lainsäädännön puutteita jonkin verran rasittavina ja viidesosa (19 %) erittäin rasittavina.

Kaikista lakimiehistä 64 % ilmoitti ehdottomasti tarvitsevansa lisäkoulutusta. Jatkuva koulutustarve koettiin jopa yleisesti kuormittavana asiana. Kaikilla toimialoilla kaivattiin lisäkoulutusta erityisesti tietotekniikassa. Julkisella sektorilla tietotekniikan koulutusta ilmoitti tarvitsevansa 'ehdottomasti' kolmannes ja yksityisellä sektorilla 23 % vastaajista. Lainsäädännön muutoksista haluttiin lisäkoulutusta erityisesti tuomioistuinlaitoksessa, mutta myös muilla toimialoilla se koettiin yleisesti hyödylliseksi. Tuomioistuinlaitoksessa keskeinen koulutustarve on myös kansainväliset ja EU:n mukanaan tuomat uudet asiat. Kunnallishallinnossa kaivattiin lisäkoulutusta erityisesti myös johtamistaidoissa.

Vuorovaikutus ja työilmapiiri

Työilmapiiri oli hieman myönteisempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Neljännes työpaikoista oli ilmapiiriltään myönteisiä ja neljännes kielteisiä. Hieman muita toimialoja useammin ilmapiiri oli kielteinen tuomioistuinlaitoksessa (31 %). Ilmapiiri koettiin hieman useammin kilpailevaksi yksityisellä sektorilla ('paljon' 16 %) ja jäykäksi tuomioistuinlaitoksessa ('paljon' 23 %) kuin muilla toimialoilla.

Julkisen sektorin työpaikoilla vastaajat olivat havainneet enemmän toisiin kohdistuvaa henkistä väkivaltaa kuin yksityisellä sektorilla (31 % ja 24 %). Eniten henkistä väkivaltaa oli esiintynyt lääninoikeuksissa (45 %), kunnallishallinnossa (40 %) ja hovioikeuksissa (38 %), vähiten puolestaan ulosotossa (11 %) ja syyttäjätöimessä (12 %). Painostuksen ja uhkailun kohteeksi työssään oli joutunut kaksi kolmasosaa valtionhallinnossa työskentelevistä, yksityisellä sektorilla alle puolet. Uhkailua on kokenut useita kertoja joka viides valtionhallinnossa työskentelevistä ja tuomioistuinlaitoksessa työskentelevistä 8 %.

Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen

Melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä oli 71 % kaikista vastaajista. Yleisessä työtyytyväisyydessä ei ollut suuria toimialakohtaisia eroja. Lakimiehistä 84 % ilmoitti panostavansa paljon kykyjään ja voimiaan työhönsä (käräjäoikeustuomareista ja asianajajista yli 90 %). Toimialojen välillä oli eroja tyytyväisyydessä työstä saatuihin vastineisiin. Yksityisellä sektorilla palkkaan oltiin suhteessa sel

västi tyytyväisempiä: 36 % ilmoitti saavansa työstään 'paljon' vastinetta tuloina, kun julkisella sektorilla yhtä tyytyväisiä oli keskimäärin 16 %. Julkisella sektorilla tyytymättömmimpiä palkkaansa olivat tuomioistuineläimissä työskentelevät, joista 11 % vastasi saavansa 'paljon' vastinetta työstään tuloina ja peräti 44 % 'vähän'. Eniten tunnustusta ja arvostusta työstään kokivat saaneensa yksityisellä sektorilla toimivat (30 % koki saaneensa 'paljon') ja vähiten tuomioistuineläimissä toimivat lakimiehet ('paljon' 17 %). Työ tuotti kuitenkin tekijälleen henkilökohtaista tyydytystä samassa määrin toimialasta riippumatta.

