



## Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla

# Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030



Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:5

## **Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030**

Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla

Social- och hälsovårdsministeriet

ISBN: 978-952-00-4051-2

Pärmbilder: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Rodeo, Shutterstock

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2019

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	15.3.2018	
<b>Författare</b>	Medicinalrådet Riitta Sauni (redaktör)		
<b>Publikationens titel</b>	Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:5		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4051-2	<b>ISSN PDF</b>	1797-9854
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2</a>		
<b>Sidantal</b>	22	<b>Språk</b>	svenska
<b>Nyckelord</b>	Arbetarskydd, arbetshälsa, arbets säkerhet, arbetsförmåga, arbetarskydds förvaltning		
<b>Referat</b>	<p>Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 preciserar social- och hälsovårdsministeriets strategi och styr verksamheten vid ministeriet och inom dess förvaltningsområde för att arbetet ska vara sunt och säkert på alla arbetsplatser oberoende av hur arbetet utförs.</p> <p>Arbetslivet, arbetets innehåll, arbetssätten och arbetsformerna samt arbetskraften förändras. Hurdant arbetslivet är och hur människor mår i arbetslivet inverkar inte bara på individernas välbefinnande utan också på organisationernas produktivitet och konkurrenskraft samt samhällets sociala hållbarhet.</p> <p>Säkerhetsledning och hälsofrämjande ledarskap har en betydande roll i utvecklandet av arbetsmiljön, minskandet av arbetsoförmåga och främjandet av hälsa och välbefinnande. På varje arbetsplats genomför arbetsgivaren, personalen och företagshälsovården i samarbete åtgärder som främjar arbetsförmågan och återgång till arbetet. Särskild vikt bör fästas vid möjligheterna för personer med partiell arbetsförmåga att fortsätta arbeta eller få arbete.</p> <p>Policyn innehåller tre fokusområden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Framtida utmaningar för arbetarskyddet och säkerheten och välbefinnandet i arbetet</li><li>• Trygga och sunda arbetsförhållanden</li><li>• Främjande av funktions- och arbetsförmåga samt anställbarhet</li></ul> <p>För att målen ska nås behövs brett samarbete. Denna policy, som har beretts tillsammans med inrättningar inom förvaltningsområdet, arbetsmarknadsorganisationer och andra samarbetspartner, är ett exempel på sådant samarbete.</p>		
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet		
<b>Distribution/ beställningar</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	15.3.2018
<b>Tekijät</b>	Lääkintöneuvos Riitta Sauni (toimittaja)	
<b>Julkaisun nimi</b>	Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille	
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:5	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4051-2	<b>ISSN PDF</b> 1797-9854
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2</a>	
<b>Sivumäärä</b>	22	<b>Kieli</b> ruotsi
<b>Asiasanat</b>	Työsuojelu, työterveys, työturvallisuus, työkyky, työsuojeluhallinto	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 täsmentävät sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa ja ohjaavat ministeriön ja sen hallinnonalan toimintaa, jotta työ olisi terveellistä ja turvallista kaikilla työpaikoilla työnteon muodosta riippumatta.</p> <p>Työelämä, työn sisältö, työn tekemisen tavat ja muodot sekä työvoima muuttuvat. Se, millaista työelämä on ja miten työelämässä voidaan vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaatioiden tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyYTEEN.</p> <p>Turvallisuusjohtamisella sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisella on merkittävä rooli työympäristön kehittämisessä, työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Jokaisella työpaikalla työnantaja, henkilöstö ja työterveyshuolto toteuttavat työkykyä ja työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä yhteistyössä. Osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymiseen ja työllistymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.</p> <p>Linjauksissa on kolme painopistettä:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työsuojelua, työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevat tulevaisuuden haasteet</li><li>• Turvalliset ja terveelliset työolot</li><li>• Toiminta- ja työkyvyn sekä työllistymiskyvyn edistäminen</li></ul> <p>Tavoitteiden toteutumiseksi tarvitaan laajaa yhteistyötä. Nämä linjaukset, joita on valmisteltu yhdessä hallinnonalan laitosten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, ovat esimerkki tällaisesta yhteistyöstä.</p>	
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	
<b>Julkaisun jakaja/ myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Social Affairs and Health	15 March 2018	
<b>Authors</b>	Riitta Sauni, Ministerial Counsellor, Health/Medical Affairs (editor)		
<b>Title of publication</b>	Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 Safe and healthy working conditions and workability for everyone		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:5		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4051-2	<b>ISSN (PDF)</b>	1797-9854
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2</a>		
<b>Pages</b>	22	<b>Language</b>	Swedish
<b>Keywords</b>	Occupational safety and health, occupational health, occupational safety, workability, OSH administration		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 specifies the strategy of the Ministry of Social Affairs and Health, and guides the activities of the ministry and its administrative branch to ensure healthy and safe work at all workplaces regardless of the form of employment.</p> <p>Working life, the contents of work, the ways and modes of working as well as Finland's workforce are undergoing a transformation. What working life is like and how those involved in it are doing affect the welfare of individuals, the productivity and competitiveness of organisations, and the social sustainability of society.</p> <p>The safety management as well as workability and wellbeing at work plays a key role in developing the work environment, reducing disability as well as promoting health and wellbeing. At every workplace, the employer, staff and occupational health care will collaborate in taking measures that promote workability and return to work. Particular attention must be paid to supporting persons with partial workability in remaining at work and finding employment.</p> <p>The policy has three focus areas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Future challenges concerning occupational safety and health, and wellbeing at work</li> <li>• Safe and healthy working conditions</li> <li>• Promoting functional capacity, workability, and employability</li> </ul> <p>Extensive cooperation is required to achieve these goals. This policy, prepared in collaboration with the institutions in the administrative branch, labour market organisations and other partners, is an example of such cooperation.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Social Affairs and Health		
<b>Distributed by/ publication sales</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		





