

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ 1999:1

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN BAROMETRI 1999 VÄLIRAPORTTI

ESIPUHE

Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite tuli tunnetuksi 1990-luvun alussa työmarkkina-osapuolten sovittua toiminnan käynnistämisestä työpaikoilla. Tavoitteena on työpaikan eri osapuolten yhteistyönä tukea ja edistää kaikkien työssä olevien terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Työkykyä ylläpitävä toiminta on koennut johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon yhdessä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Työkykyä ylläpitävän toiminnan sosiaalinen tilaus on vuosikymmenen loppua kohti vahvistunut, kun ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen on noussut yleisen keskustelun aiheeksi.

Kansallinen ikäohjelma 1998 - 2002 käynnistettiin valtioneuvoston toimesta. Mukana on neljän ministeriön, keskeisten työmarkkinajärjestöjen, eläkevakuutuksen ja kuntapuolen edustus. Ohjelman tavoitteena on ikääntyvien työntekijöiden työllistämisedellytysten ylläpito ja parantaminen. Tähän pyritään lainsäädännön muutosten, koulutuksen, tiedotuksen ja tutkimustoiminnan keinoin. Tutkimusohjelman osana Työterveyslaitos toteutti syksyn 1998 aikana työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin. Barometrin kehittämisessä oli mukana yllä mainittujen tahojen ja tutkimuslaitosten edustajia.

Barometrihaastattelun kohteena on ollut 805 toimipaikkaa, jotka edustavat koko suomalaista työvoimaa sekä toimintasektorin että toimipaikan koon suhteen. Kustakin toimipaikasta on haastateltu johtoa, henkilöstöä ja työterveyshuoltoa. Tämä väliraportti kuvaa haastattelututkimuksen alustavia tuloksia.

Barometrin tulosten mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta on laajalti tunnettua, toiminta on monipuolista ja sen tuloksellisuuteen uskotaan. Toiminnan lisäämistä ja edelleen kehittämistä suunnitellaan myös laajalti. Suomalaisilla työpaikoilla on otettu laajalti vastaan haaste työelämän kehittämistä työkykyä ja hyvinvointia tukevaksi. Kansallinen ikäohjelma seuraa työkykyä ylläpitävän toiminnan määrää, sisältöä ja vaikutuksia myös 2000-luvulla.

Markku Lehto

Kansallisen ikäohjelman johtoryhmän puheenjohtaja

SISÄLLYS

ESIPUHE	1
SAATTEEKSI	3
1. JOHDANTO	4
2. TYKY-BAROMETRI	5
2.1 Tavoite	5
2.2 Taustalla vaikuttavat valinnat	5
2.3 Toteutus: aineisto ja menetelmät	6
3. TULOKSET	9
3.1 Suuri osa suomalaisista työssäkäyvistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä	9
3.2 Työkyvyn ylläpitotoiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen uskotaan ja toiminnalla arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia työpaikoilla	12
3.3 Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällöstä: työpaikoilla monipuolista kehittämistoimintaa	17
3.4 Työterveyshuollolla tärkeä rooli työpaikkojen tyky-toiminnassa	20
4. POHDINTA	22
4.1 Yhteenveto	22
4.2 Tulosten luotettavuus	23
4.3 Tulosten vertailua muihin tutkimuksiin	23
4.4 Visioita tuloksista nousevista lähitulevaisuuden tyky-toimintatutkimushaasteista	26
4.5 Lopuksi	27
5. LÄHTEET	29

SAATTEEKSI

Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) on käsitteellisesti reilun kymmenen vuoden ikäinen. Se näyttäisi olevan muovautumassa yleiskäsitteeksi, joka kattaa kaiken työyhteisöjen ja -organisaatioiden ja työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttamaan pyrkivän toiminnan. Työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta on laki- ja sopimussääteistä toimintaa (mainittu muun muassa Työterveyshuoltolaissa, Työturvallisuuslaissa, suosituksena vuoden 1990 talous- ja tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä sekä vuoden 1997 tulopoliittisessa sopimuksessa). Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometri (tyky-barometri) on syntynyt tarpeesta selvittää 1990-luvulla työpaikoille levinneen työkyvyn ylläpitotoiminnan laajuutta, sisältöä ja toimivuutta. Laaja-alaisen työkyvyn ylläpitotoiminnan määrittelyn mukaista toimintaa on työpaikkatasolla harjoitettu jo paljon kauemmin. Tyky-barometriä käytetään myös Kansallisen Ikäohjelman vaikutuksien seurannan välineenä.

Suomalaisten työoloja ja työterveyttä tutkitaan säännöllisesti esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimuksilla, työministeriön työolobarometrilla, Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksella ja Työterveyshuolto Suomessa -tutkimuksella sekä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen Terveysbarometrilla. Tyky-barometri sijoittuu tutkimuksen kentällä edellä mainittujen joukkoon eli suomalaisten barometrityyppisten tutkimuksien sarjaan. Yllä mainittuihin tutkimuksiin on tyky-barometrin suunnitteluvaiheessa tutustuttu ja tuloksia tullaan jatkoraportoinnissa vertaamaan keskenään soveltuvilta osiltaan.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin väliraportin tavoitteena on tuoda esiin muutamia keskeisiä barometrin tuloksia. Esitettävät tulokset koskevat työkykyä ylläpitävän toiminnan määrää, uskoa toiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen, kokemusta työkyvyn ylläpitotoiminnan kustannusvastaavuudesta ja arvioituja tyky-toiminnan vaikutuksia työpaikalla. Lisäksi väliraportissa käsitellään työpaikkojen kehittämistoiminnan sisältöjä, tyky-toiminnan integroitumista työpaikkojen jokapäiväiseen toimintaan sekä työterveyshuollon merkitystä työpaikkojen työkyvyn ylläpito- ja tukitoiminnassa. *Edellä mainittuja asioita laajemmin ja muita barometritutkimuksen tuloksia raportoidaan enemmän tyky-barometriraportissa (Työkykyä ylläpitävä toiminta Suomessa v. 1998), joka julkaistaan keväällä 1999.*

Väliraportin rakenne on seuraavanlainen: johdannossa pohditaan lyhyesti työ- ja toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan tarpeen taustalla vaikuttavaa yhteiskunnan ja työelämän muutoskehitystä. Tyky-barometrin tausta, tavoitteet ja toteutus ovat seuraavan luvun aiheena. Luku 3. esittelee työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin ensimmäisiä tuloksia kuvineen. Pohdintaluvussa esitetään tulosten yhteenveto ja arvioidaan lyhyesti niiden luotettavuutta sekä yhteyttä muutamien muiden tutkimuksien tuloksiin. Väliraportti päättyy ajatuksiin tyky-toimintatutkimustarpeista.

1. JOHDANTO

Suomalainen yhteiskunta on viimeiset vuosikymmenet elänyt monitahoisen muutoskehityksen aikaa. Edelleenkin ei katsota olevan näkyvissä selkeitä merkkejä, joiden voisi tulkita viittaavan muutosten ajan edes väliaikaiseen päättymiseen. Entisten, totuttujen rakenteiden, mallien, toimintatapojen ja arvojen purkautumista ja uuden etsimistä tapahtuu sekä yhteiskunta-, organisaatio- että yksilötasolla. Yleisesti muospaineiden taustalla vaikuttavana voimana pidetään siirtymistä modernista teollisuusyhteiskunnasta postmoderniin jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Suomalaisen yhteiskunnan nykytilannetta voisi luonnehtia esimerkiksi hyvää vauhtia globalisoituvan ja verkostoituvan tieto-, oppimis- ja tiedeyhteiskunnan tilaksi, jossa tänään uusi on huomenna vanhentunutta ja melkein pä kiinnostavuutensa menettänyttä. (ks. esim. Giddens 1990, Heiskala 1995, Heiskala 1996, Knuuti 1997, Kumar 1995, Mannermaa & Ahlqvist 1998.)

Suomalainen työelämä on kokonaisuudessaan läpikäymässä monenlaisia, syvällisiä ja voimakkaitakin muutoksia. On arvioitu, että näistä keskeisiä ovat muun muassa työvoiman ikääntyminen, epävakaiden ja -tyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ja pysyväistyminen, etätöiden määrän kasvaminen, työn prosessimuotoisuuden lisääntyminen, työmäärän ajallinen vähentyminen ja laadun korostuminen (esim. Mannermaa & Ahlqvist 1998, Nätti 1998). Uudistuvassa työelämässä korostuvat toimintojen yhdistely, joustava tekniikka ja tuotanto, yhteistyökykyisyyden ja monitaitoisuuden vaatimukset, kiireen hallinta- ja muutoksiin sopeutumiskyky sekä yksilötasoinen vastuunottaminen. Tutkimuksen ja käytännön kokemuksen kautta on huomattu, että työn tekemisen mallit, johtamistavat, työorganisaatiokulttuuri ja työyhteisöjen sosiaaliset suhteet ovat huomattavia kilpailussa menestymiseen ja hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavia tekijöitä. Siksi tavoitteisiin, kuten parempaan asiakaspalveluun, laadun ja tuottavuuden kehittämiseen sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen pyritään yhä useammin esimerkiksi purkamalla hierarkkisia johtamisjärjestelmiä sekä hyödyntämällä ja kehittämällä henkilöstön osaamista ja voimavaroja entistä paremmin. (ks. esim. Alasoini, Kyllönen & Kasvio 1997, Alasoini & Kyllönen 1998.)

Nopeasti eritasoilla ja elämänalueilla (yhteiskunta, teknologia, talous, työ, kulttuuri, arvot ja elämäntavat) etenevä vanhan hajoaminen ja uuden esiin nouseminen synnyttää sopeutumistarpeita ja tuo mukanaan myös ongelmia. Uusiin haasteisiin vastaaminen ja ongelmien ratkaiseminen on suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä ensiarvoisen tärkeä tehtävä ja tavoite. Esimerkiksi työvoiman ikääntyminen, joka korostuu erityisesti suurten ikäluokkien tullessa varhaiseläkeikään, on yksi keskeinen lähivuosien haaste. Vastauksia edellä esitettyihin tarpeisiin on työpaikoilla viime vuosina yhä useammin pyritty löytämään myös työ- ja toimintakykyä ylläpitävästä toiminnasta. Työkyvyn ylläpitotoimintaa pidemmällä aikavälillä tarkasteltaessa voikin hahmottaa toiminnan kehittyneen yksilötasolla sairauksien ja pahoinvoinnin ehkäisemisestä kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin ja korkean ammattitaidon edistämiseen ja tukemiseen. Työyhteisötasolla työ-toiminta on muotoutunut säännellystä yhteistyöstä terveen organisaation ja luontevan yhteistoiminnan kehittämisen suuntaan.

2. TYKY-BAROMETRI

2.1 Tavoite

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometri on osa Kansallista Ikäohjelmaa. Sen yhtenä tavoitteena on olla Kansallisen Ikäohjelman vaikuttavuuden mittaamisen väline. Tästä syystä barometri tullaan toistamaan sovituin väliajoin Ikäohjelman aikana vuosina 1998-2002. Ensimmäisen kerran tyky-barometri on toteutettu syksyllä 1998.

Tyky-barometri on ennen kaikkea työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutuksen ja sisällön seurannan väline. Barometri kuvastaa työpaikoilla tapahtuvaa työkyvyn ylläpitotoimintaa. Sillä kerätään tietoa tyky-toimintaan suunnatusta panostuksesta sekä toteutetun toiminnan eri muodoista.

Tyky-barometrin väliraportissa vastataan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- miten laajalti suomalaisilla työpaikoilla tehdään tyky-toimintaa
- minkälaista tehty toiminta on
- millaisin voimavaroin sitä tehdään sekä
- miten toteutettu tyky-toiminta koetaan työpaikan keskeisten ryhmien eli työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon keskuudessa.

Tyky-barometrilla pyritään siis vastaamaan erityisesti kysymykseen työkyvyn ylläpitotoiminnan toteutuvuudesta ja toimivuudesta työpaikoilla. Barometrilla saadaan myös tietoa, jonka avulla käytännön tyky-toimintaa voidaan kehittää suomalaisilla työpaikoilla.

2.2 Taustalla vaikuttavat valinnat

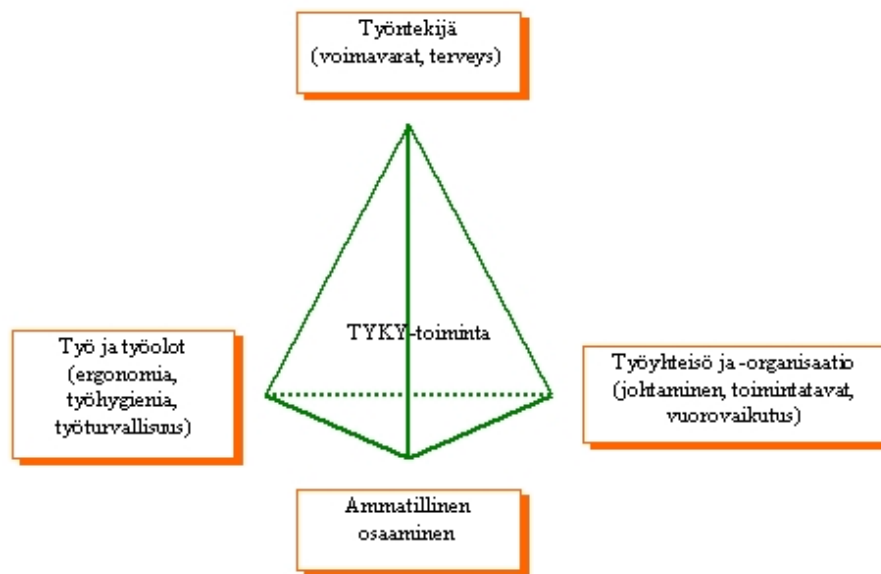
Barometrissa ei käsitellä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa uutena, työpaikan normaaleista toiminnoista irrallisena toimintana vaan olennaisena osana työpaikan henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa. Parhaimmillaan tyky-toiminta on työpaikan eri tahojen omaksumana kokonaisvaltaisena toimintatapana, joka on sisäistynyt luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työntekoa. Työkyvyn ylläpitotoiminnan nähdään kohdistuvan työpaikan koko henkilöstöön. Ajatuksena on myös, että niillä tyky-toiminnan osa-alueilla, joilta työpaikalta ei löydy riittävää omaa osaamista ja resursseja, on hyödyllistä tehdä yhteistyötä ulkopuolisten asiantuntijoiden ja palvelujärjestelmien kanssa. Työpaikan sisäisen ja ulkoisen yhteistyön sujuvuutta pidetään merkittävänä työkykyä ylläpitävän toiminnan onnistumiseen vaikuttavana tekijänä.