Työuupumus

Vakava-asteista työuupumusta esiintyi 6 %:lla lakimiehistä, lievää oli 40 %:lla ja täysin oireettomia oli 54 %. Lakimiehillä esiintyi vähemmän työuupumusoireita kuin suomalaisessa työikäisessä väestössä keskimäärin, mutta enemmän kuin lääkärinkunnassa. Työikäisistä suomalaisista vakava-asteista työuupumusta on 7 %:lla ja lievää 48 %:lla (Kalimo & Toppinen 1997). Lääkäreistä vakava-asteista työuupumusta on 2,5 %:lla ja lievää 43 %:lla (Töyry ym. 1999). Työuupumuksen kolmesta oiretyypistä ammatillisen itsetunnon heikkenemisen osalta tilanne oli lakimiehillä kuitenkin huonompi kuin väestössä keskimäärin. Lakimiehillä ammatillinen itsetunto oli heikentynyt paljon 7 %:lla ja jonkin verran 38 %:lla (vastaavat luvut koko väestössä ovat 4 % ja 28 %).

Julkisella sektorilla esiintyi hieman enemmän työuupumusta kuin yksityisellä sektorilla. Vakavaa työuupumusta oli julkisella sektorilla 6,6 %:lla ja yksityisellä sektorilla 5,4 %:lla vastaajista. Tilanne vaihteli julkisen sektorin eri toimialoilla. Vakava-asteista työuupumusta esiintyi eniten lääninoikeuksissa ja kunnallishallinnossa (joka kymmenennellä). Täysin oireettomia oli eniten oikeusavussa (68 %) ja erityistuomioistuimissa (65 %). Yksityisellä sektorilla ei työuupumuksen määrässä eri toimialoilla ilmennyt merkittäviä eroja. Toimialojen välillä ei ollut eroja uupumusasteisen väsymyksen tai kynnistyneisyyden osalta. Tuomioistuineläimissä työskentelevillä ammatillinen itsetunto oli 'paljon' heikentynyt 13 %:lla (vrt. yksityisellä sektorilla toimivista vain 3 %:lla).

Työuupumukseen olivat yhteydessä kokemus oman työn hallinnasta, rooliristiriidat työssä sekä yksilön sisäisten (itsensä kehittäminen) ja sosiaalisten (hyvä, kannustava työilmapiiri) työmotiivien toteutuminen. Lakimiesten yleisimmin käyttämät selviytymiskeinot työn kuormittavuuden vähentämiseksi olivat harrastukset ja loma. Toimenpiteet, joilla työn kuormittavuutta voitaisiin lakimiesten mielestä helpottaa parhaiten, olivat työtehtävien tarkoituksenmukainen järjestely sekä työpaikan ilmapiirin kehittäminen. Työuupumus oli myös yhteydessä omaan arvioon terveydestä ja työkyvystä, sairauspoissaoloihin sekä psykosomaattisiin stressioireisiin. Lisäksi se näkyi työhön sitoutumisen heikkenemisenä ja ammatinvaihto- ja varhaiseläkeajatusten yleistymisenä.

Työkyky, terveydentila ja terveyskäyttäytyminen

Lakimiehistä 64 % piti terveyttään erittäin tai melko hyvänä, mutta siis kolmasosan mielestä se oli korkeintaan keskitasoinen. Työkykynsä arvioi asteikolla 0-10 kiitettäväksi (pisteet 9-10) 44 % vastaajista. Ruumiillinen työkyky oli 'erittäin tai melko hyvä' 80 %:lla ja henkinen työkyky 75 %:lla. Ikäryhmittäiset erot huomioon ottaen lakimiehet kokivat sekä henkisen että ruumiillisen työkykynsä selvästi paremmaksi kuin työikäisessä väestössä keskimäärin.

Masentuneisuutta ei esiintynyt lainkaan 67 %:lla lakimiehistä. Lieviä oireita oli 18 %:lla, keskivaikeita 13 %:lla ja vakava-asteisia masennusoireita 2 %:lla. Jokin pitkäaikaissairaus oli 40 %:lla lakimiehistä. Lakimiehet olivat käyneet lääkärin vastaanotolla viimeisen 12 kuukauden aikana harvemmin kuin työssä käyvä väestö keskimäärin. Myös sairauspoissaolopäiviä lakimiehillä oli vähemmän kuin työssä käyvässä väestössä keskimäärin. Mielenterveysasiantuntijan kanssa halusi 'ehkä' keskustella 28 % ja varmasti 4 % vastaajista.

