

*Työhyvinvointitutkimus Suomessa
ja sen painoalueet*

**terveyden ja turvallisuuden
näkökulmasta**



ISSN 1236-2115
ISBN 952-00-1778-X (nid.)
ISBN 952-00-1779-8 (PDF)

Yliopistopaino
Helsinki 2005

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki 2005. 108 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä ISSN 1236-2115; 2005:25) ISBN 952-00-1778-X (nid.), ISBN 952-00-1779-8 (PDF)

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet -julkaisu on vuonna 1998 valmistetun aiemman painoksen päivitys, jonka on valmistellut STM:n kutsuma asiantuntijatyöryhmä. Raportin tarkoitus on nostaa esille työelämän riski- ja kuormitustekijöitä – myös mahdollisia uusia – ja tuoda niiden myötä tulevat haasteet tutkimusta tekevien laitosten sekä rahoittajaorganisaatioiden tietoon. Tavoitteena on suunnata resurssit mahdollisimman tehokkaasti työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille.

Raportissa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään. Siihen vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös monet muut tekijät, mm. työsuhde, palkkaus, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne. Raportin valmistelun yhteydessä nämä muut tekijät rajattiin työhyvinvointikäsitteen ulkopuolelle. Kyse on työhyvinvointitutkimuksen tarkastelusta erityisesti terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.

Raportissa käsitellään työhyvinvointitutkimuksen visioita ja strategiaa vuoteen 2015 asti. Lisäksi siinä kuvataan yleisesti työelämässä näkyvissä olevia muutoksia ja niiden aiheuttamia haasteita tutkimukselle. Raportissa on myös laaja kuvaus siitä, missä ja millä resursseilla tutkimusta tehdään ja millaisia rahoituslähteitä on käytettävissä.

Työhyvinvointitutkimuksen painoalueita käsiteltäessä työelämä pilkotaan osa-alueisiin. Painoalueita ei ole priorisoitu vaan niitä käsiteltäessä on pyritty nostamaan esiin keskeisiä teemoja, joita tutkimustarpeita määritettäessä on pidetty tärkeinä. Yksittäisten tutkimusalueiden ja -hankkeiden priorisointiin vaikuttavat mm. tutkimusorganisaatioiden osaamisalueet sekä rahoitusjärjestelmien tavoitteet.

Työryhmä päätyi toimenpide-ehdotuksiin, jotka kohdistuvat mm. tutkimuslaitosten, yritysten, viranomaisten ja muiden sidosryhmien väliseen yhteistyöhön, tutkimuslaitosten väliseen vuorovaikutukseen, ohjelmatyyppisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan painottamiseen, kansainvälisen yhteistyön tärkeyteen sekä tutkimustulosten hyödyntämiseen.

Asiasanat: Suomi, työhyvinvointi, työsuojelu, työterveys, työturvallisuus

SAMMANDRAG

Arbetsvälfärdsforskningen i Finland och dess tyngdpunkter ur hälso- och säkerhetssynvinkel. Helsingfors 2005. 108 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter ISSN 1236-2115; 2005:25)

ISBN 952-00-1778-X (inh.), ISBN 952-00-1779-8 (PDF)

Den här publikationen om finländsk forskning om välbefinnande i arbetet och om forskningens tyngdpunktsområden är en uppdatering av en tidigare upplaga från 1998. Publikationen har förberetts av en sakkunniggrupp som social- och hälsovårdsministeriet hade sammankallat för denna uppgift. Avsikten med rapporten är att ta upp till behandling arbetslivets risk- och belastningsfaktorer – eventuellt också nya sådana – och informera forsknings- och finansieringsorganisationer om de utmaningar som dessa faktorer ställer. Målet är att rikta resurserna så effektivt som möjligt på sådana områden som är centrala för utvecklandet av arbetslivet.

Med välbefinnande i arbetet avses i denna rapport hur en arbetande person klarar av sina arbetsuppgifter. Detta beror på hans eller hennes fysiska, psykiska och sociala kondition, hur bra arbetsgemenskapen fungerar, och på faktorer i arbetsmiljön. Välbefinnandet i arbetet påverkas också av andra faktorer såsom anställningsförhållande, lön, arbetsavtal, privat- och familjeliv, ekonomisk situation och livssituationen i allmänhet. I samband med förberedningen av rapporten avgränsades dessa andra faktorer utanför begreppet ”välbefinnande i arbetet”. Det gäller att betrakta forskningen om välbefinnande i arbetet särskilt ur hälsans och säkerhetens synvinkel.

Rapporten handlar om forskningens visioner och strategi fram till år 2015. Ytterligare beskriver den de förändringar som allmänt är inom synhåll i arbetslivet och de utmaningar som förändringarna ställer för forskningen. Rapporten innehåller också en omfattande beskrivning över var och med vilka resurser forskning genomförs och vilka finansieringskällor som finns tillgängliga.

När man behandlar tyngdpunktsområdena för forskning om välbefinnande i arbetet delar man upp arbetslivet i delområden. Tyngdpunktsområdena har inte prioriterats utan de behandlas genom att lyfta fram centrala teman som man har ansett som viktiga när man definierar forskningsbehov. Prioriteringen av enskilda forskningsområden och -projekt påverkas bl.a. av forskningsorganisationernas kompetensområden samt finansieringssystemens målsättningar.

Arbetsgruppen kom fram till åtgärdsförslag som riktar sig bl.a. på samarbete mellan forskningsorganisationer, företag, myndigheter och övriga intressegrupper, växelverkan mellan olika forskningsorganisationer, betoning av forsknings- och utvecklingsverksamhet i form av olika program, det internationella samarbetets betydelse, och på att utnyttja forskningsrön.

Nyckelord: arbetarskydd, arbetshälsa, arbetssäkerhet, Finland, välfärd i arbetet

SUMMARY

Research on Well-Being at Work in Finland – Focusing on Occupational Health and Safety. Helsinki 2005. 108 pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health ISSN 1236-2115; 2005:25)

ISBN 952-00-1778-X (print), ISBN 952-00-1779-8 (PDF)

This publication is an updated revision of the former edition of 1998. It has been prepared by a group of experts summoned by the Ministry of Social Affairs and Health. The purpose of this report is to bring up risk and load factors – possibly also new ones – of working life and thus make research institutes and financing organisations aware of the future challenges. The aim is to target resources as effectively as possible at the essential sectors of work life development.

In the report well-being at work means employees' capacity to manage and cope their work tasks. Working capacity is influenced by the employee's physical, mental and social condition, the functioning of the work society and factors present in the work environment. An employee's well-being at work also depends on other factors, such as employment relationship, remuneration, employment contract, private and family life, economic status and life situation in general. In drafting the report, these other factors were excluded from the concept of well-being at work. The report looks at workplace welfare research from the viewpoint of safety and health in particular.

This report deals with the visions and strategies of workplace welfare research up to 2015. In addition, it describes the changes discernible in working life and their challenges to research. The report also describes widely where research is done, what resources it has and what sources of finance are available.

In the consideration of the priorities of workplace welfare research, working life is divided into sub-sectors. These have not been prioritised but some key matters are brought up as important themes for determination of research needs. The prioritisation of single research areas and projects is influenced, among other things, by the research organisations' areas of knowledge and the objectives of the financial systems.

The working group decided to propose a number of measures concerning cooperation between research institutes, enterprises, authorities and other interest groups, interaction between research institutes, prioritisation of research and development programmes, importance of international cooperation and utilisation of research results.

Key words: Finland, occupational health, occupational safety and health, safety at work, well-being at work

ESIPUHE

Tässä julkaisussa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös muut tekijät kuten työsuhde, palkkaus, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset sekä muut ympäristön tapahtumat. Kyse on työhyvinvoinnin tarkastelusta erityisesti terveyden ja turvallisuuden kannalta. Rajausta on kuvattu tarkemmin julkaisun kohdassa 1.

Työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet. Se on vakiinnuttanut asemansa muun soveltavan ja perustutkimuksen joukossa. Suomalainen tutkimus on saavuttanut korkean tason ja kansainvälistä arvostusta. Työelämässä tapahtuvat muutokset tuovat jatkuvasti uusia tarpeita ja haasteita työhyvinvointitutkimukselle. Viime aikoina suomalaiseen työelämään on vaikuttanut EU-tasoisien ja muun kansainvälisen toiminnan laajentuminen. Lisähaasteita on tuonut työssä käyvän väestön ikääntyminen sekä kansantaloudelliset muutokset.

Työhyvinvointitutkimuksen resurssit ovat maassamme verrattain hyvät. Tutkimusorganisaatioiden välinen yhteistyö on pääosin toimivaa. Siitä huolimatta on tärkeää, että tutkimusresursien suuntaamisessa ja tutkimuksen painottumisessa pyritään välttämään päällekkäisyyksiä. Tavoitteena on suunnata resurssit työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille.

Vuonna 1994 laadittiin työministeriön koordinoimana asiantuntijatyönä ensimmäinen arviointi työhyvinvointitutkimuksen suuntaamisesta ja painoalueesta (Työpoliittinen tutkimus 69, Työministeriö). Arviointi päivitettiin vuonna 1998 sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimana (Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painoalueet, Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto). Tämän jälkeen työelämässä on tapahtunut monia muutoksia, minkä vuoksi on tarpeen arvioida uudelleen työhyvinvointitutkimuksen suuntaamista ja painottamista. Tätä tehtävää varten sosiaali- ja terveysministeriö kutsui asiantuntijaryhmän, johon ovat kuuluneet: Tuula Heiskanen, tutkimusjohtaja, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto; Pentti Kalliokoski, professori, Kuopion yliopisto; Helena Kortelainen, tutkimuspäällikkö, VTT; Riitta-Liisa Lappeteläinen, johtaja, Työsuojelurahasto; Kari Lindström, professori, Työterveyslaitos; Anna-Liisa Pasanen, aluetyöterveyslaitoksen johtaja, Kuopion aluetyöterveyslaitos; Kaija Leena Saarela, professori, Tampereen teknillinen yliopisto; Veikko Teikari, professori, Teknillinen korkeakoulu sekä Seppo Väyrynen, professori, Oulun yliopisto. Sosiaali- ja terveysministeriöstä työryhmään ovat kuuluneet lääkintöneuvos Asko Aalto, kehityspäällikkö Lars-Mikael Bjurström, yli-insinööri Ilkka Kyttälä, ylitarkastaja Olavi Parvikko, ylitarkastaja Hannu Stålhammar sekä johtaja Erkki Yrjänheikki. Työryhmän puheenjohtajana on toiminut johtaja Erkki Yrjänheikki ja sihteerinä lääkintöneuvos Asko Aalto.

Julkaisuluonnoksesta on järjestetty kutsuseminaari, jossa esitettyjä näkemyksiä ja kannanottoja on pyritty ottamaan huomioon lopullisessa julkaisussa.

Asiantuntijaryhmä on arvioinut tämänhetkiset ja mahdolliset tulevat työelämään kohdistuvat haasteet ja muutokset ja päätenyt sen perusteella esittämään tutkimuksen painoalueita sekä sisältöä. Arviointityön tarkoituksena on auttaa työhyvinvointitutkimusta tekeviä organisaatioita sekä tutkimusta rahoittavia tahoja suuntaamaan toimintaansa työelämän kehittämistä kannalta olennaisille alueille. Tehdyt johtopäätökset antavat perusteita ja toimenpide-ehdotuksia tutkimusresurssien suuntaamiselle ja niiden hyödyntämisen tehostamiselle, tutkimusaiheiden painottamiselle, synergian lisäämiselle sekä tutkimustulosten levittämiseksi ja niiden hyödynnettävyyden parantamiselle. Työryhmä on tehnyt arvionsa tämänhetkisen näkemyksen mukaan. Arviointi on tarpeen uusien jatkossa työelämän muutosten ja muiden työhyvinvointitutkimuksen suuntaamiseen ja painottamiseen vaikuttavien tekijöiden huomioimiseksi.

Kansliapäällikkö Markku Lehto

Sosiaali- ja terveysministeriö, lokakuu 2005

FÖRETAL

Med välbefinnande i arbetet avses i denna publikation hur en arbetande person klarar av sina arbetsuppgifter, vilket påverkas av hans eller hennes fysiska, psykiska och sociala kondition, hur bra arbetsmiljön fungerar, och av flera faktorer i arbetsmiljön. Välbefinnandet i arbetet påverkas också av andra faktorer såsom anställningsförhållande, lön, arbetsavtal, privat- och familjeliv, ekonomisk situation, förändringar i livet samt övriga händelser i omgivningen. Det gäller att betrakta välbefinnandet i arbetet särskilt från hälsans och säkerhetens synvinkel. Avgränsningen har beskrivits närmare i publikationens punkt 1.

Forskning av välbefinnande i arbetet har långa traditioner i Finland. Den har befest sin ställning bland övrig grundforskning och tillämpande forskning. Den finländska forskningen har uppnått en hög nivå och internationell uppskattning. Arbetslivets förändringar skapar ständigt nya krav och utmaningar för forskning kring välbefinnandet i arbetet. Under de senaste tiderna har den utökande EU-verksamheten och övrig internationell verksamhet påverkat det finländska arbetslivet. Arbetstagarnas åldrande och nationalekonomiska förändringar har medfört ytterligare utmaningar.

Resurserna för forskning av välbefinnandet i arbetet är rätt goda i vårt land. Huvuddelen av samarbetet mellan forskningsorganisationer fungerar bra. Trots det är det viktigt att man vid inriktning av forskningsresurser och prioritering av forskning strävar till att undvika överlappningar. Målet är att rikta resurser på sådana områden som är centrala med tanke på arbetslivets utveckling.

År 1994 utfördes för första gången en utvärdering av inriktningen och tyngdpunktsområdena inom forskning av välbefinnandet i arbetet (Työpoliittinen tutkimus 69 - arbetspolitisk undersökning nr 69, arbetsministeriet). Arbetsministeriet koordinerade utvärderingen och den utfördes som grupparbete mellan sakkunniga. Utvärderingen uppdaterades år 1998 under koordination av social- och hälsovårdsministeriet (Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painoalueet - arbetsmiljöforskning i Finland och dess tyngdpunktsområden, social- och hälsovårdsministeriet, arbetarskyddsavdelningen). Efter det har det skett många förändringar i arbetslivet, och därför finns det behov att på nytt bedöma hur forskning av välbefinnandet i arbetslivet borde inriktas och prioriteras. För denna uppgift sammankallade social- och hälsovårdsministeriet en sakkunniggrupp som bestod av: Tuula Heiskanen, forskningsledare, Arbetslivets forskningscentral, Tammerfors universitet; Pentti Kalliokoski, professor, Kuopio universitet; Helena Kortelainen, forskningschef, VTT; Riitta-Liisa Lappeteläinen, direktör, Arbetarskyddsfonden; Kari Lindström, professor, Institutet för arbetshygien; Anna-Liisa Pasanen, direktör av regioninstitutet, Kuopio regioninstitut för arbetshygien; Kaija-Leena Saarela, professor, Tammerfors tekniska universitet; Veikko Teikari, professor, Tekniska högskolan samt Seppo Väyrynen, professor, Uleåborgs universitet. Social- och hälsovårdsministeriet representerades i arbetsgruppen av medicinalråd Asko Aalto, utvecklingschef Lars-Mikael Bjurström, överingenjör Ilkka Kyttälä, överinspektör Olavi Parvikko, överinspektör Hannu Stålhammar samt direktör Erkki Yrjänheikki. Som ordförande fungerade direktör Erkki Yrjänheikki och som sekreterare medicinalråd Asko Aalto.

Ett seminarium med särskilt inbjudna deltagare har arrangerats kring publikationsskissen, och de synpunkter och ställningstaganden som framförts där har så långt som möjligt tagits hänsyn till i den slutliga publikationen.

Sakkunniggruppen har bedömt de utmaningar och förändringar som för tillfället och i den närmaste framtiden eventuellt påverkar arbetslivet, och på basis därav har gruppen kommit fram till att presentera forskningens tyngdpunktsområden och innehåll. Avsikten med arbetsgruppens arbete var att hjälpa organisationer som utför forskning kring välbefinnandet i arbetslivet och de kretsar som finansierar forskningen att rikta forskningen mot de områden som är väsentliga för utvecklandet av arbetslivet. Arbetsgruppens slutsatser ger grunder och åtgärdsförslag för att inrikta forskningsresurser, effektivisera utnyttjandet av resurserna, prioritera forskningsområden, öka synergier samt sprida forskningsresultat och förbättra utnyttjandet av resultaten. Arbetsgruppen har gjort sin bedömning enligt dagens synsätt. Det finns skäl att även i fortsättningen förnya utvärderingen för att beakta de faktorer som inverkar på inriktningen och betoningen av forskning kring välbefinnandet i arbetet.

Kanslichef Markku Lehto

Social- och hälsovårdsministeriet, oktober 2005

FOREWORD

In this publication well-being at work means that employees manage their work tasks. Working capacity is influenced by the person's physical, mental and social condition, the functioning of the work community and factors present in the work environment. An employee's well-being at work also depends on other factors, such as employment relationship, remuneration, employment contract, private and family life, economic status, changes in personal life, and events in the environment. The question is of viewing well-being at work especially in terms of health and safety. This restriction is described more closely in the publication's chapter 1.

Workplace welfare research has long traditions in Finland. It has an established position among other types of applied and basic research. Finnish research has reached a high level and received international recognition. Changes in working life continuously create new needs and challenges for workplace welfare research. Recently, Finnish working life has been affected by extended activities both at EU level and international level. Big challenges have arisen from ageing of the working population and changes in the national economy.

The resources of workplace welfare research are relatively good in our country. Cooperation between the research organisations functions well. Nevertheless, it is important to avoid overlapping in targeting the research resources and focusing the research activities. The aim is to direct resources to sectors that are essential for the developing of working life.

In 1994, the first assessment of the targets and priorities of workplace welfare research was carried out as the work of an expert group under the coordination of the Ministry of Labour (Labour Policy Studies 69, Ministry of Labour). The assessment was updated in 1998 under the coordination of the Ministry of Social Affairs and Health (Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painoalueet, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työsuojeluosasto). After this, many changes have taken place in working life and therefore it is necessary to reconsider the targets and priorities of the workplace welfare. For this purpose, the Ministry of Social Affairs and Health has summoned a group of experts with the following members: Tuula Heiskanen, Research Director, Work Research Centre, the University of Tampere; Professor Pentti Kallio-Okoski of the University of Kuopio; Helena Kortelainen, Research Manager, The Technical Research Centre of Finland; Riitta-Liisa Lappeteläinen, Director, the Finnish Work Environment Fund; Professor Kari Lindström, the Finnish Institute of Occupational Health; Anna-Liisa Pasanen, Director of Kuopio Regional Institute of Occupational Health; Professor Kaija-Leena Saarela of Tampere University of Technology; Professor Veikko Teikari of Helsinki University of Technology and Professor Seppo Väyrynen of the University of Oulu. Members of the working group from the Ministry of Social Affairs and Health were Asko Aalto, Ministerial Adviser in Medical Affairs, Development Manager Lars-Mikael Bjurström, Senior Engineer Ilkka Kyttälä, Senior Officer Olavi Parvikko, Senior Officer Hannu Stålhammar and Director Erkki Yrjänheikki. Erkki Yrjänheikki acted as Chairman of the working group and Asko Aalto as secretary.

An invitation seminar on the draft publication has been arranged. Views and opinions presented in the seminar are taken into account in the final publication as far as possible.

The expert group has assessed the present and future challenges and changes of working life, and on the basis of this decided to propose the priorities and content of research. The purpose of this assessment work has been to assist organisations carrying out workplace welfare research and bodies funding research to direct their activities at sectors that are most essential for the development of working life. The conclusions of the working group provide grounds and propose measures for directing research resources, intensifying their utilisation, focusing research topics, increasing synergy as well as disseminating research results and improving their usability. The working group has made its assessment on the basis of the present view of situation. It is advisable to carry out a reassessment in future in order to take account of the changes of working life and other factors that influence the direction and priorities of workplace welfare research.

Permanent Secretary Markku Lehto

Ministry of Social Affairs and Health, October 2005

SISÄLLYSLUETTELO

Tiivistelmä	3
Sammandrag	5
Summary	7
Esipuhe	9
Företal	11
Foreword	13
1 Työhyvinvointitutkimuksen visio ja strategia	17
2 Suomalaisen työympäristön ominaispiirteitä ja muutospäätelmiä	19
2.1 Yleisiä muutospäätelmiä.....	19
2.2 Työympäristön muuttuminen.....	21
2.3 Työikäisen väestön työkyvyttömyys ja työperäiset terveysongelmat.....	25
2.4 Työllisyys.....	30
2.5 Työssäoloaika ja työn vetovoima.....	31
2.6 Uudet tuotantomallit.....	34
2.7 Tasa-arvo työelämässä.....	35
2.8 Työterveyshuollon kehityspäätelmiä.....	36
2.9 Työsuojelun kehityspäätelmiä.....	37
2.10 Työelämän kansainvälistyminen ja jatkuva muutos.....	39
3 Työhyvinvointitutkimuksen suorittajat ja rahoittajat	42
3.1 Yleistä.....	42
3.2 Valtakunnalliset ohjelmat.....	42
3.3 Tutkimuslaitokset ja tutkijat.....	46
3.3.1 Keskeiset alan tutkimuslaitokset.....	46
3.3.2 Keskeiset työhyvinvointitutkimusta harjoittavat korkeakoulujen ja yliopistojen laitokset.....	49
3.4 Työhyvinvointitutkimuksen rahoittajat.....	52
4 Työhyvinvointitutkimuksen alueet	57
4.1 Työhyvinvointitutkimuksen ja -kehittämisen yleispäätelmiä.....	57
4.2 Työhyvinvointitutkimuksen luonne.....	58
5 Työhyvinvointitutkimuksen painoalueet	59
5.1 Työhyvinvointitutkimuksen jaottelu.....	59
5.2 Terveysriskit ja kuormitustekijät.....	60
5.2.1 Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvien terveysriskien hallinta.....	60
5.2.2 Kemiallisten ja biologisten vaaratekijöiden ja altistuksen tutkimus.....	61
5.2.3 Fysikaalisiin vaaroihin liittyvä tutkimus.....	62
5.2.4 Liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn liittyvä tutkimus.....	65
5.2.5 Yhteisvaikutuksiin liittyvä tutkimus.....	67
5.3 Riskien hallinta.....	67
5.3.1 Vaarojen ja kuormittumisen tunnistaminen ja arviointi.....	67
5.3.2 Työtaturmien ja työperäisten sairauksien torjunta.....	68
5.3.3 Suuronnettomuuksien ehkäisy ja niihin varautuminen.....	70
5.4 Työyhteisöjen psykososiaalinen toimivuus.....	72
5.5 Terveystiedon edistäminen työelämässä.....	74
5.6 Työ- ja toimintakyvyn edistäminen.....	75
5.7 Tuotteiden, tuotannon ja organisaation kehittäminen.....	78

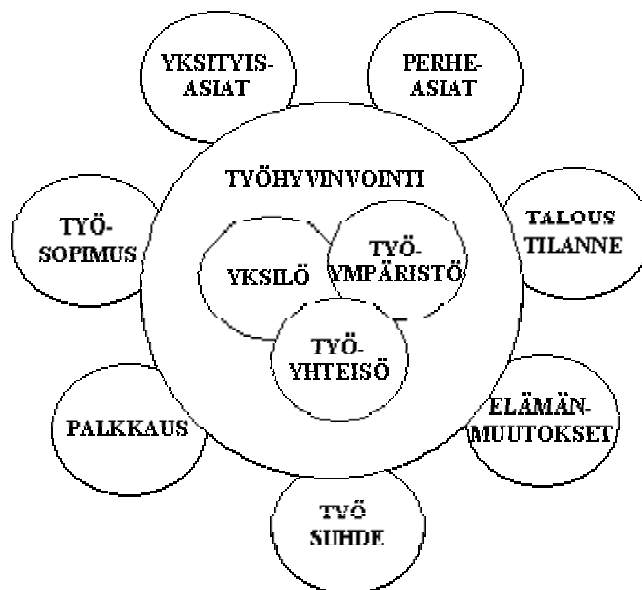
5.8	Työsuojelu ja työterveyshuolto	80
5.8.1	Työsuojelun toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen	80
5.8.2	Työterveyshuollon toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen	82
5.9	Työolojen taloudelliset vaikutukset	84
6	Työhyvinvointitutkimuksen koordinaatio, laatu ja vaikuttavuus	86
6.1	Tutkimuksen valtakunnallinen koordinaatio	86
6.2	Tutkimuksen kriteerit ja laadun varmistaminen	87
6.3	Tutkimuksen etiikka	89
6.3.1	Hyvä tieteellinen käytäntö	89
6.3.2	Eläinkokeet	90
6.3.3	Ihmisiin kohdistuva tutkimus	90
6.4	Tutkimustulosten hyödyntäminen	91
6.5	Tutkimuksen vaikuttavuuden arviointi	92
7	Työhyvinvointitutkimuksen tärkeät haasteet	93
8	Toimenpide-ehdotukset	95
8	Åtgärdsförslag	98
8	Proposed measures	101
	Liite	104

1 Työhyvinvointitutkimuksen visio ja strategia

Työhyvinvointi

Tässä yhteydessä työhyvinvointi ymmärretään työssä käyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät (kuva 1). Näihin kaikkiin liittyy mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä ja fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös työsuhteeseen, palkkaukseen ja työ sopimustoimintaan liittyvät asiat, jotka rajataan tässä yhteydessä työhyvinvointi-käsitteen ja työhyvinvointitutkimuksen ulkopuolelle. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat monet muut tekijät, kuten yksityis- ja perhelämä, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset ja muut ympäristön tapahtumat, joita ei ole käsitelty tässä raportissa. Raportissa rajaudutaan käsittelemään asiaa erityisesti terveyden ja turvallisuuden kannalta.

Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä



Mitä työhyvinvointitutkimus on

Työhyvinvointitutkimus tässä yhteydessä kohdistuu työssä käyviin yksilöihin, työyhteisöihin ja työympäristöön (kuva 1). Tutkimus on luonteeltaan monitieteellistä soveltavaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa, joka tarvitsee tuekseen monitieteellistä perustutkimusta. Työhyvinvointitutkimukseen sisältyy välittömät ja välilliset terveysriskit, haitalliset fyysiset ja henkiset kuormitustekijät ja niiden poistaminen sekä työ- ja toimintakykyä ja hyvinvointia edistävät tekijät, sisältäen myös hyvät johtamiskäytännöt. Tutkimuksen sisällä on myös ajatus tuottavuuden parantamisesta.

Työhyvinvointitutkimuksen tavoite

Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyvät epäkohdat ja vaaratekijät sekä edistää hyvien työolojen syntymistä ja parantaa yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa. Tutkimuksen tulee kehittää työyhteisöjä ja työpaikkoja nostamalla esiin ongelmia ja vaaratekijöitä ja tunnistamalla mahdollisia uusia riskitekijöitä sekä tuottamalla niiden hallintaan ja poistamiseen hyviä käytäntöjä työpaikkatasoisen ja valtakunnallisen päätöksenteon tueksi. Lisäksi tutkimuksen tulee parantaa yksilöiden, työyhteisöjen ja yhteiskunnan tuottavuutta ja edistää kansainvälistä kilpailukykyä.

Työhyvinvointitutkimuksen visio vuoteen 2015

– *Yksilötasolla* työhyvinvointitutkimus ylläpitää ja edistää työssäkäyvien henkilöiden terveyttä, hyvinvointia, motivoituneisuutta ja innovatiivisuutta. Tavoitteena on elinikäisen työssäoloajan pidentäminen ja työstä aiheutuvien terveyshaittojen kustannusten vähentäminen.

– *Työpaikka- ja työyhteisötasolla* työhyvinvointitutkimus tuottaa tietoa terveysriskeistä ja vaaratekijöistä, työn aiheuttamasta haitallisesta fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta, työkyvyn ylläpitämisestä, todettujen terveysriskien ja kuormitustekijöiden poistamisesta ja hyvistä käytännöistä. Lisäksi tutkimus tuo tietoa mahdollisista uusista riskeistä ja kuormitustekijöistä ja lisää työn tuottavuutta ja taloudellisuutta sekä parantaa palvelujen ja tuotteiden laatua.

– *Yhteiskunnallisella tasolla* työhyvinvointitutkimus tuottaa tarvittavaa ja riittävää tietoa valtakunnalliseen päätöksentekoon sekä säädösten ja ohjeiden valmisteluun. Lisäksi tavoitteena on huonosta työhyvinvoinnista yhteiskunnalle aiheutuvien haittakustannusten vähentäminen ja työn ja tuotannon tuottavuuden ja taloudellisuuden parantaminen sekä kansantaloudellisen hyvinvoinnin lisääminen. Yksilöihin, työyhteisöihin ja työoloihin suunnattu tutkimus parantaa mahdollisuuksia yhteiskunnan tasolla välttämättömien ja tarpeellisten sosiaali-, terveys- ja muiden palveluiden tuottamiseen.

Tutkimushankkeita ja ohjelmia tulee kytkeä kiinteästi myös muiden sektoreiden tutkimus- ja kehittämistoimintaan, jolloin työhyvinvoinnin tarkastelulle voidaan saada uusia näkökulmia ja siihen liittyviä asioita voidaan käsitellä uudenaikaisissa toimintakonteksteissa (esim. sektoriohjelmat, yhteiskuntavastuu, laatuasiat, kestävä kehitys).

– *Kansainvälisellä tasolla* työhyvinvointitutkimus ylläpitää ja parantaa suomalaisen tuotantoelämän kilpailukykyä, edistää yritysten kansainvälistymistä sekä levittää siinä yhteydessä hyvää turvallisuuskulttuuria ja työhyvinvointia kansainväliseen tuotantoelämään.

Työhyvinvointitutkimuksen strategia

Työhyvinvointitutkimuksen strateginen painottuminen tukee hallitusohjelman tavoitteita, valtakunnallisia toimintapoliittisia ohjelmia sekä työsuojeluhallinnon strategisia tavoitteita. Tutkimus painottuu erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn, henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen sekä työstä selviytymisen edistämiseen ja työtapaturmien ja ammattitautien torjuntaan. Tutkimusta ei kuitenkaan ole tarkoitus rajoittaa liian tiukasti nykyisiin näkemuksiin perustuviin linjauksiin, vaan tutkimuksen tehtävä on myös tuoda esiin näkökulmia, jotka voivat johtaa tutkimuspainotusten tarkentamiseen tai muuttamiseen. Tulevien hallitusohjelmien painotuksien ja työsuojelustrategian mahdollisten tarkennusten vaikutukset tutkimusstrategiaan arvioidaan määrääjain.

Työhyvinvointitutkimuksen tulee olla luotettavaa ja korkeatasoista. Se tulee suunnata työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille ja sen tulee olla riittävästi resursoitua tutkijakapasiteetin ja tutkimusvälineistön osalta. Tutkimusta tulee tehdä yhteistyössä tutkimusta koordinoivien viranomaisten ja ministeriöiden, tutkimuslaitosten ja työpaikkojen sekä keskeisten työelämän sidosryhmien kesken. Tutkimuksen toteutuksen ja tuloksellisuuden varmistamiseksi on tarpeen tehdä tutkimushankkeet laajempina ohjelmatyyppeinä kokonaisuuksina ja verkostoyhteistyönä. Työhyvinvointitutkimuksen rahoituksen riittävydestä on varmistuttava ja rahoituspäätösten tekemisessä on huomioitava tutkimuksen strateginen painottuminen. Suomalaisessa tutkimuksessa tulee ottaa huomioon alan kansainvälinen tutkimus ja hyödyntää kansainväliset rahoitusmahdollisuudet. Tutkimuksen suuntaamisen, toteutuksen ja tuloksellisuuden osalta on tarpeellista suorittaa riittävät evaluoinnit. Strategisia painotuksia ja tavoitteita on syytä arvioida uudelleen määräajoin.

2 Suomalaisen työympäristön ominaispiirteitä ja muutospäivityksiä

2.1 Yleisiä muutospäivityksiä

Yhteiskunnan ja sosiaalipolitiikan kehitykseen vaikuttavia ajankohtaisia tekijöitä ovat mm. kansainvälistyminen, Euroopan integraatio, väestömuutokset, teknologian kehitys, työelämän ja työympäristön muutokset, työllisyys, köyhyys ja syrjäytyminen, kansanterveyden kehitys ja elinympäristö, julkisen talouden kehitys sekä aluekehitys ja kaupungistuminen.

Kansainvälistymisen vaikutuksista kansallisten työmarkkinoiden toimintaan, tulonjakoon sekä työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaan on esitetty erilaisia arvioita eikä selkeää kuvaa vielä ole muodostunut. Pääomamarkkinoiden ja kaupan vapauttaminen, verokilpailu ja ylikansallisten yritysten sääntelemätön toiminta voivat johtaa kovenemaan kansainväliseen kilpailuun, jossa sosiaalipolitiikkaa ei oteta riittävästi huomioon.

Euroalueen jäsenyys on vakauttanut Suomen kansantaloutta. EU:n toimivalta erällä sosiaaliturvan alueilla, kuten työsuojelellussa, on merkittävä. Verotuksen harmonisointipaineet vaikuttanevat sosiaaliturvan rahoitukseen.

Väestön ikääntyminen on Suomen suurimpia haasteita. Eläkejärjestelmien kestävä rahoitus on vaikeuksissa, ellei eläkkeelle siirtymisikä nouse nykyisestä. Ikääntyvien työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen on lähivuosisikymmenien haaste.

Teknologian kehityksen seurauksena eniten työntekijöitä Suomessa ovat lisänneet toimialat, joissa informaatioteknologian käyttökyky on keskeisimpiä ammattitaitovaatimuksia. Edelleen kuitenkin tarvitaan esimerkiksi lasten ja vanhusten hoidossa tai rakennuskannan kunnossapidossa työntekijöitä, joiden työllä ei ole korkeita koulutusvaatimuksia.

Työelämän ja työympäristön muutoksessa moderneja työorganisaatioita luonnehtii joustavuus, vuorovaikutuksellisuus, tiimityön yleistyminen, pyrkimys pienentää työvoimaa, tietointensiivisyys sekä johtamistasojen vähentäminen. Työmarkkinoita uhkaa kahtiajakautuminen osaamisen ja tulotason perusteella. Uusi teknologia vaatii korkeata ammattitaitoa työvoimalta, jonka työpanoksesta syntyvää tuotantoa ei siirretä halvemmän työvoiman maihin. Korkea osaaminen ei kuitenkaan aina riitä estämään tuotannon siirtymistä ulkomaille.

Työttömyys on suurimpia globaaleja ongelmia. Suomessa työllisyys ei ole palautunut 1990-luvun alun lamaa edeltävälle tasolle. Työmarkkinoiden epätasapaino on muuttunut laadullisesti

seksi ja rakenteelliseksi. Työttömyyden rinnalla saattaa alkaa esiintyä työvoimavajetta jo muutaman vuoden kuluttua, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle.

Työllisyysasteen noston tavoittelu saattaa johtaa osittain toimintakyvyltään heikompien työntekijäryhmien paluuseen tai tuloon työelämään. Teknologian mahdollisuuksia voidaan hyödyntää autettaessa vammaisia selviämään työelämän vaatimuksista.

Lama 1990-luvulla toi köyhyys- ja syrjäytymisongelman suomalaiseen yhteiskuntaan. Köyhyys ja huono-osaisuus paikantuu entistä selvemmin työttömien ryhmään.

Kansanterveydellisesti merkittäviä lähitulevaisuuden kysymyksiä ovat miesten suurempi kuolleisuusriski sekä väestöryhmien suuret terveyserot, nuorten aikuisten miesten tapaturmaisat ja väkivaltaiset kuolemat, iän myötä yleistyvät krooniset kansantaudit, mielenterveysongelmat, vanhusten toimintakykyisyys, lasten ja nuorten muuttuneet riskit sekä psykososiaalinen turvallisuus.

Sisäilmastokysymykset ovat nousseet viime aikoina merkittäviksi terveysongelmiksi. Sisäilman terveyshaitoista merkittävimpiä ovat radonin aiheuttama keuhkosityöpä, passiivitupakoinnin aiheuttamat sairaudet sekä kosteusvaurioiden aiheuttamat sairaudet. Varsinkin viimeksi mainittujen syiden aiheuttamat korjauskustannukset ovat nousseet merkittäviksi ja niiden toteutuksessa on tullut epäonnistumisiakin.

Sosiaalimenojen rahoitusnäkymät ovat paremmat kuin ennen 1990-luvun säästöjä ja uudistuksia. Sosiaalimenojen BKT-osuus on laskenut suhteessa EU-maihin.

Maan sisäinen muuttoliike on voimakasta. Kaupunkien kasvu vahvistaa eriytymiskehitystä. Monikulttuurisuus on otettava huomioon myös Suomessa.

Nykyisen hallituksen ohjelmassa todetaan mm. elinikäisen työuran pidentämistarve. Valtakunnallinen Veto-ohjelma käynnistettiin vuonna 2003 työelämän vetovoiman ja työikäisen väestön työ- ja toimintakyvyn edistämiseen. Ohjelman tavoitteena on turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään ja vaikuttaa työssäoloajan pitenemiseen vahvistamalla työn houkuttelevuutta kaikissa tilanteissa. Lisäksi työministeriön koordinoimaan työllisyysohjelmaan sisältyy työuran pidentämiseen liittyvä osahanke.

Hallitusohjelman toimeenpanoasiakirjassa sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan strategiset tavoitteet on ryhmitelty seuraaviksi asiakokonaisuuksiksi:

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

Työsuojelustrategian painoalueet ovat:

- tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy
- työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen
- työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy.

Seuraavassa tarkastellaan lyhyesti yhteiskunnallisten ja eräiden muiden muutosten vaikutuksia työympäristöön ja sen terveyteen.

2.2 Työympäristön muuttuminen

Toimialojen muutos

Työntekijöiden määrä on vähentynyt alku- ja teollisuustuotannossa ja vähentynee edelleen. Tulevaisuudessakin kuitenkin noin ¼- työvoimasta työskentelee edelleen työympäristöissä, joissa esiintyy vielä runsaasti alku- ja teolliseen tuotantoon liittyviä toimintamuotoja tyypillisine riskeineen.

Palvelutuotannossa työntekijöiden määrä sen sijaan lisääntyy. Kasvavia aloja ovat muun muassa tietojenkäsittelypalvelu, jossa työllisten määrä vuodesta 1998 vuoteen 2002 lisääntyi 7 %, muut palvelut sekä tutkimus- ja kehitystyö, jossa työllisten määrä lisääntyi 46 %. Työntekijöiden psyykkinen ja sosiaalinen kuormitus työssä lisääntyy.

Valtionhallinnossa on valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti tarkoitus vuoteen 2011 mennessä täyttää vain puolet vapautuvista viroista.

Tuotantoelämän suuria muutoksia on tavaran- ja palvelujen tuotannon eron asteittainen häviäminen.

Pientyöpaikat, mikroyritykset ja yhden hengen yritykset lisääntyvät ja ovat yksi harvoista uusista työpaikkoja lisäävistä työllistymismuodoista. Kun yritysten määrä lisääntyi lähes 40 000:lla vuosina 1994–2001, oli suurin osa lisäyksestä eli 83 % alle 5 henkilöä työllistäviä yrityksiä.

Työolojen ja työelämän epäedulliset piirteet liittyvät usein pienyrittäisiin. Pientyöpaikkojen mahdollisuudet omaehtoiseen työterveys- ja työsuojelutyöhön ovat merkittävästi vähäisemmät kuin suurten yritysten. Pienyrittäisille ja omaa työtään tekeville tarjottava asiantuntijatuki ja palvelut ovat tärkeä keino kohennettaessa Suomen terveystilannetta nykyisestään.

Teknologian kehitys

Tietotekniikka muuttaa työskentelytapoja ja palvelurakenteita ja mahdollistaa etäpalvelut, verkottumisyhteistyön ja kansainvälisen palveluyhteistyön. Teknologian ja tuotantomenetelmien muutokset edellyttävät osaltansa myös työorganisaatioiden muutosta ja uudistamista.

Pitkälle tietokoneistettu ja automatisoitu tuotanto sekä lisääntynyt tietotyö voimistavat työn intensiteettiä. Uuden teknologian tuomista eduista huolimatta työtahti on kiristynyt ja kiire työssä on lisääntynyt. Samanaikaisesti työn tuottavuus on merkittävästi kasvanut.

Uudet aineet ja materiaalit

Uusia materiaaleja ja kemikaaleja otetaan käyttöön. Niiden riskit tunnustetaan ja käyttökokeemukset kertyvät usein hitaasti käytön edetessä. Tämä korostaa jatkuvan riskinarvioinnin tarvetta terveysvaikutusten arvioinnissa sekä neuvonnan ja ohjauksen antamista riskien hallitsemiseksi.

Työorganisaatiot

Työorganisaatiot muuttuvat eri aloilla. Kansainvälistymisen ja muun kilpailun vuoksi yritykset joutuvat etsimään rakenteellista ja toiminnallista joustavuutta ja lisäämään innovatiivisuutta. Tähän pyritään muun muassa madaltamalla organisaatiota, lisäämällä tiimityötä ja kehitt-

tämällä tuotantoa ja työntekijän tarpeita huomioon ottavia joustavia työaikoja. Organisaatioissa tapahtuu siirtymistä hierarkiasta alihankintaan.