Tyky-barometria on kehitelty laajan työkyvyn ylläpitotoiminnan käsitteen ja määrittelyn pohjalta. Sosiaali- ja terveysministeriön Työterveyshuollon neuvottelukunta (26.11.1992) on määrittellyt työkykyä ylläpitävän toiminnan seuraavasti: "Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa" (STM 1992). Tästä määritelmästä on muokattu konkreettisempi, helpommin operationalisoitava ja puhelinhaastattelu-

menetelmään soveltuvampi, tyky-barometrissa käytetty tyky-toiminnan määritelmä: “Työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, yhteistyöorganisaatioiden ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla pyritään tukemaan työkykyä. Toiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, toimintakykyyn, motivaatioon ja ammattitaitoon sekä työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen“. Kaikilta haastatteluun osallistuneilta tahoilta kysyttiin, kuinka paljon heidän toimipaikassaan on tällaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työterveyshuollon haastattelussa kysymys esitettiin koskien toimipaikkaa, jota barometrissa haastateltiin.

Tyky-toiminnan kohdentumisalueet on barometrissa määritelty niin sanotun tyky-toiminnan tetraedrimallin mukaan. Mallissa työkyvyn ylläpitotoiminta jaetaan kohdistuvaksi työhön ja työympäristöön (ergonomia, työhygienia ja työturvallisuus), työyhteisöön ja työorganisaatioon (johtaminen, toimintatavat ja vuorovaikutus), työntekijän voimavaroihin ja terveyteen sekä ammatilliseen osaamiseen. (kuvio 1.) Johdon ja henkilöstön haastatteluissa kysyttiin, onko heidän toimipaikassaan tehty näille osa-alueille kohdistuneita kehittämistoimenpiteitä.

Kuvio 1. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kohdealueiden tetraedrimalli (Työterveyslaitos).



2.3 Toteutus: aineisto ja menetelmät

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin toteuttajana oli Työterveyslaitos. Tyky-barometrin haastattelujen sisällön suunnittelusta vastasi Työterveyslaitoksen eri alojen asiantuntijoista koostunut työryhmä. Työryhmän toimintaa tukee Sosiaali- ja terveysministeriön asettama tyky-barometrin kehittämistyöryhmä, jossa on edustettuna Kansallisessa Ikäohjelmassa mukana olevia tahoja.

Pyrkimyksenä oli haastatella tutkimustoimipaikoilta kolmea henkilöä: johdon edustajaa, henkilöstön edustajaa (työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan jäsen, luottamusmies tms.) ja työterveyshuollon edustajaa (toimipaikan työterveyshuollosta vastaava työterveys-

hoitaja). Työpaikan kolmen keskeisen ryhmän edustukselliseen haastatteluasetelmaan päädyttiin vertailun mahdollistamiseksi: pidettiin tärkeänä selvittää millaisena työpaikkojen työkyvyn ylläpitotoiminta näyttäytyy työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kannalta katsottuna. Vastaajien valinnassa pyrittiin niin sanotun tietävän edustajan tavoittamiseen. Tietävällä edustajalla tarkoitetaan tässä työyhteisöroolinsa tai asemansa perusteella toimipaikan työ-toiminnan hyvin tuntevaa henkilöä.

Tyky-barometrissa haastattelun kohdeyksikkönä on toimipaikka ja varsinaisen tarkastelun ja kiinnostuksen kohteena on työpaikkojen tyky-toiminta ja sen järjestäminen, toteuttaminen ja kohdentuminen työpaikkojen henkilöstöön. Toimipaikka on Tilastokeskuksen määrittelyn mukaan "Toiminnan, lajin tai kohteen mukaan määritelty yksikkö, jossa yhdellä sijaintipaikalla harjoitetaan yhden yritystyyppisen yksikön alaisuudessa pääasiassa yhdenlaista taloudellista toimintaa." Käytännössä on yleisenä sääntönä, että toiminnat, jotka tapahtuvat samalla tontilla olevissa yksiköissä luetaan yhdeksi toimipaikaksi.

Tyky-barometrin toimipaikkaotannon kohdeperusjoukkoon kuuluivat kaikki toimipaikat, joilla työskentelee vähintään kaksi henkilöä ja joissa on ainakin yksi palkansaaja. Ehdon täyttäviä toimipaikkoja oli vuonna 1996 noin 66 800. Toimipaikkaotos on poimittu Tilastokeskuksen ylläpitämistä yritys- ja toimipaikkarekistereistä sekä julkisyhteisörekisteristä uusimmilla saatavissa olleilla eli vuoden 1996 tiedoilla. Tyky-barometrin otos on ositteidensa mukaan työllisiä edustava ositetulla otannalla poimittu satunnaisotos. Poiminnan ositekriteereinä käytettiin työnantajasektoria (kunta, valtio, yksityinen), toimipaikan henkilömäärää eli kokoa (≥ 2 , ainakin yksi palkansaaja) ja aluetta (Etelä-Suomen lääni, Länsi-Suomen lääni, muu Suomi). Otopoiminnassa käytetyt toimipaikan kokoluokat olivat 2-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-99 ja 100 - .

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometritutkimukseen osallistui 805 toimipaikkaa ja tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 2226 henkilöä. Otokseen kuuluneista 990 yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikasta on työnantajahaastattelussa haastateltu 805 toimipaikkaa. Työnantajahaastattelun vastausprosentti on siten noin 81 prosenttia, kadon jäädessä 19 prosenttiin. Työntekijä- ja työterveyshuoltohaastattelun otokset muodostuivat työnantajahaastattelun pohjalta. Toimipaikan työnantajahaastattelussa johdon edustajalta pyydettiin työntekijöiden ja työterveyshuollon edustajan yhteystiedot. Työntekijöiden edustajan haastattelemiseen ei saatu lupaa 9:ltä työnantajalta. Siten työntekijähaastattelun otos on 796 (805-9) toimipaikkaa, joista haastateltiin 735 eli vastausprosentti on 92 prosenttia ja kato 8 prosenttia. Tutkimukseen osallistuneista toimipaikoista 19:sta ei oltu järjestetty työterveyshuoltoa, lisäksi 3 johdon edustajaa ei halunnut ja 8 ei osannut kertoa työterveyshuollon edustajaa. Siten työterveyshuollon haastattelun otos on 775 (805-30), joista on haastateltu 686 toimipaikkaa eli vastausprosentti on 89 prosenttia ja kato 11 prosenttia. Tyky-barometri-haastattelujen vastausprosentteja voi täten pitää hyvinä.

Barometrin aineisto on kerätty tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna Työterveyslaitoksen Työterveyshuollon kehittämissyksikön yhteydessä toimivan CATI-puhelinhaastatteluyksikön toimesta syys-joulukuussa 1998. Ennen varsinaisten barometrihaastattelujen aloittamista tehtiin esitutkimus kysymysten oikein ymmärtämisen, haastattelulomakkeen toimivan rakenteen ja kattavuuden varmistamiseksi. Pilottihaastattelukokemuksista saadun palautteen mukaan haastattelulomakkeisiin tehtiin muutamia tarkennuksia. Haastattelut toteutettiin suurimmalta osin strukturoituna (valmiit vastausvaihtoehdot sisältävinä). Tutkimuksessa pyrittiin löytämään myös niitä työkykyä edistäviä toimia, joita työpaikoilla ei toteuteta työkyvyn ylläpito-toiminnan nimikkeellä. Kolmelle vastaajataholle esitettävien kysymyksien sisällöt olivat pääosiltaan toisiaan vastaavat. Haastattelulomakkeen väliotsikot ovat:

- Taustakysymyksiä vastaajasta ja organisaatiosta
- Työkykyä ylläpitävän toiminta: tuttuus ja resurssit
- Tyky-toiminnan sisällöt ilman tyky-toimintakäsitettä
- Työkykyä ylläpitävän toiminnan toimijat ja integraatio
- Työkykyä ylläpitävän toiminnan seuranta, vaikutukset ja yhteistyötahot
- Toimipaikan tilasta, muutoksista ja tyky-toiminnasta
- Ikääntymiskysymykset
- Työterveyshuolto

Työterveyshuollolle esitettiin lisäksi kysymyssarja työpaikalla toteutettavasta työterveyshuoltotoiminnasta. Työnantajahaastattelun pituus oli keskimäärin 38 minuuttia, työntekijähaastattelun 27 minuuttia ja työterveyshuollon haastattelun 26 minuuttia. Työnantajahaastattelun kestoja lisäsivät muun muassa toimipaikan taustatietokysymykset, joita muille vastaajatahoille ei esitetty.

Raportoinnissa tulokset on esitetty graafisesti. Kuviin on merkitty esitettävään kysymykseen vastanneiden lukumäärä (n). Kuvissa on esitetty kysymyksen vastausjakauma kaikkien kysymykseen vastanneiden tahojen mukaan. Lisäksi on esitetty kiinnostavimpien vastausvaihtoehtojen jakaumat muutamien valittujen taustamuuttujien mukaan. Taustamuuttujista yleisimmin on käytetty toimipaikan kokoa ja työnantajasektoria. Taustamuuttujien avulla esitetyt tulokset on tuotettu työnantajahaastattelun aineistosta. Tulosluvun tekstiosassa on tiivistetty kuviodien keskeinen sisältö.

Tyky-barometritutkimuksessa kato jäi pieneksi eikä siinä ole havaittavissa tuloksiin vaikuttavaa vinoutta. Tulokset ovat yleistettävissä koko Suomen työllisiin, jotka työskentelevät työpaikoilla, joiden henkilömäärä on vähintään kaksi ja joissa on ainakin yksi palkansaaja.

3. TULOKSET

3.1 Suuri osa suomalaisista työssäkävivistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä

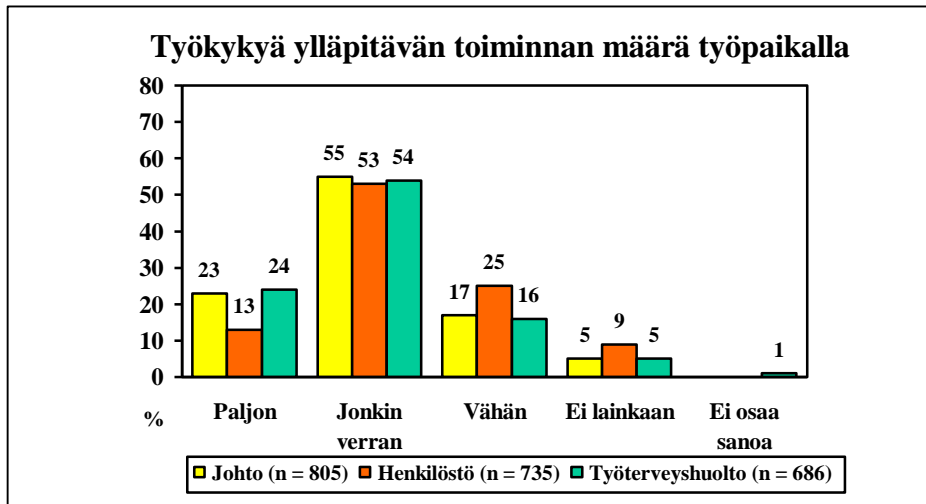
Tyky-barometritutkimuksen tulosten mukaan suurin osa suomalaisista vähintään kahden hengen työpaikoilla työssäkävivistä pääsee osalliseksi työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta. Enemmän kuin kaksi kolmasosaa työllisistä työskentelee toimipaikoissa, joissa vastaajat kokevat olevan paljon (13-24 %) tai jonkin verran (yli puolet) barometrissa määritellynlaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vain alle 10 prosenttia työssäkävivistä on töissä toimipaikoissa, joissa ei koeta olevan lainkaan työkyvyn edistämistoimintaa. Työnantajavastaajien ja työterveyshuollon mielestä työkyvyn ylläpitotoimintaa oli enemmän kuin henkilöstön näkemyksen mukaan. (kuva 1.)

Toimipaikan henkilömäärä eli koko on yhteydessä tyky-toiminnan määrään siten, että suuremmilla, vähintään 100 hengen toimipaikoilla työskenteleville on järjestetty enemmän tyky-toimintaa kuin pienempien toimipaikkojen henkilöstölle. (kuva 1a.) Tulos on odotettu, sillä yleensä kooltaan suuremmilla työpaikoilla on runsaammin käytettävissä erilaisia voimavaroja (kuten yhteistoimintaorganisaatioita ja aktiivisia henkilöitä), joilla on tärkeä rooli työ- ja toimintakyvyn ylläpitotoiminnan järjestäjänä ja toimintaan innostajina työpaikoilla.

