

# **VETO-ohjelma 2003–2007**

---

## LOPPURAPORTTI

ISBN 978-952-00-2748-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2749-0 (PDF)

ISSN 1236-2115 (painettu)  
ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2749-0  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2749-0>

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy  
Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009



# TIIVISTELMÄ

*Veto-ohjelman loppuraportti 2003–2007.*

*Helsinki 2009. 154 s.*

*Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:53*

*ISSN 1236-2115 (painettu), ISSN 1797-9897 (verkkopainettu)*

*ISBN 978-952-00-2748-3 (nid.), ISBN 978-952-00-2749-0 (PDF)*

*URN:ISBN:978-952-00-2749-0*

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2003 Veto-ohjelman. Toimenpideohjelman tavoitteena oli turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään, vaikuttaa työssäoloajan pidentymiseen, parantaa työn sekä perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista, parantaa tasa-arvoa sekä vahvistaa työn houkuttelevuutta vaihtoehtona eri tilanteissa. Ohjelma koostui neljästä osa-alueesta, joiden teemat olivat:

- hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri
- tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus
- työelämän moninaisuus ja tasa-arvo
- kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika.

Ohjelma toteutettiin yhteistyössä muiden ministeriöiden, työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen, tutkimuslaitosten, vakuutus- ja eläkelaitosten sekä kuntoutusorganisaatioiden kanssa. Ohjelman toimintaa johti johtoryhmä. Sen alaisuudessa toimi kullakin osa-alueella oma toimintaryhmä vuoden 2006 alkuun saakka. Vuosina 2006–2007 niiden toiminta yhdistettiin ”Parempi työkyky” toimintaryhmä. Ohjelman toimikausi oli 12.3.2003 – 31.12.2007.

Veto-ohjelma toteutti sosiaali- ja terveystalouden strategisia linjauksia ja jatkoi päättyneen Kansallisen Ikä-ohjelman ja vuonna 2003 päättyneen Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman toimintoja. Lisäksi ohjelma toimi synergiassa muiden käynnissä olleiden valtakunnallisten kehittämis- ja toimenpideohjelmien kanssa. Veto-ohjelma valmisteltiin kiinteässä yhteistyössä muiden ministeriöiden ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Veto-ohjelma edusti toimintatavaltaan viimeisten parin vuosikymmenen aikana omaksuttua ohjelmapolitiikkaa. Normi- ja resurssiohjauksen rinnalla on korostunut informaatio-ohjaus, mitä eri ohjelmilla pyritään erityisesti tekemään.

Sosiaali- ja terveystalouden jatkuvasti uudistuvassa toimintaympäristössä on syytä arvioida eri toimintamallien tavoitteenasettelua ja tuloksellisuutta. Tässä

raportissa kerrotaan tiivistetysti Veto-ohjelman lähtökohdat, toimenpiteet ja arvioidaan ohjelman onnistumista. Loppuarviointi on tehty ohjelman toteuttamiseen keskeisesti osallistuneiden tahojen itsearviointina. Ulkopuolista arvioijaa ei käytetty loppuarvioinnissa, koska ulkopuolinen arvioija teki ohjelman väliarvioinnin vuonna 2005.

Tässä arvioinnissa on käytetty apuna erilaisia toiminnan tunnuslukuja ja palautteita, arviointikyselyjä sekä arviointikeskusteluja. Ohjelman toimenpiteistä on raportoitu vuosittaisissa toimintakertomuksissa, joita ei niiden laajuuden vuoksi ole tässä yhteydessä toistettu. Yksittäisten hankkeiden tuotokset kuten julkaisut, verkkosivut jne. on löydettävissä tämän julkaisun lopussa olevien liitteiden avulla. Hankkeista ja niiden arvioinneista on tässä esitetty vain keskeisimmät kohdat. Tähän raporttiin on koottu myös joukko suosituksia.

Veto-ohjelman arvioinnin keskeiset tulokset ovat seuraavat:

- 1) Ohjelman keskeisissä tavoitteissa eli eläkkeelle siirtymisen myöhen-  
tymisessä ja työllisyysasteen kohottamisessa on onnistuttu. Ohjelman  
osuutta myönteiseen kehitykseen on kuitenkin vaikea erottaa muista  
tekijöistä. Myös työterveyshuollon kehittämisessä ja toimeentulo- ja  
eläketurvajärjestelmien kannustavuuden parantamisessa on edetty.
- 2) Ohjelman muiden tavoitteiden toteutumisessa, kuten sairauspoissaolo-  
jen ja tapaturmien vähentämisessä ja alkoholin kulutuksen laskemisessa,  
ei ole edetty toivuttuihin suuntiin. Syynä ovat olleet osin muualla tehdyt  
päätökset kuten alkoholiverotuksen alentaminen.
- 3) Ohjelmalla on ollut vaikutusta ikääntyneiden työtä koskeviin asenteisiin,  
vaikka sen todentaminen ei ole yksinkertaista. Saadun palautteen pe-  
rusteella parasta antia olivat asenteisiin vaikuttaneet viestintäkampanjat  
ja työpaikkojen herättelyyn keskittynyt seminaaritoiminta. Erityisen tu-  
loksellisena voidaan pitää alueellisia seminaareja.
- 4) Hyvien käytäntöjen etsiminen, tukeminen ja levittäminen ovat käyttö-  
kelpoinen tapa toteuttaa ohjelmaa. Hyvien käytäntöjen levittämiseksi  
niiden viestintä ja koulutus on suunniteltava huolellisesti. Hyvää levi-  
tettävää käytäntöä ei saa rajata tiukasta, koska yksikään työpaikka ei voi  
lainata toisen kokemusta sellaisenaan.
- 5) Veto-ohjelman avulla luotiin aikaisempaa kokonaisvaltaisempaa otetta  
työelämän veto-voimaan vaikuttavien asioiden kehittämiseen. Veto-  
ohjelma muodosti viestintää ja vuoro-vaikutusta tukevan sateenvarjon,  
jonka puitteissa työn, työolosuhteiden ja työelämän laatuun liittyviä asi-  
oita voitiin viedä eteenpäin. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan  
tulosohjauksessa Veto-ohjelma ja sen tavoitteet näkyivät hallinnonalan  
virastoja ja laitoksia ohjaavana teemana.

- 6) Ohjelma verkotti yhteen monia samojen asioiden parissa työskenteleviä tutkijoita, viranomaisia, järjestöjä ja asiantuntijoita.. Erityisen hyödyllistä oli yhteistyö eri ministeriöiden hallinnoimien ohjelmien kesken ja niiden kautta syntynyt laajempi verkosto. Veto-ohjelma ei kuitenkaan onnistunut verkottamaan riittävästi muuta yhteistyötä ministeriöiden välillä.
- 7) Ohjelman strategiset tavoitteet olivat selkeät ja tavoitteiden kirjaaminen kehitettyjen ja koottujen indikaattorien avulla jäntevöitti keinovalikoiden keskustelua.



# SAMMANDRAG

*Veto-programmets slutrapport 2003–2007.*

*Helsingfors 2009. 154 s.*

*Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2008:53*

*ISSN 1236-2115 (print), ISSN 1797-9897 (online)*

*ISBN 978-952-00-2748-3 (inh.), ISBN 978-952-00-2749-0 (PDF)*

*URN:ISBN:978-952-00-2749-0*

Social- och hälsovårdsministeriet startade Veto-programmet år 2003. Åtgärdsprogrammet syftar till att främja medborgarnas fullvärdiga deltagande i arbetslivet, till att folk arbetar till högre ålder än hittills, till bättre samordning mellan arbete, familjeliv och fritid, till mera jämlika och jämställda arbetsförhållanden och till att göra arbetslivet ett mer lockande alternativ i olika situationer. Programmet omfattade fyra delområden, vilkas teman var:

- bra arbetslivskvalitet och säkerhetskultur på arbetsplatsen
- effektiv företagshälsovård och rehabilitering
- mångsidighet, jämlikhet och jämställdhet i arbetslivet
- ett utkomstskyddssystem och sådana villkor för anställningstiden som sporrar till arbete.

Programmet genomfördes i samarbete med andra ministerier, arbetsmarknads- och företagareorganisationer, forskningsinstitutioner, försäkrings- och pensionsanstalter och rehabiliteringsorganisationer. Verksamheten leddes av en ledningsgrupp. Ända till början av år 2006 hade varje delområde en egen verksamhetsgrupp, som fungerade under ledningsgruppen. Åren 2006–2007 förenades gruppernas verksamhet genom att utforma en verksamhetsgrupp som fick namnet Parempi työkyky (Bättre arbetsförmåga). Programmets verksamhetsperiod var 12.3.2003–31.12.2007.

Veto-programmet verkställde social- och hälsovårdspolitiska strategiska linjefördragningar, och det var en fortsättning på de aktiviteter som påbörjades i samband med det nationella åldersprogrammet, som har redan slutit, och med forsknings- och åtgärdsprogrammet Orka arbeta, som slutade år 2003. Därtill fungerade programmet i synergi med andra pågående riksomfattande utvecklings- och åtgärdsprogram. Veto-programmet förbereddes i nära samarbete med andra ministerier och arbetsmarknadsorganisationerna.

Med tanke på verksamhetsmetoderna representerade Veto-programmet den programpolitik som har omfattats under de två senaste årtiondena. Vid sidan av norm- och resursstyrning har informationsstyrning framhävts, och det är precis vad de olika programmen strävar efter att göra.

I social- och hälsovårdspolitikens verksamhetsmiljö, som fortfarande förnyas, behöver målsättningar och framgångar av olika handlingsmönster utvärderas. I denna rapport ger man en sammanfattning av Veto-programmets utgångspunkter och åtgärder och utvärderar programmets framgång. Slututvärderingen har genomförts som självutvärdering bland de centrala parterna som deltog i verkställandet av programmet. Någon extern bedömare användes inte i slututvärderingen, eftersom en extern bedömare utförde en mellanutvärdering år 2005.

Olika parametrar för verksamheten och feedback, utvärderingsförfrågningar samt utvärderingsdiskussioner har använts vid samlandet av denna utvärdering. Programmets åtgärder har rapporterats i årliga verksamhetsberättelser, som inte upprepas i denna rapport med anledning av deras omfattning. Material från individuella projekt såsom publikationer, webbsidor, osv. kan hittas med hjälp av bilagorna i slutet av denna publikation. Endast det mest centrala innehållet av projekt och deras utvärderingar har presenterats här. En rad rekommendationer har också samlats i denna rapport.

De mest centrala resultaten av utvärderingen av Veto-programmet är följande:

- 1) Programmets centrala mål, dvs. att uppskjuta pensionsåldern och att öka sysselsättningsgraden, uppnåddes. Programmets roll i den positiva utvecklingen är emellertid svår att skilja från andra faktorer. Utvecklingen av företagshälsovården har också avancerat och man har gjort framsteg mot ett mer motiverande system inom utkomst- och pensionsskyddet.
- 2) Programmets övriga mål, såsom minskningen av sjukfrånvaron och olyckor samt minskningen av alkoholkonsumtion, har inte uppnåtts på önskat sätt. Anledningen till detta har delvis varit beslut som fattats någon annanstans såsom sänkningen av alkoholbeskattningen.
- 3) Programmet har påverkat attityder till arbete av äldre anställda, fast det inte är enkelt att verifiera detta. Det bästa med programmet var, enligt feedbacken, kommunikationskampanjerna som påverkade attityderna samt seminarieverksamheten som koncentrerade sig på att väcka arbetsplatserna. De regionala seminarierna kan anses ha varit särskilt framgångsrika.
- 4) Att söka, stöda och sprida god praxis är ett användbart sätt att verkställa programmet. För att sprida god praxis måste kommunikation och träning angående dem planeras noggrant. God praxis som sprids får inte begränsas för strängt, eftersom ingen arbetsplats kan utnyttja en upplevelse av en annan arbetsplats som sådan.
- 5) Med Veto-programmet skapades ett mer helhetsbetonat grepp än tidigare på utvecklandet av ärenden som påverkar arbetslivets dragningskraft. Veto-programmet fungerade som ett paraply, som stödde kom-

munikation och interaktion och under vilket ärenden som anknyter sig till kvaliteten på arbete, arbetsförhållandena och arbetslivet kunde föras vidare. I resultatstyrningen inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde kunde Veto-programmet och dess mål ses som ett tema som styrde ämbetsverk och institutioner inom förvaltningsområdet.

- 6) Programmet nätverkade samman många forskare, myndigheter, organisationer och experter som arbetar med samma ärenden. Särskilt nyttigt var samarbetet mellan programmen koordinerade av olika ministerier och det mer extensiva nätverket som utvecklades därigenom. Veto-programmet lyckades ändå inte tillräckligt nätverka övrigt samarbete mellan ministerierna.
- 7) Programmets strategiska mål var klara, och inskrivningen av målen med hjälp av de utvecklade och samlade indikatorerna gjorde diskussionen om medlen starkare.







# SUMMARY

*Final report of the Veto Programme 2003–2007.*

*Helsinki, Finland 2009. 154pp.*

*Reports of Ministry of Social Affairs and Health 2008:53*

*ISSN 2136-2115 (print), ISSN 1797-9897 (online)*

*ISBN 978-952-00-2748-3 (pb), ISBN 978-952-00-2749-0 (PDF)*

*URN:ISBN:978-952-00-2749-0*

The Ministry of Social Affairs and Health started the Veto Programme in 2003. The aim of the action programme was to ensure citizens' full participation in working life, affect the extension of working life, improve the reconciliation of work, family life and free time, improve equality, and increase attractiveness of work as an option in different situations. The programme consisted of four sectors which had the following themes:

- high quality of working life and good safety culture
- efficient occupational health services and rehabilitation
- diversity and equality in working life
- minimum income guarantee and working life incentives.

The programme was carried out in cooperation with other ministries, labour market organisations and entrepreneurial organisations, research institutes, insurance and pension institutions and rehabilitation organisations. The programme was led by a management group. Each sector had its own action group functioning under the management group until the beginning of 2006. In 2006–2007, the action groups were combined to form the action group Parempi työkyky ("Better work ability"). The operational period of the programme was 12 March 2003–31 December 2007.

In the Veto Programme, the strategic policies of the Ministry of Social Affairs and Health were implemented, and the projects of the already finished National Programme on Ageing Workers and National Well-being at Work Programme, which ended in 2003, were continued. In addition, the programme functioned in synergy with other ongoing national development and action programmes. The Veto Programme was prepared in close cooperation with other ministries and labour market organisations.

As regards its methods, the Veto Programme represented the programme policy adopted in the past couple of decades. Alongside management by norms and man-

agement by resources, the role of management by information was emphasised, and that is what the different programmes particularly aim at doing.

In the continuously renewing operational environment of the social welfare and health policies, it is necessary to assess how the objectives of different operations models have been set and what is their profitability. In this report, the starting points and measures of the Veto Programme are presented in a summarised form, and the success of the programme is evaluated. The final evaluation has been carried out as a self-assessment among the central actors in the implementation of the programme. An external evaluator was not used in the final evaluation, as an external evaluator carried out an intermediate evaluation in 2005.

Different parameters of actions, feedback, evaluation surveys and evaluation discussions have been utilised in compiling this evaluation. The measures taken in the programme have been reported in the annual reports, which have not been repeated here due to their extent. The material of individual projects such as publications, web pages, etc. can be found with the assistance of the Annex of this publication. Only the central contents of the projects and their evaluations have been introduced in this report. A number of recommendations have been gathered in this report as well.

The key results of the evaluation of the Veto Programme are as follows:

- 1) The central objectives of the programme, that is, postponing the retirement age and improving the employment rate, have been achieved. However, the significance of the programme's role in the positive development is difficult to distinguish from other factors. There have also been advances in developing occupational health services and making the minimum income guarantee and pension schemes more encouraging.
- 2) Other objectives of the programme, such as reducing the number of sick leaves and accidents and decreasing the consumption of alcohol, were not achieved in the desired extent. The reasons for this, however, lie partly in decisions made elsewhere, such as lowering of the alcohol taxation.
- 3) The programme has had an impact on the attitudes towards work of aged people, although verifying this is not simple. According to the received feedback, the best offerings of the programme were communication campaigns affecting attitudes and seminars focusing on awakening the workplaces. Regional seminars may be considered especially successful.
- 4) Looking for, supporting and distributing good practices are a useful way to implement the programme. To distribute good practices, the com-

munications and training relating to them have to be planned carefully. Good, distributable practices must not be strictly defined and they need to enable modifications, as no workplace is capable of adopting experiences of another workplace as such.

- 5) The Veto Programme contributed to creating a more comprehensive approach to develop the factors affecting the attractiveness of working life. The Veto Programme created an umbrella that supported communication and interaction, under which issues relating to the quality of work, working conditions and working life could be developed further. In the management by results of the Ministry of Social Affairs and Health's administrative sector, the Veto Programme and its objectives could be seen as a theme steering the activities of agencies and institutes in the administrative sector.
- 6) The programme networked several researchers, authorities, organisations and experts working with the same subject matters together. The cooperation between the programmes coordinated by different ministries and the wider network created thereof were particularly beneficial. Nevertheless, the programme did not manage to create enough networks of any other kind of cooperation between the different ministries.
- 7) The strategic objectives of the programme were clear, and keeping a record of the objectives with the help of the developed and gathered indicators made the discussion on available means more vigorous.







# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
SAMMANDRAG.....	6
SUMMARY.....	9
ESIPUHE.....	17
1 SUOSITUKSET.....	19
2 TAUSTAA.....	21
2.1 Ohjelman tavoitteet ja kehitys.....	21
2.2 Keskeiset toimenpiteet ja kohderyhmät.....	24
2.3 Teemat ja toimintaryhmät.....	26
2.3.1 Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri.....	26
2.3.2 Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus.....	26
2.3.3 Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo.....	27
2.3.4 Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika.....	27
2.3.5 Viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö.....	27
2.4 Ohjelman organisoiminen ja voimavarat.....	28
2.4.1 Organisaatio 2003–2005.....	28
2.4.2 Organisaatio 2006–2007.....	29
2.4.3 Ohjelman resurssit.....	30
3 KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS.....	31
3.1 Yleistä.....	31
3.2 Hanketoiminta.....	31
3.2.1 Hankkeet teema-alueittain.....	33
3.2.1.1 Ohjelmaryhmä.....	33
3.2.1.2 Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri.....	35
3.2.1.3 Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus.....	40
3.2.1.4 Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo.....	44
3.2.1.5 Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika.....	46
3.2.1.6 Viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö.....	48
3.2.2 Hanketoiminnan arviointia.....	49
3.3 Toimintaryhmä ”Parempi työkyky”.....	49
3.3.1 Organisaatiomuutoksen arviointia.....	50
3.4 Koulutus- ja seminaaritoiminta.....	50
3.4.1 Alueseminaarit.....	51
3.4.2 Muu seminaaritoiminta.....	53

3.5	Hallinnollinen yhteistyö.....	55
3.6	Viestintä ja sidosryhmätyö .....	55
3.6.1	Muuttuneet asenteet – eläkehakuisuus taantumassa .....	57
3.6.2	Hyvää yhteistyötä viestintäryhmässä .....	57
3.6.3	Ohjelmatuotanto Yleisradion kanssa .....	58
3.6.4	Neljä valtakunnallista kampanjaa .....	59
3.6.5	Näkyvyyttä medioissa.....	64
3.6.6	Esittelyt kansainvälisillä foorumeilla.....	66
3.6.7	Viestinnän arviointia .....	66
3.6.7.1	Hyvät huomionarvot.....	66
3.6.7.2	Viestintä sidosryhmäkyselyssä .....	67
3.7	Hallinto ja talous.....	70
4	ARVIOINTEJA OHJELMASTA.....	72
4.1	Väliarviointi.....	72
4.2	Carl Bertelsmann palkinto.....	74
4.3	Yrityskysely.....	75
4.3.1	Vastaajien tausta.....	75
4.3.2	Sisältökysymykset .....	75
4.3.3	Ohjelman tunnettavuus .....	78
4.4	Sidosryhmäkysely 2007.....	79
4.4.1	Sidosryhmä vastaajien taustat.....	79
4.4.2	Ohjelman keskeiset haasteet .....	80
4.4.3	Ohjelman vaikuttavuus .....	82
4.4.4	Ylistäviä ja vähätteleviä arviointeja.....	82
4.4.5	Mihin tulevaisuudessa tulisi keskittyä.....	84
4.5	Päättäjässeminaarin paneelikeskustelu.....	86
4.6	Yksittäisiä mielipiteitä.....	89
4.7	Johtopäätöksiä .....	90
5	LIITTEET .....	94
5.1	Eri toimielimet.....	94
5.2	Hankehakemusten kriteerit.....	98
5.3	Hankematriisi .....	100
5.4	Tilaisuudet.....	110
5.4.1	Ohjelma itse järjestäjänä tai yhteistyössä muiden kanssa.....	110
5.4.2	Messut ja esittelytilaisuudet .....	113
5.4.3	Ohjelman esittelyt muiden tilaisuuksissa tai medioissa .....	117
5.5	Julkaisut.....	121
5.5.1	Kirjalliset julkaisut .....	121
5.5.2	Esitteet.....	123
5.5.3	Verkkosivut.....	124

5.5.4	Muut julkaisut.....	124
5.5.5	Hyvät käytännöt -alueseminaarisarjan palaute.....	124
5.6	Alueseminaarien kutsu ja ohjelmaesimerkit .....	129
5.7	Terveyden huollon hyvät käytännöt -seminaarin palautetta .....	133
5.8	Kampanjat ja kampanjamediat .....	135
5.9	Neuvoa-antavan kansanäänestyksen kysymykset ja vastaukset .....	137
5.10	Sidosryhmäkyselyn vaikuttavuuskysymyksen tulokset.....	140
5.11	Sidosryhmäkyselyn avoimet vastaukset .....	142









## ESIPUHE

Sosiaali- ja terveysministeriön kannalta vuosina 2003–2007 toteutettu Veto-ohjelma oli monessa suhteessa hyvinvointipoliittisen ajattelun ytimessä. Hyvinvointipolitiikan ja erityisesti sosiaali- ja terveyspolitiikan yhtenä keskeisenä tavoitteena on tukea osallisuutta, jota työnteko on parhaimmillaan. Korkea työllisyys on myös paitsi sosiaali- ja terveyspolitiikan tavoite myös keskeinen keino.

Veto-ohjelma edustaa toimintatavaltaan viimeisten parin vuosikymmenen aikana omaksuttua ohjelmapolitiikkaa. Normi- ja resurssiohjauksen rinnalla on korostunut informaatio-ohjaus, mitä eri ohjelmilla pyritään erityisesti tekemään.

Sosiaali- ja terveyspolitiikan jatkuvasti uudistuvassa toimintaympäristössä on syytä arvioida eri toimintamallien tavoitteenasettelua ja tuloksellisuutta. Tässä raportissa kerrotaan tiivistetysti Veto-ohjelman lähtökohdat, toimenpiteet ja arvioidaan ohjelman onnistumista. Loppuarviointi on tehty ohjelman toteuttamiseen keskeisesti osallistuneiden tahojen itsearviointina. Ulkopuolista arvioijaa ei käytetty loppuarvioinnissa, koska ulkopuolinen arvioija teki ohjelman väliarvioinnin vuonna 2005.

Tässä arvioinnissa on käytetty apuna erilaisia toiminnan tunnuslukuja ja palautteita, arviointikyselyjä sekä arviointikeskusteluja. Ohjelman toimenpiteistä on raportoitu vuosittaisissa toimintakertomuksissa, joita ei niiden laajuuden vuoksi ole tässä yhteydessä toistettu. Yksittäisten hankkeiden tuotokset kuten julkaisut, verkkosivut jne. on löydettävissä tämän julkaisun lopussa olevien liitteiden avulla. Hankkeista ja niiden arvioinneista on tässä esitetty vain keskeisimmät kohdat.

Veto-ohjelman arvioinnin keskeiset tulokset ovat seuraavat:

- 1) Ohjelman keskeisissä tavoitteissa eli eläkkeelle siirtymisen myöhentymisessä ja työllisyysasteen kohottamisessa on onnistuttu. Ohjelman osuutta myönteiseen kehitykseen on kuitenkin vaikea erottaa muista tekijöistä. Myös työterveyshuollon kehittämisessä ja toimeentulo- ja eläketurvajärjestelmien kannustavuuden parantamisessa on edetty.
- 2) Ohjelman muiden tavoitteiden toteutumisessa, kuten sairauspoissaolosten ja tapaturmien vähentämisessä ja alkoholin kulutuksen laskemisessa, ei ole edetty toivuttiin suuntaan. Syynä ovat olleet osin muualla tehdyt päätökset kuten alkoholiverotuksen alentaminen.
- 3) Ohjelmalla on ollut vaikutusta ikäänntyneiden työtä koskeviin asenteisiin, vaikka sen todentaminen ei ole yksinkertaista. Saadun palautteen perusteella parasta antia olivat asenteisiin vaikuttaneet viestintäkampanjat ja työpaikkojen herättelyyn keskittynyt seminaaritoiminta. Erityisen tuloksellisena voidaan pitää alueellisia seminaareja.

- 4) Hyvien käytäntöjen etsiminen, tukeminen ja levittäminen ovat käyttökelpoinen tapa toteuttaa ohjelmaa. Hyvien käytäntöjen levittämiseksi niiden viestintä ja koulutus on suunniteltava huolellisesti. Hyvää levitettävää käytäntöä ei saa rajata tiukasta, koska yksikään työpaikka ei voi lainata toisen kokemusta sellaisenaan.
- 5) Veto-ohjelman avulla luotiin aikaisempaa kokonaisvaltaisempaa otetta työelämän vetovoimaan vaikuttavien asioiden kehittämiseen. Veto-ohjelma muodosti viestintää ja vuorovaikutusta tukevan sateenvarjon, jonka puitteissa työn, työolosuhteiden ja työelämän laatuun liittyviä asioita voitiin viedä eteenpäin. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulosoajauksessa Veto-ohjelma ja sen tavoitteet näkyivät hallinnonalan virastoja ja laitoksia ohjaavana teemana.
- 6) Ohjelma verkotti yhteen monia samojen asioiden parissa työskenteleviä tutkijoita, viranomaisia, järjestöjä ja asiantuntijoita. Erityisen hyödyllistä oli yhteistyö eri ministeriöiden hallinnoimien ohjelmien kesken ja niiden kautta syntynyt laajempi verkosto. Veto-ohjelma ei kuitenkaan onnistunut verkottamaan riittävästi muuta yhteistyötä ministeriöiden välillä.
- 7) Ohjelman strategiset tavoitteet olivat selkeät ja tavoitteiden kirjaaminen kehitettyjen ja koottujen indikaattorien avulla jännevoitti keinovalikoimakeskustelua.
- 8) Osa hankkeista toteutui erinomaisesti. Joidenkin hankkeiden kohdalla niiden keskinäinen suhde ja kytkentä koko ohjelman toteuttamiseen jäi osin epäselväksi.

Tähän raporttiin on koottu myös joukko suosituksia.

Sosiaali- ja terveysministeriö haluaa esittää suuret kiitokset kaikille ohjelman valmisteluun ja toteutukseen osallistuneille ja sen tavoitteita edistäneille henkilöille ja organisaatioille. Ohjelman toteuttamista ovat edistäneet lukuisat järjestöt, yritykset ja yksityishenkilöt.

Tämän raportin kirjoittamisesta on vastannut projektipäällikkö Ismo Suksi. Ismo Suksi onnistui antamaan Veto-ohjelmalle optimistiset kasvot. Raportin valmistelussa Ismo Suksea ovat auttaneet kehittämispäällikkö Hannu Jokiluoma ja tiedottaja Krista Kukkanen, joille myös kiitos heidän antamastaan panoksesta.

Kari Välimäki  
kansliapäällikkö

# 1 SUOSITUKSET

Seuraavassa on listattuna raportin eri kohdissa esitettävä suositukset. Nämä eivät ole missään arvojärjestyksessä vaan sinä järjestyksessä missä ne tulevat raportissa esille.

- 1) Ohjelman alussa on mahdollisimman tarkasti määriteltävä mitkä ovat ne kohderyhmät ja tahot, joihin pyritään vaikuttamaan. Vain se mahdollistaa kustannustehokkaan toiminnan ja viestinnän.
- 2) Veto-ohjelman tavoitteet ja päämäärät otettiin huomioon erityisesti Työterveyslaitoksen ja työsuojelupiirien tulossopimuksissa. Niiden, mutta myös muiden viranomaisten tulosneuvotteluissa hyväksytyjen suunnitelmien toteutumista tulee seurata myös jatkossa. Seurantaa voidaan suorittaa aina tulossopimuksia tarkistettaessa.
- 3) Ohjelmien ja hankkeiden organisaatiota muodostettaessa tulee välttää liian montaa organisaatio porrasta. Niitä tulisi olla korkeintaan kolme: johtoryhmä, asiantuntijaryhmä ja ohjausryhmä. Viimeksi mainittuun tulee koota ne henkilöt, jotka omassa työssään voivat toteuttaa ohjelman tavoitteita. Heillä tulee olla myös mahdollisuus vaikuttaa resurssien käyttämiseen.
- 4) Ohjelmien ja hankkeiden tavoitteisiin liittyy paljon sellaisia asioita, jotka kuuluvat laitosten ja virastojen ydintoimintoihin ja joita ohjataan tulosneuvotteluilla. Jotta vältettäisiin näiden toimintojen ylimääräinen rahoittaminen ohjelman tai hankkeen kautta, tulisi tulosneuvotteluihin luoda ja sopia menettelytapa, jolla yhteiskunnallisesti tärkeästi koettu hanke tai ohjelma voisi sopia hankkeen tavoitteista ja sisällöstä sekä ohjata sitä.
- 5) Laajoissa kampanjoissa kannattaa hyödyntää viestintäverkostoja, jolloin viestintään saadaan laajempi pohja ja se tavoittaa kohderyhmät niillä välineillä joita nämä ovat tottuneet käyttämään.
- 6) Yhteistyötä Yleisradion kanssa tulee jatkaa myös tulevaisuudessa. Yleisen palvelun kanavana Yleisradio on kiinnostunut kertomaan kaikista STM:n toimialalla olevista asioista, mutta jotta tämä materialisoituisi pitää olla aktiivinen Yleisradion suuntaan.
- 7) Kampanjat huomion herättäjinä kuuluvat nykyaikaiseen viestintään, kun halutaan vaikuttaa asenteisiin. Kampanjoille tulee varata tarvittavat resurssit jo hankkeita suunniteltaessa.
- 8) Mediatyö on pitkäjänteistä toimintaa ja vaatii resursseja, jotta hyvä yhteysdet keskeisiin toimittajiin voidaan luoda. Isoissa ohjelmissa resursseja tarvitaan ulkoiseen taustoittamiseen ja systemaattiseen mediatyöhön.

- 9) Eri ohjelmat herättävät aina myös kansainvälistä mielenkiintoa. Tähän ei ohjelman suunnitelmissa yleensä varauduta. Jatkossa ohjelmien tulee alusta saakka varautua kansainväliseen mielenkiintoon ja valmistautua etukäteen siihen liittyviin toimenpiteisiin. On syytä käydä läpi tähän liittyvät prosessit ja valmistautua aineiston muodossa huolellisesti. Tällä hetkellä tällaiset prosessit eivät ole ministeriössä hallinnassa vaan niitä joudutaan viemään melko improvisoiden läpi.
- 10) Klinikka.fi kannattaa säilyttää STM:n tulevia kampanjoita varten, koska sen tunnettavuuden vakauttamiseen on panostettu ja keskustelufoorumi on osoittanut toimivuutensa.
- 11) Ohjelmien ja hankkeiden viestinnän tulee olla monikanavaista sekä osallistumiseen ja vuorovaikutukseen pyrkivää. Tässä suhteessa kaikkein toimivimpia ovat internet ja radio. Niihin molempiin on helppo liittää viestinnässä tänä päivänä niin tärkeä vuorovaikutus.
- 12) Netti on muuttanut viranomaisten ja kansalaisten välisen vuorovaikutuksen välittömyyden. Sitä ei pidä kavahtaa, vaan käyttää hyväksi. Internetissä on paljon epäluotettavaa tietoa ja siksi viranomaisten jakama tieto onkin ensiarvoisen tärkeää. Kun allekirjoittajana on ministeriö, uskotaan jaettuun tietoon enemmän kuin satunnaisilla keskustelupalstoilla esitettyihin näkemyksiin. Vastaavissa toimissa onkin jatkossa rohkeasti käytettävä hyväksi netin mahdollistamia viestinnän ja vuorovaikutuksen muotoja, mutta on myös huomioitava, että vuorovaikutuksen lisääminen muuttaa perinteistä virkamiehen työnkuvaa.
- 13) Brändimainonnan<sup>1</sup> ja sisältömainonnan suhdetta pitää arvioida ohjelman tai hankkeen alussa. Useimmiten brändillä, joka yleensä toteutuu logona ja tunnukseksi, on merkitystä lähinnä sisäisen viestinnän kannalta. Se helpottaa mukana olevia tunnistamaan ohjelman ja erottamaan esimerkiksi asiakirjat muusta asiakirjamassasta. Sen sijaan suurelle yleisölle eri brändillä, varsinkin silloin, kun jo alussa tiedetään, ettei hankkeesta tule pitkäaikaista, ei ole suurtakaan merkitystä. Allekirjoittajana sosiaali- ja terveysministeriön brändi on tunnistettavampi ja luottamusta herättävämpi kuin joku satunnainen ja tilapäiseksi jäävä tunnus. Jos sitten halutaan sillekin oma brändi niin se vaatii mittavia viestintäpanostuksia.

<sup>1</sup> "Brändi (engl. brand) käsitetään niin, että se on kaiken sen tiedon ilmentymä, joka liittyy yrityksen tuotteeseen tai palveluun." (Wikipedia)

## 2 TAUSTAA

Veto-ohjelma toteutettiin vuosina 2003–2007. Se kytkettiin yhtäältä sosiaali- ja terveysministeriön strategiaan ja toisaalta Vanhasen I hallituksen politiikkaohjelmiin. STM:n strategia vuoteen 2010 saakka on kiteytetty neljään linjaukseen:

- terveyden ja toimintakyvyn edistäminen
- työelämän vetovoiman lisääminen
- syrjäytymisen ehkäisyn hoito ja
- toimivat palvelut ja toimeentuloturva.

Tältä pohjalta lähdettiin valmistelemaan työelämän vetovoimaisuutta ja työikäisten työ- ja toimintakykyä edistävää Veto-ohjelmaa. Ohjelmaa tehtävänä oli linjausten toteutuminen sekä jatkaa ja täydentää keväällä 2002 päättyneen Kansallisen Ikäohjelman ja vuoden 2003 lopussa päättyneen valtakunnallisen Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman toimintoja. Ohjelmaa rakennettiin toimimaan yhteistyössä muiden meneillään tai valmistella olleiden valtakunnallisten ohjelmien kanssa, kuten työministeriön koordinoiman TYKE-ohjelman jatkon kanssa. Eriyisesti viimeksi mainitun kanssa hankkeita ja tehtäviä toimenpiteitä koordinoitiin säännöllisissä yhteispalaverissa. Samoin meneteltiin hallitusohjelmaan kuuluvien politiikkaohjelmien kanssa, sikäli kuin se oli tarkoituksenmukaista.

Veto-ohjelman suunniteltiin kattavan laajasti sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla olevat sosiaali- ja terveystaloudellisia ja työelämää käsitteleviä toimenpiteitä. Lisäksi ohjelmaan sisällytettiin myös hallinnonalan viranomaisten ja laitosten toimenpiteitä sekä muiden ministeriöiden toimintoja, jotka tukivat ohjelman tavoitteita.

### 2.1 OHJELMAN TAVOITTEET JA KEHITYS

Ohjelmalle asetettiin yhdeksän erilaista tavoitetta. Tavoitteita voidaan oikeastaan pitää myös ohjelman päämäärinä. Tavoitteet nähtiin väestötason muuttujina, joihin luonnollisesti vaikuttivat merkittävästi myös muut tekijät, joista keskeisimpänä hyvä taloudellinen kehitys.

Seuraavassa esitellään tavoitteet ja se miten niissä edettiin ohjelman aikana.<sup>2</sup> Tavoitteet on esitetty siinä muodossa, kuin ne olivat vuonna 2003 ilmestyneessä ohjelma-asiakirjassa.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Tavoitteiden saavuttamista ja niihin liittyviä indikaattoreita on tarkasteltu tarkemmin erillisessä julkaisussa ”Työurat pitenevät, Veto-ohjelman indikaattorit II”, sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:9.

<sup>3</sup> Veto-ohjelma, sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:7

- 1) Työssä oloaika jatkuu ja työelämässä pysytään 2–3 vuotta nykyistä kauemmin (vertailukohtana vuodet 2002/2010);

Eläkkeelle jääminen on myöhentynyt ja työllisyysaste on noussut. Kaikkien työssä olevien eläkkeelle siirtymisen odote on myöhentynyt vuosina 1996–2001–2006: 58,8–58,9–59,5. Erityisesti 50-vuotiaiden työssä olevien työajan odote on pidentynyt huomattavasti 1996–2001–2006: 57,2–58,4–59,4. Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakioitu alkavuus nousi 2000-luvun alkuun asti, mutta on sen jälkeen kääntynyt laskuun. Miehillä tosin kääntyi laskuun vasta vuoden 2003 jälkeen.

- 2) Sairauksien aiheuttamat poissaolot kääntyvät laskuun ja vähenevät 15 prosenttia (vertailukohtana vuodet 2002/2007);

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaiset (itse raportoidut) sairauspoissaolot ja Kelan tilastoimat sairauspäivärahapäivät ovat lisääntyneet. Sairauspäivien osuus tehdyistä työpäivistä on naisilla suurempi kuin miehillä. Pitkällä aikavälillä sekä sairauspäivien määrä työllistä kohden että sairauspäivien osuus tehdyistä työpäivistä on noussut. Aivan viime vuosina naisten osalta näyttää kuitenkin tapahtuneen hienoista laskua ja miesten kohdalla nousua.

- 3) Työtapaturmien taajuus ja ammattitautien syntyminen vähenevät 40 prosenttia ja niiden vakavuusaste vähenee (vertailukohtana vuodet 2002/2010);

Palkansaajien ammattitautien sekä työpaikkatapaturmien ja työpaikkakuolemien määrä on viime vuosina pysynyt verraten samana. Viime vuosina on ollut hienoista nousua. Työtapaturmien määrä väheni 1990-luvun laman aikana. Tapaturmataajuus pysyi pitkään suunnilleen samalla tasolla. Vakavien tapaturmien taajuus on kehittynyt suunnilleen samoin kuin kaikki työtapaturmat.

- 4) Työikäisten tupakointi ja alkoholin kulutus kääntyvät selvään laskuun (vuodesta 2002 alkaen);

Hieman alle neljännes miehistä ja vajaa viidennes naisista tupakoi. Miesten tupakointi on kuitenkin vähentynyt pitkällä aikavälillä kaikissa ikäryhmissä. Naisten kohdalla tilanne näyttää vakiintuneen nykyiselle tasolle. Alkoholin asukasta kohden laskettu kokonaiskulutus on pitkällä aikavälillä noussut voimakkaasti. Nyt 2000-luvulla kulutus näyttää vakiintuneen vähän yli 10 litran tasolle.

- 5) Työelämään tulo aikaistuu (muutos näkyvissä vuodesta 2004 alkaen);
- Perusopetuksen jälkeen koulutustaan jatkavien määrä on kasvanut tasaisesti. Ammattikorkeakoulussa opiskelevien työssä käynti on kasvanut, sen sijaan yliopisto ja lukiopiskelijoilla se on pysynyt kutakuinkin samalla tasolla koko 2000-luvun. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen mediaani-ikä on noussut vuosittain alusta 24,7 vuodesta 25,2 vuoteen. Miehet valmistuvat keskimäärin vuotta myöhemmin kuin naiset. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla suorittamisikä on noussut saman verran 2000-luvun aikana. Kokonaan koulutusta vaille jäävien osuus on pysynyt vakiona. Nuorten työttömyysasteet ovat alentuneet 2000-luvulla, mutta on edelleen korkeammalla kuin vanhempien ikäluokkien.
- 6) Luodaan ja toteutetaan kokonaisvaltainen perhepoliittinen ohjelma (hyväksytään 2003–2004);
- Vanhasen II hallituksen uutena politiikkaohjelmaksi on lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma. Isyysrahan käyttö on lisääntynyt. Ensisynnyttäjien keski-ikä on noussut jatkuvasti. Sukupuolten tasa-arvon kehitys on ollut myönteistä, joskin myönteinen kehitys näyttää hidastuneen.
- 7) Työterveyshuollon saatavuus ja laatu paranevat ja yhteistyö kuntoutuksen kanssa tehostuu;
- Työnantajat ovat järjestäneet työterveyshuollon 92 prosentille palkansaajista vuonna 2006. Kattavuus parani vuoteen 2000 saakka, mutta on sen jälkeen pysynyt ennallaan tai jopa hieman laskenut. Työterveyshuollon sisältö on kehittynyt myönteisesti. Työntekijät ovat saaneet enenevässä määrin työterveyshuollon palveluja ja työterveyshuollon työote on aktivoitunut ennalta ehkäisevään suuntaan. Työterveyshuolto Suomessa 2004 kyselyn mukaan noin puolet työterveyshuoltoyksiköistä (54 %) teki työnantajan kanssa kuntoutusyhteistyötä kuukausittain ja 41 prosenttia harvemmin kuin kuukausittain. Kelan kanssa yhteistyötä teki 37 prosenttia kuukausittain ja 56 prosenttia harvemmin.
- 8) Toimeentuloturva- ja eläkejärjestelmien kannustavuus paranee; työssä pysyminen ja työhön paluu lisääntyvät (koko ohjelmakausi);
- Eläkeuudistuksen kannusteet ovat vaikuttaneet toivottuun suuntaan. Työttömyyspäivärahaa saavan kynnyspalkka on laskenut ja näin ollen kannustavuus työhön parantunut kaikilla tulotasolla.

Eläkeuudistukseen sisältyy myös kannusteita, jotka huomioivat opiskelun tärkeyttä ja työn- ja perheen yhteensovittamista.

- 9) Yleinen ilmapiiri ja asenteet muuttuvat niin, että ohjelman sisällölliset tavoitteet voidaan hyväksyä ja saavuttaa;

58 prosenttia palkansaajista piti työtä erittäin keskeisenä elämän-alueena. Miesten ja naisten sekä eri ammattiasemissa olevien arviot ovat hyvin yhtenevät. Pitkällä aikavälillä (1984–2003) työn asema näyttää vakaalta. Perhe-elämän ja vapaa-ajan arvostus on kuitenkin lisääntynyt. Työelämän vetovoimasta, työoloista ja työhyvinvoinnista käyty keskustelu on vilkastunut ja tarkastelukulmat ovat monipuolistuneet vahvistaen myös työhön ja työoloihin liittyviä positiivisia näkökulmia. On nähty, että työllä on suuri merkitys terveyttä edistävänä ja ylläpitävänä tekijänä. Aikaisempaa useampi on valmis jatkamaan työntekoa 63-vuoden iän jälkeen.

## 2.2 KESKEISET TOIMENPITEET JA KOHDERYHMÄT

Ohjelman tavoitteiden toteuttamisen kannalta keskeisiksi toimenpiteiksi katsottiin työympäristön ja työyhteisöjen kehittäminen, yksilön selviytymismahdollisuuksien lisääminen, työelämään valmistavan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen tehostaminen, työterveys- ja työturvallisuustoimintojen tehostaminen, tasa-arvoisuuden lisääminen, työn sekä perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen edistäminen, kuntoutustoiminnan tehostaminen, eläkejärjestelmien kehittäminen jo tehtyjen linjausten mukaisesti sekä aktiivinen tiedotus ja viestintä. Ohjelman toimenpiteillä suunniteltiin kehitettävien nykyisiä ja luotavan uusia toimintatapoja ja -järjestelmiä sekä parannettavan hyviksi koettujen toimintatapojen ja menetelmien työelämään juurruttamista.

Ohjelman tavoitteiden voidaan katsoa olevan väestötason tavoitteita, joiden kohdalla ohjelman vaikuttavuutta on vaikea osoittaa tai mitata. Edellä mainittujen yhdeksän tavoitteen osalta on laadittu kaksi indikaattoriraporttia, joissa tarkastellaan tavoitteiden saavuttamista. Tässä raportissa kerrotaan yksityiskohtaisemmin miten ohjelma eteni, mitä toimenpiteitä toteutettiin ja millä tuloksella.

Ohjelmalla katsottiin olevan useita eri yleisöjä, joita lähestyttiin hankkeilla ja niihin kuuluvalla tiedotuksella ja koulutuksella. Tällaisiksi kohderyhmiksi katsottiin:



### **Asiantuntijat ja toimijat:**

Työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt  
Työsuojeluorganisaatiot  
Työsuojelutarkastajat  
Työterveyshoitajat  
Työterveyslääkärit  
Eläkelaitosten eläkeneuvojat  
Edellä mainittuja valvovat ja/tai ohjaavat viranomaiset

### **Suuri yleisö:**

Työntekijät  
Työnantajat  
Yrittäjät  
Työikäinen väestö  
Opiskelijat ja opettajat

Työikäistä väestöä fokusoitiin vielä erikseen siten, että erityisesti viestinnässä kohderyhmänä olivat yli 45-vuotiaat. Tätä perusteltiin sillä, että ongelmat työkyvyn kanssa alkavat yleistyä 55-vuodesta eteenpäin. Ongelmien alku on kuitenkin useissa tapauksissa nähtävissä jo kymmenen vuotta aikaisemmin.

Ohjelma päätettiin toteuttaa käyttämällä toimenpiteitä, joilla edistetään valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden verkottumista, ohjattiin ja kehitettiin hallinnonalan virastojen ja laitosten toimintaa, määriteltiin tutkimus- ja kehittämistoiminnan painoalueita, edistettiin tutkimustiedon hyödyntämistä, arvioitiin ja kehitettiin lainsäädäntöä, koottiin ja levitettiin työpaikkatason hyviä käytäntöjä ja tuettiin niiden soveltamista käytäntöön ottaen huomioon myös pk-yritysten ja muiden pienten organisaatioiden tarpeet sekä vaikutettiin yleiseen mielipiteeseen ja asenteisiin. Em. toimenpiteet suunniteltiin ottavaksi huomioon ohjelman toteutukseen osallistuvien tahojen suunnitelmissa ja niiden toteutuminen varmistettiin vuosittain käytävien tulosneuvottelujen yhteydessä.

### **Suosituks:**

Ohjelman alussa on määriteltävä mahdollisimman tarkasti mitkä ovat ne kohderyhmät, joihin pyritään vaikuttamaan. Vain se mahdollistaa kustannustehokkaan toiminnan ja viestinnän.

Eri viranomaisten tulosneuvotteluissa hyväksytyjen suunnitelmien toteutumista tulee seurata myös jatkossa. Seuranta voidaan suorittaa aina tulossopimuksia tarkistettaessa.

## 2.3 TEEMAT JA TOIMINTARYHMÄT

Ohjelman toteuttaminen jaettiin viiden eri teeman alle. Ne olivat:

- 1) Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri
- 2) Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus
- 3) Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo
- 4) Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika
- 5) Ohjelman viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö.

Jokaiselle teemalle nimitettiin yksi toimintaryhmä, jotka koostuivat ministeriöiden, tutkimuslaitosten ja työmarkkina- sekä yrittäjäjärjestöjen edustajista. Toimintaryhmille asetettiin teemoittain tavoitteita seuraavasti:

### 2.3.1 HYVÄ TYÖELÄMÄN LAATU JA TURVALLISUUSKULTTUURI

Turvallisuuskulttuurilla katsottiin tarkoitettavan työyhteisöjen ja eri organisaatioiden turvallisuutta arvostavia toimintaperiaatteita ja niiden mukaista vakiintunutta toimintatapaa. Turvallisuuskäsitteen katsottiin sisältävän fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden ja työterveyden sekä hyvän käytännön mukaiset työsuhteen ehdot.

Painopisteet otettiin sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemasta työsuojelustrategiasta. Sen mukaan työsuojelun strategisina toiminnan painoalueina ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy, henkinen hyvinvointi työssä ja työssä jaksamisen edistäminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien torjunta. Näillä painoalueilla pyrittiin saavuttamaan positiivinen kehitys erityisesti edistämällä työpaikoilla toteutettavia toimenpiteitä ja kehityshankkeita. Myös ikään-tyvien työntekijöiden selviytyminen työn aiheuttamista kuormitus- ja vaativuus-tilanteista oli esillä painavana strategisena toimintalinjauksena. Työsuojeluviranomaisen valvontatoiminnassa tavoitteiden saavuttamisen katsottiin edellyttävän lainsäädännön noudattamisen valvonnan lisäksi työpaikoille suunnattua ohjausta, neuvontaa, tiedotusta ja koulutusta.