Joustavuus edellyttää myös työntekijöiltä ja työyhteisöiltä jatkuvaa muutosvalmiutta ja kykyä muutoksen hallintaan, itseohjautuvuutta, osaamisen ja ammattitaidon laajentamista sekä jatkuvaa oppimista, kehittymistä ja kykyä siirtyä uusiin tehtäviin. Työorganisaation joustot, yhteiset työpaikat ja alihankintana tehtävä työ saattavat aiheuttaa vastuiden hämärtymistä ja tulospaineiden kasvua sekä kiireen ja kokonaisuormittumisen lisääntymistä.

Työsuhteet

Työsuhde oli pysyvä tai vakinainen valtaosalla palkansaaajista (84 %) vuonna 2002, kuten 1990-luvullakin. Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli runsaat 330 000 palkansaaajaa (16 %). Vuonna 2003 hyvin lyhytaikaisissa kausi- tai keikkaluonteisissa työsuhteissa työskenteli palkansaaajista 2 %. Uudet työsuhteet ovat olleet pääasiassa määräaikaisia.

Työsuhteiden monimuotoisuus asettaa haasteita työsuojelun ja työterveyshuollon toteuttamiselle. Työolojen ja työelämän laadun myönteiset piirteet keskittyvät suuriin yrityksiin ja pysyvien työsuhteiden haltijoihin, kun epäedulliset piirteet liittyvät pienyrityksiin sekä epätyypillisiin ja epäjatkuviin työsuhteisiin. Epätyypillisistä työsuhteista johtuvat ongelmat, kuten epävarmuus työsuhteen jatkumisesta, huonommat mahdollisuudet neuvontaan ja ohjaukseen työssä, heikommat koulutusmahdollisuudet ja riittämätön työyhteisöön kiinnittyminen voivat vähitellen heikentää työkykyä ja hyvinvointia työssä.

Työsuhteiden monimuotoisuus ja yrittäjäyys synnyttää tiedonkeruu-, tiedonvälitys-, seuranta- ja palvelujärjestelmäongelmia. Edellä mainittuja ongelmia voidaan vähentää palvelujärjestelmää kehittämällä, työolojen terveysvaikutuksia seuraamalla ja vaikuttamalla työsuhteiden monimuotoisuudesta aiheutuviin ongelmiin tukemalla työntekijöiden työn hallintaa ja riskien hallintaa työssä sekä tukemalla työntekijöiden terveyttä ja työkykyä.

Työajat

Kokonaistyöaika on Työ ja terveys -haastattelun mukaan lyhentynyt 1990-luvun puolivälistä. Eniten työaika lyheni maatalousyrittäjillä; vuonna 1997 he tekivät 54 tunnin työviikkoa ja vuonna 2003 keskimäärin 48 tunnin viikkoa. Palkansaaajien työajat sen sijaan eivät ole suuresti muuttuneet: vuonna 2003 keskimääräinen kokonaistyöaika oli vajaat 39 tuntia viikossa, kuten kolme ja kuusi vuotta aiemminkin.

Rahana tai vapaa-aikana korvattua ylityötä teki palkansaaajista 40 % vuonna 2003 eli lähes yhtä paljon kuin 1990-luvun loppupuolella. Sen sijaan ilman korvausta tehdyt ylityöt ovat vähentyneet.

Vuorotyötä ja yötyötä tekevien työntekijöiden sekä usein pitkää työpäivää tekevien yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen asettaa työterveyshuololle erityisiä haasteita.

Osa- ja määräaikaistyön yleistyminen vähemmän ammattitaitoa vaativissa tehtävissä voi johtaa syrjäytymiskehitykseen ja toimeentulo-ongelmiin, mikä saattaa kohdata kasvavaa määrää työssä käyvää väestöä. Pitkät työpäivät voivat aiheuttaa haittaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Globalisaation mukanaan tuoma 24 tunnin talous vaikuttaa työaikoihin, jolla voi olla vaikutusta ihmisen fysiologiseen aikarytmiin sekä työturvallisuuteen.

Ikääntyvät työntekijät

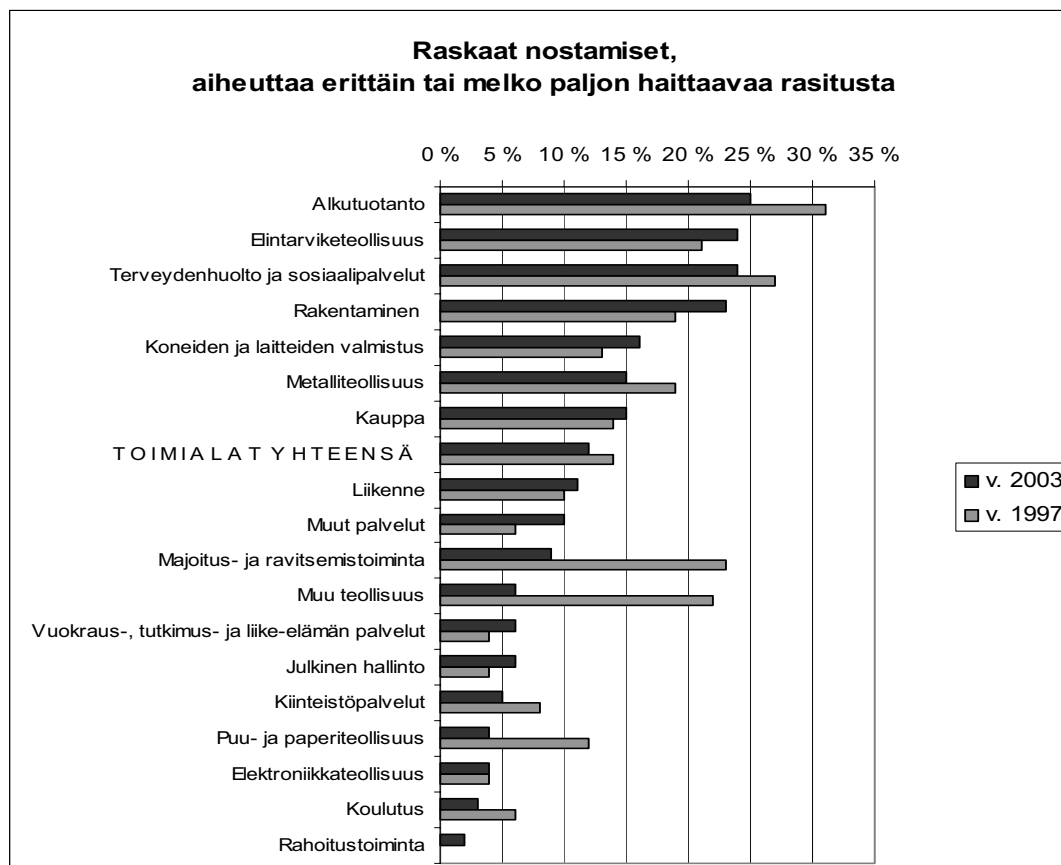
Tällä hetkellä työvoiman ikärakenne on edullinen työntekijöiden keski-iän ollessa 39,5 vuotta. Työvoiman keski-ikä nousee kahden tulevan vuosikymmenen aikana. Ehkä jo vuodesta 2005 lähtien voi työntekijöistä alkaa esiintyä pulaa, jonka ennakoidaan jatkuvan pitkään tulevalle vuosikymmenelle.

Tavoitteeksi on asetettu työuran jatkuminen keskimäärin 2–3 vuotta pidempään vuoteen 2010 mennessä. Tämä edellyttää paitsi työolojen ja työympäristön jatkuvaa parantamista myös elintapojen, yleisen terveydentilan ja yleisen toimintakyvyn edistämiseen tähtäviä toimia. Työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon tulee panostaa entistä voimakkaammin työikäisen väestön terveyden edistämiseen. Nämä toimenpiteet ovat tarpeellisia myös suunnitellun eläkeuudistuksen toimeenpanon tukemiseksi.

Fyysisesti raskaat ja kuormittavat työt

Myönteisestä kehityksestä huolimatta on useilla toimialoilla tehtäviä ja ammatteja, joille on tyypillistä voimakas fyysinen kuormitus, puutteellinen ergonomia ja toistotyö. Monet rakennustuotannon ja teollisuuden tehtävät sisältävät raskaita nostoja sekä jatkuvaa tai ajoittaista melua ja värinää. Fyysisesti raskaisiin töihin liittyy usein myös suurentunut tapaturmanvaara.

Kaavio 1. Raskaat nostamiset toimialoittain. Lähde: Jurvansuu, H ja Huuhtanen, P: Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997–2003, TTL.



Maahanmuuttajat ja ulkomailta työssä olevat

Työntekijöiden liikkumista maasta toiseen aiheuttavat mm. talouden globalisoituminen ja lähimmäisen epävakaa poliittiset olot sekä vastaanottajamaiden työvoimapula. Sekä Suomeen muuttavan työvoiman että ulkomaille muuttavan suomalaisen työvoiman erityistarpeet on otettava huomioon näiden ryhmien terveyden ja työkyvyn tukemisessa.

Työntekijöiden lisäksi yrityksiä tunnetusti muuttaa ulkomaille ja myös Suomeen. Toistaiseksi Suomessa ei ole käytettävissä tietoa monikansallisten yritysten vaikutuksesta työympäristöön.

Työttömyyteen liittyvät ongelmat

Työttömien asemaan yhteiskunnassa liittyy erityisiä ongelmia, jotka vaikeuttavat muun muassa työttömien terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Terveyskeskusten toimintaa tulee kehittää siten, että työttömien terveyttä ja työkykyä tuetaan heidän työllistymisensä tehostamiseksi.

Lähteet

Sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2010. Kohti sosiaalisesti kestävää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki, 2001

Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Helsinki, 2004

Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2015. Työterveyshuollon kehittämislinjaukset.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2004:3. Helsinki, 2004

2.3 Työikäisen väestön työkyvyttömyys ja työperäiset terveysongelmat

Kaikista työikäisistä 64 % arvioi terveydentilansa vuonna 2003 ikäisiinsä verrattuna joko erittäin hyväksi tai melko hyväksi, kun kolme vuotta aiemmin näin arvioi 68 % vastanneista. Työkykyä ylläpitävä toiminta on nopeasti yleistynyt työpaikoilla ja sen vaikutukset ovat olleet myönteisiä. Työikäisen väestön elintavoissa, kuten ravinnossa ja painonhallinnassa, liikunnassa sekä nautintoaineiden käytössä on kuitenkin vielä parantamisen varaa.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on selvästi vähentynyt 1990-luvun puolivälin jälkeen. Ainoastaan mielenterveyden häiriöiden aiheuttamien uusien eläkkeiden määrä on kasvanut ja siten niiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden syynä on suhteellisesti lisääntynyt. Yksilöllisten varhaiseläkkeiden määrä on vähentynyt. Tapahtuneeseen kehitykseen lienevät vaikuttaneet eläkepolitiikassa tehdyt päätökset. Yksilölliset varhaiseläkkeet poistuvat lähivuosina kokonaan eläkemuodoista. Työkyvyttömyyden syyt keskittyvät voimakkaasti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveyden häiriöihin ja verenkiertoelinten sairauksiin, jotka yhdessä kattavat yli 70 % työkyvyttömyyseläkkeiden syistä.

Kansainvälisessä vertailussa sairauden aiheuttamat poissaolot ovat Suomessa matalia. Vuonna 2002 menetettiin sairauksien vuoksi keskimäärin 8,4 päivää työllistä kohden (naisilla 9,4 ja miehillä 7,4 päivää). Eniten poissaoloja oli teollisuudessa, rakentamisessa, maataloudessa sekä terveys- ja sosiaalialalla.

Huolimatta väestön terveydentilan myönteisestä kehityksestä kaikista työikäisistä joka viides pitää itseään kokonaan tai osittain työkyvyttömänä ja 55–64-vuotiaista puolet. Vuonna 2003 yhteensä 39 %:lla työssä käyvistä oli joku lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Työttömien keskuudessa pitkäaikaissairastavuus on sen sijaan lisääntynyt ja niitä esiintyy nyt 52 %:lla yli 6 kuukautta työttöminä olleista. Työtä haittaava lääkärin toteama pitkäaikaissairaus on useimmin jokin tuki- ja liikuntaelinsairaus (52 %:lla) tai hengityselinsairaus (14 %:lla).

Kahdenkymmenen kahden Euroopan maan vertailussa kysytyistä työhön liittyvistä terveysongelmista Suomessa esiintyi muita maita enemmän unihäiriöitä. Kun vähimmillään Irlannissa niitä oli 3 %:lla, Suomessa 11 % ilmoitti kärsivänsä työhön liittyvistä unihäiriöistä. Saman kyselyn mukaan Suomessa tehtiin eniten yötyötä, eli 33 % kyselyyn vastanneista ilmoitti tekevänsä yötyötä, kun vähiten, eli 17 %, sitä tehtiin Italiassa. Suomessa esiintyi kaikkia muita tutkittuja maita enemmän työperäisinä riskitekijöinä melua, toistoliikkeitä ja kiirettä.

Työperäisten riskitekijöiden osuutta suomalaisten kuolemantapauksiin vuonna 1996 on arvioitu epidemiologiseen tutkimukseen tukeutuen. Työhön liittyvistä 1 810 kuolemantapauksesta 839 on pahanlaatuisten kasvainten ja 556 verenkiertoelinten sairauksien aiheuttamia.

Työperäisten riskitekijöiden prosenttiosuudet tautiluokittain käyvät ilmi taulukosta 1.

Kuolemansyy	Työperäisten riskitekijöiden %-osuus	Työhön liittyviä kuolemia
Tartuntataudit	8,8	<2
Pahanlaatuiset kasvaimet	8,4	839
Mielenterveyden häiriöt	3,5	94
Hermoston sairaudet	3,1	39
Verenkiertoelinten sairaudet	12,4	556
Hengityselinten sairaudet	4,1	171
Ruuansulatuselinten sairaudet	2,1	15
Virts- ja sukupuolielinten sairaudet	1,3	82
Tapaturmat ja väkivalta	3,2	82
Kuolleita yhteensä	6,7	1810

Taulukko 1. Työhön liittyvien kuolemien arvioitu osuus ja lukumäärä Suomessa vuonna 1996 peruskuolemansyyen mukaan

Lähde:

Nurminen, M. ja Karjalainen, A., Työ ja ihminen 15, 2001

Ammattitaudit

Ilmoitettujen ammattitautien ja työperäisten sairauksien kokonaismäärä on muutamana viime vuotena pysynyt vakaana. Vuonna 2002 ilmoitettiin työperäisten sairauksien rekisteriin kaikkiaan 4807 tapausta, kun vuonna 1998 niitä oli 4 816, eli laskua oli viisivuotisjakson aikana 0,2 %. Uusien ammattitautien ilmaantuvuus vastaavalla jaksolla väheni 22:sta 20:een kymmentä tuhatta työntekijää kohden. Pidemmällä tarkastelujaksolla on rekisteröityjen ammattitautien lukumäärä laskenut 45 % vuoden 1990 huippuluvusta.

Noin 2 % ammattitaudeista on kuolemaan johtavia, pääasiassa jopa 30–40 vuotta sitten tapahtuneista asbestialtistumisista aiheutuneita keuhko- tai keuhkopussin syöpiä. Huomattavasti suurempi määrä, ehkä noin 1 000 tapausta vuodessa aiheuttaa merkittävän terveysvaurion, pysyvän vamman tai työkyvyttömyyden tai pakottaa asianomaisen vaihtamaan ammattia.

Suurimman ammattitautiriskin aloja ovat elintarviketeollisuus, kulkuneuvojen valmistus, maa- ja metsätalous, rakentaminen, puutavarateollisuus ja metalliteollisuus, joissa ammattitautiriski on vähintään 2–3-kertainen kaikkien alojen keskiarvoon verrattuna. Yleisimmät ammattitaudit ovat edelleen lähinnä toistotyön aiheuttamat rasisairaudet, joita vuonna 2002 ilmoitettiin 1 360 uutta tapausta. Toimialoista lukumääräisesti eniten ilmoitettiin rasisairauksia elintarviketeollisuudesta (214 tapausta) ja maa- ja metsätaloudesta 8 192 tapausta.

Ammattitautilainsäädännön muutokset vaikuttavat tilastoitavien ammattitautien määrään. Ammattitautisäädökset muuttuivat vuonna 2003 siten, että ammattitautilakiin lisättiin uutena tautina toistoliikkeen aiheuttama rannekanavaoireyhtymä (muutos 1 315/2002) ja ammattitautiasetukseen joitakin uusia kemiallisten ja biologisten tekijöiden aiheuttamia ammattitautia (muutos 252/2003). Vuoden 2003 tilastot eivät ole vielä olleet käytettävissä, mutta uusista nimikkeistä ainakin rannekanavaoireyhtymiä on työsuojeluviranomaisille ilmoitettu aiempaa enemmän. Tulevaan lainsäädäntöön saattaa aikanaan vaikuttaa Euroopan Unionin uusittu ammattitautisuositus, joka annettiin syyskuussa 2003.

Työtapaturmat

Suomalaisille sattuu haastattelututkimusten mukaan vuosittain lähes miljoona vamman aiheuttavaa tapaturmaa, joista noin 200 000 on työtapaturmia. Korvattujen työtapaturmien määrä vuosittain on jonkin verran yli 100 000. Työpaikka- ja työliikennetapaturmia sattui vuosina 1993–2001 keskimäärin 98 800, ja työmatkatapaturmia keskimäärin 13 800 vuosittain. Työtapaturmien tiheys on vähentynyt lähes kolmanneksella vuodesta 1980. Yhtenä vaikuttavana tekijänä on ollut työelämän rakennemuutos, jolloin yhä useampi on töissä vähemmän tapaturmavaarallisella työalalla.

Vakuutusyhtiöiden korvaamia, vähintään kolmen päivän poissaoloon johtaneita työpaikkatapaturmia sattui vuonna 2002 palkansaajille 57 767 ja maatalousyrittäjille 5 670. Vuonna 2002 sattui 27,9 työpaikkatapaturmaa tuhatta palkansaajaa kohti, kun vuotta aiemmin vastaava suhdeluku oli 28,3. Miljoonaa työtuntia kohden laskettu tapaturmataajuus oli vuonna 2002 keskimäärin 17,4 ja vuotta aiemmin 17,5. Ennakkotiedon mukaan vuonna 2003 sattui työpaikkatapaturmia 99 000 tapaturmataajuuden ollessa 26. Yli kolmen päivän poissaolon aiheuttaneita tapaturmia on ollut noin 55 % kokonaismäärästä.

Korkeimman tapaturmariskin aloja ovat rakennusala, elintarviketeollisuus ja maatalous sekä muun teollisuuden toimialoista erityisesti metallituotteiden valmistus sekä puutavaran ja puutuotteiden valmistus. Päätoimialoilla laskivat tapaturmataajuudet vuosina 1993–2001 erityisesti teollisuudessa, kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä rakentamisessa. Määrällisesti työpaikkatapaturmat ovat viime vuosina lisääntyneet eniten tukku- ja vähittäiskaupassa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelussa ja kuntasektorilla.

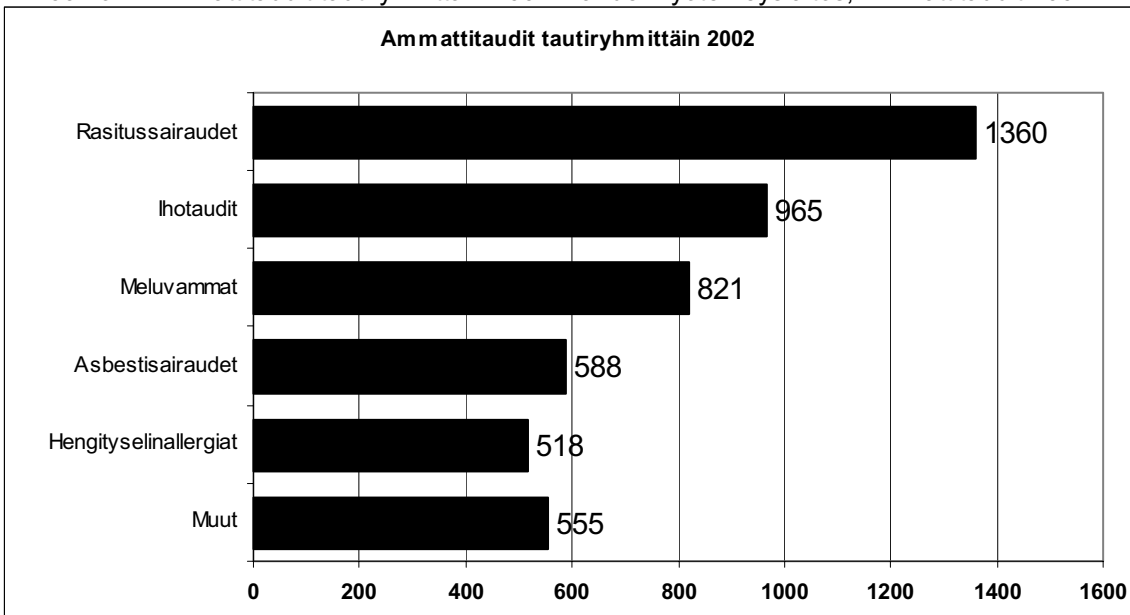
Työpaikka- ja työliikennekuolemien määrä on vähentynyt vuoden 1960 lähes 300 tapauksesta 50 tapaukseen vuonna 2003. Työkuolemista sattui vuonna 2003 rakentamisessa 18 ja teollisuudessa 10. Yhteisillä työpaikoilla sattui vuosina 1997–2003 lähes puolet (45 %) työpaikkakuolemista, joista suurin osa rakennus-, saneeraus- tai asennuskohteissa. Kuolemaan johtaneita työtapaturmia sattuu Suomessa vuosittain 1,8 sataatuhatta työntekijää kohti, kun Euroopan unionin keskiarvo on ollut 2,9.

Työmatkatapaturmissa kuoli keskimäärin 28 ihmistä vuosina 1993–2001, ja niiden määrä on lisääntynyt vuodesta 1999 lähtien. Vuonna 2003 sattui työmatkalla 25 kuolemantapausta. Kaikkien työmatkatapaturmien lisääntymisen syitä ei varmuudella tunneta, mutta selittäviksi tekijöiksi on mainittu mm. liukkautta ja muuttuneita matkustustapoja, kuten työmatkapyöräilyn yleistymistä.

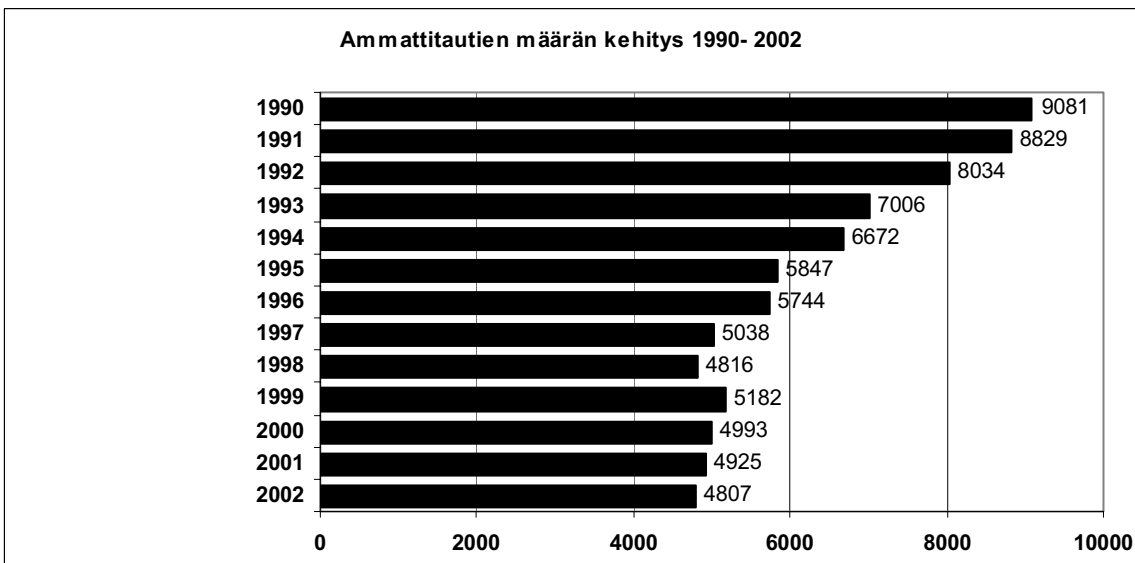
Lähteet:

- Ammattitaudit 2002. Työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitetut uudet tapaukset. Työterveyslaitos, Helsinki, 2003
- Nurminen, M. ja Karjalainen, A. Arvio työperäisten tekijöiden osuudesta kuolleisuuteen Suomessa, Työ ja ihminen 15 (2001):2, 122–127
- Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos, Helsinki, 2004
- Työtapaturma- ja ammattitautitilasto 2002. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Helsinki, 2004
- Työtapaturmat 2002. Tilastokeskus, Helsinki, 2004
- Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015. Työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat.
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:3, STM, Helsinki, 2004
- Work and health country profiles of twenty-two European countries, People and Work Research Reports 52, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 2002
- Ylöstalo, P., Työolobarometri. Lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus 250, Työministeriö, 2003

Kaavio 2. Ammattitaudit tautiryhmittäin 2002. Lähde: Työterveyslaitos; Ammattitaudit 2002.

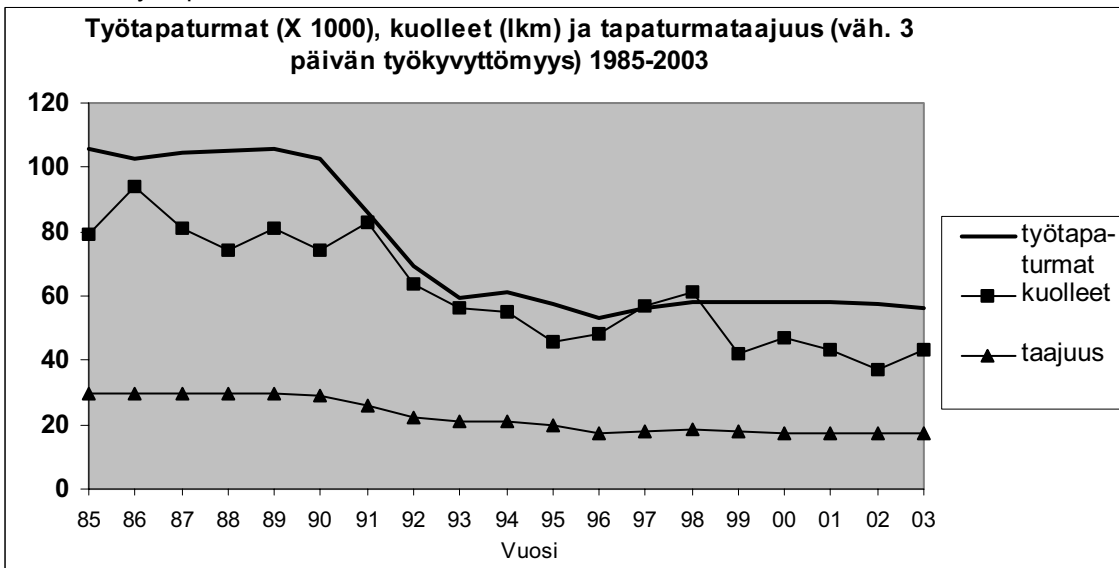


Kaavio 3. Ammattitautien kehitys 1990–2002. Lähde: Työterveyslaitos; Ammattitaudit 2002.



Kaavio 3. Työtapaturmat, kuolleet ja tapaturmataajuus 1985–2003.

Lähde: Työtapaturmat v. 1985–2003.



2.4 Työllisyys

Työllisyysaste on noussut vuoden 1994 pohjalukemasta 59,9 % vuoden 2004 67,2 %:iin. Vuonna 2004 työllisiä oli keskimäärin 2 365 000 henkilöä. Työllisistä 72,1 % työskenteli yksityisellä sektorilla, 21,4 % kunnissa ja kuntayhtymissä sekä 6,3 % valtiolla. Päätoimialoista työllisten määrä väheni eniten teollisuudessa ja maa- ja metsätaloudessa. Teollisuudessa työpaikkoja vähentää globalisaatiokehitys. Maa- ja metsätaloudessa työllisyyden aleneva trendi on jatkunut jo pitkään. Työpaikat ovat lisääntyneet yksityisissä palveluissa ja kaupassa. Työllisistä oli palkansaaajia 87,3 % ja yrittäjiä perheenjäsenineen 12,7 %.

Pysyvissä kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteli vuonna 2004 keskimäärin 74,7 % palkansaaajista, määräaikaisessa työsuhteessa 16,2 % ja pysyvissä osa-aikaisissa työsuhteissa 9,1 %.

Vuonna 2004 työvoimaan kuului keskimäärin 2 594 000 henkilöä, joista 52 % oli miehiä ja 48 % naisia. Tulevina vuosina väestön keski-ikäns nousu ja suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen aiheuttavat työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmia. Työvoiman kysynnän epätasainen jakautuminen maan eri osiin on ylläpitänyt muuttoliikettä.

Työttömyysaste on laskenut vuoden 1994 huippuluvusta 16,6 % vuoden 2004 noin 8,8 %:iin. Lisäksi piilotyöttömiä lasketaan olevan 4,1 %. Työttömistä työnhakijoista yli puolet on vaikeasti työllistyviä henkilöitä, kuten pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömiä, vajaakuntoisia, iäkkäitä ja maahanmuuttajia.

Työttömistä työnhakijoista huomattava osa on henkilöitä, joilla on vain perusasteen koulutus. Vuonna 2004 pelkästään perusasteen koulutus oli keskimäärin noin 41 %:lla kaikista työttömistä työnhakijoista.

Yli vuoden työttöminä yhtäjaksoisesti olleita oli vuonna 2004 keskimäärin 73 000 henkilöä. Näistä yhtäjaksoisesti yli kaksi vuotta työttöminä olleita oli 32 000 henkilöä. Viime aikoina työttömyyden pitkittymisestä on tullut yhä vaikeampi ongelma. Viime vuosikymmenen alun lamavuosien jälkeen vaikeaksi ongelmaksi on muodostunut rakenteellinen työttömyys. Vuoden 2004 työttömistä työnhakijoista keskimäärin 168 000 oli ns. rakennetyöttömiä, eli pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömiä tahi toimenpiteeltä työttömäksi tai toiseen toimenpiteeseen siirtyneitä.

Yli 50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli vuonna 2004 keskimäärin 99 000. Heidän osuutensa kaikista työttömistä työnhakijoista oli 34 %, kun vuonna 1995 heitä oli runsas viidesosa. Myös 1990-luvun jälkipuoliskon talouden korkeasuhdanteen aikana iäkkäämpien työllistyminen oli vaikeaa (Työllisyyskertomus vuodelta 2004, Työministeriö, 2005).

Työttömien asemaan yhteiskunnassa liittyy erityisiä ongelmia, jotka vaikeuttavat muun muassa työttömien terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Terveyskeskusten toimintaa tulee kehittää siten, että työttömien terveyttä ja työkykyä tuetaan heidän työllistymisensä tehostamiseksi. On kehitettävä keinoja ja menetelmiä pitkään työttöminä olleiden työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä työolojen sopeuttamiseen heidän tarpeisiinsa (Työterveys 2015, Valtioneuvoston periaatepäätös, sosiaali- ja terveysministeriö, 2004).

Työhallinto toteuttaa työllisyyteen liittyviä toimenpiteitä, joilla on vaikutusta myös työhyvinvointiin. Esimerkiksi työvoimapalvelukeskukset yhteistyössä kuntien sosiaali- ja terveystoimen ja Kansaneläkelaitoksen kanssa suuntaavat moniammatillisia palveluja vaikeasti työllis-

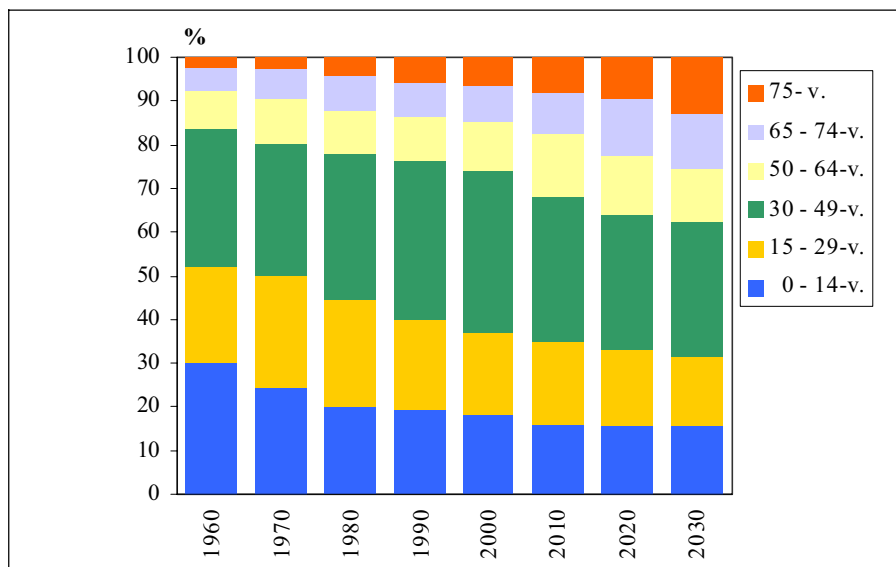
tyville. Työllisyyteen pyritään vaikuttamaan myös hallituksen työllisyysohjelman toimenpiteillä.

2.5 Työssäoloaika ja työn vetovoima

Hyvällä työn ja työelämän laadulla pyritään siihen, että työ eri muodoissaan olisi mahdollisimman monelle Suomessa asuvalle vetovoimainen vaihtoehto. Työtä ja työolosuhteita kehittämällä ja sopeuttamalla sitä yksilöllisiin vaatimuksiin voidaan vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden määrään, sairauksista ja tapaturmista johtuviin poissaoloihin sekä laaja-alaisesti työhyvinvointiin.

Suomen väestön ikärakenne on muuttumassa siten, että työikäisen väestön osuus pienenee. Pitkää elinikää on tavoiteltu, ja terveiden elinvuosien määrä on hyvä elintason mittari. Väestö ikääntyy Suomessa nopeammin kuin useimmissa muissa maissa eliniän pidentymisen ja alhaisen syntyvyyden vuoksi. Lasten ja nuorten määrä ja osuus vähenevät. Työikäisten lukumäärä alkaa supistua ensi vuosikymmenen vaihteessa. Vanhushuoltosuhte kaksinkertaistuu vuoteen 2030 mennessä ja jää sen jälkeen korkealle tasolle. Vuonna 2030 joka neljäs suomalainen on 65-vuotias tai vanhempi. Myös perherakenteet muuttuvat voimakkaasti.

Kaavio 5: Väestön ikärakenne 1960–2030. Lähde: Tilastokeskus



Väestön ikärakenteen muutos, sen aiheuttama työvoiman määrän supistuminen ja talouden dynamiikan hidastuminen ovat suuria haasteita. Näillä muutoksilla on perustavanlaatuisia taloudellisia, sosiaalisia, kulttuurisia ja poliittisia vaikutuksia. Haasteisiin vastaamiseksi työllisyysasteen kohottaminen työssäoloaika ja työuraa pidentämällä sekä työhön osallistumistasetta lisäämällä on keskeinen yhteiskunnallinen tavoite. Tavoite kohdistuu työuran kaikkiin vaiheisiin: alkuun, loppuun tai työssäoloaikaan työuran kuluessa. Työelämään osallistuminen voi tapahtua eri tavoin esim. palkkatyönä, yrittäjänä tai vapaaehtoistyönä, omaistyönä tai kotona tehtävänä työnä.

Eläke- ja muiden sosiaalietujen ylläpitäminen ilman veroasteen (mukaan lukien veroluonteiset maksut) nostamista on nykyisellä työllisyysasteella haastava tehtävä. Hallitusohjelma tavoittelee 75 %:n työllisyysastetta, joka jäänee kuitenkin lähivuosina tavoittamatta. Korkea työllis-

syystavoite säilyy todennäköisesti myös jatkossa, koska suomalaisen julkisen sektorin toiminnan, tulosiirtojen ja eläkkeiden rahoitus edellyttää suurta verotulojen ja veroluonteisten maksujen määrää. Työnteon vetovoimaisuuden kannalta veroasteen nostaminen ei kuitenkaan ole mielekäs keino julkisen talouden tasapainottamisessa.

Euroopan komissio kiinnittää vihreällä kirjalla huomiota Euroopan demografisiin muutoksiin, joiden mukaisesti Euroopassa syntyvyys laskee, työikäisen väestön keski-ikä nousee ja vanhuusikä pitenee. Vihreässä kirjassa otetaan huomioon myös perheisiin liittyvät yhteiskunnalliset muutokset, nostetaan esiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä asioita sekä elämäntapa- ja elämäntilanteiden muuttamista. Vihreässä kirjassa painotetaan, että haasteisiin vastaaminen edellyttää Lissabonin strategian määrätietoista toimeenpanoa jäsenmaissa. Demografisten muutosten aiheuttamiin haasteisiin vastaaminen on pääsääntöisesti jäsenmaiden yksinomaisessa toimivallassa. Euroopan komissio kuitenkin korostaa tiedonannossa haasteiden yhtäläisyyttä sekä tarvetta yhteiseen keskusteluun kaikkien jäsenmaiden ja eri toimijoiden kesken EU-tasolla. Komission mukaan väestörakenteen muutokset on otettava huomioon kaikessa politiikassa.

Perusteena aiheen tärkeydelle komissio on esittänyt, että Euroopan unionin väestön ikärakenteen vanheneminen ja väestön määrän kääntyminen laskuun voi johtaa talouskasvun alenemiseen nykyiseltä 2–2,25 %:n tasolta 1,25 %:n tasolle vuonna 2040. Sen vuoksi Lissabonin agendan tavoitteet työllisyyden, innovatiivisuuden ja tuottavuuden kasvusta ovat keskeisiä.

Vuonna 2004 valtioneuvosto laati kansallisen tulevaisuusselonteon, jossa arvioidaan, miten eri politiikkalohkoja on kehitettävä kokonaisuutena ikääntymishaasteeseen vastaamiseksi. Tulevaisuusselonteon lähtökohtana on EU:n aktiivisen ikäpolitiikan mukaisesti aktiivinen ikääntyminen ja elinkaariajattelu. Talouden kasvupotentiaalia esitetään vahvistettavaksi lukuisin työttömyyden vähentämistä ja työvoiman tarjontaa lisäävin sekä reaalista kilpailukykyä ja tuottavuutta parantavin toimin.

Suomella on hyvät edellytykset kohdata väestön ikärakenteen muutokset. Väestön terveys ja toimintakyky ovat hyvällä tasolla sekä koulutus ja osaaminen korkeatasoisia. Työntekoa arvostetaan ja molemmat sukupuolet osallistuvat työelämäänsä samassa mitassa. Sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmä on kattava ja tasapuolinen.

Tutkimusten mukaan yli 80 % on joko erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Vuosien 1997–2003 aikana 54–64-vuotiaiden työllisyysaste nousi noin 14 prosenttiyksikköä. Samaan aikaan koko väestön (15–64-vuotiaat) työllisyysaste kasvoi noin 4 prosenttiyksikköä. Ikääntyvien työllisyysasteiden kohoaminen johtuu väestön jatkamisesta työelämässä entistä pitempään. Suuret ikäluokat ovat pysyneet työelämässä ja säilyttäneet työpaikkansa paremmin kuin edeltäneet ikäluokat. Nuorilla työttömyys venyy harvoin pitkäaikaiseksi, vaikka työttömänä olleiden nuorten lukumäärä on suuri.

Usko kykyyn jatkaa työssään näyttää hiipuvan iän kasvaessa. Tutkimusten mukaan yli puolet työikäisistä haluaa siirtyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Kysymys ei kuitenkaan ole vain terveyden heikkenemisestä, vaan laajemmasta kokonaisuudesta. Osaamisen varmistaminen, työolosuhteet ja töiden järjestäminen sekä yksilölliset elämäntilanteet vaikuttavat kykyyn jatkaa työssä. Yhtä selittävää tekijää ei ole. Tutkimuksissa on tuotu esiin työn imuun vaikuttavia voimavaroitekohtia, joita vahvistamalla lisätään halua jatkaa töissä.

Tutkimusten ja erilaisten barometrimittausten mukaan työssä ollaan ja halutaan jatkaa pidempään, mikäli työolosuhteisiin voidaan järkevällä tavalla vaikuttaa ja työssä saadaan arvostusta.

Työ edellyttää enenevässä määrin yhteistyötä. Työkyky ja osaaminen eivät ole pelkästään yksilön oma, vaan koko työyhteisön asia.

Työnteko ja työelämään osallistuminen ovat tärkeitä terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä parantavia ja ylläpitäviä keinoja. Työn tekeminen ja työelämään osallistuminen vaikuttavat myönteisesti terveyteen, ja työnteolla on joissakin tapauksissa myönteinen vaikutus sairauksien oireiden lieventämiseen. Toisaalla tässä julkaisussa on käsitelty työn aiheuttamia haittavaikutuksia terveydelle ja toimintakyvyille, joista seuraa henkilöiden työllisyyden ja työllistymismahdollisuuksien heikentymistä.