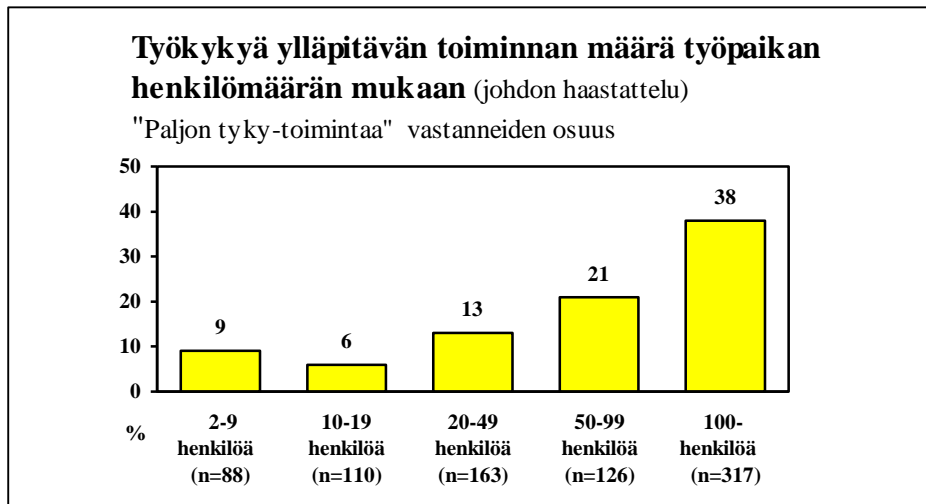
Työnantajasektoreittain tarkastellen voi todeta, että valtio on suhteellisesti katsottuna järjestänyt työntekijöilleen enemmän tyky-toimintaa kuin kunnallinen tai yksityinen työnantaja. (kuva 1b.) Valtion hyvää menestystä tyky-toiminnan koetulla määrällä mitattuna selittää osaltaan se, että valtiolla on kuntaan ja erityisesti yksityiseen työnantajaan verrattuna vähän pieniä toimipaikkoja. Toisaalta muista yhteyksistä tiedetään, että valtiosektorilla on toteutettu paljon työkyvyn ylläpito-hankkeita. Siten tulosta voi pitää varsin todellisena.

Asemalla toimipaikan organisaatiossa oli myös vaikutusta siihen, millaisena vastaaja näki toimipaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan määrän. Ylimmän johdon mielestä tyky-toimintaa oli jonkin verran vähemmän (paljon vastanneita 19 %) kuin linjajohdon näkökulmasta katsottuna (paljon vastanneita 27 %). Samoin toimipaikan sukupuolijakauma oli yhteydessä koettuun työkyvyn ylläpitotoiminnan määrään. Naisvaltaisilla toimipaikoilla työnantajavastaajat kokivat työntekijöiden työkykyä tuettavan enemmän (paljon vastanneita 28 %) kuin miesvaltaisilla toimipaikoilla (paljon vastanneita 19 %). Lisäksi toimipaikoilla, joissa työkykyä ylläpitävän toiminnan arvioitiin vastanneen erittäin hyvin toiminnasta aiheutuneita kustannuksia, tyky-toimintaa koettiin olevan enemmän (paljon vastanneita 35 %) kuin toimipaikoilla, joissa kustannushyötysuhdetta pidettiin melko hyvänä (paljon vastanneita 23 %) tai huonona (paljon vastanneita 15 %).

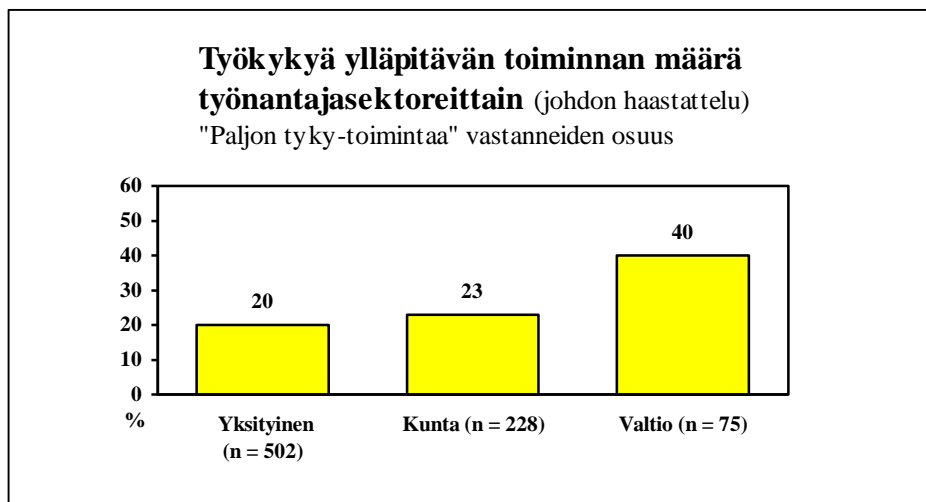
Kuva 1.



Kuva 1a.



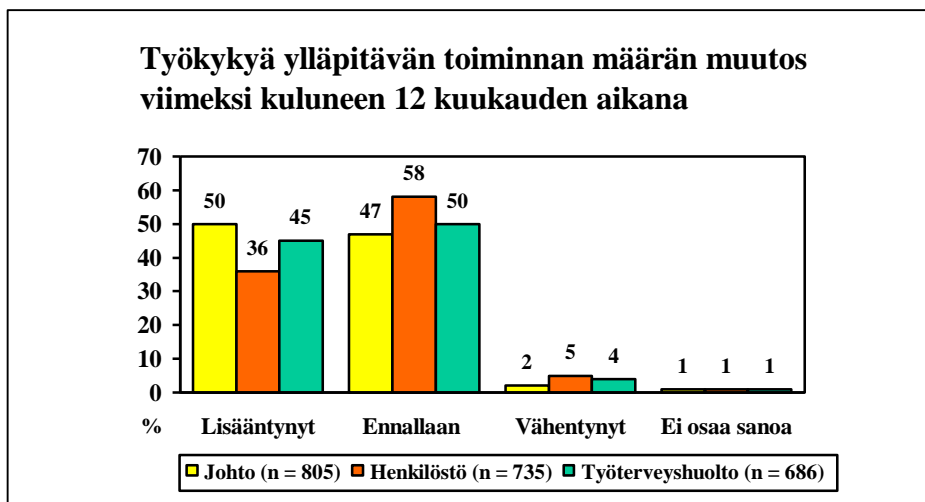
Kuva 1b.



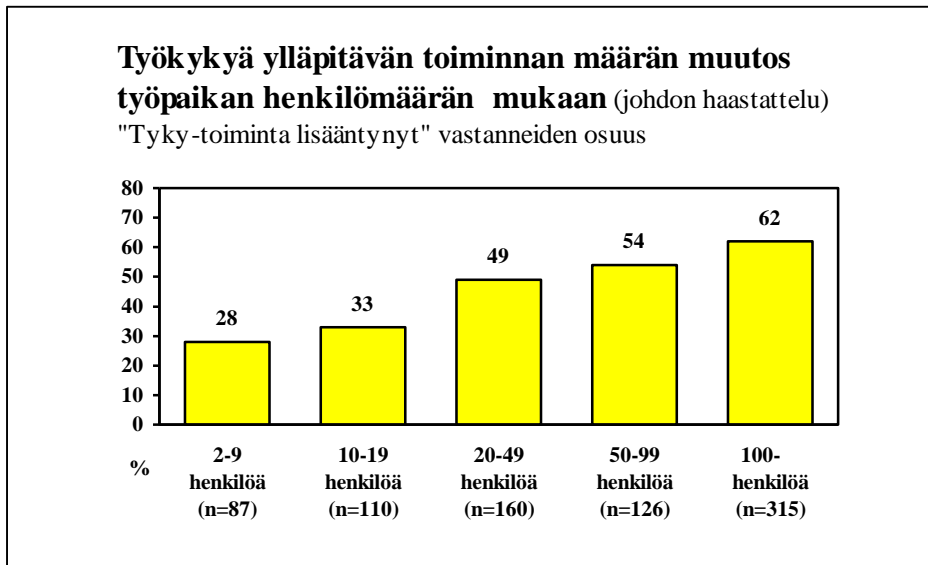
Barometrin tulosten mukaan työkyvyn tukeminen ei näytä ainakaan laskevan suuntaiselta. Muutama prosentti (2-5 %) työssäkävivistä työskentelee toimipaikoissa, joissa tyky-toiminnan määrä on viimeksi kuluneen vuoden aikana vähentynyt. Sitä vastoin vähintään yli kolmannes (36-50 %) työllisistä on työssä toimipaikoissa, joissa tyky-toiminta on viimeisen 12 kuukauden aikana lisääntynyt. Suurempi osa työpaikkojen johdosta ja työterveyshuollosta kuin henkilöstöstä koki työkyvyn edistämistoiminnan lisääntyneen viimeisen vuoden aikana. (kuva 2.) Toimipaikalla tapahtuva muutoskehitys näytti vaikuttavan tyky-toiminnan määrään. Työkykyä ylläpitävä ja tukeva toiminta oli lisääntynyt enemmän toimipaikoilla, joissa on lähiaikoina tapahtunut ja on myös parhaillaan käynnissä erilaisia muutoksia (toiminta lisääntynyt 60 %) kuin toimipaikoilla, joissa muutoksia ei ole ollut eikä niitä arvella olevan näköpiirissäkään (toiminta lisääntynyt 45 %). Kysytyt muutokset koskivat esimerkiksi tuotantoa, työmenetelmiä tai työjärjestelyjä.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan määrän muutos viimeisen 12 kuukauden aikana oli yhteydessä toimipaikan kokoon, työnantajasektoriin, sukupuolijakaumaan ja ikääntyvien määrään. Toimipaikoilla, joissa työskentelee vähintään 50 henkeä, oli työkykyä ylläpitävä toiminta lisääntynyt enemmän kuin alle 20 hengen toimipaikoilla. (kuva 2a.) Työnantajasektoreista julkinen oli lisännyt työntekijöille tarjottavaa työkyvyn ylläpitotoimintaa suhteellisesti tarkasteltuna enemmän kuin yksityinen työnantaja. (kuva 2b.) Naisvaltaisilla toimipaikoilla oli työntekijöille järjestetyn tyky-toiminnan määrä kasvanut enemmän kuin miesvaltaisilla toimipaikoilla (57 % vs. 44 %). Lisäksi työntekijöiden työkyvyn tukeminen oli lisääntynyt enemmän toimipaikoilla, joiden henkilöstöstä yli puolet oli yli 45-vuotiaita kuin toimipaikoilla, joiden henkilöstöstä alle puolet oli yli 45-vuotiaita (59 % vs. 45 %).

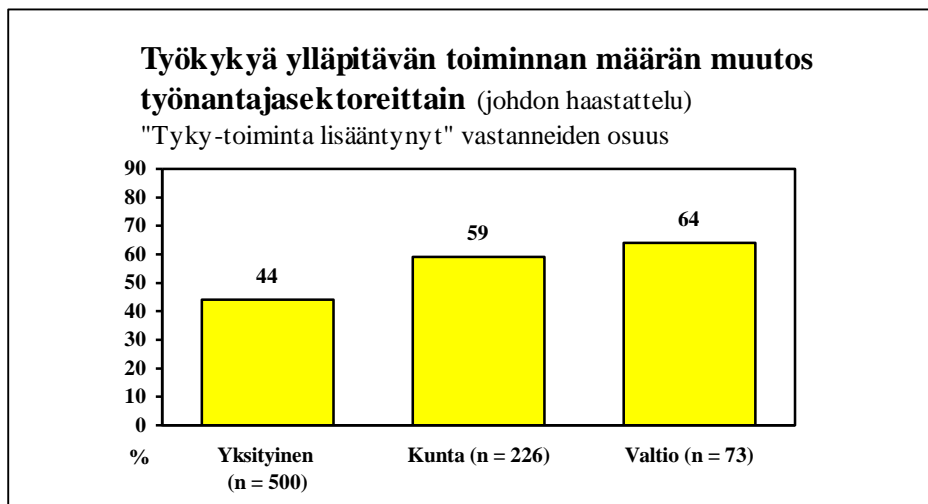
Kuva 2.



Kuva 2a.



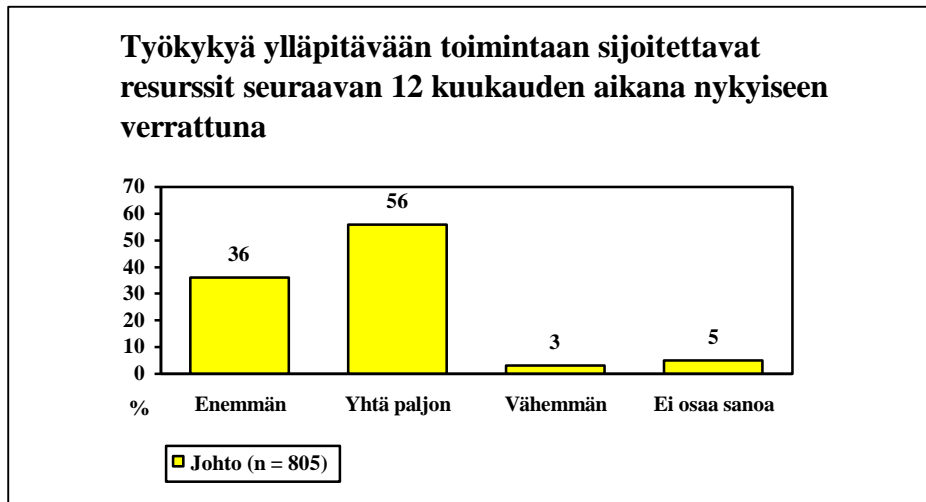
Kuva 2b.