### 2.3.2 TEHOKASTYÖTERVEYSHUOLTO JA KUNTOUTUS

Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus osa-alueen tavoitteena oli kehittää sisällöllisesti ja laadullisesti kattavien hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisten työterveyshuollon palvelujen tuottaminen kaikille työpaikoille. Palvelujen turvaaminen edellyttää palvelujärjestelmän sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksen kehittämistä. Työterveyshuollon ja kuntoutuksen

yhteistyötä kehittämällä pyrittiin tukemaan työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista.

### 2.3.3 TYÖELÄMÄN MONINAISUUS JA TASA-ARVO

Tämän toiminta-alueen keskeisenä tavoitteena oli hahmottaa laaja-alaisesti niitä työelämän rakenteellisia muutoksia ja haasteita, jotka vaikuttavat ratkaisevasti suomalaisen työelämän vetovoimaan ja työssäkäynnin ja työnteon edellytyksiin ottaen huomioon koko elinkaari, elinikäisen oppimisen välttämättömyys ja näihin liittyen työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Eri väestöryhmien työmarkkina-aseman muutoksia arvioitiin sosiaaliturvan kehittämisen ja tasa-arvon toteutumisen näkökulmista. Työelämän kehittämisen tukemiseksi toimintaryhmän yhtenä tehtävänä oli myös em. seikkoja tukevien tutkimustarpeiden selvittäminen ja konkreettisten tutkimushankkeiden käynnistäminen.

### 2.3.4 KANNUSTAVA TOIMEENTULOTURVA JA TYÖSSÄOLOAIKA

Työssä jatkamistavoitteen kannalta tärkein kansallinen toimenpide on työmarkkinajärjestöjen ja valtion kolmikantaisella yhteistyöllä aikaansaama sopimus eläkeuudistuksesta, jota pidetään työeläkejärjestelmän historian merkittävimpänä sen perustamisen jälkeen. Toiminta-alueen keskeisenä tavoitteena oli seurata ja ennakoita elinikäisten työurien pituuden muutoksia sen varmistamiseksi, että toimeentuloturvajärjestelmiin jo tehdyt ja sovitut muutokset vaikuttavat tarkoitetulla tavalla työuria pidentävästi. Tarkastelun tulosten pohjalta harkittiin onko tarpeen pohtia, voidaanko jo tehtyjä toimenpiteitä pitää riittävinä, vai onko työelämään liittyvään sosiaaliturvaan mahdollisesti tarpeen tehdä em. tavoitteen toteutumista edistäviä muutoksia.

### 2.3.5 VIESTINTÄ, VERKOSTOT JA SIDOSRYHMÄTYÖ

Viestintä ja tiedonvälitys suunniteltiin painottuvan ohjelman alkupuolella sisällystä ja tavoitteista tiedottamiseen ja erityisesti yleisen ilmapiirin ja asenteiden muuttamiseen ohjelman tavoitteille myönteisiksi. Loppupuolella taas viestintää haluttiin keskittää muutoksista ja tuloksista tiedottamiseen sekä ohjelman vaikuttavuuden raportointiin. Ohjelmaan osallistuneiden eri organisaatioiden viestijöiden kanssa muodostettiin toiminnallinen verkosto. Veto-ohjelmassa mukana olleet organisaatiot osallistuivat myös sen viestintään.

Ohjelman alussa määriteltiin kohderyhmät. Niille kohdistettiin erillisiä hankkeita. Niille räätälöitiin myös kohdennettua viestintää. Koko ohjelmalle tehtiin

erillinen viestintäsuunnitelma sekä ohjelman eri osa-alueille omat tarkemmat viestintäsuunnitelmansa.

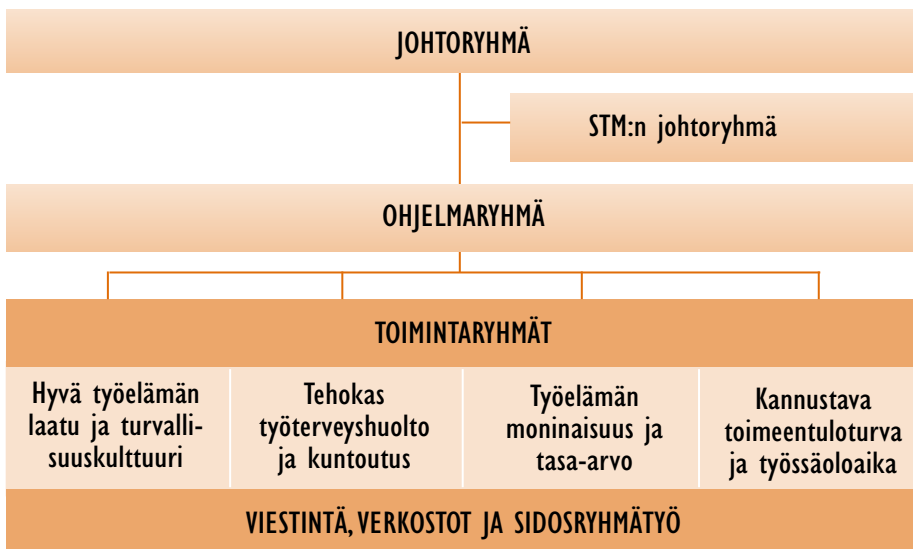
## 2.4 OHJELMAN ORGANISOIMINEN JA VOIMAVARAT

### 2.4.1 ORGANISAATIO 2003–2005

Ohjelmalle asetettiin johtoryhmä ja teema-alueille erilliset toimintaryhmät sekä viestintäryhmä. Johtoryhmän tehtävänä oli seurata ja koordinoida ohjelman toteutusta, koota ohjelman toimenpiteitä ja niiden etenemistä koskevat tiedot eri toimijoilta, muodostaa kokonaiskuva toimintojen edellyttämien voimavarojen ja osaamisen hyödyntämisestä sekä huolehtia yhteistoiminnan sujuvuudesta eri osapuolten välillä. Johtoryhmä seurasi ohjelmassa mukana olleiden ja muiden ohjelman tavoitteita tukeneiden tahojen toimintoja ja niiden vaikutuksia sekä ohjelma-alueen tapahtumien etenemistä ja raportoi niistä. Johtoryhmän puheenjohtajana toimi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kansliapäällikkö.

Jokaisen teeman alle nimettiin erillinen toimintaryhmä, jossa olivat edustettuina eri sidosryhmät. Vuoden 2006 alusta perustettiin toimintaryhmistä 1.–4. yksi toimintaryhmä ja näistä aiemmista ryhmistä muodostettiin ohjelmalle asiantuntijaverkosto. Alkuperäisten toimintaryhmien puheenjohtajista ja asiantuntijoista nimettiin ohjelmaryhmä, jonka puheenjohtajana toimi projektipäällikkö.

*Kuvio 1. Alkuperäinen organisaatio*



## 2.4.2 ORGANISAATIO 2006–2007

Väliarvioinnissa todettiin, että

*"Veto-ohjelma on kohdannut toiminnassaan useita haasteita. Sen piirissä olevien tahojen kesken on lievää erimielisyyttä siitä, onko tarkoitus keskittyä konkreettisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin vai työelämää koskevan mielipideilmaston muuttamiseen. Toinen selvä haaste liittyy siihen, että eri osapuolten välinen yhteistyö saataisiin toimimaan paremmin ja ulkoisten hankkeiden tulokset saataisiin ohjelman käyttöön kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Näiden haasteiden ratkaisemiseksi ohjelman toiminnan fokusointi ja sisäisen viestinnän parantaminen nousevat keskeisiksi kehittämiskohteiksi."*

Tämän arvioinnin pohjalta toimintaa organisointiin hieman uudella tavalla vuoden 2006 alusta. Johtoryhmä päätti:

*"...että toimintaryhmien 1. "Hyvä työelämän laatu ja turvallisuus-kulttuuri", 2. "Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus", 3. "Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo" sekä 4. "Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika" jäsenistä muodostetaan Veto-ohjelmalle asiantuntijaverkosto, johon pidetään yhteyttä säännöllisellä sähköpostikirjeellä sekä kahdesti vuodessa kokoontuvalla verkostoseminaarilla.*

*Toimintaryhmien tilalle kootaan yksi toimintaryhmä. Sen tehtävänä on keskittyä selvittämään niitä keinoja, joilla voitaisiin vähentää työkyvyttömyyden / sairauden vuoksi tapahtuvaa poissaoloa ja ennenaikaista poistumista työelämästä. Keinojen tulee kattaa terveysriskien ennaltaehkäisy sekä palvelujärjestelmien kehittämiseen tähtäivät toimet mukaan luettuna toimeentuloturva.*

*Toimintaryhmien 1.–4. vastuulla aiemmin olleet, yllä mainittuun tehtävään liittyvien hankkeiden seuranta ja loppuun saattaminen siirtyvät uudelle toimintaryhmälle.*

*Ohjelmaryhmä ja Viestintäryhmä jatkavat toimintaansa aikaisemman toimeksiannon perusteella. Viestintäryhmän kokouksiin kutsutaan jatkossa aikaisempien toimintaryhmien sihteerit."*

Näin perustettiin toimintaryhmä "Parempi työkyky" ja se aloitti heti toimintansa.

### 2.4.3 OHJELMAN RESURSSIT

Ohjelman alussa esitettiin, että ohjelmalla olisi vuosittain käytössä noin 2 miljoonaa euroa, kaikkiaan 8,5 miljoonaa vuosina 2003–2007. Ohjelman rahoitukseen sisältyi kolme henkilötyövuotta. Ohjelman toimenpiteitä suunniteltiin toteutettavaksi myös siihen osallistuvien organisaatioiden ohjelman tavoitteita tukevan toiminnan puitteissa. Ohjelman kautta syntyvien hankkeiden rahoituksessa suunniteltiin tehtävän yhteistyötä muiden organisaatioiden ja valtakunnallisten ohjelmien kanssa. Ohjelmalle nimettiin projektipäällikkö, projektisihteeri ja projektitiedottaja.

#### **Suositus:**

Ohjelmien ja hankkeiden organisaatiota muodostettaessa tulee välttää liian montaa organisaatio porrasta. Niitä tulisi olla korkeintaan kolme: johtoryhmä, asiantuntijaryhmä ja ohjausryhmä. Viimeksi mainittuun tulee koota ne henkilöt, jotka omassa työssään voivat toteuttaa ohjelman tavoitteita. Heillä tulee olla myös mahdollisuus vaikuttaa resurssien käyttämiseen ohjelman tai hankkeen hyväksi.



# 3

## KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

### 3.1 YLEISTÄ

Ohjelman käytännön toteutusta määriteltiin alkuvuodesta 2004 pidetyssä kaikkien toimintaryhmien yhteisessä seminaarissa seuraavasti:

#### **1) Määritellään kohderyhmät yleisellä tasolla**

Kohderyhmiksi asetettiin yleisellä tasolla jokainen työntekijä, luottamushenkilö, esimies, yrittäjä, kouluttaja/konsultti sekä työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntija. Heitä lähestyttiin toisaalta hankkeiden ja toisaalta viestintäkampanjoiden kautta.

#### **2) Määritellään erityisiä kohderyhmiä**

Erityiseksi kohderyhmäksi määriteltiin kokonaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuoltosektori. Työelämän muutospainneissa erityisenä avainryhmänä pidettiin myös lähiesimiehiä.

#### **3) Lähestytään ongelmakohtaisesti**

Mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet työkyvyttömyyseläkkeiden syynä. Työterveyshuollon, sosiaaliturvan ja kuntoutuksen kokonaisuus vaatii yhteistyötä, joka ei kaikilta osiltaan ole kunnossa.

#### **4) Yhteen sovitaan toimenpiteitä hallinnon ja järjestöjen yhteistyönä.**

Ohjelman toimintamuodot voidaan karkeasta jakaa neljään osaan hanketoiminta, koulutus- ja seminaaritoiminta, viestintä sekä hallinnon yhteistyö. Kaikilla teema-alueilla toteutettiin kaikkia näitä toimintamuotoja, mutta joiden teemojen kohdalla korostui joku toimintamuotoa muita enemmän.

### 3.2 HANKETOIMINTA

Hankeita käytiin ohjelman alussa kriittistä keskustelua. Keskustelun tuloksena päätettiin, että ohjelma ei tue suoranaisesti yksittäisiä työpaikkojen hankkeita vaan se on keskeisesti TYKES ohjelman tehtävä. Sen sijaan päätettiin käynnistää kaksi erillistä hankehakua. Hakujen tavoitteeksi asetettiin, että toteutettavaksi valittujen

tulee olla kehittämishankkeita, jotka edistävät Veto-ohjelman tavoitteita sekä ovat käytännönläheisiä. Hankkeen tulosten tuli olla mitattavissa ja muualla hyödynnettävissä. Lisäksi esitettiin 14 erilaista haastetta, joista ainakin yhteen hankkeen tuli vastata.<sup>4</sup>

Hankehaku toteutettiin keväällä ja syksyllä 2004. Hakuihin saatiin yhteensä 38 hakemusta. Hankkeet käsiteltiin toimintaryhmissä, jotka suorittivat valinnan. Hankkeista päätettiin toteuttaa kevään haun osalta seuraavat hankkeet:

**LTT-Tutkimus Oy:** Hyvinvoiva työpaikka (HYTY) -mittariston kehittämishanke

**MTK ry:** Perheviikkejä johtaminen

**Työterveyslaitos, Työprosessit ja logistiikka-toimintayksikkö:** Hyvä johtamiskäytäntö ja sen sisäinen auditointi – menetelmäkehitys

**UKK-instituutti:** Terveyttä edistävän liikunnan toteuttamisen hyvät käytännöt työterveyshuollossa

**Oulun aluetyöterveyslaitos:** Työtä ja elämää

**Turun yliopisto/Sos.pol. laitos:** Äitien ja isien toiminta työvoimassa ja työvoiman ulkopuolella vuosina 1989–2004.

Syksyn haun osalta puolestaan päätettiin toteuttaa seuraavat hankkeet:

**Työterveyslaitos/turvallisuusosasto:** Talotekniikka-asentajien työmenetelmien kehittäminen

**Työterveyslaitos/Turun aluetyöterveyslaitos:** Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa

**Kuopion aluetyöterveyslaitos:** Alueellisen työterveyden edistäminen

**Uudenmaan aluetyöterveyslaitos:** Työterveyshuoltohanke – Uudenmaan työsuojelupiirin ja Uudenmaan aluetyöterveyslaitoksen yhteistyöhanke

**Elinkeinoelämän tutkimuslaitos:** Eläkkeelle siirtymisen taloudelliset kannusteet elinkaarinäkökulmasta

**Intangibles Management Finland Oy:** Liiketoimintalähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen.

Kahden yleisen hankehaun lisäksi toteutettiin kaksi kohdistettua hankehakua. Ne olivat Työhyvinvointia terveydenhoitoalalle ja Sosiaalialan henkilöstön kehittämishanke. Molempiin hankkeisiin tuli useita hakemuksia. Lisäksi ohjelma käynnisti 20 muuta hanketta niin, että kaikkiaan hankkeita oli 34. Hankkeet jakautuivat teema-alueille seuraavasti

<sup>4</sup> Katso tarkemmin liite 5.



Teema-alue	hankkeiden lukumäärä
Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri	8
Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus	7
Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo	8
Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika	4
Ohjelman viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö	7
<b>Yhteensä</b>	<b>34</b>

Viidennellä teema-alueella käynnistettiin lisäksi useita erillisiä viestintäkampanjoita.

Toteuttajien suhteen hankkeet jakautuivat seuraavasti:

Työterveyslaitos	9
Valtion taloudellinen tutkimuslaitos VATT	3
Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus	3
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos	2
Yleisradio	2
Muut yksittäinen toteuttaja *	15

\* Katso tarkemmin liite ”Hankematriisi”.

### 3.2.1 HANKKEET TEEMA-ALUEITTAIN

Hankkeet valittiin teema-alueittain asetetuissa toimintaryhmissä. Vaikka ne päätivät toimintansa vuoden 2006 alussa on hankkeita seuraavassa tarkasteltu teema-alueittain. Hankkeiden tekniset yksityiskohdat löytävät tarkemmin liitteenä olevasta hankematriisissa.<sup>5</sup>

#### 3.2.1.1 Ohjelmaryhmä

Suurin osa hankkeista toteutettiin eri teemojen alla, mutta osa hankkeista liittyi oleellisesti koko ohjelman toteutukseen. Niiden ohjaus toteutettiin ohjelmaryhmän kautta. Ohjelmanryhmän merkitys näiden hankkeiden seurannassa korostui varsinkin vuoden 2006 alusta toteutetun organisaatiomuutoksen jälkeen. Näistä hankkeista tärkein oli KESTO-ohjelma, jonka kanssa toimittiin yhdessä myös ns. työurayhteistyön puitteissa.

KESTO-ohjelman tavoitteena oli yleisellä tasolla parantaa työssä jaksamista ja siten pidentää suomalaisten työuran pituutta nykyisestä. Ohjelman toteutettiin laajana verkostoyhteistyönä, jossa koordinaatiovastuu oli Työterveyslaitoksella.

<sup>5</sup> Ks. liite 5.

Ohjelma toteutettiin vuosina 2004–2007 kahdessa vaiheessa: (1) työelämän tutkimustiedon kokoaminen ja analysointi ja (2) toimenpide-ehdotusten laatiminen ja parannustoimien implementaatio kootun tutkimustiedon antamien painotusten mukaisesti. Ykkösvaiheesta julkaistiin tutkimus ”Ihminen ja työ” -sarjassa, tutkimusraportti 32, Ritva Horppu: ”Keskusteluja työssä jatkamisesta”. Sen ja muun TTL:n tutkimustiedon pohjalta kehitettiin Duunitalkoot-nettipalvelu, osoite [www.ttl.fi/duunitalkoot](http://www.ttl.fi/duunitalkoot). Palvelussa on omat osiot työntekijöille, esimiehille, johtajille kehittäjille ja yrittäjille. KESTO-ohjelma otti myös hoitaakseen Ikäohjelman kokemuksista periytyneet koulutuskonsortion, jossa olivat mukana Johtamistaidon Opisto, Pohto, Haus sekä FCG-Efeko (ent. Kuntakoulutus). Ne kaikki olivat mukana kehittämässä Duunitalkootia ja ottivat sen käyttöönsä omissa koulutuksissaan. Kaikki järjestivät pilottikoulutuksia Duunitalkootien pohjalta. Koulutuksiin osallistui lähemmäs tuhat henkilöä. Lisäksi koulutusta järjestettiin TTL:n ns. avoimena koulutuksena.<sup>6</sup>

KESTO-ohjelma vastasi kahteen Veto-ohjelman aikana esille nousseeseen haasteeseen:

- 1) Viedä laajaa työelämän tutkimustietoa lähemmäs työpaikkoja ja tiedon tarvitsijaa. Tässä tarkoituksessa Duunitalkoot-sivusto toimii erinomaisesti. Sen ovat osoittaneet monet käyttäjäpalautteet.
- 2) Kouluttamaan työpaikkojen ylempää ja keskijohtoa koulutuskonsortioiden kanssa yhteistyössä. Myös käynnistynyt runsas avoin koulutus palveli koulutuksella ohjelman alussa esitettyjä vaatimuksia kohderyhmän ja määrän osalta. (ks. tarkemmin kohdasta koulutustoiminta).

Veto-ohjelman ohjelmaryhmä sai hoidettavakseen myös pitkään valmistelussa olleen oppaan yritysten varautumisesta työvoiman ikääntymiseen. Hankkeesta suunniteltiin alun perin laajempaan, mutta resurssien vuoksi päätettiin tehdä asiasta työkirjamainen julkaisu jaettavaksi sitä tarvitseville. Toisaalta ESR-rahoitteisesti oli käynnissä samansisältöinen ohjelma, jonka tuotoksia saatettiin käyttää hyväksi. Julkaisun valmistikin em. ESR-hankkeen toteuttajat Teknillinen Korkeakoulu ja Muutostaito Oy. Hankkeessa oli juuri kehitetty pienille ja keskiuurille yrityksille henkilöstövoimarojen varautumismallia. Työterveyslaitos antoi myös oman asiantuntijapanoksensa julkaisun tekemiseen. Tuloksena valmistui liiketoimintalähtöinen työkalupakki pk-yrityksille, julkaisu ”Mitä etua iästä? Virettä pk-yritysten kilpailukykyyn”. Julkaisu valmistui aivan Veto-ohjelman loppuvaiheessa, mutta sen levittäminen jatkuu osana Työhyvinvointi-foorumien toimintaa.

<sup>6</sup> Katso tarkemmin ohjelman loppuraportti: KESTO-ohjelma - tutkimustiedosta hyviin käytäntöihin työelämän kehittämiseksi työn arjessa TTL:n julkaisu

### 3.2.1.2 Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri

Perinteiseen työtapaturmien torjuntaan ja työsuojeluun liittyviä toimintoja toteutettiin pääasiassa osana valtioneuvoston hyväksymää valtakunnallista työtapaturmaohjelmaa 2001–2005. Näin vältettiin toimintojen päällekkäisyyttä. Työtapaturmaohjelma ja Veto-ohjelma tekivät hankkeissa ja viestinnässä tiivistä yhteistyötä. Veto-ohjelmassa päätettiin valita ongelmallisia ammattialoja, joille työhyvinvointitiedon vieminen erityisesti olisi tärkeää. Aloiksi valittiin terveys-, sosiaali- ja koulutusala. Myös muista aloista käytiin keskustelua. Käytännössä resurssien puutteen vuoksi koulutusala jäi lopulta pois. Sen sijaan terveydenhoito ja sosiaalialoille molemmille järjestettiin hankekilpailu alojen työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

#### **Hyvinvointia sairaalatyöhön, terveydenhuollon kehittämishanke**

- Terveystieteiden tutkimuskeskukseen valittiin toteutettavaksi Valtakunnallinen terveydenhoitoalan kehittämishanke, jonka toteuttajana oli Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Hanke sai lisärahoitusta myös Tykes-ohjelmalta. Tämä yhteistyö oli hankkeen ohjauksen kannalta erittäin hedelmällistä.
- Hanke toteutettiin useassa sairaalassa eri puolilla Suomea. Hanke osoitti miten hyödyllistä osallistavaan johtamiseen perustuva työhyvinvoinnin kehittäminen voi olla. Hankkeen kokemusten perusteella yhteinen keskustelu työntekijöiden, esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken osaston kehittämispäivissä mahdollisti yhteispäätöksen konkreettisista tavoitteista, jotka saivat liikkeelle monien suunnitelmien toteutumisen nopeasti. Parhaiten koettiin paranemista tapahtuneen vuoden kuluttua kehittämispäivästä työpaikkojen tiedonkulussa, yleisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä sekä toiminnan ja työn yleisessä sujumisessa. Työpaikan ilmapiiri oli parantunut lähes kolmanneksen mielestä ja työntekijöiden kuunteleminen neljäsosan mielestä arviointikyselyyn vastanneista. Vajaa neljännes katsoi, että pienryhmien väliset suhteet, esimerkiksi eri ammattiryhmien ja tiimien väliset suhteet olivat kohentuneet. Noin viidenneksen mielestä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet olivat parantuneet. Myös työssä jaksamisen arveli parantuneen noin viidennes vastaajista. Alle viidennes ajatteli, että myös työturvallisuus työpaikalla oli parantunut. Esteinä toteutumattomille päämäärille nähtiin tekijöitä, jotka vaikuttivat kehittämistyön lähtökohtiin ja hankkeen aikaisiin tapahtumiin, kuten resurssien vähyys, työntekijöiden kuormittuneisuus, työssä tapahtuneet muutokset, työtilojen muutokset tai osaston epävarma tulevaisuus, henkilöstön vaihtuminen sekä monien asioiden päällekkäisyys. Ulkopuolisen, puolueettoman toimijan mukana

oleminen keskustelujen herättäjänä nähtiin hyvänä. Kehittämispäivien menetelmää, demokraattista dialogia, eli tasaveroista vuoropuhelua, pidettiin onnistuneena keinona saada esiin mielipiteitä ja kehittämissi- deoita. Monet kehittämispäiviin osallistuneista kertoivat tunteneensa tulleen kuulluiksi ja useiden tärkeiden asioiden tulleen esiin ryhmien keskusteluissa, johon työpäivien kiireessä ei usein ole mahdollisuutta.

- Hankkeesta ja kehittämistyöstä työpaikoilta saadun palautteen mukaan hankkeen kaltaista kehittämistyötä tulisi jatkaa. Osastojen esimiehet olivat tyytyväisiä saamaansa tukeen esimiestyössä kehittämispäivien ryhmäkeskusteluissa ja purkuvaiheissa. Työsuojelun ja työterveyshuol- lon sekä esimiesten yhteistyön kehittäminen nähtiin tärkeänä. Hankkee- seen osallistuneiden organisaatioiden yhteisessä kehittämisseminaarissa syntyi ehdotuksia paikallisten työhyvinvointia tukevien rakenteiden luomiseksi ja vahvistamiseksi. Työhyvinvoinnin tukirakenteiden vah- vistamiseksi tarvitaan vuoropuheluun ja vaikuttamiseen motivoituneita työntekijöitä, esimiehiä, ylempää johtoa, työterveyden ja työsuojelun toimijoita, asiantuntijoita sekä erityisesti niitä, joilla on päätös- ja toi- meenpanovaltaa yhdessä päätettyjen tavoitteiden totuttamisessa. Hank- keen työpaikoilla käytössä ollut työkonferenssi-menetelmä osoitti toi- mivuutensa. Hankkeen kokemuksia on sittemmin käytetty vastaavanlais- ssa hankkeessa perusterveydenhoidon puolella. Kokemukset on myös siirrettävissä mille tahansa muulla toimialalla olevalle työpaikalle.

Terveydenhoitoalan hankkeen kanssa vastaavanlainen hanke oli Valtakunnallinen sosiaalialan työolot -hanke. Sen kohdalla käytettiin hankehaussa ollutta mahdol- lisuutta yhdistää useampi hanke yhdeksi kokonaisuudeksi. Isäntänä hankkeessa oli Sosiaalitalo Oy – Socialkompetens Ab ja muita toteuttajina Helsingin Yliopisto ja Stakes.

### **Sosiaalialan työolot -hanke**

- Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli selvittää, koota ja kokeilla niitä te- kijöitä, jotka toisaalta koetaan kuormittaviksi ja toisaalta tiedetään työ- hyvinvointia ja työn vetovoimaisuutta lisääviksi tai heikentäviksi. Hank- keessa oli kohteena työyhteisöjen oma aktiivinen ja jatkuva työolojen ja työyhteisöjen sisäinen kehittämistoiminta. Hanke koostui useammasta osahankkeesta. Ne olivat kehittävä työnohjaushanke, Kuvastin-hanke sekä BIKVA-menetelmän relationaalinen arviointi, kehittämissuuntau- tunut esimiesvalmennus -hanke sekä työturvallisuushanke.
- Työnohjaus-osahankkeessa kehittäminen kohdistui ns. kehittävän työn- ohjauksen idean ja käytäntöjen kokeiluun ja mallintamiseen. Kehittä-

mismallina käytetyn muutoskehittämistyöskentelyn pohjalta syntyi malli dialogisista työpajoista osallistavan vuoropuhelun edistäjänä. Toinen kokeilu kohdistui moniammatillisen yhteistyön sosiodynaamiseen ja ratkaisukeskeiseen työnohjaukseen, johon myös yhteistyössä mukana oleva asiakas osallistui. Hankkeessa jäsenettiin johdon ja hallinnon monitasoista kokonaisuutta ja rooleja suhteessa sosiaalityön kehittämiseen sekä työhyvinvointiin ja työstettiin kehittävän työnohjauksen sekä työnohjauspolitiikan käsitettä. Hankkeen tuloksena tuotettiin sosiaalityön työnohjauspolitiikan hyvän käytännön malli joka toimii muuttuvissa kuntaorganisaatio- ja palvelutuotantotilanteissa.

- Kuvastin-hankkeessa kehitettiin saman nimistä menetelmää osallistavalla tavalla ja tuettiin näin työyhteisöjen innovatiivisuutta. Hankkeessa arvioitiin menetelmän vaikutuksia työyhteisöissä. Menetelmä tukee käytännön tiedon dokumentointia ja edesauttaa arvioimaan työmenetelmien toimivuutta ja näin toimivampien työtapojen omaksumista, mikäli menetelmän käytön välttämättömän elementit toteutuvat. Tällöin menetelmä myös tukee työssä jaksamista. Kuvastin-menetelmä juurtui kahdeksaan työyhteisöön kymmenestä. Menetelmän edelleen leviämistä tukemaan on organisoitu tutor-järjestelmä ja kehitetty virtuaalinen päivittyvä materiaalipankki Sosiaaliporttiin.
- Bikva-osahankkeessa prosessi- ja tulosarvioinnin yhdistävässä relationaalissa arvioinnissa seurattiin ja tutkittiin, miten eri toimijoiden vuorovaikutus rakentuu Bikva-mallin elementtien ja periaatteiden välittämänä ja millaista muutosta vuorovaikutuksen tuloksena syntyy. Tulosten mukaan Bikvan avulla voidaan saada aikaan oppimista organisaation eri tasoilla; asiakkailta, vertaisryhmältä ja muilta toimijoilta opitaan näkökulmia, ajattelutapoja, tarpeista ja kehittämisasiideoita. Työntekijöiden ja alemman johdon päätettävissä olevat asiat voivat muuntua prosessin tuloksena helpostikin. Vaikeammin Bikva-prosessin avulla tuntuvat muuttuvan ylimmän johdon ja poliittisten päättäjien päätösvallan alaisuudessa olevat asiat. Tarkastelluissa prosesseissa saavutettiin yksi tämän tason muutos, kun Seinäjoen kaupungissa kohdennettiin resursseja lapsiperheiden kotihoitoon. Menettelyä pidettiin toimivanan, mutta liian raskaana toistuvaksi käytännöksi. Kuitenkin, menettelyn useampi toisto harjaannuttaa menetelmän käyttöön ja ehkä tällöin vasta menettelyn avulla saataisiinkin enemmän konkreettista tulosta.
- Kehittämissuuntautunut esimiesvalmennus -osahankkeessa tuotettiin kokemuksellista tietoa sosiaalityön johtamisen ja kehittämisen edellytyksistä ja haasteista. Valmennusprosessin tuottaman aineiston pohjalta kysyttiin, millaiset johtamisen käytännöt aktivoivat työyhteisöä kehit-

tämistoimintaan ja tukevat henkilöstön työhyvinvointia. Esimiehet kokivat paljon tarvetta selkiyttää työyhteisöjensä töiden organisointia ja työnjakoa ja kehittää suunnitelmallisemmin osaamista ja toimintatapoja. Työnteon ristiriitojen nähdään johtuvan pitkälti toimintaa säätelevistä rakenteellisista tekijöistä ja usein oman työyhteisön kehittämiseksi ei nähdä olevan tarpeeksi resursseja. Esimiehen tehtävänä on kuitenkin olla aktiivisesti rakentamassa yhteisöllistä työkuulttuuria ja paikallisia, sopivia kehittämisen tapoja yhdessä henkilöstönsä kanssa. Yhteisen keskustelun merkitystä työn tekemisestä ja toiminnan arvioinnista ei voi sivuuttaa. Suunnitelmallinen kehittäminen ja henkilöstön kehittymisen ohjaus edellyttää johtamiselta tavoitteellisuutta ja valmentavaa otetta.

- Työturvallisuus osahankkeen tavoitteena oli kehittää työturvallisuutta laajasti mukaan lukien myös asiakastilanteista nousevat uhat työntekijän jaksamiselle. Hankkeessa kartoitettiin työssä koetun väkivallan yleisyyttä sekä hallintakeinoja sosiaalialalla. Hankkeessa toteutetun kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat kuntien kotipalvelun ja kotihoidon työntekijät, lapsiperhetyötä tekevät sosiaalityöntekijät sekä lastensuojelun työntekijät. Hankkeessa koottiin loppuraporttiin hankkeen aikana esiin tulleita, jo käytössä olevia hyviä käytäntöjä, joilla voidaan tukea väkivallan ehkäisyä ja hallintaa työpaikoilla henkilöstön, työn johdon, ylimmän johdon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon yhteistyössä niin, että työolojen ja työyhteisöjen kehittäminen toteutuu luontevana päivittäisenä toimintana.
- Kaikkien osahankkeiden tulosten perusteella tarkentui ymmärrys ns. reflektiivisistä rakenteista, joilla työoloja tuetaan sosiaalityössä ja sosiaalialalla. Reflektiiviset käytännöt ja tilat eli työhön rakennetut mahdollisuudet käsitellä ja keskustella, pohtia ja arvioida omia työstä nousevia kokemuksia, ajatuksia, tunteita ja näkemyksiä ovat hankkeen tulosten perusteella olennaisia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Reflektiivisiä rakenteita ja kohtaamisia tarvitaan organisaation eri tasoilla ja rajoilla, työntekijöiden kesken, mutta myös avoimina asiakkaille ja johdolle. Hanke tuotti työolojen kehittämisen hyviä käytäntöjä, jotka esitetään hankkeen loppuraportissa pähkinänkuoressa.

Teema-alueella toteutettiin myös joukko pienempiä hankkeita. Yhtenä niistä työterveyden ja työturvallisuuden huippuosaamisen kehittäminen ammattitaitokilpailutoiminnassa, jossa toteuttajana oli ammattitaitokilpailuja Suomessa organisoiva Skills Finland ry. Hankkeen tuloksena valmistui ”Työturvallisuuden taitopassi”, jota voidaan käyttää mm. oppilaitoksissa opetettaessa eri ammatteihin liittyvää työturvallisuuden huomioinnista.

Teema-alueella toteutettiin myös seuraavat hankkeet:

### **Perheviljelmän johtaminen/MTK ry**

- Hankkeen tavoitteena oli ylläpitää ja edistää maatalousyrittäjien työhyvinvointia kehittämällä maatilayrityksille soveltuvia johtamisen ja oman elämän hallinnan välineitä. Hanke tuotti Hommat hanskaan -johtamisoppaan MTK:n internetsivuille ([www.mtk.fi](http://www.mtk.fi)) itseopiskeluun ja opintoryhmien käyttöön. Hankkeessa testattiin mentorointia yhdessä ryhmässä ja työnohjausta viidessä ryhmässä eri puolilla Suomea. Molemmat menetelmät osoittautuivat sopiviksi välineiksi maatalo- ja maaseutuyrittäjille oman osaamisen ja tilan toiminnan kehittämiseen. Tulevaisuudessa mahdollisuutta osallistua mentorointiin ja työnohjaukseen tullaan tarjomaan maatalo- ja maaseutuyrittäjille.

### **Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa/Työterveyslaitos**

- Tavoitteena oli kehittää sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulun ja toisen asteen koulutuksen hoitotyön ergonomiaopetusta, erityisesti liikkumisen avustamista, tutkimukselliseen näyttöön perustuvaksi ja samalla määrittää tarkoituksenmukainen ja riittävä tämän alueen opetus hoitajien perusopinnoissa. Yhteistyössä oppilaitosten opettajien kanssa määritettiin hoitotyön ergonomian oppisisällöt sairaanhoitajan ja lähihoitajan perusopinnoissa sekä tuotettiin Opettajan käsikirja, DVD ja power point-kalvot. Suunniteltu opetuskokonaisuus testattiin opettajille ja opiskelijoilla sekä ne evaluoitiin. Hankkeen tutkimuksen tuloksena havaittiin, että valmistuvilla hoitajilla on hyvin erilainen ammattitaito ergonomiassa, koska potilaan liikkumisen avustus- ja siirtomenetelmien opetus vaihtelee hyvin paljon eri oppilaitoksissa. Useimmissa oppilaitoksissa opiskelija ei saavuta sellaista potilaan liikkumisen avustustaitoa, joka on hoitajalle turvallinen ja potilasta kuntouttava. Tarvitaan siis lisää lähiopetustunteja ja pienemmät ryhmäkoot käytännön harjoittelutunneilla.

### **Hyvinvoiva työpaikka (HYTY) -mittariston kehittämishanke/ LTT-Tutkimus Oy**

- Hankkeen perusteella syntyi julkaisu ja raportti mittaristosta. Sen pilotivaihe ei kuitenkaan koskaan edennyt toteutukseen, kun rahoitusta ei järjestynyt. Samaan aikaan Laatukeskus toi Suomeen IPP-mittariston, joka paljolti vastasi tätä mittaristoa.

### **Hyvä johtamiskäytäntö ja sen sisäinen auditointi - menetelmäkoulutus-paketti/Työterveyslaitos**

- Asiakastyytyväisyyden, tuottavuuden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen Työterveyslaitos on tuottanut HAUDI™ - Hyvä Arviointikäytäntö DVD -koulutuspaketin, joka havainnollistaa esimerkkien avulla integroitua ISO9001, ISO 14001 ja OHSAS 18001 johtamisjärjestelmien arviointikäytäntöä. Tuotepaketti sisältää DVD:n lisäksi kirjallista tukimateriaalia. Tuotteesta on saatavilla myös englanninkielinen versio. HAUDI™ -koulutuspaketin lähtökohtana oli havainto siitä, että toiminnan sisäistä arviointia ja henkilöstön kuulemista ei hyödynnetä tällä hetkellä riittävästi ja oikealla lähestymistavalla toiminnan johtamisen tukena ja työyhteisön kehittämisessä. HAUDI™ -koulutuspaketti soveltuu koko henkilöstölle ja arviointikoulutukseen näytöksi siitä, mitä arviointi on, miten arvioinnissa toimitaan ja miten arviointia käytetään tehokkaasti toiminnan kehittämisen työvälineenä.

### **Talotekniikka-asentajien työmenetelmien kehittäminen/Työterveyslaitos**

- Kaksivuotinen Taske-hanke pureutui talotekniikka-asentajien työn tapaturma- ja kuormitustekijöihin. Hankkeen tavoitteena oli kehittää LVIS-asentajien työmenetelmiä, -välineitä ja suojaimia niin, että työn tapaturmariskejä voidaan paremmin hallita ja fyysistä kuormitusta vähentää. Kehitystyön pohjaksi hankkeessa selvitettiin, millaisia turvallisuusongelmia talotekniikka-asentajien työssä on. Mahdollisimman kattavaa riskinarviointia varten tutkijat kävivät havainnoimassa ja kuvaamassa asentajien työtä eri tyypillisillä työmailla (asunto/toimisto/liike/varasto/saneeraus) eri rakentamisympäristöissä. Ergotool-menetelmän toimivuus testattiin hankkeessa. Työmenetelmien, -välineiden ja suojainten kehitystyö tehtiin kehitysryhmissä, joihin kuului asentajia, työvälineiden ja suojainten toimittajia sekä työsuojeluasiantuntijoita. Työryhmissä mietittiin yhdessä ratkaisuja tunnistettuihin ongelmiin. Hankkeessa käytetty osallistuva työmenetelmien kehittäminen palkittiin kunniamaininnalla EU:n hyvien käytäntöjen kilpailussa helmikuussa 2008.

#### **3.2.1.3 Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus**

Tällä teema-alueella keskeinen haaste oli työterveyshuollon kehittäminen. Siihen liittyen toteutettiin ja oltiin mukana kolmessa isossa hankkeessa:

#### **Hyvän työterveyshuoltokäytännön kehittäminen Työterveyslaitos**

- Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä



periaatteita ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on jatkuva prosessi, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. Hanke on muuttunut osaksi TTL:n perustoimintaa. Hankkeen aikana ilmestyi teos ”Hyvä työterveyshuoltokäytäntö”, Manninen P, Laine V, Leino T, Mukala K, Husman K (toim), sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki 2007. Kirjan liitteenä oleva lomake: Työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Lisäksi hanke oli mukana vuonna 2007 koulutuskiertueella ja hankkeeseen liittyi Cocrane-yhteistyöllä tuotettuja hyviä käytäntöjä, jotka ovat osa Duodecimin ”Käypä hoito” suosituksia.

### **Kunnallisen työterveyshuoltojärjestelmän kehittäminen**

#### **– erilaisten organisointi- ja toimintamallien arviointia - Seutu-hankel**

#### **Työterveyslaitos -Työterveyshuolto-osasto**

- Hanke tuotti uutta tietoa kokemuksista, joiden perusteella työterveyshuollon palvelurakenteita ja sisältöä voidaan kehittää joustavien palveluiden turvaamiseksi sekä parantaa työterveyshuollon palvelujen saatavuutta ja laatua haja-asutusalueilla. Hankkeen tulokset osoittavat, että toimintatapaa muuttamalla tai kehittämällä vaikutukset ulottuvat lyhyelläkin aikavälillä palvelujen saatavuuteen, työterveysyksikön toimivuuteen ja tuloksellisuuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Hankkeen johtopäätöksenä voidaan todeta seuraavaa: 1) Kunnallisen työterveyshuollon onnistuneessa kehittämisessä keskeisiä asioita ovat: a) Kunta- ja terveydenhuoltopäätäjien tietämyksen lisääminen työterveyshuollon mahdollisuuksista työikäisen väestön terveyden, yritysten hyvinvoinnin ja alueen elinvoiman kasvattajana. b) Kunnallisessa työterveyshuollossa muutos on monitasoinen ja -ääninen. Tavoitteellinen muutos vaatii eri toimijoiden ja erilaisten näkökulmien huomiointia ja yhteensovittamista. c) Pienten yksiköiden voimavarat eivät riitä lakisääteiseen hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen työterveystoimintaan. Lääkäriresurssin turvaaminen haja-asutusalueilla on haaste työterveyshuollon toimivuuden kannalta. d) Työterveyshuollon toimijat pystyvät tarkastelemaan työterveyshuollon kehittämistä oman yksikön toiminnallisuutta tarkastelemalla. Laajemman näkemyksen sekä tavoitteellisen rakenteita ja sisältöä koskevan kehittämisen suunnittelussa ja toteutuksessa tarvitaan usein ulkopuolista asiantuntijatukea ja informaatio-ohjausta. 2) Julkisen ja yksityisen työterveyshuollon yhdistäminen on mahdollista, kun alueelliset lähtökohdat ovat suotuisat. Tämä on mahdollista organisoida ry muotoisesti, joka vastaa hyvin yritysasiakkaiden tarpeisiin.

## Alueellisen työterveyden edistäminen – ATTE / Työterveyslaitos, Kuopio

- Hankeen tuloksena kunnalliset työterveysyksiköt ovat verkottuneet, lisänneet keskinäistä yhteistyötä, parantaneet toimintojensa laatua, lisänneet työpaikkakohtaista toimintaa ja vahvistaneet asemaansa ja toimintaansa perustamalla liikelaitoksia sekä kohdistamalla toimintaansa aiempaa enemmän ennalta ehkäisevään ja työpaikkakohtaiseen toimintaan. Yritykset puolestaan ovat hyödyntäneet riskinarviointipalvelua, hankkineet Työympäristöprofiili -ohjelman ([www.ttl.fi/tyoymparisto-profiili](http://www.ttl.fi/tyoymparisto-profiili)) tai muita menetelmiä Menetelmäpakista ([www.ttl.fi/menetelmapakki](http://www.ttl.fi/menetelmapakki)) työolojen arvioimisen apuvälineeksi ja tehneet työympäristön parannustoimia. Samoin yrittäjät ovat kiinnostuneet terveydestään, aktivoituneet liikkumaan ja parantamaan elintapojaan sekä verkottuneet muiden yrittäjien kanssa.

Kaikki kolme hanketta kehittivät työterveyshuollon palvelujärjestelmää tai palvelujen sisältöä omalta osaltaan. Lisäksi teema-alueella toteutettiin seuraavat hankkeet:

### Haasteena nuoret työntekijät Oulun aluetyöterveyslaitos

- Hankkeessa on kehitettiin opiskelija- ja työterveyshuollon käyttöön ryhmäohjausmalli. Se testattiin ja arvioitiin pilottiryhmissä. Ryhmäläisten antoivat seuraavat kommentit

*"Opin, että asioista voi haaveilla ja tulevaisuutta voi miettiä pidemmällekin".*

*"Sain käytännöllisiä keinoja ongelman ratkaisuun. Käsittelemäni ongelma ei tuntunut harjoituksen jälkeen niin suurelta, ehkä osaksi sen takia, kun huomasi, että tarvittaessa ongelman laajuutta voi kaventaa."*

*"Kiinnitin syömisiini enemmän huomiota."*

- Ryhmäohjausmallin materiaalit ovat oppimispeli, ryhmäläisen työkirja ja ohjaajan kirja. Pilottiryhmiä ohjanneet terveydenhoitajat arvioivat mallin toimivuutta käytännön työssä. He kokivat ryhmämallin rakenteen toimivan ja innostavan nuoria työntekijöitä. Ryhmämallin ohjeistus koettiin niin selkeänä, että sen avulla kokemattomampikin ryhmänvetäjä pystyy toimimaan. RaPatti-ryhmäohjausmallin ja sen materiaalin tekemiseen on osallistunut moniammatillinen työryhmä.

### Työterveyshuollon ja kuntoutuksen rajapinnat, Kuntoutussäätö

- Hankkeessa tuotettiin kaksi kuntoutuksen jälkeiseen työhön paluuseen liittyvään opasta: työntekijöille ja työnantajille erikseen. Niissä käydään

käytännön läheisesti läpi mitenkä kuntoutuksen eri vaiheissa pitäisi toimia. Lisäksi hanke tuotti julkaisun ”Työterveys ja kuntoutus. Työterveys- huollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö.” Oppaassa tuodaan esille, että työterveyshuollon tärkeimpiä tehtäviä kuntoutuksen suhteen ovat kuntoutustarpeen selvittäminen, ohjaus kuntoutukseen ja kuntoutuksen jälkeinen työssä selviytymisen seuranta. Työkyvyn ylläpitämisessä tai palauttamisessa on ensiarvoisen tärkeää yhteistyö työterveyshuollon ja työpaikan eri toimijoiden välillä. Kuntoukseen voi osallistua monia eri toimijoita ja tärkeää on yhteistyö kaikkien näiden eri toimijoiden kanssa. Yhteistyön puitteet ovat kyllä olemassa, tarvitaan myös yhteistyön tekemistä.

### **Työterveyshuoltohanke – Uudenmaan työsuojelupiirin ja Uudenmaan aluetyöterveyslaitoksen yhteistyöhanke**

- Hankkeessa kehitettiin työnantajien ja työterveyshuoltojen käytännön yhteistyötä ennakoivan työsuojelun näkökulmasta. Hankkeen tavoitteena oli luoda toimintamalli siitä, miten työterveyshuolto tukee hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työnantajaa turvallisuuden hallinnassa ja johtamisessa. Tavoitteena oli luoda myös malli siitä, miten viranomainen valvoo työnantajaa, jotta työsuojeluvalvonta tukisi tätä asiantuntijatuen toteutumista. Hankkeessa tuotettu valvontamalli on tarkoitettu työsuojelutarkastajien työvälineeksi ja sen avulla voidaan havainnollistaa työnantajille lainsäädännön täytäntöönpanoa. Valvontamallin avulla kehitetään laadukkaan viranomaistoiminnan edellyttämää yhteistä linjaa ja yhteisiä toimintatapoja työterveyshuoltoa koskevien asioiden valvontaan.

### **Terveyttä edistävän liikunnan toteuttamisen hyvät käytännöt työterveyshuollossa/UKK-instituutti**

- Kehittämishankkeeseen osallistui kaksi erityisesti pk-yrityksille työterveyshuollon palveluja tarjoavaa työterveysyksikköä ja joukko työpaikkoja. Kehittämistyö sovitettiin työterveyshuollon olemassa olevaan prosessiin, jonka eri vaiheissa (tarvearviointi, toiminnan suunnittelu, toimenpiteiden toteutus, arviointi ja seuranta) korostettiin myös terveystieteiden edistämistä. Hankkeessa hyödynnettiin työpaikkaselvitysten, riskien arvioimisen, terveystarkastusten ja -neuvonnan käyttöä työpaikan terveystieteiden edistämiseksi. Hankekokemusten ja muun asiaa liittyvän aineiston pohjalta valmistui opas ”Tervettä liikettä - terveystieteiden hyvät käytännöt työterveyshuollossa”, Työterveyslaitos 2007. Lisäksi hankkeessa saatua tietoa käytettiin ja käytetään hyväksi

sekä työterveyshuollon ammattilaisten että liikunta-alan asiantuntijoiden koulutuksessa.

#### 3.2.1.4 Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo

Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo teema-alueella keskityttiin tutkimus- ja selvityshankkeisiin, joilla valotettiin erityisesti tasa-arvokysymyksiä, mutta myös työn ja vapaa-ajan välisiä kytkentöjä. Ohjelman alussa suunniteltiin selvitettävän myös ulkomaalaisen työvoiman asemaa ja merkitystä työelämän vetovoiman kannalta, mutta se työ jäi lähtökuoppiinsa. Konkreettisia hankkeita olivat koulutushanke, jolla opastettiin tasa-arvosuunnittelun toteuttamista kohderyhmänä julkinen sektori sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun mallin kehittämishanke, jossa Veto-ohjelma oli vain yhtenä rahoittajana mukana.