Työterveyshuolto

Lakimiehistä 94 %:lla oli järjestetty työterveyshuolto. Työterveyshuolto oli järjestetty 87 %:lle suomalaisista vuonna 1997 (Räsänen ym. 1997), eli lakimiehistä sen piiriin kuului keskimääräistä suurempi osa. Yksityisellä sektorilla kattavuus oli huonompi kuin julkisella sektorilla. Julkinen sektori kuului työterveyshuoltoon lähes kokonaisuudessaan, kun yksityisestä sektorista 83 %. Palveluiden käytön suhteen ei ollut oleellista eroa muihin ammattiryhmiin, paitsi lääkäreihin, jotka puolestaan ovat selkeästi työterveyshuollon palveluiden 'alikäyttäjiä' (Töyry ym. 1999). Myös työpaikkakäynnit oli hoidettu muita ammattiryhmiä vastaavasti, tosin yksityissektorilla tämä osa-alue oli tullut julkista huonommin hoidetuksi.

10 POHDINTA

Työn kuormitustekijät

Työ on laadullisesti vaativaa ja henkisesti haastavaa suurelle osaa lakimiehiä. Työn sisällöt ja laadullinen vaativuus ovat muuttuneet ja lisääntyneet jatkuvasti. Tutkimuksen perusteella niiden merkitys työssä jaksamiselle korostuu jopa lisääntyntä määrällistä kuormitustakin enemmän. Työn kaikkinaiset vaatimukset kohdentuvat voimakkaammin julkiselle kuin yksityiselle sektorille. Myös työmäärä ja työtahti on yhä useamman lakimiehen ongelma. Erityisesti kunnallishallinnon lakimiehet sekä syyttäjät ja käräjäoikeustuomarit kokivat työmääränsä usein kohtuuttomana.

Lakimiestyön vakavimpia yksittäisiä rasitustekijöitä olivat yleinen asioiden käsittelyn hitaus, lainsäädännön monimutkaisuus ja puutteet sekä työtehtäviin sisältyvät lakisääteiset määräajat. Koska ne kuuluvat osin myös työn luonteeseen, niiden muuttaminen on hidasta ja vaikeaa. Työpaikoilla tapahtuneiden organisaatiomuutosten läpikäynti on vienyt voimia, ja se mainittiinkin toiseksi yleisimmin työn rasitustekijänä. Kolme neljästä lakimiehestä piti organisaatiomuutoksia vähintään jonkin verran kuormittavina työssään. Rakenteelliset muutokset olivat rasittaneet erityisesti valtionhallinnossa ja kunnallishallinnossa toimivia.

Erityisesti tuomioistuinlaitoksessa työn laadulliset vaatimukset korostuivat monessa asiassa ja työ arvioitiin monella tapaa vaativimmaksi. Verrattuna muihin toimialoihin työssä vaadittiin useimmin mm. kiinteää keskittymistä, monimutkaisten päätösten tekemistä sekä uusien tietojen hankkimista ja omaksumista. Tuomioistuinlaitoksessa esiintyi myös paljon lisäkoulutustarvetta. Lakimiestyön yleisimmin mainitut rasitustekijät kohdentuivat vielä muita sektoreita enemmän tuomioistuinlaitoksen toimintaan (erityisesti lainsäädäntöön ja juridiikkaan liittyvät kysymykset). Tyytyväisyys työn hallintaan oli selvästi heikompi kuin muilla sektoreilla. Heikentynyt ammatillinen itsetunto korostui tuomareilla ja jonkin verran muita ammattiryhmiä enemmän se oli heikentynyt myös syyttäjillä ja esittelijöillä. Tuomioistuinlaitoksessa oltiin työrooleista, tehtäväkuvista ja vastuista kuitenkin keskimäärin paremmin selvillä.

Lakimiesten keskeinen voimavara on vakaa työsuhdeperusta, johon ei sisälly paljoa epävarmuutta tai uhkatekijöitä. Sen turvin työn kehittämiseksi on paremmat mahdollisuudet kuin epävarmemmalla pohjalla olevissa työsuhteissa. On syytä kiinnittää erityistä huomiota lakimiesten koulutusmahdollisuuksiin, työn organisointiin ja resursointiin, jotta lakimiehet voivat toimia ja pysyä työnsä vaatimusten edellyttämällä tasolla.