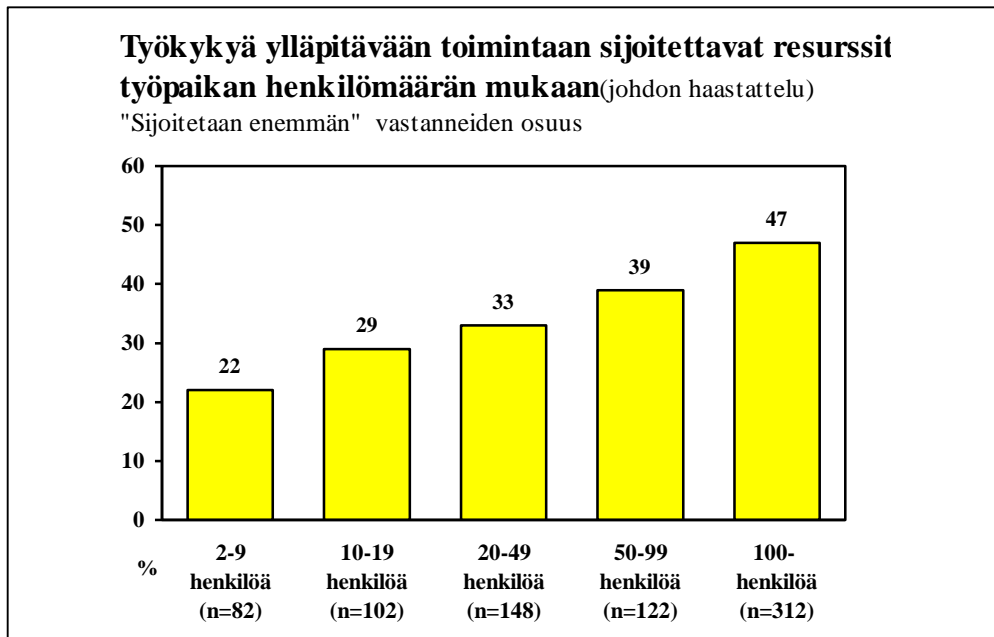
3.2 Työkyvyn ylläpitotoiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen uskotaan ja toiminnalla arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia työpaikoilla

Työkyvyn tukeminen koetaan työpaikoilla tärkeäksi ja hyödylliseksi toiminnaksi. Tästä kertoo esimerkiksi se, että valmiutta ja halukkuutta resursoida tyky-toimintaan lisää voimavaroja lähitulevaisuudessa ilmoitti runsas kolmannes: joka kolmas työssäkäyvä työskentelee toimipaikassa, jossa työkykyä ylläpitävään toimintaan aiotaan sijoittaa seuraavan 12 kuukauden aikana nykyiseen verrattuna enemmän voimavaroja (aikaa ja rahaa). (kuva 3.) Suurempi osa vähintään 100 hengen toimipaikoissa työskentelevistä pääsee osalliseksi työkykyä ylläpitävän toiminnan voimavarojen lisäyksestä kuin alle 20 hengen toimipaikoilla työskentelevistä. (kuva 3a.) Työnantajasektoreista valtio ilmoittaa enemmän aikomuksia lisätä työntekijöilleen tarjottavan tyky-toiminnan resursointia kuin yksityinen tai kunta. (kuva 3b.)

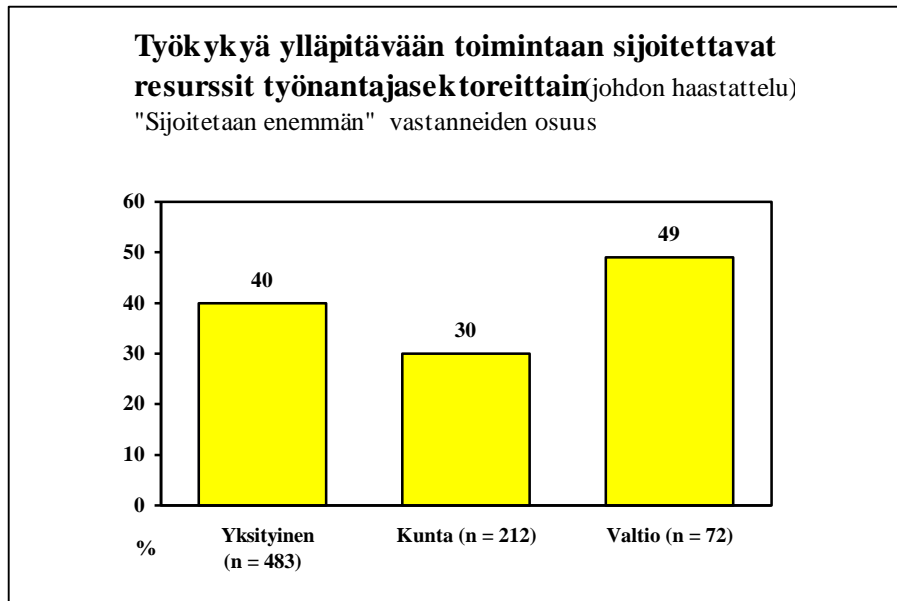
Kuva 3.



Kuva 3a.



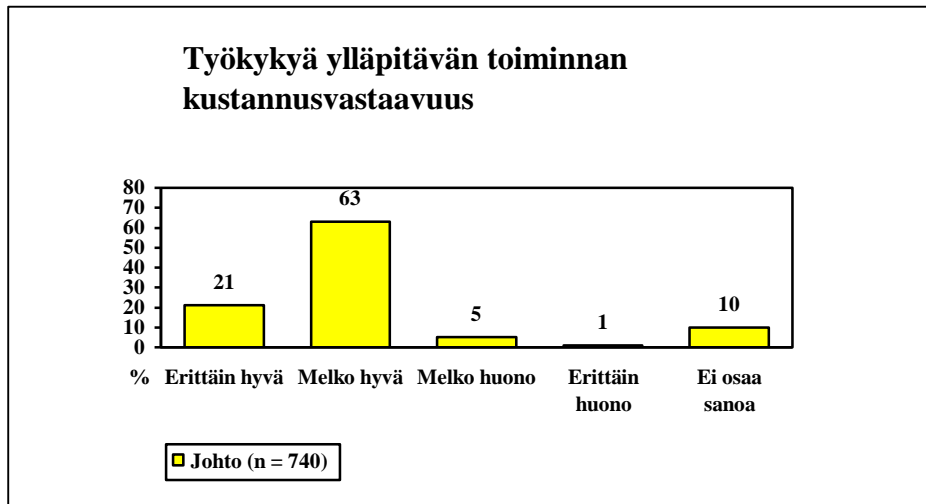
Kuva 3b.



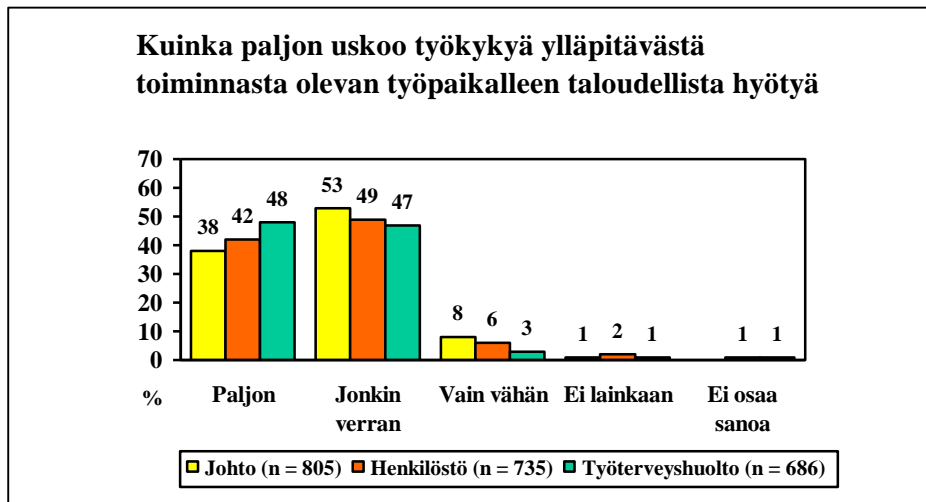
Työnantajavastaajat ovat varsin tyytyväisiä työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannusvastaavuuteen. Noin viidennes työssäkäyvistä työskentelee toimipaikoissa, joissa työnantaja on erittäin tyytyväinen ja lähes kaksi kolmannesta toimipaikoissa, joissa työnantaja on melko tyytyväinen tyky-toiminnasta saadun hyödyn vastaavuuteen toimintaan käytettyihin kustannuksiin viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. (kuva 4.) Usko työkyvyn ylläpitotoiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen on huomattavan suuri: peräti yli 90 prosenttia työllisistä työskentelee toimipaikoissa, joissa uskotaan työkykyä ylläpitävästä toiminnasta olevan omalle toimipaikalle taloudellista hyötyä (paljon hyötyä 38-48 % ja jonkin verran hyötyä 47-53 %). Vastaajatahojen välillä ei ollut paljon eroa uskossa tyky-toiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen. (kuva 5.) Työterveyshuoltohaastattelussa kysymys esitettiin koskien toimipaikkaa, jota barometrissa haastateltiin.

Työkyvyn tukemisella on koettu olevan melko paljon erilaisia positiivisia vaikutuksia. Viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tyky-toiminta oli vastaajien mielestä parantanut työilmapiiriä ja lisännyt työtyytyväisyyttä työssäkäyvistä yli neljäsosan työpaikalla. Lisäksi työntekijöiden fyysisen kunnon arvioitiin kohentuneen työssäkäyvistä yli neljänneksen, työmotivaation tai työhalun lisääntyneen alle viidenneksen sekä työolojen parantuneen vähintään 7 prosentin työpaikalla. Työkyvyn ylläpitotoiminnan arveltiin vaikuttaneen sairauspoissaoloja vähentäen työllisistä useamman kuin joka kymmenennen työpaikalla. Toisaalta työssäkäyvistä runsaan kymmenesosan työpaikoilla tyky-toiminnalla ei katsottu olleen minkäänlaisia vaikutuksia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Suurimmat erot eri vastaajatahojen välillä olivat kysymyksessä työolojen parantumisesta. Johdon mielestä työoloissa oli tapahtunut kehitystä positiiviseen suuntaan työssäkäyvistä 7 prosentin työpaikoilla, kun työterveyshuollon näkemyksen mukaan työllisistä yli viidenneksen työpaikalla työolot olivat parantuneet tyky-toiminnan vaikutuksesta. Henkilöstö arvioi muita vastaajatahoja useammin työkyvyn ylläpitotoiminnan jääneen täysin vaille vaikutuksia. (kuva 6.)

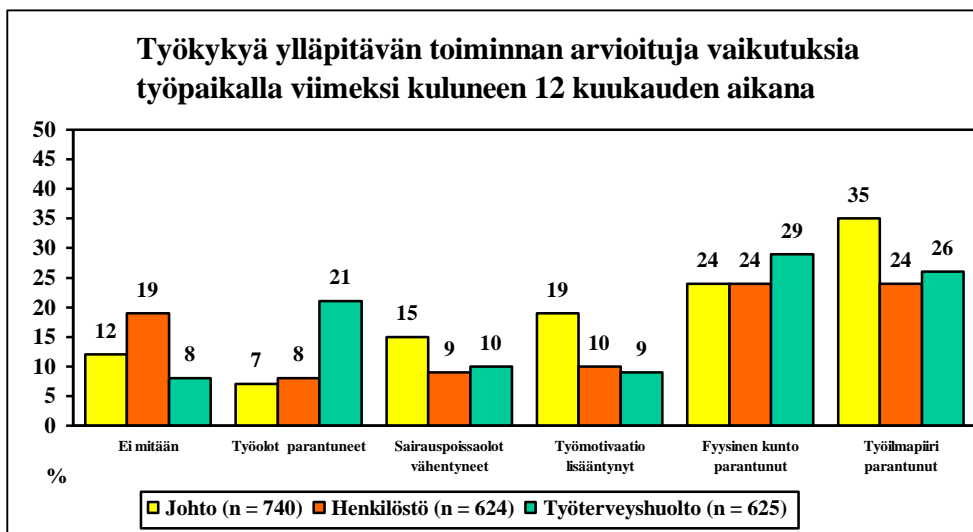
Kuva 4.



Kuva 5.



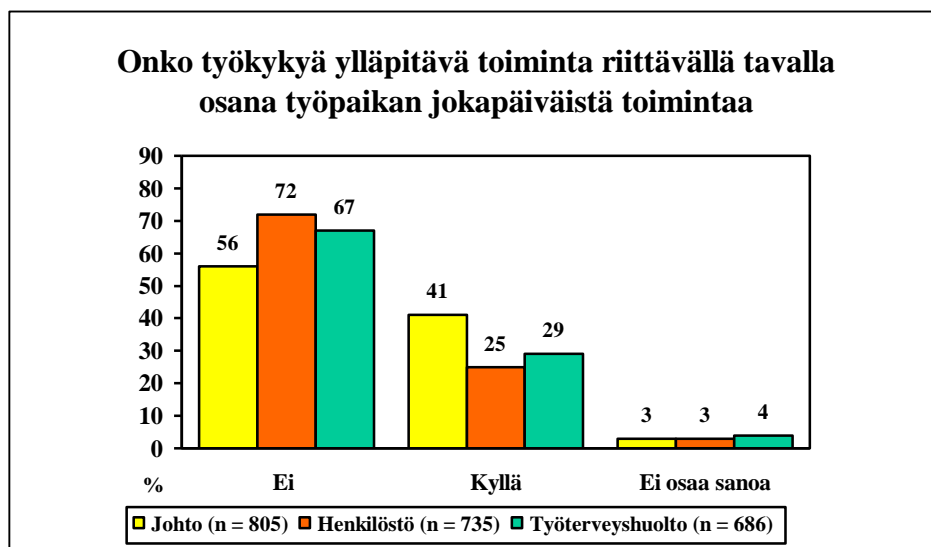
Kuva 6.