#### **Viisikymppisten työllisten vyössä jaksamista ennakoivat tekijät vuonna 2004. Työvoimatutkimuksen näkökulma/Valtion taloudellinen tutkimuskeskus**

- Tämä selvityksen tarkoitukseni oli laajentaa kuvaa mitkä tekijät vaikuttavat työstäpoistumiseen 50 ikävuoden jälkeen on tässä eroja sukupuolten välillä. Tarve selvitykseen nousi ensimmäisen indikaattoriraportin pohjalta, josta kävi ilmi että muuten hyvin kehittyneiden ikääntyneiden työllisyysasteiden kohdalla miehet ikäryhmässä 55–59 muodostavat poikkeuksen. Niinpä raportti kuvaa viisikymppisten työmarkkina-asemaa ja työllisten työssä jatkamista ennakoivia tekijöitä. Iän karttuminen vähensi työllisenä pysymistä tilastollisesti merkitsevästi vasta ikävuodesta 56 alkaen. Työttömien kohdalla ikä heikensi tilastollisesti merkitsevästi työllistymistä 56–57-vuotiaista ylöspäin. Viisikymppisten työllisten sairauspoissaolot lisääntyvät iän karttuessa suhteellisen vähän, mutta pitkäaikaissairaiden määrä työvoiman ulkopuolella kasvaa. Enemmän sairauspoissaolojen kohdentumisessa on eroja toimialoittain. Miesten osalta työssä pysymistä selittivät naisia paremmin siviilisäätty eli naimisissa olo. Korkeampi koulutus selittää naisilla paremmin työssä pysymistä, mutta myös miesten kohdalla sillä on merkitystä.

#### **Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja EU:ssa -kirjan päivitys Työterveyslaitos/Fysiologian osasto**

- Juhani Ilmarisien kirjoittama ikäjohtamisen perusteos pitää sisällään kaiken oleellisen aiheesta tehdyn tutkimus- ja kokemustiedon. Kirja sain hyvän vastaanoton ja varsinkin eurooppalaisella areenalla se on noteerattu. Se suosiesta kertonee jotakin, että saksalaisen ja slovakit halusivat kääntää koko kirjan ja italialaiset osan kirjasta omalle kielelleen.

### **Liiketoimintälähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen/Intangibles Management Finland Oy**

- Tutkimus osoittaa, että liiketoiminnan ja työhyvinvoinnin välillä voidaan varsin helposti osoittaa yhteys. Siis liiketoiminta on sitä tuottavampaa ja kannattavampaa mitä paremmin työhyvinvoinnista pidetään kiinni. Yhteys toteutuu nimenomaan ns. osaamispääoman kautta. Työhyvinvointi on kuitenkin itsenäinen tekijä arvioitaessa sen merkitystä liiketoiminnan kannalta.

### **Äitien ja isien toiminta työvoimassa ja työvoiman ulkopuolella vuosina 1989-2004, Turun yliopisto - Sos.pol. laitos**

- Yhteenvetona ja johtopäätöksenä tämän tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että perheasemalla ja sillä, onko työikäisellä lapsia vai ei, on vaikutusta ja osittain hyvinkin erilainen vaikutus naisten ja miesten asemaan työelämässä. Ei perhepolitiikan eikä Veto-ohjelmankaan tavoitteet ilmaise suoraan sitä, tavoitellaanko ohjelmilla äideille ja isille yhtäläistä "vetoa" sekä työelämään että lastenhoidon jakamiseen. Nimittäin, jos tavoitteet ovat erilaiset äideille ja isille, voidaan lopputuloksia pitää tavoitteiden mukaisia. Jos sen sijaan tavoitteet ovat olleet samat sekä naisille että miehille, isille ja äideille, ovat lopputulokset etäänntyneet tavoitteista.

### **Työvoimassa vai ulkopuolella? – Ikääntyvät ja perheelliset työmarkkinoilla vuosina 1989–2004 Valtion taloudellinen tutkimuskeskus**

- Tutkimuksen tuloksena voidaan sanoa, että ikääntyvien työllisyyskehitys on ollut viime vuosina toivotun suuntainen, kun muutoksia tarkastellaan kansallisten ohjelmien tavoitteiden näkökulmasta. Lisäksi 45–64-vuotiaiden naisten ja miesten yleisessä työmarkkina-asemassa ei enää ole juuri eroja. Erot ovat yhä suuret sosioekonomisessa rakenteessa ja työllisten sijoittumisessa eri toimialoille ja sektoreille. Ikäryhmän naiset ovat monessa suhteessa sijoittuneet paremmin työmarkkinoille kuin naiset keskimäärin, mutta ikäryhmän miesten asema on yhä miesten keskiarvoa jonkin verran heikompi. Nykyiset yli 50-vuotiaat edustavat suuria ikäluokkia, jotka ovat myös sosioekonomiselta asemaltaan ja koulutustasoltaan erilaisia kuin yli viisikymppiset 1980-luvun lopussa. Ikääntyvien sosioekonomisen ja koulutusrakenteen muutoksella on – eläkeuudistusten ohella – oma osuutensa lopputulokseen. Suuret ikäluokat ovat monella tavalla paremmin varustettuja työelämän haasteisiin kuin vanhemmat ikäluokat. Toisaalta suurissa ikäluokissa on myös suuri määrä vailla perusteen jälkeistä koulutusta, ja näille ryhmille työelämän rakennemu-

toksista seuraavat työttömyysriskit ovat muita suurempia. Työssä olevien omiin valintoihin työuran jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen kesken vaikuttavat tutkimusten mukaan erityisesti työssä jaksamiseen ja viihtymiseen liittyvät tekijät.

### **Työaika eri elämän vaiheissa: työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ETLA**

- Tutkimus tarkastelee ajankäyttöä ja työmarkkinoille osallistumista yli elinkaaren Suomessa ja neljässä muussa Euroopan maassa. Tutkimuksen perusteella elämäntyyli on samankaltaistumassa eri Euroopan maissa. Miehet tekevät Euroopan unionin maissa kotityötä enemmän kuin ennen, kun taas naisilla tämän kodin piirissä tehdyn ei palkatun työn määrä ei ole noussut viime vuosikymmeninä. Tutkimus osoittaa, että naisten kokonaistyöajan, johon lasketaan ansio- ja kotityöt, olevan miesten vastaavaa pidempi. Erot näkyvät etenkin nuorten naisten kohdalla. Kotityön määrä ei vähene iän myötä. Niiden tekeminen kasvattaa eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä.
- Ajankäytön muutoksiin ja pysymisessä pitkään poissa työelämästä yhtenä synä on kodinhoitojärjestelmä. Pitkä poissaolo työelämästä vaikeuttaa pitkän päälle mahdollisuutta löytää koulutusta vastaavaa työtä ja näin on etenkin hankittaessa useampia lapsia. Koulutettujen on helpompi palata työelämään heti äitiysloman jälkeen, mutta ei enää välttämättä kodinhoitotukiperiodin jälkeen. Aikapulaa kokevien työaika on puolestaan todella pitkä. Työssään aikapulaa kokevat 55–64-vuotiaat miehet tekevät 11 tuntia ja naiset 6 tuntia pidempää työviikkoa kuin muut. Kiireisten työviikot ovat pitkiä, mutta tämä ei näytä lisäävän eläkesuuntauneisuutta.

#### **3.2.1.5 Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika**

Neljäs teema-alue keskittyi työeläkeuudistuksen vaikutusten arviointiin. Siihen liittyen tai sitä sivuten tuotettiin joitakin tutkimuksia ja selvityksiä. ETLA tutki yhdessä ETK kanssa eläkkeelle siirtymisen taloudellisten kannusteiden vaikutusta elinkaarinäkökulmasta.<sup>7</sup> Tutkimuksen tulokset voidaan tiivistää siihen, että eläkeuudistus pidentää työuria 1–1,5 vuodella. Tätä selittää suurimmaksi osaksi työttömyyseläkkeen poistuminen. Tulosta voidaan tulkita myös niin, että tämän verran eläkeuudistus ainakin vaikuttaa. Muu vaikutus on sitten saatava aikaan muilla keinoin, kuten työelämän laatua parantamalla.

Lisäksi teema-alueella teetettiin kaksi selvitystä liittyen työttömyysturvaan:

<sup>7</sup> Eläkkeelle siirtymisen taloudelliset kannusteet elinkaarinäkökulmasta/Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (yhdessä ETK:n kanssa)

**Työttömyysturvan enimmäiskeston ja -tason vaikutus työttömyyden keston ja päättymiseen sekä muiden sosiaaliturvaetuuksien saantiin tekijänä Tampereen yliopisto – Työelämän tutkimuskeskus.**

- Hanke toteutettiin yhteisrahoituksena KELA:n, työministeriön ja Kuntaliiton kanssa. Tutkimuksen keskeinen tulos oli, että työttömyysturva passivoi työttömiä jossakin määrin. Vaikutus on kuitenkin kokonaisuuden kannalta katsoen olemattoman pieni. Tuloksen poliittinen tulkinta riippuu paljolti tulkitsijasta. Kyseessä on selvästi pienempi luku kuin esimerkiksi kynnyspalkka- tai etsintäteoreettisten tutkimusten pohjalta voisi odottaa. Toisaalta vaikutuksen pienuutta selittänee se, että porras kohdistuu joka tapauksessa pitkään työttömänä olleisiin. On mahdollista, että aiemmassa vaiheessa portaan vaikutus olisi suurempi. Lisäksi voidaan ajatella, että turvan rajallinen kesto kannustaa työttömiä jo hyvin varhaisessa vaiheessa päivärahakautta. On syytä muistaa, että tässä havaittu passivoiva vaikutus koskee ainoastaan ansioturvaa, jolla on vähemmistö työttömistä. Minimiturvan mahdolliset kannustinongelmat liittynevät enemmänkin eri etuuksien ja pienien tulojen yhteensovittamiseen ja myöntämiskäytäntöihin. Työttömyysturvan passivoivia vaikutuksia on punnittava yhdessä järjestelmän muiden tavoitteiden kanssa. Kannustavuuden ja aktivoinnin tavoitteet ovat jossakin määrin ristiriidassa muiden tavoitteiden, kuten köyhyyden/ syrjäytymisen ehkäisyn ja joustavampien, mutta samalla turvallisten ja houkuttelevien työmarkkinoiden ylläpitämisen kanssa. Tämän tutkimuksen valossa ansioturvan passivoivat vaikutukset näyttävät pieniltä. Jos siis halutaan pitää kiinni järjestelmän muista tavoitteista, on samalla siedettävä jokin määrä ei-toivottuja kannustinvaikutuksia.

**Sovitellun työttömyysetuuden merkitys työn kysyntään ja tarjontaan tekijänä Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.**

- Osittainen työttömyys on huomattavasti yleisempää naisilla kuin miehillä ja yleisintä vähiten koulutusta saaneilla sekä yksityisillä ja julkisilla palvelualoilla. Vaikka osittainen työllistyminen yhdistettynä soviteltuun työttömyysetuuteen parantaa työttömän taloudellista asemaa, ovat osittain työttömät pääasiassa pienituloisia. Sovittelun aikainen palkka jäi ansiopäivärahan saajilla keskimäärin 770 ja Kelan soviteltujen etuuksien saajilla 450 euroon kuukaudessa. Osittainen työllistyminen vähensi kuitenkin köyhyysriskiä kokonaan työttömiin verrattuna, ansiopäivärahan saajilla kahdeksasta viiteen prosenttiin ja Kelan työttömyysetuuksien saajilla 73:sta 48 prosenttiin veronalaisilla nettotuloilla mitattuna. Osittain työttömien perheiden tulotaso jäi jälkeen perheistä, joissa

työaika oli lyhennetty vapaaehtoisesti, mutta perhekohtaiset tuloerot kokonaan ja osittain työttömien välillä eivät olleet suuret. Tutkimuksen pitkittäisaineistoon perustuvien analyysien perusteella voitiin alustavasti päätellä, että osa-aikatyöt ja lyhyet keikkatyöt edistävät kokoaikaista työllistymistä nopeammin kuin kokoaikainen työttömyys. Sen sijaan on selvittämättä, edesauttavatko osa-aika- ja keikkatyöt myös ”hyvän” työpaikan löytämistä. Jatkotutkimuksen tehtäväksi jää myös arvioida, missä määrin osa-aikatyöt ja keikkatyöt edistävät työvoiman ulkopuolelta työmarkkinoille pyrkivien työllistymistä pysyviin kokoajatöihin.

Teema-alueen ryhmä valmisteli myös seurantaindikaattorit yhteistyössä Vanhasen I hallituksen Työllisyyden politiikkaohjelman kanssa. Tätä indikaattorityötä käytettiin sittemmin pohjana määriteltäessä koko Veto-ohjelman indikaattoreita.

### 3.2.1.6 Viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö

Viestintä ja viestintäkampanjat muodostivat Veto-ohjelman toiminnasta laajan ja merkittävän osan. Sitä selostetaan tarkemmin kohdassa ”Viestinnän arviointia”. Teema-alueella toteutettiin yksi varsinaista viestintätyötä tukeva selvityshanke sekä toteutettiin kolme yhteistyöhanketta Yleisradion kanssa. Niistä, samoin kuin muusta viestinnästä tarkemmin kohdassa ”3.6 Viestintä ja sidosryhmätyö”.

Veto-ohjelmaan liittyvä yritysjohton haastattelututkimuksen ja tulosten hyödyntämisen ohjelman sidosryhmätyössä ja viestinnässä toteutti Krita Oy. Selvityksen perusteella huomattiin, että suurimpien yritysten ylin johto on varsin vastaanottavainen työhyvinvointikysymyksille ja he näkevät niiden merkityksen yrityksen kannalta. Ongelmat työvoimanriittävyydessä tiedostettiin – keinoja siihen vastaamiseen kaivattiin. Selvityksestä kerrottiin ja sitä syvennettiin Perheyrittäjäseuran tapahtumassa ja EK:n jäsenseminaarissa. Selvityksen vauhdittamana KESTO-ohjelman toteutti yhteistyössä JTO:n kanssa seminaarin yritysten ylimmälle johdolle. Selvitystä esiteltiin myös henkilöstöhallinnolle suunnatuissa messutapahtumissa.

Yhteistyössä Yleisradion tiede- ja opetusohjelmien kanssa ja Yleisradion tuottamana valmistui kymmenosainen työhyvinvointiasioista kertova televisiosarja ”Duuniblues”. Ohjelma esitettiin neljään eri kertaan YLE Teemalla ja kerran TV1:llä. Se sai erittäin hyvän vastaanoton. Ohjelmasarja on myös saatavana Yleisradion tallennepalvelusta.

Lappia Media Oy valmisti kaksi erillistä ohjelmasarjaa, joissa ensimmäisessä esiteltiin ohjelman teemoja hankke-esimerkkien kautta ja toisessa kerrottiin merkittävimmistä hankkeista ja niiden tuloksista. Ohjelmat esitettiin YLEn AamuTV:ssä. Kahden osan esitykseen liittyi myös Veto-ohjelman asiantuntijoiden haastattelu suorassa TV-lähetyksessä. Ensimmäinen ohjelmasarja oli myös nähtävissä [klinikka.fi](http://klinikka.fi)-sivuilla.



### 3.2.2 HANKETOIMINNAN ARVIOINTIA

Ohjelman taloudellisista resursseista käytettiin hankkeisiin lähes kolme viidesosaa. Näin suurta ohjelmaa olisikin mahdoton toteuttaa ilman ulkopuolisten tekemää ja erikseen rahoitettuja osahankkeita. Erillisesti kilpailutettujen hankkeiden kautta saatiin varsin hyviä ja tulokselliseksi osoittautuneita ehdotuksia. Sen sijaan ns. avoimessa hankehaussa saatiin selvästi vähemmän toteuttamiskelpoisia hankkeita, kuin ehkä odotettiin. Hankehaut olivat kuitenkin tärkeä väylä verkottaa ja sitouttaa eri toimijoita. Se myös herätti tutkimuslaitosten kiinnostuksen ohjelmaa ja sen tavoitteita kohtaan. Tällä tavoin ne vaikuttivat myös tavoitteenasetteluun muissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Merkittävä taloudellinen panostus osoittaa myös sen mitenkä tärkeänä joitakin tavoitteita pidetään.

Hankehakujen kohdalla kritiikkiä esitettiin siitä, että jotkin hankkeet olivat luonteeltaan sellaisia, että niille oli selvätikin haettu rahoitusta jo aiemmin. Nämä ns. pöytälaatikkosuunnitelmat asettavat päättäjät vaikeaa asemaan: onko hanke nyt viimein hyväksyttävä vai hylättävä kun sitä ei ole aiemminkaan hyväksytty. Aiemman hylkäämisen taustalla on kuitenkin voinut olla tutkimuslaitoksen oma sisäinen resurssipeli tai aiheen soveltumattomuus juuri silloiseen tarkoitukseen. Toinen kritiikin kohde olivat erityisesti Työterveyslaitoksen sellaiset hankkeet, joiden jotkut katsoivat kuuluvat laitoksen normaaliin ydintoimintaan, mutta johon kuitenkin haettiin rahoitusta. Kritiikissä esitettiin, että ne tulisi huomioida tulosneuvotteluissa. Toisaalta silloin ohjelman mahdollisuus vaikuttaa hankkeeseen olisivat olleet rajallisemmat, kun takana ei olisi ollut ohjelman ja tutkimuslaitoksen keskinäistä sopimusta.

#### **Suositus:**

Ohjelmien ja hankkeiden tavoitteisiin liittyy paljon sellaisia asioita, jotka kuuluvat laitosten ja virastojen ydintoimintoihin ja joita ohjataan tulosneuvotteluilla. Jotta vältettäisiin näiden toimintojen ylimääräinen rahoittaminen ohjelman tai hankkeen kautta, tulisi tulosneuvotteluihin luoda ja sopia menettelytapa, jolla yhteiskunnallisesti tärkeästi koettu hanke tai ohjelma voisi sopia hankkeen tavoitteista ja sisällöstä sekä ohjata sitä.

### 3.3 TOIMINTARYHMÄ "PAREMPI TYÖKYKY"

Kuten aiemmin kerrottiin päätettiin vuoden 2006 alussa organisoitua uudelleen ja perustettiin vain yksi toimintaryhmä. Sen keskeinen tehtävä oli keskittyä ohjelman loppukaudella seuraavien asioiden edistämiseen:

1. Osasairauspäivärahan käyttöönottoa työpaikoilla
2. Kuntoutuksen rajapinnat, erityisesti työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työhön paluun näkökulmasta
3. Varhainen puuttuminen, erityisesti mielenterveyskysymykset.

Toimintaryhmän työssä korostui mainittujen teemojen edistäminen viestinnällä ja julkaisutoiminnalla. Osasairauspäivärahasta järjestettiin pienimuotoinen viestintäkampanja, kuntoutuksen rajapinta hankkeita esiteltiin eri yhteyksissä. Varhaisen puuttumisen osalta se oli yhtenä teemana vuoden 2006 viestintäkampanjassa ja aiheesta julkaistiin varhaisen puuttumisen opas yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa. Lisäksi toimintaryhmä seurasi vielä kesken olleita hankkeita ja kuuli niistä raportteja.

### 3.3.1 ORGANISAATIOMUUTOKSEN ARVIOINTIA

Arviointikyselyssä 46 prosentti ilmoitti, että keväällä 2006 toteutettu ohjelman kohdentamisen ja organisaation muutos vaikutti myönteisesti ohjelman toteutumisen kannalta. Lopuilla vastaajista ei ollut mielipidettä asiasta. Näin etenkin eri hankkeiden vastaavat tutkimuslaitoksissa, joille ei suoranaisesti ollut tekemistä organisaation kanssa. Erimieltä muutoksesta oli 17 prosenttia vastaajista. Eniten kannatusta organisaatiomuutos sain järjestöjen edustajien keskuudessa.

Alussa jako useampaa toimintaryhmään oli varmaankin paikallaan, kun arvioitiin erillisiä hankkeita ja niiden toteuttamista. Jos hanketoimintaa olisi jatkettu olisi asiantuntijaryhmiä tarvittu myös jatkossa. Voidaan tietenkin kysyä olisiko alkupe räisiä toimintaryhmiä ehkä tarvittu lukuisten valmistuvien hankkeiden tunnetuksi tekemisessä ja hyödyntämisessä. Viestintäryhmä ei tässä työssä riittänyt ja verkostotapaamiset eivät jaksaneet enää kiinnostaa entisiä toimintaryhmien jäseniä. Nyt tämä mahdollisuus jäi käyttämättä.

## 3.4 KOULUTUS- JA SEMINAARITOIMINTA

Veto-ohjelman toteutti yli 50 erilaista koulutus- ja seminaarituloisuutta, joko itse tai hankkeiden kautta. Sen lisäksi ohjelman osallistui 62 muiden järjestämään tilaisuuteen, jossa esiteltiin ohjelmaa tai sen teemoja. Suurimmat yleisöt saatiin YLE:n kanavien kautta ja ne on katsoja/kuulijamäärien osalta tilastoitu erikseen. Tämän lisäksi oli kuulijoita myös kaupallisilla kanavilla kampanjoiden yhteydessä, mutta ne luvut on esitelty viestintäkampanjoiden yhteydessä. Kaikkiaan eri tilaisuuksissa oli kuulijoita yli 9 000 ja sähköisten medioiden välityksellä yli puoli miljoonaa. Messukävijät liittyvät enempi viestintään ja niitä oli kaikkiaan yli 700 000.

**Taulukko 1. Eri tilaisuuksia ja niiden osanottajamääriä  
(YLEn luvuissa on mukana vain valtakunnalliset lähetykset)**

Kuulijoita/osanottajia	2003	2004	2005	2006	2007	yhteensä
Kuulijoita omissa tai yht. tilaisuuksissa	384	1 249	1 747	1 433	930	5 743
Kuulijoita/katsojia YLEn kanavilla	60 000	-	300 000	-	1 648 000	2 008 000
Bruttokontakteja messuilla ym.	1 336	192 401	284 175	207 759	34 590	720 261
Muiden tilaisuuksissa	1 340	614	1 084	190	107	3 335
<b>Tilaisuuksia</b>						
Messuja ja muita esittelytilaisuuksia	6	14	16	15	13	64
Omia tai yhteistyöseminaareja	5	10	10	12	11	48
Muiden tilaisuuksia	8	20	20	7	7	62

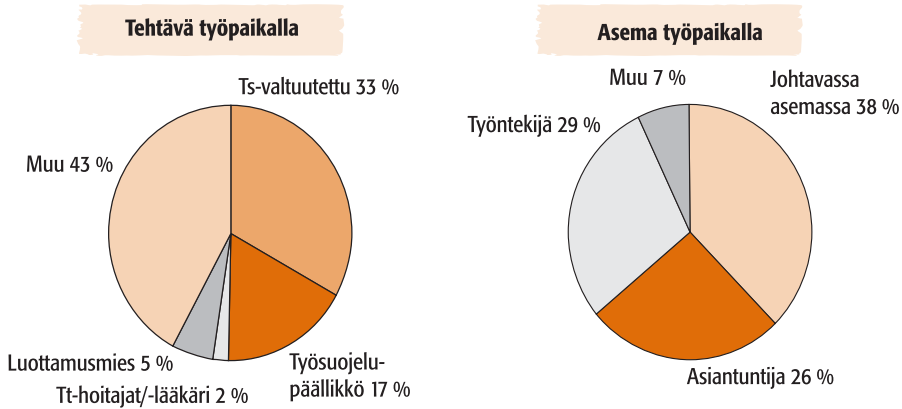
### 3.4.1 ALUESEMINAARIT

Veto-ohjelman itse järjesti kaksi ministerivetoista alueseminaarisarjaa. Ensimmäinen vuosina 2004–2005 ja toinen keväällä 2006. Molemmilla kierroksilla vierailtiin jokaisessa työsuojelupiirissä. Ensimmäisen alueseminaarikierroksen tarkoituksena oli herätellä työpaikkoja ja yrityksiä työvoiman ikääntymiskysymykseen. Toisen kierroksen tavoitteena oli levittää tietoa hyvistä käytännöistä. Seminaarien aiheena olikin ”Hyviä käytäntöjä työelämään”.

Ensimmäisellä seminaarikierroksella seminaareja järjestettiin 8 ja niissä oli osanottajia yli 1661 ja toisella 9 seminaari ja niissä osanottajia 1256. Toinen seminaarikierros järjestettiin pääasiassa ts-piirien alueen pienemmällä paikkakunnilla, mikä pääosin selittää vähäisempää osallistumista. Molemmilla seminaarikierroksilla kutsut lähetettiin kaikille alueen työpaikoille, joilla oli yli 20 työntekijää. Kutsu meni yritysten johdolle, henkilöstöjohdolle sekä työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille. Molemmilla kierroksilla kutsuja lähetettiin noin 2000–4000 kpl piiriä kohden. Seminaarien markkinointi oli siis itsessään myös merkittävä viestintätoimenpide.

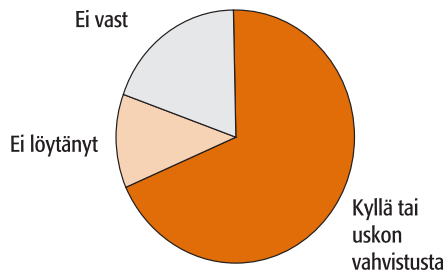
Seminaareihin osallistuneet vastasivat hyvin kutsujen jakautumaa. Runsas kolmannes edusti yritysten johtoa, vajaa kolmannes työntekijöitä ja loput asiantuntijoita tai muita. Näissä selvästi suurin ryhmä oli henkilöstöhallinto. Kolmannes toimi lisäksi työsuojeluvaltuutettuna. Lähes kaikissa seminaareissa osanottajista runsas puolet oli naisia. Parhaiten eri toimialoista oli edustettuina yksityinen sektori, jolta edustajia oli lähes joka seminaarissa kaksi kolmasosaa tai selvästi yli puolet (taulukko 1).

**Kuvio 2. Alueseminaareihin ilmoittautuneet tehtävän ja aseman mukaan.**



Toisen alueseminaarikierroksen osallistuneille lähetettiin arviointikysely. Kysyttäessä seminaariin osallistuneilta löysivätkö he seminaareista hyviä käytäntöjä oli vastausten jakautuma seuraava<sup>8</sup>:

**Taulukko 3. Palaute II alueseminaarikierrokselta. Vastaus jakautuma kysymykseen ”Löytyikö seminaarista hyviä käytäntöjä?”**



Kaikkiaan seminaarikierrokset saivat runsaasti hyvää palautetta. Alueella vastaavia tilaisuuksia järjestäneet tai niihin osallistuneet antoivat spontaanista palautetta, että tilaisuuteen osallistui useita sellaisia henkilöitä, joita ei normaalista tällaisissa tilaisuuksissa näe. Ilmeisesti suora, ministerin allekirjoittama kutsu oli tehokas keino viestiä. Myös valtiosihteerin kutsulla oli samanlainen teho. Suurempi merkitys oli varmaankin sillä, että järjestäjänä oli luotettava, ei-kaupallinen toimija. Seminaarien sanoma levisi maakunnissa myös paikallisten medioiden välityksellä. Kaikilla paikkakunnilla valtamedia kertoi seminaarista ja useilla alueilla myös

<sup>8</sup> Kaikki kyselyn avoimet vastaukset löytyvät liitteestä.

paikallinen tai maakunnallinen radio. Ohjelmiin ja lehtiin haasteltiin avainpuhujia ja kerrottiin paikallisista esillä olleista hankkeista tai esimerkki työpaikoista. Alueseminaarit merkitsivät myös seminaaritoiminnan alueellistamista. Suurin osa kaikista tilaisuuksista toteutui Helsingissä, mutta alueseminaarit nimensäkin mukaisesti muualla. Varsinkin toisen kierroksen seminaareissa tuli kiitosta siitä, että järjestimme ne ns. kakkospaikkakunnilla. Niillä varmaankin suhteellinen osanotto oli kaikkein suurinta.

Alueseminaareista annettiin myös avointa palautetta. Perusteellisimpia olivat seuraavat:

*Ideologia ja tavoite hyviä, MUTTA seminaariesitysten ja keskustelun sävy olivat toivemaailman tasolla. Unohtui, että todellisuudessa kaikkien etu on kannattava ja markkinoilla menestyvä yritys – ei työnantaja vs. työntekijä -asetelma. Ns. "pätkätyö" ei ole paha asia. Sen vaihtoehtona yleensä EI ole vakituinen työ, vaan se, että työtä ei ole lainkaan. Työ on yhä enemmän palveluiden tarjoamista – niitä ei voi tehdä varastoon. Silloin pitää tehdä pitkää päivää, kun on kysyntää. Kun ei ole kysyntää, ei ole töitä. Kukaan ei tarjoa pahuuttaan pätkätoita, vaan siksi, että enempää ei voi tarjota ja, että pienyritykselle on hengenvaarallista tehdä yksikin kiinteä virherekrytointi.*

*Kaikkinaisen työmotivaation parantamiseen ja parantumiseen liittyvä tieto ja kokemusesimerkit. => ensin firma kuntoon ja vasta sitten paapomiset!*

*Ei varsinaisesti muuta kuin omia ajatuksia vahvistava, asennetta muokkaava sallivampaan suuntaan – työelämän joustoja on sallittava, jotta ikääntyvät voidaan pitää työssä pidempään*

*En mitään uutta, esille tuotuja esimerkkejä olemme jo kokeilleet ja on vastaavanlaisia menetelmiä menossa. Kaipaamaan jäin lähinnä enemmän työntekijöiden vastuuta ja velvollisuuksia työssä ja työnantajaa kohtaan. Yleinen trendi vaatii ja velvoittaa lähes yksipuolisesti työnantajia, mutta entä sitten, kun kaikki mahdolliset fyysiset puitteet ja henkiset puolet on huomioitu, "lähes vesisänky ja baari puuttuvat" eikä sittenkään ole hyvin?*

### 3.4.2 MUU SEMINAARITOIMINTA

Ohjelman järjesti yhdessä eri tahojen kanssa useita seminaareja ja vastaavia tilaisuuksia. Tärkeimpiä kumppaneita tässä suhteessa olivat Tykes-ohjelman, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, KAIKU-ohjelma ja Yleisradio. Kaikista näistä seminaareista ei pyydetty palautetta. Tykesin, TTK:n ja TSR:n kanssa yhdessä jär-

jestetystä terveydenhoitoalan seminaarista kerätyn palautteen tärkeimmät kommentit liitteessä. Kysyttäessä mitä muuta palautetta seminaari järjestäjille halutaan antaa oli vastauksissa mm.

*Hyvin järjestetty kokonaisuus, hyvä vetäjä, napakka.*

*Tilaisuus hieno. Ikävää että ihmisiä mukana vain osa.*

*On hyvä että projekteja ja tutkimuksia tuodaan esille. Käytännön työntekijän näkökulmasta osa meni korkealta ja kovaa.*

*Ohjelma oli aika tiukka, kannattaa ehkä miettiä, mitkä ovat keskeiset asiat jotka nostetaan seminaarissa esiin. Samoin tauot olisivat tervetulleita kuunteluintensiteetin säilymisen vuoksi, vaikka ne aikataulua syövätkin.*

*Toivoisin jatkossa samankaltaisia päiviä. Vaikka päivä oli erittäin tiivis (vähän liiankin?) niin ajatuksia siitä oman työpaikan kehittämisiin tuli paljon.*

*Osallistuminen tuotti ilmeisiä vaikeuksia, sillä paikkojen peruutuksia järjestäjien puolelta tuli viime tippaan, salissa oli tosi väljää. Voisitte varmaan antaa peruutetuille osallistujille yhteystiedot esityslinkeihin.*

Erityisesti viimeinen kommentti sopii oikeastaan kaikkiin järjestettyihin seminaareihin. Ilmoittautuneita voi olla runsaastikin, mutta siitä huolimatta aina vähintäänkin 10 % jää saapumatta, pääkaupunkiseudulla usein enemmänkin. Erityisesti tämän seminaarin markkinointi onnistui hyvin sähköpostin ja yhteistyötahojen omien viestintäkanavien kautta.

Suurimmat hankkeiden kautta toteutuneet avoimet koulutukset olivat KESTO-ohjelman koulutustilaisuudet sekä Tasa-arvo työelämän valtavirraksi hanke. Lisäksi muissa hankkeissa toteutettiin isojakin hankkeen sisäisiä koulutuksia ja seminaareja. KESTO-ohjelman sai tehtäväkseen jo Ikä-ohjelmassa koolla olleen koulutuskonsortion koordinaation ja koulutuksen toteuttamisen. Konsortiossa olivat mukana Johtamistaidon opisto, HAUS, POHTO ja Kuntakoulutus. Myös työministeriö ja opetusministeriö osallistuivat konsortion kokoontumisiin. Konsortion toimijat järjestivät useita koulutuksia. Niistä JTO:n kehittämä Työhyvinvoinnin johtamisen koulutusohjelma oli ehkä pisimmälle kantava. Koulutusohjelmia ehdittiin järjestää ohjelmakaudella kaksi ja lisää järjestetään. Tässä toteutui parhaimmin konsortioyhteistyön tavoitteiden alkuperäinen ajatus, jossa tarkoituksena oli, että Veto-ohjelman keskeiset teemat työhyvinvoinnin kehittämistä muuttuisivat osaksi partnereiden pysyviä koulutusohjelmia ja -sisältöjä.

### 3.5 HALLINNOLLINEN YHTEISTYÖ

Veto-ohjelman työssä olivat mukana muista ministeriöistä työministeriö, opetusministeriö sekä kauppa- ja teollisuusministeriö. Opetusministeriö laati ohjelmasiakirjan liitteeksi oman suunnitelmansa ministeriön toimialalla toteutettavista toimenpiteistä. Opetusministeriön ja työministeriön toimia tällä alalla on selvitetty laajasti ”Työllisyys nousussa -työllisyysohjelman loppuraportti” -julkaisussa eikä niitä kerrata tässä raportissa. Tämän lisäksi ohjelman puolesta välissä eri ministeriöiden edustajat kertoivat ministeriöidensä hankkeista johtoryhmässä.

Työministeriö ja opetusministeriön kanssa työelämään liittyvien ohjelmien kanssa Veto-ohjelmalla oli tiivisyhteistyö. Tykes-ohjelman kanssa tehtiin kahdenvälisiä yhteistyöstä. Rahoitettiin erilaisia hankkeita, järjestettiin yhteisiä seminaareja ja osallistuttiin erilaisiin messu- ja seminaaritapahtumiin yhdessä. Messutapahtumiin osallistuminen yhdessä oli luontevaa, kun molempien messujärjestelyistä vastasi Hämeen työsuojelupiirissä toimiva työsuojelunäyttely.

Edellä mainittu kahdenvälinen yhteistyö laajeni vuonna 2005 ns. Työurayhteistyöksi, johon osallistuivat Tykes-, Noste- ja Veto-ohjelmat, KESTO-ohjelma Työterveyslaitokselta sekä Työeläkevakuuttajat – Tela ja Eläketurvakeskus. Telan kautta saatiin myös luonteva yhteys työeläkelaitosten erilaisiin työkykyohjelmiin. Niiden kanssa koordinoitiin toimenpiteitä ja yhteen sovitettiin tavoitteita. Työurayhteistyön puitteita eri ohjelmat toimivat KESTO-ohjelman Duunitalkoot-työkalan kehittämissä mukana. Vuoden 2007 puolella ohjelmat olivat mukana TELAn järjestämällä työeläkepäivillä neljällä eri paikkakunnalla, jolla ohjelmat yhdessä esittelivät toimintaansa erillisessä seminaarissa.

Veto-ohjelman tavoitteet ja ohjelman tukeminen oli osana työsuojelupiirien tulohajausta. Piirit olivat mukana alueseminaarien järjestämisessä. Lisäksi tulohajaus vaikutti työterveyslaitoksen suunnitelmiin.

### 3.6 VIESTINTÄ JA SIDOSRYHMÄTYÖ

Ohjelman alussa viestintäilmapiiri oli haastava. Vuonna 2004 keskusteltiin työelämän huonontumisesta tavalla, jossa ei näyttänyt olevan tilaa positiivisille uutisille. Silloin toteutui myös suuria irtisanomisia. Oli vaikea viedä perille viestiä siitä, miten työvoimapula uhkaa ja työnantajien on syytä pitää työntekijöistään hyvää huolta, jotta osaajia on myös tulevaisuudessa. Melko nopeasti viestintään saatiin kuitenkin tukea hyvillä esimerkeillä ja tutkimustuloksilla, joidenka mukaan työelämässä ei mennytkään kovin huonosti. Havaittiin myös, että hyvien ja huonojen työpaikkojen välinen kuilu kasvoi.

Viestintää ja sidosryhmätyötä kokoamaan laadittiin viestintäsuunnitelman. Lähtökohtana oli ensin keskittyä kertomaan ohjelmalle keskeisten teemojen tar-

keydestä, sen jälkeen eri hankkeista ja lopuksi eri hankkeiden ja ohjelman tuloksista. Viestinnän toteuttamista varten haettiin kilpailutuksen kautta yhteistyökumppaneiksi viestintätoimisto. Yhteistyökumppaniksi seuloutui mainostoimisto Tequila/PHS. Heidän ideansa ja tuore ottensa osoittautuivat arvokkaiksi, kun kampanjoita suunniteltiin ja toteutettiin.

Viestintäsuunnitelmassa kattavaksi tavoitteeksi asetettiin, että yleinen ilmapiiri ja asenteet muututtavat, jotta ohjelman sisällölliset tavoitteet voidaan hyväksyä ja toteuttaa. Ilmapiirin ja asenteiden muuttaminen tuli mahdolliseksi muuan muassa viestinnän verkostoituneella työtavalla, hyvällä koordinaatiolla ja eri kampanjoilla, joiden ote oli viranomaiskentässä melko poikkeuksellinen.

Viestinnän oli katettava varsin monta teemaa, koska itse ohjelmalla oli aluksi neljä sisällöllistä toimintaryhmää. Jotta jokaisen teeman alueelta keskeistä viestiä voitiin viedä eteenpäin, valittiin viestintästrategiassa keskeisiksi keinoiksi sähköiset viestimet. Viestien sisällöt koottiin kampanjasivuille, jonne kohderyhmiin kuuluvia houkuteltiin eri keinoin. Ne puolestaan valittiin mahdollisimman kustannustehokkaasti: netti-ilmoittelua, radiokampanjoita ja isojen iltapäivälehtien ilmoituksia.

Ohjelmakauden alussa viestintä painottui sisällöstä ja tavoitteista tiedottamiseen, työelämän asioiden nostamiseen julkiseen keskusteluun sekä yleisen ilmapiirin ja asenteiden muuttamiseen. Ohjelmakauden lopulla viestintä on keskittynyt muutoksista ja tuloksista tiedottamiseen sekä päätöskampanjaan ja -tilaisuuksiin. Työeläkejärjestelmän kanssa on tehty yhteistyötä erityisesti tiedottamisessa eläkeuudistuksesta ja sen vaikutuksista.

Viestintä ja koulutus nivottiin osaksi ohjelman eri toimenpiteitä ja hankkeita. Ohjelmalla on ollut paljon sidosryhmiä ja monta kohderyhmää, joita on lähestytty monin eri tavoin. Tällaisia ovat olleet hallinnonalan eri toimijat, työmarkkinakenttä, työpaikat ja niiden johto, asiantuntijat sekä media ja suuri yleisö.

Klinikka.fi -sivut ovat toimineet Veto-ohjelman äänenkannattajana tammi-kuusta 2005 ja ne ovat osoittaneet, kuinka monipuolisesti ja joustavasti kampanjasivuja voidaan toteuttaa. Lähestymistavassa otettiin aseeksi huumori, joka puri suureen yleisöön. Palaute sivuista on ollut voittopuolisesti erittäin positiivista. Kävijöitä sivuilla on ollut lähemmäs 600 000. Lisäksi Veto-ohjelman sivuille veto-atoelamaan.fi koottiin ohjelman faktoja ja tietoja toiminnasta.

Ohjelma on tuottanut runsaasti esitteitä, julkaisuja ja kampanja-aineistoja. Niissä on raportoitu hankkeista ja kerrottu hyvistä käytännöistä. Erityisesti esitteissä on viljelty sekä asiaa että huumoria, jolla vaikeita asioita on voitu nostaa esiin. Ohjelman kampanjoissa on käytetty epätavallisia ratkaisuja, joilla on haettu huomioarvoa ja työhyvinvoinnin nousemista yleiseksi puheenaiheeksi.

Viestintää on hoidettu myös messujen, näyttelyjen ja tapahtumien avulla. Veto-ohjelmaa on esitelty ja materiaaleja jaettu Työsuojelunäyttelyn yhteydessä. Kun Veto-ohjelma vuonna 2004 oli mukana 11 messutapahtumassa, tapahtumia



oli vuonna 2005 jo 18 ja niissä kävi yli 284 000 kiinnostunutta. Myös seuraavina vuosina tapahtumiin on osallistuttu noin 20 tilaisuuden vuosivauhtia.

### 3.6.1 MUUTTUNEET ASEENTEET – ELÄKEHAKUISUUS TAITTUMASSA

Veto-ohjelmakaudella yleinen keskusteluilmapiiri on ollut työelämäkysymyksille otollinen. Veto-ohjelman teemat ja nostot ovat nousseet laajaan julkiseen keskusteluun. Ohjelman loppukaudella keskustelu on onnistuttu kääntämään työpahoinvoinnista työhyvinvointiin ja niihin tekijöihin, jotka hyvinvointia ja työssä jatkamista tukevat.

Viestinnän ja sidosryhmätyön onnistumisen indikaattoriksi valittu eläkehakuisuus osoittaa suomalaisten selvästi päättäneen pysyä töissä pidempään kuin Veto-ohjelman käynnistyessä. Selvitysten valossa työpaikoilla myös suhtaudutaan nyt myönteisemmin ikääntyviin työtovereihin ja perusviesti siitä, että terveellä ja tuottavalla työpaikalla on kaikenikäisiä työntekijöitä, on lyönyt itsensä läpi.

Asenteiden muuttumiseen ovat vaikuttaneet monet tekijät, työeläkeuudistus, julkinen keskustelu mediassa, työpaikoille viety keskustelu ikääntymisestä ja työhyvinvoinnin tukemisesta ja eri toimijoiden rooleista siinä, näkyvä ja mukaan haastava kampanjointi sekä laaja muu viestintä, jota on hoidettu yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

### 3.6.2 HYVÄÄ YHTEISTYÖTÄ VIESTINTÄRYHMÄSSÄ

Veto-ohjelmalle nimettiin oma viestintäryhmä ohjelman johtoryhmässä edustettuina olevien organisaatioiden viestintävastaavista. Viestintäryhmän jäsenet vastasivat ohjelman viestien viennistä omilla toimialoillaan. Viestintäryhmä järjestäytyi heti ohjelmakauden alussa marraskuussa 2003 ja se kokoontui keskimäärin kerran kuukaudessa.

Viestintäryhmällä oli tärkeä tehtävä sovittaa yhteen näkemyksiä mm. ohjelman kampanjoista ja sopia työnjaosta ja yhteistyöstä viestinnän eri toimenpiteissä. Ryhmä sai käyttöönsä kaiken kampanjamateriaalin ja viestin eteenpäin viemistä helpotettiin valmiilla juttupohjilla ja ilmoituksilla.

Veto-viestintäryhmä koordinoi myös kahta työelämäkysymyksiin liittyvää muuta kampanjaa, vaikka ne eivät suoraan oleetkaan Veto-ohjelman toimenpiteitä. Isyysvapaakampanja alkoi keväällä 2007 teemalla ”Sinä sait lapsen. Nyt on lapsesi aika saada Sinut” ja sen toinen kampanjanosto toteutui saman vuoden lokakuussa. Naisten urakehitystä tukeva kampanja teemalla ”Miten pitkälle hänellä on oikeus päästä” toteutettiin marraskuussa 2007. Näiden kampanjoiden sisältöä ja toteutusta ei käsitellä tässä raportissa, koska en eivät suoranaisesti kuuluneet Veto-ohjelmaan.

**Suositus:**

Laajoissa kampanjoissa kannattaa hyödyntää viestintäverkostoja, jolloin viestintään saadaan laajempi pohja ja se tavoittaa kohderyhmät niillä välineillä joita nämä ovat tottuneet käyttämään.

### 3.3.3 OHJELMATUOTANTO YLEISRADION KANSSA

Yleisradion kanssa tehtiin yhteistyötä kolmen eri ohjelmasarjan tuotannossa. Syksyllä 2005 TV 1:ssä esitettiin aamuteeveen yhteydessä kymmenosainen sarja, jossa käsiteltiin ohjelman eri teemoja. Sarjan katsojaluku kipusi 600 000:een. Sarjan jaksot pystyi myöhemmin katsomaan [klinikka.fi](http://klinikka.fi)-sivuilla.

Vuonna 2006 yhteistyössä Yleisradion tiede- ja opetusohjelmien kanssa tuotettiin kymmenosainen Duuniblues-niminen ohjelmasarja. Ohjelmat olivat makaasiinityyppisiä ja niissä käsiteltiin eri teemoja niin asiantuntija haastattelujen kuin henkilötarinoidenkin kautta. Ohjelma lähetettiin ensin YLE Teemalla ja uusittiin TV 1:ssä ja Ylen Teeman ohjelmakirjastossa. Katsojia sarjalla oli Teeman digitaalisen formaatin takia noin 48 000 ja myöhemmin TV1:n lauantaiamuissa yli 300 000. Ohjelman viimeisenä vuonna esiteltiin Ylen Aamu-tv:ssä viiden ohjelman voimin hyviä käytäntöjä. Sarjaan liittyi myös Veto-ohjelman keskeisiin teemoihin liittynyt aamutv-reportaasi. Vuonna 2007 lopussa tuotettiin vielä kahdeksanosainen johtamiseen keskittyvän ”Palvelukseen halutaan parempi pomo” -sarja. Se esitettiin alkuvuodesta 2008.

**Suositus:**

Yhteistyötä Yleisradion kanssa on jatkettava myös tulevaisuudessa. Yleisen palvelun kanavana Yleisradion on kiinnostunut kertomaan kaikista STM:n toimialalla olevista asioista, mutta jotta tämä materialisoituisi pitää olla aktiivinen Yleisradion suuntaan.

### 3.6.4 NELJÄ VALTAKUNNALLISTA KAMPANJAA

Veto-ohjelmalla oli neljä isompaa valtakunnallista viestintäkampanjaa: ”Älä ole masokisti”, ”Ota puheeksi” ja ”Onnellisesti naimisissa työn kanssa”. Vuoden 2007 syksyllä käynnistyi ohjelman loppunostoksi ja perinnönjätöksi tarkoitettu ”Kansanäänestys paremman työelämän puolesta”. Kampanjoissa lähestyttiin kaikkia työelämässä olevia.

Ensimmäisen ”Älä ole masokisti”-kampanjan tarkoituksena oli herättää jokainen työelämässä mukana oleva ajattelemaan, ettei kenenkään tarvitse tyytyä huonoihin työoloihin, kurjiin työkavereihin tai kelvottomaan johtamiseen. Jokainen voi lähteä parantamaan omia työolojaan. ”Älä ole masokisti”-kampanja käynnistettiin syksyllä 2004. Kampanja näkyi metroissa, busseissa, sanoma- ja aikakauslehdissä sekä kampanjasivustolla [www.klinikka.fi](http://www.klinikka.fi). Klinikka-sivustosta tulikin keskeinen osa seuraavia kampanjoita. Erityisen suosituksi tuli sivuille avattu keskustelupalsta, jolla on käyty satoja keskusteluja.

Keskustelupalstan alussa eniten kommentteja keränneitä aiheita oli kolme: mitä tehdä kun pomo valehtelee, saako työpaikalle tuoda koiraa ja pitääkö työnantajan ostaa joululahja. Kaikkiin tuli teräviä ja punnittuja puheenvuoroja sekä neuvoja miten menetellä. Aiheet voi nähdä myös symbolisina niistä kysymyksistä, mitkä ovat työelämässä keskeisesti esillä: esimiestyön laatu, palkitseminen ja kannustaminen sekä viihtyisä ja terveellinen työympäristö.

”Älä ole masokisti”-kampanjaa jatkettiin keväällä 2005. Kevään kampanjassa haastettiin yritysjohtajat ja esimiehet toimiin työhyvinvoinnin puolesta. 15 000 suurimman yrityksen johtajalle lähetettiin postitse ministerin allekirjoittama kirje ja samojen yritysten noin 35 000 henkilöstö asioista vastaaville sähköpostiviesti. Kampanjointia jatkettiin vielä Sävelradion kanssa. Sävelradion kuuntelijoilta kysyttiin maaliskuu-toukokuussa mikä saa heidät viihtymään työssä? Parhaat vastaukset palkittiin ja luettiin Sävelradiossa.