Fyysisen työympäristön hyvä laatu parantaa työn vetovoimaa: hyvät työolosuhteet lisäävät työviihtyvyyttä ja toiminnan kokonaislaatua ja motivaatiota. Toisaalta fyysisten tekijöiden aiheuttamat vammat, haitat ja muut epäkohdat vaikeuttavat henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja voivat myös aiheuttaa halua poistua työelämästä. Jokainen vamma tai muu rajoite saattaa vähentää työllistymismahdollisuuksia.

Hyvän työn periaatteet sisältävät psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen näkökulman. Lisäksi tulee ottaa huomioon ihmisten henkilökohtaiset eroavuudet. Ikääntyvät, vajaatyökykyiset ja muut erityisryhmät tulee ottaa huomioon. Vajaatyökykyisille tulee luoda mahdollisuuksia poistamalla turhia rajoituksia työnteolta, kanavoimalla asiantuntijatukea työn kehittämiseksi ja antamalla tarvittaessa taloudellista tukea henkilölle tai työnantajalle. Tarvitaan laajaa psyykkiset ja sosiaaliset tekijät kattavaa työn ja työelämän kehittämistä.

Työolojen kehittäminen työn vetovoiman lisäämiseksi korostaa tarvetta työsuojelun käsitteen laajentamiselle. Toisaalta, jos työsuojelun käsite halutaan pitää rajattuna, on mahdollista laajentaa työterveyden ja työturvallisuuden toimijoiden työtä laajemmaksi ja ottaa käyttöön työhyvinvoinnin käsite. Tällöin työtyösuojelun sisältö pysyisi suppeammin rajattuna. Kokonaisuuturvallisuuden käsitteellä voidaan vaikuttaa entistä tehokkaammin koti- ja vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseksi.

Eri politiikkalohkoilla tulee aikaisempaa systemaattisemmin kiinnittää huomiota työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen yhteiskuntapoliittisena investointina. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisella (oli kyseessä sitten pienistä lapsista tai omista vanhemmista huolehtiminen) voidaan vaikuttaa myönteisesti yhtäältä syntyvyyteen ja toisaalta työllisyyteen. On etsittävä toimintamalleja, jotka lisäävät sekä työllisyysastetta, työn tuottavuutta että työhyvinvointia työpaikoilla. Suomessa on käynnissä useita kehittämishankkeita käytännön keinojen löytämiseksi. Lastenhoito ja opiskelu sekä avun tarpeessa olevasta puolisoista ja vanhemmista huolehtiminen edellyttävät työelämän joustoja.

Maahanmuutto voi yhtenä keinona vähentää ikääntymisestä aiheutuvaa työvoiman saatavuusongelmaa. Välittömin hyöty maahanmuutosta saadaan, jos sen avulla voidaan paikata ikääntymisen aiheuttamaa osaamis- ja henkilöressurssivajetta strategisesti tärkeillä aloilla ja alueilla. Yhteiskunnan monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden vahvistuminen edistää yhteiskunnan dynaamisuutta ja innovatiivisuutta. Hyvä työympäristö tulisi nähdä keskeisenä strategisena keinona, jonka avulla voidaan tukea myönteisellä tavalla maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen työelämään.

Työajan joustoja pohdittaessa tulisi ottaa huomioon myös lyhyemmän työpäivän edut. Työaikajoustot vastaavat ikääntyvien työntekijöiden heikentyneeseen fyysiseen työkuuntoon sekä lapsiperheiden moninasiin tarpeisiin. Joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan edesauttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana tehtyjen eläkeuudistusten tavoitteena on ollut kannustaa ikääntyviä pysymään työelämässä pidempään. Vuoden 2005 alusta voimaan tulleissa eläkeuudistuksissa on useita toimenpiteitä, jotka tekevät työnteon jatkamisen taloudellisesti kannattavammaksi. Taloudellisten kannusteiden, varhaiseläkkeiden ikärajamuutosten ja kuntoutuksen lisäksi edellä mainittuun tavoitteeseen pääseminen edellyttää myös yleisempiä, työelämän sisältöä muuttavia toimenpiteitä. Suomalaisten selvitysten mukaan taloudellisia kannustimia enemmän työssä jatkamishaluihin vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri, työn haasteellisuus sekä esimiestyö ja johtaminen.

Eri ikäryhmillä on erilainen koulutus, elämäkokemus ja tarpeet. Ryhmien vuorovaikutusta tulisi työelämässä vahvistaa, jolloin hiljattain valmistuneiden koulutuksessa saamat tiedot voidaan yhdistää pidempään työelämässä olleiden osaamiseen ja kokemukseen. Tuotannollisten hyötyjen lisäksi tämä vuorovaikutus työyhteisössä lähentää eri sukupolvia ja rikastuttaa työympäristöä.

Koulutus ja kuntoutus tulee mahdollisimman usein asettaa ikääntyvien työntekijöiden työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen edelle. Henkilöille, jotka eivät heikentyneen terveyden tai työn erityisten vaatimusten vuoksi kykene työskentelemään ammatissaan yleiseen eläkeikään saakka, kehitetään mahdollisuuksia koulututtua ja siirtä muihin tehtäviin.

Lähteet:

Sosiaaliturvan suunta 2004. STM:n julkaisuja 2004:21.

Euroopan komission vihreä kirja demografisista muutoksista: Green Paper "Confronting Demographic Change: A new solidarity between generations" COM (2005) 94 Final.

Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille: Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta (2004).

Jari Hakanen. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopisto. 2005. Tilastokeskuksen ja Työterveyslaitoksen julkaisuja

2.6 Uudet tuotantomallit

Maailmanlaajuinen kilpailuympäristö sekä tieto- ja kommunikaatioteknologian kehitys ovat aiheuttaneet huomattavia muutoksia itse työssä ja sen tekemistavoissa. Uudet tuotantomallit painottavat kommunikaation ja viestintäverkostojen merkitystä yritysten innovatiivisuudelle ja tuottavuudelle. Sekä ns. antroposentrinen että ohut tuotantomalli korostavat tuotantoorganisaation eri tasojen yhteistyötä ja hajautettua päätöksentekoa.

Viestintä- ja tietotekniikan nopea kehitys on mahdollistanut hajautetun työskentelyn määrätietoisen käytön työn organisoinnin tapana. Hajautetussa organisaatiossa joukko ihmisiä työskentelee toisistaan erillään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteisen tehtävän toteuttamisen edellyttämä vuorovaikutus ja kommunikointi tekevät erillään toimivista ihmisistä työorganisaation. Virtuaalista tästä työstä tekee se, että kommunikointi ja yhteistyö tapahtuvat pääosin tai pelkästään tieto- ja viestintäteknologian avulla. Usein puhutaan myös virtuaalisista organisaatioista.

Hajautetun toiminnan lisääntymiseen työelämässä on useita syitä. Keskeisimpiä ovat pääsy lähelle asiakasta ja tarvittavaa osaamista, taloudelliset säästöt sekä globaalilla että paikallisella tasolla sekä tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen. Hajautettu ja e-työ lisäävät työn itsenäisyyttä ja vaihtelevuutta. Hallitsemattomana ja ilman tukitoimia työn vaatimukset synnyttävät muuttuessaan helposti stressiä ja uupumusta, mikä saa ihmiset vastustamaan poikkeavia työtapoja. Tasapainoisesti toteutettuina uudet työjärjestelyt voivat parantaa työn hallintaa ja

hyvinvointia. Tutkimustarvetta lienee selvitetessä, mitkä olosuhteet ja minkälaiset toimintamahdollisuudet synnyttävät työn imun työelämässä ja tulevaisuuden mobiileissa hajautetuissa työyhteisöissä (Vartiainen ym., 2004).

Tuotteiden, tuotantovälineiden ja työorganisaatioiden monimutkaistumisen lisäksi työtehtävien vaativuutta on lisännyt tuotantoperiaatteiden kehittyminen ja tuotekäsityksen laajentuminen. Monet uudet tuotantomallit ovat peräisin Japanista. Esimerkiksi voi ottaa Toyotan tuotantoperiaatteisiin pohjautuvan laajan LEAN-tuotantokonseptin, joka koostuu suuresta määrästä erilaisia ja eritasoisia konsepteja siivouksesta äärimmilleen hiottuun kaiken ylimääräisen tuhlauksen poistavaan tuotannonohjaukseen. LEAN:in tarkoituksena on minimoida varastot kaikissa tuotannon vaiheissa, lyhentää tuotannon läpimenoaika tai jaksoaika sekä poistaa kaikinainen hukka. Periaate pohjautuu sellaisille käsitteille kuin arvo, arvovirta, hukka, koneiden ja laitteiden luotettavuus, jatkuva virtaus, imuohjaus, jatkuva parannus sekä ihmisten osallistuminen.

Asiakaskeskeisestä joustavuudesta, laadukkaista tuotteista ja palveluista sekä toiminnan riivakkuudesta on muodostunut monien yritysten elinehto. Toiminnan laatua, nopeutta ja täsmällisyyttä korostavat tuotantomallit edellyttävät tuotanto-organisaatioilta ja henkilöstöltä uusia valmiuksia, ja osaamista, joustavuutta ja mukautumiskykyä. Toimintoja ulkoistetaan enenevässä määrin. Työntekijät siirtyvät tehtävästä toiseen tilanteen mukaan ja tilapäisten työsuhteiden määrä kasvaa. Kertaluonteisten ja projektimaisten työnsuoritusten määrä kasvaa. Tuotteiden ja työtehtävien jatkuvasti muuttuessa ei voida enää olettaa, että työntekijä selviää pelkän aiemman kokemuksensa, muistinsa ja ammattitaitonsa varassa. Tuotantohenkilöstön on vaikea muistaa kaikkia muutoksia tai edes tietää, onko tuotetta tai sen valmistukseen käytettäviä työmenetelmiä muutettu esimerkiksi edellisen työvuoron kuluessa.

Uusien tuotantomallien mukainen toiminnan asiakaslähtöisyys, joustavuus ja laatu ovat saavutettavissa kehittämällä tuotetta ja valmistusorganisaatiota sekä ottamalla käyttöön kehittyntä tuotantotekniikkaa. Tämä edellyttää myös henkilöstöltä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Monipuolisen osaamisen merkitys kasvaa. Kuormittavuutta voidaan helpottaa kehittämällä henkilökohtaista osaamista, mutta myös erilaisen toimintaympäristöstä saatavan tuen avulla. Tuki voi tulla esimerkiksi muilta työntekijöiltä, mutta myös tietotekniikkaa voidaan käyttää organisaation oppimista tukevana välineenä (Kasvi ja Vartiainen, 2000).

Tavarantuotannon lisäksi samanlaiset tekijät ja trendit ohjaavat uusien tuotantomallien kehittämistä tieto- ja palvelusektorilla; siirrytään ajasta ja paikasta riippumattomaan työhön ja virtuaalisiin työorganisaatioihin, jolloin keskeisinä piirteinä esille nousevat joustavat, matalat ja verkottuneet työorganisaatiot, tulosvastuu, ryhmä- ja tiimityö sekä elinikäinen koulutus. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan edellytetään edelleen kehittävän verkostomalleja ja niitä tukevia menetelmiä.

2.7 Tasa-arvo työelämässä

Suomalainen työelämä on edelleen eriytynyt selvästi naisten ja miesten ammatteihin, aloihin ja työtehtäviin. Eriytyminen näkyy myös hierarkkisesti: vuonna 2003 palkansaajamiehistä lähes kolmannes ja naisista vain joka seitsemäs kertoi olevansa esimiesasemassa. Eriytyminen on säilynyt samansuuruisena 1990-luvun puolivälistä lähtien. Kansainvälisessä vertailussa suomalaisen työelämän eriytyminen naisten ja miesten työmarkkinoihin on keskimääräistä voimakkaampaa.

Pääosin alojen eriytyemisestä seuraa, että miehille sattuu työstä johtuvia tapaturmia selvästi enemmän kuin naisille. Naisilla sen sijaan sairauspoissaoloja, rasitusvammoja ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaaroja on enemmän kuin miehillä. Terveystieteiden tutkimusten mukaan työskentelevistä oli 2000-luvun alussa 88 % naisia. Joka neljäs työssä käyvistä naisista työskenteli sosiaali- ja terveystieteissä. Terveystieteiden tutkimuksissa on muita aloja enemmän rasitusvammoja sekä havaintoja ja kokemuksia vakavasta työuupumuksesta, sairauksien tartuntavaarasta, väkivallan kohteeksi joutumisen vaarasta, ihotautiin sairastumisvaarasta ja työpaikkakiusaamisesta. Tasa-arvobarometri 2004:n mukaan naisten kokema väkivalta työtehtävissä on edelleen lisääntynyt.

Naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissä tai osa-aikaissä työsuhteissa. Joka neljäs nainen arvioi, että määräaikaissä tai osa-aikaissä perusteella omassa työorganisaatiossa esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Miehistä vastaavaan käsitykseen päätyi vain joka yhdeksäs.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on kehittynyt parempaan suuntaan viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Eri aloilla se näyttää kuitenkin toteutuvan varsin epätasaisesti. Majoitus- ja ravitsemusalalla sekä koulutus- ja tutkimusalalla kahdeksan kymmenestä arvioi tasa-arvon toteutuvan hyvin tai keskinkertaisesti, rahoitustoiminnassa ja elintarviketeollisuudessa vastaavaan arvioon päätyi 5–6 kymmenestä. Tasa-arvo ei kehity itsestään. Tarvitaan työpaikkatutkimusta ja kehittämistä, jossa erityinen huomio tulisi kiinnittää kulttuurin ja vuorovaikutuksen teemoihin.

Koko työssäkäyvän väestön ikään liittyvät syrjintähavainnot ovat vähentyneet 2000-luvun alussa, sen sijaan yli 55-vuotiaiden ryhmässä syrjintähavainnot ovat lisääntyneet. Syrjintäkokemusten vaikutus eläkkeelle lähtemisen ajatusten syntymiseen näyttää myös lisääntyneen. Eläköitymisajatuksia on rahoitustoiminnassa sekä puu- ja paperiteollisuudessa lähes joka neljännellä, kun taas majoitus- ja ravitsemusalalla sekä elektroniikkateollisuudessa vain joka kymmenennellä. Eri toimialoilla eniten syrjintään vaikuttavana asiana nähdään ammatillinen asema, lähes samalla tasolla on sukupuoli.

Etniseltä taustaltaan muihin kuin suomalaisiin kohdistuvat syrjintähavainnot työpaikoilla ovat viime vuosina lisääntyneet. Lisääntymistä on tapahtunut erityisesti kunta-alalla ja teollisuudessa, sen sijaan yksityisillä palvelualoilla kyseiset havainnot eivät ole lisääntyneet.

Työyhteisöt voivat oppia tasa-arvosuunnittelun ja suunnitelman toiminnallistamisen avulla ottamaan nykyistä herkemmin huomioon sukupuolten erilaisuuden ja edistämään tasa-arvoa käytännössä. Tällöin tasa-arvoa edistävät toimet voidaan luontevimmin sisällyttää työyhteisöjen normaaliin henkilöstöpolitiikkaan ja -suunnitteluun. Samalla korostuu työyhteisöjen monimuotoisuus rikkautena ja voimavarana sukupuolen, iän, kansalaisuuden ja muun inhimillisen erilaisuuden osalta.

2.8 Työterveyshuollon kehitysnäkymät

Työterveyshuoltoa on kehitetty keskeisten työmarkkinajärjestöjen vuonna 1971 solmiman työterveyshuoltosopimuksen, vuoden 1978 työterveyshuoltolain ja sekä siihen että alemman asteisiin säädöksiin 1990-luvulla tehtyihin muutoksiin perustuen. Vuoden 2002 alusta voimaantullut työterveyshuoltolain uudistus painottaa työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä koko työuran ajan.

Yksinäisyrittäjien ja pienten, alle viiden henkilön yritysten liittyminen työterveyshuoltoon on edelleen vähäistä, sen sijaan kattavuus lisääntyi vuodesta 1997 vuoteen 2003 sekä 5–10 henkilön (51 %:sta 64 %:iin), että 10–49 henkilön työpaikoilla (85 %:sta 91 %:iin). Yli 50 henkilön yrityksissä kattavuus pysyi samana (97 %).

Maatalousyrittäjien työterveyshuollon kattavuus on parantunut vuodesta 1999 lähtien. Vuoden 2002 lopussa oli terveyskeskusten työterveyshuollon piirissä noin 37 300 maatalousyrittäjää, eli 50 % aktiivituloista.

Syksyllä 2004 on sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan toimesta ilmestynyt Työterveyshuoltolain soveltamisopas. Uuden työterveyshuoltolain nojalla annettiin myös valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Säädöksen tuomat muutostarpeet otetaan huomioon uusittavassa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaassa, joka julkaistaneen alkuvuodesta 2005.

Äskettäisessä katsauksessa Työ ja terveys Suomessa 2003 todetaan koko työterveyshuoltosektorin elävän uudelleenorganisoinnin aikaa: fuusioitumista, ulkoistamista, liikelaitostamista ja verkostoitumista on meneillään eri puolella Suomea. Valtaosa työnantajista hankkii edelleen palvelut terveyskeskusten työterveyshuollosta, mutta yhä useampi ostaa ne yksityiseltä lääkäriasemalta. Hyviin työterveyshuoltokäytäntöihin pitäytyminen tässä palvelurakenteen muutoksessa on varmistettava.

Vaikka edellä mainitun katsauksen mukaan työterveyshuoltopalveluihin ollaan aikaisempaa tyytyväisempiä, työelämän merkittävien muutostenkin vuoksi työterveyshuollossa on edelleen merkittäviä kehittämistarpeita. Äskettäin annetussa valtioneuvoston periaatepäätöksessä Työterveys 2015-Työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat on otettu huomioon sosiaali- ja terveystieteiden ja työelämän kehittämistavoitteet sekä eläkepolitiikan uudistukset, jotka ovat tuoneet työterveyshuollossa lukuisia uusia tehtäviä ja haasteita. Periaatepäätöksessä tärkeimmät strategiset linjat työterveyshuollon kehittämisessä vuoteen 2015 ovat

- työelämän laadun parantaminen
- terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä
- kattavien ja laadukkaiden työterveyshuoltopalveluiden turvaaminen.

Kymmenen keskeistä kehittämissuunnitelmaa, jotka tukevat työterveyshuoltolain toimeenpanoa, ovat: lainsäädäntö, työterveyshuollon sisältö, työterveyshuollon palvelujärjestelmä, rahoitus- ja korvausjärjestelmä, henkilöstövoimavarat, työterveyshuollon etiikka, yhteistyö, tiedonhallintajärjestelmät, työterveyshuollon tutkimus- ja kehitystyö sekä seuranta ja valvonta.

2.9 Työsuojelun kehitysnäkymät

Vuonna 2003 voimaan tullut työturvallisuuslaki luo hyvän perustan työolojen kehittämiseksi. Uuden lain myötä huomio on kohdistettu myös asioihin, jotka eivät aikaisemmin ole olleet yhtä vahvasti esillä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työn kuormittavuus, väkivallan uhka ja häirintä.

Osana sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan työsuojeluhallinnon keskeisenä tavoitteena on ollut työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen sekä työtatapaturmien ja ammattitautien ehkäisy. Työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy, henkinen hy-

vinvointi työssä ja työntekijöiden työssä jaksaminen sekä niiden edellytyksenä oleva työn hallinta ovat edelleen työsuojelun erityiset kehityskohteet.

Euroopan komissio on hyväksynyt työsuojelustrategian vuosiksi 2002–2006. Strategia velvoittaa jäsenmaita määrätietoiseen toimintaan, samalla kun se edellyttää toimenpiteitä niin komissiolta kuin työmarkkinaosapuoliltakin. Keskeisiä asioita ovat mm. kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin, riskien ehkäisyn vahvistaminen, eri poliittisten välineiden yhdistäminen, yhteistyökumppanuudet ja taloudellisten vaikutusten huomioon ottaminen. Euroopan unionissa työsuojelun perussäännökset alkavat olla kattavat, ja lähinnä säädöksiin tarvitaan vähäisiä muutoksia. Esimerkiksi kemikaaliriskien hallinnassa säädösvalmistelu on keskittynyt syöpä-, perimä- ja lisääntymisterveydelle vaarallisiin kemikaaleihin. EU:n työsuojelustrategian uusiminen ajoittuu lähelle Suomen puheenjohtajuuskautta 2006.

Euroopan unionin perustama työterveys- ja työturvallisuusvirasto Bilbaossa, Espanjassa kerää asiantuntijaverkostojensa välityksellä työsuojelutietoa, välittää sitä internetin välityksellä, julkaisuin ja järjestämällä vuosittain Euroopan työturvallisuus- ja terveystuokan kampanjan. Sen lisäksi se jalostaa työsuojelutietoa tärkeistä työturvallisuuden ja työterveyden teemoista. Näihin teemoihin sisältyvät strategiat ja linjaukset, työsuojelukulttuurin edistäminen, riskialueille suunnattu työturvallisuus- ja työterveystieto, riskien ennakointi muuttuvassa työelämässä sekä työsuojelu pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Erityisesti on viime aikoina painotettu tiedonvaihdon edistämistä hyvistä työsuojelukäytännöistä ja toisaalta uusien, ilmaantuvien työsuojeluriskien varhaista tunnistamista. Tietoja niistä löytyy mm. Työsuojelun tietopankista (www.tyosuojelutietopankki.fi).

Työolojen osuudesta työkyvyttömyyseläkkeisiin ja sairauspoissaoloihin ei tiedetä tarpeeksi. Asiaa pitäisi selvittää työympäristöpolitiikan ja työsuojeluhallinnon toiminnan kehittämiseksi. Yhtenä pyrkimyksenä tähän suuntaan selvitti äskettäin koottu asiantuntijaryhmä mielenterveyden häiriöitä työkyvyttömyyseläkkeen syynä päätyen joukkoon kannanottoja ja ehdotuksia jatkotoimiksi (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:1). Työntekijöiden yleisellä hyvinvoinnilla on joka tapauksessa suuri merkitys työmotivaatiolle ja halukkuudelle jaksaa ja jatkaa työelämässä.

Työsuojelun valvontalain uudistamiseksi nimitetty toimikunta luovutti kesällä 2004 mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle. Uudistuksen lähtökohtana työsuojelun viranomaisvalvonnan osalta on, että valvonta etenee loogisesti kohteiden oikeusturva huomioon ottaen juridisesti sitomattomasta toimintaohjeesta tai kehotuksesta velvoittavaan päätökseen. Valvontatoiminnan tehostamiseksi työsuojeluviranomaisten oikeudet ja velvollisuudet saatetaan muutuneiden valvontatarpeiden edellyttämälle tasolle valvottavien säännösten ja valvontaa koskevien säännösten muutokset huomioon ottaen.

Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa kehitetään lisäämällä vuorovaikutuksellisuutta työpaikalla. Työsuojeluasioiden kiinteää yhteyttä työpaikan varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan lisätään korostamalla suoraa yhteistoimintaa linjaorganisaation esimiehen ja työntekijän kesken. Työsuojeluvaltuutetun ja monijäsenen edustuksellisen yhteistoimintaelimen kuten työsuojelutoimikunnan tehtäviä on tarkoitus selkeyttää vastaavasti.

2.10 Työelämän kansainvälistyminen ja jatkuva muutos

Kansainvälinen yhteistyö tutkimus- ja kehitystyössä on edelleen lisääntynyt. Euroopan Unionin laajentuminen on tuonut uusia tutkimuslaitoksia EU:n rahoittaman tutkimustyön piiriin.

Euroopan Unionin rahoittaman tutkimus- ja kehittämistoiminnan yleislinjat määrittelevässä kuudennessa puiteohjelmassa vuosille 2002–2006 ei työterveys- ja työturvallisuustutkimukselle ole varattu omaa tutkimusalaa. Joihinkin tutkimusalueisiin liittyy muita enemmän mahdollisuuksia rahoittaa työterveys- ja työturvallisuustutkimusta. Näitä ovat ennen muuta pk-yrityksiin kohdistuva tutkimus sekä kansallisten ja alueellisten tutkimusohjelmien verkostoyhteistyö ja -koordinaatio jäsenmaissa (ERA-NET) sekä jossain määrin esim. Venäjän ja IVY-maiden kanssa tapahtuva tutkimusyhteistyö.

EU:n seitsemännen puiteohjelman valmistelu vuosille 2007–2010 on vielä meneillään. Ohjelman osia ovat yhteiset tutkimushankkeet, teknologiayhteisöt, perustutkimus, tutkijaliikkuvuus, tutkimusinfrastruktuurit ja kansallisten t&k -rahoittajien yhteistyö. Uusia teemoja ovat turvallisuustutkimus ja avaruus. Suomen ennakkokannanoton mukaan puiteohjelman tulee keskittyä korkeatasoisen tutkimustoiminnan rahoittamiseen. Rakennerahastojen rahoituksella tulee sen sijaan vahvistaa erityisesti heikommin kehittyneiden alueiden t&k -infrastruktuuria, inhimillisiä voimavaroja sekä innovaatiotoimintaan liittyvää osaamista.

Puiteohjelman infrastruktuurituen tulee kattaa muutakin kuin fysikaalisten tieteiden tutkimuslaitteistoja. Biotieteiden, lääketieteen, humanististen tieteiden, ympäristötieteiden ja yhteiskuntatieteiden infrastruktuurit ovat luonteeltaan erilaisia, eivätkä välttämättä investointikustannuksiltaan suuria, mutta niiden käyttökustannukset voivat olla niin suuria, että tarvitaan usean maan sitoutumista tai yhteisörahoitusta. Infrastruktuurit voivat olla hajautettuja, jolloin niiden yhteiskäytön tukeminen on tärkeää.

Pk-yritysten mahdollisuuksia ja edellytyksiä osallistua puiteohjelmaan tulee parantaa, koska niillä on tärkeä yhteiskunnallinen rooli talouden ja työllisyyden kannalta. Kansallisten tutkimus- ja teknologiaohjelmien koordinoimisen kehittämistä sekä siihen liittyvien toimenpiteiden rahoittamista puiteohjelmasta pidetään tärkeänä. Kansallisten ohjelmien verkottamisen tulee kohdistua aloille, joilla verkottamisella saadaan selvää eurooppalaista lisäarvoa. Toimien tulee tukea myös kansallisia pyrkimyksiä tehostaa kansallista tutkimustyötä ja tutkimustulosten hyödyntämistä. ERA-NET -toimintojen vahvistaminen ja rahoituksen kohdistaminen myös varsinaiseen tutkimustoimintaan on kannatettavaa.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on Komission pyynnöstä laatinut 7. puiteohjelmaa silmällä pitäen raportin työterveys- ja työturvallisuustutkimuksen prioriteeteista 25 jäsenmaassa. Raporttiluonnoksessa painopisteet on jaettu

- 1) psykososiaalisiin kysymyksiin
- 2) inhimillisiin ja organisatorisiin tekijöihin
- 3) vaarallisiin aineisiin sekä
- 4) työterveys- ja työturvallisuustyön hallintaan.

Psykososiaalisina kysymyksinä on otettu esiin uudet työn organisointimuodot ja niiden vaikutukset terveyteen ja turvallisuuteen, organisaatiointerventiot psykososiaalisen työympäristön parantamiseksi sekä työn organisoinnin ja suunnittelun parannukset ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseksi, vajaakuntoisten työntekijöiden työssä pysymiseksi sekä naispuolisten työntekijöiden osallistumiseksi työmarkkinoihin.

Inhimillisinä ja organisatorisina tekijöinä mainitaan työkalujen kehittäminen tuki- ja liikuntaelimestöön kohdistuvan kokonais- ja ylikuormituksen arviointiin, osallistumismenetelmien kehittäminen, joidenkin vähälle huomiolle jääneiden tuki- ja liikuntaelinsairauksien arviointi- ja ehkäisykeinojen kehittäminen, huomion kiinnittäminen määrätuille toimialoille, huomion kiinnittäminen tiettyjen ryhmien koulutukseen, uusien kysymysten arviointimenetelmien, interventioiden ja ohjeistuksen kehittäminen, kuntoutusinterventiot, ergonomian sisällyttäminen suunnitteluvaiheeseen, menetelmien ja ohjeistuksen kehittäminen TULES -arviointiin erilaisissa työympäristöissä sekä olemassa olevien ratkaisumallien tehokkuuden arviointi.

Vaarallisten aineiden osalta tutkimuskohteina nähdään työntekijän altistumisarviointin mallien validointi ja parantaminen, ultrapienille hiukkasille altistuminen, sisäilman laatu, yhteisvaikutukset muiden tekijöiden, kuten melun ja värinän kanssa, seka-altistukset muiden kemikaalien kanssa ja niiden toksikologia, lisääntymisruevyydelle vaaralliset aineet, mukaan lukien hormonitoimintaa häiritsevät kemikaalit, maailmanlaajuisiin epidemioihin liittyvät työperäiset riskit sekä biologisille tekijöille työssä altistumisen arviointi.

Työterveys- ja työturvallisuustyön hallinnan tutkimuksessa painopisteitä ovat taloudelliset vaikutukset, ikääntyvät työntekijät, ennaltaehkäisyyn suuntautuvat vakuutusjärjestelmät sekä työn ja elinikäodotteen yhteydet.

Työterveys- ja työturvallisuustutkimus on järjestetty eri tavoin EU-maissa. Ruotsissa on tapahtunut äskettäin uudistuksia, ja työtä tehdään useassa laitoksessa ja yliopistossa. Norjassakin alan tutkimusta tehdään useissa laitoksissa, joista suurin on Norjan Työterveyslaitos.

Suomen ja kaikkien Pohjoismaiden työympäristötutkimus on kansainvälisesti katsoen korkeatasoista, kuten esimerkiksi työterveystutkimusten julkaisuja vuosina 1992–2001 kuvaava taulukko 2 ilmaisee. On tärkeätä, että osallistuttaessa EU:ssa valmisteltaviin työoloja koskeviin määräyksiin ja toimenpannaan valmistuneita määräyksiä hyödynnetään suomalaista työhyvinvointitutkimusta.

Maa	Artikkeleita	Artikkeleita/miljoona asukasta
Ruotsi	654	74,41
Suomi	379	74,20
Tanska	236	45,00
Norja	181	41,40
Islanti	10	37,16
Hollanti	344	22,21
Kanada	489	16,57
Kroatia	62	13,51
Yhdysvallat	3299	12,37
Iso-Britannia	692	11,78

Taulukko 2. Kymmenen eniten työterveysalan kahdeksassa kansainvälisessä julkaisussa vuosina 1992–2001 artikkeleita julkaissutta maata.

Lähde:

Navarro, A, Martin, M ja Scand J: Work Environ Health 2004; 30 (3): 227

Englannin Health and Safety Executive (HSE) sisältää sekä työsuojeluhallinnon viranomais-toiminnan että alan tutkimuksen, mitä varten on olemassa erillinen tutkimuslaitos. HSE on vuosien 2005–2008 tiedestrategian luonnoksessaan äskettäin painottanut mm. työpaikan kuljetusten turvallisuutta, putoamistapaturmien ehkäisyä, liukastumisien torjuntaa, tuki- ja liikuntaelinsairauksien torjuntaa, työperäisen stressin hallintaa, kemikaalivaarojen torjuntaa, melu- ja värinäkysymyksiä ja toimialoina rakentamista, maataloutta, terveydenhoitoalaa ja valtionhallintoa. Kaikkiin painoalueisiin on esitetty yksittäisiä tutkimuskohteita.

EU:n Komissio on valmistellut työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevaa yhteisön Progress-ohjelmaa. Sitä on suunniteltu luontevaksi jatkoksi vuonna 2006 päättyvälle vastavateemaisille kehittämisohjelmille. Ohjelman kokonaisrahoitus (lähes 630 milj. euroa) on merkittävä tukipanoskehittämistoiminnalle jäsenmaissa ja koko EU:n puitteissa. Ohjelma koostuu työllisyydestä, sosiaalisesta suojelusta, työoloista, syrjinnän torjumisesta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä. Työoloihin liittyen ohjelman tavoitteisiin on kirjattu työoloja kuvaavien tutkimus-, analysointi- ja tilastointimenetelmien sekä erilaisten työoloindikaattorien kehittäminen ja mahdollinen harmonisointi alaa koskevan lainsäädännön valmistelun lisäksi. EU:n suunnittelema Progress-ohjelma käynnistyy vuonna 2007.

3 Työhyvinvointitutkimuksen suorittajat ja rahoittajat

3.1 Yleistä

Tutkimustoiminta on maassamme painottunut siten, että perustutkimuksen painopiste on korkeakoulujen ja yliopistojen tutkimusyksiköissä ja soveltavan tutkimuksen ja kehittämistyön vastaavasti muissa työhyvinvointitutkimusta toteuttavissa laitoksissa ja organisaatioissa. Tutkimusyksiköiden yhteystiedot on esitetty liitteessä 1.

Viime vuosina on eri ministeriöiden toimenpitein käynnistetty ja toteutettu useita työhyvinvointia lisääviä ja edistäviä valtakunnallisia tutkimus- ja kehittämishoelmia, joissa on tehty ja rahoitettu runsaasti alan tutkimusta.

3.2 Valtakunnalliset ohjelmat

Muita työhyvinvointitutkimuksen rahoittajia ovat valtakunnalliset kehittämishoelmia. Meillä on olemassa ohjelmia mm. työministeriön koordinoima **Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämishoelmakokonaisuus Tykes** sekä sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimat **Työtapaturmaohjelma; Toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta – Veto-ohjelma ja Terveys 2015-ohjelma**. Lisäksi **Euroopan sosiaalirahasto (ESR)** on Euroopan unionin työvoima- ja koulutusasioihin erikoistunut rakennerahasto.

Euroopan unionin kautta on mahdollista saada rahoitusta myös työterveys- ja työturvallisuusalan hankkeisiin nykyisen puiteohjelman 6 mukaisesti. Näihin hankkeisiin on olemassa omat kriteerit hankkeiden sisällöstä, rahoituksen hakemisesta sekä päätöksenteosta.

Turvallisuus kohti maailman kärkeä – työtapaturmaohjelma (2001–2005)

Valtioneuvosto vahvisti periaatepäätöksellään keskipitkän aikavälin toimintaohjelman Turvallisuus kohti maailman kärkeä – työtapaturmaohjelma vuosille 2001-2005. Ohjelman tavoitteena on saada työtapaturmien määrä ja vakavuusaste maassamme jatkuvaan laskuun. Keskeisiä keinoja tämän tavoitteen saavuttamiseksi ovat hyvän turvallisuuskulttuurin edistäminen ja nolla-tapaturma-ajattelun soveltaminen kaikilla työpaikoilla. Tämä edellyttää yritysten ja julkisten organisaatioiden toiminnassa johdolta ja henkilöstöltä tietoa, taitoa ja uutta asennetta sekä vahvaa osallistumista nolla-tapaturma-ajattelun soveltamiseen ja toteuttamiseen päivittäisissä toiminnoissa. Hyvä turvallisuuskulttuuri nostetaan esille myös organisaatioiden tärkeänä tuottavuustekijänä.

Työtapaturmaohjelma painottaa työturvallisuuden ja sen osana tapaturmien torjunnan merkitystä tärkeänä osana työelämän laadussa ja ihmisten hyvinvoinnissa. Ohjelman toimenpiteet ovat kolmitasoisia:

1. valtakunnallisten organisaatioiden yhteistyö ja synergia sekä ohjelman tuki työpaikoille
2. työpaikkojen omat kehittämistoimet
3. valtakunnallisten organisaatioiden omat toimenpiteet, jotka tukevat työpaikkoja.

Ohjelman toimenpiteiden avulla edistetään ja levitetään hyvää työturvallisuuskulttuuria ja hyviä käytäntöjä työpaikoille, mukaan lukien pk-yritykset ja ammatinharjoittajat. Ohjelman toimin käynnistetään turvallisuutta edistäviä kehittämis-, koulutus- ja tiedotushankkeita sekä kehitetään työtapaturmien torjunnassa käytettäviä hyviä käytännön esimerkkejä ja edistetään niiden toimintojen levittämistä työpaikoille.

Ohjelman tutkimus- ja kehittämishankkeisiin on varattu sosiaali- ja terveysministeriön määrärahoja noin 1 milj. euroa/vuosi. Lisäksi muut rahoituslähteet tukevat ohjelman hankkeita. Ohjelman hankkeet ovat syntyneet ulkopuolelta tulleiden ehdotusten pohjalta tai ohjelmaa koordinoivan työtapaturmajaoston aloitteesta. Hankepää tökset ja -sopimukset tekee sosiaali- ja terveysministeriö. Ohjelmaa koordinoi työsuojeluneuvottelukunnan työtapaturmajaosto, jossa ovat edustettuina työmarkkinajärjestöt ja keskeiset työturvallisuuden tutkimus- ja kehittämislaitokset. Käytännön toimia valmistelevat Työturvallisuuskeskuksessa työskentelevät ohjelmapäällikkö ja -sihteeri.

Lisätietoja työtapaturmaohjelmasta löytyy ohjelman kotisivuilta www.tyotapaturmaohjelma.fi.

Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelmakokonaisuus Tykes (2004–2009)

Työministeriön koordinoima Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelmakokonaisuus Tykes on jatkoa aiemmalle Työelämän kehittämisohjelmalle (Tyke). Tykes-ohjelman toiminta-ajatuksena on tukea johdon ja henkilöstön yhteistoimintaan perustuvaa työorganisaatioiden tutkimusavusteista kehittämistä, jolla edistetään laadullisesti kestävästä tuottavuuskasvua suomalaisilla työpaikoilla.

Ohjelman tavoitteissa voidaan erottaa useampitasoisia osa-alueita. Yhteiskuntapoliittisen tason tavoitteena on saada aikaan maassamme laadullisesti kestävästä tuottavuuskasvua. Ohjelmatasoisena tavoitteena on muodostaa Suomeen kansallista kilpailuetua luova työorganisaatioiden kehittämisen osaamisverkosto, mikä takaa suomalaisen tuotannon kilpailukyvyyn kansallisilla ja kansainvälisillä markkinoilla. Generatiivisen tason tavoitteena on saada ohjelman rahoittamissa hankkeissa luotuja ja kokeiltuja työorganisaatioiden johtamiskäytäntöjä sekä kehittämismenetelmiä, malleja ja välineitä leviämään niin, että ne toimivat muillakin työpaikoilla oppimisen ja inspiraation lähteinä. Työpaikkatasoisena tavoitteena on saada kehittämisprojektien myötä työpaikoille syntymään toimintatapoja, joiden avulla työpaikat kykenevät entistä paremmin ratkaisemaan itse ongelmia ja löytämään vastauksia tarpeisiinsa ja menetelmiinsä.

Tykes-ohjelman toteuttamiseen osallistuvat työpaikkojen lisäksi valtakunnalliset asiantuntijaorganisaatiot, työmarkkinajärjestöt, alan viranomaiset sekä muut tutkimus- ja kehittämisorganisaatiot.

Ohjelman pääasialliset toimintamuodot ovat työpaikkojen kehittämisprojektien, menetelmäkehitysprojektien ja oppimisverkostojen tukeminen sekä työorganisaatioiden kehittämistä koskevan tiedon ja osaamisen levittäminen ja vahvistaminen.

Tykes-ohjelman strategisista linjauksista, tulostavoitteista ja toimintasuunnitelmista vastaa ohjelman johtoryhmä, jossa on työministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoittajatahojen edustus. Johtoryhmän nimeämä asiantuntijaryhmä valmistelee johtoryhmän käsittelyyn menevät asiat. Ohjelmaa tukevana ja neuvoa-antavana asiantuntijaelimenä toimii tieteellinen asiantuntijafoorumi, jossa on mukana työelämän tutkimuksen ja kehittämisen asiantuntijoita. Työministeriöön on nimetty ohjelman koordinointia ja käytännön toteutusta varten sihteeri.

Ohjelman budjetti vuosille 2004–2009 on vuositasolla noin 15 milj. euroa.

Tarkempia tietoja Tykes-ohjelmasta löytyy sen kotisivuilta www.tykes.fi.

Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta - Veto-ohjelma (2003–2007)

Veto-ohjelma valmisteltiin vuoden 2003 aikana sosiaali- ja terveysministeriön johdolla yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen, eräiden muiden ministeriöiden sekä työelämän tutkimus- ja kehityslaitosten kanssa. Ohjelman tavoitteena on turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään ja vaikuttaa työssäoloajan jatkumiseen sekä lisätä työn houkuttelevuutta vaihtoehtona kaikissa tilanteissa. Näiden tavoitteiden avulla parannetaan kansalaisten hyvinvointia ja työvoiman saatavuutta. Tavoitteiden saavuttamiseksi edistetään työelämän, koulutuksen, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Ohjelmassa käytettäviä keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi ovat työympäristön ja työyhteisön kehittäminen, yksilön selviytymismahdollisuuksien lisääminen, työelämään valmistavan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen tehostaminen, työterveys- ja työturvallisuustoimintojen tehostaminen, tasa-arvoisuuden sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edistäminen, kuntoutuksen tehostaminen, eläkejärjestelmien kehittäminen sekä tehokas tiedotus ja viestintä. Ohjelmalla luodaan uusia toimintatapoja ja järjestelmiä sekä kehitetään ja tehostetaan nykyisiä ja vaikutetaan näin koko työelämän kehittymiseen.