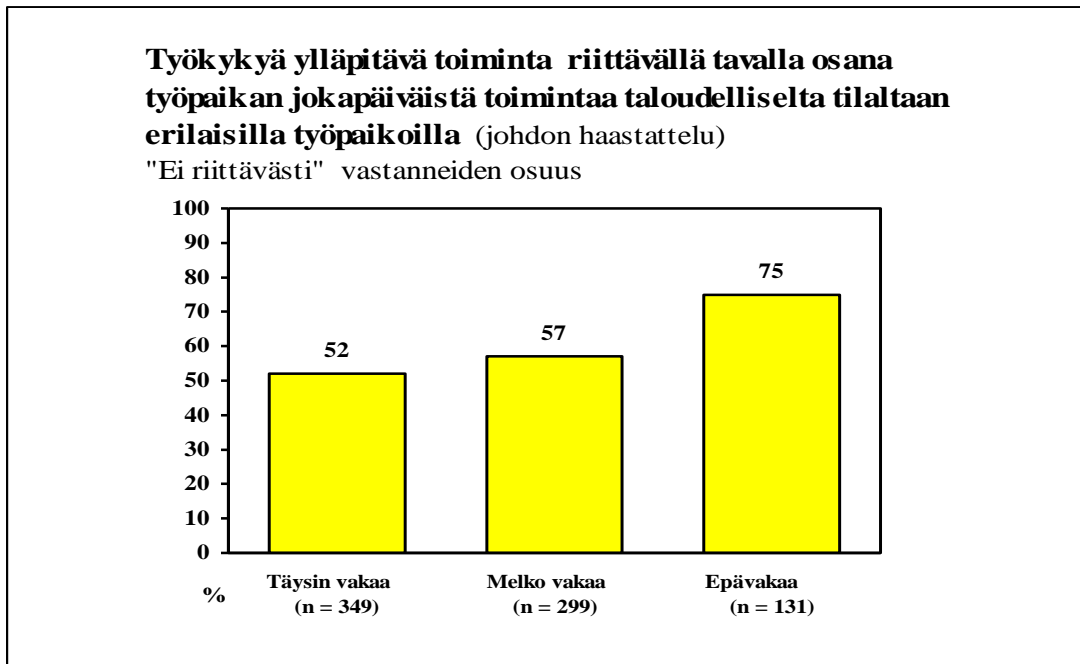
Työkyvyn ylläpitotoiminnan työpaikoille vakiinnuttamiseksi pidetään tärkeänä toiminnan integroitumista oleelliseksi osaksi työpaikan arkirutiineja. Siksi on kiinnostavaa, että työky-toiminnan riittäväksi kokeminen osana työpaikan jokapäiväistä toimintaa jakoi työnantajavastaajat lähes kahtia: runsas puolet työllisistä työskentelee toimipaikoissa, joissa työky-toiminta ei koettu olevan riittävällä tavalla osana työpaikan päivittäistä toimintaa. Henkilöstö (72 %) ja työterveyshuolto (67 %) näkivät työky-toimintaintegraation vielä huonompana. (kuva 7.)

Toimipaikan taloudellisella tilanteella oli yhteyttä työky-toiminnan riittäväksi kokemiin. Taloudelliselta tilaltaan epävakaisissa toimipaikoissa työkykyä ylläpitävän toiminnan kokeminen riittävänä osana päivittäisiä toimintoja oli vähäisempää kuin taloudeltaan vakaisissa toimipaikoissa. (kuva 7a.) Työpaikan taloudellisen tilanteen yhteys siihen, kuinka hyvin työky-toiminnan koetaan olevan osana työpaikan arkirutiineja, voi selittyä eri tavoilla. Tulos saattaa heijastaa taloudellisen epävarmuuden aiheuttamaa tarvetta keskittyä vain välttämättömiin toimintoihin ja karsia pois kaikki, millä ei katsota olevan välitöntä vaikutusta taloudelliseen hyvinvointiin. Toisaalta taloudellisten muospaineiden kohteina olevilla työpaikoilla työntekijöiltä vaaditaan venymistä ja ehkä tavallista enemmän ponnistelemista. Tällöin työky-toimintaa saatetaan kaivata tai ainakin tarvittaisiin entistä enemmän osaksi tavallisia töitä ja toimintoja tukemaan henkilöstön jaksamista kuormituksen lisääntyessä.

Kuva 7.



Kuva 7a.



3.3 Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällöstä: työpaikoilla monipuolista kehittämistoimintaa

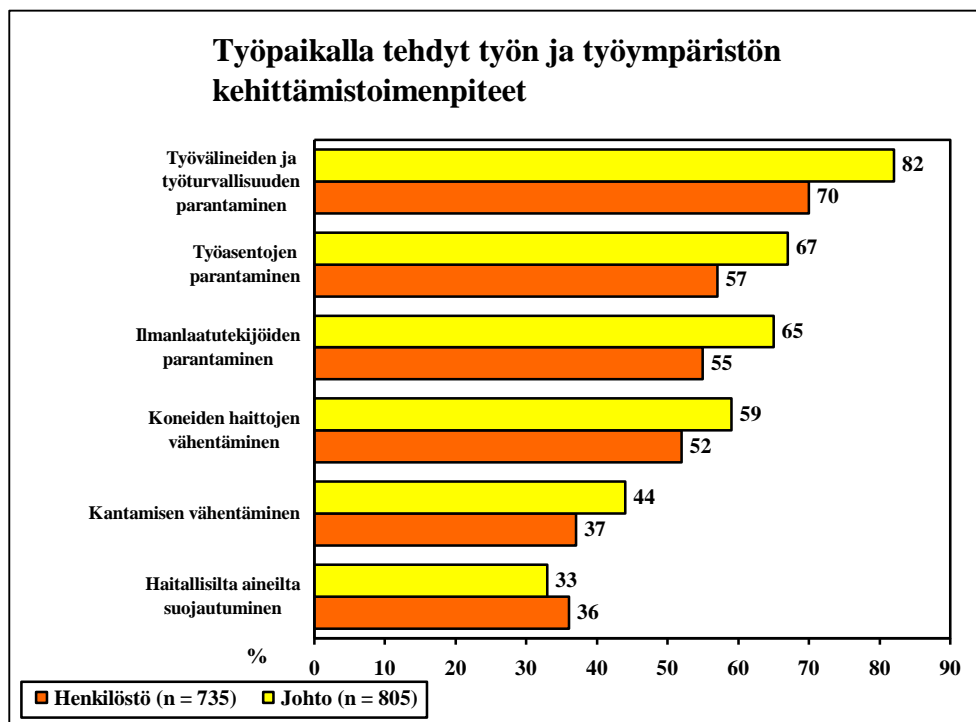
Tyky-toimintaa on viime vuosina vähitellen pyritty laaja-alaisesti koskemaan työpaikkojen kokonaisvaltaista kehittämistä. Tällöin kehittämistoimenpiteitä on kohdistettu muun muassa *työhön ja työympäristöön* (työergonomia, -hygienia ja -turvallisuus), *työyhteisöihin ja -organisaatioihin* (johtaminen, toimintatavat ja vuorovaikutus), *työntekijän terveyteen ja voimavaroihin* sekä *ammattilliseen osaamiseen*. Tyky-barometrissa käytettiin tyky-toiminnan kohdentumisalueita kuvaavaa tetraedrimallia, jossa työkyvyn ylläpitotoiminta jaetaan yllä mainittuihin osa-alueisiin. Barometrissa esitettiin kysymyssarjat koskien näiden neljän osa-alueen kehittämistoimintoja, joista kysyttiin onko niitä tehty toimipaikalla viimeksi kulueneen 12 kuukauden aikana. Kehittämistoimenpiteitä ei kysytty työkyvyn ylläpitotoiminnan nimikkeellä, koska haluttiin selvittää millaista kehittämistoimintaa työpaikoilla tehdään riippumatta siitä, millä nimellä toimintaa toteutetaan. Kysymystä ei esitetty samassa muodossa työterveyshuoltohaastattelussa.

Tyky-barometrin tulokset osoittavat, että edellä mainittuihin asioihin on selvästi kiinnitetty huomiota työpaikoilla. Etenkin työyhteisöjen kehittämiseksi oli tehty monipuolisesti erilaisia toimenpiteitä. Työ- ja työympäristöasioiden alueella oli useimmin tehty työturvallisuuden, työtilojen sekä työvälineiden toimivuuden parantamiseen kohdistettuja kehittämistoimenpiteitä. Harvimminkin oli pyritty parantamaan haitallisilta aineilta suojautumista ja vähentämään kantamista. (kuva 8.) Haitallisten aineiden kohdalla "ei ole ollut tarvetta" -vastanneiden osuus oli suuri (47-50 %). Työyhteisön ja työorganisaation osalta oli pyritty kehittämään muun muassa työnsuunnittelua ja laatua, yhteistyötä ja osallistumista, työtavoitteiden selkeyttä,

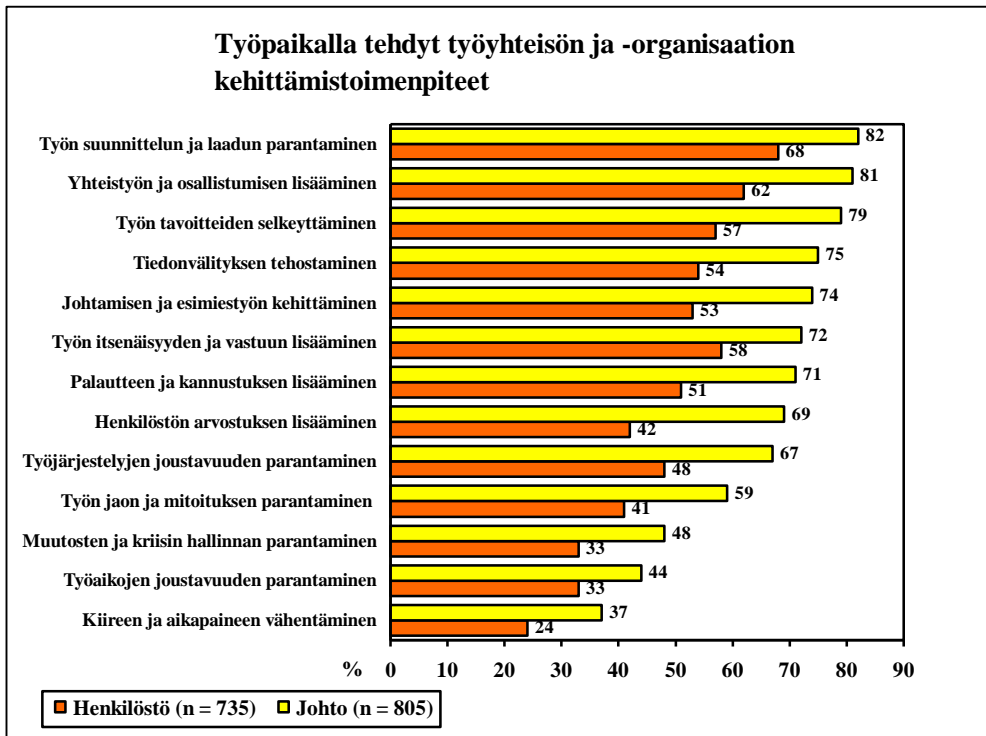
johtamista ja esimiestyötä sekä työn itsenäisyyttä ja vastuuta. Lähes kaikkia kysytyjä kehittämistoimintoja oli muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tehty suuressa osassa haastateltuja toimipaikkoja. (kuva 9.)

Työntekijöiden osaamisen kehittämisessä oli useimmin järjestetty ammattitaitoa parantavaa koulutusta, tuettu omaehtoista opiskelua ja järjestetty työvälineiden käyttöä parantavaa koulutusta ja laatukoulutusta. (kuva 10.) Työntekijöiden voimavarojen ja terveyden tukemisessa pääpaino oli ollut liikuntatoiminnan järjestämisessä ja harrastusmahdollisuuksien tarjoamisessa. Harvimminkin oli pyritty vähentämään tupakointia ja alkoholin käyttöä sekä edistämään terveellisiä ruokailutottumuksia. (kuva 11.) Työn ja työympäristön kehittämistä koskeneessa kysymyssarjassa "ei ole ollut tarvetta" -vastanneiden osuudet olivat pääsääntöisesti suuremmat kuin muita kehittämisalueita käsitellessä kysymyssarjoissa. Tämä on luonnollista tutkimukseen osallistuneiden toimipaikkojen erilaisuus huomioon ottaen. Lähes poikkeuksetta työnantajan mielestä kaikenlaista kehittämistoimintaa oli työpaikoilla ollut enemmän kuin työntekijöiden vastauksien mukaan. Työyhteisö- ja -organisaatio-osassa tämä ero korostui erityisen selkeänä.

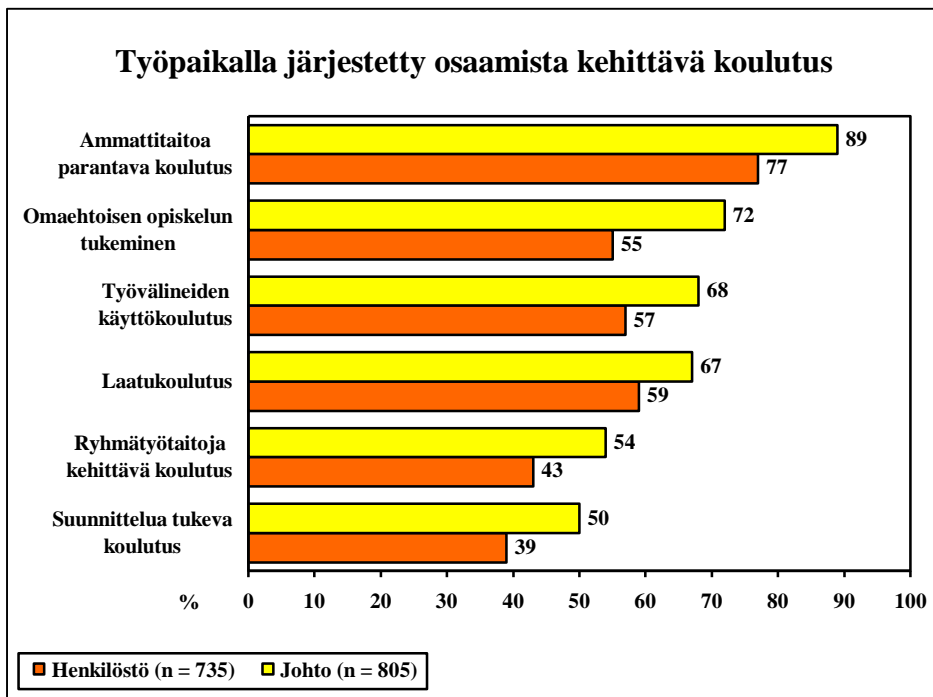
Kuva 8.