Seuraavassa kampanjassa teemaa vietiin eteenpäin ja kehoitettiin ”Ota puheeksi!”. Kampanjassa nostettiin esille asioita, joista ainakin pitäisi uskaltaa puhua työpaikoilla. Keskeisiksi teemoiksi nostettiin työilmapiiri kysymykset, työikäisten alkoholin käyttö, työstressi, työtaturmat ja eläkeodotukset. ”Ota puheeksi”-kampanja toteutettiin marraskuussa 2005. Kampanjassa kannustettiin työyhteisöjä ottamaan vaikeatkin asiat puheeksi. Kampanjan tavoitteena oli herättää keskustelua sekä koota ja levittää hyviä käytäntöjä. Kampanjointi keskittyikin lehti- ja verkkomainontaan sekä radiomainontaan. Radiomainoksissa kehoitettiin kuulijoita käymään [klinikka.fi](http://klinikka.fi) -sivuilla ja kertomaan oma tarinansa siitä, miten vaikeat asiat on hoidettu omalla työpaikalla. Lisäksi pääkaupunkiseudun linja-autoissa olevissa valotauluissa liikkui työilmapiirimittari.

[Klinikka.fi](http://klinikka.fi)-verkkosivuilla opastettiin, miten vaikeitakin asioita voidaan käsitellä. Sivuille luotiin myös kaikille avoin työelämän keskustelupalsta ja kysy

työpsykologilta osio. Työpsykologi vastasi kampanjan ajan ihmisten lähettämiin kiperiinkin kysymyksiin reaaliaikaisesti. Työpsykologin näkemykset saivat paljon huomiota kampanjan aikana myös muissa medioissa.

Osasairauspäivärahasta annettiin tietoa minikampanjalla vuoden 2006 lopulla. Siinä kerrottiin vuoden 2007 alussa voimaan tulleesta mahdollisuudesta totuttautua työelämään osasairauspäivärahan turvin. Mallista kerrottiin verkkomainoksilla iltasanomat.fi -sivuilla, mainoksella suomi24.fi -sivuilla ja suorasähköpostituksella. Lisäksi Veto-ohjelman kampanjasivuilla [www.klinikka.fi](http://www.klinikka.fi) rakennettiin oma osionsa osasairauspäivärahamalla.

Kolmannessa isommassa kampanjassa pyysimme yleisöä kertomaan miten ollaan *"Onnellisesti naimisissa työn kanssa"*. Kampanja käynnistettiin tammikuussa 2007 ja siinä pyydettiin ihmisiä kirjoittamaan omia pieniä tarinoitaan aiheesta. Yhteistyökumppaneina olivat Iltalehti ja Metro-lehti. Iltalehden uutiskirjeitä lähettiin noin kymmenen vuoden alkupuolella. *"Onnellisesti naimisissa työn kanssa"* -kampanjan päätös *"Kirjoita oma lukusi toimivaan työsuhteeseen"* houkutteli lukijoita kertomaan omia kokemuksiaan ja jakamaan ne muiden työelämäasioista kiinnostuneiden kanssa. Ilmoitukset julkaistiin Iltalehdessä 28.3., 29.3., 2.4. ja 4.4.2007. Parhaat tarinat julkaistiin [klinikka.fi](http://www.klinikka.fi):ssä, jossa ne olivat vielä ohjelman jälkeenkin luettavissa.

Veto-ohjelman päätöskampanja ja samalla ohjelman perinnönjättö, toteutettiin *"Kansanäänestys paremman työelämän puolesta"* syys-marraskuussa 2007. Kampanja kertasi ohjelman keskeisiä painopisteitä. Kansanäänestyksellä päättäjät, työnantajat ja työntekijät saattoivat ottaa kantaa ohjelman teemoista tuttuihin työelämän kysymyksiin.

Äänestys toteutettiin internetissä olevalla monivalintatehtävällä. Kysymyksissä otettiin kantaa niin yksittäisiin työviihtyvyyttä lisääviin asioihin kuin monitahoisempiin, perheitä koskeviin päätöksiin, kuten perhevapaiden käyttöön. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaamuotoiset terveiset päättäjille. Kampanja käynnistyi viikolla 38. Mediona käytetään sanomalehtiä, mainontaa internetissä, radioyhteistyötä valtakunnallisilla kaupallisilla radiokanavilla. Metro-lehden jakajat kantoivat kampanjaviestiä 19.9.2007.

Kansanäänestykseen saatiin lähes 32 000 vastausta. Kansanäänestyksen tarkemat tulokset löytyvät liitteestä 5.3. Tuloksia pitää tarkastella osana viestintäkampanjaa eikä sen tulosten pohjalta voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Vastaajien keskuudessa tehdyn otantakyselyn perusteella tiedämme, että heistä puolet oli Etelä-Suomen läänistä ja loput jokseenkin tasaisesti eri puolilta maata. Yli puolet ilmoitti olevansa työntekijän asemassa ja yli 30-vuotiaita. Lähes kaksi kolmasosaa oli naisia. Vastauspyyntöjä lähti kolmessa eri aallossa ja voimme verrata asiantuntijoiden ja muiden vastauksia toisiinsa. Yritysjohdon ja asiantuntijoiden vastausjakautuma ei merkittävästi eroa muiden vastaajien vastauksista.

Kansanäänestys innoitti myös kriittiseen palautteeseen. Seuraava varsin perus-

teellinen palaute ja vastaus siihen julkaistiin STM:n omilla julkisilla foorumeilla (kirjoittajan nimi on tässä jätetty pois):

– Huomasinpa STM-intrasta seuraavan uutisen:

*Veto-ohjelman kampanjoi viimeiseen asti. Veto-ohjelma on saamassa työnsä päätökseen. Viimeisenä nostona annetaan puheenvuoro kansalaiselle. Veto on käynnistänyt kampanjasivustollaan neuvoa-antavan kansanäänestyksen paremman työelämän puolesta. Tavoitteena on saada 100 000 kansalaisen mielipiteet siitä, miten työelämän veto-voimaisuutta voitaisiin kehittää. Mielipiteitä kerätään Veto-ohjelman kampanjasivustossa marraskuun 9. päivään saakka. Sen jälkeen mielipiteet luovutetaan eduskunnalle. Stm-läisten mielipiteet ovat yhtä tärkeitä kuin muittenkin kansalaisten. Kehitä työtä ja työyhteisöä: <http://www.klinikka.fi/kansanaanestys/>.*

– Menin tästä linkistä katsomaan kansanäänestystä. Siellä luki mm. seuraavaa:

*Osallistu nyt ja pistä vauhtia päättäjiin, työnantajiin ja työntekijöihin; siis jokaiseen, joka pystyy edistämään työhyvinvointia. Vastaa tähän monivalintatehtävään (monivalinta? OK) ja ota kantaa työelämän asioihin. Samalla osallistut rentouttavan kotimaanmatkan arvontaan. Toimi heti, sillä viemme äänestyksen tulokset eduskunnan puhemiehelle. Kohta kansa on puhunut. Tavoitteena on vähintäänkin 100 000 mielipidettä.*

– Ja sitten oli esim. seuraavanlaisia kysymyksiä, joihin piti vastata joko 'samaa mieltä' tai 'eri mieltä'.

*Kaikki työstä johtuvat tapaturmat ja sairaudet ovat ehkäistävässä, jos työnantajat ja -tekijät toimivat yhdessä. – Mielestäni samaa mieltä -vastaus olisi haihattelua, joten vastasin eri mieltä. Miten VETO tulkitsee tämän vastauksen? Että on yhteistyötä vastaan, vai?*

*Jos työpaikalla on huono ilmapiiri, voi joskus jäädäkin "sairauslomalle". – Mitä tähänkin vastaisi? Eihän tuo ole mikään sairausloman syy.*

*Työnantajalla on oltava keinoja puuttua jatkuviin, epäselviin sairauspoissaoloihin. – Eikö työnantajalla sitten ole tällaisia keinoja? Mitä keinoja tässä haetaan?*

*Jne.*

*Mitä tietoa tällaisilla kysymyksillä muka saadaan esille? Mitä johtopäätöksiä tällaisiin kysymyksiin annetuista vastauksista voi vetää? Mitä VETO oikeasti tulee kertomaan eduskunnalle? Kansan mielipiteen hyvästä työelämästä?*

*Kyllä tämä "kansanäänestys" on ihan huuhaata. Käytännön todellisuus työpaikoilla on jotain aivan muuta. Tämä kampanja askaroi kaukana reaaliaimasta.*

Palautteeseen vastattiin seuraavalla tavalla, joka melko hyvin kertoo miten kansanäänestykseen ja sen tulokseen tulee suhtautua:

Kansanäänestyksen myötä tuleva palaute julkaistaan henkilöiden nimiä mainitsematta äänestystuloksen yhteydessä – niin myös sinun palautteesi, jos olet sen myös kansanäänestyksen yhteydessä antanut. Eli tämä touhu on täysin läpinäkyvää, kuten asiaan kuuluu.

Kansanäänestyksen tarkoituksena on aktivoida kansalaisia pohtimaan työelämäkysymyksiä. Itse äänestystuloksella on informatiivinen merkitys ja sen tärkein tehtävä on herättää keskustelua Veto-ohjelman keskeisistä teemoista toisaalta itse äänestyksellä ja lopuksi sen huipennuksella eli tulosten julkistamisella. Tulos luovutetaan eduskunnan puhemiehelle, joka tässä symbolisesti edustaa koko eduskuntaa. Tuloksen vastaanottajaa pohdittiin pitkään ja jo keväällä päädyttiin puhemieheen.

Tällaisesta äänestyksestä ei tietenkään tehdä mitään pitkälle meneviä johtopäätöksiä esim. siitä miten jatkossa työelämää tulisi kehittää. Mutta jos esimerkiksi tupakointikohdasta tulee kovin ristiriitainen tulos, niin siitä lienee pääteltävissä, että työtä savuttomien työpaikkojen puolesta tulee jatkaa entistäkin painokkaammin. Jos taas tulos on kovasti savuttomuuden puolesta, voidaan sitä käyttää lisäargumenttina savuttomuuden puolesta.

Syytä lienee korostaa, että tässä on kyse viestintäkampanjasta, ei mistään tieteellisestä tutkimuksesta. Tällainen äänestystyyppinen aktivointi on nykyaikaa. Netissä on kokonaisia sivustoja, jotka ovat erikoistuneet vain ja ainoastaan erilaisten vetoomusten, adressien tai äänestysten julkistamiseen. Jokainen voi käydä vaikkapa huippusuosituksella [addressit.com](http://addressit.com) -sivuilla katsomassa kuinka aktiivisia ihmiset nykyään näissä asioissa ovat. Juuri erilaisten adressien suuresta määrästä johtuen päädyimme astetta vaativampaan kampanjatyyppiin. Adressi on vielä kuitenkin helppo hyväksyä, mutta äänestäminen vaatii jo paneutumista.

Kampanja on Veto-ohjelman loppunosto, ja siksi se haluttiin suunnata kaikelle kansalle. Halusimme myös, että sillä aktivoidaan kansalaisia miettimään näitä asioita sen sijaan, että vain kerrottaisiin mitä tutkimusten mukaan pitäisi olla tai miten pitäisi toimia.

Itse kysymyksillä on pyritty kattamaan Veto-ohjelman keskeiset teemat ja niihin liittyvät kipupisteet. Kysymyksiä on ollut laatimassa

varsin suuri joukko asiantuntijoita, ja myös työmarkkinaosapuolet ovat niitä kommentoineet. Tällaisten kysymysten valinnassa ja muotoilussa joudutaan aina liikkumaan veitsen terällä. Niiden pitäisi olla yksiselitteisiä (jotta löytyy samaa mieltä/eri mieltä -kanta), mutta kuitenkin sellaisia, että kukaan Veto-ohjelmassa mukana oleva ei kokisi sohaistavan liian herkkää asiaa. Hyvänä esimerkkinä on juuri kirjoittajan esille ottama

*Kaikki työstä johtuvat tapaturmat ja sairaudet ovat ehkäistävissä, jos työnantajat ja -tekijät toimivat yhdessä. – Mielestäni samaa mieltä -vastaus olisi haihattelua, joten vastasin eri mieltä. Miten VETO tulkitsee tämän vastauksen? Että on yhteistyötä vastaan, vai?*

Tuo ”yhteistyö” tuli tuohon mukaan juuri siksi, että sillä korostetaan kaikkien vastuuta työtapaturmien ehkäisyssä. Jos tästä ollaan kovasti eri mieltä niin se kertonee siitä, että ennaltaehkäisyssä on vielä paljon kyse asenteista. Ei siis uskota ”Nolla tapaturmaa” -ajatteluun. Ennaltaehkäisevä työ ei ole mahdollista, jos yksinkin tapaturma hyväksytään ikään kuin itsestään selvyytensä. Koska siitähän on lähdettävä, että jokainen tapaturma olisi ollut vältettävissä.

Sairauslomakysymyksiin en puutu sen tarkemmin, totean vain, että juuri näistä näkökulmista asioihin aina puututaan. Selkeät objektiivisiin löydöksiin perustuvat sairauslomat eivät ole ongelmia työelämässä. Sen sijaan muista käydään jatkuvasti keskustelua ja olisi ollut väärin, jos niistä ei olisi tässä yhteydessä kysytty. On huomattava, että Veto-ohjelman ohjelmaryhmä nimenomaan sai loppukauden tehtäväkseen pohtia ja esittää keinoja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

*”Mitä tietoa tällaisilla kysymyksillä muka saadaan esille? Mitä johdopäätöksiä tällaisiin kysymyksiin annetuista vastauksista voi vetää? Mitä VETO oikeasti tulee kertomaan eduskunnalle? Kansan mielipiteen hyvästä työelämästä?”*

Lienen näihin kysymyksiin vastannut jo johdannossa.

*”Kyllä tämä ”kansanäänestys” on ihan huuhaata. Käytännön todellisuus työpaikoilla on jotain aivan muuta. Tämä kampanja askaroi kaukana reaali maailmasta.”*

Tämä on erittäin tervetullut terveinen. Sellainen kampanja, joka nostattaa jonkun niskakarvoja pystyyn ja saa aikaan tämän kaltaisia reaktioita on siis onnistunut koskettamaan jotakin. Sitä voidaan pohtia, että mikä se on tämä ”käytännön todellisuus” ja ”reaali maailma”. Ennalta ehkäisevän työn pitääkin perustua ideaali maailman (lue: paremman maailman) luomiseen. Mahdottomastahan ei kuitenkaan ole kysymys, koska nämä idealit ainakin Veto-ohjelmassa perustuvat jossakin kokeiltuihin ja hyväksi havaittuihin hyviin käytäntöihin.

Ja lopuksi tiedoksi, että kansanäänestykseen on tähän mennessä tullut noin 25 000 ääntä. Tavoitteeksi asetettu 100 000 taitaa jäädä saavuttamatta, vaikka äänestysaikaa vielä on – se muuten päättyy 16.11. Vertailukohtaa voi hakea vaikka tuolta adressit.com:sta, jossa olisimme viiden parhaan joukossa ja enemmän kuin esimerkiksi adressi ”Suomalaisen sokerin ja työn puolesta / För finländskt socker och arbete”.

Ja lopuksi toivon, että kaikki, jotka eivät vielä ole äänestäneet kävisivät äänestämässä ja kutsuisivat kampanjaan mukaan myös kaverinsa. Ja sehän onnistuu suoraan klinikka.fi sivun kautta. Ja laittakaa siihen avoimeen vastaukseen sitten näitä mielipiteitä – kaikki otetaan huomioon ja niitä pyritään hyödyntämään jatkossa.

Mielenkiintoinen tulos oli, että alaiset odottavat esimiesten valmentamista ja ovat itsekin siihen valmiita. Yllättävä tulos oli, että lähes puolet hyväksyi ”sairaslomalle” ilmoittautumisen, kun esimies kohtelee väärin. Itse oltiin valmiita panostamaan paremman työilmapiirin puolesta. Työtapaturmien täydelliseen poistamiseen uskoivat vain vajaat 60 % vastaajista ja vajaa puolet hyväksyi tupakoinnin työajalla. Tasa-arvon toteuttamista lapsen hoitovapaiden käytön ja samanpalkkaisuuden osalta toivoi sen sijaan käytännöllisesti katsoen kaikki. Avoimissa kysymyksissä esille nousivat erityisesti työilmapiiriin ja esimiestyöhön liittyvät asiat.

#### **Suositus:**

Kampanjat huomion herättäjän kuuluvat nykyaikaiseen viestintään, kun halutaan vaikuttaa asenteisiin. Kampanjoilla tulee varata tarvittavat resurssit jo hankkeita suunniteltaessa.

### **3.6.5 NÄKYVYYTTÄ MEDIOISSA**

Ohjelman viestintästrategiaan kuului myös näkyminen uutisina ja artikkeleina eri medioissa. Tähän pyrittiin eri tilaisuuksissa mediakontaktien ja tiedotustilaisuuksien kautta. Lisäksi erikseen tilattiin kolme reportaasisarjaa esitettäväksi YLE:n kanavilla ja lähetettiin äänitiedote kaupallisille radioasemille. Lehtimedian kohdalla selvitettiin jonkin verran, miten hyvin viesti meni perille. Parhaiten se onnistui alueseminaarien yhteydessä.

Näkyvyyttä lehtimediasa vuosina 2003–2006 selvitettiin myös tarkemmin. Noilta vuosilta kertyi satunnaisesti keräten 48 Veto-ohjelmaan liittynyttä lehti- tai uutisjuttua pääosin printtimediasta. Medianäkyvyydellä oli selvä yhteys alueseminaareihin ja muutkin jutut liittyivät erilaisiin tilaisuuksiin. Eniten artikkeleita ilmestyi juuri alueseminaaritoiminnan tärkeimpänä vuonna 2006.



Artikkelien näkyvyyttä voidaan arvioida usealla tekijällä. Tärkeää viestin tavoittavuuden kannalta on, että yli puolet jutuista julkaistiin maakuntalehdissä. Kolmannes julkaisuista kuului heterogeeniseen ryhmään, joka sisälsi mm. paikallisradiolähteitä ja internet-julkaisuja. Vain noin 15 % artikkeleista oli julkaistu ammatti- ja järjestölehdissä. Neljä artikkelia oli julkaistu joko Helsingin Sanomissa tai aikakauslehdissä. Viidenneksessä kaikista artikkeleista oli lähteeksi merkitty STT.

Toinen näkyvyyden indikaattori on palstojen sekä kuvien ja kuvioiden määrä. Noin puolessa aineiston artikkeleissa oli vähintään yksi kuva tai kuvio, joskus useampikin. Vastaavasti puolissa artikkeleista niitä ei ollut. Kuvattomuus tarkoitti yleensä pientä juttua, mutta säännöstä oli jonkin verran poikkeuksia. Liki puolet artikkeleista olikin näitä pieniä juttuja. Kolmen, neljän tai viiden palstan artikkeleita oli noin 26 % ja suuria vähintään kuuden palstan juttuja liki kolmannes. Lehtien erilaisesta koosta johtuen palstamäärä antaa vain karkean suuntaa-antavan arvon näkyvyydelle.

Artikkeleissa suhtauduttiin Veto-ohjelmaan ja työelämän kehittämismahdollisuuksiin useimmiten myönteisesti. Kolme neljästä artikkeleista sisälsi jonkin asteista myönteistä suhtautumista aiheeseen. Muissa suhtautuminen oli hieman negatiivinen tai neutraali aiheen suhteen. Tyyliä on sen subjektiivisen luonteen vuoksi syytä arvioida erityisellä varauksella. Kokonaiskuva ohjelman näkyvyydestä on tulkitsijasta riippumatta myönteinen.

Vuonna 2007 televisionäkyvyys oli varsin suurta ja erityisesti kansanäänestys sai printti ja muunkin median innostumaan. Kansanäänestyksen perusteella aiheesta kysyttiin vielä vuoden 2008 puolellakin ja ainakin yhdessä pääkirjoituksessa pohdittiin työhyvinvoinnin parantamista juuri sen innoittamana.

Ohjelman teemoja käsiteltiin vähintään tyydyttävästi, suurelta osin jopa runsaasti ottaen huomioon median yhteyksine hoitoon käytettävissä olleet resurssit. Myös sidosryhmien lehdet ottivat ohjelman huomioon medioissaan aina, kun oli jotakin kerrottavaa ja uutisoitavaa. Radio osoittautui myös huomioarvoltaan hyväksy mediaksi. Sen käytöstä tuli eniten ns. spontaania palautetta. Osoittautui, että radion kautta on mahdollista tavoittaa työelämässä olevia työpaikalla ja työmatkalla. Tässä suhteessa radio oli varsin hyvin juuri kohderyhmään kohdistuva media.

#### **Suositus:**

Mediatyö on pitkäjänteistä toimintaa ja vaatii resursseja, jotta hyvä yhteydet keskeisiin toimittajiin voidaan luoda. Isoissa ohjelmissa resursseja tarvitaan ulkoiseen taustoittamiseen ja systemaattiseen mediatyöhön.

### 3.6.6 ESITTELYT KANSAINVÄLISILLÄ FOORUMEILLA

Veto-ohjelma herätti runsaasti huomiota kansainvälisellä arenalla. Ohjelmaan kävi myös tutustumassa moni eri toimija. Maita, joista vieraita oli, olivat mm. Ranska, Kanada, Saksa, Itävalta, Japani, Kiina ja Korea. Ohjelmaa käytiin lisäksi esittelemässä mm. Pohjoismaiden ja Baltian maiden yhteisessä työvoiman ikääntymisminaarissa ja lisäksi mm. Saksassa ja Itävallassa. Tätä kansainvälistä mielenkiintoa lisäsi huomattavasti Bertelsmann -säätiön myöntämä palkinto sekä Suomen EU-puheenjohtajuuskausi. Ohjelmalla oli oma esittelypiste EU-puheenjohtajuuskaudella työ, tasa-arvo ja sosiaaliministereiden epävirallisessa kokouksessa.

#### Suositus:

Jatkossa ohjelmien tulee alusta saakka varautua kansainväliseen mielenkiintoon ja siihen liittyviin toimiin on hyvä valmistautua etukäteen. On syytä käydä läpi tähän liittyvät prosessit ja valmistautua aineiston muodossa huolellisesti. Tällaiset prosessit eivät selvästikään ole ministeriössä hallinnassa vaan niitä viedään melko improvisoiden läpi.

### 3.6.7 VIESTINNÄN ARVIOINTIA

#### 3.6.7.1 Hyvät huomionarvot

Veto-ohjelman kaikkien kampanjoiden vaikuttavuutta ja huomioarvoa tutkittiin. Kaikkien kohdalle ei kuitenkaan osunut medioita, joihin olisi sisältynyt huomionarvotutkimuksia. Vaikuttavuus tutkimuksissa saimme tuloksia, jotka ovat lähellä huomionarvotutkimuksien yhteiskunnallisen mainonnan keskiarvoa. Tämä osoittaa vaikeutta kääntää ohjelman perusviestit markkinointiviestinnän muotoon.<sup>9</sup>

#### Taulukko 2.

Kampanjoissa olleet Internet näytöt	57 575 209
Radiokanavien bruttokuuntelijoiden määrä	5 214 000
Keskimääräinen huomioarvo	48 %
Keskimääräinen lukuarvon huomanneista	46 %
Keskimääräinen lukuarvo kailla	38 %

<sup>9</sup> Katso tarkemmin liitteessä 5.8 olevaa viestintäkampanjoiden tilastoyhteenvetoa.

Kampanjoiden bruttokontaktimäärät olivat varsin suuria ja suhteessa käytettyihin euroihin varsin hyviä. Klinikka.fi sivuilla kävijöitä on ollut lähemmäs 560 000 (kansanäänestyksen loppuessa 530 499). Keskusteluja on avattu yli 200 ja muihinkin vuorovaikutusosioihin on osallistuttu runsaasti. Sivut osoittivat, että tällaista työelämäkysymysten keskustelupaikkaa tarvitaan muiden keskustelupaikkojen ohella.

#### **Suositus:**

Klinikka.fi kannattaa säilyttää STM:n tulevia kampanjoita varten, koska sen tunnettavuuden vakauttamiseen on panostettu ja keskustelufoorumi on osoittanut toimivuutensa.

### 3.6.7.2 Viestintä sidosryhmäkyselyssä

Elokuussa 2007 toteutetussa sidosryhmäkyselyssä kysyttiin erikseen viestinnän toteutumisesta. Ensimmäiseksi kysyttiin ohjelman sisäisen viestinnän toteutumisesta. 70 % prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin tyytyväisiä sisäisen viestinnän toimivuuteen. Tyytymättömiä sisäisen viestinnän toimivuuteen olivat toisaalta tutkimuslaitosten tai vastaavien edustajat ja järjestöjen edustajat. Tutkimuslaitokset olivat usein vain oman hankkeensa kautta mukana, eikä heille viestitetty kovinkaan paljon ohjelman muusta toiminnasta. Tätä yritettiin parantaa väliarvioinnin jälkeen.

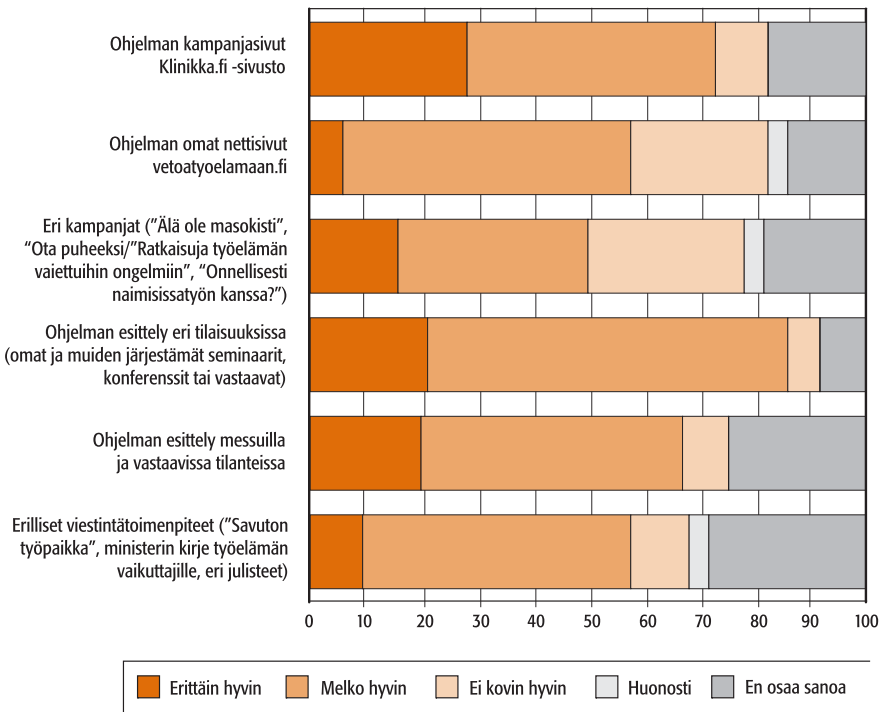
Ohjelman ulkoinen viestintä sai eniten huomiota. Myös sidosryhmät arvioivat sen hieman sisäistä viestintää paremmaksi. Kolme neljäsosaa oli siihen täysin tai jokseenkin tyytyväisiä. Sekä järjestöt että tutkimuslaitokset tai vastaavat olivat keskimääräistä kriittisempiä. Ulkoiseen viestintään oltiin kokonaisuudessaan hieman tyytyväisempiä kuin väliarvioinnissa.

Sidosryhmien edustajat arvioivat myös viestintäkanavien toimivuutta (kuvio 4). Kaikkein tyytyväisimpiä oltiin klinikka.fi -sivustoon ja toiseksi tyytyväisimpiä eri seminaareihin ja vastaaviin tilaisuuksiin. Tämän vaihtoehdon kohdalla myöskin ”en osaa sanoa” -vastauksia oli vähiten. Sidoryhmiin kuuluneet osallistuivat niihin itse, jolloin he myös tiesivät niistä. Se saattaa myös selittää niiden suosiota.

Mitään kanavista ei arvioitu erityisen kriittisesti, mutta erittäin tyytyväisiä on vähiten ohjelman omien vetoatyöelamaan.fi -sivuston kohdalla. Sivusto jäikin hieman klinikka -sivuston varjoon.

Näyttäisi siltä, arvioijat olivat kaikkien kriittisimpiä viestintäkampanjoiden suhteen. Tulosta voi pitää yllättävänä siinä valossa, että klinikka-sivustoon oltiin tyytyväisiä, mutta ei kampanjoihin joilla kohderyhmiä houkuteltiin sivustolle. Avointen vastausten pohjalta voi päätellä, että tyytymättömyyttä oli lähinnä to-

**Kuvio 4. Sidosryhmän vastaukset arviontikyselyssä viestinnän eri keinojen toimivuudesta.**



teutustapaa kohtaan. Herättelyyn ja huomion hakemiseen tähdänneet kampanjat varmasti ärsyttivät joitakin. Toiset taas olivat kampanjoihin hyvinkin tyytyväisiä ja pitivät niiden tuoreesta ja poikkeavasta otteesta.

Toimijaryhmistä tutkimuslaitoksessa tai vastaavassa työskennelleistä melkoinen osa ei osannut sanoa eri viestintäkanavien toiminnasta. Tämä kertonee siitä, että nämä eri hankkeiden edustajat olivat keskittyneet vain omaan hankkeeseensa. Sisäinen viestintäkään ei ehkä tavoittanut heitä parhaalla mahdollisella tavalla. Muuten kovin selvää trendiä on vaikea löytää.

Hallintoa edustaneet vastaajat olivat yleensä kaikkein tyytyväisimpiä lähes kaikkiin kanaviin. Kriittisimmin eli eniten "ei kovin hyvin" ja "huonosti" vastauksia yhteensä oli järjestöjä edustavilla vastaajilla erityisesti ohjelman omista nettisivuista. Kaikkein onnistuneimpana pitivät ryhmään muut kuuluneet ohjelman eri esittelytilaisuuksia – 100 % vastasi "erittäin hyvin" tai "melko hyvin". Mutta samaa mieltä oli myös muissa ryhmässä yli 80 % vastaajista.

Avoimeen kysymykseen "Kuinka viestintää olisi mielestäsi voinut parantaa?" tuli 63 vastausta. Vastaukset voi karkeasti jakaa oheisen taulukon mukaisesti. Lähes puolet oli sitä mieltä, että viestintää olisi pitänyt olla enemmän ja/tai sille olisi pitänyt osoittaa enemmän resursseja.

### Taulukko 3.

Ei osaa sanoa	9
Lisää tiedotusta, resursseja	29
Parannettavaa	5
Negatiivista palautetta	12
Positiivista palautetta	8
yhteensä	63

Taulukon 3 vastaukset sisälsivät seuraavanlaisia kommentteja näihin em. ryhmiin liittyen:

#### **Positiivista palautetta**

Tärkeimmät asiat ovat tulleet viestittyä ok.

Vaikea keksiä uusia parempia tapoja. Viestintä on ollut kohdennettua, aktiivista ja mielenkiintoa lisäävää.

Vaikea sanoa, koska keskeisiä viestintäkeinoja varmaan käytettiin.

Viestintä oli mielestäni VETO ohjelman vahvuus.

Viestintä oli paras ohjelman toimenpide. Joissakin asioissa tyyli oli 'vieras', mutta lopputulos ehkä toivottu (masokisti, ...)

#### **Negatiivista palautetta**

Ministerien vaalikiertueet tuskin kohentavat työelämää. Klinikka lapsellinen.

Vaikka viestintä olisi kuinka hyvää tahansa, se ei toimi projektin ulkopuolisiin nähden tilanteessa, jossa vastaaviin tavoitteisiin pyrkiviä projekteja on useita.

Viestintä oli liiaksi kiinni STM:n viestinnässä...

#### **Parannettavaa**

Pitää katsoa peiliin. Jokainen mukana ollut osapuoli olisi voinut tehdä enemmän. Ehkä enemmän asiaan liittyviä artikkeleja ja haastatteluja luetuimmissa päivä- ja aikakauslehdissä.

Luopumalla negatiivisesta viestinnästä, ironiaa ei aina ymmärretä.

Veto-ohjelman puitteissa tuotetut tutkimusraportit tulisi löytyä internetistä helposti.

#### **Lisää tiedotusta ja resursseja**

Ainahan mediaa voisi vieläkin paremmin hyödyntää tai alan lehtiäkin.

Kohderyhmäseminaarit olisivat voineet toimia.

Laajempi sitoutuminen viestinnän hoitamiseen mukana olevin toimijoiden toiminnalla. Viestien välittäminen lähipiiriin. Lisää televisio-ohjelmia Nostamalla esiin työpaikkaesimerkkejä, joissa on pystytty parantamaan työ hyvinvointia.

TV-mainontaa vielä enemmän tietoisuuden netin tietolähteistä

### Suositus:

Viestinnän tulee olla monikanavaista ja pyrkiä osallistumiseen ja vuorovaikutukseen. Tässä suhteessa parhaiten toimivat Internet ja radio. Niiden molempien kautta on mahdollista tavoittaa juuri työpaikalla tai työmatkalla olevia. Ne ovat medioita kohderyhmän ytimessä. Molempiin on myös helposti liitettävissä viestinnässä tänä päivänä niin tärkeä vuorovaikutus.

Netti on tuonut viranomaisten ja kansalaisten väliseen vuorovaikutukseen on-line viestimisen. Sitä ei pidä kavahtaa, vaan käyttää hyväksi. Internetissä on paljon epäluotettavaa tietoa ja siksi viranomaisten jakama tieto onkin ensiarvoisen tärkeää. Kun allekirjoittajana on ministeriö, uskotaan jaettuun tietoon enemmän kuin satunnaisilla keskustelupalstoilla esitettyihin näkemyksiin. Vastaavissa toimissa onkin jatkossa rohkeasti käytettävä hyväksi netin mahdollistamia uusia viestinnän ja vuorovaikutuksen muotoja.

## 3.7 HALLINTO JA TALOUS

Veto-ohjelman käyttöön osoitettiin kaikkiaan vuosina 2003–2007 6,5 miljoonaa euroa. Ne jakautuvat eri toimintoihin oheisessa taulukossa 4. esitetyllä tavalla.

**Taulukko 4. Ohjelman määrärahojen jakautuminen eri menoihin.**

	2003*	2004	2005	2006	2007	Kaikki vuodet
Rahaa käytettiin tuhatta euroa	200	783	2 008	2 079	1 539	6 520
Henkilöstö- ja matkakulut	0 %	14 %	5 %	6 %	7 %	8 %
Henkilöstöpalvelut	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Viestintä- ja markkinointikulut	51 %	33 %	32 %	12 %	24 %	19 %
Hallinto ja toimistokulut, vuokrat	0 %	5 %	2 %	2 %	1 %	1 %
Seminaari- ja koulutustoiminta	3 %	3 %	4 %	7 %	2 %	5 %
Julkaisut	4 %	2 %	1 %	4 %	3 %	3 %
Hankkeet	39 %	32 %	46 %	63 %	56 %	54 %
Muuta	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Arvonlisäverot	2 %	9 %	9 %	5 %	6 %	8 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

\* sisältää myös vuodelle 2002 myönnetyn määrärahan

Taulukko kertoo sen mihin ko. vuonna rahaa käytettiin. Rahaa myönnettiin kuitenkin eri määrä kuin mitä sitä eri vuosina käytettiin koska kyseessä oli kolmevuotisista siirtomäärärahoista, joita voitiin käyttää myös varsinaista budjettivuotta seuraavina kahtena vuotena. Viestintä ja markkinointikuluissa on mukana kampanjoihin ja muuhun viestintään käytetyt kulut, myös viestinnän henkilöstökulut, joihin sisältyi yksi henkilötyövuosi. Henkilöstökulut koostuivat puolestaan kahdesta henkilötyövuodesta. Arvonlisämenoja aiheutui kaikista toiminnoista – eniten viestintä- ja markkinointikuluista sekä hankkeista.

Alkuperäisessä vuonna 2003 laaditussa talousarviossa eri toiminnoille jyvitetiin menoja taulukossa 5. esitetyn mukaisesti:

**Taulukko 5. Veto-ohjelman talousarvio vuosille 2003–2007**

	milj. euroa	osuus kaikista kuluista
Henkilöstökulut	725	8 %
Viestintä, aineistotuotanto	2 199	25 %
Koulutus ja valistus	788	9 %
Hankkeet	4 875	56 %
Hallintokulut	75	1 %

Tuolloin laadittua talousarviota vuosien mittaan tietenkin mukautettiin ja myös jonkin verran muutettiin alkuperäistä strategiaa. Nämä painotuksen muutoksen huomioiden voidaankin todeta, että viestinnän osalta ei lopultakaan jääty kauas alkuperäisestä suunnitelmasta. Kun viestinnän toteutuneisiin kuluihin lisätään julkaisujen osuus ja osuus arvonlisämenoista päästään melko lähelle suunniteltua 25 %. Hankkeisiin käytettiin kutakuinkin suunniteltu osuus. Koulutustoiminta jäi suunniteltua suppeammaksi. Juuri sen kohdalla tehtiin suurin painotuseron muutos, tosin eräät hankkeet olivat puhtaasti koulutuksellisia, joka hieman parantaa tulosta suhteessa suunniteltuun.

## 4.1 VÄLIARVIOINTI

Ohjelmalle suoritettiin väliarviointi loppuvuodesta 2005. Sen teki NetEffect Oy ja se valmistui tammikuussa 2006. Sen pohjalta muutettiin ohjelman toimintaa ja organisaatiota.

Väliarvioinnissa selvitettiin, että ”toimintatapojen onnistumista kartoitettaessa varsin selväksi tuli se, että *ohjelman onnistuneinta antia tähän mennessä ovat erityisesti olleet sen perusidea vetovoimaisemmasta työelämästä ja ulkoisen viestinnän osuus*. Ulkoinen viestintä on pystynyt nostamaan ohjelman kansalliselle julkiselle agendalle ja tämä on edesauttanut ohjelman verkostoitumista monin erin tavoin. Peräti yli 66 % vastaajista on tyytyväinen ohjelman näkyvyyteen ja verkostoitumiseen. Verkostoitumisesta esimerkkinä toimivat osaltaan ulkopuoliset rahoitetut osahankkeet.”<sup>10</sup>

Lisäksi nähtiin, että ”ohjelman on katsottu alkukangertelun ja osahankkeiden rahoituspäätösten jälkeen palanneen sen alkuperäistarkoitusta vastaavalle uralle eli nostamaan esiin työssä jaksamisen ongelmia. Tässä ohjelman katsotaan myös onnistuneen. Eri vastaajaryhmien mielipiteistä käy myös ilmi, että *ohjelman positiivisinta antia viestinnän lisäksi on ollut saavutettu yhteistyö muiden rinnakkaisten ohjelmien (esim. Tykes, Kesto ja Noste) parissa*. Veto-ohjelman avulla on myös pystytty lisäämään STM:n hallinnonalan sisäistä yhteistyötä työelämän kehittämisen saralla ja vaikuttamaan alueellisella tasolla työelämän vetovoimaisuuden ongelmiin.”

Jatkossa selvänä parantamisalueena nähtiin ”ohjelman keskittyminen juuri siihen, missä se on onnistunut, eli lisäämään työelämän ongelmien julkista näkyvyyttä. *Eräänä tärkeimpänä parantamisalueena nähdään siis ohjelman fokuksen ja otsikoinnin terävöittäminen sekä uudenlaisten näkökulmien ja kielen muokkaamista työelämän kehittämiseen*.” Ohjelman otsikointia ei tuolloin enää paljoa pystytty muokkaamaan, sen sijaan fokusoitiin mm. viestintäkampanjoissa seitsemän eri teeman alle ja alettiin puhua hyvien käytäntöjen jakamisesta.

Toisena parantamisalueena nähtiin ”se, että *ohjelman yhteistyötä ja synnergiaa voisi edelleen vahvistaa muiden samaa aihepiiriä koskevien kansallisten ohjelmien kanssa*. Tällä hetkellä työelämän kehittämisen alueella on lukuisia toimijoita, kenttä on varsin sirpaleinen.” Päällekkäisyyksien karsimisen katsottiin onnistuvan yhteistyötä lisäämällä eri osapuolten kesken (ministeriöt, etujärjestöt ja muiden ohjelmien toimijat). Kuten eräs haastatelluista toteaa, ”ohjelmaan sitoutumista eri

<sup>10</sup> Veto-ohjelman väliraportti s 40



osapuolten välillä pitäisi parantaa, samoin yhteistyötä eri ministeriöiden välillä. Ei saisi olla päällekkäistä toimintaa tai tutkimustulosten arviointia ja käytäntöön ottoa.”Yhteistyötä oli jo tuolloin ollut runsaasti ja sitä edelleen lisättiin. Täysin tätä palautetta ei osattu tulkita – konkreettisia tapauksia päällekkäisyyksistä ei kuitenkaan tullut tai tuotu esille. Ilmeisesti tässä enempi takana pelko päällekkäisyyksien syntymisestä. Käytännön tasolla yhteistyön tiivistäminen merkitsi mm. yhteisten tilaisuuksien järjestämistä.

Veto-ohjelman onnistumisen ja parantamisalueiden osalta esitettiin väliarvioinnissa seuraavat keskeiset havainnot:

- Onnistunutta on ohjelman perusidea ja ulkoinen viestintä.
- Ohjelma ollut hyvin näkyvissä ja se on pystynyt verkostoitumaan.
- Positiivista antia ovat olleet saavutettu yhteistyö muiden samaa aihepiiriä sivuavien ohjelmien kanssa, STM:n hallinnonalan sisäinen kehittynyt yhteistoiminta ja alueellisen tason vaikuttaminen.
- Parannetaan fokusta ja lisätään ulkoista viestintää
- Yhteistyötä muiden samaa aihepiiriä sivuavien ohjelmien kanssa tulisi vielä parantaa.

Johtopäätöksinä esitettiin<sup>11</sup>

**Johtopäätös 1:** Veto-ohjelman tavoitteet edistävät hallitusohjelman ja STM:n strategian työelämän kehittämiseen liittyviä päämääriä kokonaisvaltaisesti ja ohjelma on määritellyt yksityiskohtaisesti ne hallitusohjelman ja STM:n strategian työelämän kehittämisen alueet, joiden suhteen ohjelma pystyy osakontribuimaan.

**Johtopäätös 2:** Veto-ohjelman tavoitteet ovat yhteydessä työelämän haasteisiin, mutta melko yleisellä tasolla. Kaikkia ohjelman tavoitteita ei pystytä saavuttamaan käytettävissä olevilla resursseilla. Organisaatiokoneisto ei täysin ole suunnittelutyössään pystynyt huomioimaan tavoitteiden ja resurssien epäsuhtaa.

**Johtopäätös 3:** Veto-ohjelman eri tahot eivät ole harjoittaneet kokonaisvaltaista yhteistyötä, vaan jotkut tahot ovat olleet passiivisia ja jääneet toiminnan ulkopuolelle. Kaikki ohjelmaan valitut hankkeet eivät täysin vastaa ohjelman tavoitteita. Ohjelma ei ole saavuttanut työelämän kehittämisen kannalta merkittäviä konkreettisia tuloksia, vaan ne ovat jääneet ”puheen asteelle”.

**Johtopäätös 4:** Viestinnän roolin merkitys Veto-ohjelman ja työelämän ongelmien tunnettavuuden edistäjänä on tunnistettu yleisellä tasolla.

<sup>11</sup> Veto-ohjelman väliarviointi, NetEffect, Tammikuu 2006, s 43-45



## 4.3 YRITYSKYSELY

### 4.3.1 VASTAAJIEN TAUSTA

Kesällä 2007 suoritti Veto-ohjelman toimeksiannosta Digitieto Oy kyselyn yritysten edustajilla ohjelman tavoitteista ja niiden toteutumisesta yritystasolla. Tutkimus toteutettiin internet-kyselynä 1.–19.6.2007 kahdesta eri rekisteristä: Digitiedon yritysrekisteristä sekä ohjelman omasta rekisteristä.

Tutkimuksen kohderyhmä Digitiedon yritysrekisteristä oli henkilöstöjohtajat, -päälliköt ja -sihteerit, sekä Veto-ohjelman puolelta seminaareihin osallistuneet tai ilmoittautuneet. Seminaareihin osallistui henkilöstöhallinnon lisäksi yritysten johtoa ja työsuojeluvaltuutettuja.

Digitiedon rekisteristä kyseessä oli otanta yrityksistä, joissa oli enemmän kuin 20 työntekijää. Kysely lähti 1375 henkilölle joista vastasi 265 eli 19 %. Veto-ohjelman rekisterin pohjalta lähetettiin 998 henkilölle, joista vastasi 326 eli 25 %. Vastausprosentit vastaavat melko normaalia saantoa tämän tapaisissa kyselyissä.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritysten työkykyä ylläpitävää toimintaa, valmiutta henkilöstön ikääntymisen ja eläkkeelle siirtymisen suhteen, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien vähentämistä sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Tämän lisäksi selvitettiin yritysten suhdetta Veto-ohjelmaan ja tiedonsaantia siitä. Vaikuttavuutta mitattiin sillä, että verrattiin em. kahta joukkoa keskenään – onko em. asioiden välillä eroja.

Vastaajien taustoista tiedämme, että enemmistö oli naisia ja heistä puolet pääkaupunkiseudulta, mutta miehistä vain kolmannes. Naisvastaajat olivat selvästi miehiä nuorempia. Vastaajista oli 53 % yli 50-vuotiaita, naiset jonkin verran nuorempia kuin miesvastaajat. Vastaajista enemmistö oli isoista organisaatioista: joko yksityisellä tai julkisella sektorilla. Kolme viidesosaa vastaajista oli työpaikoilta, joilla oli enemmän kuin 250 työntekijää.

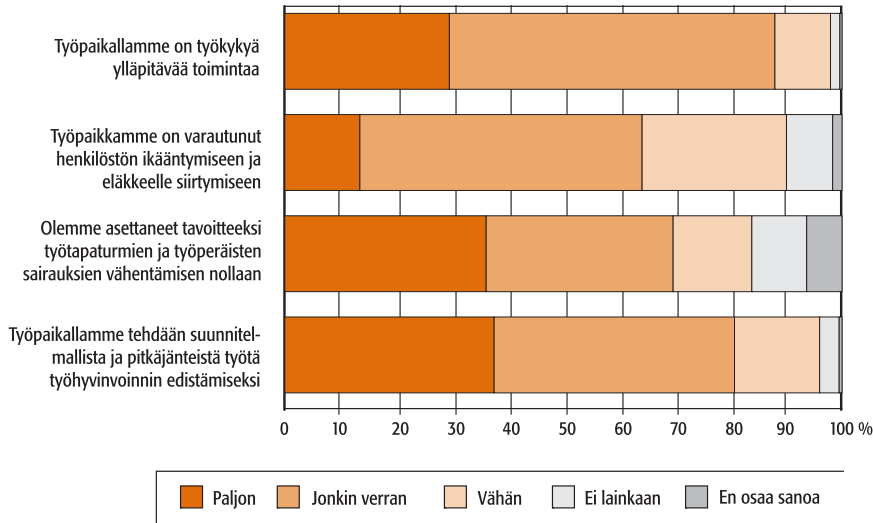
Naisvastaajien joukossa korostuu miesvastaajiin verrattuna julkinen sektori, terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluala ja ammattiasemana työntekijä. Miehet puolestaan ovat selvästi useammin yksityisellä sektorilla ja teollisuuden palveluksessa sekä johtavassa asemassa. Omaan asiantuntemuksena korostuu henkilöstöhallinto - etenkin naisilla, lisäksi työsuojelu - miehillä vahvemmin. Nämä demografiatiedot ja organisaatioasemaan liittyvät tekijät heijastunevat myös muihin vastauksiin, ja ne on hyvä muistaa, kun tuloksia tarkastellaan.

### 4.3.2 SISÄLTÖKYSYMYKSET

Kysymyksistä keskeisin oli miten paljon työpaikoilla tehdään työtä työhyvintekisyksien parissa. Kaiken kaikkiaan tulokset näyttävät, että keskimäärin melko paljon. Kun vastausprosentit vaihtoehdoissa ”paljon” ja ”jonkin verran” ylittää

80 % tarkoittaa se melkoista osaa vastanneista työpaikoista. Silloin huomio kiinnittyy siihen, että henkilöstön ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen on organisaatioissa vastaajien mielestä varauduttu heikoimmin.

**Kuvio 5. Arviointikysely yritysten edustajille.**



Vastaajien taustojen perusteella tuloksissa on löydettävissä seuraavia eroja: vastaajien mielestä eri asiat on enemmän otettu huomioon yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla ja enemmän kuin isommissa pienemmissä organisaatioissa. Lisäksi naiset, nuoremmat ja työntekijä-ryhmä ovat kriittisempiä kuin miehet, vanhemmat ja johtavassa asemassa olevat. Eli katsovat, että näihin asioihin ei olla varauduttu tai on varauduttu vain vähän.