Veto-ohjelman toimenpiteillä

- edistetään valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden verkottumista
- ohjataan ja kehitetään hallinnonalan virastojen ja laitosten toimintaa
- määritellään tutkimus- ja kehitystoiminnan painoalueita
- edistetään tutkimustiedon hyödyntämistä
- arvioidaan ja kehitetään lainsäädäntöä
- kootaan ja levitetään työpaikkatason hyviä käytäntöjä sekä tuetaan niiden soveltamista käytäntöön
- vaikutetaan yleiseen mielipiteeseen ja asenteisiin
- tiedotetaan ohjelman sisällöstä, tavoitteista ja vaikutuksista.

Veto-ohjelmassa on neljä osa-aluetta:

1. Hyvä työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri
2. Tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus
3. Työelämän moninaisuus ja tasa-arvo
4. Kannustava toimeentuloturva ja työssäoloaika.

Ohjelman tavoitteet ovat:

- työssäoloaika jatkuu ja työelämässä pysytään 2–3 vuotta nykyistä kauemmin
- sairauksien aiheuttamat poissaolot kääntyvät laskuun ja vähenevät 15 %
- työtapaturmien taajuus ja ammattitautien syntyminen vähenevät 40 % ja niiden vakavuusaste laskee
- tupakan ja alkoholin kulutus kääntyy selvään laskuun
- työelämään tulo aikaistuu
- luodaan ja toteutetaan kokonaisvaltainen perhepoliittinen ohjelma
- työterveyshuollon saatavuus ja laatu paranevat ja yhteistyö kuntoutuksen kanssa tehostuu
- toimeentuloturva- ja eläkejärjestelmien kannustavuus paranee: työssä pysyminen ja työhön paluu lisääntyvät
- yleinen ilmapiiri ja asenteet muuttuvat niin, että ohjelman sisällölliset tavoitteet voidaan saavuttaa.

Ohjelman selvitys-, tutkimus- ja kehittämistoimenpiteisiin on varattu sosiaali- ja terveysministeriön määrärahoja noin 2 milj. euroa vuodessa. Valtaosa ohjelman toimenpiteistä rahoitetaan suuntaamalla ohjelman toteuttamiseen osallistuvien organisaatioiden ja ohjelman toimialueen rahoittajien resursseja ohjelman tavoitteiden ja linjausten mukaisesti.

Ohjelman koordinoinnista ja toteutuksesta päättää sosiaali- ja terveysministeriön johdolla toimiva ohjelman johtoryhmä. Siinä on työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen, opetusministeriön, kauppa- ja teollisuusministeriön, työministeriön sekä keskeisten alan tutkimuslaitosten edustus.

Ohjelman käytännön toteutusta koordinoivat sosiaali- ja terveysministeriössä ohjelman osaluueille nimetyt neljä toimintaryhmää. Myös niissä on edustus työmarkkinajärjestöistä ja alan tutkimuslaitoksista. Ohjelman päivittäisistä toimista vastaavat projektipäällikkö ja projektisih-teeri sekä ohjelmatiedottaja.

Ohjelmasta voi saada rahoitusta ohjelmaa tukevien työpaikkatasoisten hankkeiden toteuttamiseen. Tarkempia tietoja ohjelmasta löytyy sen kotisivuilta www.vetoatyolamaan.fi.

Muita tutkimus- ja kehittämishankkeita

Terveys 2015 -kansanterveysohjelma hyväksyttiin valtioneuvoston vuonna 2001 tekemällä periaatepäätöksellä. Ohjelma linjaa Suomen terveystaloutta vuoteen 2015. Yhdeksi ohjelman tavoitteeksi kirjattiin 'Työikäisten työ- ja toimintakyky ja työelämän olosuhteet kehittyvät siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään ja työstä luopumisen noin kolme vuotta vuoden 2000 tasoa myöhemmin.' Ohjelmasta löytyy tarkempia tietoja sen kotisivuilta www.terveys2015.fi.

Kunta-alan työpaikkojen ja työyhteisöjen kehittämiseksi on meneillään Kuntaliiton koordinoima ohjelma **Kunta 2010**, jossa mm. toteutetaan kehittämishankkeita ja järjestetään erilaisia tilaisuuksia. Erityisesti Kunnallisen työmarkkinatutkimuksen ja ammattijärjestöjen yhteistyönä on käynnistetty useita verkostohankkeita, joihin liittyneet kunnat ja kuntayhtymät ovat kehittäneet mm. henkilöstön johtamismenetelmiä ja vaihtaneet kokemuksia hyvistä käytännöistä. Tällaisia ovat esimerkiksi SHRM-verkosto, SAKEA-oppimisverkosto, Terveystalouden kehittämisverkosto, HENSTRA-foorumi, Kartuke-tuloksellisuusverkosto, LAATU-verkosto ja Mobilisering 2006-verkosto. Näissä on mukana lukuisia määriä kuntia ja kuntayh-

tymiä, jotka kehittävät vapaaehtoisuuteen pohjautuvissa verkostoissa omaa strategista johtamistaan, palveluiden tuloksellisuusarviointia, henkilöstövoimavarojen käyttöä, henkilöstöpolitiikan tavoitteiden toteutumista sekä yleensä työhyvinvoinnin kehittämistä ja keinoja työssäoloajan jatkamiselle. Hankkeista saa tarkempia tietoja Kuntaliitosta.

Työterveyslaitoksella on meneillään monia tutkimus- ja kehittämisohjelmia työelämän ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näitä ovat mm. Nuoret ja työ, Kesto-ohjelma sekä Muuttuva sosiaali- ja terveystyö -toimintaohjelma. Nämä ohjelmat eivät rahoita muita tutkimus- ja kehittämishankkeita, mutta niiden sisällä tehdään hankkeita työelämän kehittämiseksi. Tarkempia tietoja ohjelmista löytyy Työterveyslaitoksen kotisivuilta www.ttl.fi.

Työministeriön **työpoliittinen tutkimusohjelma** toteuttaa hankkeita, jotka tukevat työpolitiikan strategiaa, jossa on myös työhyvinvointiin vaikuttavia osia. Ohjelmaa on kuvattu tarkemmin sivulla 55.

3.3 Tutkimuslaitokset ja tutkijat

Tutkimustoiminta on maassamme painottunut siten, että perustutkimuksen painopiste on korkeakoulujen ja yliopistojen tutkimusyksiköissä ja soveltavan tutkimuksen ja kehittämistyön vastaavasti muista työhyvinvointitutkimusta toteuttavissa laitoksissa ja organisaatioissa. Tutkimusyksiköiden yhteystiedot on esitetty liitteessä 1.

3.3.1 Keskeiset alan tutkimuslaitokset

Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön tulohajauksessa toimiva ns. sektoritutkimuslaitos. Työterveyslaitos on hallintomalliltaan yksityinen julkisoikeudellinen yhteisö, jolla on kolmikantainen johtokunta. Työterveyslaitoksen tavoitteena on edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta osana hyvää elämää. Työterveyslaitos toimii sekä valtakunnallisesti että alueellisesti. Sen toimipisteet sijaitsevat Helsingissä, Kuopiossa, Lappeenrannassa, Oulussa, Tampereella ja Turussa. Laitoksen henkilöstö muodostuu noin 600:sta ns. valtionavulla osittain rahoitetussa toimessa työskentelevästä ja lisäksi noin 200 kokonaan omalla tulorahoituksella palkatusta henkilöstä.

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan lisäksi laitos tekee palvelutoimintaa työpaikoilla, kouluttaa työterveyshenkilöstöä ja muita alan asiantuntijoita sekä julkaisee ja tiedottaa toimialaansa liittyvistä asioista.

Työterveyslaitoksen tutkimustoiminta suuntautuu työn ja terveyden sekä työturvallisuuden alueelle. Tutkimustoiminta kohdistuu Työterveyslaitoksen strategian (2006–2010) mukaisille vaikuttavuustavoitteiden alueille, joita ovat

- työpaikan terveysvaarojen hallinta osaksi johtamista ja yrityksen riskinhallintaa
- työpaikoille innovatiivinen, uudistumiskykyinen ja hyvinvoiva työyhteisö
- kansalaisille valmiudet huolehtia omasta työterveydestään ja hyvinvoinnistaan
- julkiselle vallalle tietoa työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi
- työprosessit sujuviksi, työmenetelmät ja työvälineet turvallisiksi ja helppokäyttöisiksi
- ratkaisumalleja työelämään osallistumisen lisäämiseksi
- uudet työelämän riskit hallintaan ja uudet mahdollisuudet käyttöön.

Työterveyslaitos seuraa uusimman tutkimustiedon ja tekniikkojen kehitystä ja arvioi niiden hyödyntämismahdollisuuksia. Ajankohtaisia oman tutkimustyön aiheita ovat työperäisen allergian syntymekanismit, stressin biologiset välitysmekanismit, sähkömagneettisen säteilyn ja nanopartikkelien terveysvaikutukset sekä perinnöllisten alttiustekijöiden merkitys työperäisessä sairastavuudessa. Työterveyslaitos tutkii myös globalisaation, organisaatorakenteiden muutosten ja viestintätekniikan kehityksen vaikutuksia työelämään ja työterveyteen.

Tutkimustoiminta on organisoitu projekteiksi ja laajempia kokonaisuuksia käsitteleviin teema-alueisiin. Tarkoin valituilla aihealueilla toimii kärkitutkimusyksiköjä, jotka tekevät tulevaisuuteen tähtäävää työperäisten sairauksien syntymekanismeihin kohdistuvaa tutkimusta. Laitoksen tutkimushenkilöstö edustaa laaja-alaisesti eri tieteenaloja kuten työlääkätiede, työfysiologia ja ergonomia, työ- ja organisaatiopsykologia, epidemiologia, työhygieniä ja toksikologia, työfysiikka sekä tapaturmatutkimus ja työterveyshuollon palvelujärjestelmiin ja toimintaan liittyvä tutkimus. Tutkimus on luonteeltaan pääosin soveltavaa. Tutkimuksen tavoitteena on sellaisen uuden tiedon tuottaminen, jota voidaan soveltaa työpaikoille suuntautuvassa palvelu-, koulutus- ja tiedotustoiminnassa ja joka vaikuttaa työolojen kehittymiseen ja työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. Oman tutkimustoiminnan lisäksi laitos kokoaa ja arvioi alan kansainvälisiä tutkimustuloksia sekä yhdistää ja muokkaa niitä käytännössä hyödyntävään muotoon.

Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehitystoiminta lähtee työelämän tarpeista ja tähtää käytännön ratkaisuihin. Tutkimus- ja kehittämistyön avulla kehitetään ja uudistetaan samalla myös laitoksen omaa osaamista ja kykyä ratkoa tulevia ongelmia. Keskittymällä nykyistä enemmän priorisoiduille alueille luodaan vahvempia osaamisalueita. Osaamista täydennetään kotimaisen ja kansainvälisten kumppaneiden avulla.

Tutkimus- ja kehittämistyössä on erilaisia painotuksia. Jos jonkin ongelman ratkaisemiseksi ei ole tarpeeksi tietoa, tutkitaan sitä ongelman luonteen, syiden ja seurausten ymmärtämiseksi. Kun ongelman ratkaisemiseksi on jo olemassa tutkimustietoa, laitos kokoaa ja arvioi sitä, laatii katsauksia, valmistele kriteeristöjä ja kehittää menetelmiä. Kun ongelman ratkaisemiseksi on käytettävissä menetelmiä, arvioidaan menetelmien tehokkuutta ja vaikuttavuutta, jotta löydetään niistä parhaat. Ratkaisuja kokeillaan käytännössä tekemällä laajoja interventiotutkimuksia. Niiden avulla varmistetaan, että ratkaisut toimivat.

Suurin osa laitoksen tutkimustoiminnasta rahoitetaan laitoksen omasta talousarviosta. Ulkopuolinen tutkimusrahoitus vuonna 2004 oli noin 6,4 miljoonaa euroa. Tärkeitä ulkopuolisia rahoittajia ovat Työsuojelurahasto, Suomen Akatemia, EU:n tutkimuksen puiteohjelmat. Tutkimushankkeita oli käynnissä vuonna 2004 noin 190, joista runsas sata koskee työntekijän terveyttä, 40 työympäristötekijöitä ja 40 työyhteisökysymyksiä.

Käynnissä olevia toimintaohjelmia ovat

- Ihminen ja tietotyö -toimintaohjelma
- Kesto - työuraan kestoa ja kestävää kehitystä -toimintaohjelma 2004-2007
- Muuttuva sosiaali- ja terveystyö -toimintaohjelma
- Puupöly - altistuminen ja terveyshaitat -toimintaohjelma 2002-2006
- Työelämän muutokset, joustot ja hyvinvointi työssä -toimintaohjelma
- Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen -toimintaohjelma 2004-2008

Valtion teknillinen tutkimuskeskus on puolueeton asiantuntijaorganisaatio, jonka tehtävänä on osaltaan ylläpitää ja kohottaa Suomen teknologian tasoa sekä tyydyttää julkisia ja yksityisiä tutkimus- ja testaustarpeita. VTT toimii kauppa- ja teollisuusministeriön alaisuudessa. VTT:n tutkimus- ja kehitystoiminnan resurssit organisoituvat seitsemään osaamisklusteriin. Kaikkiaan VTT:ssä työskentelee yli 2 800 henkilöä, ja sen liikevaihto oli yli 210 M€ vuonna 2003. Rahoituksesta 32% tulee yksityiseltä sektorilta, 25% julkiselta sektorilta, 13% ulkomailta, mukaan lukien EU ja 30% valtion suorana budjettirahoituksena.

VTT:llä työympäristöön ja työturvallisuuteen kohdistuvaa tutkimusta tehdään pääasiassa Teolliset järjestelmät -klusterissa. VTT:n muissa klustereissa tehdään lähinnä ko. teknologiaan liittyvää tutkimus- ja kehitystyötä. Työympäristöä ja -turvallisuutta koskevan tutkimuksen laajuus on arviolta noin 150 henkilötyövuotta. Keskeisiä tutkimuskohteita tällä alueella ovat:

- *Turvallisuus- ja käyttövarmuustekniikka:* teollisuuden riskienhallinta ja turvallisuusjohtaminen, automaatio- ja järjestelmäturvallisuus, ilmansuodatustekniikka, työpistesuunnittelu, äänenhallinta, kunnonvalvonta ja vikadiagnostiikka sekä turva-anturit
- *Ympäristötekniikka:* ympäristöä vähän kuormittavat teknologiat, tuotteiden elinkaari-analyysit, tuotteiden kierrättäminen, satunnaispäästöjen hallinta
- *Suunnittelutekniikka:* tuotteiden ja tuotannon suunnittelu- ja simulointiympäristöt, toimintajärjestelmät
- *Materiaalitekniikka:* vaativien kohteiden uudet materiaalit, pinnoitteet ja niiden valmistustekniikat sekä ainetta rikkova ja rikkomaton testaus
- *Energiatekniikka:* energian tuotantomenetelmät ja säästäminen, ympäristöhaittojen vähentäminen, energiantuotannon turvallisuus
- *Rakennustekniikka:* rakennusten ja rakenteiden ylläpito ja korjaustekniikka, teollinen talonrakennustekniikka, sisäilmasto, paloturvallisuus

Turvallisuus- ja käyttövarmuustekniikan tutkimus on pääosin Tampereella. Toiminnalle on tunnusomaista yhteistyö asiakkaiden sekä muiden koti- ja ulkomaisten tutkimuslaitosten ja yliopistojen kanssa.

Säteilyturvakeskuksen tehtävänä on ihmisten, yhteiskunnan, ympäristön ja tulevien sukupolvien suojeleminen säteilyn haitallisilta vaikutuksilta. Säteilyturvakeskuksen tutkimustoiminta kattaa sekä ionisoivan että ionisoimattoman säteilyn. Työympäristön tutkimus on osa Säteilyturvakeskuksen toimintakenttää.

Säteilyturvakeskuksen tutkimusaloja ovat säteilyn terveyshaitat (ionisoiva ja ionisoimaton säteily), luonnonsäteilyn esiintyminen ja torjunta, ydinonnettomuuksiin ja säteilyvaaratilanteisiin varautuminen, eliökunnan säteilynsuojelu ja mittausten menetelmien ja dosimetrian kehittäminen. Lisäksi Säteilyturvakeskuksessa tehdään säteilyn lääketieteellisen ja teollisen käytön turvallisuuteen liittyvää tutkimusta ja ionisoimattoman säteilyn viranomaisvalvontaa tukevaa tutkimusta.

Tutkimustoimintaan käytetään vuosittain noin 70 henkilötyövuotta. Vuonna 2003 tutkimukseen käytettiin budjettirahoitusta 5,8 milj. euroa. Ulkopuolista tutkimusrahoitusta oli noin 1 miljoona euroa. Rahoituslähteistä tärkein on EU ja kotimaisista rahoittajista Tekes.

3.3.2 Keskeiset työhyvinvointitutkimusta harjoittavat korkeakoulujen ja yliopistojen laitokset

Kuopion yliopiston ympäristötieteiden laitos on ihmisen terveyteen ja ympäristön hyvinvointiin liittyviin ympäristötieteisiin profiloitunut laitos, jonka tehtävänä on kansainvälisen tason tutkimuksen ja siihen tukeutuvan opetuksen avulla edesauttaa sitä, että ihmiset voivat hengittää, syödä, juoda ja oleskella elinympäristössään ilman, että heidän terveytensä vaarantuu. Laitos tuottaa tätä tarkoitusta palvelevaa kansainvälisesti korkeatasoista luonnontieteellistä ja teknistä perustietoa ja tukee toiminnallaan elinkeinoelämää, hallinnon toimivuutta ja alueellista vaikuttavuutta. Laitoksen toiminnan kannalta tärkeitä ympäristötieteiden osa-alueita ovat terveystieteiden arviointi, bioprosessit ja ympäristöteknologia. Voimakkaasti kehittyviä tutkimusalueita ovat aerosolit ja bioenergia, biogeokemia ja ilmastonmuutos, sisäympäristöt ja työhygieniat, säteilyn terveystieteiden arviointi ja ympäristöinformatiikka. Lisäksi korkeatasoista tutkimusta ja opetusta on myös juomaveden turvallisuuden ja vesien puhdistustekniikan, maaperän puhdistuksen, melun ja värinän ja ympäristösolubiologian alueilla. Monitieteistä ympäristöalan koulutusta on Kuopiossa annettu jo yli 30 vuotta, jona aikana ympäristötieteiden alalta on Kuopion yliopistosta valmistunut yli 500 maisteria ja lähes 100 tohtoria. Valmistuneista tohtoreista 40 %:lla tutkimusaihe on liittynyt työhygieniaan.

Ympäristötieteiden laitoksella on viime vuosina työskennellyt 80–100 henkilöä rahoitustilanteesta riippuen. Vuoden 2005 alusta lähtien laitoksella on 10 professoria, joista neljä on yhteisvirkoja Geologisen tutkimuskeskuksen, Kansanterveyslaitoksen, Mikkelin Ympäristöntutkimusinstituutin ja VTT:n kanssa. Muita opetusvirkoja on kahdeksan, samoin kuin toimisto- ja laboratoriohenkilöstöä. Laitoksen tutkimustoiminta rahoitetaan pääasiassa yliopiston ulkopuolisista lähteistä. Ulkopuolinen rahoitus kattaa n. laitoksen talousarviosta. Tutkimusta rahoittavat EU, ministeriöt, Suomen Akatemia, Tekes, Työsuojelurahasto sekä erilaiset säätiöt ja yritykset.

Ympäristötieteiden laitos on työhygienian ja sisäilmatutkimuksen pioneereja maassamme; tutkimuksella on yli 25 vuoden perinteet. Viime vuosina alan tutkimus laitoksella on keskittynyt ilman epäpuhtauksille altistumisen arviointiin työ- ja sisäympäristöissä ja altisteiden torjuntatekniikkaan, erityisesti ilmanvaihtojärjestelmiin liittyen. Lisäksi tutkimushankkeissa on selvitetty biologisten ja kemiallisten epäpuhtauksien ominaisuuksia ja niiden mahdollista yhteyttä sisä- ja työympäristöissä todettuihin oireisiin, mm. ärsytysoireisiin. Tulevaisuudessa tutkimus suuntautuu yhä enemmän kemiallisiin ja hiukkasmaisiin epäpuhtauksiin. Tutkimustyön perustana on laaja yhteistyö lääketieteen, kemian, solubiologian, toksikologian, työhygienian ja tekniikan asiantuntijoiden kanssa. Tärkeimmät yhteistyökumppanit kotimaassa ovat Työterveyslaitos aluelaitoksineen, Helsingin teknillinen korkeakoulu, Kansanterveyslaitos ja VTT.

Oulun yliopiston työtieteen yksikössä keskeisimmiksi tutkimusaloiksi katsotaan:

- henkilö- ja vahinkoriskien hallinta sekä tekniikan turvallisuus
- yksilö ja yhteisö -kehittäminen
- työvälineiden ja tuotteiden käytettävyystekniikka

Esimerkkejä viime vuosien tutkimuksista ovat tieto- ja viestintätekniikan käyttäjäkeskeisen suunnittelun hankkeet sekä tuotannon- ja tuotekehitykselliset hankkeet esimerkiksi turvallisuusjohtamisen ja uusien järjestelmien käyttöönoton alalla. Ergonomisia erityisvaatimuksia ikääntyneiden ja vammaisten ympäristölle ja tuotteille on tutkittu. Osallistuvan ja luovan kehittämisen menetelmäosaamista on kehitetty.

Työpaikoille tutkimus ulottuu useimmiten prosessiteollisuuden, teknologiateollisuuden, kunnallisten ja yksityisten palvelujen sekä monien alojen pk-yritysten kautta. Usein kenttäyhteistyökohteessa painottuu sidosryhmäverkosto ja/tai tilaaja- ja toimittajaosapuolen kumppanuus. Viimeksi mainittu on useimmiten koskenut teollisuuden investointi- tai kunnossapitotoimintaa.

Tutkimuksen henkilöresurssit muodostuvat viidestä vakinaisesta viranhaltijasta, joiden panostus tutkimukseen on noin kaksi henkilötyövuotta sekä projektihenkilöstöstä. Ulkopuolisen projektirahoituksen turvin tutkimus- ja kehitystyötä tekee 10–15 tutkijaa. Tähän liittyy synergisesti huomattava opinnäytetyö- ja jatkokoulutuspotentiaali, mikä tietysti on olennaista yliopistolliselle toiminta-ajatukselle. Rahoittajia ovat olleet Työsuojelurahasto, työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Akatemia, Tekes, yritykset, kunnalliset ja alueelliset yhteisöt sekä säätiöt ja rahastot.

Työtieteen yksikön työympäristötutkimukselle ja -kehittämiselle on tärkeää yhteistyö muiden yliopistojen, VTT:n, TTL:n ja sen aluelaitosten sekä ammattikorkeakoulujen kanssa. Työtieteen yksikkö osallistuu moniin valtakunnallisiin tutkimuksen ja kehittämisen sekä sen edistämisen yhteistyöohjelmiin. Työtieteen yksikkö toimii nykyisin teknillisen tiedekunnan tuotantotalouden osastossa, mikä antaa lisää valmiuksia liittää tutkimukseen muun muassa laadunhallinnan ja talouden näkökohtia. Tutkimuksessa heijastuu myös oman yliopiston monitieteellisyys.

Tampereen teknillisen yliopiston turvallisuustekniikan laitoksen toiminta käsittää uuden tutkimustiedon tuottamisen, tiedon välityksen muualla tehtävästä tutkimuksesta ja tiedon hyödyntämisen opetuksessa. Toimintaa toteutetaan 30 vuoden kokemuksella.

Keskeisiä tutkimusaloja ovat:

- tapaturmien ja onnettomuuksien tutkiminen, analysointi ja ehkäisy
- turvallisuusriskien arviointi, riskianalyysit ja riskienhallinta
- turvallisuusjohtaminen ja työpaikan turvallisuustoiminta
- turvallinen tekniikka ja tekniset turvaratkaisut
- turvallisuus suunnittelussa
- ergonomia.

Laitoksen kokonaishenkilöstömäärä on noin 20, joista vakinaisia virkoja on 7. Suurin osa henkilöstöstä työskentelee ulkopuolisella tutkimusrahoituksella. Tärkeitä rahoittajatahoja ovat mm. Työsuojelurahasto, yritykset, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tekes, Suomen Akatemia, Tukes, TVL ja Euroopan Unioni. Vuonna 2003 budjetti- ja ulkopuolinen rahoitus oli yhteensä 823 000 euroa. Toiminnalle on tyypillistä tieteellisten opinnäytteiden (diplomityöt, väitöskirjat) tuottaminen laitoksen hankkeiden yhteydessä. Turvallisuustekniikan opiskelijoista suurin osa tekee diplomityönsä yrityksissä.

Kotimaassa aktiivista yhteistyötä tehdään yritysten kanssa, oman yliopiston sisällä ja muiden yliopistojen ja oppilaitosten sekä alan tutkimuslaitosten kanssa. Samoin yhteydet ovat tiiviit viranomais- ja muihin turvallisuuden kannalta keskeisiin organisaatioihin. Laitoksella on myös aktiivista kansainvälistä toimintaa ja hyvät yhteydet alan yliopistoihin ja muihin organisaatioihin.

Tampereen yliopiston terveystieteen laitos on kansanterveyden monitieteinen koulutus- ja tutkimuslaitos, joka tutkii terveyteen vaikuttavia tekijöitä, terveyden edistämisen ja tautien ehkäisyne keinoja ja vaikuttavuutta sekä terveydenhuollon ja terveystieteiden eri alueita. Lai-

toksen professorien oppialat ovat biometria, epidemiologia, gerontologia, kansanterveystiede, sosiaali- ja terveystieteet, sosiaalipsykiaatria, syöpäepidemiologia, terveystaloustiede, terveystiede ja työterveys.

Työterveyden oppialalla on yksi täysiaikainen ja yksi osa-aikainen professori. Ajankohtaisia hankkeita ovat ikääntyminen ja työ, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työssä sekä työlääkettä ja työterveyshuolto.

Laitoksen monet oppialat mahdollistavat laajan tutkimusten kirjjon ja monitieteisen yhteistyön kansanterveystutkimuksen alueella. Useat kansalliset tutkimuslaitokset ovat yhteistyökumppaneita (Kansanterveyslaitos, Stakes, Säteilyturvakeskus, Syöpärekisteri, Työterveyslaitos, UKK-instituutti) koti- ja ulkomaisten yliopistojen lisäksi.

Laitoksen tutkimusaiheet kattavat väestön terveyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä elämänkulun eri vaiheissa. Terveyden edistämistä tutkitaan eri areenoilla kuten koulussa ja työpaikoilla.

Teknillisen korkeakoulun työpsykologian ja johtamisen laboratorio on 60 hengen monitieteellinen psykologian, diplomi-insinöörien sekä kasvatustieteiden, talous- ja yhteiskuntatieteiden muodostama tutkimus- ja opetusyksikkö. Laboratorion päämääränä on auttaa työyhteisöjä muutosprosessien hallitussa läpiviennissä globalisoituvassa ja tietokoneistuvassa maailmassa yhdessä koko henkilöstön kanssa. Tavoitteena on kehittää tuottavia/vaikuttavia ja hyvinvoivia työyhteisöjä samanaikaisesti.

Laitoksen painopistealueet perus- ja soveltuvassa tutkimuksessa ovat:

- Johtamisen ja organisaation kehittäminen, ryhmä- ja tiimityön tehostaminen.
- Kommunikaatio ja vuorovaikutus työorganisaatiossa.
- Kehittämisen työvälineet, työn ydinprosessien analysointi ja uudelleen muotoilu, simulaatiopelit, teollisuustyön vuorovaikutteinen tietotuki, käyttöliittymät, organisaatioinnovaatiot, kuten virtuaaliset tiimit ja verkostot
- Henkinen hyvinvointi ja kuormittumisen (stressin) parantaminen ja alueen mittausmenetelmien kehittäminen.
- Palkitsemis- ja palkkaustapojen kehittäminen sekä kehittämisverkostojen luonti
- Strategian toimeenpanon helpottaminen uusilla peleillä ja työvälineillä sekä yritysverkostojen luonti ja tutkiminen.

Tutkimusta tehdään pääosin budjetin ulkopuolisen rahoituksen turvin. Laboratorio on työllistänyt viimeiset kolme vuotta 50 täysipäiväistä työelämän kehittämis- ja tutkimusasiantuntijaa projektirahoilla, joita on tutkimussopimuksin saatu yksityisiltä yrityksiltä, julkishallinnon organisaatioilta, Tykesiltä, Työsuojelurahastolta, Suomen Akatemialta ja ministeriöiltä. Osa yhteistyöstä on tehty opinnäytteinä.

Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus on 1988 perustettu Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksen taloushallinnollisesti itsenäinen yksikkö. Keskukseen tehtäviin kuuluu työelämän tutkimuksen edistäminen ja suorittaminen monitieteisellä pohjalta. Keskuksessa on edustettuna mm. sosiologian, sosiaalipolitiikan, hallintotieteiden, psykologian, kasvatustieteiden ja aluetieteen asiantuntemusta. Pääosa toiminnasta rahoitetaan ulkopuolisella rahoituksella: keskeisimmät rahoittajat ovat Suomen Akatemia, Työsuojelurahasto, Tekes, Sitra, eri ministeriöt ja keskusvirastot sekä EU:n erilaiset tutkimus- ja kehittämisohjelmat.

Keskuksen tutkimustoiminta on organisoitunut tutkimuslinjoiksi, joita on tällä hetkellä seuraavat viisi:

1. työmarkkinoiden ja työvoimapolitiikan tutkimus
2. hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja sukupuoli työelämässä
3. informaatioyhteiskunta, organisaatiot ja verkostot
4. koulutus ja työ
5. tieteen, teknologian ja innovaatiotutkimuksen ryhmä.

Tutkimustoiminta kohdentuu sekä julkisten palveluiden että yksityisen sektorin työorganisaatioiden tutkimiseen ja kehittämiseen.

Henkilökunnan määrä on noin 30. Yliopiston viroissa henkilökunnasta ovat professori, tutkimusjohtaja, kaksi osa-aikaista erikoistutkijaa sekä toimistohenkilöstö, muut työskentelevät ulkopuolisella rahoituksella toimivissa projekteissa.

Keskuksen tutkimustoiminnan tavoitteena on akateemisen perustutkimuksen ja yhteiskunnan ajankohtaisia tiedontarpeita palvelevan pitkäkestoisen sopimustutkimuksen molempia hyödyttävä läheinen vuorovaikutus.

3.4 Työhyvinvointitutkimuksen rahoittajat

Tekes eli Teknologian kehittämiskeskus aktivoi ja rahoittaa sekä tutkimusyksikköjen että yritysten haastavia tutkimus- ja tuotekehitysprojekteja. Toiminta tähtää yhteiskunnan hyvinvointiin, viennin kasvuun ja teollisen pohjan laajentamiseen. Vuonna 2004 Tekesillä on käytettävissä 392 milj. euroa tutkimus- ja kehitystyön rahoitukseen. Rahoituksesta 60 % kohdistuu yritysten ja 40 % yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja tutkimuslaitosten projekteihin.

Tekes on rahoittanut työympäristön tutkimus- ja kehittämistoiminnan piiriin kuuluvia hankkeita tyypillisesti 0,5–1 milj. eurolla vuodessa suuntautuen lähinnä tuotteiden ja tuotannon kehitykseen sekä tuotannon riskien hallintaan.

Työsuojelurahasto on keskeisten työmarkkinajärjestöjen hallinnoima tutkimus- ja kehitystoiminnan rahoittaja ja lakisääteisesti Työturvallisuuskeskuksen toiminnan päärahoittaja. Tapaturmavakuutuslain 35 pykälän mukaan 1,75 % vakuutusvelvollisen työnantajan vakuutusmaksuista tuloutuu Työsuojelurahastolle. Rahasto myönsi vuonna 2004 noin 6,4 miljoonaa euroa tutkimus- ja kehityshankkeille. Rahaston toimintaa valvoo sosiaali- ja terveysministeriö.

Työsuojelurahaston tarkoituksena on rahoittaa sellaista tutkimus- ja kehitystoimintaa, joka parantaa työoloja ja edistää työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta.

Tutkimus- ja kehitysmäärärahat

Tutkimus- ja kehitysmäärärahat on tarkoitettu työelämän ja työympäristön tutkimus- ja kehityshankkeisiin sekä tutkimustiedon levittämiseen käyttäjille. Määrärahoja voivat hakea yritykset, kunnat, tutkimuslaitokset ja muut tutkimusyksiköt. Hakuajat päättyvät helmikuun 1. ja syyskuun 1. päivinä.

Tiedotus- ja koulutusmäärärahat

Tiedotus- ja koulutusmäärärahojen tavoitteena on edistää uuden, työelämää ja työoloja koskevan tutkimustiedon hyödyntämistä, levittämistä ja kansanomaistamista käyttäjille. Määrärahoja voivat hakea yritykset, kunnat, tutkimuslaitokset ja muut tutkimusyksiköt. Hakuajat päättyvät helmikuun 1. ja syyskuun 1. päivinä.

Kehittämisasiavustukset

Kehittämisasiavustukset on tarkoitettu rahaston toimialaan kuuluvien tutkimus- ja kehittämistulosten käyttöönottamiseksi hakijan omassa työyhteisössä ulkopuolisen asiantuntijan avulla. Määrärahoja voivat hakea yritysten ja kuntien työyhteisöt. Hakemukset voi jättää ilman hakuajoja.

Stipendit

Työsuojelurahasto myöntää stipendejä edistääkseen uuden työelämää ja työoloja koskevan tutkimustiedon tuottamista, tutkijoiden pätevoitymistä ja uusien tutkijasukupolvien kouluttamista. Stipendejä myönnetään myös työelämän kehitystyössä mukana oleville käytännön soveltajille, jotta he voisivat lisätä ammattitaitoaan ja välittää kokemuksiaan. Edellytyksenä on, että hakija voi käyttää saamaansa tietoa hyödyksi laajemmin kuin vain omassa työssään tai työyhteisössään. Stipendirahoituksella tuetaan erityisesti pitkäjänteistä tutkimustyötä päämääränä väitöskirja (tutkijastipendi), väitöskirja- ja lisensiaattitöiden loppuunsaattamista sekä osallistumista kansainvälisiin konferensseihin koti- ja ulkomailla. Lisäksi stipendirahoitusta voi saada sellaiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen sekä henkilökohtaiseen toimintaan, jonka tarkoituksena on lisätä suomalaista osaamista työelämän eri osa-alueilla. Stipendejä voivat hakea yksityishenkilöt. Hakuajat päättyvät tammikuun 2., toukokuun 2. ja lokakuun 1. päivinä.

Valtion työsuojelurahasto toteuttaa työsuojelun edistämistä valtionhallinnossa valtion tulo- ja menoarvion varatun erillisen momentin kautta työsuojelun edistämiseen tarkoitettulla määrärahalta. Rahastolle osoitettiin vuonna 2005 budjetissa 1,05 miljoonaa euroa. Valtion virastojen, laitosten ja liikelaitosten työsuojelun edistämiseen varatun määrärahan avulla toteutettavan työsuojeluhankkeen rahoituksesta päättää valtiovarainministeriö. Ministeriötä avustaa valtion työterveys- ja turvallisuusneuvottelukunta.

Valtion virastot ja laitokset voivat hakea tukea em. alueille kohdistuviin hankkeisiinsa valtiovarainministeriöstä kaksi kertaa vuodessa: ensimmäinen hakukierros päättyy tammikuun 31. päivänä ja toinen elokuun 31. päivänä.

Kansaneläkelaitoksen (Kela) tutkimustoimintaan lain kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/1991) pykälän 4 mukaisista varoista on vuosittain käytettävä vähintään neljä prosenttia vakuutettujen sairausvakuutusmaksuina kertyneestä määrästä kansaneläkelaitoksen korvaamaan muuhun kuin lain pykälien 2 ja 3 tarkoittamaan ammatilliseen tai lääkinnälliseen kuntoutukseen. Eduskunta voi tulo- ja menoarvion yhteydessä päättää tämän rahamäärän korottamisesta. Tätä rahamäärää voidaan käyttää lain mukaan myös sairauksien ehkäisemiseen sekä kuntoutusta ja sairauksien ehkäisyä koskevaan tutkimukseen.

Työympäristötutkimusta ei ole ollut erityisen selvästi esillä hankkeissa, jos kohta osa rahoitettua hankkeista on ollut terveyden edistämiseen tai sairauksien ehkäisyyn liittyvää.

Tutkimusrahoitukselle ei ole toistaiseksi olemassa hakuaikaa tai muodollisia hakumenettelyjä. Rahoitusta myönnetään tutkimuslaitoksille ja tutkimusryhmille. Tutkimusrahoituksen myöntämisestä päättää kansaneläkelaitoksen hallitus.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) rahoittaa sellaista tutkimus- ja kehitystoimintaa, joka parantaa työoloja ja edistää työn turvallisuutta ja tuottavuutta maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) mukaan vakuutetuilla viljelijöillä, kalastajilla ja poronhoitajilla. Varoja myönnetään tapaturmavakuutuslain 13 ja 14 pykälien perusteella (Maatalousyrittäjien eläkelaki 467/1969, Maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslaki 1026/1981). Lain mukaan työturvallisuuskuluja varten varataan 1,75 % tapaturmavakuutuksen kokonaiskustannuksista.

Mela myöntää apurahoja hakemusten perusteella. Melan työturvallisuusvarat on tarkoitettu maatalousyrittäjän etuja palvelevaa työsuojelua ja työolosuhteita koskevaan tutkimukseen, koulutukseen ja tiedottamiseen.

Työturvallisuusvarojen myöntämisestä päättää tapaturma-asian työturvallisuusjaosto, jossa ovat edustettuina vakuutetut, sosiaali- ja terveysministeriö sekä valtiovarainministeriö.

Apurahaa haetaan Melan lomakkeella, joita saa Melasta tai sähköisesti osoitteesta www.mela.fi. Hakemukset toimitetaan Melalle vuosittain syyskuussa.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto rahoittaa tutkimus- ja kehitystoimintaan tarkoitettuihin varoihin sekä osaston että työsuojelupiirien päätöksentekoa palvelevia, hyödynnettävissä olevia, rajattuja hankkeita. Vuonna 2005 käytössä on noin 0,4 milj. euroa. Tutkimuksia on tilattu pääasiassa Työterveyslaitokselta, korkeakouluilta ja VTT:ltä.

Suomen Akatemia rahoittaa korkealaatuista tieteellistä tutkimusta, toimii tieteen ja tiedepolitiikan asiantuntijana sekä vahvistaa tieteen ja tutkimustyön asemaa. Akatemia tekee vuosittain rahoituspäätöksiä noin 185 miljoonalla eurolla. Akatemian rahoittamissa tutkimushankkeissa työskentelee yli 3 000 tutkimuksen ammattilaista yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa. Tutkimusrahoituksessa edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja rohkaistaan erityisesti tutkijanaisia hakemaan tutkimusvirkoja sekä määrä- ja apurahoja.

Suomen Akatemialla on käytössään useita erilaisia tutkimusrahoitusmuotoja eri tarkoituksiin. Akatemia rahoittaa mm. tutkimushankkeita, tutkimusohjelmia, tutkimuksen huippuyksiköitä, akatemiaprofessorin ja akatemiatutkijan tutkimusvirkoja, tutkijankoulutusta sekä kansainvälistä yhteistyötä. Akatemiassa on neljä tieteellistä toimikuntaa, jotka päättävät tutkimuksen rahoituksesta omilla toimialoillaan.

Tutkimusohjelmien lähtökohdat voivat olla tiede- tai yhteiskuntaperusteisia tai molempia. Ohjelma-aloitteet voivat nousta tieteen- tai tutkimusalan sisäisestä kehittämistarpeesta, tarpeesta tukea uutta, nousevaa alaa tai tarpeesta tuottaa uutta tietoa yhteiskunnallisesti merkittäväksi koetusta kysymyksestä tai ongelmasta. Tutkimusohjelmat ovat määräaikaista ja niitä ovat rahoittamassa usein myös muut koti- ja ulkomaiset rahoittajat. Rahoitusaika on vähintään neljä vuotta.

Suomen Akatemian toimikunnat rahoittavat työympäristöön liittyvää tutkimusta. Tähän tarkoitukseen käytettävää määrärahaa ei ole kiintiöity eikä Akatemia ole erikseen määritellyt tämän tutkimuksen painoaloja. Tutkimusrahoitus suunnataan kilpailun pohjalta eri tieteenalojen parhaille tutkijoille ja lupaavimmille nuorille tutkijoille.

Lähempiä tietoja Suomen Akatemian tutkimustuesta ja hakumenettelystä saa mm. Suomen Akatemian hakuoppaasta sekä Akatemian Internet-sivuilta osoitteesta www.aka.fi.

Työministeriön koordinoimassa Työpoliittisessa tutkimusohjelmassa vuosille 2003–2007 toteutetaan työpolitiikan strategialinjauksiin liittyvää tutkimusta. Ohjelman budjettirahoitus on ollut vuosina 2003–2005 yhteensä 1,5 miljoonaa euroa vuodessa, josta puolet käytetään työvoimapolitiittiseen ja puolet työelämää koskevaan tutkimustoimintaan.