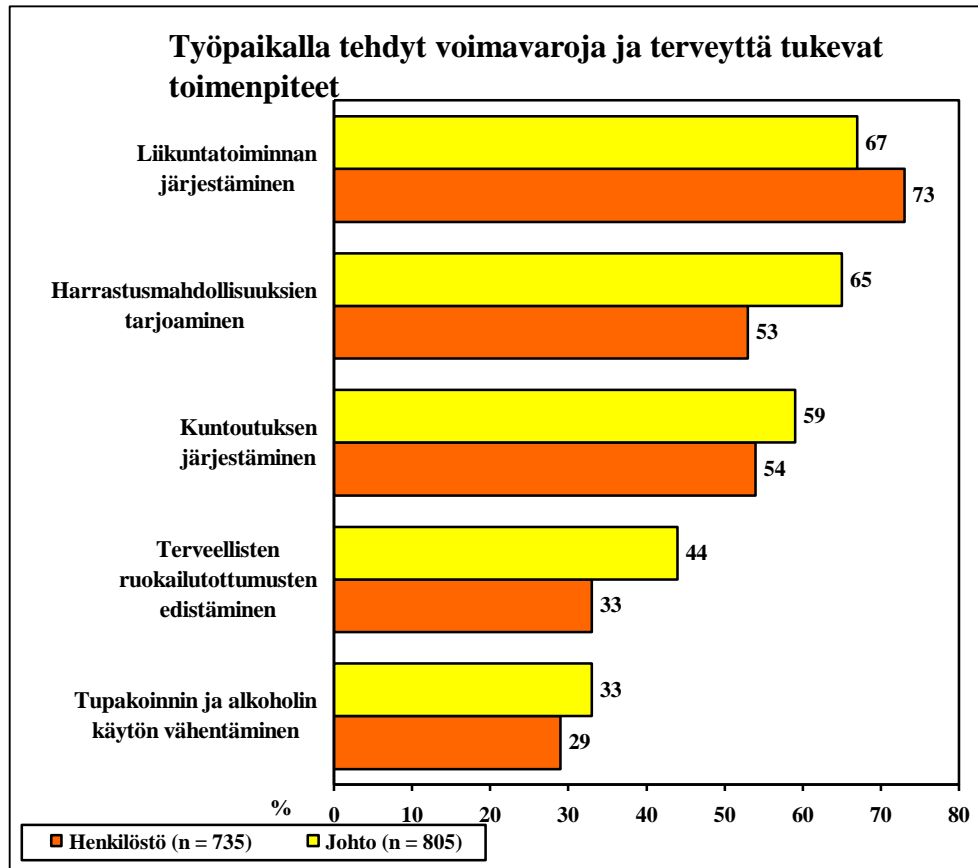
Kuva 9.



Kuva 10.



Kuva 11.



3.4 Työterveyshuollolla tärkeä rooli työpaikkojen tyky-toiminnassa

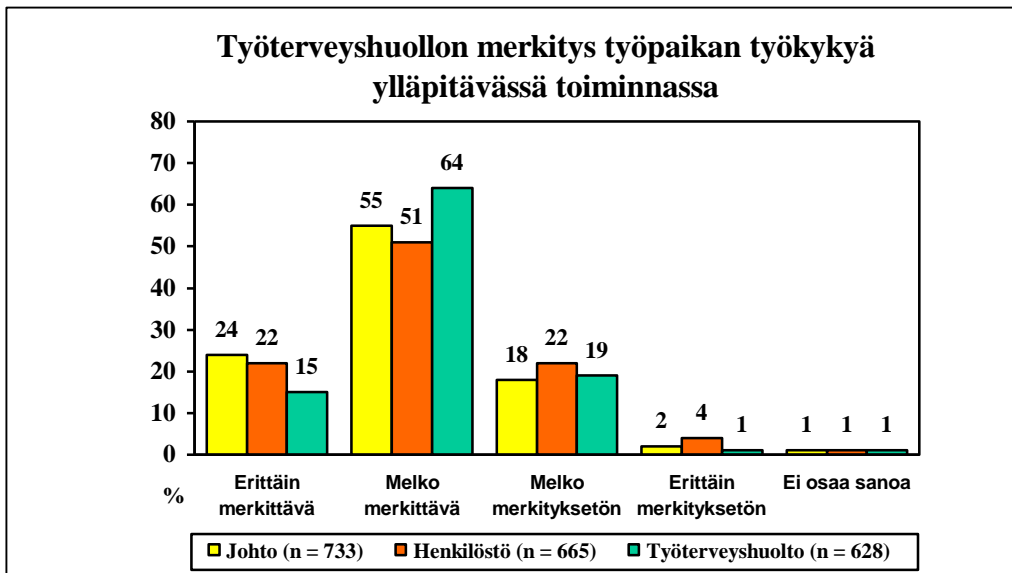
Työterveyshuolto on usein toiminut työpaikoilla työkyvyn ylläpitotoiminnan aloitteentekijän ja käynnistäjän roolissa. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992 -tutkimuksessa todettiin työterveyshuollon olleen yrityksissä tyky-toiminnan aloitteentekijänä aina tai usein 87-97 prosentissa työterveysasemista työterveyshuollon eri järjestämisvaihtoehtojen mukaan. Tulos perustuu työterveyshuoltopalvelujen tuottajien vastauksiin. (Peurala ym. 1994.) Vuoden 1997 vastaavassa tutkimuksessa työterveyshuollon merkitys tyky-toiminnan aloitteentekijänä näyttää jopa hieman lisääntyneen (94-99 %, Peurala, suullinen tiedonanto). Kunta-alan tyky-toimintaa selvittäneessä tutkimuksessa 67 prosenttia vastaajista ilmoitti työterveyshuollon olleen aktiivisin käynnistäjätyöpaikalla tyky-toiminnassa (Alasuvanto 1998). Tyky-barometrin tuloksen mukaan työterveyshuolto on ollut aloitteentekijänä työllisistä 44-81 prosentin työpaikoilla. Johdon (45 %) ja henkilöstön (44 %) vastauksien selvä ero suhteessa työterveyshuollon vastaukseen (81 %) selittyy suurelta osin kysymysten erilaisella muodolla: työterveyshuoltohaastattelussa kysymys esitettiin strukturoituna, kun muissa kahdessa haastattelussa vastaajat saivat ilman valmiiksi annettuja vaihtoehtoja kertoa, mitkä tahot heidän mielestään olivat olleet aloitteentekijöitä tyky-toiminnassa työpaikalla.

Työterveyshuollon rooli työpaikan tyky-toiminnassa on barometrin tulosten mukaan tärkeä: työllisistä lähes 80 prosenttia työskentelee työpaikoilla, joissa työterveyshuollon rooli työpaikan työkykyä ylläpitävässä toiminnassa on viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ollut erittäin (15-24 %) tai melko (51-64 %) merkittävä. (kuva 12.)

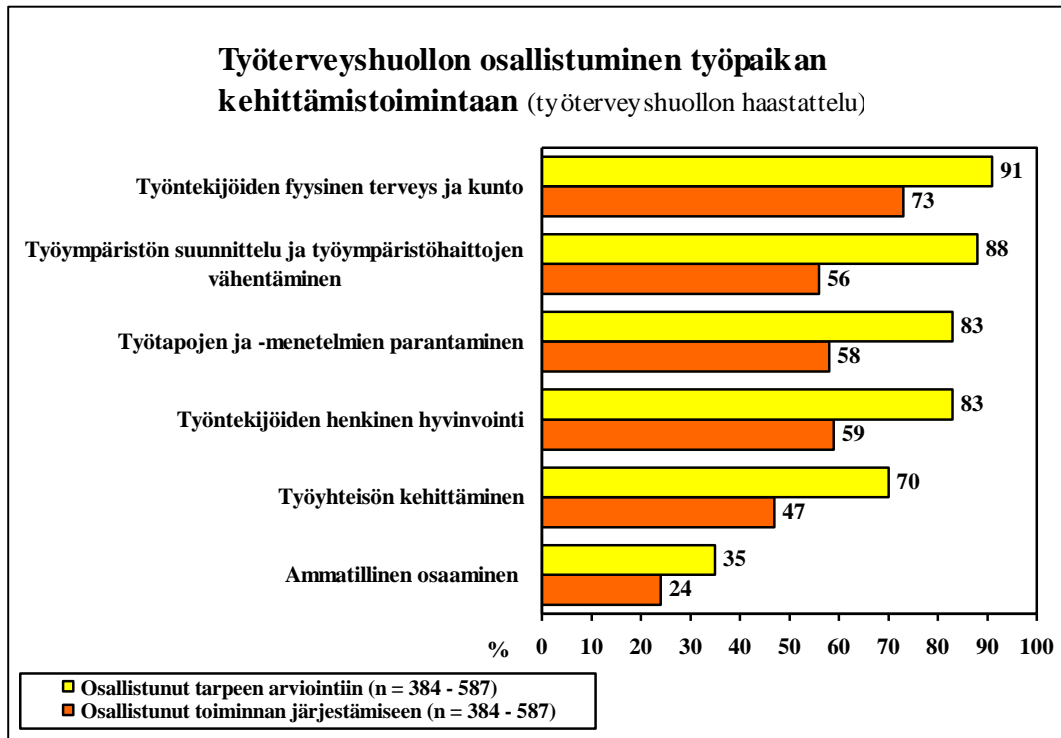
Työterveyshuollon merkityksestä työpaikkojen työ- ja toimintakykyä tukevassa toiminnassa kertoo myös työterveyshuollon runsas osallistuminen tyky-toiminnan tarpeen arviointiin työpaikoilla. Tyky-toiminnan järjestämiseen osallistuminen oli työterveyshuollolla vähäisempää kuin tarpeen arviointi. Uusimmalla tyky-toiminta-alueella eli ammatillisen osaamisen kehittämisessä, jolla työterveyshuollon rooli on vielä vakiintumaton ja siitä käydään parhaillaan keskustelua, työterveyshuolto oli ollut vähiten mukana niin tarpeen arvioinnissa kuin toiminnan järjestämisessäkin. Perinteisillä työterveyshuollon työkyvyn ylläpitotoiminnan alueilla, kuten fyysisen terveyden edistämässä, työympäristön suunnittelussa ja työympäristöhaittojen vähentämisessä, työntekijöiden henkisten voimavarojen tukemisessa sekä työtapojen parantamisessa työterveyshuolto oli ollut aktiivisesti mukana. (kuva 13.)

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992 -tutkimuksen mukaan työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutettiin tutkimustoimipaikoilla lähes aina yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (89 %) (Piirainen ym. 1994). Kunta-alan tyky-toimintakyselyn mukaan työterveyshuolto oli ollut aktiivisin toimijataho (90 %) tyky-toimintaa toteutettaessa (Alasuvanto 1998). Tyky-barometrissa erotettiin toisistaan työterveyshuollon osallistuminen tyky-toiminnan tarpeen arviointiin ja järjestämiseen. Tuloksia voi pitää samansuuntaisina, kun huomioidaan kysymysten sisällöllinen eroavaisuus.

Kuva 12.



Kuva 13.



4. POHDINTA

4.1 Yhteenveto

Edellä esitettyjen tyky-barometrin tulosten valossa työkyvyn ylläpitotoiminta näyttää olevan määrältään varsin runsasta. Vähintään kahden hengen toimipaikoilla työskentelevistä työllisistä 66-78 prosenttia työpaikoilla (vaihtelu eri vastaajatahojen välillä) koetaan olevan paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa. Työpaikkojen kehittämistoiminta vaikuttaa monipuoliselta ja kattaa hyvin kaikki työkyvyn ylläpitotoiminnan kohdealueet. Usko tyky-toiminnan työpaikoille tuottavaan taloudelliseen hyötyyn on vankka ja sen jakavat kaikki vastaajatatohot. Myös työkyvyn ylläpitotoiminnan kustannusvastaavuuteen ollaan varsin tyytyväisiä. Tyky-toiminnalla arvioidaan olevan useita positiivisia vaikutuksia työpaikoilla. Halua ja aikomuksia sijoittaa voimavaroja lähitulevaisuudessa työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja tukemiseen ilmenee paljon. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli etenkin tyky-toiminnan tarpeen arvioinnissa, mutta myös toiminnan käynnistämisessä ja järjestämiseen osallistumisessa työpaikoilla.

Työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen vakiintumisessa luontevaksi osaksi työpaikkojen arkista toimintaa on vielä parantamisen varaa. Työpaikan koko on selvästi yhteydessä tyky-toiminnan määrään. Henkilömäärältään pienempien työpaikkojen työkyvyn ylläpitotoiminta kaipaa erityistä kehittämistä ja tukea osakseen. Tyky-barometrin väliraportissa esitettyjen tuloksien yhteenvetona voi päätellä työpaikoilla olevan halukkuutta ja valmiuksia tyky-toiminnan monipuoliselle toteuttamiselle.