## Innehållet

<b>Utgångspunkter och principer för policyn</b> .....	9
<b>Mål för policyn</b> .....	10
Policyns förhållande till SHM:s strategi .....	11
<b>Policyns fokusområden</b> .....	12
1. Vi bemöter arbetarskyddsutmaningar som det framtida arbetet för med sig .....	12
Förändringens element .....	12
Förändrat förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare .....	12
Förändrat sätt att utföra arbete .....	13
Förändrat arbetsinnehåll .....	13
Sammanfattning .....	13
2. Vårt mål är trygga och sunda arbetsförhållanden .....	14
Sammanfattning .....	17
3. Vi främjar funktions- och arbetsförmåga samt anställbarhet .....	17
Sammanfattning .....	19
<b>Indikatorer</b> .....	21
<b>Uppgiftskällor</b> .....	22
<b>Hur policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet står i förhållande till SHM:s strategi och verksamhetsplanerna</b> .....	22



## Utgångspunkter och principer för policyn

Målet med policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet är att tiden i arbetslivet ska bli längre och att människorna ska vara kvar i sitt arbete längre än för närvarande. Detta innebär att unga smidigt kommer in i arbetslivet, att det inte blir några långa avbrott i arbetslivet på grund av arbetsoförmåga och att människor inte tvingas sluta arbeta i förtid på grund av arbetsoförmåga. En viktig förutsättning för att människors tid i arbetslivet ska bli längre är att människornas förmåga, vilja och möjligheter att arbeta förbättras. Arbetet ska vara attraktivt och säkert samt främja både hälsan och arbets- och funktionsförmågan. En god och sund arbetsmiljö främjar arbetstagarnas välbefinnande. Den stöder hållbar utveckling, förbättrar företagens och andra organisationers produktivitet samt stärker samhällets sociala och ekonomiska hållbarhet. Förtroende och samarbete samt högklassig kompetens hos arbetstagarna och maximal användning av deras färdigheter på arbetsplatserna hör till det finländska arbetslivets styrkor. Dessa utgör en god grund för att skapa välbefinnande i arbetet.

Hösten 2017 uppdaterade social- och hälsovårdsministeriet (SHM) sin strategi. Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbete preciserar ministeriets strategi. Policyn innehåller sådan nationell politik som avses i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 187 om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. Finland ratificerade konventionen i juni 2008. I policyn har det även tagits hänsyn till nationella och internationella synpunkter på det förändrade arbetslivet och konsekvenserna av det på arbetsmiljöns säkerhet och arbetshälsan.

Europeiska unionens råd har uppmanat medlemsstaterna att se över sina nationella strategier utifrån EU:s strategiska ram för arbetsmiljön 2014–2020. Även i kommissionens meddelande "Säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla" (1/2017) betonas modernisering av EU-lagstiftningen och de politiska åtgärderna inom arbetsmiljöområdet. Europeiska pelaren om sociala rättigheter beskriver kommissionens heltäckande strategi för moderna system för sysselsättning och social trygghet. Som en del av den strategin har det på EU-nivå slagits fast centrala åtgärder för att främja EU:s strategiska ram för arbetsmiljön.

## Mål för policyn

Arbetslivet, arbetets innehåll, arbetssätten och arbetsformerna samt arbetskraften förändras. Hurdant arbetslivet är och hur människor mår i arbetslivet inverkar inte bara på individernas välbefinnande utan också på organisationernas produktivitet och konkurrenskraft samt samhällets sociala hållbarhet.

Ett mål för policyn är att arbetet ska vara sunt och säkert på alla arbetsplatser oberoende av hur arbetet utförs. Denna policy sträcker sig till 2030 och uppdateras kontinuerligt. Policyn styr verksamheten hos social- och hälsovårdsministeriet och inom dess förvaltningsområde, men för att målen ska nås behövs brett samarbete. Denna policy, som har beretts tillsammans med inrättningar inom förvaltningsområdet, arbetsmarknadsorganisationer och andra samarbetsparter, är ett exempel på sådant samarbete.

Alla villiga aktörer bjuds in att delta i arbetet med att genomföra policyn. Genom detta inkluderande tillvägagångssätt effektiviseras synergien mellan olika aktörer och åtgärdernas effekt. En säker arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet har beröringspunkter med andra förvaltningsområden och deras respektive policyer, så samarbete mellan olika sektorer är nödvändigt för att effekterna ska uppnås.