Työelämäntutkimuksilla tuetaan työn tuottavuuden parantamista laadullisesti kestäväällä tavalla sekä työolainsäädännön valmistelun että ohjelmallisen työelämän kehittämistoiminnan osoittamien ajankohtaisten tietotarpeiden mukaisesti. Tutkimukset tehdään yhteistyössä työministeriön kanssa pääasiassa yliopistoissa tai sektoritutkimuslaitoksissa. Aiheet ovat koskeneet eräiden keskeisten työlakien – työsopimuslaki, yhteistoimintalaki, vuorotteluvapaalaki, yksityisyyden suojaa koskeva laki ja rikostaustan selvittämislaki – toimivuutta ja vaikuttavuutta. Myös Eurooppa-oikeuteen kohdistuvaa perustutkimusta on toteutettu tarkoituksena vahvistaa Suomen toiminnan oikeuspoliittista perustaa Euroopan Unionissa. Toisaalta on tehty työpoliittisten työelämää koskevien kehittämistoimenpiteiden kannalta keskeisiin aiheisiin kohdistuvaa tutkimusta työoloista, työelämän joustoista, työn organisoinnista, työvoimakoulutuksesta, työajoista, palkitsemisjärjestelmistä, työsuhteiden monimuotoistumisesta, yritysten yhteiskuntavastuusta ja johtamisesta. Myös työelämän yhdenvertaisuuskysymykset liittyen maahanmuuttopolitiittisten kehittämistoimenpiteiden valmisteluun ja arviointiin sekä yrittäjyyden edistämistä koskeva tutkimustoiminta ovat kuuluneet ohjelmaan.

Työpoliittisen työelämäntutkimustoiminnan tulevana aihealueina ovat mm. työhdoista sopiminen, ammatillinen järjestäytyminen, työelämän innovatiivisuutta edistävät toimintatavat sekä ammatillinen kehittyminen työssä.

Euroopan sosiaalirahasto (ESR)

Euroopan sosiaalirahaston tehtävänä on auttaa työttömyyden torjunnassa, edistää työntekijöiden ammattitaitoa sekä tukea työvoiman ja yritysten osaamista uusissa työelämän haasteissa, rahoittaen tähän tähtäviä hankkeita. Ohjelmakaudella 2000–2006 ESR-toiminnan painopisteitä ovat:

- työvoiman kysynnän hyödyntäminen ja työllistyvyyden edistäminen
- tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen
- koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen
- ammatillisen liikkuvuuden edistäminen sekä
- koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistaminen.

Lisäksi pyritään osaamispääomaa kehittämällä tukemaan yrittäjyyttä, työelämän uudistamista sekä tutkimustulosten ja teknologian hyödyntämistä. Kaikessa ESR-toiminnassa läpäisevästi painotetaan tietoyhteiskuntakehitystä, naisten ja miesten tasa-arvoa, paikallista kumppanuutta, kestäväen kehityksen periaatteita sekä ennakoivaa näkökulmaa.

Suomessa toteutetaan vuosina 2000–2006 tavoiteohjelmia 1 (Itä- ja Pohjois-Suomi), 2 (Etelä- ja Länsi-Suomi), 3 (koko maa Itä- ja Pohjois-Suomea sekä Ahvenanmaata lukuun ottamatta). Työolojen kehittämisen kannalta tärkein on tavoite 3 -ohjelma, jossa painotetaan ikääntyvän työvoiman jaksamista ja työssä pysymisen edistämistä, työyhteisöjen kehittämistä vastaamaan paremmin teknologisen kehityksen tasoa, sukupuoleen perustuvan työnjaon murtamista työ- ja koulutusmarkkinoilla, työttömyyden ja syrjäytymisen torjumista, työvoimakapeikkojen ehkäisemistä, elinikäiseen oppimiseen perustuvien ja innovatiivisten toimintatapojen käyttöön-

oton lisäämistä työpaikoilla sekä työelämälähtöisten koulutusmallien kehittämistä. Työministeriö toimii tavoite 3 -ohjelman vastuuviranomaisena. Toteutukseen osallistuvat lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö sekä sisäasiainministeriö. ESR rahoittaa lisäksi yhteisöaloitetta Equal, joka sukupuolten tasa-arvon lisäksi tähtää yleisemminkin syrjäytymisen ehkäisemiseen (mm. maahanmuuttajat). Kuluvan ohjelmakauden osalta Equal-ohjelmaan ei enää oteta uusia hakemuksia.

Pääosa työhallinnon ESR-rahoitushakemuksista osoitetaan alueellisiin työvoima- ja elinkeinokeskuksiin, joiden ESR-koordinaattoreilta projektien hakijat saavat lisätietoja mm. alueen hakuajoista ja hakumenettelystä. Lisätietoja saa myös lääninhallituksista, maakuntien liitoista ja toteuttajaministeriöistä (TM, STM, OPM, KTM, SM). Hakulomakkeita ja -ohjeita sekä yhteystietoja saa internet-osoitteesta www.esr.fi.

Seuraavan ohjelmakauden 2007–2013 osalta päätöksiä uusien ohjelmien osalta ei ole toistaiseksi tehty, mutta suunnitteilla on laaja Progress-ohjelma, jonka sisään on tarkoitus koota niin työllisyyden edistämistä, työolojen kehittämistä kuin muitakin sosiaali- ja työvoimapolitiikan lohkoja koskevat toimenpiteet.

Tapaturmavakuutusorganisaatiot

Sattuneiden tapaturmien tutkimustiedot kerääntyvät tapaturmavakuutuslaitosten kautta Tapaturmavakuutuslaitosten liitossa (TVL) ylläpidettävään tiedostoon. TVL valmistaa niiden pohjalta valtakunnalliset ja alueelliset työtapaturmatilastot. Lisäksi TVL tekee selvityksiä ja yhteenvetoja sattuneiden tapaturmien syistä ja seurauksista. Tiedosto on tutkimuslaitosten käytävissä.

Vakuutusyhtiöt tukevat yritysten kehittämistyötä, jonka tarkoituksena on parantaa turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuuria sekä järjestää työturvallisuuskoulutusta yrityksissä. Lisäksi vakuutusyhtiöt valmistavat tapaturmien torjuntaa koskevaa materiaalia ja riskienhallinnan työkaluja yrityksille.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto koordinoi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen edustajien kanssa työssä sattuneiden kuolemantapausten tutkintaa eli TOT-tutkintaa. Tähän on sisällytetty viime vuosina myös yrittäjille ja omaa työtään tekeville sattuneet kuolemantapaukset työssä. Kertyneestä tutkimusaineistosta valmistellaan yhteenvetoja ja koulutusmateriaalia työpaikkojen käyttöön.

Tapaturmavakuutusyhtiöt ja TVL rahoittavat vuosittain työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämis- ja tutkimustoimintaa noin neljällä miljoonalla eurolla.

Eläkevakuutusyhtiöt

Eläkevakuutusyhtiöt tarjoavat työhyvinvointitutkimus- ja kehittämispalveluita, joiden tavoitteena on vähentää työpaikoilla ennen aikaista eläköitymistä, tavoittaa kuntoutusta tarvitsevat työntekijät oikea-aikaisesti ja edistää mahdollisuuksia työelämässä pysymisen paranemiseen eläkkeelle siirtymisikään saakka. Yhtiöt järjestävät koulutusta ja toteuttavat työhyvinvointihankkeita sekä valmistavat ja levittävät työhyvinvointia edistäviä välineitä ja malleja työpaikoille. Kohteena ovat erityisesti pk-sektorin työpaikat. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa toteutetaan yhteistyössä alan tutkimuslaitosten kanssa eläkevakuutusyhtiöiden rahoittamana. Lisäksi yhtiöt järjestäjät alue- ja yrityskohtaisia tilaisuuksia ja kehittävät uusia arviointityökaluja ja koulutusohjelmia työhyvinvoinnin edistämiseen.

4 Työhyvinvointitutkimuksen alueet

4.1 Työhyvinvointitutkimuksen ja -kehittämisen yleisnäkymiä

Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on vahvat ja pitkät perinteet ja se on kansainvälisesti arvostettua. Viime vuosina tutkimuksen painopiste on laajentunut perinteisestä fyysisten olosuhteiden ja terveystieteiden ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen sekä työssä selviytymisen alueille. Tämä on ollut seurausta työelämän voimakkaista muutoksista, jotka ovat edellyttäneet enemmän verkottumista, yhteistoimintaa, töiden vaativuuden kasvamista ja monipuolistumista sekä laajempaa työn globalisoitumista. Tämä trendi näyttää edelleen jatkuvan, minkä vuoksi myös työhyvinvointitutkimuksen tulee kyetä muuntautumaan sisällön, menetelmien ja painotusten osalta.

Maassamme on hyvät työhyvinvointitutkimuksen resurssit suhteutettuna työvoiman määrään ja työympäristön laajuuteen. Tutkimus on usein suoraan hyödynnettävissä tutkimuksen kohteena olevien työpaikkojen toimintoihin. Viime vuosien aikana on saatu paljon tutkimustuloksia, joiden hyödyntäminen käytännön työelämässä on saattanut jäädä puutteelliseksi. Tämä voi osin olla seurausta siitä, että kaikki tutkijat eivät miellä tämän asian tärkeyttä vaan keskittyvät pääosin uuden tiedon tuottamiseen. Tutkimuksen rahoittajat ovat kiinnittäneet tähän huomiota ja edellyttäneet rahoituspäätöksiä tehdessään, että tutkijat tekevät erilliset tutkimustulosten tuotteistamis-, hyödyntämis- ja levittämissuunnitelmat tutkimuksen kokonaiskustannuksiin sisältyen. Tutkimustulosten hyödynnettävyys voisi olla yksi tärkeä osa myös tutkijakoulutuksessa. Tulosten tuotteistaminen ja hyödyntäminen voidaan hoitaa myös erillisinä toimenpiteinä muiden kuin tutkijaorganisaatioiden toimesta. Siinä on olennaista ottaa huomioon kohteet ja tahot, joille tutkimustulokset on tarkoitettu. Pk-sektori on tässä mielessä usein vaikea, koska niiden omat mahdollisuudet tutkimustiedon hankkimiseen ovat rajalliset. Maamme työpaikkojen kokojakautuman mukaan tämä kohderyhmä on jatkossakin työhyvinvointitutkimuksen tulosten hyödyntämisen osalta merkittävä. Tutkimustulosten levittämisessä on tärkeä asema tutkimuslaitosten lisäksi mm. Työturvallisuuskeskuksella, työmarkkinajärjestöillä sekä työsuojelu- ja työterveyshuoltoviranomaisilla.

Työhyvinvointitutkimuksen kannalta suuri etu suomalaisessa työelämässä on se, että tutkijoiden on suhteellisen helppo päästä työpaikoille ja työyhteisöihin tutkimusta tehdessään. Tähän vaikuttanee yhteiskuntamme perinteinen yhteistoiminta työnantajien ja työntekijäjärjestöjen välillä. Lisäksi tutkimuslaitoksilla on yleensä hyvät ja luottamukselliset suhteet työelämän toimijoiden kanssa. Eräissä alan tutkimuksissa joudutaan kuitenkin käsittelemään työpaikkojen henkilöstön ja yritysten näkökulmasta arkaluontoisiakin asioita, jolloin tutkimuksen toteuttamisessa tarvitaan erityisjärjestelyjä ja sidosryhmien apua.

Työhyvinvointitutkimusta tekevät maassamme muutamat suuret tutkimusorganisaatiot, kuten Työterveyslaitos, VTT ja yliopistot. Viime vuosina on syntynyt useita pienempiä tutkimusyhteisöjä korkeakoulujen ja erillisten tutkimus- ja kehittämisorganisaatioiden yhteyteen. Yhteistyö isojen tutkimuslaitosten välillä on kehittynyt positiiviseen suuntaan. Näin voidaan parantaa resurssien hyödynnettävyyttä ja tutkimuksen panos–tuotos-suhdetta. Tässä on kuitenkin edelleen kehittämisen varaa, ja etenkin pienempien tutkimusyksiköiden yhteistyötä ja verkottumista on tarpeen edistää.

Työhyvinvointi on noussut yhteiskunnallisesti, kansantaloudellisesti ja kansainvälisesti tärkeäksi taloudelliseksi tekijäksi. Työhyvinvointi on ymmärretty laajasti tuotannollisena tekijänä, työn tuottavuustekijänä ja työntekijöiden terveyteen vaikuttavana tekijänä. Euroopan unionin

työsuojelustrategia painottaa työolojen merkitystä yksilölle, työyhteisölle ja kansantaloudelle. Strategia lähtee kokonaisvaltaisesta toiminnasta, jossa työympäristö, työyhteisö ja yksilö ovat keskeisessä asemassa.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (Bilbao-virasto) on toiminut vuodesta 1997 lähtien ja on omalta osaltaan lisännyt merkittävästi tutkimustiedon levittämistä ja hyödynnettävyyttä. Internet-pohjainen tiedonlevitys on mahdollistanut tutkimustiedon helpomman löytämisen ja hyödyntämisen (tyosuojelutietopankki.fi, fi.osha.eu.int).

Viime aikoina työhyvinvointitutkimuksen alueella on toteutettu useita tutkimus- ja kehittämishjelmia, joiden tavoitteita ja toimenpiteitä on kohdistettu tiettyihin työympäristöriskeihin ja -vaaroihin ja yksilöityihin henkilöstöryhmiin. Esimerkkeinä mm. Työelämän kehittämissohjelma (Tyke), Kansallinen Ikäohjelma, Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma, Työtapaturmaohjelma sekä Työn vetovoimaisuutta lisäävä Veto-ohjelma. Ohjelmissa on kiinnitetty erityishuomiota hankkeiden tulosten viemiseen käytännön toimintaan sekä jo olemassa olevien hyvien käytäntöjen ja tutkimustulosten hyödyntämiseen.

4.2 Työhyvinvointitutkimuksen luonne

Työhyvinvointitutkimus on sisällöltään soveltavaa tutkimusta, jonka perustavoitteena on hyödyntää tutkimustietoa työympäristössä toteutettavissa käytännön ratkaisuihin. Tutkimustulosten hyödyntämisen kohteena ovat työntekijät, työyhteisöt, työn tekemisen menetelmät ja käytännön työympäristö. Näin ollen työhyvinvointitutkimukselta edellytetään laajaa toimintakokonaisuutta sekä monipuolisia tutkimusmenetelmiä. Tässä tutkimuksessa on sijaa monille pienillekin tutkimusyksiköille. Pienten tutkimusorganisaatioiden etuna voi olla tehokkuus ja mahdollisuus pureutua syvällisemmin tutkittavaan ongelmaan. Toisaalta suurempien tutkimuslaitosten monitieteellisyys yleensä parantaa tutkimuksen ulottuvuutta ja vaikuttavuutta.

Työhyvinvointitutkimus tarvitsee tuekseen laajaa perustutkimusta, mikä myös vaatii resursseja. Perustutkimusta tulee olla ainakin tekniikan, kemian, fysiikan, toksikologian, lääketieteen, psykologian ja sosiologian alalta. Perinteisesti tätä tutkimusta tekevät yliopistot ja korkeakoulut. Työhyvinvointitutkimuksen kokonaisuuden kannalta on tärkeää, että yhteistyö ja verkottuminen yliopistojen ja korkeakoulujen sekä soveltavaa tutkimusta tekevien tahojen välillä on mahdollista.

Työhyvinvointitutkimuksen tekeminen tehokkaasti edellyttää laaja-alaista osaamista ja asioiden hallintaa. Tutkimuksessa joudutaan tekemisiin fyysisen työympäristön, työyhteisöjen ja yksittäisten työntekijöiden työskentelyn sekä henkisen ja fyysisen toiminnan kanssa. Tutkimuksen monitieteellisyys ja sovellettavuus edellyttävät usein merkittävää tutkimuskokemusta ja koulutusta. Tutkijan peruskoulutus antaa tähän hyvän lähtökohdan, mutta tutkijoiden kouluttaminen tekemään laajassa mielessä työhyvinvointitutkimusta edellyttää myös lisäkoulutusta sekä toimimista suurehkoissa tutkimusprojekteissa. Työhyvinvointitutkimuksen tekemistä olisi hyvä opettaa osana tutkijakoulutusta. Tähän koulutukseen olisi hyvä sisältyä myös esimies- ja johtamistaitojen opetusta, koska tutkija joutuu usein toimimaan tutkimusryhmän esimiehenä.

5 Työhyvinvointitutkimuksen painoalueet

5.1 Työhyvinvointitutkimuksen jaottelu

Työhyvinvointitutkimuksen laaja kenttä on tässä raportissa ryhmitelty eräisiin keskeisiin alueisiin, jotka koskevat tiettyjä työhyvinvointiin vaikuttavia yksilö-, työyhteisö- tai työpaikka-tekijöitä. Painoalueita ei ole esitetty tärkeysjärjestyksessä vaan on pyritty nostamaan esille niitä keskeisiä alueita tai asioita, joihin työhyvinvointitutkimusta tulee suunnata. Priorsointiin vaikuttaa esitettyjen tarpeiden lisäksi tutkimusorganisaation erikoistumisalueet sekä rahoittajan toimintastrategiset painotukset.

Työhyvinvointitutkimus painottuu lähinnä seuraaviin tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueisiin:

Tuotteiden, tuotannon ja organisaation kehittämistyö

- tuotteiden kehittäminen
- tuotannon kehittäminen
- organisaation kehittäminen

Riskien hallinta

- vaarojen tunnistaminen, arviointi ja torjunta
- työtapaturmien ja työperäisten sairauksien torjunta
- suuronnettomuuksien ehkäisy

Työyhteisöjen psykososiaalinen toimivuus

- kiireen ja jaksamisongelmien saattaminen hallintaan
- johtamisen ja vuorovaikutuksen kehittäminen
- työyhteisöjen muutosten hallinta
- uusien kompetenssien kehittäminen
- tasa-arvon edistäminen ja monimuotoisuus voimavarana
- jatkuvan seurannan tarve

Terveyden edistäminen työelämässä

- elintapojen yhteydet työterveyteen ja työkykyyn
- elintapojen edistämisen mahdollisuudet ja vaikutukset
- elintapojen edistämisen toimintamallien kehittäminen
- edistämistoimenpiteiden arviointimallien kehittäminen

Työ- ja toimintakyvyn ylläpito

- työkykyä ylläpitävän toiminnan tutkimus
- työkykyä ylläpitävän toiminnan liitännät muiden painoalueiden tutkimukseen
- työkykyä ylläpitävä toiminta ja ikääntyminen

Terveysriskit ja kuormitustekijät

- tuki- ja liikuntaelinsairauksien syiden ja syntymekanismien tutkimus
- psykososiaaliseen työympäristöön liittyvien terveysriskien hallinta
- kemiallisten ja biologisten vaaratekijöiden tutkimus
- fysikaalisten vaaratekijöiden ja altistuksen tutkimus

Työsuojelu ja työterveyshuolto

- työsuojelun toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen
- työterveyshuollon toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen
- työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyön tehostaminen

Työolojen taloudelliset vaikutukset

- työympäristön kansantaloudelliset vaikutukset
- työympäristön yritystaloudelliset vaikutukset
- työsuojelun taloudelliset ohjauskeinot

5.2 Terveysriskit ja kuormitustekijät

5.2.1 Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvien terveysriskien hallinta

Työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa korostetaan kuormitustekijöihin liittyvien terveysriskien tunnistamista, arviointia, välttämistä ja vähentämistä. Euroopan Yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa vuosille 2002–2006 arvioidaan stressin, masennuksen ja ahdistuneisuuden sekä häirinnän ja kiusaamisen muodostavan lähes viidenneksen työterveyteen liittyvistä ongelmista.

Työpaikoilla on toteutettu lukuisia työssä jaksamista edistäviä hankkeita, joilla on lisätty henkistä hyvinvointia, parannettu työyhteisöjen toimivuutta, työoloja ja työaikajärjestelyjä, lisätty työn hallinnan ja työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Pitkiltä sairaslomilta palataan eniten julkisella sektorilla. Tietyin väliajoin tapahtuvan kehittämistoiminnan on havaittu edistävän työhyvinvointia. Kuormitustekijöiden, stressin ja työuupumuksen prosessin tunteminen ja hallinta kaipaa kuitenkin lisätutkimusta. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun, työpaikkaväkivallan ja oikeudenmukaisuuden kokemuksen merkitys stressiprosessin kehittämisessä tulee selvittää pitkittäistutkimuksin. Riskejä mahdollisesti ehkäisevä työmun näkökulma on tarpeen liittää tutkimuksiin mukaan. Työn imu tarkoittaa työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn voimavaratekijät kuten työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus ovat yhteydessä työn imuun, mikä vähentää työn terveyttä vaarantavaa kuormittavuutta. Työntekijän, työn, työyhteisön ja vapaa-ajan/perhe-elämän yhteisvaikutusten tarkastelu on terveysriskien tunnistamisen kannalta perusteltua.

Psykososiaalisten tekijöiden vaikutus työkyvyttömyyseläkkeisiin johtavissa prosesseissa tulee ymmärtää nykyistä paremmin. Erityisesti depression perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvu viittaa siihen, että työelämän vaatimuksissa, työntekijöiden valikoinnissa ja yrityskulttuureissa tapahtuneet muutokset synnyttävät uusia työssä selviytymistä vaikeuttavia prosesseja.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- stressin, masennuksen ja häirinnän yhteys psykososiaaliseen työympäristöön.
- työn imun merkitys terveyttä vaarantavan kuormittuneisuuden ehkäisyssä.
- työelämän uusien vaatimusten, työntekijöiden valikoinnin ja yrityskulttuurissa tapah-
tuneiden muutosten yhteys depression perusteella myönnettyihin työkyvyttömyys-
eläkkeisiin.

5.2.2 Kemiallisten ja biologisten vaaratekijöiden ja altistuksen tutkimus

Kemiallisille tekijöille arvioidaan maassamme altistuvan noin miljoona työntekijää. Mikro-
biologisille tekijöille altistuminen liittyy pääasiassa maatalouteen ja orgaanista materiaalia
käyttävään teollisuuteen sekä kosteus- ja homevauriorakennuksiin samoin kuin mm. sairaala-
ja siivoustyöhön sekä jätehuoltoon.

Kemikaalialtistumisen vähenemisestä pitkällä aikavälillä on viitteellistä kansainvälistä tietoa.
Vuosina 1967–1996 julkaistujen 696 tiedostoa käsittäneiden tutkimusten perusteella arveltiin
työilmapitoisuuksien laskeneen vuosittain 6 %, toisin sanoen työilmapitoisuudet olisivat puo-
littuneet vuosikymmenessä (Kromhaut ja Vermeulen, 2000).

Kemialliset tekijät aiheuttavat edelleen huomattavan osan uusista ammattitaupeista. Merkittä-
vänä osasyynä on useiden ammattitautien hidas kehittyminen pitkän viiveajan jälkeen. Vuon-
na 2002 tilastoitiin 1 439 kemiallisen tekijän ja 414 biologisen tekijän aiheuttamaa ammatti-
tautia. Suomalaisten ammattitautitilastojen mukaan kemiallisten tekijöiden aiheuttamien am-
mattitautien määrä on kymmenen vuoden aikajänteellä vähentynyt keskimäärin hitaammin
kuin muiden ammattitautien määrä. Kun vuosina 1988–1992 ilmoitettiin keskimäärin 8 677
uutta ammattitautia vuodessa, niiden määrä oli vuosina 1998–2002 keskimäärin 4 945 uutta
ammattitautia, missä on laskua kymmenen vuoden aikana 43 %. Vastaavina ajanjaksoina ke-
miallisten tekijöiden aiheuttamien uusien ammattitautien määrä laski 2 490:stä vuodessa
1938:aan vuodessa, missä on laskua vain 22 %.

Parasta aikaa valmisteltavan kansallisen kemikaaliohjelman osana selvitetään Työterveyslai-
toksen hankkeessa työperäistä altistumista Suomessa. Hankkeen tuloksena voitaneen tunnis-
taa myös kemikaalialtistuksen tutkimusaukkoja.

Perinteisten kemiallisten altisteiden lisäksi on identifioitavissa uusia riskitekijöitä. Euroopan
työterveys- ja työturvallisuusviraston (ns. Bilbao-virasto) toimesta EU:n jäsenmaissa vuonna
2004 tehdyn asiantuntijakyselyn alustavien tulosten mukaan esiin nousevia työympäristön
kemikaaliongelmia olivat ennen muuta pienhiukkasten ja nanoteknologian tuomat potentiaali-
set terveysvaarat (nanotoksikologia), tietovaje epäorgaanisten synteettisten kuitujen terveys-
vaikutuksista (esim. keraamiset kuidut ja hiili/grafiittikuidut), hormonitoimintoja häiritsevien
kemikaalien merkitys riskitekijänä, ihoaltistuksen korostunut merkitys riskin arvioinnissa se-
kä kemikaaliriskien hallinta pk-yrityksissä.

Edellä mainitun Bilbaon viraston selvityksessä esiin nousevina biologisina työympäristöön-
gelmina mainittiin mm. lisääntyneeseen ja nopeutuneeseen matkailuun liittyvät vanhojen ja
uusien mikrobien aiheuttamat epidemiat, antibiooteille vastustuskykyisten sairaalabakteerien
yleistyminen, jätteiden käsittelyn, kuten kompostoinnin terveysvaarojen hallinta sekä tervey-
denhuollon ja ensivasteen työntekijöiden tartuntariskit (esim. B- ja C- hepatiitti, HIV).

Biologisten tekijöiden riskinhallinta edellyttäneen riskin arvioinnin ja siihen liittyen mittausmenetelmien edelleen kehittämistä. Erityisvaatimuksia riskin arviointiin tuonevat työympäristön geneettisesti muunnellut mikro-organismit. Sisäilmastoon liittyvät ongelmat, mm. kosteusvaurioiden aiheuttamien työperäisten sairauksien hallinta, edellyttävät altistuneiden pitkäaikaisseurantatutkimuksia sekä terveyshaittojen mekanismien jatkotutkimuksia. Sienten ohella bakteerien ja niiden toksiinien merkitys tulisi selvittää.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- korvaavat kemikaalit riskien hallinnassa
- ihoaltistuksen merkitys riskinarvioinnissa
- ultrapienet hiukkaset ja nanotoksikologia
- altistuneiden seurantatutkimukset sisäilmasto-ongelmaisissa rakennuksissa
- mikrobiologisten ja kemiallisten reaktioiden ja altisteiden merkitys kosteusvaurioissa ja muissa sisäilmasto-ongelmissa.

5.2.3 Fysikaalisiin vaaroihin liittyvä tutkimus

Fysikaaliset vaara- ja häiritteijät ovat työympäristön yleisimpiä. Niillä on

- a) omat spesifit vaikutuksensa työntekijöiden terveyteen ja työssä viihtymiseen, esim. melun kuulovaurio- ja häiriöriskit, UV-säteilyn ihosyöpäriskit, sähkö- ja valokaari-tapaturmat,
- b) tapaturmariskiä lisääviä vaikutuksia, esim. melu peittää turvallisuuden kannalta tärkeitä ääniä ja kylmyys/kosteus/tuuli lisäävät olennaisesti liukastumis-, kompastumis- ja putoamisriskejä,
- c) ne aiheuttavat ja lisäävät työntekijän fyysistä kuormittumista vaikuttaen siten tulesairauksiin (erityisesti käsitärinä ja lämpöolot) ja
- d) ne lisäävät työntekijän psyykkistä kuormaa, yleensä yksilöä kohti vähän, mutta joskus ratkaisevasti (esim. melu sekä tarkkuutta, keskittymistä tai virheetöntä kommunikaatiota ja/tai hyvää kuuloa vaativat työt).

Fysikaaliset tekijät liittyvät kone- ja laiteturvallisuuteen päästöinä (melu-, värinä-, säteily- ja termiset päästöt). Samoin ne liittyvät työtiloihin, erityisesti ns. talotekniikkaan (akustiikka, LVIS, tietojenkäsittelyjärjestelmät). Eräiden fysikaalisten ympäristötekijöiden oikea taso on välttämätön edellytys työhyvinvoinnille. Tällaisia ovat erityisesti lämpötila, valo ja värit ja taustäänitaso (esim. avokonttoreissa).

Fysikaalisten tekijöiden terveydelliset ja myös taloudelliset vaikutukset ovat monimuotoiset. Virheiden ja epätarkkuuksien aiheuttajina fysikaalisten tekijöiden taloudellinen merkitys saattaa olla paljon suurempi kuin yleisesti on otaksuttu, samoin niihin liittyvän suojaus-, mittaus- ja mallinnustekniikan merkitys. Erilaisten kuulokkeiden, head-settien, matkapuhelinten, kommunikaatiosuojainten, älyvaatteiden ja muiden digitaalisten sovellusten miltei räjähdysmäisesti lisääntyneeseen ja edelleen lisääntyvään käyttöön liittyy altistustilanteita, jotka ovat yleensä terveydellisesti ja taloudellisesti riskittömiä, mutta joiden puutteellinen suojaus voi aiheuttaa mm. virheitä ja vahinkokäynnistyksiä.

Fysikaalisiin tekijöihin liittyvän tutkimuksen painopiste on ehkä jo siirtynyt tuotekehittelyyn ja sen myötä yritysten laboratorioihin, mutta edelleen tarvitaan myös julkisin varoin tehtyä

tutkimusta. Myös uusien sovellusten kansantaloudellisia ja -terveydellisiä vaikutuksia on tutkittava. Ongelmana näyttää edelleen olevan, että tiedon siirto kenttään kangertelee. Etenkin pienet ja keskisuuret yritykset tarvitsisivat helposti saatavia ja omaksuttavia ratkaisumalleja.

Melu

Melu aiheuttaa edelleen runsaasti ammattitauteja ja on yksi yleisimmistä työympäristön vaara- ja haittatekijöistä; EU:n mittakaavassa yleisin ammattitautien aiheuttaja.

Paino melututkimuksessa on siirtynyt ja sen tulisi edelleen siirtyä melupäästöjen vähentämisen ja hyvän akustisen ympäristön (tai laajemmin hyvän sisäilmaston) edistämiskeinojen tutkimukseen ja kehitystoimintaan. Erityisesti pk-teollisuuden käyttöön soveltuvista halvoista ratkaisumalleista on puutetta. Muutoin torjuntakeinojen kehittämisessä ja käyttöönotossa tulisi painottaa aktiivivaimennusta ja impulssimelun torjuntaa sekä kehitystoimintaa, joka auttaisi edistämään meluntorjuntaohjelmien laatimista ja toteutumista.

Edelleen on kuitenkin perusteltua jatkaa eräiden meluun liittyvien haittavaikutuksien tutkimista.

Tällaisia ovat

- voimakkaan impulssimelun ja kuulovaurion altistus–vaste-suhde
- ns. muiden tekijöiden osuus työperäisissä kuulovammoissa (altistuminen lapsena/koululaisena/asevelvollisena, konsertit/korvalappustereot, tupakointi/häkä, liuottimet, verenpaine, särkylääkkeet, geneettiset tekijät jne.)
- edellisiin liittyen kuulovaurioriskin arviointiin ja varhaisdiagnostiikkaan soveltuvien apuvälineiden kehittäminen; 'alkava' kuulovaurio on havaitsemishetkellä yleensä jo hyvin pitkälle kehittynyt. Uusi meludirektiivi (voimaan 2006 alusta) edellyttää kuulon tutkimista jo tasoilla 80 dB. Audiometrinen menetelmä tulisi kehittää, jotta lisääntyvistä kuulontutkimuksista olisi vastaavaa hyötyä.
- melun, äänien, hälytysäänien ja infraäänien psyykkiset vaikutukset, vaikutus ääniviestintään, ääninelinten häiriötiloihin ja tapaturmariskeihin sekä melun taloudelliset vaikutukset. Tämä tulisi näkyä myös tapaturmien selvitystyössä ja siinä käytetyissä apuvälineissä. Näiden osalta tulisi myös ottaa huomioon tieto-, kommunikaatio- ja audioteknologian nopea kehitys.

Käsitärinä

Käsitärinästä aiheutuneita ammattitauteja kirjataan Ruotsissa ja Tanskassa noin 40 kertaa enemmän kuin Suomessa. Syytä tähän ei tiedetä. Käsitärinän ja jänteitä kuormittavan lihastyön yhteisvaikutukset näyttävät olevan merkittäviä. Tämä yhdistelmä toteutuu esimerkiksi kun tärisevää ja painavaa työvälinettä joudutaan kannattelemaan käsin. Iskevien työkalujen tärinä ei direktiivissä viitatus standardin mukaan mitaten ole kovin suuri, mutta tähän liittyen ilmenee paljon ammattitauteja Ruotsissa ja Tanskassa. Myös Suomessa on todettu iskumaisen käsitärinän aiheuttama suoranainen sairaus mittausten mukaan saaduilla kohtuullisilla tärinätasoilla. Tässä tapauksessa kyseessä oli tärisevä työkappale, jota hiottiin.

Myös liikkuvien työkoneiden kehitykseen liittyvää kehotärinä tutkimusta ja mittausvälineiden kehittämistä tarvittaneen, jopa lisääntyvästi, kun otetaan huomioon selkäsairauksien suuri määrä, työikäisen väestön ikääntyminen ja tärinää koskeva uusi lainsäädäntö riskinarviointivaatimuksineen.

Tärinän mittaus ja mallinnus on perinteisesti ollut erittäin hankalaa ja ammattitaitoa sekä kalliita laitteita vaativaa. Helpompia menetelmiä tarvittaisiin sekä altistuksen että päästöjen arviointiin ja niiden perusteella tehtävään riskinarviointiin.

Säteily

Suomi on matkapuhelinten ja puhelinjärjestelmien valmistuksessa maailman johtavia maita. Asema tulisi säilyttää myös tämän teknologian haaran terveys- ja turvallisuusriskien tietämyksessä ja hallinnassa. Ei-ionisoivan säteilyn haittavaikutusten tutkimusta tulisikin ehkä painottaa riskeihin, jotka liittyvät matkapuhelinten ammattimaiseen käyttöön sekä digitaalisten (ja analogisten) laitteiden säteilykenttien suoriin terveysvaikutuksiin lähietäisyydellä ja vaikutuksiin muissa digitaalisissa laitteissa. Toisaalta tulisi tutkia uusien digitaalisten viestintälaitteiden käyttömahdollisuuksia työturvallisuuden edistämiseksi. Yksityisten yritysten resurssit ovat tässä merkittäviä.

Ultraviolettivalo

Auringon ultraviolettivalo aiheuttanee vuosittain kymmeniä ihosyöpiä ja melanoomia, joista suuri osa voi olla työperäisiä. Yleinen UV-altistuksen lisääntyminen on noussut ensimmäiseksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Emerging physical risks -listalla.

Kosteat kylmä- ja kuumatyöt

Kosteat kylmä- ja kuumatyöt ja niissä käytettävät vaatteet, suojavälineet, suojalaitteet ja menetelmät vaatisivat ohjeita ja standardeja, jotta altistukseen liittyvä riskinarviointi ja -hallinta etenisivät. Tarvitaan eurooppalaista tutkimus- ja kehittämistoimintaa, joka voisi olla suomalaisvetoista ottaen huomioon mm. ilmastolliset erityisolomme ja niihin liittyvä osaaminen. Monet kokonaan uudet tekstiilit, esim. faasia muuttavat materiaalit (PCM), erinomaisine termisine ja kosteudenläpäisyominaisuuksineen avaavat aiempaa olennaisesti paremmat kehitysmahdollisuudet myös henkilökohtaisen suojauksen keinoin.

Liukkaus

Tähän kategoriaan voidaan lukea myös kosteuden ja kylmyyden välilliset terveys- ja turvallisuusriskit. Näistä ehkä vakavin on liukkaus ulkona liikkumista vaativissa töissä ja työmatkoilla, sisääntulo mukaan lukien. Liukastumistapaturmat kostealla, jääpeitteisellä kulkuväylällä, pimeässä eivät näytä vähenevän ja johtavat lukuisiin pitkää poissaoloa vaativiin seurauksiin ja joihinkin kuolemantapauksiinkin. Työvoiman ikääntyminen nostanee tässäkin riskiä.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- melupäästöjen vähentäminen ja hyvän akustisen ympäristön edistäminen
- impulssimelun terveysriskien vähentäminen
- kuulovaurioriskin varhaisdiagnostiikan parantaminen
- melun aiheuttamat psyykkiset riskit, tapaturmariskit ja taloudelliset vaikutukset
- käsitärinän ja kuormittavan lihastyön yhteisvaikutukset
- liikkuvien työkoneiden kokokehotärinän mittaaminen ja riskit
- ei-ionisoivan säteilyn vaikutus matkapuhelinten ammattimaisessa käytössä
- kosteiden kylmä- ja kuumatöiden riskit ja suojavälineet
- liukastumisriskien torjunta.

5.2.4 Liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn liittyvä tutkimus

Liikuntaelinten sairaudet ovat edelleen merkittävä työstä poissaoloon johtava pitkäaikaissairauksien ryhmä. Näistä sairauksista aiheutuva työ- ja toimintakyvyn rajoittumista voidaan pitää yhtenä tärkeimpänä ja yhteiskunnallisesti hyvin kalliina seurauksena. Liikuntaelinten oireiden määrä lisääntyy Suomessa väestön ikääntyessä. Kuitenkin ikäryhmittäiset tarkastelut osoittavat eräiden oireyhtymien, esimerkiksi selän, vähentyneen viimeisten 20 vuoden aikana, mutta kantavien nivelten oireiden pysyneen ennallaan työikäisessä väestössä.

Epidemiologisten tutkimusten perusteella on vahvaa näyttöä sille, että taakkojen käsittely, kiertyneet ja kumarat työasennot ja koko kehon tärinä ovat selkävaurion riskitekijöitä. Työliikkeiden suuri toistuvuus, käden voimankäyttö ja ranteen taipuneet asennot ovat yläraajasairauksien riskitekijöitä. Myös eräiden työn psykososiaalisten tekijöiden osuudesta näyttö on vahvaa. Vaikka palvelutuotannon työntekijöiden määrä kasvaa, edelleen kolmasosa työvoimasta työskentelee tulevaisuudessa työympäristöissä, joissa esiintyy runsaasti alku- ja teollisuustuotantoon liittyviä töitä tyypillisine riskeineen. Myönteisestä kehityksestä huolimatta on edelleen useilla toimialoilla tehtäviä ja ammatteja, joille on tyypillistä voimakas fyysinen kuormitus, puutteellinen ergonomia ja toistotyö. Tutkimusta tulisi suunnata niille korkean riskin aloille, joilla työntekijöitä on paljon.

Työpaikalla esiintyvien liikuntaelintautien kohdistuvien haitta- ja vaaratekijöiden arviointi ja hallinta on osa lain velvoittamaa kokonaisvaltaista riskien hallintaa. Työnantajan arvioidessa näitä riskejä avainasemassa ovat työterveys- ja työsuojeluhenkilöstö. Työntekijöiden omat havainnot kuormitusvaaroista ovat tärkeä lähtökohta arvioinnille ja niiden ehkäisylle. Kuormitustekijöiden arviointiin on kehitetty useita menetelmiä asiantuntijoiden käyttöön ja eräitä myös työpaikan omaan ja työsuojelutarkastajien käyttöön. Menetelmien kehittäminen edelleen ja kokoaminen on tärkeää. Niiden avulla voidaan tunnistaa kuormitussuhteita ja arvioida ehkäisytoimenpiteiden tehokkuutta ja vaikuttavuutta työpaikoilla toteutettavissa ohjelmissa ja toimenpiteissä. Työpaikoilla toteutettavien toimenpiteiden vaikutusten mittareita on kehitettävä ja luotava menetelmiä liikuntaelinten oireiden ja sairauksien systemaattiseen seurantaan. Kuormitusriskien ja terveydentilan seuranta on jatkettava myös väestötasolla.

Kuormitustekijöistä johtuvan altistumisen pienentäminen erilaisin ergonomisin toimenpitein on keskeistä työikäisten liikuntaelinsairauksien ehkäisyssä ja myös hoidossa. Ergonomian soveltaminen työpaikoilla on edelleen puutteellista huolimatta lainsäädäntövelvoitteista (direktiivit näyttöpäätetyöhön ja käsinostoihin). Työperäisen kuormituksen ja siitä aiheutuvien sairauksien primaaripreventiossa on ergonomian soveltaminen töiden, työvälineiden ja -menetelmien suunnittelussa tärkeää. Liikuntaelinten oireita syntyy toisaalta ikääntymisen myötä

ilmaantuvaan kudosten rappeutumiseen ja toisaalta ylikuormitukseen liittyen, ja rajanveto terveyden ja sairauden välillä on vaikeaa. Ergonomialla on sekundaaripreventiossa keskeinen osuus oireiden helpottamisessa ja työrajoitteisten työssä suoriutumisen edistämisessä.

Liikuntaelinsairauksien biologisia syntymekanismeja ei tunneta riittävän hyvin. Syntymekanismien yksityiskohtaisempaa tutkimusta on tehostettava perustutkimuksessa. Tunnistettujen riskitekijöiden annos-vastesuhteita tulee edelleen selvittää erilaisissa töissä ja tutkia optimaalisia työ-leposuhteita erityisesti yksipuolisesti kuormittavassa toistotyössä. Saatuja tietoja voidaan hyödyntää määrittäessä liikuntaelinten kannalta turvallisia kuormitustasoja.