4.2 Tulosten luotettavuus

Tyky-barometrin tuloksia kriittisesti tarkasteltaessa on otettava huomioon, että niitä mahdollisesti positiiviseen suuntaan ohjaava seikka on työkykyä ylläpitävän toiminnan käsitteen määritelmällinen väljyys. Vaikka barometrissa esitetty määritelmä olikin konkreettisempaan muotoon muokattu kuin aikaisemmat, ovat vastaajat todennäköisesti mieltäneet tyky-toiminnan varsin erilaisilla tavoilla. Yleisluonteisiin ja osittain epämääräisiin asioihin on kysyttäessä helpompi vastata kyllä kuin tiukasti ja yksiselitteisesti määriteltyihin. Tyky-toimintatutkimuksen luotettavuuden kehittämiseksi olisikin tarpeen pohtia työkyvyn ylläpitotoiminnan käsitettä erilaisista viitekehyksistä katsottuna. Jonkinasteinen konsensus käsitteen sisällöstä, määritelmien muotoilu selkeästi ja kohtuullisen yksiselitteisesti ymmärrettäväksi jäntevöittäisi niin tutkimusta kuin yleistä keskusteluakin.

Työkyvyn ylläpitotoiminta on perinteisimmin mielletty yksilöön kohdistuvaksi ja liikunta-painotteiseksi. Siksi on mielenkiintoista ja myös ilahduttavaa huomata, että suurin osa suomalaisesta työssäkäyvistä väestöstä on työssä toimipaikoilla, joita pyritään kehittämään monipuolisesti. On kuitenkin todennäköistä, että kaikkia edellä esitettyjä kehittämistoimintoja ei työpaikoilla mielletä eikä toteuteta tyky-toimintana. Lisäksi on huomattava, että esitetyt tulokset eivät kerro parantamistarkoituksessa toteutettuihin toimintoihin sijoitetun panostuksen määrää, eivätkä sitä kuinka suurta osaa työpaikan henkilöstöstä ne koskevat. Tärkeintä kuitenkin on, että työpaikoilla on aktivoitunut kiinnittämään huomiota kehittämisen tarpeessa oleviin asioihin ja niihin on myös käytännön toiminnalla tartuttu.

4.3 Tulosten vertailua muihin tutkimuksiin

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin tutkimusasetelma rakennettiin siten, että se mahdollistaa työpaikan keskeisten tahojen näkemysten selvittämisen tyky-toiminnan alueella. Osassa kysymyksiä eivät johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon vastaukset eronneet toisistaan paljонkaan. Yleisesti tarkasteltuna suurimmat erot löytyvät johdon ja henkilöstön väliltä. Työterveyshuollon mielipiteet sijoittuvat enimmäkseen edellisten välimaastoon.

Vastaajatahojen näkemysten erot olivat suurimmillaan työpaikan kehittämistoimintoja selvittäneissä kysymyksissä työyhteisön ja -organisaation kehittämisen alueella. Toteutettujen työyhteisön kehittämistoimenpiteiden osalta työnantajan ja työntekijöiden vastaukset erosivat toisistaan huomattavasti: kysymyssarjan kysymyskohtaisten erojen keskiarvo oli lähes 20 prosenttiyksikköä. Syitä eriäviin näkemyksiin lienee useita. Työpaikkojen toimintoja tutki-neissa yritystutkimuksissa on aikaisemminkin todettu työnantajien vastauksien painottuvan positiiviseen suuntaan työntekijöiden vastauksien linjan ollessa päinvastainen. Toinen hyvin yleinen selitys on tiedonkulun ongelmista ja puutteista johtuva tietämättömyys. Jos eroja selitetään tiedon puutteella, voisi todeta, etteivät toimenpiteiden vaikutukset ole ainakaan näkyvyydeltään olleet parhaita mahdollisia tai ne ovat kohdistuneet vain osaan henkilöstöä.

Toisaalta työyhteisön ja organisaation kehittämistä selvittäneessä kysymyksessä kysyttiin, onko toimipaikalla tehty viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana mainittuja toimenpiteitä.

Siksi ainakin osassa toimenpiteitä on mahdollista, että vaikutukset eivät vielä ole näkyneet työntekijöiden tasolle asti. Työyhteisöosan kehittämistoiminnot ovat abstraktimpia kuin esimerkiksi vastaavat kysymyssarjat koskien työn ja työympäristön kehittämistä tai yksilön terveyden ja voimavarojen tukemista. Erilaiset tavat hahmottaa toimenpiteiden sisältö voivat osaltaan vaikuttaa vastauksien väliseen eroon.

Tutkimusten luotettavuutta arvioitaessa on usein todettu, että työntekijöiltä kysymällä ei saada kovin luotettavaa tietoa työorganisaatiota koskevista asioista (johtaminen, työjärjestelyt, -tavoitteet ja -jako jne.) (esim. Lehto & Sutela 1998). Tyky-barometrissa henkilöstön edustajista noin kolme neljästä oli työsuojeluvaltuutettuja tai luottamusmiehiä. Siksi on syytä olettaa heillä olevan kysytyissä asioissa tavallista työntekijää korkeampi tietotaso.

Työnantajien ja työntekijöiden välisissä näkemyseroissa on havaittavissa samoja piirteitä kuin suomalaisen yhteiskunnan eri alueilla leviämässä olevassa polarisaatiokehityksessä. Monen tutkijan mielestä kahtiajakautumisen vaara on nähtävissä myös työelämässä (jako hyvä- ja huono-osaisiin esimerkiksi työsuhteen muodon, keston ja koulutusmahdollisuuksien suhteen) (esim. Hämäläinen 1997, Kasvio 1994, Parjanne 1997). Kahtiajakautuminen johdon ja henkilöstön mielipiteiden välillä on perinteisesti tuttu ilmiö. Tyky-barometrin tuloksissa se kuitenkin korostuu erityisesti, koska työnantajien ja -tekijöiden vastaajat edustivat samoja työpaikkoja ja selviä eroja tuottivat useat myös konkreettisia ja yksiselitteisesti ymmärrettäviä asioita selvittäneet kysymykset (kuten ammatillisen koulutuksen lisääminen).

Työpaikoilla ovat kaikilla työnantajasektoreilla viime vuosina läpikäyty monenlaisia muutoksia. Myös kiireen koetaan lisääntyneen ja työtahdin kiristyneen (ks. esim. Lehto & Sutela 1998, Piirainen ym. 1997, Ylöstalo & Linkola 1998.) Useissa tutkimuksissa kiireen on todettu esimerkiksi lisäävän stressiä ja heikentävän työssä viihtymistä. Silti tyky-barometrin tuloksien mukaan työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteistä harvimmoin oli tehty muutosten ja kriisien hallinnan parantamiseen (33-48 %) sekä kiireen ja aikapaineen vähentämiseen (24-37 %) kohdistuneita kehittämistoimenpiteitä. Työelämässä meneillään olevaa muutostehitystaustaa vasten tarkasteltuna näille toimenpiteille voisi ajatella olevan suurempaakin tarvetta kuin tutkimuksen mukaan on toteutunut.

Osa työyhteisön kehittämiseksi tehdyistä parannuksista toki vähentää kiirettä, mutta huomattavaa on, että kyseessä olevia toimenpiteitä ei työpaikoilla ole toteutettu vastaamaan kiireen vähentämistarpeeseen. Erityisesti kiireen ja aikapaineen helpottamiseen huomiota kiinnittäneitä ja pyrkineitä toimintoja ei työpaikoilla oltu tehty kovin paljon.

Kovinkaan usein ei myöskään oltu parannettu työaikojen joustavuutta (33-44 %). Työaikajoustojen kohdalla tämä osittain selittyy sillä, että melko suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei niille ollut toimipaikalla tarvettakaan (26-30 %).

Työpaikan kehittämistoimintojen osalta tyky-barometrin tulokset ovat samansuuntaiset esimerkiksi Työ ja terveys 1997 -tutkimuksen kanssa. Sen mukaan työyhteisötyötä oli suuremmilla (yli 250 henkilöä) työpaikoilla ollut eniten. (Piirainen ym. 1997.) Myös tyky-barometrin tulokset kertovat, että suurempi osa vähintään 100 hengen toimipaikoilla työskentelevistä on työssä työpaikalla, jossa on tehty erilaisia työyhteisön kehittämistoimintoja kuin pienemmillä työpaikoilla työskentelevistä. Myös työnantajan tuki fyysisen kunnon ylläpitämisessä (Piirainen ym. 60 %) oli samansuuntainen (tyky-barometri 57-67 %).

Työkykyä ylläpitävän toiminnan arvioiduissa vaikutuksissa työpaikoilla silmiinpistäväntä olivat johdon ja työterveyshuollon näkemuserot työoloissa tapahtuneiden muutoksien suhteen. Johdon mielestä tyky-toiminta oli parantanut työoloja työllisistä 7 prosentin työpaikoilla, kun työterveyshuolto arvioi näin tapahtuneen työssäkäyvistä yli viidenneksen työpaikoilla. Kysymys esitettiin haastattelussa avoimessa muodossa: haastateltaville ei annettu valmiita vastausvaihtoehtoja vaan he kertoivat omin sanoin kokemuksensa työkyvyn ylläpitotoiminnan vaikutuksista työpaikallaan. Siksi on mahdollista, että johto ja työterveyshuolto ovat kiinnittäneet huomiota eri asiakokonaisuuksiin miettiessään tyky-toiminnan vaikutuksia. Selitys saa tukea työterveyshuoltohaastattelussa esitetystä kysymyksestä työterveyshuollon osallistumista työpaikkojen kehittämistoimintaan. Tuloksen mukaan työterveyshuolto on ollut aktiivinen sen perinteisiin toiminta-alueisiin lukeutuvassa työoloihin vaikuttavaan pyrkivässä toiminnassa työpaikoilla. Avoimen kysymyksen tuloksessa korostuu lisäksi vastaajan tyky-toimintanäkemysvaikutus. Vaikka työoloissa olisikin tapahtunut muutosta parempaan suuntaan, tyky-toiminnan kapea-alaisesti ymmärtävät eivät välttämättä koe kehitystä työkyvyn ylläpitotoiminnan ansiona.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikutuksien mittaaminen ei ole yksiselitteistä. Monitahoisesta toiminnasta puhuttaessa on välillä vaikea osoittaa ja yksilöidä muutoksen aikaansaanut tekijä tai toiminto. Kaikenlaiseen hyvinvointiin työpaikalla vaikuttamaan pyrkivän tyky-toiminnan vaikutuksien mittaamiseen tarvitaan useita erilaisia välineitä ja menetelmiä. Työpaikkojen toteuttama työkykyä ylläpitävä toiminta on työpaikkakohtaista, omaan erityistarpeeseen suunniteltua ja mitoitettua. Siksi sopivat vaikuttavuusmittaritkin vaihtelevat eikä niitä aina edes ole olemassa. Arvioidaan, että tarvitaan suunnitelmallista ja määrältään melko runsasta tyky-toimintaa ennen kuin on realistista odottaa mitattavissa olevia vaikutuksia. Toiminnan vaikutukset eivät ole havaittavissa tai ainakaan selkeästi erilaisin menetelmin mitattavissa heti toiminnan aloittamisen jälkeen. Tarvitaan useamman vuoden järjestelmällistä toimintaa ennen kuin tuntuvat ja pysyväisluonteiset vaikutukset syntyvät. Edellä esitetyt työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikutukset kertovat vastaajien oman vaikutelman ja arvion työpaikkansa tyky-toiminnan vaikutuksista viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Ammattitaitovaatimuksissa tapahtuneesta muutoksesta on viime vuosina käyty monitasoista keskustelua. Vaatimustason voi nähdä laskevana, nousevana tai polarisoituvana, riippuen käsitelmäärittelystä, viitekehuksesta ja asiayhteydestä. 1990-luvulla ehkä yleisin on ollut näkemys ammattitaitovaatimusten yhtä aikaisesta kasvamisesta ja eriytymisestä (Gallie 1994).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen sopeutu-

minen työelämän uusiin vaatimuksiin on hidaskprosessi. Uuden ammattitaidon ja usein myös sen vaatiman uuden ajattelutavan omaksuminen ei ole helppoa. Erityisen vaikeaa tämä on vanhemmille työntekijäsukupolville, joiden peruskoulutus on jäänyt verraten vähäiseksi. Työmarkkinoille on syntynyt tilanne, jossa uuden tyyppisten ammattitaitojen ylikysyntä yhdistyy perinteisen ammatillisen osaamisen ylitarjontaan. Massatyöttömyyden voikin nähdä johtuvan myös työvoiman kysyntä- ja tarjontarakenteiden välille syntyneistä eroista. Näiden erojen kiinnikuromiseen tarvitaan huomattavan suurta koulutuspanosta. Aikuiskoulutus ja elinikäinen oppiminen saavat tärkeän aseman. (Hämäläinen 1997.)

Osaaminen on nousemassa tärkeäksi tyky-toiminnan kohdealueeksi. Ammattitaidon ylläpitäminen edellyttää työntekijältä riittävää omaa halua ja motivaatiota sekä työnantajalta mahdollisuuksien ja tuen tarjoamista. Tyky-barometrin tulokset osoittavat työpaikoilla viimeksi kuluneen vuoden aikana järjestetyn ammattitaitoa lisäävää koulutusta ja myös tuetun työntekijöiden omaehtoista opiskelua. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan mahdollisuus saada työpaikoilla ammattitaitoa kehittävä koulutus on selvästi parantunut 20-vuoden tarkastelujakson aikana. Eurooppalaisittain vertailtuna Suomi oli vuoden 1997 työolotutkimuksessa johtava maa työpaikkakoulutukseen osallistumisessa. (Lehto & Sutela 1998.)