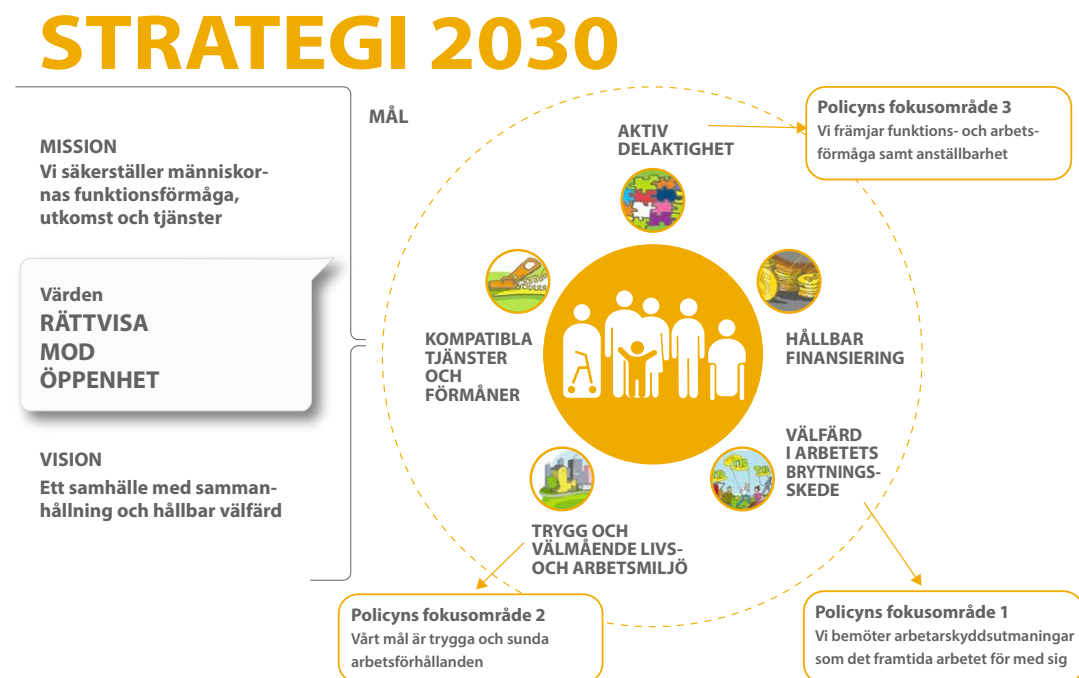
Vid utvecklandet av arbetarskyddet och arbetshälsan är samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen centralt. Företagshälsovården är en lagstadgad samarbetspartner till arbetsgivarna. Den stöder arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga och påverkar därmed även arbetsproduktiviteten. Företagshälsovården är en expert som arbetsgivaren anlitar vid bedömning av risker och olägenheter och den deltar därmed i förebyggandet av risker.

Arbetsmarknadsorganisationerna har en viktig roll i att sprida kunskap och påverka beslutsfattande. Finland har goda och långa traditioner inom trepartssamarbete, vilket bidrar till ett effektivt genomförande av policyn. Ministerierna styr verksamheten inom sina egna förvaltningsområden. En förutsättning för att policyn ska genomföras är ett aktivt samarbete mellan ministerierna. Arbetshälsoinstitutet, Institutet för hälsa och välfärd samt andra forskningsinstitut och läroanstalter producerar ny information och ökar kompetensen i

arbetslivet. Arbetarskyddscentralen sörjer för sin egen del för att öka kompetensen och stöder utvecklandet av verksamheten på arbetsplatserna. Olycksfallsförsäkringscentralen samordnar verkställigheten av försäkringarna för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar och utvecklar ersättningssystemet samt för statistik över och förebygger olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar. Arbetarskyddsfonden finansierar sådan forsknings-, utvecklings- och informationsverksamhet som förbättrar förhållandena i arbetet och främjar säkerheten och produktiviteten på arbetsplatserna. Regionförvaltningsverkets ansvarsområden för arbetarskyddet övervakar att arbetarskyddslagstiftningen iakttas samt förmedlar information och stöder arbetsplatserna.

## Policyns förhållande till SHM:s strategi

Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet bidrar till genomförandet av social- och hälsovårdsministeriets strategi. I nedanstående bild presenteras beröringspunkterna mellan policyns fokusområden och ministeriets strategiska mål.



# Policyns fokusområden

## 1. Vi bemöter arbetarskyddsutmaningar som det framtida arbetet för med sig

Förändringarna i arbetslivet understryks i statsrådets framtidsredogörelse (del 1, 2017) och i den nya strategin för social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. Det framtida arbetet är också temat när Internationella arbetsorganisationen ILO firar sitt 100-årsjubileum 2019. Som de största faktorerna bakom omvälvningen av arbetslivet på global nivå ser ILO förändringar i teknik, åldersstruktur och klimat samt globaliseringen. Eventuella risker förknippade med ny teknik och olika arbetsformer bör identifieras, förhindras och minimeras. Samtidigt bör man dra nytta av de positiva möjligheter som de innebär. Nordiska ministerrådet gör en egen utredning om det framtida arbetet som ska bli klar 2019. En nordisk framtidsgrupp publicerade 2016 rapporten "Diversity of future workforce and work tasks - challenges to OSH", där betydelsen av förändringarna i arbetslivet behandlas ur arbetarskyddsperspektiv. I social- och hälsovårdsministeriets rapport Työelämä 2025 (Arbetsliv 2025) beskrivs likaså förändringen med tanke på arbetarskyddet och välbefinnandet i arbetet. Där presenteras också åtgärder som arbetarskyddsförvaltningen kan vidta för att kunna bemöta de framtida utmaningarna i tid.

## Förändringens element

### Förändrat förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare

När rollerna och plikterna i det traditionella förvärsarbetet blir oklarare, blir även förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare oklarare. Den framtida arbetsgivaren kan allt oftare vara en kund, en kollegial sammanslutning eller en plattform. Om det inte finns någon arbetsgivare, blir individens ansvar för säkerheten och hälsan i arbetet allt viktigare. Ett fragmenterat arbete kan leda till nya slags arbetsformer, såsom andelslag och plattformar, delningsekonomi och samproduktion. Nya sätt att använda sig av sociala kontakter

är t.ex. virtuella gemenskaper. Även arbetskraften förändras i och med att befolkningen åldras och människor flyttar inom landet eller mellan olika länder.