Työterveyshuollon toimintana liikuntaelinten sairauksien ehkäisy on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa kiinnitetään huomio myös yksilöllisiin ja elämäntapatekijöihin. Uusi tutkimus on lisännyt ymmärtämystämme myös näistä tekijöistä. Tupakoinnin on useissa tutkimuksissa osoitettu lisäävän selkäsairauksien riskiä. Viimeisten kymmenen vuoden aikana on saatu josain määrin näyttöä myös muiden vaikutettavissa olevien tekijöiden, esimerkiksi ylipainon, veren rasva-arvojen ja tulehdustekijöiden, mahdollisesta osuudesta liikuntaelinten sairauksissa, erityisesti selkäsairauksissa. Näyttö näiden tekijöiden osuudesta ei kuitenkaan ole kiistatonta. Ei myöskään olla yksimielisiä siitä, millä mekanismilla mahdolliset vaikutukset syntyvät. Rasva-arvojen ja tulehdustekijöiden ja selkäkivun välinen yhteys on tällä hetkellä eräs kiinnostavimpia tutkimuskohteita. Jos voidaan todeta syy-yhteys, se merkitsee entistä laajempia ehkäisymahdollisuuksia näihin tekijöihin vaikuttamalla.

Työperäisen liikuntaelinten kuormituksen ja sairauksien selvittämiseen tarvittavan asiantuntijaresurssin riittävyys varmistaminen ja korkean asiantuntemuksen vahvistaminen vaatii myös tutkimuspanostusta sekä perustutkimuksessa että soveltavassa tutkimuksessa. Tutkimuksen resursoinnissa on syytä selvittää ja seurata kansainvälisten tutkimusprojektien ja suunnitelmien nykytilaa. Erilaisten ehkäisytoimenpiteiden vaikuttavuutta tutkittaessa tulee tutkia tehokkuus, jolla nykyinen tieto ja osaaminen liikuntaelinkuormituksen riskeistä ja toimenpiteiden hyvistä käytännöistä on välitetty työpaikoille sekä työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoille.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- tutkimusta liikuntaelimestöön kohdistuvien kuormitusriskien arvioinnin ja hallinnan menettelyistä ja välineistä kuormituksen suuruuden ja määrän selvittämiseksi
- tapaturmien torjunnan tutkiminen liikuntaelimestöön kohdistuvien, erityisesti liikuntatapaturmariskien osalta
- primaaripreventiossa ergonomian laaja soveltaminen töiden, työvälineiden ja menetelmien sovittamiseksi liikuntaelimiin kohdistuvan fyysisen kuormituksen kannalta sopivaksi erityisesti jo suunnitteluvaiheessa
- sekundaaripreventiossa oireilevien ja työrajoitteisten työvoimaresurssin hyödyntäminen soveltamalla ergonomiaa työhön, työvälineisiin, -menetelmiin ja työoloihin
- asiantuntijaresurssien ja osaamisen varmistaminen liikuntaelintutkimuksessa sekä asiantuntijatiedon välittäminen ja käyttö työpaikoille ja siellä toimiville työterveyden ja työsuojelun asiantuntijoille.

Lähteet:

Aromaa A, Koskinen S, toim. Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Helsinki 2002

5.2.5 Yhteisvaikutuksiin liittyvä tutkimus

Kyselytutkimusten mukaan työssä altistutaan keskimäärin noin kolmelle terveydelliselle riskitekijälle (esim. liukastumiselle, melulle ja vedolle) ja kun otetaan huomioon, että monet eivät altistu juuri lainkaan, se merkitsee, että altistujat ovat monialtistujia: mahdollisesti niin, että merkittävä riski tarkoittaa lähes aina myös yhtä tai useampaa muuta samaa merkittävää riskiä.

Työhyvinvointitutkimuksen tulisi löytää tällaiset työtehtävät ja yksilöt, jotka ovat suurimassa terveyden menettämisen vaarassa. Ei siis vain ne, jotka ovat erityisessä terveyden menettämisen vaarassa yhden tietyn vaaratekijän kautta. Eri terveystekijöiden yhteisvaikutuksista on varsin vähän tutkimustietoa käytettävissä. Tällaista tutkimusta tulisi lisätä merkittävästi.

Työympäristötekijöiden yhteisvaikutuksia voisi ja pitäisi tutkia myös myönteisemmistä lähtökohdista: miten eri ympäristötekijöiden optimaaliset tasot erikseen ja sopivalla tavalla yhteenluettuna vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn sujumiseen. Esim. terminen, akustinen, visuaalinen ja olfaktorinen työympäristö; onko kaikkien oltava optimaalisia vaativassa työssä ja onko niillä toisiaan vahvistavaa vaikutusta.

Työperäisen altistumisen aiheuttamalla haitalla voi olla laaja-alaisesti elämän laatua heikentävä vaikutus. Esimerkiksi kuulovamman on havaittu lisäävän masentuneisuutta, jonka seurauksena syntyy sosiaalista eristäytymistä. Samalla henkilön tapaturmariski lisääntyy.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- Useamman terveystekijän yhteisvaikutukset yksilölle
- Usean ympäristötekijän yhteisvaikutustason optimaaliset olosuhteet ja sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

5.3 Riskien hallinta

Riskienhallinta on muodostunut sekä teollisen tuotannon että palvelutoiminnan häiriöttömän toteutumisen keskeiseksi tekijäksi ja siitä on tullut myös toimintojen laadun kannalta tärkeä osatekijä. Suurteollisuudessa jo pitkään tärkeänä tuotannon sujuvuustekijänä pidetty riskien tunnistaminen ja hallinta on levinnyt laajasti myös muille toimialueille. Siitä on tullut olennainen osa hyvää johtamista sekä ammattitaidon, työmenetelmien sekä tuotteiden ja tuotantovälineiden kehittämistä. Useat esimerkit osoittavat, että niissä työyhteisöissä, joissa em. tekijät on hoidettu hyvin, tuotteiden ja palvelujen tuotanto on tehokasta ja laadukasta. Ennakoiva työote on tärkeää riskienarvioinnin ja -hallinnan tuloksellisuuden osalta. Se tulisi sisällyttää olennaisena osana tuotteiden, tuotantovälineiden ja muiden toimintojen suunnitteluun ja sen tulisi olla systemaattista ja siihen tulisi sisältyä kaikki työelämässä esiintyvät riskilajit.

Viime aikoina häiriötön tuotanto ja sen ohessa riskienhallinta ovat tulleet tärkeiksi sujuvan liike-elämän osaksi. Tuotteiden ja palvelujen suunnittelussa ja hankinnassa kiinnitetään entistä enemmän huomiota turvallisuustekijöihin, joihin vaikutetaan keskeisesti työpaikkojen omilla työympäristöillä ja työyhteisöä kehittäville toiminnoilla. Peruslähtökohtana niissä on vaarojen ja riskien tunnistaminen, arviointi, hallinta ja poistaminen.

5.3.1 Vaarojen ja kuormittumisen tunnistaminen ja arviointi

Vuoden 2003 alussa voimaan tullut uusittu työturvallisuuslaki korostaa suunnitelmallisen ja järjestelmällisen vaarojen tunnistamisen ja arvioimisen ja hallinnan merkitystä. Sen tulee sisältää kaikenlaiset vaarat välittömistä tapaturma- ja terveystekijöistä työyhteisön toimi-

vuutta ja henkistä kuormittuneisuutta sisältäviin vaaroihin. Erilaisten vaarojen tunnistamiseen on kehitetty useita työkaluja sekä toimintatapoja ja menetelmiä. Osa niistä on tarkoitettu suoraan työpaikoilla sovellettaviksi käytännöiksi ja osa on kehitetty asiantuntijoiden ja tutkijoiden tarpeisiin. Tällä hetkellä meillä on arvion mukaan yli sata erilaista vaarojen tunnistamis- ja riskien arviointimenetelmää. Niiden sovellettavuus ja käytettävyys vaihtelee.

Käyttäjien on usein vaikea valita kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopiva arviointimenetelmä. Tämä on saattanut johtaa tilanteeseen, jossa vaarojen tunnistaminen ja arviointi on osittain epäonnistunut, koska käytettävä menetelmä on ollut sopimaton ko. tilanteeseen ja menetelmän käyttäjä ei ole riittävän perehtynyt menetelmän soveltuvuuteen ja käyttökelpoisuuteen. Eri menetelmien tulosten luotettavuudessa on vaihtelevuutta.

Arviointimenetelmien soveltuvuutta eri tarpeisiin on tarpeen selkeyttää ja laatia siitä tutkimuspohjaista tietoa, joka luokittelee menetelmät niille parhaiten soveltuviin käyttökohteisiin ja antaa riittävän ohjeistuksen niitä käyttäville henkilöille. Tämä edellyttää arviointimenetelmäpatteriston kriittistä evaluointia luotettavien soveltuvuustutkimuksin. Näin saatava tieto ja ohjeistus tulee saattaa tarkoituksenmukaisella viestinnällä menetelmiä käyttävien tahojen ja henkilöiden tietoon. Tämä edellyttää myös koulutusta ja opastusta.

Edellä mainittu evaluointi saattaa paljastaa myös puutteita käytössä olevien vaarojen tunnistamis- ja arviointimenetelmissä. Uusien menetelmien kehittämiseen ja niiden osana syntyvien arviointimenetelmien soveltuvuuden ja luotettavuuden toteuttamiseen tarvitaan myös uutta tutkimusta.

5.3.2 Työtapaturmien ja työperäisten sairauksien torjunta

Työtapaturmien määrässä on viimeisten 20 vuoden aikana tapahtunut selvää laskua. Rakennusalalla ja teollisuudessa sattuu eniten työtapaturmia tehtyyn työaikaan suhteutettuna. Myös kuljetus- ja eräillä palvelualoilla (mm. terveydenhoito) sattuu runsaasti tapaturmia. Näkyvissä olevat työelämän muutokset eivät ole tuomassa tähän kovin suuria muutoksia. Maa- ja metsätalouden työntekijöiden määrä on edelleen vähenemässä, ja työn tekeminen on automatisoitumassa entisestään. Tällä saattaa olla tapaturmia vähentävä vaikutus. Rakentaminen jatkuu vilkkaana lähivuosina, mikä voi lisätä työtapaturmien määrää. Teollisuudessa jo perinteeksi muodostunut riskien arviointi ja hallinta vaikuttanee työn turvallisuuden lisääntymiseen ja sitä kautta tapaturmien vähenemiseen. Kuljetus- ja palvelualoilla työtahdin kiristyminen ja työtehtävien monipuolistuminen saattaa lisätä työturvallisuusriskejä.

Työtapaturmatyypeistä liikkumiseen, kaatumiseen ja putoamiseen liittyvät tapaturmat ovat yleisimpiä. Niihin vaikuttaminen teknisin toimenpitein ei tuone merkittäviä ratkaisuja. Yksilön riskikäyttäytyminen ja riskinotto vaikuttavat merkittävästi tällaisten työtapaturmien syntymiseen.

Työturvallisuutta on mahdollista parantaa merkittävästikin. Sitä osoittavat monet yritysmerkit. Niissä uusi turvallisuuskulttuuri, johon kuuluu nolla tapaturma -filosofian toteuttaminen ja määrätietoinen turvallisuusjohtaminen, on tuonut merkittäviä parannuksia. Tällainen turvallisuuskulttuuri on tullut maahamme usein ulkomaisten yritys konsernien myötä ja levinnyt ja juurtunut myös suomalaiseen työelämään.

Tavoitteen toteutumista on edistetty valtakunnallisella työtapaturmaohjelmalla, joka kestää vuoden 2005 loppuun saakka. Hyvän työturvallisuuskulttuurin ja nolla tapaturma -ajattelun ymmärtämiseen ja soveltamiseen tarvitaan kuitenkin edelleen lisätyökaluja ja menetelmiä.

Tähän toimintaan liittyvien hyvien käytäntöjen kerääminen ja levittäminen on yksi tärkeä toiminta jatkossa. Nolla tapaturma -tavoitteen vaikutusten selvittäminen turvallisuuden lisääntymiseen sekä työn tuottavuuden ja laadun parantumiseen on syytä selvittää tutkimuksen avulla, jotta pystytään perustelemaan ajattelutavan hyödyllisyyttä ja käyttökelpoisuutta.

Vapaaehtoista turvallisuuskilpailutoimintaa on toteutettu menestyksekkäästi mm. rakennus-alalla ja metalliteollisuudesta. Niistä saadut tulokset ovat olleet rohkaisevia ja antavat perusteita tämäntyyppisen toiminnan levittämiseen alueellisten tai valtakunnallisten turvallisuuskilpailujen muodossa myös muilla toimialoilla. Tämä edellyttää luotettavien turvallisuusmitarien käyttöä ja niitä käyttävien henkilöiden kouluttamista. Jatkossa on perusteltua laajentaa turvallisuuskilpailutoimintaa kehittämishankkeiden avulla ja pyrkiä saamaan sitä kautta turvallisuustyön tekemiseen myönteisiä asenteita ja positiivista vaikutusta.

Työtapaturmat aiheutuvat usein puutteellisista turvalaitteista tai toimenpiteistä. Erityisesti jatkuvasti muuttuvan työn luonteisissa työpisteissä turvallisuusvälineiden käytössä on kehittämistä. Niiden muunneltavuus ja soveltuvuus uusiin työtilanteisiin ja niiden käytön helppous ovat tässä mielessä ratkaisevia asioita. Tämä tulee esiin erityisesti rakennustyömaiden teline- ja kaideturvallisuustapauksissa. Myös turvatekniikassa ja turvalaitteiden käytön kurinalaisuudessa sekä vastuukysymyksissä yhteisillä työpaikoilla on parantamisen varaa. Entistä luotettavampien ja käyttöominaisuksiltaan yksinkertaisten turvalaitteiden ja -menetelmien kehittäminen edellyttää tutkimus- ja kehittämistyötä. Tähän liittyy myös henkilökohtaisten turvalvälineiden ja suojainten kehittäminen.

Tapaturmaan vaikuttavana tekijänä on yleensä organisatorinen työnhallinta ja osaaminen sekä henkilökohtainen riskikäyttäytyminen ja asennoituminen. Tutkimukset ovat tukeneet näkemystä, jonka mukaan esimerkiksi ruotsalaisten ja suomalaisten työntekijöiden henkilökohtaisessa riskinotossa on eroja. Missä määrin ihmisen perusluonteella on vaikutusta tapaturmaisuteen, on edelleen epäselvää ja se olisi yksi tapaturmien syiden selvittämisen kohde. Henkilökohtaisilla asenteilla on suuri vaikutus työturvallisuuden parantumiseen ja tapaturmien vähentämiseen.

Asenteisiin vaikuttaminen edellyttää kuitenkin suunnitelmallista ja laajaa viestintäkampanjaa, jonka toteuttamisen tulisi ulottua yritystasolta valtakunnan tasolle. Tähän asti työturvallisuutta, liikenneturvallisuutta sekä koti- ja vapaa-ajan turvallisuutta on tarkasteltu liikaa erillään toisistaan. Tapaturmien syntymekanismit ovat kaikissa niissä periaatteessa samoja. Hyvän turvallisuuskulttuurin ja kokonaisturvallisuuden lisäämiseksi sekä arvoihin ja asenteisiin vaikuttamiseksi olisi syytä käynnistää valtakunnallinen turvallisuuden kehitys- ja tutkimustoiminta, joka ottaisi laajasti huomioon erityyppisten tapaturmien tutkimisen ja vähentämisen. Tämän aikaansaamiseksi on syytä valmistella valtakunnallisen toimintapolitiikka, jonka suunnittamisessa, painottamisessa ja toteutuksessa on mukana vaikutusvaltainen turvallisuusneuvottelukunta tai foorumi. Näin lisätään turvallisuustietoisuutta, vaikutetaan asenteisiin ja turvallisuuskäyttäytymiseen sekä tehostetaan turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä.

Työt tehdään jatkossa entistä enemmän verkottuneena yhteistoimintana, jossa alihankinta- ja vuokratyö ovat yleistymässä. Myös monikulttuuriset työyhteisöt ovat yleistymässä. Tämä on ollut tunnusomaista rakennus-alalle, mutta vastaavantyyppinen toimintatapa on leviämässä laajasti myös teollisuuteen ja palvelualoille. Yhteisten työpaikkojen määrä on lisääntynyt suuresti. Yleisen käsityksen mukaan ne ovat vaarallisempia kuin työpaikat, joissa on vain yhden työnantajan työntekijöitä. Siihen ei kuitenkaan ole tiedossa yksittäisiä syitä. Yleensä yhteisellä työpaikalla kutakin työtä tekevät sen alan ammattilaiset eikä 'kaikkien alojen sekatyömiehet'. Tutkimuksen avulla on tarpeen selvittää yksilöitävissä olevat tekijät, jotka aikaansaavat

työtapaturmien riskin yhteisillä työmailla. Tutkimuksella voisi myös selvittää, ovatko yhteiset työpaikat todellisuudessa vaarallisempia kuin yhden työnantajan työpaikat. Yhteisten työmaiden turvallisuus edellyttää kehittämistoimia ja siihen tarvitaan uusia työmenetelmiä ja toimintatapoja. Usein tämä edellyttää tehokasta turvallisuuden huomioonottavaa johtamista ja sujuvaa yhteistoimintaa sekä tiedonvälitystä, toisin sanoen hyvää turvallisuuskulttuuria.

Työtapaturmien tutkimiseen on kehitetty käyttökelpoisia menetelmiä. Vuoden 2003 aikana on otettu käyttöön Eurostatin kehittämä työtapaturmien tutkintamenetelmä, joka ottaa huomioon aiempaa enemmän tapaturman syntyyn liittyvien tekijöiden tunnistamisen ja seuraamisen. Työpaikoilla tehtäviin tapaturmaselostuksiin tulee aiempaa tarkempia merkintöjä työtapaturman käynnistymisestä, tapahtumasta ja seurauksista. Ne rekisteröityvät vakuutusyhtiöiden kautta Tapaturmavakuutuslaitosten liiton ylläpitämään työtapaturmatiedostoon.

Eriyisesti tapaturman syitä ja kulkua kuvaavien tietojen käsittely ja tehokas hyödyntäminen vastaavien tapaturmien torjumiseksi on lähivuosina tärkeä tutkimus- ja kehittämiskohde. Tapaturmien syiden tarkempi analysointi ja niistä vedetyt johtopäätökset työturvallisuuden tehostamiseksi työpaikoilla antavat mahdollisuuden kokonaisturvallisuuden lisäämiseen ja sitä kautta työtapaturmien vähentämiseen.

Työtapaturmat aiheuttavat merkittäviä inhimillisiä kärsimyksiä ja usein myös taloudellisia menetyksiä yksilö- ja työpaikkatasolla sekä kansantaloudellisesti. Tähän asti tapaturmien kustannuksia on seurattu ja arvioitu niiden aiheuttamien menetysten osalta. Puutteellisten työolojen on arvioitu aiheuttavan Suomessa 2,9 miljardin euron välittömät menetykset, joista työtapaturmien arvioitu osuus on 0,5 miljardia euroa. Kovinkaan paljon ei ole arvioitu tapaturmien osuutta tuotteiden ja palveluiden laatuun. Myöskään niitä positiivisia vaikutuksia, joita aikaansaadaan hyvillä työolosuhteilla ja sitä kautta saavutetulla tapaturmien määrän vähenemisellä, ei ole arvioitu paljoakaan. Tällaisilla tiedoilla on merkitystä työturvallisuustyöhön kannustavana tekijänä. Jatkossa on tarpeellista toteuttaa tutkimushankkeita, joilla selvitetään myös niitä positiivisia vaikutuksia, joita hyvin hoidetulla turvallisuustyöllä on saavutettavissa.

Valtakunnalliset ohjelmat (mm. Työtapaturmaohjelma ja Veto-ohjelma) asettavat konkreettisia ja haastavia tavoitteita työtapaturmien ja ammattitautien vähentämiseksi. Niiden toteuttamiseksi tarvitaan tehokasta yhteistyötä viranomaisten, tutkimus- ja kehityslaitosten, työpaikkojen, työmarkkinajärjestöjen sekä tutkimusta rahoittavien tahojen kesken. Valtakunnallisen yhteistyön tehostaminen on merkittävä haaste lähivuosien työturvallisuustyölle.

5.3.3 Suuronnettomuuksien ehkäisy ja niihin varautuminen

Suuronnettomuuksin ehkäisyssä painotetaan tänä päivänä kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Tällöin on kysymys entistä enemmän tekniikan, johtamisen ja ihmisten turvallisuuskäyttäytymisen paremmasta hallinnasta unohtamatta kuitenkaan eri osa-alueiden jatkuvaa kehittämistä. Viimeaikaiset onnettomuudet ovat lisänneet ja laajentaneet keskustelua tällaisten laitosten sijoittumisesta eli yhteiskunnan maan käytön suunnittelusta kaavoituksen yhteydessä ja yhteiskunnan valmiuksista torjua tai vähentää mahdollisten onnettomuuksien haitallisia seurauksia. Suuronnettomuuksien syytekijänä terrorismiuhka on noussut voimakkaasti esille, mikä asettaa uusia haasteita onnettomuuksien seurausvaikutusten analysointiin ja hallintaan, ei vain teollisissa kohteissa, vaan koko vaarallisten aineiden toimitusketjun aikana. Seurausvaikutusten tarkastelussa tulisi ottaa laajasti huomioon seuraukset henkilöstölle, ympäristön ihmisille, ympäristölle ja ympäröivälle yhteiskunnalle.

Viime aikojen suuntauksena on ollut, että prosessiteollisuus pyrkii alentamaan työntekijöiden määrää ja supistamaan yleiskustannuksia muun muassa ulkoistamalla kunnossapidon, prosessikehityksen ja suunnittelun. Suuntaus on yleiseurooppalainen. Uhkana on käyttökokemukselta kertyvän tiedon häviäminen sen hyväksikäytön väheneminen prosessien kehityksessä.

Kansainvälistyminen ja liiketoimintojen uudelleenjärjestelyt ovat luoneet uudenlaisia tarpeita ja haasteita toimintojen yhteensovittamiselle. Ennen yhden omistajan hallinnassa olleesta teollisuusyrityksestä on tullut useiden omistajien ja useiden toimijoiden monikulttuurinen kokonaisuus, teollisuuspuisto, jossa sekä omistajat että toimijat voivat olla muualta kuin Suomesta. Sama koskee myös suurten teknologiainvestointien toteutusta (ydinvoimala).

Yhteenveto tutkimustarpeista

- Laitosten turvallinen sijoittaminen
 - onnettomuusskenaariot
- Turvallisuus laitosten suunnittelussa ja rakentamisessa
 - luonteeltaan turvalliset prosessit
 - turvallisuusnäkökohdat huomioonottavien suunnitteluprosessien kehittäminen
 - automaatiojärjestelmien turvallisuus
- Turvalliset tuotteet
 - luonteeltaan turvalliset tuotteet (esim. räjähteet, lannoitteet)
- Turvallisuuden varmistaminen verkottuneessa toiminnassa
 - hyvän turvallisuuskulttuurin edistäminen
 - yhteisten työpaikkojen vaarallisuutta lisäävien tekijöiden selvittäminen ja arviointi
 - alihankinta- ja vuokratyön hallinnan ja turvallisuuden kehittäminen
 - kiinteiden tuotantoverkkojen (yrityspuistot) ja (vaarallisten aineiden) toimitusketjujen turvallisuuden hallinta
 - tarkastuslaitokset ja muu kolmasosapuoli sekä viranomaiset osana toimintaverkkoa
- Turvallisuustiedon kerääminen, hyödyntäminen ja hallinta
 - työtapaturmien syiden ja syntymekanismien tunteminen
 - prosessien käynnissäpito ja häiriöiden hallinta
 - muutosten hallintaa helpottavat tietojärjestelmät
 - turvallisuuden tietohallinnon niveltäminen yritysten toiminnanohjaukseen
- Erilaisiin onnettomuuksiin varautuminen ja niiden hallinta
 - onnettomuusskenaarioiden tarkentaminen terrorismin uhka huomioiden
 - onnettomuuksien analysointi ja niistä oppiminen
 - onnettomuustilanteiden operatiivinen hallinta
- Ihmisen ja organisaation toiminta
 - ihmisten toimintaan ja käyttäytymiseen vaikuttaminen
 - hallintamenettelyjen integraatio ja jalkauttaminen

5.4 Työyhteisöjen psykososiaalinen toimivuus

Viimeksi kuluneen kahdenkymmenen vuoden aikana ovat kiire ja kireät aikataulut, hankalat asiakassuhteet, työolojen ja -ehtojen muutoksiin liittyvä epävarmuus ja työyhteisön sisäiset ristiriidat muuttaneet työn aiempaa enemmän mielen työksi. Työ vaatii aiempaa enemmän psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia. Sukupuolten välinen tasa-arvo, mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan, johtaminen, itsensä kehittäminen, tietoisuus tavoitteista ja suhtautumiseen työympäristökysymyksiin ovat työssäkäyvien enemmistön mielestä viimeisen kymmenen vuoden aikana kehittyneet myönteiseen suuntaan. Työn kokeminen mielekkääksi ei kuitenkaan ole lisääntynyt.

Työ ja työyhteisö haastavat työntekijöitä monella tavalla. Työkykynsä ja osaamisensa ylläpitämisen lisäksi tulisi kyetä toimimaan verkostoissa ja työryhmissä, kestää ristiriitoja ja epävarmuutta, sopeutua jatkuviin muutoksiin ja kilpailuun työtehtävistä ja asemasta. Palkansaajat ovat tällä hetkellä paljon paremmin koulutettuja kuin kaksikymmentä vuotta sitten. Heidän kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuutensa ovat kasvaneet. Vaikka vakava työuupumus näyttää 1990-luvun lopulta selvästi vähentyneen ja työssä jaksaminen on ehkä parantunut, on työuupumuksen ja väkivallan kohteeksi joutumisen pelko kuitenkin kasvanut edelleen.

Työperäisen stressin hallinta

Työn psyykkiset kuormitustekijät näyttävät korostuvan talouden sekä lasku- että noususuhdanteissa. Eräiden tutkimusten mukaan koveneva kilpailu yksityisellä sektorilla ja henkilöstön vähäisyys julkisella sektorilla pitävät yllä stressin kokemuksia. Työn asettamien suurten vaatimusten ja vähäisen sosiaalisen tuen tiedetään ennustavan psyykkistä pahoinvointia. Puutteelliset mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin lisäävät depressiivisten oireiden määrää. Stressiongelmat näyttävät keskittyvän työtehtäviin, jotka ovat samanaikaisesti fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavia. Tällaisia töitä on esimerkiksi terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa.

Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin näyttävät vähentyneen viime vuosina, erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa. Kehitys on tosin ollut kuntien eri työntekijäryhmissä erisuuntaista: opetustoimen työntekijät kokevat aiempaa useammin voivansa vaikuttaa työtehtäviin, terveydenhuollossa vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat selvästi vähentyneet. Jaksamista edistäviä hyviä käytäntöjä on kehitetty erityisesti julkisella sektorilla, mutta ne eivät näy vielä riittävästi parantaneen työyhteisöjen toimivuutta. Keskeisimpiä työssä selviytymistä haittaavia asioita 2000-luvun alussa olivat työyhteisön ja henkisen kuormituksen ongelmat. Ne olivat erityisen keskeisiä 55–65-vuotiaiden mielestä.

Väkivallan, häirinnän ja syrjinnän kokemukset eivät ole vähentyneet työturvallisuuslain uudistumisesta ja lukuisista hyvää kohtelua edistävästä hankkeista huolimatta. Nämä kokemukset lisäävät työhön liittyvää stressiä. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen on todettu olevan yhteydessä paitsi stressiin niin myös psykiatristen häiriöiden riskiin. Psyykkisen ylikuormituksen tunnistaminen, hallinta ja vähentäminen vaatii edelleen sekä tutkimusta että hyvien käytäntöjen kehittämistyötä.

Johtamisjärjestelmien ja työn hallinnan kehittäminen

Kansainvälisen kilpailukykyyn ja aineellisen menestymisen vaatimus korostaa taloudellisten arvojen merkitystä inhimillisten arvojen sijasta. Se näkyy tulosjohtamisen ja tulosajattelun vaatimuksina koulutuksen, kulttuurin ja tutkimuksen ammateissa sekä terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa. On esimerkkejä siitä, että erilaiset tulosjohtamisen muodot ja uudet suori-

tuspalkkausjärjestelmät ovat ehkä heikentäneet tai hajottaneet perinteistä yhteisöllistä kulttuuria. Jos tiimimäinen työn organisointi on lisännyt yhteisöllisyyttä niin verkosto-organisaatio voi puolestaan edistää yhteisön rakenteiden hajoamista ja ihmissuhteiden pilkkoutumista. Sosiaalinen tuki ja sosiaalinen pääoma ei tämän seurauksena kasva eikä auta käsittelemään työyhteisöjen psykososiaalisia riskejä. Tutkimuksellinen ja arvioiva ote on tarpeen erilaisten uusien johtamismenetelmien käyttöönoton vaikutusten seuraamiseksi.

Vaikutusmahdollisuudet työssä vähenivät hieman 1990-luvun lopusta vuoteen 2003. Sen sijaan monet muut työn hallinnan muodot, kuten työn vaihtelevuus, kehittymismahdollisuudet ja itsenäisyys, kehittyivät parempaan suuntaan. Aiempaa useampi palkansaaja arvioi työnsä olevan vaihtelevaa, samoin entistä useammalla oli työssään hyvät kehittymismahdollisuudet. Työn hallinnan ja vaatimusten suhde, se miten työn hallinnan mahdollisuudet kehittyivät työpaineen, henkisen raskauden, työtahdin ja henkilöstömäärän muutosten mukana, ei näy kääntyneen terveyden kannalta olennaisesti parempaan suuntaan 2000-luvun alussa. Tämän ilmiön tutkimuksellinen seuraaminen on tulevana vuosina erityisen tärkeää.

Työn positiiviset vaikutukset

Työllä on monipuolisia ja merkittäviäkin positiivisia vaikutuksia yksilön ja työyhteisön toiminnan kannalta. Jo pelkästään se, että työttömyys aiheuttaa useiden selvitysten mukaan ongelmia, tukee sitä, että työssä käymisellä on vastaavasti useita myönteisiä vaikutuksia. Ihminen on tarkoitettu sosiaalisessa ympäristössä toimivaksi yksilöksi, jolle vuorovaikutteisuus ja kanssakäyminen työssä ovat tärkeitä. Hyvin hoidettu työhyvinvointi vaikuttaa myös työn työntekijän käyttäytymiseen, työn tuloksellisuuteen ja palvelujen laatuun. Työn positiivisia vaikutuksia yksilöön, työpaikkaan ja kansanterveyteen ei ole juurikaan tutkittu. Asian selvittäminen on tarpeellista.

Työyhteisöjen muutosten hallinta

Työyhteisöjen sisäinen kilpailu ja erilaiset ristiriidat näyttävät lisääntyvän, jos tietoa muutoksista saadaan vähän tai vasta muutoksen yhteydessä, jos töiden organisoinnissa on ongelmia, jos tiedonvälitys ei ole avointa ja jos esiin nousevista ongelmista ei osata keskustella. Yksityinen sektori näyttää muuttuneen arvaamattomimmaksi muutosten suhteen.

Jatkuvan oppimisen ja kehittämisen käytäntöjen omaksuminen vaatii henkilöstön suurempaa osallistumista, jaettua tulevaisuuden visiota, tiimimäistä organisaatiota ja yhteisöllisyyttä tukevaa verkostoitumista ulospäin. Tutkimustietoa työyhteisön sisäisen ja ulkoisen toimintatavan muutosten seurauksista on edelleen liian vähän.

Uusien kompetenssien kehittäminen

Henkilöstön jatkuvan oppimisen varmistaminen auttaa sekä syrjäytymisen ehkäisyssä että työyhteisön toiminnan laadun kehittämisessä. Työsuhteiden pilkkoutuminen ja työyhteisöjen lyhytikäisyys vaatii yksilöltä monipuolisia ja uusiutuvia kompetensseja. Tarvitaankin tulevaisuuden työelämässä vaadittavien kompetenssien selvittämistä ja kehittämistä. Kompetenssien vahvistaminen edellyttää paitsi ammattien ydinosaamisen kehittämistä myös osallistumisen, muutosten ja ristiriitojen hallinnan, vaikutusmahdollisuuksien ja oman työyhteisön kehittämiseen tähtäävän osaamisen vahvistamista.

Oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus voimavarana

Sosiaalinen tuki ja oikeudenmukaisuuden kokemus vähentävät kokemusta työn liiallisista vaatimuksista, lieventävät havaittuja stressitekijöitä ja kohtuullistavat stressitekijöiden ja raskuuden välistä suhdetta. Ihmisten erilaisuus pitäisi hyödyntää työelämässä myös voimavarana. Salliva ja kannustava työkuulttuuri lisää tuottavuutta ja vähentää terveysriskejä. Ajautuminen vaikeaan tai syrjittyyn asemaan työyhteisössä tai putoaminen työmarkkinoiden ulkopuolelle muodostaa tasa-arvo-ongelman sekä miehille että naisille.

Näyttää siltä, että osa psykiatrisin syin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä hakee eläkkeestä ratkaisua vaikeaan asemaansa työpaikalla. Nykyinen tilanne vaatii erityyppisten tasa-arvoon ja erilaisuuden sallimiseen vaikuttavien rakenteellisten tekijöiden tutkimista ja kehittämistä.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- psyykkisen ylikuormituksen ja työuupumuksen tunnistaminen, arviointi, ehkäisy ja hallinta työpaikoilla
- työn hallinnan ja vaatimusten välisen tasapainon seuranta, tutkiminen ja siihen liittyvien terveysriskien ehkäisy
- työn positiivisten vaikutusten tutkiminen
- asiakasväkivallan, häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän ehkäisykäytäntöjen kehittäminen ja soveltaminen
- psykiatrisin syin työkyvyttömyyseläkkeelle ajautumisen prosessin tutkimus ja ehkäisy
- erilaisten johtamisjärjestelmien ja työyhteisön muutosten hallinnan tutkiminen ja sen vaikuttavuuden arviointi
- työyhteisökuulttuurin vaikutus sukupuolten ja eri-ikäisten väliseen tasa-arvoon
- työyhteisön sosiaalisten tukijärjestelmien vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen
- työsuhteiden pilkkoutuneisuuden vaikutukset osaamiseen, hyvinvointiin ja terveyteen
- tulevaisuuden työelämän kompetenssien selvittäminen ja niiden kehittäminen

5.5 Terveyden edistäminen työelämässä

Elintapojen edistämisen mahdollisuudet ja vaikutukset

Ulkomailla ja kotimaassa tehtyjen järjestelmällisten selvitysten ja tutkimusten valossa näyttää siltä, että työpaikkatasoisen ja yksilöön kohdistuvien toimenpiteiden ja suositusten tulisi olla yhdensuuntaisia ja yhtäaikaaisesti toteutuvia. Siten esimerkiksi tehtävämuutosten ohella tulisi aloittaa myös henkilökohtainen terveyden edistämishjelma. Näin voidaan saavuttaa mm. työstressin väheneminen, parempi palvelun ja/tai tuotteen laatu mutta myös parantunut asiakastyytyväisyys.

Veto-ohjelman (2003–2007) tavoitteisiin kuuluu ensisijaisena työelämän vetovoiman lisääminen. Onnistuessaan tässä vähennetään samalla työkyvyttömyyseläkkeelle joutuneiden määrää. Viime aikoina niiden suurimmaksi syyksi ovat nousseet mielenterveyden häiriöt. Niiden syyt voivat olla kaikilta ihmisen elämänalueilta, minkä vuoksi myös syiden poistaminen ja niiden vaikutusten ehkäiseminen edellyttää kokonaisvaltaista terveyden edistämistä. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat tupakoinnin, alkoholin ja päihteiden käytön vähentäminen, ravitsemuksen laadun ja määrän optimointi sekä yksilön ja yhteisön vuorovaikutusten ylläpito ja parantaminen muiden toimenpiteiden ohella.

Yritysten menestys riippuu ratkaisevasti johtamisesta ja henkilökunnasta. Saatujen kokeiluohjelmien ja yritystason toimenpiteiden valossa (mm. Työssä jaksamisen ohjelma) on selvää, että hyväksi havaitut menettelytavat on otettava laajasti käyttöön, sillä eräänä uhkana on, että maassamme säilyy korkea työttömyysaste vähenevän työvoiman oloissa.

Elintapojen edistämisen toimintamallien kehittäminen

Uusien mallien käyttöönottoa on tehostettava. Se voi tapahtua uusien johtamiskäsitysten omaksumisella liikkeenjohdossa ja työntekijöiden motivoimisella hyvän terveyden, toimintakyvyn ja työpaikan turvallisuuden tuomien etujen avulla. Yritysten henkilöstötilinpäätösten, työterveyshuollon toimintakertomusten ja työsuojelun vuosikertomusten avulla voidaan muodostaa tarkka kuva yrityksen tai työpaikan tilanteesta ja seurata tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta.

Verkostomenetelmillä, vertaisoppimisen keinoin ja työnantaja- ja yrittäjien sekä työntekijöiden järjestöjen avulla voidaan ajanmukaisia järjestelmiä levittää koko maahan, myös haja-asutusalueille. Tämä vaikuttanee myös työpaikkojen säilymiseen kaikkialla. Palvelujen näivettyminen muutoin uhkaa myös terveyden edistämiseen tähtäävien laitosten ja toimien olemassaoloa (uimahallit, kirjastot, elokuvateatterit, koulut, jne.).

Edistämistoimenpiteiden arviointimenetelmien kehittäminen

Uudet työn järjestämis- ja johtamismallit korostavat laatua ja tehokkuutta sekä hävikin pienentämistä. Terveyden edistämistoimenpiteet on siksi nähtävä sijoituksena työntekijöihin ja ne tulisi ottaa samalla tavoin taloudellisen analyysin ja päätöksenteon osaksi kuin muihin tuotantotekijöihin investoinnit. Henkilöstöjohtamisen uudistaminen ei useinkaan ole suuri kustannus ja myös työterveyshuollon ehkäisevän terveydenhuollon toimenpiteet ovat usein taloudellisesti edullisempia kuin sairaustapausten hoito.

Tilinpito- ja laskentamallien kehittämisellä voidaan nykyistä tarkemmin analysoida kustannuksia ja arvioida ehkäisevien toimenpiteidenkin tuottoja. Vertaisoppimisen avulla voidaan tehokkaasti ottaa käyttöön uusia menetelmiä kilpailuedellytysten säilyessä näin samoina. Taloudelliset hyödyt tulevat esim. vähentyneistä poissaolokuluista, vähentyneestä henkilökunnan vaihtuvuudesta, lisääntyneestä tuotannon määrästä ja parantuneesta asiakastyytyväisyydestä.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- työn organisoinnista johtuvan kuormittumisen tunnistaminen ja arviointi
- menetelmien kehittäminen työtyytyväisyyden kuvaajiksi
- terveellisten elintapojen talousvaikutusten mallintaminen
- elinympäristön ja sosiaalisen verkoston merkitys työllistymisen ja työn vetovoiman tukemisessa
- omaa työtään tekevien terveysedellytysten arvioimiskeinojen kehittäminen

5.6 Työ- ja toimintakyvyn edistäminen

Hyvää terveyttä on aina pidetty hyvinvoinnin ja työkyvyn perustana. Jatkuvat työelämän muutokset, tekniikan nopea uudistuminen ja muutokset työtavoissa ovat lisänneet vaatimuksia työkyvylle. Terveyttä ja toimintakykyä suppeampi käsite työkyky liittyy tietyistä työtehtävistä suoriutumiseen. Vuonna 1989 keskeisten työmarkkinajärjestöjen hyväksymässä suosituksessa sovittiin työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä työpaikoilla. Silloin suositusta pidet-

tiin kaikille työpaikoille soveltuvana periaateohjelmana. Nykyisin työntekijällä ja koko työyhteisöllä on oltava valmiudet jatkuvaan muutokseen, työn kehittämiseen ja uusien toimintatapojen oppimiseen. Samalla osaamis- ja ammattitaitovaatimukset kasvavat nopeasti. Vaikka työkyvystä puhutaan yleensä yksilön ominaisuutena, sillä on monta ulottuvuutta yksilön subjektiivisesta kokemasta työpaikan arkirutiineihin ja edelleen yhteiskunnallis-taloudelliseen todellisuuteen.

Työkyvyn alenemiseen vaikuttavat monet tekijät, jotka eivät ole suoraan yhteydessä yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten sairauksiin ja niiden aiheuttaviin haittoihin. Työkyvyn heikkenemisen ja työssä selviytymisen taustalla voivat sen sijaan olla mm. työn liian suuret fyysiset vaatimukset, vaikutusmahdollisuuksien puute, huonosti organisoitu työ, vaatimusten ja hallinnan ristiriita, esimiestaitojen puute tai ammattitaidon riittämättömyys. Yksilön työkyky vaihtelee päivittäin, ja työelämässä nämä vaihtelut tulisi hyväksyä ja huomioida osana työpaikan arkipäivää.