4.4 Visioita tuloksista nousevista lähitulevaisuuden tyky-toimintatutkimushaasteista

Yhteiskunnallinen ilmapiiri ja "ajan henki" heijastuvat myös työpaikkatasolle vaikuttaen esimerkiksi työn tekemisen tapoihin ja työn organisoimiseen. Yhteiskuntatieteilijöiden viime aikoina pohtima kysymys on ollut modernisaatiokehityksen aiheuttaman yhteiskunnan yhtenäisyyden ja perinteisen yhteisöllisyyden murtumisen ja fragmentoitumisen mukanaan tuoma vaikeus turvata hajautuneen yhteiskunnan yhtenäisyys. Saman kysymyksen voisi siirtyen makrotasolta mesotasolle eli työpaikoille konkretisoiden esittää tyky-toimintakontekstissa. Miten pirstaloituneisuuden (esim. yksilöllisyyttä korostavat arvot, toimintatavat ja -kulttuurit) leimaamassa ajassa tyky-toiminta saadaan integroitua luonnolliseksi osaksi työpaikan toimintakäytäntöjä ja seurantajärjestelmiä? Ilman tässä onnistumista tyky-toiminta jää irralliseksi, jäsentymättömäksi ja vakiintumattomaksi. Työkyvyn ylläpitotoiminnan toteutumisen ja vaikuttavuuden seuraaminenkin edellyttävät yhteen liittämisperaatiota.

Tyky-toimintatutkimuksen ja -kehittämisen lähitulevaisuuden haasteena on myös osoittaa todeksi tyky-toiminnan hyödyt, jotka vielä paljolti ovat oletuksen varassa. Usko työkyvyn ylläpito- ja edistämistoiminnan vaikuttavuuteen ja hyödyllisyyteen on tällä hetkellä barometrin tulosten mukaan korkea. Ilman vakuuttavaa konkreettista näyttöä ja tutkittua tietoa usko tyky-toimintaan ja sitä myötä myös toiminta saattavat hiipua yllättävänkin nopeasti. Kehittämistoiminta mitä suuremmalla todennäköisyydellä jäisi kyllä elämään työpaikoilla, mutta tyky-toiminta käsitteenä saattaisi kokea inflaation ja jopa saada negatiivisen latauksen. Toisaalta, hyvä toteutunut toiminta lienee tärkeämpää kuin nimikkeet, joiden alla operationalisointi tapahtuu.

Työkyvyn ylläpitotoimintaa ei pidä lähestyä kapea-alaisesta viitekehiksestä käsin, esimerkiksi vain työelämän tai yritysten hyötynäkökulmasta katsoen. Sellaisen tyky-toiminnan, johon

henkilöstö on valmis sitoutumaan ja omaa elämänlaatuansa parantaakseen myös aktiivisesti ja omaehtoisesti lähtemään mukaan, perusvireenä ja taustalla tulisi olla kaikkien tyky-toimintaan osallistuvien ja sen kohteena olevien omat ja yhteiset intressit. Tyky-toiminnalla voidaan pyrkiä parantamaan yrityksien tuottavuutta, lisäämään henkilöstön hyvinvointia työssä ja työajan ulkopuolella ja tuottamaan hyvä kolmas ikä ylläpitämällä ja suojelemalla toimintakykyä työuran aikana. Kaikki nämä tavoitteet tukevat ikään kuin kumuloituvan yhteisvaikutuksen kautta toisiaan. Kokonaisvaltainen näkemys tyky-toiminnalla aikaansaatavista hyödyistä eri ryhmien ja organisaatioiden, instituutioiden tai yhteiskunnan näkökulmasta katsottuna puoltaisi varmasti paikkaansa. Työkyvyn ylläpitotoiminnan kokonaisfunktion, aseman ja merkityksen hahmottaminen antaisi käsitteelle jäntevyyttä ja käytännön toteutukselle raamit, joiden puitteissa toiminta olisi helpompi kohdentaa ja myös välineistää.

4.5 Lopuksi

Millainen on ensi vuosituhanen suomalainen yhteiskunta? Joko informaatioyhteiskunnan tila on saavutettu vai onko Suomi vasta matkalla sitä kohti? Mikä merkitys ja funktio työkykyä ylläpitävällä ja edistävällä toiminnalla on tämän päivän ja tulevaisuuden Suomessa?

Tietoyhteiskuntaa voi tarkastella syntymässä olevana yhteiskuntakehityksen vaiheena, joka tällä hetkellä on olemassa kokonaisvaltaisemmin vasta yhteiskuntapoliittisten ohjelmien tasolla. Käynnissä olevan kehityksen keskeisiksi nimittäjiksi mainitaan usein maailmantalouden muutokset, informaatio- ja viestintäteknologioiden nopea kehitys, verkostotalouden laajeneminen, verkostomaisten organisointimuotojen yleistyminen, perinteisten instituutioiden ja politiikan kriisiytyminen sekä postmodernien ja individualististen piirteiden leviäminen arvoissa ja ajattelutavoissa. (Anttiroiko 1998).

1990-luvun epävakauden ajan työelämää on usein luonnehdittu käsitteillä joukkotyöttömyys, työmuotojen moninaistuminen sekä työn ehtojen ja sisällön muutokset. Uusissa työteon muodoissa yhdistyy suurempi vapaus muovata arkea, mutta samaan aikaan myös suuremmat riskit sosiaaliturvassa, tuloissa ja työturvallisuudessa. (Julkunen & Nätti 1995, Nätti 1998.) Kaikille halukkaille ei ole tarjolla säännöllisiä ja vakituisia työsuhteita. Esimerkiksi vuonna 1993 runsaat 60 prosenttia kaikista uusista työsuhteista oli määräaikaista (Parjanne 1997). Vakinaisten työsuhteiden osuus kaikista uusista työsuhteista oli kolmannes vuonna 1998 (Ylöstalo & Linkola 1998). Ei-tyypillisten työsuhteiden mukanaan tuoma epävakaisuus synnyttää epävarmuutta ja kuluttaa työntekijöiden voimavaroja. Työkyvyn ylläpitotoiminnan tarve kasvaa ja vaatii uudenlaisia keinoja vastatakseen muuttuneen työelämän haasteisiin ja tukeakseen kaikkien työssäkäyvien toiminta- ja työkykyä.

Tämän päivän työorganisaatioita kuvataan usein avoimiksi, kompleksisiksi ja jatkuvasti muuttuviksi. Yhä useammin henkilöstö nähdään niiden keskeisenä, tärkeänä voimavarana, joka on mukana organisaation strategioiden rakentamisen ja toteuttamisen kaikissa vaiheissa. Työpaikoille leviävässä uudessa johtamiskulttuurissa uskotaan ihmisten kykyihin ja voimavaroihin sekä niiden kehittymiseen työuran aikana. Toimintaa pyritään muokkaamaan mah-

dollisuuksia korostavaksi, tulevaisuuteen suuntautuvaksi ja ihmiskeskeiseksi. (Rajala 1998.) Tällaisessa toimintakulttuurissa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemisen periaatteissa tulevat korostetusti esille esimerkiksi arvostuksen ja kannustavan palautteen antaminen, yhteistyön ja osallistumisen parantaminen sekä tiedonvälityksen monipuolistaminen. Näihin asioihin on barometrin tulosten mukaan työpaikoilla paneuduttukin.

Tyky-barometrin tulosten mukaan työkykyä ylläpitävän toiminnan määrän voisi ennustaa kasvavan lähitulevaisuudessa. Uusimman työolobarometrinkin ennakkotuloksissa todettiin tyky-toiminnan olevan (verrattuna vuoteen 1997) voimakkaassa kasvussa suomalaisilla työpaikoilla. Vuoden 1998 työolobarometrin mukaan 60-70 prosentissa työpaikoja on pyritty vaikuttamaan ainakin jonkin verran työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, ammattitaitoon tai työturvallisuuteen. Kaikista vastaajista noin 15 prosenttia arvioi, että työkyvyn systemaattiseen ylläpitämiseen on pyritty vaikuttamaan paljon. (Ylöstalo & Linkola 1998.) Barometrien tulokset tukevat näin ollen hyvin toisiaan.

Tyky-toimintaa on työllisistä suurimman osan työpaikoilla lähdetty toteuttamaan laajalla toimintarintamalla. Työelämän vaatimustason jatkuvasti noustessa työkyvyn ylläpitotoiminnan tarvetta työpaikoilla ei liene syytä kyseenalaistaa. Työ- ja toimintakyvyn ylläpitotoiminta auttaa muutosten virrassa elävää yksilöä ja organisaatiota sopeutumaan uusiutuvan työelämän ja jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin.

5. LÄHTEET

Alasoini, T., Kyllönen, M. & Kasvio, A. (toim.) 1997. *Työelämän innovaatiot - väline kilpailukyvyyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen*. Kansallisen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 2. Vuosikirja 1997. Helsinki.

Alasoini, T. & Kyllönen, M. (toim.) 1997. *Aallon harjalla*. Kansallisen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 4. Vuosikirja 1998. Helsinki.

Alasuvanto, M. 1998. *Astu laivaan. Kuntalaivan kurssi kohdalleen*. Kysely tyky-toiminnasta kunnissa ja kuntayhtymissä. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 3/1998. Helsinki.

Anttiroiko, A-V. 1998. Kunnat tiedonvaltiolla. Teoksessa Hoikka, P. (toim.) *Kunnat 2000-luvun kynnyksellä*. Tampereen yliopisto. Tampere. s. 277-313.

Gallie, D. & Vogler, C. 1994. Labour market deprivation, welfare and collectivism. Teoksessa Gallie, D. & Vogler, C. (toim.) *Social change and the experience of unemployment*. Oxford University Press. Oxford.

Giddens, A. 1990. *Consequences on Modernity*. Polity Press. Cambridge.

Heiskala, R. 1995. Moderni, jälkimoderni ja jälkitraditionaalinen yhteiskunta: sosiologinen reaktio postmodernisuuskeskusteluun. *Tiede ja edistys 20/95*. s. 203-215.

Heiskala, R. 1996. Modernisoitumisen seuraukset ja elämänpolitiikka: Giddensin 1990 tuotanto. *Poliittikka 38/96*. s. 111-120.

Hämäläinen, T. (toim.) 1997. *Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta?* WSOY. Juva.

Hämäläinen, T. 1997. Murroksen aika - selviytyykö Suomi? Teoksessa Hämäläinen, T. (toim.). *Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta?* WSOY. Juva. s. 7-33.

Kasvio, A. 1994. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus. Jyväskylä.

Julkunen, R. & Nätti, J. 1995. *Muuttuvat työajat ja työsuhteet*. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö. Helsinki.

Knuuti, L. 1997. *Postmodernia etsimässä: postmodernismi, arvot ja elämäntyyli*. Teknillinen korkeakoulu C 43. Yhdyskuntasuunnittelun täydennyskoulutuskeskus. Espoo.

Kumar, K. 1995. *From Post-Industrial to Post-Modern Society. New Theories of the Contemporary World*. Blackwell. Oxford.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 1998. *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997*. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:2. Helsinki.

Leskinen, L. ym. 1998. *Terveysbarometri 1998. Ajankohtaiskatsaus kuntien ja järjestöjen terveyden edistämiseen*. Terveyden edistämisen keskus. Helsinki.

Mannermaa, M. & Ahlqvist, T. 1998. *Varsinainen tietoyhteiskunta. Varsinaissuomalaisen kommunikaatioklusterin pk-yritysten kilpailukyky, kehitysnäkymät ja työllisyys tulevaisuudessa*. ESR-julkaisu 3/98. Helsinki.

Nätti, J. 1998. Työn muutos: vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Saksala, E. (toim.) *Muutoksen sosiologia*. Gummeruksen Kirjapaino Oy. Jyväskylä. s. 44-54.

Parjanne, M-L. 1997. *Työmarkkinat murroksessa*. ETLA. Helsinki.

Peurala, M., Räsänen, K. Husman, K. & Niemi, J. 1994. Työkykyä ylläpitävä toiminta työterveyshuollossa. Teoksessa Räsänen, K. ym. (toim.) *Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992*. Työterveyslaitos. Helsinki. s. 89-104.

Piirainen, H. Räsänen, K. & Husman K. 1994. Työterveyshuolto yritysasiakkaiden arvioimana. Teoksessa Räsänen, K. ym. (toim.) *Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992*. Työterveyslaitos. Helsinki. s. 60-87.

Piirainen, H. ym. 1997. *Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 1997 taulukkoraportti*. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rajala, T. 1998. Henkilöstö kunnan voimavarana. Teoksessa Hoikka, P. (toim.) *Kunnat 2000-luvun kynnyksellä*. Tampereen yliopisto. Tampere. s. 219-275.

Rose, M. 1994. Changing the British work ethic. Teoksessa Penn, R., Rose, M. & Rubery, J. (toim.) *Skill and Occupational change*. Oxford University Press. Oxford.

Sosiaali- ja terveysministeriön Työterveyshuollon neuvottelukunta. 26.11.1992. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa sosiaali- ja terveysministeriön Työterveyshuollon neuvottelukunta. *Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto*. Seminaariraportti Turku 6.-7.2.1992. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Helsinki. s. 142-152.

Talous- ja tulopoliittisen sopimuksen suositusmuistio 1990. Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla.

Tulopoliittinen sopimus vuosille 1998-1999.

Työterveyshuoltolaki 602/1991.

Työturvallisuuslaki 1132/1997.

Ylöstalo, P. & Rahikainen O. 1998. *Työolobarometri lokakuu 1997*. Työpoliittinen tutkimus nro 186. Työministeriö. Helsinki.

Ylöstalo, P. & Linkola, P. 1998. *Työolobarometri lokakuu 1998. Ennakkotietoja*. Työministeriö. Helsinki.