## Förändrat sätt att utföra arbete

Arbetet blir mer fragmenterat, olika roller blandas och sätten att arbeta blir mer individuella. Förändringarna gäller anställningarnas varaktighet, de platser där arbetet utförs, arbetstidens längd och inpassning, arbetsuppgifternas omfattning, arbetsätten och arbetets intensitet samt det ansvar och de karriärmöjligheter som ingår i arbetet.

Trots att det ser ut som att förändringen går långsamt, kan den bli snabbare i framtiden. Det finns branscher som inte har förändrats och som även i fortsättningen berörs i mindre grad av förändringen. Inom andra branscher har förändringarna varit omvälvande. Underentreprenad, bemanningsarbete och gemensamma arbetsplatser har ökat avsevärt. Internationellt samarbete behövs bl.a. för att skapa spelregler för det arbete som utförs på olika plattformar.

## Förändrat arbetsinnehåll

Arbetets karaktär, arbetsplatserna och yrkesbilderna förändras. De rutinartade jobben blir färre, samtidigt som både sådana jobb som kräver mycket yrkesskicklighet och sådana som kräver lite yrkesskicklighet troligen ökar i framtiden. Man kan förutse att den tekniska utvecklingen och robotiseringen samt utvecklingen inom IKT blir allt snabbare. Sannolikt minskar den fysiska belastningen, eller åtminstone förändras den. Samtidigt ökar den psykiska belastningen, och kraven vid tankearbete får större tyngd. Artificiell intelligens kommer att komplettera även sådant arbete som kräver hög kompetens. Digitaliseringen och automatiseringen av arbetet kan göra det möjligt för människan att koncentrera sig på att lösa betydelsefulla problem. Människor byter arbetsuppgifter och yrken under sitt arbetsliv mer frekvent än tidigare. Att arbetet förändras kräver inlärningsförmåga, motivation och möjlighet att ständigt lära sig nytt samt en människocentrerad planering av arbetet.

## Sammanfattning

Man bör bereda sig på att arbetet kan förändras i accelererande takt. Bakom förändringarna i arbetslivet ligger megatrender såsom digitalisering, globalisering, förändringar i befolkningsstrukturen, klimatförändring, invandring och urbanisering. Kärnan i förändringen utgörs av automatiseringen, robotiseringen och den artificiella intelligensen samt delnings- och plattformsekonomin utveckling. Alla dessa fenomen förändrar arbetskraften, arbetets innehåll och framför allt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Eventuella risker förknippade med ny teknik och olika arbetsformer bör identifieras, förhindras

och minimeras, och deras konsekvenser för hälsan bör bedömas. Samtidigt bör man dra nytta av de positiva möjligheter som de innebär. Förändringen i arbetskraften, som påverkas av bl.a. förändringar i åldersstrukturen, invandring och mångkultur, bör beaktas och ses som en styrka i arbetslivet.

#### MÅL:

Vi har heltäckande och smidiga författningar som i alla situationer garanterar arbetstagarnas arbetshälsa och säkerhet i arbetet och som alltid kan tillämpas på det läge som råder i arbetslivet. De ändringar som behövs görs på ett balanserat sätt i samarbete med arbetsmarknadens parter. Organisationer som styr och stöder arbetshälsa och säkerhet i arbetet, arbetsgivare, arbetstagare och företagare samt andra aktörer i arbetslivet har förmåga att förnya sig och skapar tillsammans förtroende och spelregler i arbetslivet.

## 2. Vårt mål är trygga och sunda arbetsförhållanden

Enligt en preliminär bedömning från Olycksfallsförsäkringscentralen betalade försäkringsinstituten ut ersättningar för olycksfall i arbetet till sammanlagt cirka 104 000 löntagare under 2017. Det betyder att det arbetsolycksfallsfrekvensen är cirka 29,5 olycksfall under en miljon arbetstimmar. Antalet olycksfall i arbetet har minskat med cirka 13 procent och arbetsolycksfallsfrekvensen har sjunkit med cirka 10 procent jämfört med 2008. Enligt nuvarande uppgifter dog sammanlagt 14 löntagare i olycksfall i arbetet under 2017. Siffran är rekordlåg, men utifrån ett enskilt år går det ännu inte att dra slutsatser om någon bestående minskning av antalet olycksfall i arbetet.

Yrkessjukdomarna och misstankarna om yrkessjukdomar har minskat i jämn takt under det senaste decenniet. Enligt registret över arbetsrelaterade sjukdomar sjönk den relativa förekomsten av yrkessjukdomar, dvs. antalet sjukdomar per 10 000 sysselsatta, från 28,2 till 17,7 under 2005–2014. Mellan olika landskap kan det förekomma stora skillnader, som förklaras av bl.a. skillnader i branschstruktur och antalet sysselsatta. Vid jämförelse mellan olika branscher registrerades den högsta förekomsten av yrkessjukdomar och misstankar om yrkessjukdomar inom tillverkning av transportmedel. Risker var störst att drabbas av yrkessjukdomar i yrkesgrupper som innebar metall-, gjuteri- och verkstadsarbete. Till arbetarskyddsmyndigheten inkommer årligen cirka 1 500 anmälningar om yrkessjukdom eller någon annan arbetsrelaterad sjukdom eller misstanke om sådana.