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) korostetaan työntekijän ikääntymisen huomioimista työhön liittyvien ja työntekijän työterveyteen ja työturvallisuuteen vaikuttavien tekijöiden seurannassa. Ikääntyneiden ohella myös nuoren työvoimaresurssin työkykyyn vaikuttavat tekijät on otettava huomioon. Ikääntymisen mittaaminen vuosissa on liian yksinkertainen mittari, ja siksi monipuolisemman tarkastelunäkökulman antaa työ- ja toimintakyvyn eri ulottuvuuksien tarkastelu. Jotta työntekijät voisivat jatkaa pidempään työelämässä, on varmistuttava siitä, että työoloja muutetaan vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä ja työkykyä.

Laaja käsite työkyvystä muodostuu yksilön fysiologisista, psykologisista ja sosiaalisista työssä tarvittavista ominaisuuksista sekä vuorovaikutussuhteesta yksilön ja hänen työyhteisönsä välillä. Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen (1348/1994) mukaan työterveyshuollon alalla työkykyä ylläpitävällä toiminnalla puolestaan tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn ylläpitäminen ei ole pelkästään yksittäisiä työntekijään kohdistettuja toimenpiteitä. Se on koettavissa prosessiksi - kuten ikääntyminenkin, jolloin kohteena on yksilön lisäksi kaikki työn tekemiseen laajasti liitettävät asiat.

Työkyvyn moniulotteinen käsite antaa laajat mahdollisuudet kehittämis- ja tutkimustoiminnan sisällölle. Työkykyä ylläpitävää toimintaa tai sitä sisältäviä kehittämis- ja tutkimushankkeita toteutettaessa on tärkeää huomioida samanaikaisesti työntekijään tai työntekijäryhmään, työhön ja työympäristöön, sekä työyhteisöön ja työn organisointiin liittyvät näkökohdat. Tutkimuksissa on havaittu, että työkyvyn alenemiseen vaikuttavina työn ympäristö- ja kuormitustekijät ovat yhtä tärkeitä kuin yksilöllisetkin (esim. ikä, sukupuoli, elintavat) tekijät. Siksi työkyvyn ylläpitämisen tulee sisältää nämä työhön liittyvät seuranta- ja korjaustoimenpiteet, joihin ergonomiset työpaikkaselvitykset antavat työterveyshuollolle velvoitettuna toimintana tukea.

Vuosina 1998 ja 2001 toteutetun työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin (tyky-barometri) tulokset osoittivat, että suurin osa suomalaisista työssäkäyvistä ihmisistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä. Kuitenkin tyky-toiminnan vakiinnuttamiseksi luontevaksi osaksi työpaikan jokapäiväistä toimintaa todettiin tarvittavan vielä paljon kehitystyötä. Tyky-toiminnalla arvioitiin olevan paljon positiivisia vaikutuksia työpaikoilla. Yksi selkeimmistä tyky-barometrin viesteistä oli kaikkien työnantajasektoreiden ja vastaajatahojen vankka luottamus työkykytoiminnan taloudelliseen hyötyyn.

Tyky-barometri osoitti, että koko henkilöstöön kohdistuvaa työkykyä ylläpitävää toimintaa on runsaasti, mutta erillisille ryhmille erityisesti suunnattua ja mitoitettua toimintaa oli yllättävän vähän. Työkyvyn merkitys on erityisesti huomioitava niissä työntekijäryhmissä, jotka toimivat korkean kuormitusriskin aloilla, joilla on ennakoitavissa työkyvyn alenemisen riski tai työntekijöillä, jotka sairauden, vian tai jonkin muun toiminnallisen syyn johdosta ovat jo menettäneet osan työkyvystään. Kohdennetun tykytoiminnan merkitys kasvaa tulevaisuudessa työvoimaresurssin kokonaismäärän pienenemisen ja ennustetun työvoimapulnan vuoksi.

Tämä edellyttää työttömien ja työstä syrjäytyneiden ”työkyvyn” huomioon ottamista ts. työttömien ennakoivaa työkuoron ylläpitoa. Kysymys on ennakoivasta työkyvystä ja sen hetkisestä toimintakyvystä vastata tuleviin työhaasteisiin. Tämän työikäisen väestönsuorituksen liittyvät toimet voidaan luokitella terveyden edistämiseksi, koska varsinaisia työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia työstä riippuvia tekijöitä ei ole olemassa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ulottuvuudet ja sisällöt sivuavat laajasti koko työkykyistä väestöä yleisemmin, jolloin terveyden edistämiseen liittyvät kehittämis- ja tutkimusmallit ovat käyttökelpoisia. Käytännössä tämä edellyttää ergonomista kehitys- ja tutkimuspanostusta, jossa osittaisen työkyvyn alenemisen tai työrajoitteisuuden vuoksi työn sisältämät vaatimukset on sovittava työntekijän työkyvyn mukaisesti.

Työhyvinvointitutkimuksen strategioita määriteltäessä on huomattava, että työkykyä ylläpitävä toiminta on yhteistoimintaa. Vastuut toiminnan toteuttamisesta jaetaan usealle eri asiantuntija- ja toimijataholle – työpaikoilla linjajohdolle, henkilöstöhallinnolle, työsuojelu- ja työterveyshenkilöstölle ja myös henkilöstölle itselleen. Tätä työpaikkatason toimintaa tulee tukea ulkopuolisten toimijatahojen avulla, jossa kehittämis- ja tutkimustoiminnassa mukana olevat ovat avainasemassa uuden tiedon tuottamisessa koulutuksesta vastaaville. Työntekijöiden työnhallinnan ja osaamisen ylläpito ja edistäminen on eräs työkyvyn perusasioista jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Tyky-barometrin mukaan työpaikoista valtaosalla oli panostettu yhteistyön ja osallistumisen kehittämiseen. Se oli kaikilla työnantajasektoreilla useimmin tai toiseksi useimmin huomioitu työyhteisön kehittämiskohde. Työelämän vaatimustaso kasvaa ja samalla ammattitaidon ja osaamisen merkitys, jolloin tykytoimintaakin on suunnattava osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Työkykyä edistävien interventioiden vaikuttavuuden selvittämiseen tulee kiinnittää kehittämis- ja tutkimushankkeissa myös huomiota. Työkykyä ylläpitävän toiminnan erilaisten toimintamuotojen kehittäminen on tärkeää yhtenä osana työpaikoilla tapahtuvia tutkimus- ja kehittämishankkeita ja myös laajemmin koko väestöä, eri ikäkausina koskevin hankkeina. Toimenpiteiden kohdentamisessa ja suunniteltaessa työikäisen väestön terveyden edistämistä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitaan myös väestötasolla kansanterveyttä kuvaavia tunnuslukuja, muita tietokantoja ja -järjestelmiä. Kansallisen ikäohjelman ja Työssä jaksamisen -ohjelman kokemuksia, tuloksia ja johtopäätöksiä tulee hyödyntää suunniteltaessa ja toteutettaessa työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämis- ja tutkimushankkeita.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- vuosina 1998 ja 2001 toteutetun työky-barometritutkimuksen säännöllinen jatkaminen varmistettava
- tutkimus- ja kehitystyö työkykyä ylläpitävän toimintakäsitteen jäsentämiseksi ja työky-teorioiden kehittämiseksi
- työkykyä ylläpitävän toiminnan integrointi luonnolliseksi osaksi työpaikan toiminta-käytäntöjä ja seurantajärjestelmiä
- työkyvyn ylläpitotoiminnan toteutumisen, vaikuttavuuden ja hyötyjen seuraaminen ja arviointi (menetelmä- ja välinekehittely)
- kokonaisvaltainen näkemys työkykyä ylläpitävällä toiminnalla aikaansaatavista hyödyistä eri intressiryhmien ja organisaatioiden sekä yhteiskunnan näkökulmasta
- työkykyä ylläpitävän toiminnan integroiminen muiden painoalueiden tutkimukseen

5.7 Tuotteiden, tuotannon ja organisaation kehittäminen

Tuotteiden, tuotannon (mukaan lukien palvelutuotanto) ja julkisen sektorin organisaatioiden kehittäminen edellyttää toiminnan jatkuvaa parantamista. Kokemuksen mukaan jatkuva parantaminen oikein toteutettuna edistää toiminnan laadun kohottamista, tuotannon läpimenoajan lyhentymistä sekä työn turvallista ja vaivatonta suorittamista. Järjestelmällisesti toteutettu riskien analysointi mahdollistaa piilevien ongelmien ja vaaratekijöiden tunnistamisen ja siten häiriöiden ja vahinkojen ennaltaehkäisyn. Riskienhallintaprosessin järjestelmällinen hyödyntäminen onkin keskeinen osa toiminnan jatkuvaa parantamista niin tuotantolaitoksilla, kuin palveluliiketoimintaa harjoittavissa yrityksissäkin.

Tuotannossa, jossa joustavuus, toiminnan laatu ja lyhyet läpimenoajat ovat merkittäviä kilpailutekijöitä, kiinnitetään henkilöstön hyvinvointiin entistä enemmän huomiota. Henkilöstön hyvinvointia edistävässä johtamisnäkemyksessäkin on henkilöstön terveys- ja turvallisuusris- kien hallinta keskeisenä tarkastelukohteena. Tavoitteena on turvallisuuskulttuuri, jossa moti- voitunut henkilöstö huomioi turvalliset työtavat tehtäviä toteuttaessaan. On huolehdittava sii- tä, että yksilöllä on riittävä ammattitaito ja pätevyys sekä asianmukaiset ohjeet työn turvalli- seen toteuttamiseen. Ihmisen kuormittaminen pitää sovittaa ergonomiaperiaatteiden mukaises- ti tehtävien edellyttämälle tasolle.

Tuotteiden kehittäminen

Uusien tuotteiden kehittämisessä innovatiivisuus ja nopeus korostuvat entisestään. Uusissa tuotteissa turvallisuus ja käyttövarmuus ovat määriteltyjä ominaisuuksia suunnittelun alusta pitäen. Tuotteiden kehittämisessä korostuu turvallisuuden ja käyttövarmuuden ohella ergo- nomia, käytettävyys (usability) sekä tuotteen kunnossapidettävyys. Näiden ominaisuuksien onnistunut toteuttaminen edellyttää selkeää vaatimusmäärittelyä ja tuotteen suunnittelu- ja valmistusvaiheen kattavaa vaatimusten hallintaa. Tuote muotoillaan ja sen käyttöliittymä suunnitellaan siten, että tuotetta on luontaista käyttää oikealla tavalla. Näin päästään hyviin tuotantovälineisiin ja menestyviin kuluttajatuotteisiin.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää panostusta innovaatio- ja suunnitteluprosessin hallinnan, menetelmien ja työvälineiden kehittämiseksi. Keinoina tavoitteen saavuttamiseksi voidaan mainita tulevaisuuden ennakointimenetelmien tehokkaampi hyödyntäminen innovaa- tioprosessin alkuvaiheessa, ja käyttökokemustiedon laaja hyödyntäminen tuotesuunnittelussa.

Käyttöohjeet ovat olennainen osa tuotetta ja sen turvallista käytettävyyttä. Ohjeiden selkeys ja kattavuuden varmistaminen tarvitsee ehdottomasti omien työvälineiden kehittämistä.

Tuotannon kehittäminen

Tuotannon kehittämisessä tavoitteena on mm. läpimenoajan lyhentäminen, tuottavuuden kohoaminen, laadun parantaminen, ympäristöturvallisuus, kustannusten vähentäminen, joustavuuden lisääminen, eli tuotantokoneistoon sijoitetun pääoman korkean tuottavuuden varmistaminen. Nämä ovat merkittäviä ulkoisesti ja sisäisesti liiketoimintaa ohjaavia tekijöitä. Tuotannon tehokkuutta sekä työympäristöä ja henkilöstön turvallisuutta kehittävät hankkeet on tarkoituksenmukaista kytkeä olennaisena osana liiketoimintaa ohjaavien tekijöiden kehittämiseen tähtääviin hankkeisiin.

Kehitettäessä uutta tuotantoteknologiaa sen turvallisuus-, käyttövarmuus- ja ympäristövaikutusten arviointi on toteutettava osana teknologian kehittämishankkeita. Uuden teknologian ja uusien tuotantojärjestelmien suunnittelussa on myös panostettava vaatimusmäärittelyyn ja vaatimusten hallintaan suunnitteluprosessin aikana. Tässä tarvitaan nykyistä parempia menetelmiä. Lisääntyvä ja monipuolistuva palvelutuotanto tuo koko ajan uusia kehityshaasteita kaikilla palvelusektorin aloilla (sosiaali- ja terveysala, kauppa, liikenne, rahoitus- ja vakuutusala, matkailu, opetus ja koulutus, huolto ja korjaus).

Organisaation kehittäminen

Yritykset, kunnat ja valtio kehittävät määrätietoisesti organisaatioidensa toimintatapoja ja rakenteita. Tavoitteena on entistä tehokkaampi, asiakaslähtöisempi ja joustavampi toiminta. Nämä tavoitteet korostuvat kasvavalla palvelusektorilla. Kehittämisen kohteena ovat organisaatioiden sisäisen toiminnan optimointi ja eri organisaatioiden muodostaminen yhteistyöverkostojen toimintatapojen kehittäminen.

Kokonaisvaltaiset toimintajärjestelmät yleistyvät. Turvallisuutta, ympäristöasioita ja laatua kehitetään yhdessä ja ne tukevat toisiaan. Toimintajärjestelmien vakiintuessa turvallisuuskulttuuri nousee yhä keskeisemmäksi kiinnostuksen ja kehittämisen kohteeksi. Turvallisuuskulttuurin parantamiseen on tarpeen saada uudenlaisia lähestymistapoja, jotka mahdollistavat turvallisuuskulttuurin kehittämisen erityyppisissä organisaatioissa. Tehokkaat järjestelmät ja toiminnot ovat sekä turvallisia, tuottavia että hyvinvoivia. Organisaation kulttuurin pitää tukea näiden kaikkien tavoitteiden saavuttamista. Työhyvinvoinnin ja työorganisaatioiden kehittäminen vaikuttaa merkittävästi myös työn tuottavuuteen ja laatuun. Aiheesta tarvitaan edelleen tutkimus- ja kehittämistoimintaa.

Verkottumisessa suuntaus on kohti kumppanuutta. Kaikki verkoston osapuolet hyötyvät ja kantavat myös toimintaan liittyviä riskejä yhdessä. Yhteiset turvallisuuden kehittämisen käytännöt kehittyvät edelleen. Sekä toimintojen ulkoistamisen että verkottumisen yhteydessä turvallisuuden kannalta on keskeistä varmistaa turvallisuuskäytäntöjen ja turvallisuustiedon siirtyminen organisaatioiden välillä. Turvallisuuden varmistaminen rajapinnoissa, samoin kuin turvallisuuskysymysten tunnistaminen ja varmistaminen ulkoistamisprosessissa, on verkottuvassa taloudessa tärkeää. Keskeisiä asioita ovat turvallisuuskysymysten käsittely organisaatioiden rajapinnoissa, kokemustiedon siirtäminen sekä jatkuva tiedonvaihto.

Tehtäessä tuotannollisia investointeja tai tuotannon muutoksia tulee samalla suunnitella organisaation rakenteen ja toimintatapojen kehittäminen sekä työntekijöiden kouluttaminen vastaamaan uuden toiminnan asettamia vaatimuksia. Nämä panostukset voivat toisinaan olla lä-

hes yhtä suuria kuin itse tuotantojärjestelmään tehtävät aineelliset investoinnit. Myös ns. hiljaisen (tacit) tiedon hyödyntämiseen on kiinnitettävä huomiota.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- Turvallisuus-, luotettavuus ja laatujohtamisen kehittäminen
- Yritysten muodostamien arvoverkostojen¹ toimintatapojen kehittäminen, esim.
 - arvoverkoston innovaatioprosessin hallinta
 - turvallisuuden hallinta verkottuneessa toiminnassa
- Uusien suunnittelumenetelmien kehittäminen mm.
 - vaatimusmäärittelyn (esim. käyttövarmuus- ja turvallisuus) hallinta suunnittelu- ja valmistusvaiheessa
 - käytettävyyden (usability) huomiointi suunnittelussa
 - kunnossapidettävyyden huomiointi suunnittelussa
 - toimintatavat kattavien käyttöohjeiden muodostamiseksi
 - eliniän aikaisen RAMS² tiedon hallinta – vaatimukset suunnitteluun.
- Turvallisuuden kehittymisen linkittyminen tuottavuuden ja tehokkuuden kehittämiseen
- Työorganisaatioiden kehittämisen vaikutus tuottavuuteen ja laatuun

5.8 Työsuojelu ja työterveyshuolto

5.8.1 Työsuojelun toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen

Työpaikat ovat avainasemassa työolojen ja työyhteisöjen kehittämisessä. Kehittäminen on työpaikoilla kaikkien henkilöstöryhmien ja henkilöiden asia, mutta johtamisella on ratkaiseva merkitys kehittämistyön onnistumisessa. Myös työsuojeluhenkilöstöllä on merkittävä asema kehittämistyön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Hyvin ja tehokkaasti hoidettu työsuojelu on olennainen osa yritysten ja työpaikkojen päivittäistä johtamis- ja kehittämistyötä, joka on integroitu työpaikan normaaliin toimintaan, henkilöstöhallintoon ja johtamiseen. Viime aikoina on ollut selvästi havaittavissa työsuojelutyön painoarvon nousua kaikessa työpaikkatasoisessa toiminnassa. Työsuojelusta on tullut keskeinen tekijä, joka vaikuttaa työolojen kehittämisen ja henkilöstön terveyden sekä työssä jaksamisen kautta yrityksen tuottavuuteen, tuotteiden ja palvelujen laatuun sekä kilpailukyvyyn paranemiseen.

Työsuojelulainsäädännön kehittäminen

Valtaosa työsuojelua koskevasta lainsäädännöstä valmistellaan EU-tasolla. Lakien kansallisessa implementoinnissa tarvitaan alan tutkimuslaitosten asiantuntijatyötä. Lakeja valmisteltaessa joudutaan arvioimaan niiden yhteiskunnallisia vaikutuksia, mikä edellyttää usein tutkimustiedon hyödyntämistä tai jopa uutta tutkimusta. Työsuojelulainsäädännön kehittäminen vaatii myös alan tutkimusta siinä mielessä, että tunnistetaan tai osataan ennakoida mahdolliset uusien kehitettävien lakien tarpeet. Työsuojeluriskejä ja kuormitustekijöitä kartoittava tutkimus tuo esiin ongelma-alueita, joita työelämässä esiintyy tai joita on näköpiirissä tulevaisuu-

¹ Arvoverkosto on eri toimialojen yritysten (esim. media, palveluntarjoaja, operaattori, mobiili päätelaite) muodostama, yhteistyössä toimiva kokonaisuus, joilla on sama loppuasiakas (esim. kuluttaja)

²RAMS viittaa termeihin **R**eliability (toimintavarmuus), **A**vailability (käytettävyys), **M**aintainability (kunnossapidettävyys), **S**afety (turvallisuus)

nessa. Tällainen tieto on tarpeellista arvioitaessa olemassaolevan lainsäädännön uusimista tai uusien lakien laatimista.

Johtaminen

Viime vuosina on puhuttu monentyyppisestä johtamisesta. Esillä on ollut mm. termit turvallisuusjohtaminen, laatujohtaminen, tulosjohtaminen ja tavoitejohtaminen. Työsuojeluasioiden sisällyttämisellä johtamisen suunnitteluun ja toteutukseen on tärkeä merkitys yrityksen kehittämisessä. Sen vuoksi ei ole tarpeen eritellä johtamisen eri tyyppisiä vaan voidaan puhua 'hyvästä johtamisesta'. Se pitää sisällään hyvän henkilöstöjohtamisen lisäksi myös työsuojeluasioiden sisällyttämisen johtamiseen. Hyvä turvallisuuskulttuuri tarkoittaa toimintaa, johon mm. johtamisella vaikutetaan jokapäiväisen turvallisuustyön saamiseksi korkeatasoiseksi.

Johdon lisäksi myös kaikkien työntekijöiden toiminnoilla on vaikutusta hyvään turvallisuuskulttuuriin. Yksilön tulee kantaa vastuuta oman turvallisuutensa lisäksi työtovereiden turvallisuudesta, mihin velvoittaa myös uusittu työturvallisuuslaki. Hyvä johtaminen työturvallisuusasioissa edellyttää toimivia ja turvallisia työmenetelmiä ja työkaluja. Niitä tarvitaan erityisesti riskien ja vaarojen tunnistamisessa sekä riskien arvioinnissa ja poistamisessa. Hyvien menetelmien kehittäminen vaatii edelleen tutkimus- ja kehittämistyötä. Lisäksi menetelmät testataan ja niiden toimivuus ja luotettavuus varmistetaan käyttötarkoituksen mukaisesti. Tämä edellyttää tutkimustyötä, jossa käydään läpi käytössä olevat menetelmät sekä yksilöidään tarvittavat uudet menetelmät.

Yhteistyö

Työpaikoilla toteutettava tehokas työsuojelutyö edellyttää onnistuakseen kiinteää ja avointa yhteistyötä työntekijöiden ja johdon välillä. Tässä on saatavissa hyviä tuloksia kehittämällä uusia menettelytapoja työpaikkakohtaisesti ja muuttamalla asenteita sekä lisäämällä osaaamista.

Työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden nykyistä tehokkaampi yhteistyö luo hyvät edellytykset työolojen ja työyhteisöjen kehittämiseksi. Erityisesti yhteistyön tehostamisen tarvetta on pk-sektorin työpaikoilla. Valtakunnallinen ja alueellinen yhteistoiminta viranomaisien, työmarkkinajärjestöjen sekä työsuojelun asiantuntijalaitosten kesken parantaa työsuojelun kehittämismahdollisuuksia.

Työsuojeluviranomaisten valvontatyö on muuttunut viime aikoina sisällöltään: perinteisen lainsäädännön toteutumisen tarkastuksen lisäksi siihen kuuluu työpaikkoja tukevaa neuvontaa, ohjausta ja tiedotusta. Tämä edellyttää työsuojeluviranomaisilta uusien menetelmien kehittämistä ja asiantuntemuksen lisäämistä. Valvontatyössä tarvitaan uusia menetelmiä, jotka ottavat huomioon työpaikoilla tapahtuvat muutokset ja niiden myötä mahdollisesti esiin nousevat riski- ja kuormitustekijät. Yksi uusi työmuoto, jossa työsuojeluviranomaiset ovat olleet merkittävästi mukana, on turvallisuuskilpailutoiminta. Mm. rakennus- ja metalliteollisuudessa on toteutettu turvallisuuskilpailuhankkeita, jotka ovat aikaansaaneet parannuksia työpaikkojen työturvallisuustasossa. Elintarviketeollisuudessa on käynnistymässä vastaavanlainen kilpailutoiminta. Tämän tyyppinen toiminta edellyttää yhteistyötä alan työmarkkinajärjestöjen, tutkimuslaitosten, työsuojeluviranomaisen ja yritysten välillä. Yhteistyön kehittäminen on tarpeen jatkaa myös muiden kunnallisten viranomaisten kanssa.

Yritysten oma valvonta

Erityisesti suurissa yrityksissä on otettu käyttöön omavalvontajärjestelmiä (intern control), jotka ovat tulleet viime vuosina viranomaisten valvontatoiminnaksi merkittäväksi kehittämisen kohteiksi. Järjestelmissä on yleisesti hyväksytyt valvonta- ja seurantamenetelmät, joiden avulla työpaikan omat työsuojeluasiantuntijat ja johto valvovat työolojen kehittämistä ja tasoa sekä yksilöivät tarvittavat parannus- ja korjaustoimenpiteet. Toiminta on tärkeää, koska vain työpaikan omin toimenpitein saadaan merkittäviä ja pysyviä parannuksia aikaan. Toiminnan laajentaminen edellyttää uusien seurantajärjestelmien ja -menetelmien kehittämistä sekä työpaikkojen että viranomaisten käyttöön.

Yhteistyöverkostot

Työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen työsuojelutoiminnalla on pitkät ja ansiokkaat perinteet myös työsuojelun edistämisessä. Niiden omien kehittämis-, koulutus- ja tiedotustoimintojen lisäksi Työturvallisuuskeskuksen rooli erityisesti työsuojelun valtakunnallisena kouluttajana ja tiedottajana on merkittävä. Työsuojelun kehittämisen kannalta kiinteä verkottuminen viranomaisten sekä alan tutkimus- ja kehityslaitosten välillä on tarpeellista. Verkostoyhteistyö tuo hyötyä erityisesti pk-sektorille. Tämän vuoksi yhteistyömenetelmien ja yhteyksien parantaminen pk-yrityksille on tärkeä haaste Työturvallisuuskeskukselle, viranomaisille, tutkimuslaitoksille sekä työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöille.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- työsuojelulainsäädännön kehittämistarpeiden tunnistaminen
- vaarojen tunnistamiseen ja riskien hallintaan käytettävien menetelmien tutkiminen ja kehittäminen, menetelmien soveltuvuuden testaaminen, käyttökelpoisten menetelmien levittäminen työpaikkojen käyttöön (erityisesti pk-sektorille)
- työsuojeluviranomaisten, tutkimuslaitosten, työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen sekä koulutus- ja tiedotusorganisaatioiden yhteistyöverkostojen kehittäminen
- työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyön tehostaminen (erityisesti pk-yritysten tarpeet huomioiden)
- työsuojelun asiantuntijaverkostojen yhteistyön tehostaminen
- työhyvinvointia edistävien ja ylläpitävien johtamiskäytäntöjen kehittäminen ja levittäminen
- työsuojeluviranomaisten käyttämien uusien valvontamenetelmien ja työotteiden kehittäminen ja kokeilu sekä viranomaistyön laadun parantaminen
- työpaikkojen omien valvontajärjestelmien kehittäminen
- pk-sektorille suunnattujen kehittämis-, koulutus- ja tiedotustoimintojen tehostaminen verkostoyhteistyötä edistämällä
- työsuojelun toimenpiteiden vaikuttavuuden selvittäminen ja arviointi yritysten ja kansantalouden kannalta.

5.8.2 Työterveyshuollon toimintojen ja toimintaedellytysten kehittäminen

Työterveyshuollon haasteet

Työterveydenhuollon laadun varmistaminen ja kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Nopeasti muuttuva työelämä tuo jatkuvasti esiin uusia haasteita, minkä lisäksi monet perinteiset, työympäristöön, työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn sekä työyhteisöihin liittyvät kuormitukset edellyttävät työterveyshuollonkin kehityspanosta.

Työympäristöön liittyviä haasteita ovat esimerkiksi tapaturmavaarat ja suuronnettomuusvaarat, raskaat siirrot ja nostot sekä muut fyysisesti raskaat työt, kemikaalien aiheuttamat ongelmat, ergonomiset ongelmat, kuten vaikeat työasennot, toistotyö ja staattinen työ, altistuminen kylmälle ja sään vaikutuksille, työpaikan sisäilman laatu, uuden tekniikan (tietotekniikan, automatiikan, biotekniikan, uusien kemikaalien ja materiaalien, uusien energialähteiden) potentiaalisten riskien ennakointi, tunnistaminen ja ehkäisy, uudet biologiset vaaratekijät ja niiden ennakointi, riskinarviointi ja ehkäisy, modernin yhteiskunnan uusiin riskeihin kohdistuvat arviointi-, ehkäisy- ja palvelutarpeet, yhteiset työpaikat, liikkuvat työpaikat sekä henkinen ja fyysinen väkivalta, häirintä ja väkivallan uhka työssä.

Työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn liittyviä haasteita ovat aikaisempien altistusten aiheuttamat pitkäaikaissairaudet, psyykkisen kuormituksen, kiireen, jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden hallinta ja mielenterveyden tukeminen, edistäminen ja ylläpitäminen, tietointensiivisen työn sekä toimistotyön ja henkisen työn ergonomiaongelmien hallinta, työssä jaksamisen ja työelämään osallistumisen edellytysten kehittäminen työterveyshuollon keinoja käyttäen, työkuormitus ja sen arviointi, alipalvelujen, vailla työterveyshuoltoa olevien alojen ja ammattiryhmien työterveyshuollon järjestäminen, kaikkien työelämään osallistuvien ja erityisesti ikääntyvien, työrajoitteisten ja pitkään työttömänä olleiden työkyvyn edistäminen ja ylläpito ja työolojen sopeuttaminen heidän tarpeisiinsa, päihdeongelmat työelämässä sekä uhaavan työkyvyttömyyden ja kuntoutustarpeen arvioinnin puutteet.

Kuntoutuksen, työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistoiminnan parantaminen ja työelämän tarpeet huomioon ottavien kuntoutusyhteistyön toimintamallien luominen ovat tärkeitä haasteita turvattaessa kansalaisten täysipainoista osallistumista työelämään, työssäoloajan jatkuvuutta ja työn houkuttelevuuden vahvistamista.

Työyhteisöön liittyviä haasteita ovat työyhteisön toimivuuden tukeminen ja osallistuminen osaltaan työorganisaatioiden kehittämiseen, suojautuminen väkivaltaista käyttäytymistä vastaan ja väkivallan sekä turvallisuusriskien ehkäisy muun muassa palveluammateissa, kansainvälistyvän työelämän haasteisiin vastaaminen, epätyypilliset ja poikkeavat työajat, epätasa-arvoinen kohtelu ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Työterveyshuollon sisältö

Työterveyshuollon sisältöä pyritään uudistamaan työelämän muuttuvien tarpeiden sekä tutkimustiedon ja kehittyvien menetelmien pohjalta moniammatillisuutta hyödyntäen. Asiantuntijoiden nykyistä laajempaa käyttöä työterveyshuollon toteutuksessa on tuettava.

Työterveyshuoltopalvelujen sisältöä ja laatua sekä työterveyshuollon toimintamuotoja kehitetään uusia tarpeita vastaaviksi osana työelämän yleistä kehittämistä sekä osana perusterveyshuoltoa ja työsuojelua.

Työterveyshuoltoa toteutetaan laaja-alaisena toimintaprosessina, joka kattaa työterveyshuollon tarpeen arvioinnin työpaikan riskin arviointiin perustuen, ongelmien ehkäisyn, terveyden ja työkyvyn edistämisen ja työympäristön ja työyhteisöjen kehittämisen.

Työterveyshuollon toiminnan painopisteitä ovat työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, terveyden seuranta ja edistäminen työpaikalla ja työkyvyttömyyden uhan varhainen tunnistaminen.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmä

Työterveyshuollon palvelujärjestelmää pyritään kehittämään siten, että palvelut ovat saatavilla kaikille työelämään osallistuville yhdenvertaisesti. Palvelujen järjestämisessä kiinnitetään erityistä huomiota epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden, pienten ja mikrotyöpaikkojen sekä yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuoltopalvelujen turvaamiseen. Työterveyspalvelujen järjestämisessä varmistetaan riittävät henkilöstövoimavarat sekä yhteistyö muun terveydenhuollon kanssa.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö ja Kansaneläkelaitos yhteistyössä yliopistojen, muiden tutkimuslaitosten ja keskeisten tahojen kanssa jatkavat työterveyshuollon tutkimus- ja kehittämistyötä sekä sopivat yhteisistä tutkimusohjelmista sekä yhteistyöstä muiden ohjelmien kanssa.
- erityisryhmien, pien- ja mikrotyöpaikkojen ja omaa työtään tekevien työterveyshuollon kehittämiseksi käynnistetään tutkimusavusteisia kokeiluja.
- työterveyshuollon vaikutuksia työssä jaksamiseen ja jatkamiseen selvitetään arviointitutkimuksin.
- työterveyshuollon taloudellisia vaikutuksia selvitetään.
- palvelujärjestelmää kehitetään tutkimuksellisten interventioiden avulla.
- työterveyshuollon henkilöstön työssä jaksamista tutkitaan.
- työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyön tehostaminen

5.9 Työolojen taloudelliset vaikutukset

Työolojen taloudellinen merkitys voi olla hyvin suuri ja sitä koskevalla tutkimuksella on merkitystä sekä työsuojelupolitiikan että käytännön työsuojelun toteuttamisessa. Kiinnostus työoloja ja työsuojelua koskeviin taloudellisiin kysymyksiin on edelleen lisääntynyt viime vuosina EU:ssa ja laajemminkin kansainvälisesti. Suomessa on jo toistakymmentä vuotta panostettu alueen kehittämiseen niin sosiaali- ja terveysministeriön (aiemmin työministeriön) ja työsuojeluhallinnon kuin tutkimuslaitosten ja vakuutusyhtiöidenkin toimesta. Työpaikoillakin taloudellista ajattelua on hyödynnetty entistä enemmän työympäristön kehittämisessä.

Suomessa työolojen taloudellisen merkityksen huomioon ottaminen on kirjattu keskeisiin strategioihin ja suunnitteluasiakirjoihin. EU:lle laadittiin uusi työsuojelustrategia vuosille 2002–2006. Tämä strategia poikkeaa luonteeltaan huomattavasti EU:n aikaisemmista vastaavista asiakirjoista. Siinä on valittu työhyvinvointi toiminnan yläkäsitteeksi ja peräänkuulutaan kokonaisvaltaisuutta, tavoitteellisuutta ja eri poliittisten välineiden käyttöä. Työolojen taloudellista merkitystä korostetaan ja esitetään taloudellisten kannustimien käyttöä. Neuvoston strategiaa koskevassa päätöslauselmassa sanotaan, että alan toimijoiden tietoisuutta on lisättävä levittämällä tietoa ja analysoimalla malleja, jotka osoittavat hyvien työolosuhteiden merkityksen tuottavuuden, laadun ja suorituskyvyn kannalta.

Työympäristötalouden tutkimustarvetta arvioitaessa on syytä erottaa tiedon kolme eri pääasiallista hyödyntämistapaa:

- motivointi työolojen kehittämiseen,
- yritysten (organisaatioiden) ongelmien ja käyttäytymisen ymmärtäminen ja
- valintojen tekeminen hyvinvoinnin optimoimiseksi.

Taloudellisen ajattelun hyödyntäminen niin, kuin se on työsuojelun ja työterveyden piirissä toimivien taholta pääasiassa esitetty, liittyy ensimmäiseen hyödyntämistapaan eli motivointiin. Etupäässä on haluttu lisätä motivaatiota yritysten ja muiden organisaatioiden (työnantajien) piirissä mutta myös poliittisten päättäjien keskuudessa. On haluttu saada ns. puutteellisten työolojen haittakustannukset näkyviksi ja osoittaa, että panostaminen hyvään työympäristöön ei ole pelkkä kustannustekijä vaan myös investointi tulevaisuuteen. On voitu osoittaa, että panostukset työolojen parantamiseksi usein ovat myös taloudellisesti kannattavia.

Tutkimustiedon merkitystä kahdessa muussa yllä mainitussa tarkoituksessa ei kuitenkaan ole syytä unohtaa. Kaikki työympäristöparannukset eivät ole taloudellisessa mielessä kannattavia ainakaan lyhyellä tähtäyksellä eikä työympäristötalouden ja sitä koskevan tutkimuksen ainoana tai pääasiallisena tehtävänä voi olla työympäristöparannusten taloudellisen kannattavuuden osoittamien.

Työolojen taloudellisia vaikutuksia koskevaa tutkimusta on syytä edelleen lisätä ja laajentaa. Uusi ja entistä parempi tutkimustieto voi olla tärkeä työolojen kehittämisen väline. Työympäristötalouden tutkimusalueella voidaan erottaa seuraavia osa-alueita tai tutkimuskohteita:

Työympäristön kansantaloudelliset vaikutukset

Työsuojelupolitiikan näkökulmasta on tärkeää selvittää työolojen kansantaloudellisia vaikutuksia. Täten työolojen kehittäminen voidaan suhteuttaa muuhun yhteiskuntapolitiikkaan ja luodaan perusteita suunnittelulle ja priorisoinnille. Kansantaloudellisten laskelmien laadintaan liittyy paljon sekä teoreettisia että käytännöllisiä ongelmia, joita tutkimuksen avulla tulisi pyrkiä ratkomaan. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön arvioiden mukaan työtapaturmat ja työperäiset sairaudet aiheuttivat vuonna 2000 noin 2,9 miljardin euron eli bruttokansantuotteeseen nähden runsaat kahden prosentin menetykset. Vuonna 1992 vastaava luku oli lähes neljä prosenttia.

Kansantaloudelliset kustannuslaskelmat (sairauskustannuslaskelmat) palvelevat normiston kehittämiseen sekä valtakunnallisten hankkeisiin liittyvien vaikutusanalyysien laadintaa.

Työympäristön yritystaloudelliset vaikutukset

Työympäristön taloudelliset vaikutukset konkretisoituvat työpaikoilla. Työoloilla voi olla hyvin suuri merkitys yritysten ja muiden organisaatioiden tulosten ja talouden kannalta varsinkin jos työolot ymmärretään laajasti. On kuitenkin syytä olettaa, että asiaan ei vielä kiinnitetä riittävästi huomiota ja että sen vuoksi työolojen merkitystä yleensä aliarvioidaan.

Kun työolot ovat korkealla tasolla, niin kuin Suomessa usein on, fyysiseen työympäristöön liittyvät investoinnit eivät välttämättä tuo merkittävästi lisää tuottavuutta ja taloudellista hyötyä. Ergonomiaan panostaminen tuntuu edelleen olevan eri tutkimusten mukaan hyvin kannattavaa myös yritystaloudellisesti. Kuitenkin on syytä muistaa, ettei mikään osa-alue sinänsä voi olla kannattavaa, vaan kannattavuus saavutetaan aina siten, että tehdään oikeita asioita oikealla tavalla. Lainsäädännön minimitason saavuttamiseen liittyvät kustannukset ovat puolestaan osa tuotantokustannuksia.

Kun lähestymistapa on kokonaisvaltainen ja tavoitteena työhyvinvoinnin turvaaminen tai kehittäminen työolojen parantamisesta tulee entistä enemmän johtamiskysymys. Henkisen hyvinvoinnin kysymykset kuten liiallinen kuormitus, jaksaminen, työn organisointi ja työilma-
piiri nähdään entistä merkittävämpinä asioina myös tuloksen tekemisen ja talouden kannalta.

Työhyvinvointiasiat integroidaan entistä paremmin muuhun toimintaan, mikä todennäköisesti on myös taloudellinen tapa toimia.

Jatkossa tarvitaan lisää tietoa työympäristön sekä sen osa-alueiden ja tuottavuuden vuorovaikutuksista. Tarvitaan myös tulosten havainnollistamista työpaikkojen käyttöön. Ei voida olettaa että yritykset ja muut organisaatiot, erityisesti pk-yritykset, itse panostaisivat vaativiin laskelmiin. Tutkimustarkoituksessa vaativimmat analyysimallit ovat tarpeen ja ne voivat tuottaa hyödyllistä tietoa laajemmin levitettäväksi.

Työsuojelun taloudelliset ohjauskeinot

Keskustelu työsuojelun taloudellisten ohjauskeinojen kehittämisestä ja niiden lisäämisestä on viime aikoina noussut tärkeäksi aiheeksi erityisesti EU:n työsuojelustrategian seurauksena. Taustalla on ajatus siitä, että työolojen parantamista tulisi vauhdittaa taloudellisilla kiihokkeilla. Suomessa ei ole esiintynyt suurta tarvetta lähestyä aihetta tästä näkökulmasta. Yksi syy tähän on, että työtaturmavakuutusjärjestelmämme sisältää jo kannustavia elementtejä enemmän kuin monessa muussa maassa. Toisaalta meillä työterveyshuoltoon osoitettu julkinen tuki on merkittävä taloudellinen ohjauskeino, jonka avulla työhyvinvointia pyritään edistämään. Voimassa oleva työsuojelustrategia tarkoittaa taloudellisilla kannustimilla ja ohjauskeinoilla lähinnä tietoa työolojen taloudellisista vaikutuksista ja tämän tiedon hyödyntämistä.

Vaikkei suunnitteilla olekaan uusia taloudellisia ohjaukeinoja, olisi kuitenkin syytä edelleen selvittää missä määrin ns. aiheuttajaperiaate toteutuu työolojen ja työterveyden alueella ja mille osapuolille – työntekijä, yritys, valtio, yhteiskunta – kustannukset ja hyödyt eri tilanteissa lankeavat. Tällainen tutkimus liittyy läheisesti koko sosiaalivakuutusjärjestelmämme toimivuuteen.