Kysymyksissä tiedusteltiin erikseen miten hyvin Veto-ohjelma tunnettiin. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että yritysrekisterin pohjalta vastanneista varsin harva oli kuulut Veto-ohjelmasta, mutta seminaareihin osallistuneista yli 80 %.

Näihin työhyvinvointityön sisällön ja määrän kysymyksiin vastasivat seminaareihin osallistuneet jonkin verran myönteisemmin. Heillä siis oli näitä enemmän ja käsitellään henkilöstö asioita useammin. Seminaareihin osallistuneet siis, joko olivat jo valmiiksi aktiivisemmilta työpaikoilta tai olivat ryhtyneet soveltamaan kuulemaansa. Viimeksi mainittukin on mahdollista sillä viimeisin alueseminaarin ja kyselyn välillä oli aikaa yli puoli vuotta.

Erikysymysten välillä löytyi myös jonkin verran erilaisia vastauksia taustasta riippuen. Kysymykseen ”Työpaikallamme on työkykyä ylläpitävää toimintaa” selvä enemmistö oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan on ainakin jonkin verran työkykyä ylläpitävää toimintaa. Erityisesti tätä mieltä ovat miehet ja johtavassa

asemassa olevat. Mitä suurempi yritys, sitä enemmän koetaan, että työpaikalla on ko. toimintaa. Työntekijä-ryhmän työpaikoilla koetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa olevan vähiten.

Kysymyksen ”Työpaikkamme on varautunut henkilöstön ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen” kohdalla joka kolmas oli sitä mieltä, ettei työpaikalla ole varauduttu henkilöstön ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen (vähän tai ei lainkaan). Tämä mielipide korostuu naisten ja työntekijöiden keskuudessa. Sen sijaan miehet ja johtavassa asemassa olevat ovat useammin sitä mieltä, että asia on hoidossa. Mitä isompi organisaatio, sen paremmin asiaan on varauduttu. Vaikuttaa myös siltä, että yksityinen sektori on julkista sektoria paremmin ottanut tämän asian huomioon.

Työtapaturmien ja työperäisten sairauksien vähentämisen nolnaan oli vastaajien mukaan asettanut tavoitteeksi reilussa kolmanneksessa työpaikoista. Jos tämä suhteutettaisiin koko työpaikkojen määrään on se huomattavasti suurempi kuin mitä esimerkiksi ”Nolla tapaturmaa”-foorumissa on jäseniä. Jälleen miehet ja johtavassa asemassa olevat ovat useammin tätä mieltä. Myös tässä vastauksessa on nähtävillä yksityisen ja julkisen sektorin erot; yksityisellä sektorilla asia koetaan olevan paremmin kunnossa.

Kysymykseen ”Työpaikallamme tehdään suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi” vastasi reilu kolmannes, että väittämä kuvaa heidän työpaikkaansa paljon. Jälleen vastaus korostuu miesten ja johtavassa asemassa olevien keskuudessa. Työntekijät ovat vähiten tätä mieltä. Mitä isompi organisaatio, sen paremmin asia koetaan otetun huomioon. Ja jälleen yksityinen sektori vaikuttaisi hoitaneen asian julkista sektoria paremmin. Kaikissa neljässä edellä mainitussa väittämässä tuloksiin vaikuttaa ikä; mitä nuorempi vastaaja, sitä vähemmän em. toimintoja työpaikalla koetaan.

Kysyttäessä käsittelee johto säännöllisesti henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tunnuslukuja ja tekijöitä oli noin puolella vastaus, että kerran vuodessa. Joka kolmas ilmoitti kuitenkin, että käsittely on kuukausittaista. Työntekijä-ryhmässä korostuu vastaus ’harvemmin kuin kerran vuodessa’. Mitä isompi organisaatio, sitä useammin korostuu käsittely kuukausittain. Kuukausittainen käsittely korostuu yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen sektoriin, jossa puolestaan korostuvat vuosittaiset käsittelyt. Miesten ja johtavassa asemassa olevien vastaajien keskuudessa asioita käsitellään useammin, sen sijaan pääkaupunkiseudulla harvemmin kuin muissa isoissa kaupungeissa.

Verrattaessa kyselyjä kahden kohdejoukon: seminaareihin osallistuneiden ja ei-osallistuneiden kesken havaitaan, että kaikissa sisältökysymyksissä seminaareihin osallistuneiden työpaikoilla näyttäisi olevan asiat hieman paremmin. Ero on keskimääri 5 % vaihdelleen kysymyksestä riippuen 12–4 % välillä. Merkittävänä voidaan pitää sitä, että ero tulee esille nimenomaan ”paljon” vaihtoehdon kohdalla. Havaintoa voidaan tulkita kahdella eri tavalla. Ohjelman vaikuttavuuden kannalta

positiivisin tulkinta olisi, että ero johtuu seminaareista – kyseisillä työpaikoilla on ryhdytty toimiin sillä kyselyn ja seminaarin välillä on sen verran aikaa, että tämä on hyvinkin mahdollista. Toisaalta voidaan esittää, että seminaareihin on osallistunut jo alunperinkin kaikkien aktiivisimmat työpaikat. Yksittäisten palautteiden valossa näin ei välttämättä kuitenkaan ole. Erityisesti työsuojeluvaltuutettuja tuli tässä suhteessa hyvinkin erilaisilta työpaikoilta. Seminaarien vaikuttavuutta voidaan perustella vielä sillä, että kaikki vastaajat näyttävät tulevan melko proaktiivisilta työpaikoilta, jolloin ero näiden kahden joukon välillä selittyisi juuri Veto-ohjelman vaikutuksella.

Yhteenvedonomaaisesti voidaan todeta, että asiat olivat vastaajien mukaan paremmin yksityisellä sektorilla ja isoilla työpaikoilla. Positiivisempi käsitys asioista näyttäisi olevan miehillä ja johtoa edustavilla vastaajilla. Tämä tukenee myös muissa selvityksissä saatuja tuloksia. Ja lopuksi voidaan todeta, että Veto-ohjelman seminaareihin osallistuneilla työpaikoilla asiat näyttävä olevan hieman paremmin kuin muilla työpaikoilla.

### 4.3.3 OHJELMANTUNNETTAVUUS

Lähes joka toinen vastaajista on saanut tietoa vähintään kerran. Naiset, nuoremmat, työntekijä-ryhmä ja henkilöstöhallinnon asiantuntijat ilmoittavat muita useammin, etteivät ole saaneet tietoa lainkaan. Myös yksityisen sektorin työntekijät ovat useammin tätä mieltä.

Ohjelmaan osallistuminen (tieto/tuntemus) ja tiedon saanti korostuvat julkisella sektorilla vs. yksityinen sektori, samoin isommissa organisaatioissa vs. pienemmät. Julkisella sektorilla tulokset kuitenkin jakaantuvat, sillä myös ei osaa sanoa -vastaukset korostuvat. Naiset ja nuoremmat ovat ohjelmasta tietämättöimpiä. Nähtävillä on myös, että pääkaupunkiseutu poikkeaa huomommalla tietämyksellään muista alueista

Kysymykseen ”Olemme osallistuneet sosiaali- ja terveysministeriön isännöimän Veto-ohjelman tilaisuuksiin, tilanneet materiaalia Veto-ohjelmalta, tutustuneet ohjelmaan messuilla tai internet-sivuilla” vastasi reilu kolmannes ’useasti tai kerran’. Osallistuminen korostuu jonkin verran isommissa kaupungeissa ja julkisella sektorilla. Myös miehet ilmoittavat naisia useammin sekä vaihtoehdon useasti että kerran. Sen sijaan johtavassa asemassa olevien keskuudessa korostuu ei lainkaan – vastaus. Ei osaa sanoa vastauksia on neljännes ja nämä vastaukset korostuvat pääkaupunkiseudulla ja työntekijöiden keskuudessa. Julkinen sektori näyttäisi polarisoituvan: on paljon niitä, jotka vastasivat ”useasti” ja paljon niitä, jotka vastasivat ”en tiedä”:

Vastauksia voi tulkita monella eri tavalla. Veto-ohjelman viestintästrategiassa ei korostettu sitä, että ohjelmaa ryhdyttäisiin erityisemmin brändäämään. Tärkeimpinä asioina pidettiin itse sisältöjä. Tämä toteutui mm. siten, että isojen viestin-

täkampanjoiden allekirjoittajana esiintyi pelkästään sosiaali- ja terveysministeriö. Tulos siis antaisi ymmärtää, että tässä suhteessa onnistuttiin. Julkisen sektorin tietämys Veto-ohjelmasta näyttäisi olevan suurempaa, joka selittyisi sillä, että julkinen sektorin yleensäkin seuraa tällaisia ohjelmia aktiivisemmin. Toisaalta voidaan tulkita, että tällaisen ohjelman tunnetuksi tekeminen vaatii suurempia viestintäponnistuksia, jotta se pääsisi suuren yleisön tietoisuuteen ja siinäkin suhteessa valittu strategia oli oikea. Niukat resurssit kannattaa laittaa sisällön viestittämiseen brändin sijasta. Siitä huolimatta tulosta, jonka mukaan noin puolet tunsi ohjelman, voidaan pitää melko hyvänä. Tietolähteinä toimivimpia näyttävät olleet esitteet ja julkaisut, netti sekä seminaarit.

#### **Suositus:**

Brändimainonnan<sup>12</sup> ja sisältömainonnan suhdetta pitää arvioida ohjelman tai hankkeen alussa. Useimmiten brändillä, joka yleensä toteutuu logona ja tunnuksena, on merkitystä lähinnä sisäisen viestinnän kannalta. Se helpottaa mukana olevia tunnistamaan ohjelman ja erottamaan esimerkiksi asiakirjat muusta asiakirjamassasta. Sen sijaan suurelle yleisölle brändillä varsinkaan silloin, kun jo alussa tiedetään, ettei hankkeesta tule pitkäaikaista, ei ole suurtakaan merkitystä. Allekirjoittajana sosiaali- ja terveysministeriö on tunnistettavampi ja luottamusta herättävämpi kuin joku satunnainen ja tilapäiseksi jäävä tunnus.

## **4.4 SIDOSRYHMÄKYSELY 2007**

### **4.4.1 SIDOSRYHMÄ VASTAAJIEN TAUSTAT**

Sidosryhmien eli mukana olleiden järjestöjen, ministeriöiden, tutkimuslaitosten ja yritysten edustajille lähetettiin elokuussa 2007 kysely internetin välityksellä. Tutkimuksen selvitettiin Veto-ohjelman tavoitteiden saavuttamista, Veto-ohjelman vaikutuksia, viestintäkanavien toimivuutta, viestinnän parantamista, tulosten hyödyntämistä ja asioita, jotka jatkossa kaipaavat huomiota. Kysymykset liitteenä. Kysely lähetettiin ohjelman eri ryhmien jäsenille, hankkeiden tutkijoille ja hankkeesta vastaaville, eri tilaisuuksien puhujille sekä kaikille eri yhteistyötahoille. Tutkimukseen lähetettiin 270 kutsua ja siihen vastasi 86 henkilöä (n. 32 %).

<sup>12</sup> "Brändi (engl. brand) käsitetään niin, että se on kaiken sen tiedon ilmentymä, joka liittyy yrityksen tuotteeseen tai palveluun." (Wikipedia)

Kyselyssä kysyttiin erilaisia taustatietoja, joista tässä on tarkastelun kohteeksi otettu vain taustayhteisö. Tutkimustulosten kannalta keskeisimmäksi katsottiin taustayhteisöjen perusteella tapahtuva tarkastelu. Vastaajista naisia oli 59 %, yli 50 -vuotiaita oli 63 %, lähes kaikki ilmoittivat olevansa johtavassa asemassa tai ylempiä toimihenkilöitä. Parhaiten edustettuna oli vastaajien joukossa hallinto, joita oli kaksi viidesosaa. Viidenneksen verran oli tutkimuslaitoksesta tai vastaavasta ja järjestöistä. Loput olivat koulutusorganisaatioista tai yrityksistä.

#### 4.4.2 OHJELMAN KESKEISET HAASTEET

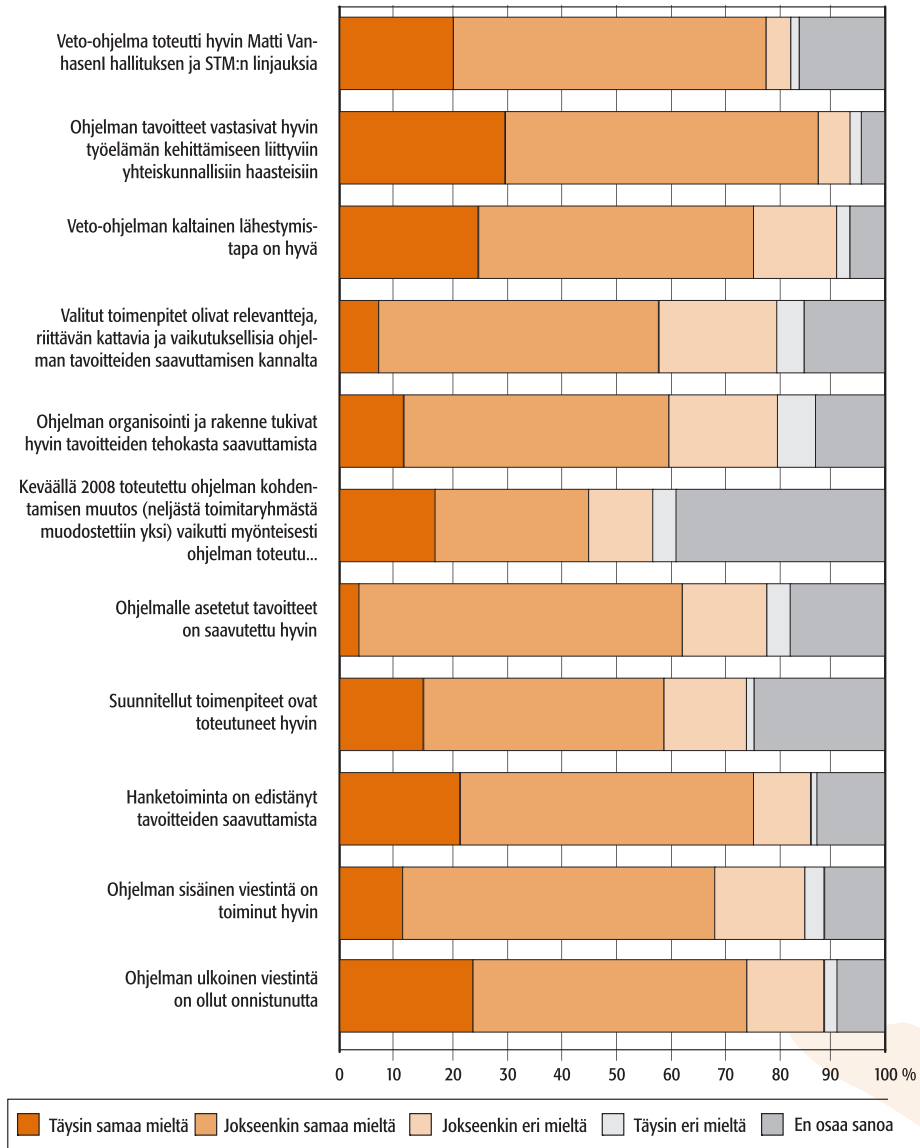
Ensimmäiseksi tiedusteltiin, että miten ohjelman katsottiin vastanneen keskeisiin haasteisiin. Ohjelman katsottiin vastanneen hyvin ajanhaasteisiin ja sinänsä ohjelmallista lähestymistä pidettiin hyvänä. Sen sijaan valittujen toimien suhteen oltiin kriittisempiä. Ainakin ohjelman alussa käyty keskustelu ns. hanketoiminnan tarpeellisuudesta saattaa olla yksi tekijä tässä taustalla. Samoin viestintäkampanjoiden toteutus – vaikka saikin kiitosta – kirvoitti myös kriittisiä kommentteja. Valitun organisointitavan suhteen oltiin kaikkien kriittisimpiä. Tätähän arvioitiin kriittisesti jo väliarvioinnin yhteydessä ja tämä kriittisyys oli varmasti osin kaikuja tehdystä muutoksesta. Organisaatiomuutos sai kylläkin kannatusta. Lähes puolet piti sitä myönteisenä, sen sijaan yli kolmannes ei osannut vastata tähän väitteeseen lainkaan. Sen taustalla on eri hankkeiden toteutuksessa mukana olleet, joilla ei ollut suoraa kosketusta ohjelman toteutusorganisaatioon.

Ohjelman valitsemia toimenpiteitä arvioitiin kaikkein kriittisimmin. Kysymyksessä niitä verrattiin suhteessa tavoitteisiin ja tähän suhtauduttiin jo väliarvioinnissa hyvin kriittisesti. Resursseja toimia ei pidetty realistisina asetettuihin tavoitteisiin nähden. Tästä huolimatta kaksi kolmasosaa oli samaa mieltä, että ohjelman tavoitteet on saavutettu hyvin, mutta vain 4 % oli tästä täysin samaa mieltä. Epävarmojen määrä oli tämänkin väitteen kohdalla melko suuri. Samoin sen suhteen, että miten hyvin suunnitellut toimenpiteet olivat toteutuneet. Kolme viidestä oli tässä suhteessa täysin tai melko tyytyväisiä. Viestinnän kohdalla oltiin erityisen tyytyväisiä ulkoiseen viestintään ja vähemmän tyytyväisiä sisäiseen viestintään.

Tarkasteltaessa väitteitä mukana olleen ryhmien mukaan havaitaan, että kaikissa kysymyksissä kaikkein kriittisimpiä olivat järjestöt. Vain organisaatiomuutokseen ne suhtautuivat myönteisesti. Kun järjestöjen edustajien vastauksissa jopa epäiltiin ohjelman suhdetta hallitusohjelman linjauksiin voi epäillä, että tässä kohden oli myös poliittisia painotuksia. Hallitukseen tyytymättömät olivat tyytymättömiä myös ohjelmaan. Järjestöjen mielipiteen kriittisyys on yllättävä siksi, että niillä oli kuitenkin vahva asema eri toimielimissä ja mahdollisuus vaikuttaa ohjelman toteuttamiseen. Kun myös ohjelmallista lähestymistapaa kohtaa oli kielteisyyttä, voi kysyä onko sen taustalla jonkinlainen väsymys yleensä ohjelmia kohtaan. Nehän seuranta- ja johtoryhmineen sitovat paljon järjestöjen voimavaroja eivätkä



**Kuvio 6. Sidosryhmä kyselyn tulokset yleisvääntämisestä.**



kuitenkaan tarjoa samanlaisia edunvalvontatilanteita, kuin vaikkapa lainsäädäntöhankkeet.

Eri tahojen vastaukset erosivat muuten kovin vähän toisistaan. Ehkä silmiinpistäväntä oli em. lisäksi se, että epävarmojen vastaajien osuus oli varsin suuri tutkimuslaitoksista tulleissa vastauksissa. Sitä selittänee se, että tutkimuslaitosten edustajat olivat usein mukana vain oman hankkeensa kautta ja muu osa ohjelmaa jäi heille melko vieraaksi.

### 4.4.3 OHJELMAN VAIKUTTAVUUS

Toinen iso kysymys kyselyssä olin, että mihin asioihin katsoi Veto-ohjelman vaikuttaneen. Kysymyksessä oli 21 vaihtoehto ja yksi avoin kohta, joista saattoi valita viisi. Viisi eniten kannatusta saanutta oli:

**Taulukko 6. Veto-ohjelman vaikutus, viisi eniten kannatusta saanutta vastausta.**

Vaihtoehto	% vastaajista maininnut
Työilmapiiirikysymykset uskalletaan nostaa esille	48
Eläkkeelle siirrytään entistä myöhäisemmin	42
Työpaikoilla on havaittu, että työhyvinvointiin panostaminen on kannattavaa	38
Julkinen keskustelu työelämän kysymyksistä on kääntynyt ongelmien korostamisesta ratkaisujen esittämiseen	30
Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta keskustellaan aikaisempaa enemmän	30

Näiden lisäksi yli viidennes vastaajista oli valinnut myös vaihtoehdot ”Ikääntyneiden työllisyysasteet ovat nousseet” ja ”Työpaikoilla on tapahtunut myönteinen asennemuutos suhtautumisessa ikääntyneisiin työntekijöihin”. Ne molemmat tulevat varsin lähelle vaihtoehtoa ”Eläkkeelle siirrytään entistä myöhemmin”. Arvioijien mukaan siis Veto-ohjelma onnistui vaikuttamaan juuri näihin kysymyksiin. Ne tietenkin olivat keskeisesti ohjelmassa esillä ja se selittää hyvin vastausten jakautumaa. Myös muut viiden eniten kannatusta saaneiden vaihtoehtojen joukkoon kuuluneista olivat teemoina esillä viestintäkampanjoissa ja alueseminaareilla, jotka olivat Veto-ohjelman näkyvin osa. Eri tahojen vastaukset eroavat siinä toisistaan, että tutkimuslaitoksia tai vastaavia edustaneet näkivät vaikutusta syntyneen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja työterveyshuollon uusissa menetelmissä. Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa eri tahojen välillä, mutta juuri tutkimuslaitoksia ja vastaavia lukuun ottamatta kaikilla muilla viisi kaikilta eniten kannatusta saanutta mahtui myös itse kunkin tahon viiden eniten kannatusta saaneen joukkoon.<sup>13</sup>

### 4.4.4 YLISTÄVIÄ JA VÄHÄTTELEVIÄ ARVIOINTEJA

Lopuksi kyselyssä tiedusteltiin avoimilla kysymyksillä, että mitenkä ohjelman tuloksia tulisi mielestänne jatkossa hyödyntää. Vastauksia tuli lähes kaikilta vastaneilta. Niissä voidaan johtaa neljä erilaista näkemystä.

<sup>13</sup> Ks tarkemmin liite, jossa kaikki vastaukset toimijatahoittain.

## **1. Kokemuksia ja tuloksia hyödynnettävä tiedotuksessa ja koulutuksessa**

Kyse sellaisista ehdotuksista, joissa esitetään löytyneiden hyvien käytäntöjen ja niiden esittelyä eri tilaisuuksissa ja kanavilla. Näistä vastauksista voi päätellä, että juuri viestinnälliset toimenpiteet on nähty parhaimpana osana ja niiden jatkumista toivotaan.

*Aineistot hyviä ja edelleen käyttökelpoisia.*

*Klinikka.fi -aihesivujen oleellinen sisältö tulisi integroida jatkamaan elämänsä jollakin työelämän kehittämisen verkkosivustolla, joka jää käyttööseen vielä Veto-ohjelman päätyttyä (esim. [www.ttl.fi/duunitalkoot](http://www.ttl.fi/duunitalkoot)).*

*Eri tilaisuuksissa esittely. Aina tilaisuus, missä on yrityselämän edustajia paikalla.*

*Erialaista materiaalia edelleen tuottaa jota työpaikoilla voi hyödyntää.*

*Esitellä niitä tehokkaasti työpaikoille.*

*Etsiä konkreettisia työelämän ongelma-alueita.*

*Hyviä käytäntöjä tulee markkinoida ja tuloksia tuoda esiin jokapäiväisissä viestimissä, esim. päivälehdissä, ajankohtaisohjelmissa / TV radio... Ammattilaisille -työsuojelun ja työterveyshuollon toimijoille - ja työpaikoille suoraa "pureksittua" tutkimustietoa eri kanavien kautta. Terveystieteiden sektorin hankkeet.*

## **2. Ohjelmallista toimintaa on jatkettava**

Tässä ehdotettiin, että erilaista ohjelmallista toimintaa on jatkettava ja hyödynnettävä nyt saatuja kokemuksia. Kannatusta sai myös työpaikkojen suoranainen taloudellinen tukeminen.

*Hyvät toimivat käytännöt tulee säilyttää ja niiden jatkumisesta tulee huolehtia. Puutteelliset ohjelman asiat ja tavoitteet tulee tunnistaa ja niiden toteuttaminen tulee varmistaa ohjelman jatkona ehkä osana uusia politiikkaohjelmia.*

*Jatkaa ohjelmarahoitteisesti linjoja, jotka osoittautuivat tärkeiksi ja tuloksellisiksi.*

*Jatkoa samaan malliin, mutta laajemmalla rintamalla eri ministeriöiden yhteistyötä tiivistäen.*

*Käynnistää vastaavia ohjelmia.*

*Työhyvinvoinnin (tai työterveyden ja -turvallisuuden) valtakunnallisen toimintaohjelman käynnistäminen jatkamaan ja vahvistamaan Veto-ohjelman ja muiden ohjelmien perintöä.*

*Työpaikkakohtaisia kehitysohjelmiä tukemalla.*

### **3. Julkista keskustelua on jatkettava**

Tässä kohden esitettiin julkisen keskustelun jatkamista ja jatkuvaa tilanteen arviointia. Tämä voidaan tulkita niin, että halutaan nimenomaan johtavien poliitikkojen ottavan nämä asiat esille, koska he saavat eniten julkisuutta.

*Asiaa tulee ylläpitää koko ajan käytävällä tilanearvioinnilla ja siihen liittyvällä julkisella keskustelulla.*

*Enemmän julkista keskustelua sekä mediassa että myös valtakunnan poliitikkojen suulla, ei unohdeta asioita jotka on meille kaikille erittäin tärkeitä.*

### **4. Kriittisiä arvioita**

Kriittisiäkin vastauksia oli. Niiden mukaan ei ole mitään mitä voitaisiin hyödyntää:

*Vaikea sanoa mitkä olivat tulokset. esim. tapaturmat ovat vain lisääntyneet. sen sijaan eläkkeelle jääntiaika on pidentynyt. tuskin veto-ohjelmalla sinänsä siihen ollut suurtakaan vaikutusta.*

*Niistä tuskin on hyödynnettäväksi.*

*En oikein tiedä mitä VETO:n omat tulokset ovat. Ymmärtääkseni viestinnässä käytettiin eri ohjelmien projekteja ja niiden tuloksia.*

#### **4.4.5 MIHIN TULEVAISUUDESSA TULISI KESKITTÄÄ**

Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joilla kartoitettiin näkemyksiä ohjelma jatkosta. Ensiksi kysyttiin, että ”mitkä asiat ohjelman tavoitteissa kaipaavat huomiota myös jatkossa”. Näihin saatiin seuraavanlaisia vastauksia<sup>14</sup>:

*Alkoholiaasiat 2. Kuntasektorin toiminta työnantajana lähivuosina.*

*Eri ikäisten sopiminen samoihin työyhteisöihin, oassaiirauspäivärahan kehittäminen, Työpaikkojen oma osuus työhyvinvoinnin kehittämisessä:*

<sup>14</sup> Kaikki avoimet vastaukset liitteessä.

*"Ei kannettu vesi kaivossa pysy"- johdon ja henkilöstöhallinnon pitää asiaa viedä eteenpäin. PK-yritykset mukaan! Työterveyslaitos sai miltei kaikki projektirahoitukset – miten saataisiin pientyöpaikat oikeasti mukaan, kun niihin kohdistettuihin pikku hankkeisiin ei myönnetty rahoitusta?*

*Hyvin toteutettu viestintäkonsepti, hyvät käytännöt osiot, Kesto-ohjelma, vieraskulttuuriset työorganisaatiot, yrittäjien jaksaminen, työterveyshuollon laatu saatavuus ja kattavuus, yritysten tarvitsemien konsulttipalvelujen saatavuus ym.*

*Kaikien ikäisten huomioon ottaminen. Työnantajien ja henkilöstön sekä itsenäisten yrittäjien aktivointi kantamaan vastuu omasta ja organisaationsa työturvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä motivoinnista. Työpaikkatason osaamisen vahvistaminen. Kentän tarpeiden huomioon ottaminen paremmin valtakunnantason toimijoiden tavoitteissa ja toiminnassa.*

*Mielestäni kaikkikin, mutta erityisesti terveydenhuollonsektori. Ministeriön, ohjelmajohdon ja toteuttajien tiiviimpi vuoropuhelu ja toteuttajien tukeminen.*

Tukea saivat kaikki ohjelman eri teemat.

Toisen kysymyksenä pyydettiin arviota siitä, että ”mitkä asiat ohjelman tavoitteissa kaipaavat huomiota myös jatkossa?” Vastauksiksi saatiin<sup>15</sup>:

*Ohjelman tavoitteena on ollut saada kaikki Suomen työelämässä toimivat oivaltamaan, ettei heidän tarvitse kärsiä huonosta työilmapiiristä tai kehnosta työyhteisöstä – tätä sanomaa pitää viedä eteenpäin jatkossakin. Työpaikoilla tulisi tehdä asennemuokkausta sen suuntaan, että mielenterveysongelmista kärsivät työtoverit hyväksyttäisiin osaksi työyhteisöä ja heidän työhön paluutaan esimerkiksi sairauslomalta tuettaisiin.*

*Pitää kiinnittää enemmän huomiota työpaikkalähtöisyyteen ja asiakkaiden tarpeisiin ja tuottaa heille materiaalia ja muuta tuotetta työnsä tueksi. Tavoitteena pitäisi olla asiakaslähtöinen näkökulma; asiakas voi olla kuka tahansa ja hänen tarpeisiin pitää saada aineistoa, henkilötukea jne. Nykyinen levityskanava asialle on verkkosivut, mutta aineistoa pitää tuottaa monikanavaisella periaatteella. Asiakkaiden tarpeita tavoitteissa ei mielestäni riittävästi ole korostettu.*

<sup>15</sup> Kaikki vastaukset liitteessä.

*Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteys.*

*Työpaikkojen ja työelämän kehittämistä on edelleen jatkettava niin, että työssä jaksetaan ja halutaan olla pitempään. Ongelmien ennaltaehkäisy on avainasia. Hyvään töiden organisointiin, johtamiseen ja koko elämän hallintaan on panostettava.*

*Varmaan kaikki esillä olleet ovat lähivuosina aivan relevantteja.*

## 4.5 PÄÄTTÄJÄISSEMINAARIN PANEELIKESKUSTELU

Veto-ohelman päättäjäsissä käytiin ohjelmaa ja sen tuloksia arvioiva paneelikeskustelu. Keskustelu kirjattiin ja siinä esitettyjä näkökulmia seuraavassa. Paneelikeskusteluun osallistuivat:

*Bjarne Andersson, Kunnallinen työmarkkinalaitos*

*Kari Kaukinen, EK*

*Leila Kostiainen, STTK*

*Päivi Lanttola, Valtion työmarkkinalaitos*

*Markku Lemmetty, Akava*

*Lauri Lyly, SAK*

*Antti Neimala, Suomen Yrittäjät*

*Jari Orjala, MTK*

*Paneelikeskustelu veti kansliapäällikkö Kari Välimäki.*

Ennen paneelikeskustelu kerrottiin Veto-ohelman indikaattoreista ja todettiin, että ne ovat kehittyneet suotuisaan suuntaan. Ensimmäinen kysymys kuului miten Veto-ohjelma on tähän mahdollisesti vaikuttanut:

*Työpaikolla on herätty tekemään muutoksia yhteistoiminnan alalla. Yhtenä tekijänä tässä on yt-laki. Muutosturva on vaikuttanut.*

*Työllisyystilanne on vaikuttanut hyviin tuloksiin. Työn mielekkyys on ylhäällä kun on lama ja alhaalla kun työllisyystilanne on hyvä.*

*Veto-ohjelmalla on ollut positiivinen näkökulma. Ohjelma on ollut toimijoiden ohjelma. Työllisyystilanne on ollut hyvä.*

*Ohjelma ei ollut voimakkaasti resurssoitu, tuloksia tuleekin tarkasteltava tästä näkökulmasta. Ohjelmassa käytettiin viisaasti pieni rahoja. Sitä auttoi, että mukana oli aktiivisia toimijoita. Ohjelman tuloksellisuus välittyi medioiden kautta. Vaikuttavuudessa on tarkasteltava*

*lyhyttä ja pitkää aikaväliä. Nyt on mennyt hyvin, mutta pitää kysyä kestävätkö työelämän rakenteet myös hyviä aikoja.*

*Ohjelman organisaatio alussa massiivinen, jota puolessa välissä kevennettiin. Viestintä nousi hyvin esiin. Viestit olivat huumorilla höystettyjä.*

*Johtaminen teemana samoin kuin työhyvinvointi tullut hyvin esille.*

*Toimintaympäristö on ollut myönteinen. Toiminut sateenvarjona – koonnut positiivisista hankkeista. Ulkoinen viestintä ollut vaikuttavaa – vaikuttanut asennemuutokseen.*

*Vienyt viestiä tehokkaasti eteenpäin. Tämän tyyppisissä asioissa varsin kevyesti päästy eteenpäin. Ohjelmanmuotoinen organisointi on tullut jäädäkseen.*

Seuraavaksi kysyttiin asennemuutoksesta ikääntyneiden työntekijöiden suhteen:

*Asenteet ovat todella muuttuneet.*

*90-luvun lamassa haluttiin päästä ikääntyneistä eroon, nyt halutaan pysyä ja pitää ikääntyneet töissä. On ymmärretty ikääntyneiden merkitys.*

*Työhön tuloikä ei ole noussut. Eri ikäisten johtaminen tärkeä kysymys jatkossa.*

*Työolobarometrin mukaan 10–15 % kokenut ikäsyrrintää. Työpaikkojen sisällä tarvitaan vielä kunnon keskustelua eri ikäisten välillä.*

*Iäkkäämpiä osaajia kyllä maatalouspuolella kuullaan ja tietoa vaihdetaan.*

*Mediakeskustelu on muuttunut. Työehtosopimuksethan ovat sinänsä ikäneutraaleja – joustot on löydettävä työpaikkojen sisältä.*

Kolmantena teemana esille nostettiin kysymys sairauslomista, josta mm. ”Työelämä kansanäänestyksessä” lähes puolet olivat sitä mieltä, että huono johtaminen voi olla syy jäädä sairauslomalle.

*Huono johtaja ei sinänsä ole mikään sairausloman syy, mutta tietenkin se voi johtaa henkisen kuormittumisen kautta johtaa siihen. Joiden selvitysten mukaan noin puolet sairauslomista ei perustu varsinaiseen lääketieteellisesti määriteltyyn sairauteen. Jos näin on, että kenellä on vastuu sairausloman kirjoittamisesta.*

*On ymmärrettävää, että jos huono kohtelu johtaa niin huonoon oloon, että on pakko jäädä pois töistä. Työilmapiiri asioihin tulee kiinnittää huomiota. Sinänsä "lomasta" puhuminen on tässä yhteydessä väärä sana. Eihän se ole mitään "lomaa" jos sairaana joutuu olemaan poissa töistä.*

*Joillakin työpaikoilla lähdetään tietoisesti "saikulle", kun sitä vielä on "jäljellä". Jossakin puhutaan jopa "siirretystä sairauslomasta". Se tiedetään tutkimusten mukaan, että työilmapiiri asiat ovat usein paremmin pienillä kuin suurilla työpaikoilla.*

*Työilmapiiri asioita ei yksi ihminen voi muuttaa, asia täytyy hoitaa työpaikalla. Tässä esimiestyön merkitys ilmapiirille ja viihtymiselle on erittäin suuri. Luvan usein esimiehiksi joudutaan. Jatkossa esimiesasemaan tulee kiinnittää enemmän huomiota. Siihen pitää olla valmiuksia ja osaamista.*

*Melko sairas pitää olla, jotta maatilalla haetaan sairauslomaa.*

*Sairaus voi olla seurausta huonosta ilmapiiristä. Esille pitäisi nostaa myös alaisten valmius tukea esimiehiään heidän työssään.*

*Työterveyshuollon rooli pitäisi myös nostaa esille työilmapiirikysymyksissä.*

Viimeiseksi kysyttiin, että mitä eteenpäin vietävää Veto-ohjelmalta jää:

*Ihminen haluaa haasteellista työtä, joka tarjoaa elämyksiä. Haasteena on, että mitenkä hyviä käytäntöjä saataisiin "huonoille työpaikoille".*

*Työhyvinvointi on ymmärrettävä laajasti. Onko kaikkia mahdollisuuksia käytetty parhaalla mahdollisella tavalla, ensimmäisenä tulee mieleen työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio.*

*On tärkeää nähdä, että työ autonomia on lisääntynyt. On nähtävä selkeämmin yhteys työhyvinvoinnin ja työ tuottavuuden välillä. Hyvien käytäntöjen levittäminen on jatkossakin tärkeää – on mietittävä miten ne saadaan leviämään.*

*Jatkossakin tärkeää yhdessä tekeminen. Tarvitaan toimenpiteiden koordinoitua. Yritysten todellisuus myös näkyviin – se voisi näkyä paremmin myös lainsäädännössä.*

*Hienoa, että nyt ryhdytty korostamaan tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaista kehittämistä.*



*Hyviä hankkeita on jo jatkossa tulossa: politiikkaohjelmat ja työhyvinvointifoorumi. Työpaikoilla pitää tunnustaa, joissakin asioissa tarvitaan ulkopuolista apua.*

*Tarvitaan aikaan esimiestyölle. Pienet asiat pitää ensiksi saada työpaikoilla kuntoon. Hallitusten hankkeiden ja työmarkkinaosapuolten hankkeiden kohdalla tarvitaan koordinaatiota. Hyvien käytäntöjen levittämiseksi tarvitaan verkostoa.*

*Maatalouspuolella lomituserjestelmä pitäisi saada toimimaan. Myös maaseudulla tarvitaan toimivaa työterveyshuoltoa erityisesti työperäisten sairauksien torjumiseksi. Rasittavuutta lisää tukipolitiikan ohjevidakko.*

## 4.6 YKSITTÄISIÄ MIELIPITEITÄ

Veto-ohjelman viestintäsivuille, mutta myös yksittäisille projektin työntekijöille tuli aika ajoin palautetta ohjelmasta. Pääosin ne olivat huomautuksia joistakin pienistä yksityiskohdista viestintäkampanjoissa tai nettisivuilla. Ne olivat tervetulleita, koska osoittivat, että ohjelmaa seurattiin. Tällaisia sähköpostiviestejä kertyi kaikkiaan yli kolmesataa. Viesteissä korostui positiivinen palaute koskien klinikka.fi-sivuja, joiden tuoreesta ja pirteästä otteesta pidettiin. Yhdessä viestissä moitittiin, että eikö valtionvirkamiehillä ole muuta tehtävää kuin klinikan sivujen kaltaisten juttujen tekeminen.

Yksi kannustavimmista palautteista tuli aivan ohjelman loppupuolella. Aivan näin perusteellisia eivät mitkään olleet. Tätä voitaneen pitää yhden yksittäisen ohjelman kohderyhmään kuuluneen henkilön arviona ohjelmasta. Henkilö toimii isohkossa suomalaisessa yrityksessä henkilöstöjohtajana:

*Veto-ohjelma kokonaisuudessaan on ollut uraauurtavan upea ja moderni hanke, joka on varmasti monien silmissä ja mielissä – ja sanoisinpa jopa sydämissä – nostanut koko ministeriönkin profiilia ajassa kiinni olevana tahona – ja yhtäaikaan tahona, joka uskaltaa kokea, tuntea ja välittää ja kertoa siitä muillekin – aivan kuten Te eri kanavien kautta olette ohjelman aikana kehoittaneet meitä suomalaisia työnsankareita.*

*Työhyvinvointiin liittyvät asiat kaikkienensa ovat olleet hyvällä maulla ja reippaan ihanalla otteella toteutettuja. Se, että meitä itse kutakin on herätelty – aivan oikeutetusti - itse huomaamaan arjemme iloja ja jakamaan niitä ja saamaan niistä voimaa omaan työhyvinvointiin – kantamaan omaa korttamme kekoon työhyvinvoinnin koostuessa mo-*

*nen muun asian ohella myös jokaisen olemuksesta ja mielestä. Hyvällä mielin jaksaa enemmän – ja yrityksille iloisena uutisena: saa myös enemmän aikaa.*

*Suomessa liiankin usein toivotetaan, että "Ei töissä tarvitse olla kivaa" ja me HR-ihmiset ravaamme perässä kuuluttamassa, että "Töissä SAA olla kivaa!" - sillä kaikkihan me tiedämme, että kun töissäkin viihtyy, niin homma skulaa! Ja olemmehan me, suurinosa, täällä työn ja sorvin äärellä vähintään 1/3 vuorokaudesta, joten olisihan se nyt hassua, jos työpaikka pitäisi oikein julistamalla julistaa ei-täällä-tarvi-olla-kivaa-alueeksi.*

*Veto-ohjelman haastava tyyli on vedonnut ja tehonnut minuun - se, että meitä on tosiaan kannustettu osallistumaan itse työpaikkojemme hyvinvoinnin - ja sitä kautta kilpailukyvyn - kehittämiseen. Ja ne ohjelmat, joissa radiokanavaakin (Sävelradio) apuna käyttäen houkuteltiin esiin eläviä esimerkkejä työhyvinvointia edistäneistä arjen pienistä teoista oli mieluisaa kuultavaa ja yritinkin aina osua auton rattiin tuota ohjelmapätkää kuulemaan – toimistolla kun ei useinkaan sitten radiokuuntelulle ollut mahdollisuutta.*

*Mieleeni on lähtemättömästi jäänyt se herrashenkilö, joka oli jo ollut usemmankin vuosikymmenen saman tehtävän parissa, firman nimi oli ehtinyt välillä tilinauhassa vaihtua kerran jos toisenkin, mutta yhtä kaikki hän viihtyi työssään ja tykkäsi työkavereistaan ja halusi osoittaa kiitollisuutensa heille siten, että pyöräytti lämpimäiset pullat silloin tällöin aamutuimaan ennen työpäivän alkua ja ilahdutti niillä sitten työkavereitaan. Siinä yksi arjen sankareista, jollaisen "kloonin" toivoisi jokaiseen työpaikkaan ja -yksikköön!*

## 4.7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on noussut merkittävästi. Kehitys on ollut odotetun kaltainen – ehkä jossakin määrin myös odotettua parempi. Veto-ohjelman puitteissa teetettiin ETLA:lla arviointi eläkeuudistuksen vaikutuksista. Selvityksen mukaan eläkkeelle jäämisikä tulee myöhentymään noin vuodella tai puolella toista vuodella. Tämän katsottiin johtuva pääosin työttömyyseläkkeen poistumisesta. Samoin on arviointi, että pelkästään koulutustason nousu nostaa eläkkeelle jäämisikää vähintään yhdellä vuodella. Yhteensä tästä tulee jo se 2–3 vuotta, mikä aikoinaan asetettiin niin eläkeuudistuksen kuin Veto-ohjelmankin tavoitteeksi. Tällainen tarkastelu voi kuitenkin johtaa harhaan. Näiden pakotteiden ja ympäristömuutosten ohella työpaikat tarvitsevat välineitä ikääntyneiden työssä

pitämiseksi ja kaikilta vaaditaan asenteiden muuttamista uudessa tilanteessa, jossa työpaikka ei enää olekaan niin ikähomogeeninen kuin ennen.

Viime aikoina ikääntyneiden työllisyysasteessa on tapahtunut selvää myönteistä kehitystä. Vuodesta 1997 vuoteen 2006 työllisyysasteet ovat parantuneet kaikissa ikäryhmissä ikävälillä 50–64. Jos tätä samaa kuviota tarkasteltaisiin miehillä ja naisilla erikseen huomattaisiin, että heidän työllisyysasteissaan ei ole suurtakaan eroa. Ikääntyneiden työllisyysasteet romahtivat meillä ja muualla 90-luvun alun laman aikana, mutta missään muualla ne eivät ole palautuneet näin nopeasti. Joissakin Euroopan maissa varsinkin naisten työllisyysasteet ovat huomattavankin alhaisia. Suomi on tässä suhteessa varsin tasa-arvoinen maa.

Oma osansa tässä on ollut hyvillä suhdanteilla, mutta se ei yksin selitä muista maista poikkeavaa hyvää kehitystä. Tiukka kansallinen talouspolitiikka, pitävät menokehykset ja julkisen talouden tervehdyttäminen ovat mahdollistaneet työelämän positiivisen kehittämisen. Veto-ohjelma on puolestaan auttanut tähän sopeutumiseen levittämällä hyviä käytäntöjä ja vaikuttamalla asenteisiin.

Veto-ohjelmankin aikana esitettiin arvostelua siitä, että on liikaa erilaisia ohjelmia. Nykyaikana olisi vaikeaa ajatella tärkeitä yhteiskunnallisia tavoitteita ilman yhteistä tahtotilaa ja uudistusten vauhdittamista erilaisilla ohjelmilla. Lainsäädäntö itsessään muodostaa vankan pohjan esimerkiksi työelämälle, mutta se ei yksin riitä. Ohjelmia tarvitaan toisaalta rahoittamaan erilaista kehittämistoimintaa ja toisaalta synnyttämään hyviä käytäntöjä ja onnistuneita hankkeita. Ohjelma tarvitaan vauhdittamaan lainsäädännön juurtumista.

On kuitenkin tavoitteita, jotka on yhteisesti hyväksytty, mutta niitä ei voi edistää normien avulla kuin välillisesti. Lainsäädännöllä ei esimerkiksi voitaisi säätää nollatapaturmaa -periaateetta. Sen sijaan sitä tulee edistää sen tapaisella toiminnalla, kuin tapaturmaohjelman myötä syntynyt Nolla tapaturmaa -foorumi, joka on tuottanut hyviä tuloksia.

Jo pitkään on puhuttu siitä, että työhyvinvointiin satsaaminen parantaa tuottavuutta. Veto-ohjelman aikana tämä viesti on lopulta alkanut mennä perille, kun työpaikat ovat konkreettisesti kohdanneet osaavan työvoiman saatavuuden vaikeutumisen. Konkreettinen tulos saadaan laskevina työkyvyttömyyseläkemaksuina sekä alentuneina tapaturma- ja sairauspoissaoloina kuin myös parantuneen työkyvyn kautta parempana tuottavuutena.

Kehitys on siis ollut hyvinkin myönteistä ja voimme syystä olla ylpeitäkin näistä saavutuksista. Kansainvälisesti vertaillen Suomi on menestynyt hyvin. Tästä meitä palkitsi vuonna 2006 saksalaisen Bertelsmann-säätiö. Palkinnon huomioarvoa ei ehkä Suomessa täysin ymmärretty. Ulkomaiset kollegat ovat sen kyllä aina huomioineet. Suomi ei ollut tässä kohden lainkaan huonossa seurassa. Aiempia voittajia olivat Hampurin kaupungin peruskoulumalli, Århusin kunnan palvelujen kehittäminen, Hilti-yhtiön johtaminen, Puolan valtion johto, Sveitsin sisäministeriö, Tanskan kuningaskunta jne.

Veto-ohjelman päättyessä voitiin todeta, että olemme olleet mukana edistämässä kehitystä, joka näyttää juuri nyt hyvältä. Veto-ohjelman osuutta tässä kehityksessä on vaikea arvioida – sitä desimaalia tuskin pystyy osoittamaan vaikkapa eläkeiän noususta. Kysymykseenhän on yhtä mahdotonta vastata kuin vaikkapa yksittäisen koneen osan merkitykseen sen toiminnassa. Veto-ohjelma on omilla toimillaan edistänyt hyvien käytäntöjen ja tutkimustulosten leviämistä, pitänyt yllä keskustelua työhyvinvoinnin edistämisestä ja osoittanut, että ylin valtiovalta on tosissaan näiden ikääntymistä ja työelämän kehittämistä koskevien tavoitteidensa kanssa.

Suomessa eri ohjelmat ovat seuranneet toisiaan varsin johdonmukaisesti. Niissä on voitu painottaa kulloinkin huomiota vaativia asioita ja lähestyä työelämää hieman toisistaan poikkeavista – ja samalla toisiaan täydentävistä – lähtökohdista. Hallitusohjelman mukaiset politiikkaohjelmat ovat tuoneet oman lisänsä ohjelmien kirjoon.

Muutoksia on toteutettu kolmikantaisesti korostamalla työntekijöille, työnantajille ja koko yhteiskunnalle tulevia hyötyjä. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on kytketty osaksi uudistustyötä. Lainsäädäntöä on muutettu monilla lohkoilla ja näin osoitettu, että kyseessä on vakava yhteiskunnallinen uudistustyö. Euroopassa on seurattu mielenkiinnolla Suomen Kansallista ikäohjelmaa ja sen jatkona tulleita muita hankkeita ja ohjelmia. Jatkuvuus on uudistamisessa olennaista, sillä muutokset todellisessa elämässä ovat hitaita.

Yhteistyö kattaa työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt kuten monet muutkin tahot. Eri toimijoiden roolit, toimintatavat ja tavoitteet tuovat omat erityispiirteensä yhteistyöhön ja siihen, miten tiivisti ohjelmallisen toiminnan tavoitteisin ja toimenpiteisiin on ollut mahdollista sitoutua.