Den psykiska belastningen har ökat under den tidsperiod som arbetsmiljöundersökningar har genomförts (1977–2013). Kvinnors arbete har blivit psykiskt mer belastande än mäns arbete. I den fysiska belastningen har det skett klart mindre förändring än i den psykiska



belastningen. På basis av den senaste arbetsmiljöundersökningen (2013) ser det ut som att den fysiska belastningen har minskat, särskilt i kvinnors arbete, men även en aning i mäns arbete. Enligt den senaste arbetsmiljöundersökningen upplevde 32 procent av de svarande att de har ett arbete som är fysiskt mycket tungt eller ganska tungt. Motsvarande andel som upplevde att deras arbete är psykiskt mycket tungt eller ganska tungt uppgick till 48 procent. Belastningen varierar mellan olika branscher, yrken och arbetsuppgifter. Den psykosociala belastningen i arbetet bedöms öka i och med förändringarna i arbetslivet.

I och med förändringarna i arbetslivet blir det allt svårare att bedöma riskerna på arbetsplatsen. En sådan bedömning kräver samarbete mellan alla som arbetar på samma arbetsplats, t.ex. aktörer på en gemensam arbetsplats och underleverantörer tillsammans med huvudentreprenörer. Ett effektivt sätt att sprida god praxis är att den huvudsakliga genomföraren kräver att dess samarbetspartner arbetar på ett sätt som främjar säkerheten i arbetet.

Internationella socialförsäkringsorganisationen (ISSA) har inlett kampanjen Vision zero (Vision noll), där det understryks att varje olycksfall i arbetet och varje arbetsrelaterad sjukdom eller skada kan förhindras, om rätt åtgärder vidtas i god tid. Kampanjen behandlar det förebyggande arbetet utifrån de tre dimensionerna säkerhet, hälsa och välbefinnande i arbetet. Sverige har i sin arbetsmiljöstrategi för 2016–2020 satt målet noll olyckor med dödlig utgång. I Finland har forumet Nolla tapaturmaa (Noll olyckor) varit en framgångsrik verksamhet sedan 2003. Noll ska inte ses som ett numeriskt mål, utan siffran uttrycker en vision att sträva mot. Det är fråga om en process för att bygga en förebyggande kultur.

Utöver förändringen av arbetslivet pågår i samhället också stora strukturella förändringar. Nu och i framtiden är målet att arbetsförhållandena ska vara säkra och sunda oberoende av bransch eller företagsstorlek. Fortfarande behövs satsningar för att eliminera dödsolyckor i arbetet samt minska andra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar. På arbetsplatsnivå utvecklas samarbetet mellan och ledningen av funktionerna för arbetarskydd, arbetshälsa och välbefinnande i arbetet för att de ska beakta de faktorer som inverkar på arbetsförmågan och säkerheten i arbetet, i synnerhet de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Syftet är att stödja arbetslagets och individens styrkor, vilket inbegriper humankapitalet och det sociala kapitalet. Målet är att få dem att växa samt att ta in fler metoder för att dra nytta av dem, att stödja arbetsförmågan samt att sprida en uppmuntrande och innovativ kultur. Goda arbetsförhållanden har en positiv inverkan på arbetsproduktiviteten och välbefinnandet. Ett syfte med policyn är att stärka planeringen av arbetet och arbetsmiljön och ett tidigt beaktande av belastningsfaktorer på arbetsplatserna.

Att fostras och fostra in i en säkerhetskultur börjar redan i barndomen och bör ingå i småbarnspedagogiken. Yrkesutbildningen, de första åren i arbetslivet och introduktionen i arbetet är viktiga för att säkra arbetssätt ska bli daglig praxis redan från början. Principerna

för säkerhetsledning och hälsofrämjande ledarskap bör ingår i olika typer av ledarskapsutbildningar. Målet är att öka arbetslivsfärdigheterna bl.a. genom utbildning och information samt genom att utnyttja nätverkssamarbete.

Det är viktigt att upptäcka och minska risker och exponeringsfaktorer som ny teknik och nya arbetssätt för med sig. En av de tre största utmaningarna i EU:s strategiska ram för arbetsmiljön 2014–2020 är "Bättre förebyggande åtgärder mot arbetssjukdomar genom att minska befintliga, nya och framväxande risker". Europeiska arbetsmiljöbyråns riskcentrum har fastställt de viktigaste nya, ökande och alarmerande riskerna som anknyter till den psykosociala arbetsmiljön, rörelseorganen, farliga ämnen och arbetarskyddsledningen. Också Internationella arbetsorganisationen ILO har tagit in nya arbetsrelaterade risker och bekämpning av sådana i sitt program.

Den demografiska förändringen, globaliseringen och de internationella migrationsströmmarna påverkar kulturen på arbetsplatserna. Mångfald på arbetsplatserna bör ses och utnyttjas som en resursfaktor. Det är viktigt att ta hänsyn till behoven hos olika grupper av arbetstagare. I synnerhet bör man ta hänsyn till utsatta grupper, t.ex. äldre arbetstagare och unga arbetstagare, arbetstagare med invandrarbakgrund och arbetstagare med partiell arbetsförmåga.

Det behövs metoder för att effektivt inverka på att våld och risker för våld minskar på arbetsplatserna. Förändringen måste ske på arbetsplatserna, men man bör även påverka attityderna i resten av samhället. Minimimålet kan vara att alla arbetsplatser ska iakttä de skyldigheter som anges i den nuvarande arbetarskyddslagen. Trakasserier och annat osakligt bemötande enligt arbetarskyddslagen måste fås att upphöra på arbetsplatserna. Trakasserier och osakligt bemötande orsakar psykosocial belastning, sjukfrånvaro och minskad produktivitet.