Ilmapiiiri ja vuorovaikutus

Vain joka neljäs lakimies koki työpaikkansa ilmapiirin myönteisenä ja yhtä moni kielteisenä. Erityisesti tuomioistuinlaitoksessa työilmapiiri koettiin kielteisenä useammin kuin muilla toimialoilla, kun taas kunnallishallinnossa työilmapiiriä pidettiin muita harvemmin myönteisenä. Työilmapiirin osalta tilanne oli paras yksityisellä sektorilla, missä myös henkistä väkivaltaa esiintyi vähiten.

Henkistä väkivaltaa, sekä työpaikalla yleisesti havaittua että vastaajaan itseensä kohdistunutta, esiintyi eniten kunnallishallinnossa ja tuomioistuinlaitoksessa koskien läänin- ja hovioikeuksia. Muissa tuomioistuimissa henkistä väkivaltaa ilmeni selvästi vähemmän. Valtionhallinnossa toimivat olivat joutuneet keskimäärin muita useammin painostuksen tai uhkailun kohteeksi.

Työn liiallinen kuormittavuus, kiire ja muut paineet heijastuvat työpaikalle huonona ilmapiirinä ja vuorovaikutuksena. Myönteinen ja kannustava työilmapiiri, toimiva vuorovaikutus, tuen ja avun

sekä palautteen antaminen ja saaminen ovat myös tärkeitä työssä jaksamisen edellytyksiä. Jos näiden osalta on paljon ongelmia, voivat sekä työntekijät että työyhteisö kokonaisuutenakin henkisesti huonosti.

Sitoutuminen työhön

Lakimiehet panostavat paljon voimiaan ja kykyjään työhön. Silti joka kolmas tai neljäs lakimies on jossakin mielessä heikosti sitoutunut työhönsä. Yleisen tyytyväisyyden osalta melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä oli 71 % lakimiehistä, kun yleensä ylemmistä toimihenkilöistä tyytyväisiä on 86 %. Joka neljäs lakimies ilmoitti sitoutumisensa työhön heikenneen sitten uran alkuaikojen. Kaksi kolmesta ei halunnut vaihtaa ammattiaan, mutta yksi kolmasosa joko halusi tai ei osannut ilmaista mielipidettään asiaan. Eniten halukkaita vaihtamaan ammattia olivat syyttäjät. Ennenaikaisen eläkkeen mahdollisuutta oli ajatellut usein joka neljäs lakimies.

Työhön sitoutumisen kannalta merkittäviä ovat myös rahallinen korvaus työstä sekä työstä saatava tunnustus ja arvostus. Nämä olivat tyytymättömyyden aiheita erityisesti tuomioistuinlaitoksessa toimiville.

Työhön sitoutumista ylläpitää lakimiehillä työsuhteen vakinaisuus ja epävarmuustekijöitten vähäisyys. Työhön sitoutuminen on tietysti työsuhdetta moniulotteisempi asia. Joka tapauksessa motiivituuminen ja sitoutuminen työhön ovat keskeisiä työssä jaksamisen voimavaratekijöitä. Kun ihminen voi hyvin, kokee työnsä mielekkäänä ja hallittavana eikä ole uupunut, sitoutuminen työhön säilyy ja poissaolot sekä samoin ammatinvaihto- ja eläkeajatukset jäävät vähäisemmiksi.

Koulutustarpeet

Kaksi kolmesta lakimiehestä ilmoitti tarvitsevansa ehdottomasti lisäkoulutusta. Tarve jatkuvaan kouluttautumiseen tulee säilymään muuttuvissa työ- ja yhteiskunnallisissa oloissa. Koulutustarvetta ilmeni erityisesti julkisella sektorilla.

Keskeisimmät lisäkoulutustarpeet kohdistuivat lainsäädännön muutoksiin, tietotekniikkaan, erityistaitoihin (kuten vieraat kielet), kansainvälisiin kysymyksiin, EU-asioihin sekä omaan asiantuntemusalueeseen. Tuomioistuinlaitoksessa ensisijaisin koulutustarve oli lainsäädännön muutokset. Kunnallisella sektorilla suuri osa toimi johtavissa tai esimiestehtävissä ja siellä ilmaistiin tarvetta olevan myös johtamiskoulutukselle.