Ministeriöiden ja niiden hallinnonalojen yhteistyö on ollut erityisen hyödyllistä. Yhteistyön parantamismahdollisuuksien ilmetessä yhteistyötä on entisestään tiivistetty. Ohjelmajohtamisen vahvistuminen valtionhallinnossa korostaa jatkuvasti tätä poikkihallinnollisen yhteistyön näkökulmaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön näkökulmasta työelämän vetovoiman lisääminen on edelleen yksi neljästä strategisesta tavoitteesta. STM:n hallinnoiman Veto-ohjelman osalta voi sanoa, että se kokosi yhteen aikaisempien ohjelmien sisältöjä ja näkökulmia. Nähtiin, että työurien pidentäminen on hyvin monitahoinen kysymys. Siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät, työyhteisöjen ja työnantajien suhtautuminen, palvelujärjestelmän kuten työterveyshuollon ja kuntoutuksen toimivuus ja lakisäätteisten toimeentulojärjestelmien taloudellinen kannustavuus. Tämä näkökulmien integrointi oli siis Veto-ohjelman ponnahduslauta. Ohjelman aikana työhyvinvointi-käsite on vakiintunut ja tullut kattavaksi käsitteeksi johon liittyvät niin johtaminen, osaaminen ja työterveyshuolto, mutta myös ns. perinteiset työsuojeluasiat kuten työhygienia ja tapaturmien torjunta.

Kaiken edellä kerrotun lopuksi voitaneen todeta, että Veto-ohjelman tärkeimmiksi saavutuksiksi jäivät asenteisiin vaikuttaminen ja hyvin käytäntöjen onnistu-

nut levittäminen. Tässä suhteessa uusia uria aukoneet viestintäkampanjat, hyviä käytäntöjä levittäneet julkaisut ja seminaarit sekä onnistuneet hankkeet olivat avainasemassa.



## 5

## LIITTEET

## 5.1 ERITOIMIELIMET

Toimielinten jäsenyyksissä tapahtui paljon muutoksia ohjelman aikana ja ne löytyvät valtioneuvoston hankerekisteristä. Ohessa tilanne ohjelman päättyessä.

Johtoryhmä puheenjohtaja aloitti kansliapäällikkö Markku Lehto.

## Johtoryhmä

puheenjohtaja	Kansliapäällikkö <i>Kari Välimäki</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Työympäristöasiantuntija <i>Erkki Auvinen</i>	STTK
jäsen	Kehittämispäällikkö <i>Marja Erkkilä</i>	SAK
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Pirjo Harjunen-Rosenholm</i>	työministeriö
jäsen	Johtaja <i>Eeva-Liisa Inkeroinen</i>	EK
jäsen	Ylijohtaja <i>Sakari Karjalainen</i>	opetusministeriö
jäsen	Johtaja <i>Kaarina Knuuti</i>	MTK
jäsen	Ylijohtaja <i>Kalle J. Korhonen</i>	kauppa- ja teollisuusministeriö
jäsen	Johtaja <i>Lasse Laatumen</i>	EK
jäsen	Neuvottelupäällikkö <i>Markku Lemmetty</i>	Akava ry
jäsen	Hallitusneuvos <i>Veikko Liuksia</i>	Valtion työmarkkinailaitos
jäsen	Johtaja <i>Antti Neimala</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Neuvottelupäällikkö <i>Ulla-Riitta Parikka</i>	Kunnallinen työmarkkinailaitos
pysyvä asiantuntija sihteeri	Ylijohtaja <i>Mikko Hurmalainen</i> Projektipäällikkö <i>Ismo Suksi</i>	sosiaali- ja terveysministeriö sosiaali- ja terveysministeriö

## Ohjelmaryhmä

puheenjohtaja	Projektipäällikkö <i>Ismo Suksi</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Lääkintöneuvos <i>Matti Lamberg</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Viestintäjohtaja <i>Eeva Larjomaa</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Apulaisosastopäällikkö <i>Rolf Myhrman</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Apulaisosastopäällikkö <i>Matti Toiviainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Erikoistutkija Päivi Yli-Pietilä	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Johtaja <i>Erkki Yrjänheikki</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
sihteeri	projektisihteeri <i>Pirjo Wagello</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

Toimintaryhmät 1-4 muuttuivat verkosto-organisaatioksi, kun väliarvioinnin jälkeen päätettiin perustaa niiden tilalle yksi iso toimintaryhmä

## Toimintaryhmä 1 ”Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri”

puheenjohtaja	Johtaja <i>Erkki Yrjänheikki</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tutkija <i>Ulla Aitta</i>	Akava ry
jäsen	Tutkija <i>Bjarne Andersson</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Työympäristöasiantuntija <i>Erkki Auvinen</i>	STTK
jäsen	Hallitusneuvos <i>Raila Kangasperko</i>	työministeriö
jäsen	Ylitarkastaja <i>Päivi Lantto</i>	Valtion työmarkkinalaitos
jäsen	Johtaja <i>Antti Neimala</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Ylitarkastaja <i>Ritva Partinen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Työympäristöasiantuntija <i>Raila Perimäki</i>	SAK
jäsen	Asiantuntija <i>Päivi Rauramo</i>	Työturvallisuuskeskus
jäsen	Työturvallisuusjohtaja <i>Hannu Tarvainen</i>	Tapaturmavak. liitto
sihteeri	Kehityspäällikkö <i>Hannu Jokiluoma</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

## Toimintaryhmä 2 ”Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus”

puheenjohtaja	Lääkintöneuvos <i>Matti Lamberg</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tutkija <i>Bjarne Andersson</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Sos.- ja terveystal. asiamies <i>Mervi Flinkman</i>	STTK
jäsen	Erityisasiantuntija <i>Soile Hellsten</i>	Suomen Kuntaliitto
jäsen	Osastonjohtaja <i>Kaj Husman</i>	Työterveyslaitos
jäsen	LL <i>Risto Ihalainen</i>	Suomen lääkäriliitto
jäsen	Lääketieteell. asiantuntija <i>Kari Kaukinen</i>	EK
jäsen	Lääkintöneuvos <i>Sakari Lankinen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Ylitarkastaja <i>Päivi Lantto</i>	Valtion työmarkkinalaitos
jäsen	Jaostopäällikkö <i>Maire Lumiaho</i>	MTK
jäsen	Johtaja <i>Antti Neimala</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Pääsihteeri <i>Heidi Paatero</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Työympäristöasiantuntija <i>Raila Perimäki</i>	SAK
jäsen	Johtaja <i>Pekka Piispanen</i>	Työeläkevakuuttajat TELA
jäsen	Puheenjohtaja <i>Leila Rautjärvi</i>	Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
jäsen	Asiantuntija <i>Anu Sajavaara</i>	EK
jäsen	Lääkintöneuvos <i>Heikki Savolainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Suunnittelija <i>Marja Toivanen</i>	Kansaneläkelaitos
jäsen	Johtava tt-lääkäri <i>Teppo Toponen</i>	Osuuspankkikeskus, tt-palvelut
jäsen	Tutkimus- ja kehittämisjohtaja <i>Kari Vinni</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
sihteeri	Ylitarkastaja <i>Ritva Partinen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

### Toimintaryhmä 3 ”Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo”

puheenjohtaja	Apulaisosastopäällikkö <i>Rolf Myhrman</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Opetusneuvos <i>Reijo Aholainen</i>	opetusministeriö
jäsen	Tutkija <i>Ulla Aitta</i>	Akava ry
jäsen	Projektipäällikkö <i>Tuomo Alasoini</i>	työministeriö
jäsen	Sos.- ja terveystal. asiamies <i>Mervi Flinkman</i>	STTK
jäsen	Tutkija <i>Tomi Hussi</i>	
jäsen	Osastonjohtaja <i>Juhani Ilmarinen</i>	Työterveyslaitos
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Kari Ilmonen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tutkimusjohtaja <i>Reija Lilja</i>	Palkansaajien tutkimuslaitos
jäsen	Yritysasiamies <i>Vesa Malila</i>	MTK
jäsen	Työmarkkinalakimies <i>Henrika Nybondas-Kangas</i>	Suomen Kuntaliitto
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Heikki Palm</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tutkimusjohtaja <i>Heikki Räisänen</i>	VATT/työministeriö
jäsen	Projektipäällikkö <i>Minna Salmi</i>	Stakes
jäsen	Lääkintöneuvos <i>Heikki Savolainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Apulaisosastopäällikkö <i>Riitta Viitala</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tutkimusjohtaja <i>Raija Volk</i>	Pellervon tal. tutkimusl. PTT
jäsen	Sosiaalipoliittinen sihteeri <i>Pirjo Väänänen</i>	SAK
jäsen	Erikoistutkija <i>Päivi Yli-Pietilä</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Ylitarkastaja <i>Päivi Lanttola</i>	Valtion työmarkkinalaitos
sihteeri	Erikoistutkija <i>Kari Gröhn</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

### Toimintaryhmä 4 ”Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika”

puheenjohtaja	Apulaisosastopäällikkö <i>Matti Toiviainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Apulaisosastopäällikkö <i>Tuulikki Haikarainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Pirjo Harjunen-Rosenholm</i>	työministeriö
jäsen	Tutkimuspäällikkö <i>Seija Ilmakunnas</i>	Eläketurvakeskus/VATT
jäsen	Hallitusneuvos <i>Anja Kairisalo</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Osastopäällikkö <i>Elise Kivimäki</i>	Kansaneläkelaitos
jäsen	Erikoissuunnittelija <i>Minna Liuttu</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Lakimies <i>Heli Puura</i>	STTK
jäsen	Lakimies <i>Jarmo Pätäri</i>	Akava ry
jäsen	Sosiaalipalveluasiamies <i>Vesa Rantahalvari</i>	EK
jäsen	Lakimies <i>Kalle Räisänen</i>	SAK
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Erik Strömberg</i>	Valtion työmarkkinalaito
jäsen	Kehityspäällikkö <i>Reijo Vanne</i>	Työeläkevakuuttajat TELA
jäsen	Apulaisneuvottelupäällikkö <i>Elina Vartiainen-Hynönen</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Varatuomari <i>Markus Äimälä</i>	EK
jäsen		MTK
sihteeri	Neuvotteleva virkamies <i>Heikki Palm</i>	sosiaali- ja terveysministeriö



## Toimintaryhmä 5 "Ohjelman viestintä, verkostot ja sidosryhmätyö

puheenjohtaja	Viestintäjohtaja <i>Eeva Larjomaa</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Tiedotuspäällikkö <i>Hanna-Maija Helander</i>	Akava ry
jäsen	Tiedottaja <i>Riitta Juntunen</i>	SAK
jäsen	Lehdistöpäällikkö <i>Tapani Jylhä</i>	EK
jäsen	Tiedottaja <i>Anja Kolehmainen</i>	työministeriö
jäsen	Tiedotuspäällikkö <i>Raija-Liisa Konkola</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Tiedotustoimittaja <i>Kaisa Koskela</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Ylitarkastaja <i>Päivi Lanttola</i>	Valtion työmarkkinalaitos
jäsen	Toimistopäällikkö <i>Suvi Lehtinen</i>	Työterveyslaitos
jäsen	YM <i>Päivi Luostarinen</i>	MTK
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Marjo Merivirta</i>	opetusministeriö
jäsen	Ylitarkastaja <i>Riitta Niinivaara</i>	työministeriö
jäsen	Tiedotuspäällikkö <i>Marja-Liisa Rajakangas</i>	STTK
jäsen	Tiedottaja/toimittaja <i>Anne Tuovinen</i>	EK
sihteeri 31.12.2006 saakka		
	Tiedottaja <i>Krista Kukkanen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
sihteeri 1.1.-31.12.2007		
	Tiedottaja <i>Pirkko Jyväkorpi</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

## Toimintaryhmä "Parempi työelämä" 1.1.2006 alkaen

puheenjohtaja	Johtaja <i>Erkki Yrjänheikki</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
varapuheenjohtaja	Apulaisosastopäällikkö <i>Tuulikki Haikarainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
sihteeri	Projektipäällikkö <i>Ismo Suksi</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Opetusneuvos <i>Jorma Ahola</i>	opetusministeriö
jäsen	Projektipäällikkö <i>Tuomo Alasoini</i>	työministeriö
jäsen	Tutkija <i>Bjarne Andersson</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Työympäristöasiantuntija <i>Erkki Auvinen</i>	STTK
jäsen	Kehittämispäällikkö <i>Marja Erkkilä</i>	SAK
jäsen	Sosiaali- ja terveystieteellinen asiamies <i>Mervi Flinkman</i>	STTK
jäsen	Erytysisiantuntija <i>Soile Hellsten</i>	Suomen Kuntaliitto
jäsen	Työmarkkina-asiamies <i>Merja Hirvonen</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Osastonjohtaja <i>Juhani Ilmarinen</i>	Työterveyslaitos
jäsen	Hallitusneuvos <i>Raila Kangasperko</i>	työministeriö
jäsen	Erytysisiantuntija <i>Sirkka-Liisa Karhunen</i>	Suomen Kuntaliitto
jäsen	Lääketieteellinen asiantuntija <i>Kari Kaukinen</i>	EK
jäsen	Erikoislääkäri <i>Ulla Kotomäki</i>	Suomen Työterveyslääkäriyhdistys
jäsen	Ylitarkastaja <i>Päivi Lanttola</i>	Valtion työmarkkinalaitos
jäsen	Apulaisneuvottelupäällikkö <i>Pirkko Leivo</i>	Kunnallinen työmarkkinalaitos
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Anna-Liisa Levonen</i>	kauppa- ja teollisuusministeriö

jäsen	Kehittämispäällikkö <i>Tiina-Mari Monni</i>	Työturvallisuuskeskus
jäsen	Johtaja <i>Antti Neimala</i>	Suomen Yrittäjät
jäsen	Ylitarkastaja <i>Ritva Partinen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
jäsen	Johtaja <i>Pekka Piispanen</i>	Työeläkevakuuttajat TELA
jäsen	Lakimies <i>Jarmo Pätäri</i>	Akava ry
jäsen	Asiantuntija <i>Päivi Rauramo</i>	Työturvallisuuskeskus
jäsen	Puheenjohtaja <i>Leila Rautjärvi</i>	Suomen Työterveyshoitajaliitto ry EK
jäsen	Asiantuntija <i>Anu Sajavaara</i>	opetusministeriö
jäsen	Johtaja <i>Marita Savola</i>	MTK
jäsen	Projektisihteeri <i>Aino Sillanpää</i>	Valtion työmarkkinalaitos
jäsen	Neuvotteleva virkamies <i>Erik Strömberg</i>	Tapaturmavakuutuslaitosten liitto
jäsen	Työturvallisuusjohtaja <i>Hannu Tarvainen</i>	
jäsen	Terveyst. maisteri <i>Taina Tuhkanen</i>	
jäsen	Kehityspäällikkö <i>Reijo Vanne</i>	Työeläkevakuuttajat TELA
jäsen	Jäsen vaihtui, ei uutta nimeä	MTK
asiantuntija	Erikoistutkija <i>Kari Gröhn</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Kehityspäällikkö <i>Hannu Jokiluoma</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Tiedottaja <i>Pirkko Jyväkorpi</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Lääkintöneuvos <i>Matti Lamberg</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Viestintäjohtaja <i>Eeva Larjoma</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Erikoissuunnittelija <i>Minna Liuttu</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Apulaisosastopäällikkö <i>Rolf Myhrman</i>	sosiaali- ja terveysministeriö
asiantuntija	Työympäristöasiantuntija <i>Raila Perimäki</i>	SAK
asiantuntija	Apulaisosastopäällikkö <i>Matti Toiviainen</i>	sosiaali- ja terveysministeriö

## 5.2 HANKEHAKEMUSTEN KRITTEERIT

### HANKEHAKEMUSTEN KRITTEERIT

(jory 11.3.04)

Ulkopuolelta tulevien hankkeiden tulee täyttää seuraavat:

- 1) Hankkeiden tulee olla kehittämishankkeita, jotka edistävät Veto-ohjelman tavoitteita.
- 2) Hankkeen tulee olla käytännönläheinen ja sen tulosten tulee olla mitattavissa ja muualla hyödynnettävissä.
- 3) Hankkeen tulee vastata joihinkin näistä tavoitteista:
  - pidentää työuria
  - myöhentää eläkkeelle siirtymistä
  - vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä

- vähentää työtapaturmien ja ammattitautien esiintymistä
- vähentää sairauspoissaoloja
- vähentää työikäisten alkoholinkulutusta ja tupakointia

Hankkeiden tulee vastata johonkin seuraavista haasteista:

- johtaminen ja työelämän laatu
- työturvallisuus pienissä yrityksissä ja pientyöpaikoilla
- työn henkinen kuormittavuus
- työterveyshuollon palvelut haja-asutusalueilla ja pienillä työpaikoissa
- työterveyshuollon ennaltaehkäisevä työ työpaikoilla
- varhaiskuntoutus
- ikääntyneiden miesten työkyky
- työikäisten terveyden edistäminen
- eri-ikäisten mahdollisuudet työskennellä samalla työpaikalla
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- etninen monimuotoisuus työpaikoilla
- tasa-arvosuunnitelmien laatiminen
- tietoa eläkeuudistuksen kannusteista
- asennemuutos koskien kaikenlaista syrjintää työssä ja työssä jatkamista nykyistä vanhuuseläkeikää pidempään

Hankkeen toteuttajina voivat olla järjestöt, oppilaitokset, tutkimuslaitokset, kuntoutuslaitokset, koulutus- tai konsulttiyritykset tai vastaavat sekä useamman toteuttajan yhteenliittymät. Hankkeessa voi olla mukana yksittäisiä työpaikkoja, mutta hakijana ei voi olla pelkästään yksittäinen työpaikka tai yksi työnantaja. Hankkeelle on eduksi, jos se sisältää omarahoitusosuuden.

Hanke ei voi olla pelkkä tutkimushanke vaan sen on myös sisällettävä kehittämistoimenpiteitä. Hakemuksen tulee sisältää alustava toimintasuunnitelma siitä, mihin toimenpiteisiin hankkeessa ryhdytään. Rahoitettava tutkimusosuus ei voi olla perustutkimusta tai akateeminen opinnäytetyö.

Muuten hankkeiden osalta noudatetaan niitä periaatteita, jotka on määritelty "HANKEKÄSITTELYN MENETTELYTAVAT"-muistiossa. Hanke-esitykset käsitellään kaksi (2) kertaa vuodessa ja ne tulee toimittaa käsittelyyn viimeistään 31.5. tai 30.9. mennessä osoitteella: STM/Veto-ohjelma, PL 33, 00023 Valtioneuvosto.

projektipäällikkö

Ismo Suksi

## 5.3 HANKEMATRIISI

### Ohjelman hankkeet

HANKKEEN/TOTEUTTAJA	HANKEKUVAUS
Kesto-toimintaohjelma/ Työterveyslaitos – KESTO-ohjelma	Ohjelman keskeisenä tavoitteena on parantaa työssä jaksamista ja siten pidentää suomalaisten työuran pituutta nykyisestäään. Ohjelman toteutetaan laajana verkostoyhteistyönä, jossa koordinaatiovastuu on Työterveyslaitoksella. Toimintaohjelma toteutetaan vuosina 2004–2007 kahdessa vaiheessa: (1) työelämän tutkimustiedon kokoaminen ja analysointi ja (2) toimenpide-ehdotusten laatiminen ja parannustoimien implementaatio kootun tutkimustiedon antamien painotusten mukaisesti.
Koulutushanke/ Työterveyslaitos/ KESTO-ohjelma	Ohjelman tavoitteena on kehittää ja toteuttaa sellaisia käytäntöön soveltuvia toimenpiteitä, jotka vastaavat sosiaali- ja terveystieteiden strategian 2010 painopistealueisiin: terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, työelämän vetovoiman lisääminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Ohjelman keskeinen tavoite on parantaa työssä jaksamista ja siten pidentää suomalaisten työuran pituutta nykyisestäään. Ohjelma toteutetaan laajana verkostoyhteistyönä, jossa koordinaatiovastuu on Työterveyslaitoksella.
Valtakunnallinen sosiaalialan työolot -hanke/Sosiaalitalo Oy – Socialkompetens Ab	Tarkoituksena mm. kehittää sosiaalialan työikäntäjä ja työn organisointia sekä aktivoida työn kehittämistä ja työyhteisöjen innovatiivisuutta
Teknillinen Korkeakoulu ja Muutos-taito Oy yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa	Liiketoimintalähtöinen työkalupakki pk-yrityksille, ns Pakki-projekti, tarkoituksena valmistaa käytännönläheinen työkirja varautumisesta työvoiman ikääntymiseen.
Kunnallisen työterveyshuoltojärjestelmän kehittäminen – erilaisten organisointi- ja toimintamallien arviointia – Seutu-hanke/ Työterveyslaitos – Työterveyshuolto- osasto	Toimeksisaajan tehtävänä on kehittää kunnallista työterveyshuollon palvelujärjestelmää yhdessä palvelujen tuottajan kanssa pientyöpaikoilla ja haja-asutusalueilla. Kehittämistoimenpiteet kohdistuvat kunnan työntekijöihin, heidän työhyvinvointinsa ja työterveyshuollon palvelujen saatavuuteen. Koulutuksen keinoin kehitetään ja yhtenäistetään eri työterveyshuollon yksiköiden palvelujen sisällön laatua. Toimeksisaaja tekee ehdotuksia, miten lisätä työterveyshuollon palvelujen saatavuutta sekä parantaa palveluja haja-asutusalueella. Hankkeen aikana kehitetään työterveyshuollon arviointimalli talouden ja toiminnallisuuden seurantaan. Toimeksisaaja selvittää kunnallisen työterveyshuollon organisointi- ja toimintatapojen eroavuuksien vaikutusta työterveyspalvelujen saatavuuteen, toimivuuteen, tulokellisuuteen ja vaikuttavuuteen.

JULKAISUT JA MUUT TULOKSET	JATKO
<p>Tutkimus julkaistu ”Ihminen ja työ” -sarjassa, tutkimusraportti 32, Ritva Horppu: ”Keskusteluja työssä jatkamisesta”.</p> <p>Duunitalkoot- nettipalvelu osoitteessa <a href="http://www.ttl.fi/duunitalkoot">www.ttl.fi/duunitalkoot</a></p> <p>Duunitalkoissa omat osiot työntekijöille, esimiehet, johtaja ja kehittät. Yrittäjille on tulossa oma osionsa.</p>	<p>Palvelutuoteen käytön koulutus käynnissä. Siirtynyt osaksi TTL:n normaalia toimintaa.</p>
<p>Käytetään Duunitalkoot työkalua ja siihen liittyviä kalvosarjoja. Palvelutuotteen julkaisun myötä sen käytön ja sisällön koulutus on alkanut.</p> <p>HAUS:n , JTO:n, Efekon ja POHTO:n koulutukset toteutuneet. Myös muu avoin maksullinen koulutus kuin erilaiset tilaisuudet on toteutettu.</p>	
<p>Luonnos julkaisusta ”Mitä etuä iästä? Virettä pk-yritysten kilpailukykyyn” Julkaisun ensimmäinen versio olemassa. Käyty läpi TTL:n asiantuntijoiden kanssa.</p>	<p>Julkaisua ja sen sisältö levitetään yhtenä Työhyvointifoorumin hyvänä käytännönä messuilla ja seminaareissa.</p>
<p>Julkaisuja alan lehdissä. Arviointimallin kehittäminen jatkuu. Alueellisia yhteistyöhankkeita levitetään verkoston avulla. Useita verkostoseminareja.</p> <p>Verkostotyöskentely laajentunut työterveyshuollon sisällön alueelle sote-sektorille.</p> <p>Pilotoitu talouteen liittyviä työkaluja työterveyshuoltojen käyttöön.</p>	<p>TTL:n nettisivuilla palvelujärjestelmän kehittämissivut, joilta saa tietoa lainsäädännöstä ja kehittämishankkeista.</p>

HANKKEEN/TOTEUTTAJA	HANKEKUVAUS
Alueellisen työterveyden edistäminen – ATTE/ Kuopion aluetyöterveyslaitos	Tarkoituksena on edistää työikäisten terveyttä ja hyvinvointia kehittämällä heidän työolojaan ja työterveyspalveluja. Vuonna 2007 kootaan aluetoimijaverkosto tukemaan pienyritysten hyvinvointia, tehdään esite pienyrityksille työterveyspalvelujen hankkimisen aktivoimiseksi, järjestetään alueseminaareja ja tuotetaan ATTE-kirja eri toimijoiden haastattelujen pohjalta.
Työterveyshuollon ja kuntoutuksen rajapinnat (myös julkaisu) Kuntoutussäätiö	Hankkeen tarkoituksena on selvittää työterveyshuollon ja kuntoutuksen rajapintoihin liittyvän toiminnan ja yhteistyön eri muotoja sekä niissä ilmeneviä ongelmia – ja katkoskohtia eriteltyinä työpaikan koon, toimialan ja työterveyshuollon järjestämistavan mukaan. Tarkoituksena on myös selvittää hyvään lopputulokseen johtaneita käytäntöjä, ratkaisuja ja toimenpiteitä sekä arvioida mahdollisuuksia niiden soveltamiseen eri tyyppisillä työpaikoilla.
Hyvän työterveyshuoltokäytännön kehittäminen Työterveyslaitos	Kehitetään näyttöön perustuvia, suomalaisen työterveyshuoltoon soveltuvia hyvä käytäntö -suosituksia ja pidetään niitä ajan tasalla.
Veto-ohjelma/YLE Kulttuuri/Opetus	8 ohjelman sarja johtamisesta.
Tasa-arvosuunnittelun kehittäminen julkisella sektorilla Wom Oy	Tarkoituksena on edistää tasa-arvosuunnittelun avulla työhyvinvointia, jaksamista ja tuloksellisuutta julkisella sektorilla sekä vahvistaa näin julkisen sektorin vetovoimaa työnantajana. Tavoitteena on parantaa tasa-arvosuunnittelua määrällisesti ja laadullisesti sekä antaa perustaitoja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen.
Viisikymppisten työllisten vyössä jaksamista ennakoivat tekijät vuonna 2004. Työvoimatutkimuksen näkökulma/Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	Tutkimushankkeen tavoitteena on mm. kartoittaa suuren ikäluokan työssäkäyntiä, työ- ja työaikajärjestelyjä sektoreittain, toimialoittain ja alueittain 1-vuotiskohorteittain sukupuolen mukaan.

JULKAISUT JA MUUT TULOKSET	JATKO
<p>Hankkeessa on tuotettu Työympäristöprofiili -ohjelma työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön sekä 25 julkaisua työterveyden kotimaisiin ja kansainvälisiin tieteellisiin ja ammattilehtiin sekä kongressijulkaisuihin. Uusia julkaisuja on vielä tulossa. Hanke käynnissä. Hankkeessa on kehitetty kunnallisten työterveysyksiköiden alueyhteistyömalleja, kuntaprofiilimalli ja Työympäristöprofiili -ohjelma joita voidaan hyödyntää työterveyshuoltojen, työpaikkojen työolojen ja alueen kehittämisessä ja seuraamisessa.</p> <p>Hankkeessa on luotu tth:n verkostoja, tehty pienyrittäisiin riskiarviointoja, järjestetty seminaareja tukemaan työterveyshuollon ja yritysten työolojen kehittämistä ja tehty kysely työterveyshuollon toiminnasta työpaikoilla.</p>	
<p>Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu; opas työnantajalle (oppaita 2005:19) ja työntekijälle (oppaita 2005:21) Return oppaat, jotka perustuvat ESR-hankkeen materiaaliin, ilmestyneet.</p> <p>Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. Helsinki 2008. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä; ISSN 1236-2115, 2007:60.</p>	<p>Oppaita levitetään seminaarien ja messujen yhteydessä. Oppaat myös ladattavissa netistä.</p>
<p>Suosituksien julkaistu Terveysportissa ja liitetty osaksi Käypä Hoito suosituksia Perustettu työterveyshuollon Cochrane-keskus, joka kerää yhteistyössä FinOHTA:n kanssa tutkimusmateriaaleja, joita käytetään suositusten pohjana.</p> <p>Astma Käypä-hoito täydennys työperäisen astman osalta 3/2006. Yläraajan rasisairauden Käypä hoito -suositus 2007. Työterveyshuollon Käypä-hoito -suositus-käsikirja 2007. Depressio ja stressin hoitosuositus valmistuu vuoden 2007 aikana.</p>	<p>Jatketaan eri aiheista systematisoituja kirjallisuuskatsauksia (Cochrane) ja suositusten tekoa. Käypä hoitosuositukseen tulee ammattitauti-osiot. Suositusten aiheiden priorisointi tehdään työterveyshuollon neuvottelukunnan alaisuudessa.</p>
	<p>Ohjelmasarja lähetetään YLETeemalla vuoden 2008 alussa.</p>
<p>Koulutukset toteutettu Koulutuksen arvioinnista oma raportti.</p>	<p>Ei jatkotoimia.</p>
<p>"Viisikymppisten työllisten vyössä jaksamista ennakoivat tekijät", Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:18.</p>	<p>Käytetään jatkotyössä hyväksi.</p>

HANKKEEN/TOTEUTTAJA	HANKEKUVAUS
Valtakunnallinen terveydenhoitoalan kehityshanke Tampereen yliopisto/Työelämän tutkimuskeskus	Hankkeessa kehitetään sairaalayhteisön eri toimijoiden (työntekijät, työnojohto, ylempi johto, työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö) välistä yhteistyötä ja etsitään työntekijöiden työhyvinvointia tukevia uusia hyviä käytäntöjä vuorovaikutteisen kehittämistyön avulla. Tämä yhteistoimintamalli pyritään juurruttamaan sairaalayhteisöön pysyväksi käytännöksi. Hankkeessa kehitettyjä hyviä käytäntöjä ja käytettävää yhteistoimintamallia levitetään ja hyödynnetään muissa terveydenhuoltoalan organisaatioissa. Vuorovaikutteinen kehittämisprosessi tarkoittaa koko tutkimus- ja kehittämishankkeen läpi-vientiä eri toimijoiden yhteistyönä. Hankkeen eri vaiheissa käytetään sekä tutkimuksellisia (kyselyt, haastattelut) että vuorovaikutteisia ja osallistavia työyhteisön kehittämismenetelmiä (työkonferenssi-menetelmä).
Työterveyden ja työturvallisuuden huippuosaamisen kehittäminen ammattitaitokilpailutoiminnassa/ Skills Finland ry	Skillsin perustehtävänä on edistää ammattien vetovoimaisuutta ja ammatillista osaamista suomalaisen yritystoiminnan, ammatillisten oppilaitosten ja yhteiskunnan tavoitteiden mukaisesti. Projektin päätavoitteena on kehittää turvallisuuskulttuuria ja -osaamista osana ammatillisen huippuosaamisen kehittämistä ja ammattitaitokilpailutoimintaa. Hanke liittyy oleellisena osana kansallisiin projekteihin, joilla edistetään ammatillisen osaamisen kehittämistä, ammattien vetovoimaa ja yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä, turvallisuutta sekä vetovoimaa.
Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan oppilaitoksissa/ Työterveyslaitos	Tarkoituksena on sisällyttää uudet tutkitut potilaan liikkumisen avustusmenetelmät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatilliseen koulutukseen.
Hyvinvoiva työpaikka (HYTY)-mittariston kehittämishanke/ LTT-Tutkimus Oy	Hankkeessa kehitetään koti- ja ulkomaisiin tutkimustuloksiin ja empiiriseen aineistoon perustuva uusi, Suomeen sovellettu arviointimenetelmä organisaation laaja-alaisesti ymmärretylle työhyvinvoinnille.
Hyvä johtamiskäytäntö ja sen sisäinen auditointi – menetelmä-koulutuspaketti/ Työterveyslaitos	Hankkeen tavoitteena on kehittää toimintamalli työpaikkojen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Tavoitteena on kehittää, tuottaa ja esittää audiovisuaalisessa muodossa kokonaisvaltainen laaja-alaisesti sovellettava johtamiskäytäntömalli.
Haasteena nuoret työntekijät/ Oulun aluetöterveyslaitos	Toimeksisaajan tehtävänä on kehittää työterveyshuollon neuvonta- ja ohjeistoja tuottamalla materiaali yhteistyössä työterveyshuoltoyksiköiden kanssa nuorten työntekijöiden työkyvyn ja terveellisten elintapojen edistämiseen sekä myöhemmin siirtää materiaali koulutuksen keinoin Pohjois-Suomessa toimivien työterveyshuoltojen käyttöön. Kehitettävän materiaalin tavoitteena on lisätä nuorten aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta. Materiaalit ohjaavat ratkaisukeskeisesti käyttäytymisen muutosprosessia.



JULKAISUT JA MUUT TULOKSET	JATKO
<p>”Hyvinvointia sairaalatyöhön, Terveystieteiden tutkimuskeskuksen kehittämissuunnitelma 2004–2006”, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69</p>	<p>Esitellään eri seminaareissa. Yhteisseminaari muiden terveydenhuoltoalan hankkeiden kanssa 11.9.2007. Raporttia jaetaan eri seminaari- ja messutilaisuuksissa.</p>
<p>”Työturvallisuuden taitopassi” ilmestynyt CD-roppuna. Hankeen tuotoksia ja tuloksia käytetty hyväksi niin Skills maailmanmestaruuskisoissa kuin vastaavissa kansallisissakin kilpailuissa.</p>	<p>Taitopassin ja kokemuksista viestittämistä suunnitellaan. Taitopassia jaettu messuilla ja oppilaitoksiin. Myös ladattavissa netistä.</p>
<p>”Potilaan liikkumisen avustus- ja siirtomenetelmien opetus sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksissa.” Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:26. ”Potilaan siirtymisen ergonominen avustaminen, Opettajan käsikirja”, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:6.</p>	<p>Opetusmateriaalia levitetään sosiaali- ja terveydenhuoltoalan opetuskäyttöön.</p>
<p>Hyvinvoiva ja menestyvä työpaikka (HUMETY) -mittariston kehittämissuunnitelma.</p>	<p>Ei tässä muodossa edennyt pilotoitavaksi. Vastaavanlainen tuote kuitenkin syntynyt: Investors in People. kts. lisää <a href="http://www.laatuokeskus.fi">www.laatuokeskus.fi</a>.</p>
<p>HAUDI Hyvä arviointikäytäntö — DVD-koulutuspaketti, Työterveyslaitos. Kts.: <a href="http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/EC4770AC-D8D0-4204-BD13-ECB005EBA2C6/0/ohutlevy.pdf">http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/EC4770AC-D8D0-4204-BD13-ECB005EBA2C6/0/ohutlevy.pdf</a></p>	<p>TTL aloittanut tuotteen kaupallistamisen ja siihen liittyvän jatkokehittelyn yhdessä KTM:n TULLI-ohjelman (tutkimuksesta liiketoiminnaksi) kanssa.</p>
<p>”Rapatti -ratkaisuja pättitilanteisiin” -työkirja ja Ohjaajan kirja julkaistu.</p>	<p>Hankkeen tuotoksia levitetään työterveyshuoltojen käyttöön.</p>

HANKKEEN/TOTEUTTAJA	HANKEKUVAUS
Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja EU:ssa -kirjan päivitys  Työterveyslaitos/ Fysiologian osasto	Suomen EU-puheenjohtajuutta v. 2006 varten on tarkoitus julkaista kirjat (suomi/engl.), joka analysoi sitä, mihin suuntaan ikääntyvien työolot ovat Euroopan unioninjäsenmaissa kehittyneet ja mitkä tekijät voivat olla esteenä työllisyysasteen nostamiselle ja työssä jatkamiselle iän myötä. Kirjojen tarkoituksena on antaa luotettava tietoa erityisesti työelämän kehittämiseksi ikääntyville t yöntekijöille.
Liiketoimintalähtöinen työhyvinvoinnin kehittäminen/ Intangibles Management Finland Oy	Työkykyä ylläpitävään toimintaan kohdistuu tämänhetkessä työelämässä uudenlaisia haasteita, joihin vastaaminen edellyttää kehittämistoimenpiteiden kytkemistä yritysten liiketoimintaan. Tiedon käsittelyn ja uuden tiedon luomisen asettamat vaatimukset liittyvät fyysisen suorituskyvyn sijasta yhä keskeisimmin osaamiseen ja työyhteisön toimivuuteen. Tässä hankkeessa laaditaan pk-yrityksien tarpeisiin vastaavia liiketoimintalähtöisiä työhyvinvoinnin kehittämisen malleja. Mallit perustuvat Tomi Hussin väitöskirjassaan esittämiin työkykyä ylläpitävän toiminnan ja osaamispääoman välisiin yhteyksiin.
Äitien ja isien toiminta työvoimassa ja työvoiman ulkopuolella vuosina 1989-2004/ Turun yliopisto – Sos.pol. laitos	Hankkeen tarkoituksena tuottaa taustatietoa mm. Veto-ohjelman, erit. työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeville hankkeille Tilastokeskuksen työvoimatutkimustietojen pohjalta.
Työvoimassa vai ulkopuolella? – Ikääntyvät ja perheelliset työmarkkinoilla vuosina 1989-2004 Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	Hanke tuottaa taustoittavaa tietoa tutkimuksen keinoin Veto-ohjelman haasteita (1) työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä (2) ikääntyvien asema työelämässä. Kohteina ovat eläkeiän kynnyksellä olevien naisten ja miesten sekä äitien ja isien asema työvoimassa ja toiminta työvoiman ulkopuolella 1990-luvun vaihteesta 2000-luvun puoliväliin asti. Molemmista tehdään myös vertailu Ruotsin kanssa.
Työaika eri elämän vaiheissa: työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ETLA	Tarkastellaan työn ja vapaa-ajan vuorovaikutusta eri ikäryhmissä taloustieteen näkökulmasta ajankäyttöaineistoja käyttäen.
Eläkkeelle siirtymisen taloudelliset kannusteet elinkaarinäkökulmasta/  Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (yhdessä ETK:n kanssa)	Tutkitaan eläkeuudistukseen liittyviä kannustinvaikutuksia eläkkeellesiirtymisen kannalta sekä eläkeuudistuksen tulonjakovaikutuksia.
Työttömyysturvan enimmäiskeston ja -tason vaikutus työttömyyden keston ja päättymiseen sekä muiden sosiaaliturvatuksien saantiin/ Tampereen yliopisto -Työelämän tutkimuskeskus	Toimeksisaajan tehtävänä on analysoida työttömyysturvan keston, korvauksuhteen ja saamisen ehtojen vaikutuksia työllistymiseen, työttömyyden jatkumiseen ja sen päättymiseen muilla tavoin. Ansioturvan päättymisen 500 työttömyyspäivän jälkeen on merkittävin oleva ”porras”, ja sen vaikutuksia selvitetään tarkasti.

JULKAISUT JA MUUT TULOKSET	JATKO
<p>Suom. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa sekä Engl. Towards a longer worklife. Kirja julkaistaan myös saksaksi ja kroatiksi sekä ikäjohtamista koskeva kohta italiaksi a.o. maiden yhteistyötahojen kustannuksella.</p>	<p>Kirjaa käytetään pohjana TTL:n "Ihminen ja työ" -teema-alueella tuotteistettaessa tutkimustuloksia käytettäväksi laajemmin työelämässä.</p>
<p>"Business-oriented maintenance of work ability" Ministry of Social Affairs and Health, Reports 2007:17.</p>	<p>Tutkimuksen esitykset otettu huomioon EU-puheenjohtajuuskauden esityksissä.</p>
<p>"Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989 – 200/2003" Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:29.</p>	<p>Käytetään jatkossa politiikka linjauksia tehtäessä.</p>
<p>Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989-2005, Selvityksiä 2006:42.  Pohjoismainen ansaitsija-hoivaajamalli. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:43.</p>	<p>Käytetään jatkossa politiikka linjauksia tehtäessä.</p>
<p>"Työtä eri elämänvaiheissa ja ajankäyttö Äidit ja ikääntyvät" Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:73.</p>	<p>Käytetään jatkossa politiikka linjauksia tehtäessä.</p>
<p>Tuulia Hakola ja Niku Määttänen: "Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella elinkaarimallilla" Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA sarja B 226.</p>	<p>Käytetään jatkossa politiikka linjauksia tehtäessä.</p>
<p>Ilkka Virjo, Simo Aho, Hannu Koponen: Passivoiko työttömyysturva. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimussarua 303/2006. TM:n sivuilla: <a href="http://www.mol.fi/julkaisut">www.mol.fi/julkaisut</a>.</p>	<p>Käytetään jatkossa politiikka linjauksia tehtäessä.</p>

HANKKEEN/TOTEUTTAJA	HANKEKUVAUS
Veto-ohjelma/YLE Kulttuuri/Opetus	10-osainen televisio-ohjelmasarja á 30 min työhyvinvointikysymyksistä.
Veto-ohjelmaan liittyvä yritysjohton haastattelututkimus ja tulosten hyödyntäminen ohjelman sidosryh- mätyössä ja viestinnässä Krita Oy	Tarkoituksena konkretisoida ohjelman päätavoitteet kohderyhmänä yritys- johto ja päättäjät.
Lappia Media Oy	10 kpl ohjelmaa YLEn Aamu-TV:lle.
JTO	Kesto-ohjelman koordinoiman koulutushankkeen konsortiopartnerin koulu- tusratkaisu: Työhyvinvointipäällikön koulutusohjelma.
Talotekniikka-asentajien työmenete- lmiä kehittämisen/ Työterveyslaitos	Päätavoitteena on kehittää LVIS-asentajien työmenetelmiä, välineitä ja suo- jaimia niin, että tapaturmariskejä ja fyysistä kuormitusta LVIS-asentajien työssä voidaan paremmin hallita.
Perheviljelmän johtaminen/ MTK ry	Hankkeen tavoitteena on ylläpitää ja edistää maatalousyrittäjien työkykyä ja parantaa työssä jaksamista. Hankkeessa kootaan maatilojen johtamisen kannalta olennaiset asiat kokonaisuudeksi (työkalupakki).
Työterveyshuoltohanke – Uudenmaan työsuojelupiirin ja Uudenmaan aluetöterveyslaitoksen yhteistyöhanke	Tarkoituksena on edistää työikäisten terveyttä ja hyvinvointia kehittämällä heidän työolojaan ja työterveyspalveluja.
Terveyttä edistävän liikunnan toteuttamisen hyvät käytännöt työterveyshuollossa/ UKK-instituutti	Tarkoituksena on edistää työterveyshuollon terveysliikuntaa tukevaa moniammatillista toimintaa sekä kehittää työterveyshuollon ja liikuntapal- velujen tuottajien välistä yhteistyötä.
Sovitellun työttömyysetuuden merkitys työn kysyntään ja tarjontaan/Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	Tutkimushankkeen tavoitteena on arvioida soviteltua päivärahajärjestel- mää työmarkkinoiden toiminnan näkökulmasta vastaamalla kolmeen eri tietotarpeeseen ja tutkimuskysymykseen.
Tasa-arvo työpaikkojen valtavir- raksi Tampereen yliopisto	Kohteena on työpaikkatasoinen tasa-arvosuunnitteluprosessi kokonaisuu- dessaan tasa-arvotyön organisoinnista suunnitelmien laatimiseen ja niiden viemiseen työpaikkojen käytäntöihin.

JULKAISUT JA MUUT TULOKSET	JATKO
Ohjelmasarja ”Duuniblues” lähetetty 4 eri kertaan 18.10.2006 alkaen. Uusintoja tulossa. Sarja saatavilla YLE:n tallennepalvelussa .	Tallenteita voidaan käyttää koulutusmateriaalina.
”Johtamisen haaste – näkemyksiä työssä jaksamisesta ja jatkamisesta” Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:68.	Tuloksia esitelty Perheyrittäjäseminaarissa ja EK:n syysseminaarissa 2005. Tulokset otettu huomioon viestintäkampanjoissa ja seminaarikierroksella.
Klinikka.fi -sivuilla olevat jutut.	Jutut voi katsoa Klinikkan sivuilla.
Ei erillistä julkaisua tulossa. Loppuraportti aikanaan. Koulutus toteutettu ja suuren kysynnän vuoksi käynnistynyt myös toinen koulutusohjelma.	Koulutuksella ollaan hakemassa tutkintovahvistusta.
Raportti ”Talotekniikka-asentajien työmenetelmien kehittäminen, Loppuraportti, Työterveyslaitos, Helsinki 2007” Katso myös <a href="http://www.ttl/t/taske">www.ttl/t/taske</a> .	Tuloksista viestittäminen alkanut ja tulokset otettu huomioon koulutuksessa.
Julkaisu ”Hommat hanksaan” ilmestynyt.	Mentorointi näyttää jatkuvan, sillä se ei vaadi erityistä organisaatiota. Työohjaus on ongelmallisempaa, sillä siihen tarvitaan koulutetut vetäjät.
TTL julkaissut raportin ”Työterveyshuoltohanke, Uudenmaan työsuojelupiirin ja Työterveyslaitoksen yhteistyöhankkeen loppuraportti 31.12.2006” kehitetyistä malleista on tulossa erilliset julkaisut.	Tuloksia on käytetty hyväksi koulutuksessa, jatkossa mallien levittämistä vastaa TTL.
Fogelholm M, Lindholm H, Lusa S, Miilunpalo S, Moilanen J, Paronen O, Saarinen K. ”Tervettä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa”, Työterveyslaitoksen julkaisu 2007.	Hanketta esitellään useissa seminaareissa. Hanketta implementoidaan jatkossa mm. Move Europe -kampanjassa, joka käynnistyy 11.5.2007.
”Sovitelu työttömyysetuus: kondentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen” Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:40.	Tutkimuksen tulokset huomioidaan lainsäädännön jatkokehittelyssä.
”Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta” Tykes, raportteja 54, Helsinki 2007 Hanke jatkunut pidempään Tykesin ja TSR:n rahoittamana.	Hankkeen kokemuksia voidaan käyttää jatkossa mietittäessä tasa-arvosuunnittelun juurruttamista suomalaisen työelämään.