Arbetsgivarna ska aktivt främja likabehandlingen av sina arbetstagare och jämställdheten mellan kvinnor och män samt förebygga diskriminering på arbetsplatserna. Målet är att arbetsplatserna ska ha genuint icke diskriminerande förfaringsätt vid rekrytering, karriäravancemang, fördelning av arbetsuppgifter och beslut om lön och förmåner samt i fråga om möjligheter till utbildning och utveckling av arbetsgemenskapen.

Åtgärder som vidtas på arbetsplatsen för att förbättra möjligheterna att samordna arbete och privatliv inverkar positivt på både arbetstagarens välbefinnande och verksamheten på arbetsplatsen. I synnerhet genom arbetstidsarrangemang, utbildning för cheferna och stärkande av arbetstagarnas egna copingmetoder kan man förbättra samordningen av arbete och privatliv och därigenom förbättra personalens välbefinnande och företagets produktivitet. Vikten av samordningen av arbete och privatliv blir större i och med att de förvärvsarbetande förutses ha ett större omsorgsansvar i framtiden.

## Sammanfattning

I Finland har det gjorts långsiktiga satsningar på arbetarskydd och sunda arbetsförhållanden. Trots det behövs ytterligare satsningar på att minska olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar samt skadlig belastning. Vid riskbedömning och riskhantering bör såväl fysikaliska, kemiska, biologiska, fysiska, psykiska som sociala risker beaktas på ett heltäckande sätt. På arbetsplatsnivå utvecklas samarbetet mellan och ledningen av funktionerna för arbetarskydd, arbetshälsa och välbefinnande i arbetet för att de ska beakta de faktorer som inverkar på arbetsförmågan och säkerheten i arbetet, i synnerhet de psykosociala belastningsfaktorerna i arbetet. Arbetarskyddssamarbetet utgör grunden för en verkningsfull arbetsplatsverksamhet, och verksamhetsbetingelserna för detta samarbete bör säkerställas i samband med nya utmaningar. Det är viktigt att upptäcka och minska risker och exponeringsfaktorer som ny teknik och nya arbetsätt för med sig. Exempelvis utmaningar i fråga om kognitiv ergonomi i arbetet ökar i och med att arbetet förändras. Vi vill sprida en förebyggande kultur som kopplar samman säkerhet, hälsa och välbefinnande i arbetet.

### MÅL:

Arbetet är sunt och säkert oberoende av bransch, arbetsform eller arbetsplatsens storlek. Frågor som gäller arbetshälsa och arbetarskydd ingår i den strategiska ledningen av organisationen. Alla som är på väg in i arbetslivet eller som redan har en aktiv roll i arbetslivet, såväl arbetsgivare, arbetstagare som företagare, har tillräckliga kunskaper om hälsa och säkerhet i arbetet. Varje olycksfall i arbetet och varje arbetsrelaterad sjukdom eller skada kan förebyggas genom åtgärder som baserar sig på riskidentifiering och riskhantering.

## 3. Vi främjar funktions- och arbetsförmåga samt anställbarhet

Enligt Statistikcentralens prognos kommer Finlands demografiska försörjningskvot utan invandring att ha nått 73 före 2025 och 79 före 2040. För närvarande (2018) är den demografiska försörjningskvoten 53. Det betyder att det finns 53 barn eller pensionärer per hundra arbetstagare. För samhällsekonomin är det viktigt att sörja för att de som är i yrkesverksam ålder har en god arbets- och funktionsförmåga, att människor har ett långt arbetsliv och att partiellt arbetsföra har möjligheter att delta i arbetslivet.

Antalet nya invalid- och sjukpensionsfall har sjunkit med 26 procent under tioårsperioden 2007–2016. Det är resultatet av ett målmedvetet och långsiktigt arbete för att förebygga arbetsoförmåga, och detta arbete lönar det sig att fortsätta. Trots det slutade 18 800 personers arbetsliv i förtid på grund av invalid- eller sjukpension under 2016. Att förlänga

tiden i arbetslivet är fortfarande en av våra viktiga nationella utmaningar. Utöver bestående arbetsförmåga bör man beakta den tillfälliga arbetsförmågan, sjukfrånvaron, som gör tiden i arbetslivet kortare i form av avbrott. Enligt Finlands näringslivs arbetstidsenkät var andelen sjuk- och olycksfallsfrånvaro av den teoretiska regelbundna arbetstiden 4 procent 2015.

Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen berodde 34 procent av alla nya sjuk- och invalidpensionsfall 2016 på problem i rörelseorganen och 28 procent på psykisk ohälsa. Folkpensionsanstaltens siffror i fråga om sjukfrånvaro är liknande: 31 procent av de sjukdagpenningar som betalades ut 2016 betalades på grund av sjukdomar i rörelseorganen och 27 procent på grund av psykisk ohälsa. Dessa grupper av sjukdomar är de viktigaste orsakerna till arbetsförmåga, så när man vill minska arbetsförmågan bör det sättas in åtgärder för att förebygga och behandla dessa sjukdomar och rehabilitera dem som har drabbats av sådana.