Työuupumuksen ehkäiseminen

Työuupumusta esiintyi lakimiehillä hieman vähemmän kuin keskimäärin väestössä, mutta enemmän kuin esimerkiksi lääkäreillä. Määrällisesti eniten työuupumusta oli esittelijöillä ja julkisen sektorin asiantuntijoilla. Vakava-asteisena sitä esiintyi eniten avustavissa tehtävissä toimivilla lakimiehillä. Julkisella sektorilla työuupumusta oli enemmän kuin yksityisellä. Tätä selittää osaltaan työn kuormitustekijöiden lisäksi se, että yksityisellä sektorilla saatavat työn vastineet (rahallinen korvaus, koettu arvostus) olivat kaiken kaikkiaan paremmat kuin julkisella sektorilla.

Työn laadullinen vaativuus näkyi ammatillisessa itsetunnossa, joka oli lakimiehillä heikompi kuin väestössä keskimäärin. Työn henkinen vaativuus muodostaneekin keskeisen riskitekijän lakimiesten työuupumukselle. Lisäksi rooliristiriidat ja tehtävävastuiden selkeys, työilmapiiri, työn hallinta sekä sisäisten työmotiivien toteutuminen (eli mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä) olivat selvässä yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen. Samoin kuin koko väestössä yli 55-tuntinen työviikko lisäsi lakimiesten työuupumusta.

Työn sisäinen motivoivuus oli selvässä yhteydessä työuupumukseen erityisesti 45-54 -vuotiailla. Tässä ikäryhmässä haasteena on säilyttää työote vireänä ja löytää työstä uusia puolia. Vastaavasti nuorilla korostuivat sosiaaliset työmotiivit ja työilmapiiri työuupumukseen yhteydessä olevina työolotekijöinä. Hyvän ilmapiirin luominen ja työtovereiden kannustus jäänee helposti tämän päivän kiireisessä työilmastossa liian vähälle nuoren astuessa työelämään.

Työuupumus oli myös yhteydessä omaan arvioon terveydestä ja työkyvystä, sairauspoissaoloihin sekä psykosomaattisiin stressioireisiin. Lisäksi se näkyi työhön sitoutumisen heikkenemisenä ja ammatinvaihto- ja varhaiseläkeajatusten yleistymisenä. Lakimiesten itsensä esiin nostamat toimenpide-ehdotukset kuormitustilanteista selviytymiseksi olivat tarkoituksenmukaiset tehtäväjärjestelyt sekä työilmapiirin kehittäminen. Myös työaikoja haluttaisiin lyhentää. Paljon on siis tehtävissä voimavarojen edistämiseksi myös työpaikoilla.

LÄHTEET

- ABA (1991) The state of the legal profession-1990: Report of the young lawyers division. *Supra* note 2. American Bar Association.
- Antonovsky, A. (1987) Health promoting factors at work: the sense of coherence. Teoksessa R. Kalimo, M.A. El-Batawi, C.L. Cooper (toim.): Psychosocial factors at work and their relation to health. Geneve: WHO, 153-167.
- Aromaa, A. ym. (1989) Terveys, toimintakyky ja hoidontarve Suomessa. Mini-Suomi-terveystutkimuksen perustulokset. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja AL: 32, Helsinki ja Turku 1989.
- Aronsson, G., Lantz, A. & Westlander, G. (1992) Akademiker under 90-talet - En studie av SACO-medlemmars arbetsvillkor. Undersökningsinstrumenten och studiens bakgrund. Undersökningsrapport 1992:11, Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Aronsson, G. & Lagerwall, L. E. (1993) Åklagares arbetsvillkor. Rapport från projektet Akademiker under 90-talet - En studie av SACO-medlemmars arbetsvillkor. Undersökningsrapport 1993:25, Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Aronsson, G. & Lagerwall, L. E. (1993) Polischefers arbetsvillkor. Rapport från projektet Akademiker under 90-talet - En studie av SACO-medlemmars arbetsvillkor. Undersökningsrapport 1993:40, Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Beck, A. & Beck, R. (1972) Screening depressed patients in family practice. A rapid technic. Postgraduate medicine, December 1972.
- Benjamin, G.A.H., Darling, E.J. & Sales, B.D. (1990) The Prevalence of depression, alcohol abuse and cocaine abuse among United States Lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry* 13, 233-246.
- Black, A. E. (1998) Shall we kill all the lawyers first?: Insider and outsider views of the legal profession. *Harvard Journal of Law and Public Policy* 21 (3), 835-860.
- Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J. & Marmot, M. (1998) Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health* 88 (1), 68-74.
- Cherniss, C. (1980) Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cherniss, C. (1995) Beyond burnout. Helping teachers, nurses, therapists & lawyers recover from stress & disillusionment. New York: Routledge.
- Cocke-Spalloni, B. & Strömberg, A. (1992) Akademikers arbetsvillkor - Jämförelser mellan SACO-förbunden. Undersökningsrapport 1992:31, Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Cohen, S., Syme L. S. (toim.) (1985) Social support and health. Academic Press, USA.
- Eaton, W.W. (ym.) (1990) Occupations and the prevalence of major depressive disorder. *Journal of Occupational Medicine* 32 (11), 1079-1087.
- Eells, T.D. & Showlater, C.R. (1994) Work-related stress in American trial judges. *Bull Am Acad Psychiatry Law* 22 (1), 71-83.
- Elwork, A. & Benjamin, A.H. (1995) Lawyers in distress. *The Journal of Psychiatry and Law* 23 (2), 205-229.