## 5.4 TILAISUUDET

### 5.4.1 OHJELMA ITSE JÄRJESTÄJÄNÄ TAI YHTEISTYÖSSÄ MUIDEN KANSSA

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Osanottajat	Osanottaja	Osanottajia/vuosi
2003						
28.8.	2003	Helsinki	Uudenmaan työsuojelupiiri tilaisuus	Uudenmaan työsuojelupiirin sidosryhmä	80	
30.9.	2003	Helsinki	Ohjelman avajaiset,	Kutsuvieraat	276	
7.10.	2003	Helsinki	Työministeriön Työelämän kehittämissuunnitelman tiimi vieraana Veto-ohjelman toimistolla	Asiantuntijoita hallinnosta	10	
16.10.	2003	Helsinki	Työsuojelunäyttelyiden porukka, Veto-ohjelma toimistolla	Asiantuntijoita hallinnosta	6	
16.10.	2003	Helsinki	Kuntien strategisen henkilöstöhallinnon edustajia	Henkilöstöhallinto	12	
						384
2004						
12.2.	2004	Helsinki	Veto-seminaari	Eri ryhmien jäsenille	50	
26.5.	2004	Tampere	Alkoholi ja työelämä	Asiantuntijoita kunnista ja järjestöistä	30	
28.10.	2004	Helsinki	OECD-seminaari, selvityksen "Ageing and Employment Policies" tulosten julkistaminen	Työmarkkinajärjestöjen edustajat ja työeläkejärjestelmän, työterveyshuollon ja työsuojeluna asiantuntijat	41	
14.6.	2004	Helsinki	Työhyvinvointia sairaalatyöhön hankkeen avaustilaisuus	Hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen edustajat, asiantuntijoita	60	
6.9.	2004	Espoo	Alueseminaari Uudenmaan työsuojelupiirin kanssa	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia Helsingistä, Espoosta, Vantaalta ja Keski- sekä Läntiseltä Uudeltamaalta	309	
20.9.	2004	Jyväskylä	Alueseminaari Keski-Suomen työsuojelupiirin kanssa, Jyväskylä	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia piirin koko alueelta	131	
18.10.	2004	Kouvola	Alueseminaari Kaakkois-Suomen työsuojelupiirin kanssa	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia Kymen ja Etelä-Karjalan alueelta	156	
28.10.	2004	Helsinki	Verkostoseminaari	Veto-ohjelman eri ryhmien jäsenille	35	

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Osanottajat	Osanottajia	Osanottajia/vuosi
8.11.	2004	Tampere	Alueseminaari Hämeen työsuojelupiirin kanssa	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia Pirkanmaan alueelta	233	
29.11.	2004	Turku	Alueseminaari Turun työsuojelupiirin kanssa	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia Varsinais-Suomen alueelta	284	1249
<b>2005</b>						
14.2.	2005	Vaasa	Alueseminaari	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia piirin alueelta.	201	
8.3.	2005	Tampere	Alkoholi ja stressi työelämässä-seminaari yhteistyössä Alkoholiohjelman kanssa	Asiantuntijat, yritysten henkilöstöjohto	125	
14.3.	2005	Kuopio	Alueseminaari	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia piirin koko alueelta.	112	
25.4.	2005	Oulu	Alueseminaari	Yritysten ja eri työpaikkojen edustajia piirin alueelta.	235	
13.-14.6.	2005	Turku	Sairauspoissaolot ja vaikuttava työterveydenhuolto-seminaari,	Työterveyshuollon asiantuntijoita ja toimijoita	114	
15.6.	2005	Helsinki	Eläkebuumi, kilpailukyky ja työhyvinvointi seminaari yhteistyössä Valtionkonttorin kanssa	Valtiolla esimies asemassa olevat.	332	
30.9.	2005	Tampere	Työhyvinvointia sairaalatyöhön hankkeen asiantuntija seminaari	Hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen edustajat, asiantuntijoita	80	
7.10.	2005	Helsinki	Perheyritys tapahtuma, erillinen seminaari Tykes-ohjelman kanssa	Perheyritysten yrittäjät/Suksi Ismo	15	
12.10.	2005	Helsinki	KESTO-ohjelman tutkimusosion julkistamisseminaari	Työhyvinvointiasioiden asiantuntijat, Veto-ohjelman sidosryhmät	403	
25.11.	2005	Helsinki	Hommat hanskassa-seminaari ELMA-messujen yhteydessä	Maatalousyrittäjiä sekä asiantuntijoita	130	1747
<b>2006</b>						
16.3.	2006	Helsinki	Pitkää työuraa - kirjan julkistamistilaisuus, Säätytalo	Tiedotusvälineiden edustajat, ikäjohtamisesta kiinnostuneet	50	
8.5.	2006	Helsinki	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	258	

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Osanottajat	Osanottaja	Osanottajia/vuosi
16.5.	2006	Mikkeli	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	130	
29.5.	2006	Pori	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	139	
6.6.	2006	Lahti	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	162	
9.6.	2006	Helsinki	Veto-ohjelman verkostoseminaari	Veto-ohjelman eri ryhmien jäsenille	23	
4.9.	2006	Kokkola	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	96	
19.9.	2006	Helsinki	Työstressin hallinta ja ehkäisy - eurooppal. ja kansall. näkökulmia	Työelämä kysymysten asiantuntijat	104	
20.9.	2006	Jyväskylä	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	116	
26.9.	2006	Tornio	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	108	
10.10.	2006	Seinäjoki	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	104	
31.10.	2006	Joensuu	Alueseminaari	Yritysten johto, henkilöstöhallinto, työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt	143	1433
<b>2007</b>						
7.2.	2007	Helsinki	KESTOn Duunitalkoot julkistus	Työelämän vaikuttajat	180	
7.2.	2007	Helsinki	Keston Efeko seminaarisarjan avaus	Kunta-alan työhyvinvointipäätäjät	25	
19.4.	2007	Kuopio	Yhteisseminaari - Tykes, Noste, KESTO, Veto - työeläkepalvelupäivillä	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	60	
29.8.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman arviointiseminaari	Ohjelman toimintaryhmän ja verkoston jäsenet	25	
11.9.	2007	Helsinki	Terveystieteiden alan hankeseminaari yhdessä TSR, Tykes, TTK, Kuntaliitto, Tehy	Terveystieteiden alalla henkilöstö kysymyksistä vastaavat	180	



Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Osanottajat	Osanottajia	Osanottajia/vuosi
10.10.	2007	Pori	Yhteisseminaari - Tykes, Noste, KESTO, Veto - työeläkepalvelupäivillä	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	90	
29.10.	2007	Oulu	Kohti Vetovoimaisempaa työelämää -seminaari	Työelämän vaikuttajat Pohjois-Suomen alueella	60	
14.11.	2007	Tampere	Yhteisseminaari - Tykes, Noste, KESTO, Veto - työeläkepalvelupäivillä	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	80	
18.11.	2007	Helsinki	Työelämän puhelinkontaktiohjelma Helsinki	Radio Suomen kuuntelijat	400000	
28.11.	2007	Helsinki	Yhteisseminaari yhteistyössä Tykes, Noste, Tela ja ETK, ja Yleisradio	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	60	
11.12.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman päättäjäiset	Ohjelmassa mukana olleet, eri sidosryhmät, hankeissa mukana olleet, eri yhteistyötahot	170	400930
				Kuulijoita yhteensä	405823	

## 5.4.2 MESSUT JA ESITTELYTILAISUUDET

Päivät	Vuosi	Paikka-kunta	Messut tai tilaisuus	Kohderyhmä	Messujen kävijämäärä	
					Kävijöitä	Yhteensä/vuosi
2003						
18.9.	2003	Helsinki	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	700	
23.9.	2003	Joensuu	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	100	
9.10.	2003	Jyväskylä	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	150	
11.10.	2003	Kuopio	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	120	

Päivät	Vuosi	Paikka-kunta	Messut tai tilaisuus	Kohderyhmä	Messujen kävijämäärä	
					Kävijöitä	Yhteensä/ vuosi
14.10.	2003	Turku	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	110	
15.10.	2003	Tampere	Työhyvinvoinnin suunta, Wellmedia	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	156	1 336
<b>2004</b>						
23.-24.1	2004	Helsinki	EDUCA	Suurin opetus- ja koulutusalan ammattitapahtuma	9 800	
3.-4.2.	2004	Kuopio	KUNTASYMPOSIUM	Kunta-alan vaikuttajat	700	
10.-11.2.	2004	Helsinki	Super-päivät	Lähi- ja perushoitajien ammattiseminaari ja -näyttely	1 500	
25.-26.3.	2004	Helsinki	Sairaanhoitajapäivät	Hoitoalan suur tapahtuma	1 500	
11.-12.3	2004	Helsinki	TTP-päivät	Työterveys- ja työturvallisuuden ammattihenkilöt	250	
4.5.	2004	Helsinki	PERSONNEL BALANCE, Työhyvinv. yrityksen strategisena menestystekijänä	Yritysten ylintä johtoa ja henkilöstöpäälliköitä	292	
25.-26.5.	2004	Espoo	TERVE-SOS	Sosiaali- ja terveysalan koulutus- ja messutapahtuma	4 000	
29.7.-1.8.	2004	Mikkeli	FARMARI	Maatalousnäyttely	93 000	
1.-3.9.	2004	Tampere	TURVALLISUUS 2004	Turvallisuusalan kansainväliset ammattimessut	15 025	
9.-10.9.	2004	Helsinki	KUNTAMARKKINAT	Kuntien ja kaupunkien päättäjät	1 000	
14.-15.9.	2004	Helsinki	VÄHITTÄISKAUPPA	Koko kaupan alan ammattitapahtuma	9 000	
29.9.-3.10.	2004	Helsinki	FINNBUILD	Rakennus- ja talotekniikan ammattitapahtuma	49 686	
30.9.-2.10.	2004	Helsinki	Karjatila	Maatalousalan ammattilaiset	6 398	
18.10.	2004	Helsinki	EW-viikon avajaiset	Euroopan työturvallisuusviikon avajaiset	250	192 401
<b>2005</b>						
28.-29.1.	2005	Helsinki	Educa	Suurin opetus- ja koulutusalan ammattitapahtuma	9 015	
8.-9.2	2005	Kuopio	Kuntasymposium	Kunta-alan vaikuttajat	800	
8.-9.2.	2005	Tampere	Super-päivät	Lähi- ja perushoitajien ammattiseminaari ja -näyttely	1 500	

Päivät	Vuosi	Paikkakunta	Messut tai tilaisuus	Kohderyhmä	Messujen kävijämäärä	
					Kävijöitä	Yhteensä/vuosi
17.-18.3.	2005	Helsinki	Sairaanhoitajapäivät	Hoitoalan suurtaapahtuma	6 500	
8.-11.3.	2005	Laiva	TTP-päivät, M/S Mariella	Työterveys- ja työturvallisuuden ammattihenkilöt	250	
10.5.	2005	Helsinki	Meeting - Personnel Well-being, Työhyvinv. yrityksen strateg. menestystek.	Yritysten ylintä johtoa ja henkilöstöpäälliköitä	110	
25.-26.5.	2005	Turku	Terve-Sos	Sosiaali- ja terveysalan koulutus- ja messutapahtuma	5 000	
8.6.	2005	Vammala	Pirkanmaan siivousalan työhyvinvointipäivä, Ellivuori	Siivousalan ammattilaiset	200	
26.-31.7.	2005	Helsinki	WordSkills	Ammattitaidon MM-kilpailut	118 000	
28.-31.7.	2005	Tampere	Farmari	Maatalousnäyttely	88 500	
6.9.	2005	Seinäjäki	Työhyvinvointi 2006	Työelämän aktiivisille kehittäjille	140	
8.9.	2005	Lahti	Työhyvinvointi 2006	Työelämän aktiivisille kehittäjille	200	
21.-23.9.	2005	Tampere	Alihankinta	Teollisuuden alihankinta messut	16 110	
28.-29.9.	2005	Helsinki	Uudista ja Uudistu	Henkilöstöalan ammattitapahtuma	4 000	
24.20.	2005	Helsinki	EW-viikon avajaiset	Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviikon avajaiset	250	
2.-5.11.	2005	Jyväskylä	KoneAgria	Maatalouskoneiden ja -tarvikkeiden erikoisnäyttely	33 600	284 175
2006						
25.-27.1.	2006	Helsinki	AVOin Future	Ura- ja koulutusmessut. Samaan aikaan taitaja 2006 SM-kilpailut	26 000	
10.-11.3.	2006	Tampere	Työterveys- ja työturvallisuusalan neuvottelupäivät	Työterveys- ja työturvallisuuden ammattihenkilöt	200	
23.-24.3.	2006	Helsinki	Sairaanhoitajapäivät	Hoitoalan ammattilaiset	5 900	
21.3.	2006	Helsinki	Päättäjäpäivä Aatos&Ehto	Tilaisuuksissa saatetaan yhteen valitun tuote- ja palveluryhmän tärkeimmät osto- ja hankintapäätäjät sekä alan merkittävät tuote- tai palveluntarjoajat.	114	
17.-18.5.	2006	Tampere	Terve-Sos	Sosiaali- ja terveysalan koulutus- ja messutapahtuma.	7 000	

Päivät	Vuosi	Paikkakunta	Messut tai tilaisuus	Kohderyhmä	Messujen kävijämäärä	
					Kävijöitä	Yhteensä/vuosi
3.-6.8.	2006	Seinäjäki	Farmari	Maatalousalan vuotuinen suurtapahtuma.	103 000	
5.-7.9.	2006	Tampere	Turvallisuus ja työhyvinvointimessut	Työhyvinvointi ja turvallisuustietoa henkilöstöhallinnolle, työterveyshuollolle, työsuojeluvastaaville sekä kehittäjille.	15 000	
25.-27.9.	2006	Hämeenlinna	Promotion of Well-Being in Modern Society, Hämeenlinna	Nordic Ergonomics Society 38 Annual Congress	150	
27.-28.9.	2006	Oulu	Eteenpäin - koulutus- ja työelämämessut	Koulutus, opiskelu ja osaaminen	8 000	
23.10.	2006	Helsinki	Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviikon avajaiset	Alan asiantuntijat ja vaikuttajat	100	
3.-4.11.	2006	Vaasa	Know How 2006 - Pohjanmaan koulutus- ja työelämämessut	Koulutus, opiskelu ja osaaminen.	7 000	
25.-28.11.	2006	Jyväskylä	KoneAgria	Maatalouskoneiden ja -tarvikkeiden erikoisnäyttely	34 000	
7.11.	2006	Helsinki	Henry Foorum/erilaisuus	Henkilöstöjohtajille	600	
5.6.	2006	Helsinki	HAUS/KESTO Ihminen - työelämän KESTOhitti	Henkilöstö - ja koulutusvastaaville	95	
6.-8.7.	2006	Helsinki	Työ-, sosiaali- ja terveysministerien epävirallinen kokous	Epävirallisen työ-, sosiaali- ja terveysministerien kokous, TM ja STM	600	207 759
2007						
26.-27.1.	2007	Helsinki	Educa messut	Opetus- ja koulutusalan suuri ammattitapahtuma.	11 000	
7.-9.3.	2007	laiva	Työterveys- ja työturvallisuusalan neuvottelupäivät, M/S Mariella	Työterveys- ja työturvallisuuden ammattihenkilöt.	160	
14.-15.3.	2007	Helsinki	Sosiaalialan asiantuntijapäivät	Valtakunnallinen sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen asiantuntijapäivät.	3 000	
22.-23.3.	2007	Helsinki	Sairaanhoitajapäivät	Hoitoalan valtakunnallinen koulutus- ja messutapahtuma.	6 000	
19.4.	2007	Kuopio	Työeläkepalvelupäivät, TELA	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	1 200	
22.5.	2007	Helsinki	Päätätjapäivä Aatos&Ehtoo	Henkilöstöhallinnon kutsutapahtuma	30	

Päivät	Vuosi	Paikka-kunta	Messut tai tilaisuus	Kohderyhmä	Messujen kävijämäärä	
					Kävijöitä	Yhteensä/vuosi
23.-25.5.	2007	Oulu	TERVE-SOS	Sosiaali- ja terveysalan koulutus- ja messutapahtuma	5 500	
30.-31.8.	2007	-	Sairaalatalouspäivät	Päivien teemana on ”Kumppanuus”.	500	
11.9.	2007	Helsinki	Terveystieteiden tutkimuskeskeinen yhdistys TSR, Tykes, TTK, Kuntaliitto, Tehy	Terveystieteiden tutkimuskeskeisillä vastuualueilla henkilöstö kysymyksistä vastaavat	200	
26.-27.9.	2007	Helsinki	Uudista ja Uudistu 2007	Henkilöstöhallinnon suurta- pahtuma, jonka järjestäjänä Henry ry.	3 800	
10.10.	2007	Pori	Työeläkepalvelupäivät, TELA	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	1 300	
15.-16.11	2007	Kouvola	Työterveyshoitajapäivät	Työterveyshoitajat	200	
18.11.	2007	Tampere	Työeläkepalvelupäivät, TELA	Työelämässä mukana olevat, työpaikat	1 700	34 590
				Kävijöitä yhteensä	720 261	

### 5.4.3 OHJELMAN ESITTELYT MUIDEN TILAISUUKSISSA TAI MEDIOISSA

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Kohderyhmä	Osanot-tajia	
2003						
18.9.	2003	Helsinki	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	700	
23.9.	2003	Joensuu	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	100	
30.9.	2003	Helsinki	Haastattelu YLEn uutisissa	radion kuuntelijat	60 000	
9.10.	2003	Jyväskylä	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	150	

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Kohderyhmä	Osanot-tajia	
11.10.	2003	Kuopio	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	120	
14.10.	2003	Turku	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	120	
15.10.	2003	Tampere	Työhyvinvoinnin suunta, ohjelman esittely ja paneelikeskustelu	Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoita yrityksistä	120	
29.10.	2003	Tuusula	MediVireen konkarit koolla, Työterveyslaitos	Työterveyshuollon ammattilaisia pääosin	30	61 340
<b>2004</b>						
5.3.	2004	Helsinki	Työllisyysohjelman tilaisuus	Työllisyysohjelman johtoryhmä (min. Filatov) 15 henk.	15	
23.4.	2004	Helsinki	Valvontapäivä	Piiripäälliköt ja Tso:n virkamiehiä 10 henk.	10	
28.4.	2004	Tampere	Työkyvyn palaset kohdalleen / Finnmedi	Työterveyshuollon ammattilaisia pääosin	60	
4.5.	2004	Helsinki	Personal Balance messutahtuma	Henkilöstöhallinnon ammattilaisia	50	
5.5.	2004	Helsinki	Kuntaliitto, terveydenhoitoalan henstra-verkosto	Th-alalta henkilöstöpäälliköitä ja vastaavia sh-piireistä 6 henkilöä	6	
7.5.	2004	Kotka	Kotkan keskussairaalan kirurgian osasto	Hoitohenkilökuntaa	40	
10.-11.5.	2004	Helsinki	Työelämä ohjelmien seminaari	Eri työelämäohjelmista	11	
12.5.	2004	Helsinki	6. Työkyypäivä / Työterveyslaitos	Työterveysihmisiä	100	
18.5.	2004	Kirkkonummi	Aktiivi-instituutin tyky-päivä	Ay-aktiiveja TEHYstä ja muista STTK liitoista	50	
15.6.	2004	Helsinki	Ikääntymishaasteet foorumi	Asiantuntijoita eri eläkeyhtiöistä ja muista intressiryhmistä.	20	
1.-3.9.	2004	Tampere	Turvallisuus 2004 messu- ja seminaaritapahtuma	Turvallisuus ja työhyvinvointialan asiantuntijoita	60	
3.9.	2004	Helsinki	Työelämäohjelmat-tietoa valtak. kehittämishankkeista ja kampanjoista	ETK:n kouluttajat ja tiedottajan	25	

Pvä	Vuosi	Paikkakunta	Tilaisuus	Kohderyhmä	Osanottajia	
9.9.	2004	Helsinki	Kuntamarkkinat, pienoisseminaari	Kunta-alan vaikuttajat	20	
9.9.	2004	Helsinki	Ryhmä Ranskasta	Ranskan sosiaali- ja terveysministeriöstä	3	
6.10.	2004	Joensuu	Työelämää kehittävien ohjelmien infotilaisuus	Eri työelämää kehittävästä tahoista Pohjois-Karjalan alueelta	19	
2.11.	2004	Helsinki	Työterveyshuollon yhteistyöpäivä	Työterveyshuollon ammattilaisia pääosin	20	
12.11.	2004	Helsinki	Eduskunta, työ- ja tasa-arvovaliokunta	Kansanedustajia	15	
23.11.	2004	Helsinki	Nuoret ja työ/TTL	Ohjelman eri tutkimushankkeiden vastaavia	15	
25.11.	2004	Espoo	Nostehaku - työseminaari	Noste-ohjelman yhteyshenkilöitä eri oppilaitoksissa ja vastaavissa	25	
30.11.	2004	Helsinki	Ikääntymishaasteet foorumi	Asiantuntijoita eri eläkeyhtiöistä	50	614
2005						
21.1.	2005	Helsinki	Työterveyslaitos	Hollantilaisia henkilöstöhallinnon asiantuntijoita	14	
8.3.	2005	Tampere	Alkoholi ja työelämä seminaari	Asiantuntijoita	50	
14.4.	2005	Helsinki	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus	Ylihoitajia	50	
10.5.	2005	Helsinki	Meeting - Personnel Wellbeing	Yritysten ylintä johtoa ja henkilöstöpäälliköitä	110	
17.5.	2005	Helsinki	Osastohoitajapäivät	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus	25	
24.5.	2005	Helsinki	Työsuojelurahaston henkilökunta	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus	5	
9.6.	2005	Helsinki	Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työhyvinvointiseminaari	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus	25	
20.-21.10.	2005	Helsinki	Pro terveys -päivät	Terveystieteiden johtoa ja asiantuntijoita	50	
7.-8.9.	2005	Vaasa	Kuntoutuksen yhteistyöpäivät	Kuntoutusalan ammattilaiset	150	
28.-29.9.	2005	Helsinki	Uudista ja Uudistu	Henkilöstöalan ammattipahtuma	15	
3.10.	2005	Helsinki	Mielenterveys- ja päihdehankkeiden avajaisseminaari, 3.10.2005	Veto-ohjelman esittelyä	30	

Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Kohderyhmä	Osanot-tajia	
5.10.	2005	Varkaus	Itä-Suomen lääninhallitus, sosiaali- ja terveydenhoitoalan edustajia	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus / Ismo Suksi	30	
7.10.	2005	Helsinki	Perheyritys tapahtuma, erillinen seminaari Tykes-ohjelman kanssa	Perheyritysten yrittäjät	15	
20.10.	2005	Helsinki	Työelämä tietoisuus - hallituksen politiikkaohjelma/työllisyys	Ohjelmaesitys yhdessä yritysesimerkki kumppanin kanssa (Pfizer Oy)	80	
21.10.	2005	Helsinki	Pro Terveys-päivät	Veto-ohjelman ajankohtaiskatsaus	40	
3.-4.11.	2005	Helsinki	SuPer työmarkkinapäivät	Veto-ohjelman esittelyä	200	
16.11.	2005	Helsinki	Henkilöstöjohtamisen ryhmän Henry -päivän seminaari	Henkilöstöasioista päättävät	80	
23.11.	2005	Helsinki	Elinkeinoelämän keskusliiton syysseminaari	EK:n edustajat	80	
1.12.	2005	Helsinki	Työterveyslaitos	Itävaltalaisryhmä	15	
8.-9.12.	2005	Helsinki	Psykologimessut	Psykologien ammattitapahtuma, Veto-ohjelma ja mielenterveys syyt työkyvyn taustalla	20	1 084
2006						
11.1.	2006	Helsinki	STM hankkeiden valvojakokous, Veto-ohjelman hankkeiden valvonta	STM hankkeiden valvojat	30	
18.5.	2006	Berliini	Veto-ohjelman esittely Willy Brant Stiftungin tilaisuudessa	Saksalaisia henkilöstöjohtajia, yritysjohtajia, virkamiehiä	40	
12.6.	2006	Wien	Demographischer Wandel in der Arbeitswelt -seminaari	Itävaltalaisia henkilöstöammattilaisia	15	
16.6.	2006	Helsinki	TTL:n vierailuryhmä Itävallasta	Kärntenin alueen henkilöstöjohtajia	20	
15.9.	2006	Helsinki	SAK:n vieraana ranskalainen koulutusryhmä	Ranskalaisista ammattijärjestöjen edustajien koulutusryhmä	30	
5.12.	2006	Tampere	Valtion työsuojeluhenkilöstön neuvottelupäivät, Veto-ohjelman esittely	TTL:n koulutus valtion työpaikkojen työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille	30	
12.12.	2006	Lahti	Tupakka ja terveys -päivä, "Savuton työpaikka"- hankkeen esittely	ko. päivien osanottajat, asiantuntijoita kunnista ja järjestöistä	25	190



Pvä	Vuosi	Paikka-kunta	Tilaisuus	Kohderyhmä	Osanottaja	
2007						
14.3.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman ja Duunitalkoiden esittely	Sosiaalialan asiantuntijapäivät	20	
15.5.	2007	Helsinki	Luento ”Kokemuksia savuttoman työpaikan edistämisestä”	Lääkärit tupakkaa vastaan	12	
22.5.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman teemat ja tulokset	Lassila&Tikanojan työnjohtajia ja vastaavia	30	
23.5.	2007	Oulu	Veto-ohjelman teemat ja tulokset, tietoisuus	TerveSos messujen osanottajia	20	
24.5.	2007	Oulu	Veto-ohjelman teemat ja tulokset, tietoisuus	TerveSos messujen osanottajia	20	
7.9.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman teemat ja tulokset, englanniksi	HR asiantuntijoita yrityksistä Hollannista	25	
12.9.	2007	Helsinki	Veto-ohjelman teemat ja tulokset	YLEn aamutelevision katsojat	60 000	
4.12.	2007	Helsinki	”Työelämä kansanäänestyksen tulokset”	YLEn aikainen	20 000	80 127
				Osanottajia yhteensä	143 355	

## 5.5 JULKAISUT

Veto-ohjelman julkaisut ja muut tuotteet, joissa ohjelma ollut mukana:

### 5.5.1 KIRJALLISET JULKAISUT

Juhani Ilmarinen, Matti Toiviainen, Pekka Siren, Ismo Suksi: Taustaa Veto-ohjelmalle

Ohjelma vetovoimaiseen työelämään, taustajulkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:19.

Erkki Yrjänheikki, Hannu Jokiluoma: Veto-ohjelma 2003–2007. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:7.

Erkki Yrjänheikki, Hannu Jokiluoma: Veto-programmet 2003–2007. Social- och hälsovårdsministeriets stencilserie 2003:17.

The Veto Programme 2003–2007. Stencils of the Ministry of Social Affairs and Health 2003:18.

Fogelholm M, Lindholm H, Lusa S, Miilunpalo S, Moilanen J, Paronen O, Saarinen K. ”Tervettä liikettä – terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa”. Työterveyslaitoksen julkaisu 2007.

Heli Rantsi: Potilaan liikkumisen avustus- ja siirtomenetelmien opetus sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksissa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:26.

Juhani Ilmarinen: Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa, Työterveyslaitos 2006

Juhani Ilmarinen: Towards a longer Worklife, TTL 2006

Markku Lehto, Kari Lindström, Jouko Lönnqvist, Olavi Parvikko, Olavi Riihinen, Ismo Suksi, Hannu Uusitalo: Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä - ajatuksia ehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:1.

Henkinen hyvinvointi työpaikalla Yhteinen etu. Suomen Mielenterveysseuran ja Veto-ohjelman julkaisu.

Tasa-arvosta lisäarvoa/engl. käännös

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu, Opas työnantajalle. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:19.

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu, Opas työntekijöille. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:1.

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu, infokortti.

Utdragen sjukledighet ock återgång till arbetet, Handfbk för arbetsgivare. Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2005:20.

Utdragen sjukledighet ock återgång till arbetet, Handfbk för arbetstagare. Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2005:22.

Jaana Laitinen, Heli Hannonen, Eija Mäenpää-Moilanen, Tuija Tammelin: RaPatti - Ratkaisuja pattitilanteisiin, Ohjaajan kirja. TTL 2006.

Jaana Laitinen, Heli Hannonen, Eija Mäenpää-Moilanen, Maire Huurre, Tuija Tammelin: RaPatti - Ratkaisuja pattitilanteisiin, Työkirja. TTL 2006.

Rolf Myhrman, Kari Gröhn, Olavi Parvikko, Riitta Sääntti: Työurat pitenevät? Veto-ohjelman indikaattorit. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:24.

Rolf Myhrman, Kari Gröhn, Olavi Parvikko, Riitta Sääntti: Longer careers? The Veto Programme Indicators. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2006:41.

Tuula-Riitta Markkanen: Johtamisen haaste - näkemyksiä työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:68.

Hyvinvointia sairaalatyöhön Terveydenhoitoalan kehittämishanke 2004–2006, Riikka Kivimäki, Aija Karttunen, Leena Yrjänheikki, Sari Hintikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69.

Työtä eri elämänvaiheissa ja ajankäyttö, Äidit ja ikääntyvät, H. Piekkola, O.-P. Ruuskanen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:73. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

Potilaan siirtymisen ergonominen avustaminen, Opettajan käsikirja, Leena Tamminen-Peter, Maj-Britt Eloranta, Marja-Leena Kivivirta, Eija Mämmelä, Irma Salokoski, Arja Ylikangas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:6.

- Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa, Loppuraportti, Leena Tamminen-Peter. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:22 (STM:n netissä).
- Business-oriented maintenance of work ability, Tomi Hussi, Guy Ahonen. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:17.
- Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät, Anita Haataja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:18.
- Ritva Horppu: Keskusteluja työssä jatkamisesta. TTL/Työ ja ihminen Tutkimusraportti 32, 2007.
- Opportunities to reconcile family and work, Rolf Myhrman ja Riitta Sääntti. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:16.
- Ikääntyvät työmarkkinoilla, Anita Haataja 1989–2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:42.
- Äidit ja isät työmarkkinoilla, Anita Haataja 1989–2002 / 2003.
- Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:7.
- Varhainen tuki - toimintamalli työkyvyn heiketyssä. Veto-ohjelma ja Helsingin kaupungin Työterveyskeskus.
- Juhani Kauhanen, Asta Rossi: Hyvinvoiva ja menestyvä työpaikka (HYMETY) -mittariston kehittämishanke. LTT 2005.
- Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutukset eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin - Arviointia stokastisella elinkaarimallilla. ETK tutkimuksia 2007:1, ETLA sarja B 226.
- Hoitotyöntekijä työssään ja ympäristössään - uusia näkökulmia tasapainoiseen työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelujulkaisuja 77.
- Pirjo Manninen, Vappu Laine, Timo Leino, Kristiina Mukala, Kaj Husman: Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. TTL 2007.
- Haataja, Korkeamäki, Kyyrä Soviteltu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:40.
- Pulkkinen-Närhi P, Hakulinen H, Jalonen P, Manninen P: Kunnallisen työterveyshuoltojärjestelmän kehittäminen. Erilaisten organisointi- ja toimintamallien arviointia (SEUTU-hanke). Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:23.

## 5.5.2 ESITTEET

Veto-ohjelman perusesite, neljä eri kieliversiota:  
Veto Ohjelma vetovoimaiseen työelämään  
Veto Programmet för ett lockande arbetsliv  
Veto Programme for an Attractive Working Life  
Veto Un monde de travail plys attrayant

Yhteinen esite muiden työelämän kehittämissohjelmien kanssa, kolme eri kieli-versiota:

Hyvää työaikaa!

Har en bra arbetsdag!

Good Working time!

Tarraesitteet, kolme erilaista versiota

Tavoitteena savuton työpaikka, STM/Esitteitä 2006:14

Savuton työpaikka tarraesite

### 5.5.3 VERKKOSIVUT

[www.klinikka.fi](http://www.klinikka.fi) -sivusto

[www.vetoatyoelamaan.fi](http://www.vetoatyoelamaan.fi) -sivusto

Duunitalkoot työhyvinvoinnin palvelusivusto osoite: [www.ttl.fi/duunitalkoot](http://www.ttl.fi/duunitalkoot)

### 5.5.4 MUUT JULKAISUT

Sävelradion tarinat ja Omat tarinat, lähetetty joulukuusta tammikuuhun 2004-2005

Skills - työturvallisuuden taitopassi CD-romppu, mutta löytyy myös osoitteesta

[www.skillshuippuosaamista.com](http://www.skillshuippuosaamista.com) kohdasta "TYÖTURVALLISUUS/Taitopassi"

Duuniblues TV-ohjelmasarja YLE:n tallennemyynnistä

### 5.5.5 HYVÄT KÄYTÄNNÖT -ALUESEMINAARISARJAN PALAUTE

"Hyvät käytännöt alueseminaareista pyydettiin osallistujilta myös vapaamuotoista palautetta seminaarista. Kysymykseen kolme saatiin mm. seuraavanlaisia vastauksia. Vastauksista on karsittu vain sellaiset, joista todettiin yhdellä sanalla "Ei, En" tms. tai "Kyllä, Joo":

**Kysymys [3] (Seminaarin aiheena oli työelämän hyvät käytännöt. Löysitkö seminaarista jonkin sellaisen hyvän käytännön, jota voisit ajatella voitavan soveltaa omassa työssäsi/työpaikallasi?)**

1. Voin työsuojeluvaltuutettuna viedä työpaikoille tietoja muistakin asioista. Itse innostuin Ilmarisen ajatuksista siitä, että ikääntyminen ei ole haitta!
2. Työkyvyn ulottuvuudet - mistä hyvä työkyky ja jaksaminen lähtee !!
3. Kyllä, esim. kaikenlaisen vuorovaikutuksen lisäämisen tärkeys, säännölliset kehityskeskustelut kaikilla tasoilla.
4. Tiiviimpi yhteistyö esim. työterveyshuollon kanssa. Ja muutaman kerran vuodessa talon johdon ja työsuojeluorganisaation yhteispalaveri.
5. Moni asia on jo meillä käytössä.

6. Varmaan olisi syytä panostaa enemmän ikääntyviin työntekijöihin esim. ylimääräisen tyky-toiminnan kautta.
7. Jonkin verran uusia ja vahvistuksia omille käsityksille.
8. Mielestäni aina saa uutta ajateltavaa ja käytäntöön sovellettavaa.
10. Osaamishöpinän vähentäminen.
11. Monia hyviä asiavinkkejä mm. asiallinen kohtelu työpaikalla.
12. En muista mitään tähtikohtaa enää näin yli kuukauden jälkeen, Jotkut kuulut asiat kyllä vahvistivat omia uskomuksiani.
14. Oikeutettu palkkio työstä. Työn räätälöinti kokemuksen myötä. Oppiminen tapahtuu kokonaisuuksina. Visiot ja kauniit tulevaisuusnäkyvät eivät vielä vaikuta, pitää myös tapahtua jotain.
15. Etsiä keinoja työn mielekkyyteen.
17. Se taisi olla Haatainen, joka sanoi että työsuojelu on osa johtamista...siitä sain pontta, pitää ainakin seuraavan vuoden taas hännän pystyssä asian puolesta!
18. Kyllä jotakin sekä vahvistusta nykyisen toimintamallimme toimivuudesta ja sen edelleen kehittämistä.
19. Ongelmat pitää aina selvittää Tutkimuksia pitää hyödyntää Työn oikein mitoitus/ mielekäs työ Keskustelua enemmän ja enemmän Koulutusta esimiehille ja myös alaisille ikääntyvän ihmisen hyväksikäyttö, tiedonsiirto ja kokemusten jako nuoremmille Nuorille pitää antaa mahdollisuus päästä sisälle työhön.
20. Seminaarissa ei juuri tullut sellaisia uusia asioita esille, joista en olisi jo saanut tietoa muuta kautta.
21. Ehkä juuri edelliseen alustukseen liittyvät asiat joskus tulevaisuudessa, itse olen vielä nuori ja parhaassa työ iässä. Mutta järkevää on jos ikääntyville ja ei niin hyvä kuntoisille pystytään räätälöimään sopivampi työ, liian usein kaikki ajatellaan niin päin että mitkä työnantajan tarpeet ovat.
22. Kyllä joitakin. Esimerkiksi joustavat työaikajärjestelyt olisivat sovellettavissa aikamonelle työpaikalle.
23. Jossakin esitelmässä esiin tullut ”työyhteisöosaaminen” jäi mieliin. Asiaa tullaan käsittelemään omassa organisaatiossa.
24. Seminaari antoi miettimisen aihetta.
26. Seminaarista jäi ajatuksia, joita voisi mahdollisesti toteuttaa omassa työssä.
27. Kaikkinainen työmotivaation parantamiseen ja parantumiseen liittyvä tieto ja kokemusesimerkit. => ensin firma kuntoon ja vasta sitten paapomiset!
28. Montakin hyvää ideaa tai käytäntöä kävi mielessä.
29. Sain esittelytiskeiltä runsaasti materiaalia, jota voin hyödyntää työsuojeluvaltuutetun työssäni.
30. Nolla tapaturmaa ajattelun voi soveltaa muuhunkin toimintaan, esimerkiksi nolla virhettä -ajatteluksi.
31. Ei käytännönläheisiä ”hyvä käytäntöjä” kylläkään löytynyt.

32. Em., avoimilla kysymyksillä suoraan asiaan - määrämuotoiset kysymykset antavat "haluttuja" vastauksia... Joskus tuntuu, että suurten työpaikkojen tuloksia on helppo esittää - kuitenkin varsinaiset murheet ovat suurimmaksi osaksi pinillä ja jkv keskisuurilla työpaikoilla- kuka välittää niistä?
34. Työn ja perheen yhteensovittamisesta heräsi muutama kehityskelpoinen idea jatkojalostusta odottamaan.
35. Oli hyvä todeta, että asia kiinnostaa kovasti ja useita ohjelmia on kehitelty. Olisikin ollut mielenkiintoista kuulla yksityiskohtaisemmin ohjelmista. Lyhyen aikataulun puitteissa luennot olivat yleiskatsauksia.
36. Henkilöstön ikääntyessä ja todennäköisesti sairastuvuuden lisääntyessä mahdollisesti osittainen sairaspäiväraha sekä tehtäväjärjestelyt työntekijän jaksamisen mukaan antavat toivottavasti parempia mahdollisuuksia jatkaa työelämässä voimien mukaan. (Kiristynyt kilpailu ja kustannustason jyrkkä nousu ainakin kuljetusalalla tosin tuovat kyllä suuren uhkan koko alan tulevaisuuden näkymille.) Mutta eiköhän sieltä seminaarista jotakin muutakin sovellettavaa mukaan tarttunut... Joten lämmin kiitos kaikille luennoitsijoille!
37. Sain kirjan ikäjohtamisesta ja olemme keskustelleet monista siihen liittyvistä aiheista ja pohtineet tilannetta oman työpaikkamme kohdalla. On antanut ajatuksia työn jatkuvassa kehittämisessä.
38. Kyllä. Osittain on jo käytössäkin. Se vaatii vaan pitkän ajan ennen kun asenteet yms. muuttuvat.
40. Osuuskauppa Suursavon esimerkki siitä, miten työntekijöitä koulutetaan ja työssä on koulutuksen myötä mahdollisuus edetä. Tämä olisi hyvä huomioida kunnallisilla aloilla. Se lisäisi työmotivaatiota.
41. Ajatuksia lähti liikkeelle. Työvuorolistoja suunnittelevana tuli mieleen että kyllähän meilläkin voisi ajatella muita vaihtoehtoja ja kyseenalaistaa montakin rutiiniluontoista juttuja ja kehittää toimintaa johonkin suuntaan...
42. Löysin montakin. Työyhteisön hyviä käytäntöjä pitäisi vaan tuoda mediassa enemmän esille ja työmarkkinajärjestöt pitäisi saada niitä oikeasti kehittämään.
43. En mitään uutta, esille tuotuja esimerkkejä olemme jo kokeilleet ja on vastaavanlaisia menetelmiä menossa. Kaipaamaan jäin lähinnä enemmän työntekijöiden vastuita ja velvollisuuksia työssä ja työnantajaa kohtaan. Yleinen trendi vaatii ja velvoittaa lähes yksipuolisesti työnantajia, mutta entä sitten, kun kaikki mahdolliset fyysiset puitteet ja henkiset puolet on huomioitu, "lähes vesisänky ja baari puuttuvat" eikä sittenkään ole hyvin?
44. Juuri häneltä saatu vinkki huomioida työtoveria jokapäivä olla ystävällinen. Vanha juttu joka aina välillä taritsee muistutusta.
46. Hartwall yhtiön meluntorjunnasta, saman suuntaisia tavoitteita myöskin täällä meidän yhtiössä, atkuvaa arviointia kriittisistä pisteistä.
47. En mitään yksittäistä. Mutta muistissa on veto.fi ja klinikka, joista voi tarpeen tullen käydä etsimässä ideoita.

48. Kyllä esim. Satakunnan sairaanhoitopiirin malleista löytyy hyödynnettävää.
50. Työn ja perheen yhteensovittamiseen ajatuksia.
51. Kaikista esityksistä sai aina jotain herätteitä ja ”uskonvahvistusta” erittelemättä mitään erityisesti.
52. Ikääntymisen huomiointi.
53. Ainakin paljon tuli mietittävää ja ehkä myös jossain vaiheessa jotain asioita voisi toteuttaa myös käytännössä esim. työvuorilistojen suunnitteluasia.
54. Ylikoskelta keskustelujen merkitys kiireessä ja hektisessä maailmassa.
55. Juhani Ilmarinen viittasi puheenvuorossa ikäjohtamisen periaatteisiin, joita olisi hyvä huomioida työpaikoilla. Eri ikäisten työntekijöiden huomioiminen työyhteisössä; toimenkuvat, työergonomia, koulutustarpeet.
56. En ehkä niinkään hyviä käytäntöjä, mutta seminaari herätti kyllä ajatuksia ja keskustelun aiheita työpaikalla.
57. Ideologia ja tavoite hyviä, MUTTA seminaariesitysten ja keskustelun sävy olivat toivemaailman tasolla. Unohtui, että todellisuudessa kaikkien etu on kannattava ja markkinoilla menestyvä yritys - ei työnantaja vs. työntekijä -asetelma. Ns. ”pätkätyö” ei ole paha asia. Sen vaihtoehtona yleensä EI ole vakituinen työ, vaan se, että työtä ei ole lainkaan. Työ on yhä enemmän palveluiden tarjoamista - niitä ei voi tehdä varastoon. Silloin pitää tehdä pitkää päivää, kun on kysyntää. Kun ei ole kysyntää, ei ole töitä. Kukaan ei tarjoa pahuuttaan pätkätoita, vaan siksi, että enempää ei voi tarjota ja, että pienyritykselle on hengenvaarallista tehdä yksikin kiinteä virherekrytointi.
58. Mielestäni käytäntöjä ei esitelty lainkaan ???!!!
59. Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu.
62. Sain paljonkin hyviä ideoita,esim. palaute on kehittymisen ehto, mutta työyhteisössä olen saanut sen kokea antaessani negatiivista palautetta, ettei enää edes tervehditä.Osaan antaa myös positiivista palautetta, koska se auttaa jaksamaan työssä.
63. Keskustelufoorunit
64. Opin sieltä, että esimerkiksi esimiehen ja alaisten on pystyttävä keskustelemaan kaikista asioista sekä hyvistä että negatiivisista. Ei saisi pitää pahojakaan asioita sisällään, vaan niistä pitäisi kertoa jollekin. Lisäksi esimiehen tulisi suhtautua kaikkiin työntekijöihin tasapuolisesti, ketään ei saisi ainaakaan näkyvästi suosia enempää kuin toisia.
68. Vaikea todeta asiaa näin konkreettisesti. Asioita ja ideoita sekä muistutuksia hyvistä käytännöistä tulee esille niin monelta taholta.
69. Joitakin ajatuksia. Palkitsemisen tai palautteen tärkeys ja ikäluokkien sopimus.
70. Montakin, valitettavasti en osaa nyt enää yksilöidä. Pitäisi lukea materiaali uudelleen. Kyselyn olisi pitänyt tulla heti.

71. Hyviä käytäntöjä esiteltiin monia ja varsinkin johtamiseen liittyvät kiinnostivat minua..en muista yhtään nimeltä eikä materiaali ole lomalla mukana.
72. Työpaikassani toteutetaan jo paljon erilaisia hyviä käytäntöjä, mutta ainahan löytyy uutta toteutettavaa.
74. Työaikojen itse suunnitteleminen.
75. Motivoida työntekijöitä jatkamaan ja jaksamaan työssä.
76. Kaikki oli vanhan kertausta eikä ollut mitään uutta tarjolla ainakaan meidän työpaikalle.
81. Sain päivillä vahvistusta siihen ,että työnantajan ja työntekijän asenne ja sitoutuminen toisiaan kannustavaan työhön, ratkaisee kestääkö draivi työpaikalla molempia motivoivana. Motivaation puuttuminen kuluttaa työyhteisöä ja työntekijöitä niin, että hyvät työpaikan käytännöt eivät toteudu kunnolla. muut kehittämistoimet
82. Työn mielekkyys aihealueena oli mielenkiintoinen alue, josta varmaan menee jotakin käytäntöön. Samoin Syväjohtamisesta voisi ottaa enemmän selvää.
83. Löytyi jotakin joka vahvisti omia näkemyksiä.
84. Järjestys ja täsmällisyys jos olisi mahdollista.....
85. Turvallisuuskortti koulutus. Ikäsyrijintään 0-toleranssi.
87. Eri-ikäisten yhteistyön kehittäminen. Vanhojen työntekijöiden arvostuksen lisääminen!
90. Kyllä vain esim. ikäjohtamisen haasteet. Elinikäisen oppiminen tasa-arvoiseksi työelämässä. Asenteisiin tarvitaan muutosta - kokemusta arvostetaan mutta ikääntyä ei saisi ainakaan asiantuntijat asiakastyössä.
91. Ei varsinaisesti muuta kuin omia ajatuksia vahvistava, asennetta muokkaava sallivampaan suuntaan - työelämän joustoja on sallittava, jotta ikääntyvät voidaan pitää työssä pidempään.
92. Horpun luennosta työn mielekkyyteen liittyviä ajatuksia voi suoraan soveltaa omaan työhöni, oman ja toisten työn arvostus, työn vastapainot (liikunta, harrastukset, muu elämä...)
94. Kyllä löytyi, mutta tietenkin vain soveltamalla monia hyviä työelämän käytäntöjä muihin jo käytännössä oleviin saadaan ehkäpä omallekin työpaikalle soveltuva hyvä menetelmä.
95. Toivottavasti jos toinen osapuoli (työnantaja) ajattelee samoin.
96. Löytyi yllättävää kyllä ja vieläpä Satakunnan sairaanhoitopiirin alustuksesta.
97. Työaikajärjestelyt ja työn- ja vapa-ajan yhteensovittaminen.
98. Ei suoranaisesti, mutta ideat jäävät aina jonnekin muhimaan kuitenkin.
99. Työturvallisuusalustus. Näyttely auditoriossa oli kattava.
100. Epäasiallisen kohtelu esite, jossa ohjeita häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Hyvää asiantietoa, itselleni tarvitsisin ehkä vielä neuvottelutaidon koulutusta, koska asia on erittäin arkaluontoinen.



## 5.6 ALUESEMINAARIEN KUTSU JA OHJELMAESIMERKIT

### I alueseminaarikerros

#### **Kutsu**

**- seminaari 14.3.2005 klo 09.00-12.00**

**Kuopion Musiikkikeskuksen  
Konserttisali, Kuopionlahdenkatu 23, Kuopio**

Kutsun Sinut Itä-Suomen talousalueen vaikuttaja, pohtimaan keinoja työelämän vetovoimaisuuden ylläpitämiseksi.

Suomalaisessa työelämässä tarvitaan lisää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvystä huolehtimista. Tavoitteena on, että suomalaiset jaksavat keskimäärin 2-3 vuotta nykyistä pidempään työelämässä. Haaste on mittava. Olet tervetullut kuulemaan asiantuntijoiden näkemyksiä ja keskustelemaan niistä.

Seminaarin toteuttaa sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämä Veto-ohjelma. Ohjelman tarkoituksena on ylläpitää ja edistää työhyvinvointia sekä työn ja työelämän vetovoimaa.

SINIKKA MÖNKÄRE

Veto-ohjelman ja Itä-Suomen työsuojelupiirin logot

Ilmoittautumiset 7.3.2005 mennessä osoitteeseen  
veto-ohjelma@stm.fi  
tai puhelin 09-160 73237, Pirjo Härkönen

## **Ohjelma**

14.3.2005

Kuopion Musiikkikeskuksen konserttisali, Kuopio

- kello 8.30 Ilmoittautuminen ja kahvi
- 9.00 **Vetoa työelämän puolesta**  
- sosiaali- ja terveysministeri Sinikka Mönkäre
- 9.20 **Miten työelämä jaksaa Itä-Suomessa?**  
- piiripäällikkö Seppo Tarnanen,  
Itä-Suomen työsuojelupiiri
- 9.40 **Keskustelu**
- 10.00 Tauko
- 10.10 **Näkökulmia tulevaisuuden työelämään**  
- apulaisjohtaja Ari Seger, SAK  
- asiantuntija Aira Virta, EK Kuopion toimisto
- 11.00 **Työnilosta voimavaroja**  
- nostemestari Heikki Peltola
- 12.00 **Keskustelu**
- 13.00 **Päätössanat**

## II alueseminaarikierroksen kutsu ja ohjelmaesimerkki

Arvoisa Pohjois-Suomen työelämän vaikuttaja,  
Haastan Sinut mukaan kehittämään  
suomalaisesta työelämästä vielä parempaa!  
Minulla on ilo kutsua Sinut

”HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ TYÖELÄMÄÄN” -SEMINAARIIN  
TIISTAINA 26.9.2006.

Seminaari pidetään Joentalolla, Perä-Pohjolan Opistolla, Torniossa.

Suomalainen työelämä elää yhtä murrostaan. Työpaikkojen kannalta kyse on erityisesti osaavien työntekijöiden kasvavista tarpeista, kun suuri joukko siirtyy eläkkeelle samanaikaisesti. Yritykset ja työpaikat joutuvat miettimään erilaisia strategioita selvittää tilanteesta. Keinoja on varmasti monia, tärkeimpinä niistä:

- 1) ikääntyvän työvoiman jaksamisesta ja osaamisesta huolehtiminen
- 2) työhyvinvoinnin ja työympäristön parantaminen.

Monet työpaikat ja yritykset ovat jo kokeilleet keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja kokemusta on karttunut. Seminaarissa kerrotaan syntyneistä käytännöistä sekä keskustellaan siitä, miten niitä voidaan työpaikoilla soveltaa.

Tule mukaan löytämään yrityksellesi uusiä menestymisen mahdollisuuksia!



Valtiosihteeri  
Sosiaali- ja terveysministeriö

Ilmoittautumiset Internetissä osoitteessa  
[www.klinikka.fi/seminaarit](http://www.klinikka.fi/seminaarit) 21.9.2006 mennessä.