Det bör fästas särskild vikt vid att personer med partiell arbetsförmåga kan fortsätta arbeta eller få arbete. Uppskattningsvis 1,9 miljoner finländare i yrkesverksam ålder har någon långtidssjukdom eller skada. Av dessa bedömer 600 000 att sjukdomen eller skadan påverkar deras arbete och möjligheter att få arbete. Skador eller långtidssjukdomar förhindrar alltför ofta personer från att återgå till sitt arbete eller att över huvud taget komma in i arbetslivet. Partiellt arbetsföra personers möjlighet att delta i arbetslivet ökar jämlikheten, minskar arbetslösheten och minskar utgifterna för sjuk- och invalidpension.

De uteblivna arbetsinsatserna från personer som är i yrkesverksam ålder samt sjukvårdsutgifterna har en stor betydelse för den finländska samhällsekonomin. Social- och hälsovårdsministeriet bedömde 2012 att dessa medför kostnader till ett belopp av sammanlagt 24 miljarder euro för arbetsplatserna, de offentliga finanserna och arbetstagarna själva. Ju tidigare det kan sättas in åtgärder mot problemen, desto större effekt har åtgärderna. Hälsofrämjande verksamhet är kostnadsnyttoeffektiv, och vikten av den bör understrykas.

De ekonomiska förlusterna och finansieringen av kostnaderna är en komplicerad helhet, och därför är det ofta en utmaning att identifiera behovet av förebyggande åtgärder och rikta åtgärderna. För i synnerhet små företag ser sjukfrånvaro, sjuknärvaro, olycksfall i arbetet och sjuk- och invalidpensionsfall ut att vara slumpmässiga händelser. En ytterligare utmaning för små arbetsplatser är att de oftast har mindre resurser än stora arbetsplatser. De samhälleliga åtgärderna bör också riktas på ett sådant sätt att man beaktar olika målgruppers behov och utmaningar.

Orsakerna till uteblivna arbetsinsatser varierar avsevärt. Bakom enskilda fall kan ligga såväl omständigheter i arbetsmiljön som arv eller levnadsvanor. För att arbetsförmågan ska

kunna främjas och stödas bättre än för närvarande krävs att de olika rollerna och möjligheterna hos såväl arbetsplatser, arbetstagare som olika aktörer inom den offentliga sektorn bättre identifieras och att gemensamma mål fastställs.

WHO ser arbetsplatsen som en viktig arena för hälsofrämjande och som en möjlighet till förebyggande av icke smittsamma sjukdomar (WHO 2010). I finländska förhållanden är företagshälsovården en väsentlig genomförare och förmedlare av interventioner på arbetsplatsen. Hälsofrämjande verksamhet och förändringar av levnadsvanorna har av tradition betraktats som en del av förebyggandet av sjukdomar, men de är mycket viktiga även för främjandet och upprätthållandet av arbetsförmågan samt återhämtningen från arbetet. I bästa fall kan arbetet vara en resurs och ett rehabiliterande element, om arbetet är rätt dimensionerat samt hälsosamt och säkert för arbetstagaren.

I de utvecklingslinjer som anges i statsrådets principbeslut om Hälsa i arbete 2025 har man beaktat det förändrade arbetslivet och arbetet, reformen av servicesystemet inom social- och hälsovården och den befintliga lagstiftningen. Utvecklingslinjerna ger en ram och stakar ut en riktning för åtgärder som ska genomföras på lång sikt. Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner när det gäller att främja hälsan, arbetsmiljön och arbetsförmågan samt förebygga arbetsförmåga på arbetsplatserna.

En förutsättning för ett målinriktat stödande av arbetsförmågan och förebyggande av arbetsförmåga är att man inom social- och hälsovården och tillväxttjänsterna utan dröjsmål identifierar partiell arbetsförmåga samt inleder åtgärder som stöder arbetsförmågan. Utvecklandet av detta har en viktig roll vid reformerna av både social- och hälsovårdstjänsterna för personer i yrkesverksam ålder och systemet för social trygghet. Att människor ska kunna få arbete, kunna återgå till sitt arbete och kunna fortsätta i sitt arbete bör bli ett centralt mål inom tjänsterna för personer i yrkesverksam ålder.

## Sammanfattning

Både ur mänsklig synvinkel och med tanke på samhällsekonomin är det viktigt att sörja för att de som är i yrkesverksam ålder har en god arbets- och funktionsförmåga, att människor har ett långt arbetsliv och att partiellt arbetsföra har möjligheter att delta i arbetslivet. För att förlänga tiden i arbetslivet måste man utöver att förebygga bestående arbetsförmåga även förebygga den tillfälliga arbetsförmåga som syns i form av sjukfrånvaro. Problem i rörelseorganen samt psykisk ohälsa är de viktigaste orsakerna till både tillfällig och bestående arbetsförmåga. När man vill minska arbetsförmåga bör man alltså rikta in förebyggande åtgärder och åtgärder som främjar återgång till arbetet i synnerhet mot sådana problem.

Hälsofrämjande ledarskap har en viktig roll när det gäller att minska arbetsförmåga samt främja hälsa och välbefinnande. Främjandet av hälsa och välbefinnande är ett samarbete mellan många förvaltningsområden och aktörer. Det bör fästas särskild vikt vid att personer med partiell arbetsförmåga kan fortsätta arbeta eller få arbete. Partiellt arbetsföra personers möjlighet att delta i arbetslivet ökar jämlikheten, minskar arbetslösheten och minskar utgifterna för sjuk- och invalidpensioner.