- Ervasti, K. (1997) Alioikeusuudistuksen seuranta. Riita-asiat tilastojen ja oikeudenkäyntiasiakirjojen valossa. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, Helsinki.
- Goodliffe, J. (1994). Alcohol and depression in English and American lawyer disciplinary proceedings. *Addiction* 89, 1237-1244.
- Helakorpi, S. (ym.) (1997) Julkaisemattomia erillistietoja tutkimuksesta Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen: kevät 1997. Kansanterveyslaitos, Helsinki.
- Helsingin Sanomat, Kotimaa 12.10.1998. Tuomioistuinten ruuhkat hellittäneet viime vuosina. Juttujen käsittely nopeutunut lähes kaikissa oikeuksissa.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959) *The motivation to work*. Wiley, New York.
- House, J.S. (1981) *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Jackson, S.E., Turner, J.A. & Brief, A.P. (1987) Correlates of Burnout among Public Service Lawyers. *Journal of Occupational Behavior* 8 (4), 339-349.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.
- Kalimo, R., Olkkonen, M. & Toppinen, S. (1993) Työolot, yksilölliset tekijät ja koettu terveys. *Työ ja ihminen* 7 (1993): lisänumero 4, 71-118.
- Kobasa, S.C. (1982) Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology* 42 (4), 707-717.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Kahn, S. (1982) Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology* 42, 168-177.
- Konsensuskokous 28.-30.11.1994. Depressio – tunnistaminen ja hoito. Suomen Akatemia, Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, Painatuskeskus, Helsinki 1995.
- Konsensuslausuma. (1994) Depression tunnistaminen ja hoito. *Duodecim* 1994:110, 2262-2270.
- Krakowski, A.J. (1985) Medicine and Physicians: Rewards and burdens. (Effects of stress on physicians and lawyers) *Psychiatria Fennica* 16, 73-83.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. Springer-Verlag, New York.
- Lehtinen, V. (ym.) (1991) Suomalaisten aikuisten mielenterveys ja mielenterveyden häiriöt. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja AL: 33, Turku ja Helsinki 1991.
- Lehtinen, V. (ym.) (1993) Mielenterveyden pysyvyys ja muutokset suomalaisilla aikuisilla - UKKI-tutkimuksen 16-vuotisseurannan päätulokset. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja AL:36, Turku 1993.
- Lehtinen, V. & Kantola, H. (1996). Mieli maasta meidän kunnassa! Miten terveys- ja sosiaalitoimi voi yhdessä auttaa masennuksesta kärsivää? Aiheita 11/1996, Stakes, Helsinki.
- Leiter, M.P. & Durup, J. (1994) The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress and Coping* 7, 357-373.
- Leymann, H. (1986) *Vuxenmobbing - om psykiskt våld I arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund 1986.
- Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L. ym. (toim.) (1997) Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general Nordic questionnaire (QPSNordic). *Nord* 1997:15.

- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993) Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.): Professional burnout - Recent developments in theory and research, 1-18.
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R. ym. (toim.) (1995) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki 1995.
- McCranie, E.W. & Brandsma, J.M. (1988) Personality antecedents of burnout among middle-aged physicians. Behavioral Medicine 14, 30-36.
- Meltzer, M.M. (1981) The reduction of occupational stress among elderly lawyers: The creation of a functional niche. International Journal of Aging and Human Development 13 (3), 209-219.
- Munneke, G. & Bridger-Riley, N.K. (1981) Singing those law office blues: Money is only part of the problem for young lawyers. Barrister 1981: 8 (10).
- Nagy, S. & Davis, L.G. (1985) Burnout: a comparative analysis of personality and environmental variables. Psychological Reports 57, 1319-1326.
- Nuorvala, Y., Mäkelä, R. & Kuokkanen, M. (1997) Päihteet, masennus ja itsemurhavaara. Aiheita 6/1997, Stakes, Helsinki.
- Poulin, J. & Walter, C. (1993) Social worker burnout: a longitudinal study. Social Work Research and Abstracts 29, 5-11.
- Pöyhönen, T. (1987) Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K. Lindström, R. Kalimo (toim.): Työpsykologia - Terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Rizzo, J., House, R. & Lirtzman, S. (1970) Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly 15, 150-163.
- Rogers, J.M., Freeman, S. & LeSage, P. (1991). The occupational stress of judges. The Canadian Journal of Psychiatry 36 (5), 317-322.
- Räsänen, Kimmo ym. (toim.) (1999) Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997. Työterveyslaitos; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki 1999.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek, T. (toim.) (1993) Professional burnout - Recent developments in theory and research. Taylor & Francis, Washington.
- Schaufeli, W. & Buunk, B. (1996) Professional burnout. Teoksessa M. Schabrack, J. Winnubst & C. Cooper (toim.): Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS). Teoksessa C. Maslach, S.E. Jackson & M.P. Leiter (toim.): Maslach Burnout Inventory Manual. 3. painos. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Showalter, C.R. & Martell, O.L. (1985) Personality, stress and health in American judges. Judicature 69 (2), 82-87.
- Stress I domstolsväsendet - projektrapport, del 1., DV rapport 1996:3, Domstolsverket, Jönköping.
- Stress I domstolsväsendet - projektrapport, del 2., DV rapport 1998:2, Domstolsverket, Jönköping.
- Suran, B.G. (1982) Psychological disability among judges and other professionals: Some cause and cures. Judicature 66, 184-193.

Tuomaritoimikunnan mietintö (1994). Tuomarit 2000-luvulle. Komiteamietintö 1994:15. Oikeusministeriö, Helsinki.

Tuomi, K. (ym.) (1997) Työkykyindeksi. Työterveyslaitos, Helsinki.

Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 1997. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.

Töyry, S. (ym.) (1999) Lääkärien työolot ja kuormittuneisuus -tutkimus. Suomen lääkärilehti 54 (18-19), 2423-2430.

Vahtera, J. (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, lisänumero 1/93.

Vartia, M. (1993) Psychological harassment (bullying, mobbing) at work. OECD panel group on women, work and health. National report: Finland. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1993:6, Helsinki.

Warr, P. (1987) Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon press.

LIITTEET

Liite 1. Suomen Lakimiesliiton jäsenrekisteristä otokseen valitut jäsenyhdistykset ja otoskoot (pääosin 65 % alkuperäisestä joukosta; mutta 100 % niissä tapauksissa, joissa alkuperäinen joukko on pienempi kuin 100).

Jäsenyhdistys	otos- koko	Liittoon kuuluvat
Hallintolakimiehet	331	509
Korkeimpien Oikeuksien Tuomarien yhdistys	20	20
Korkeimpien Oikeuksien Virkamiehet	89	89
Käräjäoikeustuomarit	229	353
Läänin- ja aluehallinnon Lakimiehet	77	77
Läänioikeustuomarit	157	242
Pankkilakimiehet	177	273
Poliisilakimiehet	89	89
Rahoitusyhtiöiden Lakimiehet	32	32
Sotilaslakimiehet	65	65
Erityistuomarit	74	74
Henkikirjoittajayhdistys	56	56
Hovioikeustuomarit	255	393
PT Oy:n Lakimiehet	25	25
Syyttäjäyhdistys	105	162
Kihlakunnanvoudit	52	52
Nimismiesyhdistys	116	179
Vakuutuslakimiesten yhdistys	146	224
Verolakimiehet	152	234
Tullilaitoksen Lakimiehet	78	78
Varanotaariliitto	447	691
Yksityisalojen Lakimiehet	268	413
Yleiset Oikeusavustajat	114	175

Liite 2. Summamuuttujat ja niiden reliabiliteetti (Cronbachin alfa)

Vastausvaihtoehdot kysymyksiin olivat: 1 erittäin harvoin/ei koskaan, 2 melko harvoin, 3 silloin tällöin, 4 melko usein, 5 hyvin usein/aina.