Lisätietoja: projektsihteeri Pirjo Wagello puh. (09) 160 73237/  
[pirjo.wagello@stm.fi](mailto:pirjo.wagello@stm.fi)

# Ohjelma

Hyviä käytäntöjä työelämään - seminaari  
26.9.2006 Joentalo, Perä-Pohjolan Opisto, Tornio

- klo 09.00 **Ilmoittautuminen**  
Kahvitarjoilu
- 09.30 **Tilaisuuden avaus**  
Projektipäällikkö Ismo Suksi, Veto-ohjelma
- 09.40 **"Vetoo työhön!"**  
- valtiosihteeri Leila Kostiainen, STM
- 10.00 **"Työelämäpuhe uusiksi!"**  
- PsM, koulutussuunnittelija Sari Rinne, Työterveyslaitos

## Kokemuksia ja esimerkkejä parhaasta päästä

- 10.20 **Työtä ja työhyvinvointia kehittämässä**  
- KELA:n etuustuotannon konseptimuutos  
- kehittämiskonsultti Kimmo Keskitalo, Merikosken tutkimus- ja kuntoutuslaitos
- 10.50 **Haasteena nuoret työntekijät**  
- erikoistutkija Jaana Laitinen, Työterveyslaitos
- 11.10 **Ei yhtään tapaturmaa!**  
- henkilöstöjohtaja Risto Leinonen, Outokumpu Stainless Oy
- 11.30 **Keskustelua ja ajatusten vaihtamista päivän alustajien kanssa**
- 12.00 **Tilaisuuden yhteenveto ja päätös**

Tilaisuuden järjestää sosiaali- ja terveysministeriön isännöimä Veto-ohjelma. Ohjelman tavoitteena on työssäoloajan pidentäminen 2-3 vuodella parantamalla työhyvinvointia ja työympäristöä. Lisätietoa Veto-ohjelmasta: [www.vetoatyolamaan.fi](http://www.vetoatyolamaan.fi) ja [www.klinikka.fi](http://www.klinikka.fi).



veto

## 5.7 TERVEYDEN HUOLLON HYVÄT KÄYTÄNNÖT -SEMINAARIN PALAUTETTA

### 9. Mitä muuta palautetta haluaisit antaa seminaarin järjestäjille?

Hyvin järjestetty kokonaisuus, hyvä vetäjä, napakka...

Tilaisuus hieno. Ikävää että ihmisiä mukana vain osa.

Tässä kyselyssä ei toiminut numeraalinen arviointiasteikko alustajien kohdalla.

Pallerot eivät lukittuneet, vaan siirtyivät paikasta toiseen kun yritti merkata aina seuraavaa kohtaa. Eli kohta 6 jää vastaamatta. Itse seminaari oli hyvin järjestetty ja aiheet mielenkiintoisia, joskin tuttuja suurimmaksi osaksi ennestään. Kiitos teille.

Aihealueet aamu- ja iltapäivällä poikkesivat liiaksi toisistaan ajatellen kohde-ryhmää.

Arviontitäpät eivät ainakaan minun koneella toimineet - ei olisi tallentunut kuin yksi kutakin numeroa?

On hyvä että projekteja ja tutkimuksia tuodaan esille. Käytännön työntekijän näkökulmasta osa meni korkealta ja kovaa

Kysymykseen kuusi ei voinut vastata oikein, koska edellisestä kohdasta hävisi täppi, kun laitoit seuraavaan saman arvioinnin. Kysely olisi voinut tulla aikaisemmin, kun kuukauden päästä

Oli aika raskasta istua ilman taukoja. Oliko kokouksen puheenjohtajan rooli vetää asioita yhteen? Mielestäni hän halusi liikaa olla esillä ja selitti jo ennen luennoitsijoita aivan liian pitkään omia näkemyksiään. Kysymykseen 6 saattoi yhteen sarakkeeseen laittaa vain yhden ruksin, joten arviointihaarukka jäi harvaksi. Pääjako kuitenkin mielestäni on Risikolle 1, aamupäivän luennoitsijoille 2 ja iltapäivän luennoitsijoille siten 3.

- AKTIIVISTA TUTKIMUSYHTEISTYÖTÄ SAIRAALOIDENKIN KANSSA kiitos, itse siirryn muihin tehtäviin vuoden alusta

Palautesivu ei toimi, kohdassa 6 ei voi valita kuin kerran kustakin sarakkeesta (ja seminaarissa sentään puhuttiin toimivasta teknologiasta...)

Monipuolinen ja ajankohtaiset asiat.

Lisää samanlaista!

Ohjelma oli aika tiukka, kannattaa ehkä miettiä, mitkä ovat keskeiset asiat jotka nostetaan seminaarissa esiin. Samoin tauot olisivat tervetulleita kuunteluintensiteetin säilymisen vuoksi, vaikka ne aikataulua syövätkin.

Hyvä kokonaisuus. Seminaari vuosittaiseksi tapahtumaksi jatkossa.

Hyvä ohjelma.

Enemmän taukoja, varsinkin ip.

Tällaisia lisää!

Hyvät järjestelyt.

Ehkä vähäisempikin luennoitsijamäärä yhdelle päivälle riittäisi.

Järjestelyt hyvät, erityisesti aamupäivän anti ajankohtainen ja hyvä ja uusia näkökulmia sisältänyt .

Hyvin hoidettu ja hyvät luennoitsijat. Kiitos mielenkiintoisesta päivästä. Ruokakin maistui.

Monipuolinen, hyvä tarvitaanko ministeri mukaan, jos ministeri ei ehdi?

Hyvä kun järjestitte.

Hyvin organisoitu kokonaisuus. Luennot ajankohtaisia ja asiantuntemuksella laadittuja. Useita eri asiantuntijoita näkökulmineen oli kiitettävästi yhdistelty ja päivästä tulikokonainen! Kiitos!

Päivä järjestelyineen ihan OK , jossain kohdin tuntui ,että vastasiko luennoitsijan aiheen käsittely annettua teemaa esim. Kaarina Tanttu.

Ehkä liian pitkä alkupäivä ilman taukoa! Muuten hyvä!

Paljon asiaa, mielenkiintoista kuultavaa. Aineisto näyttely opasti tiedon hakemista.

Tauotus olisi ollut mukava. Klo 9 -12.30 oli aika rasittava koska jo tullessa joutui istumaan useamman tunnin.

Ehkä selkeämmin aiheen rajausta, ei niin montaa puhujaa, jatkuvuus...

Seminaari oli hyvin järjestetty kokonaisuus.

Aiheen rajaus luennoitsijoille tarpeen.

Olisi mielenkiintoista nähdä millaista tulosta tulisi sekaryhmätyöskentely jonkun alustuksen pohjalta.

Teemat ja toiminnot olivat hyviä ja tällaista tarvitaan.

Tärkeät aiheet, hyvät järjestelyt. Potilastietojärjestelmien tilanne huolestuttavan levällään ajatellen yli kuntarajojen tapahtuvaa asiointia.

Toivoisin jatkossa samankaltaisia päiviä. Vaikka päivä oli erittäin tiivis ( vähän liiankin?) niin ajatuksia siitä oman työpaikan kehittämisiin tuli paljon.

Ministeri olisi pitänyt varmistaa paikalle ajoissa. Onneksi Virtaselta löytyi joustoa.

Olisi pitänyt olla tauotusta enemmän, ja kahvipaussi.

Osallistuminen tuotti ilmeisiä vaikeuksia, sillä paikkojen peruutuksia järjestäjien puolelta tuli viime tippaan, salissa oli tosi väljää. Voisitte varmaan antaa peruutetuille osallistujille yhteystiedot esityslinkeihin.

## 5.8 KAMPANJAT JA KAMPANJAMEDIAT

Kaikki eri kampanjat, niiden bruttokontaktimäärät, tutkittujen kampanjamedioiden lukuarvot sekä eri kampanjoiden aikaansaamat käynnit kampanjasivustoilla.

Kampanja ja kampanja-aika	mediat	Bruttokontaktit/levikki/tavoittavuus	huomioarvo / tavoittavuus %	luku-arvo	Klinikalla käynnit	Muuta
Älä ole masokisti 15.11.2004- 12.12.2004	Apu-lehti 48/2004	240 000	53 %	23 %		Kävijöiden profiilissa korostuvat miehet, yliopisto tai ammattillisen koulutuksen saaneet sekä toimihenkilöt, opiskelijat ja työtekijät.
	Ilta-Sanomat 29.11.2004	201 000	65 %	62 %		
	Internet	4 484 289			30 155	
	Bussi-ilmoitukset					
Esimies kampanja vkot 6-9 /2005 31.01.2005 - 06.03.2005	Internet	17 420 537			75 534	
	Kauppalehti 4.2.2005	81 000	41 %	51 %		Lukuarvo laskettu ilmoituksen huomanneista
	Kauppalehti 10.2.2005	81 000	58 %	31 %		Lukuarvo laskettu ilmoituksen huomanneista
Ota puheeksi! 31.10.2005 - 27.11.2005	Kauppalehti 15.11.2005		33 %	42 %		Lukuarvo laskettu ilmoituksen huomanneista
	Suomen radioiden liiton jäsenasemat 7.11.2005- 18.11.2005 ja 7.12.2005- 13.12.2005	2 855 000	58 %			
	Ilta-Sanomat 10.11.2005	195 000	63 %	55 %		
	Tekniikan Maailma 21/2005	146 000	37 %	58 %		Lukuarvo laskettu ilmoituksen huomanneista
	YrittäjäSanomat 9/2005		32 %	12 %		
	Internet	16 800 000				152 011
Osasairauspäiväraha 50/2006	Internet	2 750 402			8 062	

Kampanja ja kampanja-aika	mediat	Bruttokontaktit/levikki/tavoittavuus	huomioarvo / tavoittavuus %	luku-arvo	Klinikalla käynnit	Muuta
Hyvät käytännöt / Onnelli-sesti naimisissa työn kanssa 15.1.-30.2.2007	Internet	16 119 981			23 723	
Työelämän kansanäänestys 11.9.- 16.11.2007	Internet				31 647	
	Suomen radioiden liiton jäsenasemat 1.-12.10.2007	2 359 000	59 %			

#### Klinikan tilastot

Aikaväli	Käyntejä
19.11.2004 - 02.02.2005	71 560
03.02.2005 - 06.11.2005	136 111
07.11.2005 - 24.08.2007	291 181
25.8.2007- 16.11.2007	31 647
yhteensä	530 499

Eniten kävijöitä oli 17.11.2005 jolloin yhtenä päivänä kävijöitä oli 17 356

Kampanjoissa olleet internet näytöt	57 575 209
Radiokanavien bruttokuuntelijoiden määrä	5 214 000
Keskimääräinen huomioarvo	48 %
Keskimääräinen lukuarvon huomaneista	46 %
Keskimääräinen lukuarvo kaikilla	38 %



## 5.9 NEUVOA-ANTAVAN KANSANÄÄNESTYKSEN KYSYMYKSET JA VASTAUKSET

Äänestäjiä 31755

### Äänestystulosten jakaumat

1 / 12 *Kaikkia on kannustettava jatkamaan työelämässä ainakin 68-vuotiaaksi asti.*

samaa mieltä 17,60 %

eri mieltä 82,40 %

2 / 12 *Kaikki työstä johtuvat tapaturmat ja sairaudet ovat ehkäistävissä, jos työnantajat ja -tekijät toimivat yhdessä.*

samaa mieltä 56,66 %

eri mieltä 44,34 %

3 / 12 *Jos työpaikalla on huono ilmapiiri, voi joskus jäädäkin sairauslomalle".*

samaa mieltä 48,31 %

eri mieltä 52,69 %

4 / 12 *Esimiesten on käytävä työpaikan ihmissuhdekurssi.*

samaa mieltä 90,47 %

eri mieltä 9,53 %

5 / 12 *Työntekijöiden on osallistuttava alaistaidon kursseille.*

samaa mieltä 60,27 %

eri mieltä 39,73 %

6 / 12 *Työajalla ei käydä tupakalla.*

samaa mieltä 57,11 %

eri mieltä 42,89 %

7 / 12 *Työkykyä pitää kohentaa kuntoutuksella.*

samaa mieltä 91,68 %

eri mieltä 8,32 %

8 / 12 *Työnantajalla on oltava keinoja puuttua jatkuviin, epäselviin sairauspoissaoloihin.*

samaa mieltä 92,47 %

eri mieltä 7,53 %

9 / 12 *Isiä on kannustettava käyttämään oikeuttaan hoitovapaaseen.*

samaa mieltä 95,56 %

eri mieltä 4,44 %

10 / 12 Naisille ja miehille on taattava samat mahdollisuudet palkkaan ja etenemiseen työuralla.

samaa mieltä	97,79 %
eri mieltä	2,21 %

11 / 12 Työpaikalla tulee panostaa enemmän (valitse kaksi seuraavista):

<input type="radio"/> työtyytyväisyys selvityksiin	15,24 %
<input type="radio"/> työntekijöiden koulutukseen	33,83 %
<input type="radio"/> kulttuurierientoihin ja ylimääräisiin virkistyspäiviin	7,44 %
<input type="radio"/> liikkumisen kannustamiseen	20,30 %
<input type="radio"/> yhteishenkeen	58,74 %
<input type="radio"/> luvallisiin lepohetkiin	10,80 %
<input type="radio"/> avoimeen tiedonkulkuun	53,56 %

12 / 12 Työntekijänä olen itse valmis (valitse kaksi seuraavista):

<input type="radio"/> edistämään työpaikan kannustavaa ilmapiiriä	64,31 %
<input type="radio"/> kuntoilemaan ja pitämään muutenkin yllä työkykyäni	41,44 %
<input type="radio"/> vahvistamaan työssäni tarvittavia valmiuksia ja taitoja, myös omalla ajallani	26,73 %
<input type="radio"/> tukemaan ja kannustamaan esimiestäni hänen työssään	8,30 %
<input type="radio"/> osallistumaan työpaikan vapaamuotoisiin tapahtumiin ja virkistyspäiviin	16,48 %
<input type="radio"/> esittämään parannusehdotuksia valittamisen sijasta	42,64 %

Edellisten lisäksi lähetän seuraavat terveiset päättäjille työhyvinvoinnin parantamiseksi: /kirjoita tähän ehdotuksesi vapaamuotoisesti/

Vapaamuotoisia vastauksia saatiin yli 7000

Päällimmäiseksi aiheiksi nousivat:

työhyvinvointi, palkkaus, eläkeikä, pätkätyöt, työilmapiiri sekä esimiehen asenteet.

Moneen kertaan mainitut, selvästi esiin nousseet toiveet ja huomautukset:

- Määräaikaisista työsuhteista eroon
- Työlle lisää tekijöitä
- Kannustava palkkaus, (parempaa palkkaa)
- Tauot sekä lomat kunniaan, ainainen kiire kuriin
- Lisää huomiota työhyvinvointiin, fyysiseen (mm. liikuntamahdollisuudet) sekä henkiseen

- Viihtyvyyteen, hyvään ja rentoon työilmapiiriin sekä yhteishengen luomiseen tulisi satsata
- Tasa-arvo: sama palkka samasta työstä
- Eläkeikää ei saa nostaa, tulisi jopa laskea
- Joustavuutta työntekoon, panostus työn laatuun ei määrään
- Työntekijöitä tulisi kuunnella, työntekijä on ihminen ei kone
- Työpaikkakiusaamiseen on puututtava
- Esimieheltä kaivataan
  - Johtamistaitoja (johtamiskoulutusta)
  - Sosiaalisia taitoja
  - Kannustusta, tukea
  - Puuttumista epäkohtiin
  - Luottamista alaisiinsa
  - Tutustuu alaisiinsa ja kuuntelee heitä
  - Ei pomota, ”porkkanoita ei keppiä”
- Työntekijälle arvostusta, kannustavaa palautetta, mahdollisuus käyttää luovuutta ja vastuuta
- Avoimuutta työpaikalle sekä viestintätaitoja

## 5.10 SIDOSRYHMÄKYSELYN VAIKUTTAVUUS- KYSYMYKSEN TULOKSET

	Kaikki, % vastaajista	Hallinto (kunta tai valtio)	Tutkimuslaitos tai vastaava	Järjestö	Muut (yritys, koulutorganisaatio, eläkeläistös)
Mihin seuraaviin asioihin katsot Veto-ohjelman eniten vaikuttaneen voit valita korkeintaan viisi)	N=86	N=34	N=20	N=17	N=15
Työssä jaksaminen on parantunut	19	18	25	12	20
Työtapaturmien torjuntaan on työpaikoilla kiinnitetty entistä enemmän huomiota	12	15	15	6	7
Ikäsyörintä työelämässä on vähentynyt	19	21	5	12	40
Ikääntyneiden työllisyysasteet ovat nousseet	22	24	15	24	27
Työpaikoilla on tapahtunut myönteinen asennemuutos suhtautumisessa ikääntyneisiin työntekijöihin	24	32	15	6	40
Mielenterveysongelmiin puututaan työpaikoilla nopeammin	8	15	5	6	0
Työilmapiirikysymykset uskalletaan nostaa esille	48	50	30	59	53
Kansalaisilla on paremmat mahdollisuudet keskustella työpaikan ongelmista keskenään	13	18	10	18	0
Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta keskustellaan aikaisempaa enemmän	30	26	35	35	27
Eläkkeelle siirrytään entistä myöhemmin	42	41	25	41	67
Sukupuolten välinen tasa-arvo on työpaikoilla lisääntynyt	6	6	5	6	7
Osa-sairauspäivärahan käyttöönotto on nopeutunut	7	0	15	12	7
Yhä useampi työpaikka on täysin savuton	15	15	10	18	20
Työhyvinvointi on lisääntynyt terveydenhuoltosektorilla	2	0	5	6	0
Työterveyshuollolle on kehitetty uusia työkaluja	17	12	40	6	13
Julkinen keskustelu työelämän kysymyksistä on kääntynyt ongelmien korostamisesta ratkaisujen esittämiseen	30	21	25	53	33

	Kaikki, % vastaajista	Hallinto (kunta tai valtio)	Tutkimuslaitos tai vastaava	Järjestö	Muut (yritys, koulutorganisaatio, eläkelaitos)
Suhtautuminen työaikajousten käyttämiseen on muuttunut myönteisemmäksi	7	6	0	12	13
Alkoholin käyttöön työhön liittyvissä tilanteissa suhtaudutaan kielteisemmin	7	12	0	6	7
Työpaikoilla on havaittu, että työhyvinvointiin panostaminen on kannattavaa	38	44	40	29	33
Henkilöstöllä on aikaisempaa enemmän keinoja ja osaamista ottaa esille ja ratkaista työpaikan ongelmia	15	12	15	24	13
Ohjelma vaikutti oman organisaatiosi, toimintasektorisi tai hallinnonasi tavoiteasetteluun ja toimintoihin	6	6	10	0	7
Joku muu, mikä	10	12	20	6	0

Avoimet vastaukset taustatason mukaan:
<b>Hallinto (kunta tai valtio)</b>
Eos, en ole ollut mukana vielä Konkreettisella tasolla vain hankkeessa mukana olleet työpaikat tietävät, mihin hanke vaikutti. Ulkopuolinen toimija ei voi sitä mitenkään tietää, ja yleisellä tasolla vaikutukset lienevät minimaalisesti pieniä. en usko, että missään y. asioissa on tapahtunut havaittavaa kehitystä yleisellä tasolla. Lisännyt kansalaisten vuorovaikutusmahdollisuuksia keskustella asiasta esim. Klinikka.fi sivujen kautta Tiedottaminen
<b>Tutkimuslaitos tai vastaava</b>
En tunne ohjelman vaikutuksia Ongelmia, jotka haittasivat hankkeiden käynnistymistä: rahoituspäätösten viipyminen, tutkimusryhmien pomottelu, ristiriitaiset viestit tutkimusryhmälle. Tietoa saatu lisää Tuskin mihinkään
<b>Järjestö</b>
Ohjelman vaikutukset yllä oleviin ovat vähäiset

## 5.11 SIDOSRYHMÄKYSELYN AVOIMET VASTAUKSET

Kysymykset ohjelman hyödyntämisestä jatkossa ja ohjelman teemojen merkityksestä jatkossa, eriteltyinä vastaajien taustayhteisön mukaan

**Miten ohjelman tuloksia tulisi mielestänne hyödyntää jatkossa?**

### **Hallinto (kunta tai valtio)**

En oikein tiedä mitä VETO:n omat tulokset ovat. Ymmärtääkseni viestinnässä käytettiin eri ohjelmien projekteja ja niiden tuloksia.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

Eos

Erialaista materiaalia edelleen tuottaa jota työpaikoilla voi hyödyntää.

Etsiä konkreettisia työelämän ongelma-alueita.

Hyvin aloittaneet hankkeet tulisi saada pysyviksi ja laajentaa koko maahan.

Hyvät toimivat käytännöt tulee säilyttää ja niiden jatkumisesta tulee huolehtia.

Puutteelliset ohjelman asiat ja tavoitteet tulee tunnistaa ja niiden toteuttaminen tulee varmistaa ohjelman jatkona ehkä osana uusia politiikkaohjelmia.

Jatkaa aloitettuja toimintoja STM:ssä.

Jatkaa julkista keskustelua työpaikan ilmapiiristä.

Katsoa, miten hankkeiden tulokset voidaan tuotteistaa ja jakaa muiden käyttöön.

Katsottava minkälaisilla hankkeilla ja toimenpiteillä on todellisia vaikutuksia.

Kun ei mainittavia tuloksia ole aikaansaatu, niin en osaa sanoa. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä pitäisi olla jokin kanava, josta ne saisivat konkreettisia ratkaisuja ongelmiinsa, ja niille rahoituksen ainakin osittain.

Käynnistää vastaavia ohjelmia.

Levittämällä projektien tuloksia.

Löytää konkreettisia toimenpiteitä.

Mahdollisin lainsäädäntömuutoksia.

Mediaan saada vielä enemmän julkista keskustelua eri tuloksista > asenne-  
muokkausta.

Nostaa konkreettisia ohjelman tuloksia pramille!

Ohjelma pitäisi tuotteistaa: materiaalit, koulutus jne. Silloin se jatkaa elämää muualla ja pitkään. Ohjelman aiheelle tulee suunnitella uudet nettisivut ja sivujen pitää jäädä elämään. Sivujen tulee olla kuitenkin aivan muuta kuin hallinnon näköisiä. Vetovoimaisuus tarvitsee uudet sivut nyt kun ohjelma on päättynyt. Klinikka.fi kaltainen sivusto on hyvä. Sitä sivustoa ei saa hävittää, vaan se pitäisi linkittää uudelle tulevalle sivulle. Hyviä käytäntöjä pitää saada lisää ja aktiivisuutta niiden kirjaamiseen pitää lisätä. Myös keskustelua hyvien käytäntöjen osalta pitää markkinoida. Nyt tämä osio on

jäänyt lähes markkinoimatta esim. Nettisivujen osalta ja siksi sen käyttö on ollut vähäistä. Konseptia pitää kehittää ja jatkaa, eikä unohtaa, koska se ei oel taloudellisestikaan järkevää.

Ohjelmallinen lähestymistapa on osoittanut toimivuuden ja sitä tulisi jatkaa ja kehittää.

Ohjelman aiheita ei tule unohtaa jatkossakaan, työelämän keihittäminen on jatkuvaa toimintaa, eikä yksi hanke tai ohjelma rata kakkia ongelmia.

Ottaa tärkeimmät havainnot pohjaksi suunniteltaessa politiikkaohjelmia.

Pitämällä teemoja esillä.

Pitää aikaansaatu materiaalia edelleen esillä ja kyselyillä muistuttaa/arvioida käyttöä

Tarvitaan ensin tietoa eri toimien vaikuttavuudesta ja sitten tulisi panostaa onnistuneisiin keinoihin edelleen.

Teetettyjen tutkimus- ja kehittämishankkeiden tuloksia voidaan hyödyntää vielä pitkän aikaa. Ne eivät vanhene hetkessä, vaan samat perustulokset pätevät pitkään.

Toimintaa ja eri ohjelmien yhteistyötä pitää ehdottomasti jatkaa. Ei pidä lopettaa nyt, kun on saatu fiilinki päälle työurien jatkamisessa ja eläkkeelle siirtymisen lykkäämisessä.

Tulisi pyrkiä pitämään yllä julkista keskustelua ao teemoista.

Tuloksien jatkokehittäminen ja eteenpäinvienti, sekä hyvien käytäntöjen siirtäminen käytännön työelämään.

Tulosten esille nosto ja avoin keskustelu.

Työhyvinvoinnin (tai työterveyden ja -turvallisuuden) valtakunnallisen toimintaohjelman käynnistäminen jatkamaan ja vahvistamaan Veto-ohjelman ja muiden ohjelmien perintöä.

Viestinnässä, sidosryhmätapaamisissa, koulutustilaisuuksissa...

Yhdistettävä työelämän lainsäädännön kehittämishankkeisiin.

### **Tutkimuslaitos tai vastaava**

Aineistot pitäisi koota yhteen paikkaan. Tiedottaa hyvin mistä saatavissa.

En osaa sanoa.

Esitellä niitä tehokkaasti työpaikoille.

Haasteena on kehitettyjen tuotteiden ja tutkimustulosten antamien hyvien käytäntöjen levittäminen kentälle, työpaikoille. Ylhäältä alas -menetelmällä se taitaa harvoin onnistua, vaikka kuinka viestittäisiin ja pidettäisiin seminaareja. Kun työpaikka havahtuu itse oman työnsä kehittämistarpeeseen ongelmien kasvaessa tarpeeksi suuriksi, ja saa asiantuntijan siihen mukaan kehittämään, onnistuminen on varmempaa. Tämä on hirveän hidas tie, mutta lienee tuloksellisin. Ohjelman tuloksia kannattaisi hyödyntää ainakin kentällä toimivien 'asiantuntija-kehittäjien' koulutuksessa, koska siellä näyttää pyörivän monennäköistä toimijaa, osa melkoisen ammattitaidottomiakin.

Hanketulosten ja -kokemusten tunnetuksi tekeminen työpaikoilla, ”ruohonjuuritasolla” sekä työnantajien keskuudessa.

Hankkeilla saatuja hyviä käytäntöjä voisi edelleen kehittää tai ainakin ylläpitää niitä.

Huolehdittava jo toimivien hankkeiden tuloksien levittämisestä ja hankeissa työskentelevien asiantuntijuuden kasvattamisesta jatkorahoituksella.

Hyvä arviontiraportti ensiksi.

Hyvät käytännöt ja ohjelmassa tuotetut tulokset/asiat ovat jatkuvasti esillä vähän eri muodoissa ja eri mediavälineissä myönteisellä tavalla ja kannustuen.

Jatkaa ohjelmarahoitteisesti linjoja, jotka osoittautuivat tärkeiksi ja tuloksellisiksi.

Jatkohankkeita onnistuneimpien osioiden pohjalta.

Klinikka.fi -aihesivujen oleellinen sisältö tulisi integroida jatkamaan elämäänsä jollakin työelämän kehittämisen verkkosivustolla, joka jää käyttöön vielä Veto-ohjelman päätyttyä (esim. [www.ttl.fi/duunitalkoot](http://www.ttl.fi/duunitalkoot)).

Kohdennettuja seurantatutkimushankkeita.

Kootaan yhteen selkeimmät politiikkasuositukset ja seurataan missä määrin niitä toteutetaan.

Niistä tuskin on hyödynnettäväksi.

Saadut ajatukset päättäjien tietoon.

Tiedotusta syytä jatkaa.

Tuloksista kooste ohjelman sivuille. KOoste niin kansantajuinen, että kaikki ymmärtävät saavutetut tulokset.

Tutkimus- ja muista tuloksista pitäisi ottaa oppia.

Tällaisen positiivisen työelämäohjelman olisi hyvä jatkaa, sillä huomion väentäminen ongelmista mahdollisuuksiin ja ratkaisuihin vie pitkän ajan. Varmasti ohjelman tulokset perustelevat positiivista lähestymistapaa ja sitä havaintoa voidaan hyödyntää jatkotoimia suunniteltaessa.

### Järjestö

Ei sateenkaarta, vaan erillisten, kehittämistä todellisesti vaativien teemojen esiintuonti ja muutosten toteuttamisesitykset.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

Eos

Hankkeiden aikaansaannokset pitää saada elämään eikä haudata mappeihin tai hyllyihin.

Jatkoa samaan malliin, mutta laajemmalla rintamalla eri ministeriöiden yhteistyötä tiivistäen.



Kokemusten ja hyvien käytäntöjen levittäminen - siitä oppiminen, miksi joku toteutettu juttu ei toiminut - vuorovaikutuksen kautta vaikuttaminen ts. Puhutaan eri foorumeilla siitä, mitä kaikkea veto-ohjelmassa tehtiin ja opittiin.

Paljon erilaista tietoa - olisi kerättävä yhteen, jotta muutkin saisivat tietoa.

Tarjoamalla niitä soveltuvin osin orastavan työvoimapulan ratkaisuksioksi.

Työn ja yrittämisen politiikkaohjelma jatkakoon tästä.

Useampi erillinen ohjelma, jotka on suunnattu kapeammalle sektorille kuten esim. Työtaturmaohjelma.

Uusi superministeriö ja politiikkaohjelma hyödyntää tuloksia.

Vaikea sanoa.

Vaikea sanoa mitkä olivat tulokset. Esim. Tapaturmat ovat vain lisääntyneet.

Sen sijaan eläkkeelle jääntiaika on pidentynyt. Tuskin veto-ohjelmalla sinänsä siihen ollut suurtakaan vaikutusta.

Veto-ohjelmassa kehitettyjä/löydettyjä hyviä työelämän käytäntöjä tulisi jatkossakin levittää esimerkiksi Työterveyslaitokset tms. Nettisivuston kautta.

## Muut

Aineistot hyviä ja edelleen käyttökelpoisia.

Asiaa tulee ylläpitää koko ajan käytävällä tilanearvioinnilla ja siihen liittyvällä julkisella keskustelulla.

Enemmän julkista keskustelua sekä mediassa että myös valtakunnan politiikkojen suulla, ei unohdeta asioita jotka on meille kaikille erittäin tärkeitä.

Eri tilaisuuksissa esittely. Aina tilaisuus, missä on yrityselämän edustajia paikalla.

Hyviä käytäntöjä tulee markkinoida ja tuloksia tuoda esiin jokapäiväisissä viestimissä, esim. Päivälehdissä, ajankohtaisohjelmissä / tv radio... Ammattilaisille -työsuojelun ja työterveyshuollon toimijoille - ja työpaikoille suoraan "pureksittua" tutkimustietoa eri kanavien kautta

Integrointi johtamisen koulutuksiin.

Jatkaa ongelmakohdissa.

Jos mahdollista, seurantaa.

Klinikan sisällöt tulisi siirtää johonkin, jossa niiden toiminta jatkuu.

Ottaa muutama alue ja viedä niitä eteenpäin.

Ottamalla osaksi kaikkea päätöksentekoa, mainstreamamalla.

Pysyvät uudet toimintakäytännöt ja asenteet -saatava pysymään myös hankkeen jälkeen.

Terveystenhoito sektorin hankkeet.

Tiedottamalla ja kohdentamalla edelleen eri kohderyhmille eri menetelmin.

Tuomalla käytännön esimerkkejä ja konkretisoimalla asioita.

Työpaikkakohtaisia kehitysohjelmia tukemalla.

## Mitkä asiat ohjelman tavoitteissa kaipaavat huomiota myös jatkossa?

### Hallinto (kunta tai valtio)

Asenneilmasto, julkinen keskustelu.

Ehkä tällainen ohjelmatyyppejä on hyvä kiinnittämään huomiota johonkin tärkeään asiaan, mutta toimenpiteiden toteuttaminen on hankalaa verkostomaisessa toimintamallissa. Onko STM osannut hyödyntää tuloksia esim. Tulosohjauksessaan tai säädösvalmistelussaan?

Eläkehakuisuus

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa, kun yksikään tavoitteista ei tule mieleeni.

En osaa sanoa, työhyvinvoinnin yleinen sillä pitäminen julkisessa keskustelussa.

En tiedä tarkkaan tavoitteita.

Ensiksi alkoholiasiat, toiseksi kuntasektorin toiminta työnantajana lähivuosina

Eos

Henkinen hyvinvointi työelämässä on aina tärkeä tavoite.

Hyvin toteutettu viestintäkonsepti, hyvät käytännöt osiot, Kesto-ohjelma, vieraskulttuuriset työorganisaatiot, yrittäjien jaksaminen, työterveyshuollon laatu saatavuus ja kattavuus, yritysten tarvitsemien konsulttipalvelujen saatavuus ym.

Kaiken ikäisten huomioon ottaminen. Työnantajien ja henkilöstön sekä itsenäisten yrittäjien aktivointi kantamaan vastuu omasta ja organisaationsa työturvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä motivoinnista. Työpaikkatason osaamisen vahvistaminen. Kentän tarpeiden huomioon ottaminen paremmin valtakunnantason toimijoiden tavoitteissa ja toiminnassa.

Kaikissa osioissa, substanssitedossa ja viestinnässä

Kaikki

Kaikki työssä jaksamisen ja jatkamisen asiat.

Kaikki, mutta projekteihin käytettävät varat voitaisiin antaa jo olemassa oleville viranomaisille niin, että niiden tehokasta käyttöä valvottaisiin.

Mielenterveyspulmista johtuvan työkyvyttömyyden torjunta, masennuksen parempi hoito. Ikääntyneiden työntekijöiden ja työssä jatkamisen positiivinen esille nostaminen.

Mielestäni kaikkikin, mutta erityisesti terveydenhuollonsektori

Nuorten aikaisempi siirtyminen vakinaiseen työelämään.

Nuorten syrjäytyminen ja koulutus ja oppivelvollisuusikä

Oliko tavoitteet liian suureellisia.

Pitää kiinnittää enemmän huomiota työpaikkalähtöisyyteen ja asiakkaiden tarpeisiin ja tuottaa heille materiaalia ja muuta tuotetta työnsä tueksi. Tavoitteena pitäisi olla asiakaslähtöinen näkökulma; asiakas voi olla kuka tahansa ja

hänen tarpeisiin pitää saada aineistoa, henkilötukea jne. Nykyinen levityskanava asialle on verkkosivut, mutta aineistoa pitää tuottaa monikanavaisella periaatteella. Asiakkaiden tarpeita tavoitteissa ei mielestäni riittävästi ole korostettu.

Puhutaan ikäjohtamisesta, mutta työpaikoilla henkilöt tekevät aivan saamaa työtä oli nuorempi tai iäkkäämpi. Tulee olla selkeitä toimenpiteitä, jotta jaksaa työssä eläkeikään asti.

Pyrkiminen aktiivisesti edelleen ikäyrjinnän poistamiseen työpaikoilta, työhönottotilanteista ja muutoinkin yhteiskunnassa.

Saada kaikki työelämän kehittämisen toimijat työskentelemään yhteisen päämäärän hyväksi.

Sairaspoissaolot (syyt ja seuraukset), eläkkeet (erit. depressio) ja keskustelu työn mielekkyydestä.

Tavoitteet sinänsä hyviä, tarvitaan konkreettisia tukitoimenpiteitä ja organisaatioiden strategiaan ja toimintatapaan vaikuttamista, konkreettista tekemistä.

Työpaikkojen oma jatkuva panos hyvinvoinnin kehittämiseen - ei vain erillisiä kampanjoita.

Työssä jatkaminen ja työelämän kehittäminen, jotka onnistuvat työpaikan toimilla ja yhteistyöllä. Duunitalkoot antaa hyviä keinoja keskustella asioista työpaikkatasolla. Tällaista toimintaa tulee jatkaa.

Työssä jatkamisen pidentäminen, työtapaturmien torjunta, mielenterveysongelmiin varhainen puuttuminen, savuttomien työpaikkojen edistäminen, työterveyshuollon kattavuuden lisääminen.

Työtovereista huolta pitäminen, arvostaminen, työn ilo...

Työuupumuksen ennaltaehkäisy, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Vaikuttavuus- (hyvinvointi-) tavoitteiden asettaminen tärkeää mutta niiden on oltava realistisia ja perusteltuja.

### **Tutkimuslaitos tai vastaava**

Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän pienentäminen (erityisesti mäsennuksesta johtuvat), työtapaturmien vähentäminen, työikäisten alkoholin kulutuksen vähentäminen, työterveyshuollon toimintatapojen kehittämisen työkyvyn tukemiseksi.

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

En seurannut ohjelmatyötä kovin paljon, en osaa sanoa.

Ikääntyneiden tieto-aidon arvostaminen Työolojen parantaminen ja johtamisen kehittäminen keskeistä, jotta ihmiset pysyvät työelämässä.

Kaikki? Yleensä siis työssäolon vetovoima!

Kunnollinen ja konkreettinen fokus.

Melkein kaikki.

Ministeriön, ojelmajohdon ja toteuttajien tiiviimpi vuoropuhelu ja totettajien tukeminen.

Sosiaaliturvan kannustinvaikutukset.

Tavoitteiden ja tulosten kausaalisuuden ilmentäminen.

Tietysti työhyvinvointiasiat ja ennen kaikkea siitä näkökulmasta, mikä työntekijöitä kannattelee ja motivoi muuttuvassa työelämässä.

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteys.

Työhyvinvoinnin näkökulman valtavirtaistaminen myös poliittisessa päätöksenteossa

Työskentelyn jatkuvuus. Työskentelyn ulottuminen työpaikkojen ruohonjuuritasolle.

Työssä jaksaminen ja työvoimapula.

Työssä jaksamisen tukeminen.

Työssä käyvien hyvinvointi tulee korostumaan jatkossa pätkätöiden, ikääntymisen, pitenevän työuran ja tehokkuus/tuottavuusvaatimusten vuoksi.

Työturvallisuus ja työssä jaksaminen

Varmaan mikään asia työelämän ongelmissa ja haasteissa ei kuitenkaan ole vielä itsestäänselvästi toteutuva eli huomio edelleen myös kaikissa vanhoissa teemoissakin.

## Järjestö

En osaa sanoa.

En osaa sanoa.

Erytistötoimenpiteet PK -sektorille työhyvinvointiin ja tapaturmatorjuntaan.

Ihmisten työssä jaksaminen on ainainen ongelma.

Kaikki

Kaikki työyhteisön johtamiseen ja luottamuksen rakentamiseen ja yhteistyöhön liittyvät asiat. Hyvinvointi työssä syntyy työnantajan ja työntekijöiden yhteistyöllä. Kaiken lähtökohta on kuitenkin esimiesten tietoisuuden taso ja tahto.

Ohjelman tavoitteena on ollut saada kaikki Suomen työelämässä toimivat oivaltamaan, ettei heidän tarvitse kärsiä huonosta työilmapiiristä tai kehnosta työyhteisöstä - tätä sanomaa pitää viedä eteenpäin jatkossakin. Työpaikoilla tulisi tehdä asennemuokkausta sen suuntaan, että mielenterveysongelmista kärsivät työtoverit hyväksyttäisiin osaksi työyhteisöä ja heidän työhön paluutaan esimerkiksi sairauslomalta tuettaisiin.

Ongelmien kääntäminen konstruktivisiksi haasteiksi.

Tavoitteissa ei huomautettavaa.

Työelämän arjen kehittäminen.

Työn teon kannattavuus ja kannustavuus/kannustava sosiaaliturva. Terveys/toimintakyky/työkyky/työkyvyttömyys käsitteet sairauspoissaolojen hallinta, medikalisaatio työssä jatkamisen edistämässä.

Työpaikan ongelmien rohkea esiin nostaminen tarpeen jatkossakin.  
Työpaikkojen ja työelämän kehittämistä on edelleen jatkettava niin, että työssä jaksetaan ja halutaan olla pitempään. Ongelmien ennaltaehkäisy on avainasia. Hyvään töiden organisointiin, johtamiseen ja koko elämän hallintaan on panostettava.  
Työssä jaksaminen ts. työhyvinvointi.  
Työurien pidentäminen.  
Unohdetan koko ohjelma mahdollisimman pian.  
Varmaan kaikki esillä olleet ovat lähivuosina aivan relevantteja.

### **Muut**

En osaa sanoa.  
Eri ikäisten sopiminen samoihin työyhteisöihin, oassaiirauspäivärahan kehittäminen, Työpaikkojen oma osuus työhyvinvoinnin kehittämisessä: ”Ei kannettu vesi kaivossa pysy”- johdon ja henkilöstöhallinnon pitää asiaa viedä eteenpäin. PK-yritykset mukaan! Työterveyslaitos sai miltei kaikki projektirahoitukset - miten saataisiin pientyöpaikat oikeasti mukaan, kun niihin kohdistettuihin pikku hankkeisiin ei myönnetty rahoitusta?  
Hankkeella pitää olla enemmän rahoitusta.  
Hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät kysymykset, käytännön ratkaisujen esille tuominen mm. Eri ikäisten yhteistyön parantaminen työpaikoilla, ikäjohtaminen käytännössä.  
Ikääntyvien joustava jatkaminen työelämässä, mielenterveydenhäiriöihin varhainen puuttuminen.  
Johtamisen kehittäminen ennen muuta ihmisten välisenä vuorovaikutuksena, jossa johdettavilla on omavastuuosuutensa.  
Koko kenttä on tärkeä.  
Mielenterveystyö  
ORGANISOINTIIN RESURSSEJA TARPEEKSI.  
Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, perhepoliittiset asiat.  
Työhyvinvointiasiat yleisesti.  
Työssä jaksaminen. Turvallinen työskentely.  
Työssä jatkaminen.  
Työssä jatkamista ja jaksamista tulee tukea nykyistä enemmän, muuten eläkeiän myöhentämisen tavoitteet eivät ehkä toteudu.  
Vetovoimakysymykset ylipäänsä ja erityisesti nuorisoon kohdistuvat toimet.

## SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ

ISSN 1236-2115

- 2008: 1 Yhteenveto työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen rahoitusta koskevan lain vaikutuksista. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2510-6 (PDF)
- 2 Pandemic Influenza Preparedness. Joint Self-Assessment Report.  
(Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2516-8 (PDF)
- 3 Terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeen loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2517-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2518-2 (PDF)
- 4 Miten potilasturvallisuutta edistetään? Kysely terveydenhuollon toimintayksiköille ja vanhainkodeille. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2519-9 (PDF)
- 5 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän loppuraportti. Vuosien 2002–2007 toiminta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2531-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2532-8 (PDF)
- 6 Sosiaalialan kehittämishanke 2003–2007. Loppuraportti. Salme Kallinen-Kräkin (toim.).  
ISBN 978-952-00-2535-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2536-6 (PDF)
- 7 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuarviointi. Osaraportti 2.  
ISBN 978-952-00-2537-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2538-0 (PDF)
- 8 Slutrapport. Tillsynsprojekt för arbetarskyddet inom hälsovården.  
ISBN 978-952-00-2539-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2540-3 (PDF)
- 9 Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II.  
ISBN 978-952-00-2541-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2542-7 (PDF)
- 10 Teoriasta toimivaksi käytännöksi. Mini-intervention jalkauttaminen terveyskeskuksiin ja työterveyshuoltoon. Kaija-Liisa Seppä (toim.).  
ISBN 978-952-00-2543-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2544-1 (PDF)

- 2008: 11 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2008.  
(Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2545-8 (PDF)
- 12 Perhekeskustoiminnan kehittäminen. Perhe-hankkeen loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2546-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2547-2 (PDF)
- 13 Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen.  
ISBN 978-952-00-2548-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)
- 14 Kirsi Alila, Tuija Portell. Leikkitoiminnasta avoimeen varhaiskasvatukseen.  
Avointen varhaiskasvatuspalvelujen nykytila ja kehittämistarpeet 2007.  
(Moniste)  
ISBN 978-952-00-2552-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2553-3 (PDF)
- 15 Heikki Hiilamo. Promoting Children's Welfare in the Nordic Countries.  
ISBN 978-952-00-2554-0 (pb)  
ISBN 978-952-00-2555-7 (PDF)
- 16 Kaarin Ruuhilehto, Jari Knuuttila. Terveysthuollon vaaratapahtumien  
raportointijärjestelmän käyttöönotto. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2560-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2561-8 (PDF)
- 17 Sosiaaliamiestoiminnan kehittäminen. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2562-5 (PDF)
- 18 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimustoiminnan tehostaminen.  
Työryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2563-2 (PDF)
- 19 Petri Hilli, Matti Koivu, Teemu Pennanen. Työeläkkeiden rahoitus ja sen  
riskienhallinta  
ISBN 978-952-00-2596-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2597-7 (PDF)
- 20 Lapsella on oikeus osallistua. Lapsiasiavaltuutetun vuosikirja 2008.  
ISBN 978-952-00-2598-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2599-1 (PDF)
- 21 Tapio Kuure, Tom Tarvainen, Antti Pelto-Huikko, Maija Säkjäarvi. "Kaikki kymme-  
nen tikkua laudalla!" Onnistuvat opit -juurruttamishankkeen loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2607-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2608-0 (PDF)

- 2008: 22 Miia Eloranta (toim.) Sosiaali- ja terveysministeriön perhevapaakampanja 2007–2008. Loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2611-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2612-7 (PDF)
- 23 Pirjo Pulkkinen-Närhi, Hanna Hakulinen, Päivi Jalonen, Pirjo Manninen. Kunnallisen työterveyshuoltojärjestelmän kehittäminen. Erilaisten organisointi- ja toimintamallien arviointia (Seutu-hanke). (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2617-2 (PDF)
- 24 Isien ja isyyden tukeminen äitiys- ja lastenneuvoloissa  
ISBN 978-952-00-2618-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2619-6 (PDF)
- 25 Työpaikan palkkakartoitus. Tietoa ja kokemuksia. Johanna Matinmikko, Inkeri Tanhua (toim.). (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2620-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2621-9 (PDF)
- 26 Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2622-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)
- 27 Longer careers? 'Veto' programme indicator.  
ISBN 978-952-00-2624-0 (pb)  
ISBN 978-952-00-2625-7 (PDF)
- 28 Uusi terveydenhuoltolaki. Terveydenhuoltolakityöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2628-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2629-5 (PDF)
- 29 Antti Pelto-Huikko, Juha Kaakinen, Jukka Ohtonen. "Saattaen muutettava". Kehitysvammaisten laitoshoidon hajauttamisen seurantaraportti.  
ISBN 978-952-00-2635-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2636-3 (PDF)
- 30 Jussi Huttunen. Lääkehuollon keskushallinnon kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.  
ISBN 978-952-00-2638-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2639-4 (PDF)
- 31 Satu Ahopelto, Kristiina Harju, Armiliisa Pakarinen, Johanna Snellman. Uutta naisjohtajuutta Delfoi Akatemiasta -hankkeen analyttinen loppuraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2639-4 (PDF)
- 32 Palvelusetelin käyttöalan laajentaminen. Palvelusetelityöryhmän muistio.  
ISBN 978-952-00-2644-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2645-5 (PDF)



- 2008: 33 Sirkku Kivistö, Eila Kallio, Greta Turunen. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys  
ISBN 978-952-00-2648-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2649-3 (PDF)
- 34 Pirjo Juvonen-Posti, Janne Jalava. Onnistunut työkykyasioiden puheeksiotto – Lupaavia käytäntöjä PK-työpaikoille työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan  
ISBN 978-952-00-2650-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2651-6 (PDF)
- 35 Tasoitusmäärätyöryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2658-5 (PDF)
- 36 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan palvelukeskustyöryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2659-2 (PDF)
- 37 Asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta. Työryhmän muistio (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2664-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2665-3 (PDF)
- 38 Kansallinen sosiaalisen suojelun ja osallisuuden strategiaraportti vuosille 2008–2010. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2673-8 (PDF)
- 39 National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion 2008–2010. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2674-5 (PDF)
- 40 Pekingin toimintaohjelman seuranta Suomen EU-puheenjohtajakausilla 2006 ja 1999. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2675-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2676-9 (PDF)
- 41 Masto-hankkeen toimintaohjelma 2008–2011. Masennuksen ehkäisyyn ja masennuksesta aiheutuvan työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävä hanke. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2677-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2678-3 (PDF)
- 42 Elatustuen siirtämistä kunnilta Kansaneläkelaitokselle selvittäneen työryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2679-0 (PDF)
- 43 Raskauden keskeyttäminen ja sterilointi. Lomakkeet ja täyttöohjeet sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2682-0 (PDF)

- 2008:44 Avbrytande av havandeskap och sterilisering. Blanketter och ifyllnadsanvisningar för social- och hälsovårdspersonalen. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2683-7 (PDF)
- 45 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta.  
Toimintakertomus 2007. Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland. Verksamhetsberättelse 2007.  
The National Board of Inter-Country Adoption Affairs. Annual Report 2007.  
(Moniste)  
ISBN 978-952-00-2684-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2685-1 (PDF) (fin)  
ISBN 978-952-00-2696-7 (PDF) (swe)  
ISBN 978-952-00-2697-4 (PDF) (eng)
- 46 Tapaturmavakuutus- ja ammattitautilainsäädännön uudistaminen.  
Työryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2682-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2683-6 (PDF)
- 47 Päivi Voutilainen, Anne-Mari Raassina, Hanna Nyfors.  
Ikääntyneiden palveluiden uudet konseptit. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2702-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2703-2 (PDF)
- 48 Terveyden edistämisen määrärahalta rahoitettavan toiminnan kehittämistyöryhmän muistio. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2706-3 (PDF)
- 49 Sairaanhoidokorvaukset kunnallisen sosiaali- tai terveydenhuollon tiloissa annetusta yksityisestä terveydenhuollosta. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2708-7 (PDF)
- 50 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan mittaamisen hanke.  
Loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2721-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2722-3 (PDF)
- 51 Pandemiavarautumisen suojain- ja lääkevarautumisen tarpeet. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2729-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2730-8 (PDF)
- 52 Sosiaali- ja terveysministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2010–2013. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2747-6 (PDF)
- 53 Veto-ohjelman loppuraportti.  
ISBN 978-952-00-2748-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2749-0 (PDF)