**MÅL:**

Hälsofrämjande ledarskap och främjande av välbefinnande i arbetet är en del av ledningen av företag och andra organisationer. Arbetet måste dimensioneras enligt arbetstagarens förmåga. Att ta hand om sin egen arbetsförmåga hör till varje människas arbetslivsfärdigheter. På varje arbetsplats genomför arbetsgivaren, personalen och företagshälsovården i samarbete åtgärder som främjar arbetsförmåga och återgång till arbetet. Partiellt arbetsföra personers möjligheter att bli kvar i sitt arbete eller att få jobb stöds.

## Indikatorer

Mål	Indikator	Påvisande av målluppfyllelse
Att höja den genomsnittliga pensionsåldern	Den genomsnittliga pensionsåldern	Pensionsskyddscentralen
Att minska frekvensen av olycksfall i arbetet	Arbetsolycksfallsfrekvensen	Olycksfallsförsäkringscentralen
Att minska förekomsten av yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar	Incidensen av yrkessjukdomar och misstänkta yrkessjukdomar	Registret över arbetsrelaterade sjukdomar
Att minska skadlig belastning i arbetet	Upplevd skadlig fysisk och psykisk belastning	Arbetsmiljöundersökningen, Statistikcentralen
Att minska långvarig arbetsförmåga	Antalet nya fall av sjuk- eller invalidpension	Pensionsskyddscentralen, Folkpensionsanstalten
Att minska kortvarig arbetsförmåga	Sjukfrånvaro i förhållande till antalet utförda arbetstimmar	Statistikcentralen
Att öka partiellt arbetsföra personers deltagande i arbetet	Antalet personer som får full sjuk- eller invalidpension eller delinvalidpension	Pensionsskyddscentralen, Folkpensionsanstalten
Att främja den fysiska arbetsförmågan	Arbetsförmågan i förhållande till de fysiska kraven i arbetet	Arbetslivsbarometern
Att främja den psykiska arbetsförmågan	Arbetsförmågan i förhållande till de psykiska kraven i arbetet	Arbetslivsbarometern
Att minska psykiskt våld och mobbning på arbetsplatserna	Psykiskt våld eller mobbning på arbetsplatserna	Arbetslivsbarometern
Hantering av hälso- och säkerhetsrisker i arbetet	Kontrollsystem	Arbetarskyddstillsynens informationssystem Vera
Arbetet ska vara attraktivt	Arbetets attraktionskraft	Arbetslivsbarometern (TE2020 indikator för hälsa och välbefinnande*)

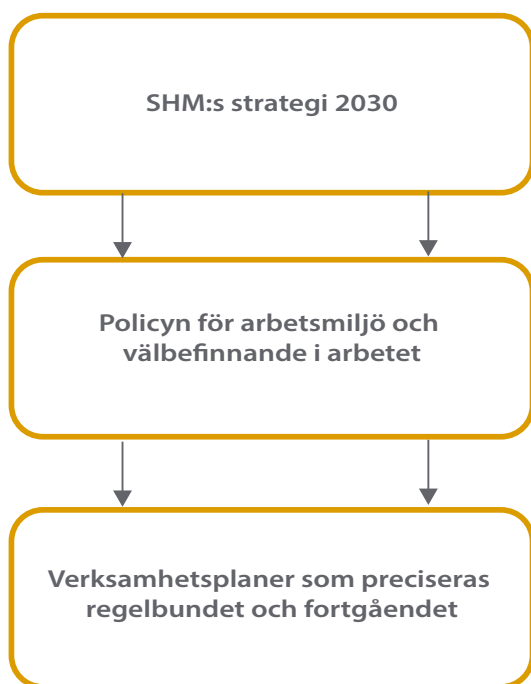
\*Följande frågor i arbetslivsbarometern:

- Jag känner mig stark och energisk i mitt arbete
- Jag är intresserad av mitt arbete.
- Jag känner mig nöjd när jag fördjupar mig i mitt arbete.

## Uppgiftskällor

- Pensionsskyddscentralens (PSC) statistik en gång per år
- Folkpensionsanstaltens statistik en gång per år
- Arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer en gång per år
- Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning vart femte år (den senaste publicerad 2013)
- Arbetshälsoinstitutets register över arbetsrelaterade sjukdomar (TPSR) en gång per år
- Olycksfallsförsäkringscentralens statistik en gång per år
- Statistikcentralen, sjukfrånvaro: uppgifter som beställs
- Statistikcentralen, upplevd fysisk och psykisk belastning: uppgifter som beställs
- Arbetarskyddstillsynens informationssystem Vera (i realtid)

## Hur policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet står i förhållande till SHM:s strategi och verksamhetsplanerna









Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 preciserar social- och hälsovårdsministeriets strategi "Ett samhälle med sammanhållning och hållbar välfärd". Ett mål för policyn är att arbetet ska vara sunt och säkert på alla arbetsplatser oberoende av hur arbetet utförs. Denna policy sträcker sig till 2030 och uppdateras kontinuerligt. Policyn styr verksamheten hos social- och hälsovårdsministeriet och inom dess förvaltningsområde, men för att målen ska nås behövs brett samarbete. Denna policy, som har beretts tillsammans med inrättningar inom förvaltningsområdet, arbetsmarknadsorganisationer och andra samarbetsparter, är ett exempel på sådant samarbete.

Internet: [stm.fi/sv/publikationer](https://stm.fi/sv/publikationer)

BESTÄLLNINGAR:  
[julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi](https://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi)

ISSN PDF 1797-9854  
ISBN PDF 978-952-00-4051-2