Työn määrälliset vaatimukset:

- 20a. Edellytetäänkö sinulta kohtuutonta työmäärää?
- 20b. Onko sinulla tarpeeksi aikaa saada työsi tehdyksi?
- 20c. Onko työsi erittäin kiivastahtista?

(Cronbachin alfa = 0.89)

Työn laadulliset vaatimukset:

- 20e. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?
- 20f. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?
- 20g. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?
- 20h. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?
- 20i. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?
- 20q. Tuntuuko sinusta, että joudut omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäksesi työtehtävistäsi ja kehittyäksesi niissä?

(Cronbachin alfa = 0.72)

Työroolin ja tehtäväkuvan selkeys

- 20r. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?
- 20s. Tiedätkö, mistä olet vastuussa?
- 20t. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi?

(Cronbachin alfa = 0.78)

Rooliristiriita

- 20u. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri tavalla?
- 20v. Saatko toimeksiantoja saamatta riittäviä resursseja niiden suorittamiseksi?
- 20w. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?
- 20x. Sisältyykö työhösi tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?

(Cronbachin alfa = 0.71)

Tyytyväisyys työn hallintaan

- 20m. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?
- 20n. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn määrään?
- 20o. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssä?
- 20p. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä?

(Cronbachin alfa = 0.67)

Sosiaalinen tuki

Esimiehen tuki:

22b. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltä?

22d. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista si?

(Cronbachin alfa = 0.86)

Työtovereiden tuki:

22a. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?

22c. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

(Cronbachin alfa = 0.79)

Ystävien, perheen tuki:

22e. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

22f. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhön liittyvistä ongelmista?

22g. Koetko että voit luottaa saavasi tukea ystäviltä/ perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä?

(Cronbachin alfa = 0.75)

Työpaikan ilmapiiri

(Vastausasteikko: 'ei lainkaan', 'jonkin verran', 'paljon')

23b. kannustava ja tukeva

23c. epäluuloinen ja epäilevä

23d. leppoisa ja mukava

(Cronbachin alfa = 0.74)

Työmotiivit (lakimiestyö)

(Vastausasteikko: 'erittäin hyvin', 'melko hyvin', 'jossain määrin', 'ei kovin hyvin', 'ei lainkaan')

Sisäiset työmotiivit:

35a. mahdollisuus kehittää itseään

35d. tuntee saavansa aikaan jotakin arvokasta

35g. mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä

(Cronbachin alfa = 0.68)

Ulkoiset työmotiivit:

35c. rauhallinen, säännönmukainen työ

35e. työn varmuus ja säännölliset tulot

35f. turvallinen ja terveellinen fyysinen työympäristö

(Cronbachin alfa = 0.64)

Sosiaaliset työmotiivit:

35h. viihtyisä ja kannustava työilmapiiri

35i. läheiset ja miellyttävät suhteet työtovereihin

(Cronbachin alfa = 0.83)

Työmotiivit (ihannetyö), kts. edellä

Sisäiset työmotiivit (alfa = 0.64)

Ulkoiset työmotiivit (alfa = 0.74)

Sosiaaliset työmotiivit (alfa = 0.85)

Työsuhteen uhkatekijät

(Vastausasteikko: 'kyllä varmasti', 'mahdollisesti', 'luultavasti ei', 'varmasti ei')

19a. taloudellisen tilanteen heikkeneminen oleellisesti

19b. lyhennetty työviikko

19c. lomautetaan vähintään kahdeksi viikoksi

19d. irtisanotaan nykyisestä työpaikasta

19e. siirto toisiin tehtäviin

19f. viikoittaista tai päivittäistä työaikaa muutetaan epätoivottuun suuntaan

19g. joku tai jotkut työtehtävistä lakkautetaan

19h. työmäärä lisääntyy yli sietokyvyn

19i. työtehtävissä tapahtuu yllättäviä muutoksia

(Cronbachin alfa = 0.83)