Yhteenveto tutkimustarpeista

- työolojen ja työhyvinvoinnin kansantaloudellinen ja yritystasoinen merkitys, kustannusten ja hyötyjen arvioiminen ottaen huomioon yhteiskunnalliset ja yksilölliset arvot
- työpaikoilla toteutettavien interventioiden tuottavuus- ja talousvaikutukset
- yritystasolla työolojen ja tuottavuuden vuorovaikutus ottaen huomioon myös työympäristön osa-alueet
- työympäristötalouteen liittyvien yritystason mallien kehittäminen mukaan lukien henkilöstötaloudellinen raportointi
- työolojen kehittämiseen liittyvien taloudellisten ohjauskeinojen tilanne ja kehittämistarpeet

6 Työhyvinvointitutkimuksen koordinaatio, laatu ja vaikuttavuus

6.1 Tutkimuksen valtakunnallinen koordinaatio

Työhyvinvointitutkimuksella ei ole varsinaista valtakunnallista koordinointiorganisaatiota. Valtaosa tutkimuksesta tehdään sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimus- ja kehityslaitoksissa, kauppa- ja teollisuusministeriön alaisessa VTT-tutkimusorganisaatiossa sekä opetusministeriön hallinnonalaan kuuluvissa yliopistoissa ja korkeakouluissa. Alan tutkimusta tukevat myös Suomen Akatemia ja Tekes. Ministeriöiden välillä ei ole alan tutkimuksellista koordinaatiota, jonka olemassaolo toisi varmasti selkeyttä tutkimuksen suuntaamiseen ja tehostamiseen. Koordinaatiolla olisi positiivista vaikutusta myös tutkimuksen resurssien kohdentamiseen ja hyödyntämiseen. Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön tulosoh-

jauksessa. Tulossopimuksissa sovitaan vuosittain tutkimuksen keskeisistä painoalueista ja tavoitteista. Tällöin huomioidaan valtakunnalliset toimintapoliittiset strategiat samoin kuin ministeriön strategiset linjaukset. Kauppa- ja teollisuusministeriö tulosohjaa VTT:n toimintoja. Opetusministeriössä ei ole käytössä konkreettista tulosohjausta, vaan se on enemmän informaatio-ohjauksen luonteista.

Tutkimuksen koordinoinnilla pystyttäisiin vaikuttamaan myös siihen, että usein esiintyvä tutkimuslaitosten välinen kilpailu taloudellisista resursseista ei johtaisi resurssien epätarkoituksenmukaiseen suuntaamiseen ja käyttämiseen.

Tutkimuslaitosten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä on jonkin verran kokemuksia, mutta siinä on vielä parannettavaa. Verkostoyhteistyöllä ja kanssakäymisellä on suuri merkitys resurssien suuntaamisen ja hyödyntämisen kannalta. Myös tutkimusjohtajien ja tutkijoiden säännölliset tapaamiset voivat vaikuttaa tutkimusyksiköiden yhteistyöhön ja työnjakoon. Tutkimuslaitokset voisivat keskittyä päätutkimusalueeseensa ja suunnata voimavarojaan mahdollisimman tehokkaasti siihen. Muita tutkimusalueita voitaisiin karsia pois, jolloin kriittinen massa kohdentuisi siihen tutkimukseen, joka sopii parhaiten laitoksen tavoitteisiin ja profiiliin. Valtakunnallisilla teemakohtaisilla tutkijaseminaareilla on tärkeä rooli yhteistyössä. Tutkimuslaitokset, rahoittajat ja ministeriöt voisivat toimia yhteistyössä niiden järjestämisessä.

6.2 Tutkimuksen kriteerit ja laadun varmistaminen

Työhyvinvointitutkimuksen luonne huomioon ottaen siltä tulee edellyttää sosiaalista, tieteellistä ja käytännöllistä relevanssia. Tutkimuksen tulee kohdistua yksilöihin, työyhteisöihin, työn tekemiseen ja työympäristöön. Tutkimukset on suunniteltava kriittisesti ja niiden korkeasta laadusta on huolehdittava. Käytännössä tämä merkitsee panostamista siihen, että tutkitaan oikeita asioita, tutkimus tehdään pätevästi ja luotettavasti osaavalla henkilöstöllä ja hyvillä laitteilla ja tutkimuksesta on konkreettista hyötyä työelämälle. Rajalliset määrärahat edellyttävät, että tutkimushankkeille määritellään relevantit kriteerit. Kriteereinä voidaan pitää mm. seuraavia (eivät ole tärkeysjärjestyksessä):

1. Painoaluetutkimus

Tutkimusrahoituksen kohdentamisessa painotetaan tässä julkaisussa määritellyjä painoalueita ja niiden sisältöjä.

2. Ongelman laajuus ja vakavuus

Tutkimus tulee suunnata työympäristön ja työväestön laajojen ja seuraamuksiltaan vakavien ongelmien riskitekijöiden vähentämiseen ja poistamiseen. Suppeammatkin erityisongelmat voivat olla tärkeitä tutkimuskohteita, mikäli ne aiheuttavat vakavia riskejä tai merkittäviä taloudellisia menetyksiä.

3. Uuden tiedon tuottaminen

Tutkimuksella on oltava uutuusarvoa työelämän kehittämisen kannalta.

4. Yleistettävyyys

Sellaiset hankkeet, joiden tulokset ovat käytettävissä tai sovellettavissa useilla työpaikoilla tai muutoin yleistettävissä, ovat tärkeitä.

5. Laatu

Tutkimuksen on oltava riittävän laadukasta ja oikeaan osuvaa. Henkilöihin kohdistuvaa tai henkilötietoja käyttävässä tutkimuksessa tulee ottaa tarkoin huomioon eettiset näkökohdat.

6. Taloudellisuus

Tutkimus on suoritettava taloudellisesti parhaalla panos–tuotos-suhteella.

7. Kansallisten erityisongelmien tutkiminen

Maamme erityisolot (mm. maantieteelliset, ilmastolliset, tuotantorakenteelliset, kulttuuriset) voivat edellyttää tutkimusta, jota ei tehdä muualla.

8. Kansalliseen erityisosaamiseen perustuva tutkimus

Olemassa olevaa erityistä tutkimusosaamista ja erityisiä tutkimuslaitteita ja -välineitä hyödyntävää tutkimusta on tarkoituksenmukaista käyttää optimaalisesti.

9. Liittyminen tutkimus- ja teknologiaohjelmiin

Tutkimus- ja teknologiaohjelmien yhteydessä toteutettavilla tutkimustoiminnoilla on saavutettavissa työympäristön kehittämisen kannalta merkittäviäkin vaikutuksia työoloihin.

10. Liittyminen valtakunnallisiin ohjelmiin

Tutkimusaiheiden tulee tukea meneillään olevia valtakunnallisia työelämän tutkimus- ja kehittämisohjelmia.

11. Kansallisten strategioiden tukeminen

Tutkimuksen tulee tukea hallitusohjelman mukaisia ja muita kansallisia työelämää koskevia strategisia tavoitteita.

12. Hyödyllisyys ja hyödynnettävyys

Tutkimuksen on oltava hyödyllistä ja tulosten käytännön työelämässä mahdollisimman hyvin hyödynnettäviä. Tulokset on voitava tuotteistaa mahdollisimman hyvin hyödynnettäviksi lopputuotoksiksi. Tutkimuksen on tähdättävä erityisesti työympäristön ja työyhteisön parantamiseen sekä yksilön parempaan selviytymiseen työssä.

13. Tutkimustiedon hyvien käytäntöjen juurruttaminen

Työhyvinvointitutkimuksen synnyttämien tutkimustulosten jalostaminen hyväksi käytännöiksi ja niiden levittäminen ja juurruttaminen työpaikkojen ja työyhteisöjen toimintaan on tärkeää.

14. Opetuksellinen arvo

Tutkimustuloksia tulee hyödyntää ja levittää opetuksen ja tiedotuksen keinoin kansallisesti ja kansainvälisesti.

15. Liittyminen muihin tutkimuksiin

Tutkimuksen tulee palvella myös muuta tutkimusta ja sitä kautta koko yhteiskuntaa.

6.3 Tutkimuksen etiikka

6.3.1 Hyvä tieteellinen käytäntö

1990-luvulta lähtien tutkimuksen eettiset kysymykset ovat olleet Suomessa, kuten muuallakin eri puolilla maailmaa, vilkkaan keskustelun kohteena mm. vilppi- ja plagiointitapausten sekä koe-eläintoimintaan ja geenitutkimukseen kohdistuvan kritiikin saattamina. Tutkimuseettinen neuvottelukunta perustettiin Suomeen vuonna 1991 (Asetus tutkimuseettisestä neuvottelukunnasta 1347/1991) käsittelemään tieteelliseen tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä ja edistämään tutkimusetiikkaa. Opetusministeriön alaisuudessa toimivan tutkimuseettisen neuvottelukunnan tehtävänä on tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tutkimuseettisistä lainsäädäntö- ja muista kysymyksistä, toimia asiantuntijaelimenä tutkimuseettisiä ongelmia selvittäessä, tehdä aloitteita tutkimuseetiikan edistämiseksi ja edistää tutkimuseettistä keskustelua Suomessa, seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä osallistua aktiivisesti kansainväliseen yhteistyöhön ja harjoittaa tutkimuseettisiin kysymyksiin liittyvää tiedotustoimintaa. Lisäksi tieteenalakohtaiset neuvottelukunnat, tieteelliset seurak ja ammattialojen järjestöt ovat antaneet yksityiskohtaisempia eettisiä normistoja ja ohjeita tieteenalansa tutkimustoiminnalle.

Tieteellisen tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden, luotettavuuden ja uskottavuuden edellytys on, että tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen, 2002) hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan

- tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista, ts. rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja tutkimusten arvioinnissa
- tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten ja eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltamista ja tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvan avoimuuden noudattamista tutkimustuloksia julkaistaessa
- muiden tutkijoiden työn ja saavutusten asianmukaista huomioon ottamista ja kunnioittamista oman tutkimuksen tuloksia julkaistaessa
- tutkimuksen suunnittelua, toteutusta ja raportointia tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti, ts. tutkimusryhmän jäsenten asema, oikeudet, osuus tekijyydestä, vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimustulosten omistajuutta ja aineistojen säilytystä koskevat kysymykset on määriteltävä kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla ennen tutkimuksen aloittamista, rahoituslähteet ja muut tärkeät sidosryhmät ilmoitetaan tutkimuksen tekijöille ja raportoidaan tuloksia julkaistaessa sekä noudatetaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa.
- Tieteellistä tutkimusta harjoittavien organisaatioiden vastuulla on hyvään tieteelliseen käytäntöön perehdyttäminen ja tutkimuseetiikan opettaminen osana tutkijakoulutusta. Viime kädessä vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta on kuitenkin jokaisella tutkimusryhmällä ja yksittäisellä tutkijalla. Tutkijan ammattitaito tarkoittaa sekä tieteenalan tiedollista ja tutkimuskäytäntöjen teknistä hallintaa että ammattietiikkaa. Ammat-

tietiikan puutteet ilmenevät hyvän tieteellisen käytännön loukkauksina: piittaamattomuutena ja vilppinä tutkimuksen toteutuksessa ja/tai tutkimustulosten esittämisessä.

Esimerkkejä piittaamattomuudesta ovat mm. muiden tutkijoiden osuuden vähättely julkaisuisissa, puutteellinen viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin, tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien huolimaton ja siten harhaanjohtava raportointi, tulosten puutteellinen kirjaaminen ja säilyttäminen, samojen tulosten julkaiseminen useita kertoja näennäisesti uusina sekä tiedeyhteisön harhaanjohtaminen oman tutkimustyön suhteen. Vilpillä tarkoitetaan sepitettyjen, vääristeltyjen tai luvattomasti lainattujen tai anastettujen havaintojen tai tulosten esittämistä ja julkaisemista tiedeyhteisölle. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on antanut tiedeyhteisöille menettelyohjeet hyvän tieteellisen käytännön loukkaamista koskevien epäilyjen käsittelemiseksi. Törkeä ammattietiikan laiminlyönti voi johtaa rikosoikeudellisesti lainvastaiseen tekoon.

6.3.2 Eläinkokeet

Koe-eläintoiminnasta on tällä hetkellä säädetty eläinsuojelulaissa (4.4.1996/247, 31§), jonka mukaan kaikki koe-eläintoiminta on luvanvaraista. Luvan myöntää lääninhallitus lupaa hakevan tutkimusorganisaation koe-eläintoiminnasta vastaavan toimikunnan esityksestä. Läninhallitukset valvovat eläinkokeita ilmoitusmenettelyn avulla ja laitospohjaiset toimikunnat vastaavat oman organisaationsa eläinkokeiden valvonnasta. Suomen hallitus on antanut esityksen uudeksi laiksi koe-eläintoiminnasta (HE32/2005) ja se on jätetty valiokuntakäsittelyyn toukuussa 2005. Lakiesityksen tavoitteena on yhdenmukaistaa koe-eläintoimintaa koskevia säädöksiä vastaamaan Euroopan yhteisön eläinkokeissa sovellettavia vaatimuksia ja perustuslain vaatimuksia. Lakiesityksen mukaan eläinkokeiden valvontaa uudistetaan keskittämällä eläin-koelupahakemusten käsittely yhdelle eläin-koelautakunnalle. Tämä on herättänyt laajaa keskustelua tutkimuspiireissä, koska keskitetyn järjestelmän epäillään hidastavan eläin-koelupien käsittelyä ja lautakunnan kokoonpanosta riippuen jopa heikentävän koe-eläintutkimuksen eettisten näkökohtien huomioimista.

6.3.3 Ihmisiin kohdistuva tutkimus

Molekyylibiologian kehittyminen ja geenitutkimus on avanneet uusia mahdollisuuksia useiden sairauksien, kuten syövän sekä sydän- ja verisuonitautien, syntyyn vaikuttavien tekijöiden selvittämiseen ja hoidon tehostamiseen. Molekyyligenetiikan kehityksen myötä keskustelu bio-, DNA- ja geenipankeista sekä niihin kerättävien humaaninäytteiden käytöstä ja taloudellisesta hyödyntämisestä on lisääntynyt eri puolilla maailmaa. Geneettinen informaatio eroaa muusta terveystiedosta siinä, että se on luonteeltaan pysyvää ja ennustettavaa ja se koskee myös lähisukulaisia sekä homogeenisessa populaatiossa mahdollisesti suurempaakin ihmisryhmää.

Useissa maissa väestötason geenipankkeja ollaan jo aloitettu koota, ja Suomessakin vastaava julkinen keskustelu on käynnistynyt. Yhtenä toiveena on ollut vapauttaa jo aiemmin kerätyt humaaninäytteet (veri- ja kudospäätteet) DNA:n tutkimiseen ilman uutta lainsäädäntöä ja ilman tutkittavilta nimenomaan DNA-tutkimukseen pyydettyä tietoista suostumusta. Ns. Helsingin julistus (Maailman lääkäriiliiton, WMA:n kokous Helsingissä 1964, uusittu 2000) asettaa kuitenkin yksilön edun tieteen ja yhteiskunnan etujen edelle. Ihmiseen kohdistuva lääketieteellinen tutkimus tulee kaikilta osin täyttää tutkimuksen tieteellisyyden kriteerit, humaaninäytteiden käytön tulee perustua tutkittavilta saatuaan tietoiseen suostumukseen ja tutkimus-

eettisten toimikuntien tulee valvoa lääketieteellisen tutkimuksen etiikkaa. Näihin kohtiin perustuu myös Suomen laki lääketieteellisestä tutkimuksesta (9.4.1999/488).

Geenipankkeihin, kuten muuhunkin lääketieteelliseen tutkimukseen ja humaaninäytteiden käsittelyyn, liittyy useita eettisiä riskitekijöitä mm. suostumuskäytännön, tietoturvan ja tietojen käytön suhteen. Helsingin julistus edellyttää, että henkilö antaa kirjallisen valtuutuksen luovuttamiensa näytteiden käytölle tarkkaan määritettyihin käyttötarkoituksiin riittävän pitkän miettimisajan puitteissa ja hänellä on myös mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta. Muitakin suostumuskäytäntöjä on ehdotettu, kuten oletettu suostumus (suostumus oletettavasti harmitomaan tutkimukseen), avoin suostumus (suostumus tuleviin, tarkemmin määrittelemättömiin tutkimuksiin) ja yhteisön suostumus (esim. äänestys, eduskunnan päätös). Etukäteen, osin määrittelemättömiin käyttötarkoituksiin annettuihin suostumuksiin liittyy kuitenkin aina riski odottamattomien, tutkimushenkilölle haittaa aiheuttavien löydösten mahdollisuudesta.

Tietoturvakysymyksiä ovat näytteiden ja tutkimustuloisten säilytyspaikka ja -aika sekä salaamisen laajuus ja aste. Tutkimushenkilön on jo suostumusvaiheessa tiedettävä anonymisoinnin aste, ts. onko hänen henkilötietonsa yhdistettävissä näytteeseen tai tutkimustuloksiin. Täydellisen henkilöllisyyden salaamisen lisäksi yleisesti hyväksytyjä käytäntöjä ovat salatut näytteet, jolloin näytteen koodin avain on eri osapuolen kuin tutkijaryhmän hallussa, ja koodatut näytteet, jolloin koodin avain tutkijaryhmällä. Myöhempään näytteiden ja tietojen käyttöön sisältyy riski, että eri tutkimustiedostojen yhdistäminen ja käyttötarkoituksen muuttuminen alkuperäisestä voi johtaa yksilötasolla arkaluontoisiin tietoihin, joita henkilö ei suostumusvaiheessa ole voinut tiedostaa ja joista voi koitua hänelle haittaa.

Lähteet:

Tutkimuseettinen neuvottelukunta: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen, 2002, www.pro.tsv.fi/tenk/, www.finlex.fi
 Vähäkangas, K., Länsimies, E.: Suostumuskäytäntö ja henkilöllisyyden suoja geenipankkitutkimuksissa. Suomen Lääkärilehti vsk 59, nro 14, s. 1552-1555, 2004.

6.4 Tutkimustulosten hyödyntäminen

Työhyvinvointitutkimuksen keskeisenä tavoitteena on tuoda uusia ratkaisuja ja toimintatapoja työympäristön, työyhteisön ja yksilön työn kehittämiseen. Jotta tutkimus toimisi mahdollisimman hyvin, sen on kohdistuttava sellaisiin asioihin ja ongelmiin, jotka liittyvät tutkimuksen kohteena oleviin toimialoihin, ammatteihin ja prosesseihin.

Tutkimustulosten hyödyntämismahdollisuudet ja -menetelmät tulisi selkeyttää jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Tämä toteutuu parhaiten sisällyttämällä tutkimukseen erillinen tutkimustulosten hyödyntämis- ja tiedotussuunnitelma, jossa otetaan huomioon myös näiden toimintojen edellyttämät aika- ja resurssikysymykset. On mahdollista, että tutkimustulosten käyttöön saattaminen vaatii erillisen tuotteistamisprosessin, mikä on luonnollisesti otettava huomioon tutkimussuunnitelmassa. Hyödyntämissuunnitelmassa tulee yksilöidä: tutkimustulosten tuotteet ja levitettävä tieto; tiedottamisen kohderyhmät; tapa, jolla tuotteet ja tieto levitetään työpaikoille; tiedottamisen vastuutahot sekä tarvittavat resurssit.

Monissa tutkimuksissa tulosten hyödyntäminen on puutteellista, ja tutkijat lopettavat usein työnsä tutkimustulosten valmistamiseen. Entistä enemmän tulisi kuitenkin pyrkiä siihen, että tutkijat huolehtivat myös tulosten levittämisestä ja hyödyntämisestä. On tärkeää myös selvittää muut tahot ja toimijat, jotka voivat osallistua tähän toimintaan. Tiedon välittämisessä merkittäviä tahoja ovat koulutus- ja tiedotusorganisaatiot sekä julkinen tiedonvälitys.

Tutkimustiedon sisällöstä riippuen kohderyhmänä voivat olla työterveyshuollon ja työsuojelun ammattilaiset, työorganisaatioiden johto ja henkilöstö, kouluttajat, konsultit, media tai viranomaiset. Joskus tehokas tiedon levittäminen edellyttää tutkimustulosten muokkaamista kohderyhmän tarpeiden mukaisesti.

Tutkimustiedoista voi syntyä monenlaisia tuotteita. Perinteisiä ovat raportit, kirjat, lehtiartikkelit ja seminaariyhteenvedot. Muita mahdollisia ovat koulutusaineistot ja -paketit, äänitteet, videot, filmit sekä tietotekniikan tarjoamat muut mahdollisuudet Internetin, atk-ohjelmien ja multimediatuotteiden muodossa. Työtapojen ja -menetelmien kehittämisessä on osoittautunut tehokkaaksi menetelmäksi tutkimusavusteinen työn kehittäminen. Tässä tutkijat tulevat tutkimuksen kohteena olevalle työpaikalle ja selvittävät yhteistyössä osallistuvien henkilöiden kanssa vallitsevat ongelmat ja kehittämiskohteet, kehitetään niihin parhaat mahdolliset ratkaisut ja sovitaan konkreettisesti toimintamenetelmistä ja hyvien käytäntöjen juurruttamiseen tarvittavat menettelytavat, aikataulut ja tekemisen resursoinnit. Eräs onnistuneesti käytetty menetelmä on ns. muutoslaboratorioprosessi, jonka avulla tutkijavetoisesti työyhteisön henkilöiden ideoimana tunnistetaan menettelytavat ja sovitaan niiden toteuttamisesta. Uuden tiedon vieminen organisaatioon saattaa vaatia myös laajempia toimenpidekokonaisuuksia, kampanjoita tai erilaisia yhteistoimintatapoja.

Työympäristöä koskevan uuden tutkimustiedon tuottaminen on tärkeää työelämässä tapahtuvien jatkuvien muutosten vuoksi. Uutta tietoa tuotetaan koko ajan ja käyttökelpoista tietoa on olemassa paljon. Rahoitusta tulisi suunnata suoraan myös olemassa olevien tutkimustulosten tuotteistamiseen ja hyödyntämiseen. Työsuojelurahasto myöntääkin kehittämisavustuksia olemassa olevan tutkimustiedon ja hyvien käytäntöjen soveltamiseksi työpaikoille. Myös meillä on olemassa valtakuunnalliset tutkimus- ja kehittämisohjelmat rahoittavat tällaista toimintaa. Työturvallisuuskeskuksen ja sen työalatoimikuntien yhtenä tärkeänä tehtävänä on työterveyttä ja työturvallisuutta koskevan tiedon levittäminen työpaikoille koulutuksen ja tiedotuksen avulla. Sosiaali- ja terveysministeriö ylläpitää Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston koordinoimana rakennettua Työsuojelun tietopankkia Internetissä. Sen kautta on mahdollista levittää alaa koskevaa uutta tietoa, materiaalia ja hyviä käytäntöjä. Sivut löytyvät osoitteista www.tyosuojelutietopankki.fi ja fi.osha.eu.int.

Työhyvinvointitutkimustulosten hyödyntäminen on tärkeää. Siihen tulisi panostaa resursseja nykyistä enemmän. Myös uusien hyödyntämis- ja tuotteistamismenetelmien sekä toimintatapojen kehittämiseen tulisi suunnata voimavaroja. Tässä tulee huomioida myös pk-sektorin yritysten tarpeet ja mahdollisuudet tutkimustietojen hyödyntämiseen.

6.5 Tutkimuksen vaikuttavuuden arviointi

Useat keskeiset työhyvinvointitutkimuksen suorittajatahot ovat viime aikoina arvioituttaneet laitoksensa toimintaa ulkopuolisella asiantuntijoilla. Tämä kuuluu hyvän tutkimuslaitoksen normaaliin toimintaan ja takaa sen, että laitoksen tutkimus on oikein suunnattua, korkeatasoisesti tehtyä ja tulosten hyödynnettävyys ja vaikuttavuus on mahdollisimman hyvä. Sama koskee myös tutkimuksen rahoittajatahoja. Myös useat tutkimus- ja kehittämisohjelmat on arvioitu ulkopuolisten asiantuntijoiden toimesta.

Tutkimuslaitokset pyrkivät varmistamaan tutkimuksen laatua ohjeistamalla omaa tutkimustoimintaansa erilaisten tutkimusalaan koskevien standardien mukaisesti (SFS-ISO9004-2). Lisäksi tutkimuslaitoksilla on syytä olla selkeät ohjeet ja menettelytavat hyvien tutkimussuunnitelmien valmisteluun, tutkimusten toteuttamiseen ja tulosten käsittelyyn (laatuohjeet).

Arviointitutkimus voi kohdistua koko laitoksen toimintaan, tiettyihin osatoimintoihin tai osakokonaisuuksiin. Arviointia tehtäessä on tarpeellista pohtia tarkkaan, mitä asioita arviointiin sisällytetään ja millä menetelmillä arviointi suoritetaan. Myös arvioijan pätevyyteen ja osaaamiseen on syytä kiinnittää huomiota.

Kaikkiin tutkimushankkeisiin tulee liittyä arviointiosio. Tutkimuksen vaikuttavuuden arviointi on erityisen tärkeää. Se voidaan tehdä tutkimuksen suorittajan omana arviointina, tutkimuksen kohteena olevien tahojen arviointina tai käyttämällä ulkopuolista asiantuntijaa. Olisi myös hyödyllistä tehdä koko työhyvinvointitutkimuksen ja/tai sen osa-alueiden arviointi eri rahoittajatahojen yhteistoteutuksena.

7 Työhyvinvointitutkimuksen tärkeät haasteet

Tutkimuksen ja teknologian kehittäminen on ollut merkittävässä asemassa maassamme usean vuosikymmenen ajan. Elinkeinoelämän kilpailukyky ja yhteiskunnallinen hyvinvointi perustuvat teknologiseen osaamiseen ja sen kehittämiseen. 1990-luvun laman jälkeisen ajan on kyetty lisäämään tutkimus- ja kehittämistyön resursseja. Erityisesti yritysten panostukset omaan tutkimustoimintaansa ovat olleet kasvussa. Myös yliopistojen ja korkeakoulujen sekä alan tutkimuslaitosten resursseissa on ollut vuositasolla useiden prosenttien reaali kasvua. Sen sijaan julkisella sektorilla menojen leikkaukset ovat kohdistuneet usein tutkimus- ja kehittämistoimintoihin.

Yrityssektorin osuus tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksesta on arviolta hieman yli 50 %. Uusina merkittävänä tutkimuksen rahoituslähteinä ovat viime aikoina olleet valtakunnalliset tutkimus- ja kehittämishjelmat. Niiden kautta on käytetty vuosittain useita kymmeniä miljoonia euroja työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämistoimiin. Myös ulkomainen käytössä oleva tutkimusrahoitus on lisääntynyt mm. EU:n uusien rahoitusmuotojen myötä. Kilpailu on kiristynyt kansainvälisen rahoituksen osalta, mikä pakottaa arvioimaan entistä kriittisemmin tutkimuksen sisältöä, suuntaamista ja vaikuttavuutta.

Teollisen rakenteen muutos ja monipuolistuminen on ollut Suomen kansantalouden toiminnan ja kehittämisen kannalta tärkeää. Perinteisen vientiin suuntautuvan raskaan teollisuuden rinnalle on noussut sähkö- ja elektroniikkateollisuus. Lisäksi on kehitteillä uusia tuotantoteknologioita, joilla on mahdollisesti suurta merkitystä kansantalouteen ja sitä kautta alan tutkimukseen (esimerkkinä nanoteknologia).

Myös uusien teknologioiden soveltamisessa ja käyttöönotossa yksittäisten työntekijöiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ohella koko henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ovat avainasemassa. Erityisen tärkeäksi tulee tutkimus- ja kehitystoiminta, joka kohdistuu työikäisen väestön tietotaidon ylläpitämiseen ja muutostarpeiden mukaan laajentamiseen. Se edellyttää uusien koulutusmuotojen ja -menetelmien kehittämistä. Lisääntymässä olevat perinteisistä poikkeavat työmuodot (mm. joustotyö ja etätö) ovat tuoneet uudet käsitteet työpaikasta ja työympäristöstä, mikä tuo haasteita työhyvinvointitutkimukselle.

Työhyvinvointitutkimuksen tulee tuottaa sellaista tietoa ja uusia toimenpide-ehtotuksia, joiden avulla suomalaisen tuotantoelämän sektoreilla voidaan parantaa toimintaedellytyksiä kokonaisuutena. Pk-yritysten osuus työllistävänä sektorina on Euroopassa samoin kuin Suomessa merkittävä. Sen vuoksi pk-yritykset ovat tärkeitä kohteita tutkimus- ja kehittämistyölle. Palvelualat ovat viime vuosina kasvaneet voimakkaimmin ja niiden yhteiskunnallinen merkitys on lisääntynyt. Yritysten omat rahoitusmahdollisuudet tutkimukseen ovat rajalliset, mikä tulee ottaa huomioon alan tutkimuksen julkisen rahoituksen suuntaamisessa.

Muutokset työelämässä sekä uudet vaatimukset ja haasteet aiheuttavat työyhteisöissä psykososiaalisia paineita. Samanaikaisesti eräillä aloilla (mm. terveydenhoito ja sosiaaliala) työn fyysinen ja henkinen kuormitus on pysynyt korkeana, jopa lisääntynyt. Tämän seurauksena uusien terveydenedistämismenetelmien ja työkykyä ylläpitävien toimintamallien kehittäminen ja toimeenpano tutkimuksellisella työotteella on tulevaisuuden haaste. Työpaikoilla työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuvien työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisten yhteistyö ja toimintatavat vaativat jatkuvaa kehittämistä. Pk-yritysten asema tässä yhteistyöverkostossa on erityisen tärkeä.

Maamme pohjoinen sijainti ja ilmasto-olosuhteet tuovat työhyvinvointitutkimukselle lisävaatimuksia ja tarpeita, joihin muualla tehty tutkimus ei useinkaan anna riittävästi vastauksia. Tällaisia erityispiirteitä ovat mm. kylmät työolosuhteet ja ulkona työskentely. Väestön ikääntyminen tuo myös lisähaasteita lähivuosien tutkimukselle.

Asiantuntijatyöryhmä on keskustellut laajasti työhyvinvointitutkimuksen tarpeista, painoalueista ja toteuttamisesta sekä tutkimuksen rahoituksesta, resurssoinnista, koordinoinnista ja tulosten hyödynnettävyydestä. Arviointityö on tehty tilanteessa, jossa voimakkaat muutokset ovat jatkuvasti läsnä ja joissa yksittäisten työpaikkojen ja työyhteisöjen toiminnassa tapahtuu rajujakin muutoksia. Tämän vuoksi työryhmän johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset heijastavat pohdintaa ja arviointia vallitseviin yhteiskunnallisiin työelämän muutoksiin liittyen. Vuonna 1998 julkaistun edellisen painoksen uudistaminen on ollut perusteltua näiden muutosten seurauksena.

8 Toimenpide-ehdotukset

1. Useiden tutkimusten mukaan hyvät työolot vaikuttavat työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin ja sitä kautta työkykyyn ja työssäoloaikaan. Hyvät työolot vaikuttavat suoraan myös työyhteisön tuottavuuteen sekä palvelu- ja laatutasoon. Näillä asioilla on puolestaan merkitystä myös työntekijän terveydentilaan eläkkeelle jäämisen jälkeen, mikä taas vaikuttaa kustannuksiin. Nämä asiat korostavat työhyvinvointitutkimuksen merkitystä ja lisäävät samalla tarvetta työhyvinvointitutkimuksen yhteyksistä muihin tutkimusaloihin, mm. tuotetutkimus, palvelututkimus, menetelmätutkimus. Tämä on syytä ottaa huomioon eri tutkimusalojen yhteistyötä kehitettäessä.
2. Kun otetaan huomioon työhyvinvointitutkimuksen merkitys kansantaloudelle, on välttämätöntä, että alan tutkimuksen tavoitteiksi laaditut strategiset linjaukset huomioidaan myös kaikessa muussa strategisessa suunnittelussa ja toiminnassa ja että niiden toteutumista seurataan konkreettisesti. Tarvittaessa tulee voida muuttaa työhyvinvointitutkimuksen strategisia painotuksia ja tavoitteita työelämän tavoitteiden mukaisesti.
3. Työhyvinvointitutkimuksen oikean ja tehokkaan painotuksen ja suuntauksen varmistamiseksi sekä tutkimuksen käytännön toteutuksen ja hyödynnettävyyden tehostamiseksi on tärkeää, että tutkimuslaitosten, yritysten, viranomaisten, rahoittajien ja työmarkkinajärjestöjen välillä on riittävä vuorovaikutus, mikä mahdollistaa riittävän tiedon kulkeutumisen tutkimuksesta ja sen rahoituksesta päättävien tahojen tarpeisiin. Tutkimuksen käytännön toteuttamisen kannalta on tärkeää, että työmarkkinajärjestöjen kanssa vallitsee hyvä yhteistyö ja niiden taholta esitetyt näkemykset otetaan tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioon.
4. Työhyvinvointitutkimuksen tehokas toteuttaminen edellyttää yhteistyötä tutkimuslaitosten välillä ja niiden vuorovaikutusta on syytä lisätä toimivilla yhteistyöverkostoilla. Tutkimuksen sirpaloitumista liian pieniin yksikköihin on syytä välttää. Tutkimusyksiköiden koon tulee olla riittävä, mikä takaa tarvittavan osaamisen ja kriittisen massan tutkimuksen onnistuneeseen suorittamiseen. Tutkimuslaitosten erikoistuminen tiettyihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin voi edistää tutkimuksen tuloksellisuutta.
5. Eri tahojen toiminnan suuntaamisen tutkimusstrategian mukaisille painoalueille varmistaa parhaiten laajempien tutkimus- ja kehittämisohjelma -tyyppisten kokonaisuuksien toteuttaminen. Tällaisille ohjelmille tulee varata riittävät resurssit ja myös toiminnan koordinointiin tulee osoittaa tarvittava alan tutkimusasiantuntemus. Tutkimusta koordinoivien ministeriöiden välistä yhteistyötä tulee kehittää ja suunnata sitä kautta tutkimustoimintoja strategisille painoalueille.
6. Suomalainen työhyvinvointitutkimus on kansainvälisestäikin arvioituna laadukasta ja tuloksellista. Tutkimustuloksia tulee levittää tehokkaasti käyttäen kansainvälisiä foorumeita ja julkaisuja. Kansainvälinen tutkimusyhteistyö on tärkeää ja se edellyttää asiantuntijavaihtoa sekä kansainvälistä tutkijakoulutusta. Yhteistyön osana tulee olla myös laajempien kansainvälisten tutkimusohjelmien toteutus. Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen käyttöön tulee saada riittävä kansainvälinen rahoitusosuus.
7. Työhyvinvointitutkimuksen asemaa kansainvälisesti vahvistaa sen sisällyttäminen Euroopan unionin tutkimuspolitiikan puiteohjelmiin. Tämä tulee ottaa huomioon valmisteltavana olevan seitsemännen puiteohjelman yhteydessä. Se edellyttää kiinteää yhteistyötä EU:n

virkamies- ja tutkijayhteisöjen välillä, jossa tärkeää osaa näyttelee myös suomalaisten korkeatasoisten tutkimusosajien aloitteellisuus. Kansainvälisen tutkimuksen edellyttämät kansalliset resurssit on myös taattava.

8. Tutkimustiedon ja -tulosten hyödyntämiseen, jalostamiseen ja tuotteistamiseen tulee varata riittävä osaaminen ja resurssit. Tutkimussuunnitelmiin tulee sisältyä mahdollisimman konkreettinen toteutussuunnitelma siitä, miten tutkimustulokset jalostetaan ja tuotteistetaan ja levitetään niille kohderyhmille, joille tutkimus on ensisijaisesti tarkoitettu. Tärkeitä tiedon levittäjiä ovat mm. kansalliset työsuojelu- ja työterveyshenkilöt ja -viranomaiset, Työturvallisuuskeskus, alan tutkimuksen rahoittajat sekä työterveyden ja työturvallisuuden alalle kehitetyt Internet-sivustot. Varsinkin sähköisten viestinten käyttäminen on suotavaa.
9. Tutkimustietoa tulee hyödyntää työympäristön kehittämisessä tehostamalla nykyistä paremmin tiedotus- ja koulutuskanavia. Myös tätä koskeva suunnitelma tulee sisällyttää erillisenä osana tutkimussuunnitelmaan. Julkisia joukkotiedotusvälineitä on hyödynnettävä tutkimustiedon levittämisessä. Lisäksi ammattialakohtaisia julkaisuja ja aikakauslehtiä on syytä hyödyntää, kun kyse on kohdennetusta tiedottamisesta. Tutkimustuloksista tulee laatia käyttökelpoista koulutusmateriaalia ja sitä tulee olla käytettävissä kaikentasoisessa koulutuksessa ml. lastentarhat, peruskoulut, ammatilliset koulut ja korkeakoulutasoinen koulutus. Tällaiset toimenpiteet voivat olla myös erillisiä, toisten organisaatioiden toteuttamia kehittämishankkeita.
10. Työsuojelurahaston ja ns. Valtion työsuojelurahaston rooleja erityisesti soveltavan työhyvinvointitutkimuksen rahoittajina pidetään edelleen tärkeinä. Myös eräiden muiden rahoituslähteiden, kuten Teknologian tutkimuskeskuksen (Tekes), kauppa- ja teollisuusministeriön sekä työministeriön rahoittamissa tutkimusohjelmissa on työhyvinvointitutkimuksen osuus otettava huomioon nykyistä paremmin.
11. Innovatiiviset yhteistyötoiminnot ja -verkostot uusien työelämää parhaiten kehittävien tutkimushankkeiden tunnistamiseen ja kehittämiseen on luotava. Alan tutkimuslaitosten, rahoittajien ja muiden yhteiskunnallisesti tärkeiden yhteistyötahojen on syytä osallistua niiden toimintaan tutkimusta koordinoivien viranomaisten lisäksi.
12. Suomen Akatemialla on merkittävä rooli erityisesti perustutkimuksen ja tutkijakoulutuksen rahoittamisessa myös työhyvinvointitutkimuksen alalla. Suomen Akatemian, Työsuojelurahaston ja ministeriöiden välillä on syytä käynnistää yhteistyö erityisen valtakunnallisen työhyvinvointi-/työympäristötutkimusohjelman käynnistämiseksi. Se suuntaisi rahoitusta alan perustutkimuksen lisäksi myös soveltavaan tutkimukseen. Yliopistojen ja korkeakoulujen tekemään perustutkimukseen tulee taata riittävät talous- ja henkilöresurssit. Myös tällaisella tutkimuksella on syytä olla yhteys mahdollisuuksien mukaan työhyvinvoinnin ja työympäristön kehittämiseen.
13. Työelämä muuttuu jatkuvasti, mikä edellyttää työhyvinvointitutkimukseen osallistuvilta ja sitä rahoittavilta tahoilta hyviä valmiuksia kehittää omaa toimintastrategiaansa ja toimintaansa työelämän kehittämisen kannalta parhaaseen suuntaan. Samoin edellytetään yhteistyötä ja tarvittaessa nopeaakin reagoitua uusiin tutkimuspainotuksiin. Riittävien tutkija- ja talousresurssien lisäksi tulee varmistaa, että työhyvinvointitutkimuksen koordinoinnista ja tutkimusyhteistyöstä vastaavissa ministeriöissä on tarvittava asiantuntemus tutkimuksen kehittämislinjausten valmisteluun ja tutkimustulosten hyödyntämiseen ja soveltamiseen suunnittelussa ja päätöksenteossa.

14. Työhyvinvointitutkimuksen laatu tulee säilyttää korkeana huolehtimalla siitä, että tutkijakoulutukseen on riittävät resurssit ja että se on laadultaan korkeatasoista. Tutkijakoulutuksen yhtenä osana tulisi olla myös esimies- ja johtamistaitojen opettaminen. Koska työhyvinvointitutkimus on luonteeltaan monitieteellistä, tulee koulutusta kehittää riittävän laajalla pohjalla tutkijoiden ammattitaidon varmistamiseksi. Koulutukseen tulisi myös sisällyttää alan kansainvälisen tutkimuksen osaamista sekä tutkimusorganisaatioiden yhteistyötaitoja. On myös harkittava erillisten tutkijakoulutusohjelmien tai -verkostojen toiminnan käynnistämistä. Niiden yhtenä osana olisi nuorille tutkijoille tarkoitettut määräaikaisten post doctorate -tutkijatoimet sijoitettuna alan tutkimuslaitoksiin, yliopistoihin ja korkeakouluihin.
15. Strategisia tutkimuksen painoalueita määritettäessä tulee priorisoida työyhteisössä ja työympäristössä esiintyvien ongelmien laatu, laajuus, vaikeus, merkitys yksilöille, taloudellinen vaikutus työpaikkatasolla sekä merkitys kansantalouden kilpailukykyyn. Lisäksi tulee huomioida tutkimustulosten yleistettävyyttä ja hyödynnettävyyttä, tutkimuksen korkea laatu sekä panos–tuotos-suhde ja tutkimuksen uutuusarvo. Tärkeää on myös mahdollistaa korkeatasoinen, uutta luova ja tarvittaessa riskiäkin ottava tutkimus.
16. Työhyvinvointitutkimushankkeiden evaluointia on tarpeen kehittää. Myös alan tutkimusorganisaatioiden määräaikainen arviointi on hyödyllistä. On myös harkittava määräajoin toteutettava koko työympäristösektorin tai sen eri osa-alueiden valtakunnallinen evaluatio. Arviointi on tarvittaessa suoritettava kansainvälisestikin.
17. Koska suomalaisen talous- ja työelämän muutos on jatkuvaa ja nopeaa, on työhyvinvointitutkimuksen painoalueiden arviointi syytä uusina määräajoin, 3–4 vuoden välein. Tämä varmistaa sen, että tutkimuksen resurssit suuntautuvat oikealla tavalla työelämän ja työympäristön kehittämiseen, työhyvinvoinnin lisäämiseen.
18. Toimenpide-ehdotusten ja johtopäätösten tarkoituksena on palvella työhyvinvointitutkimuksen ohjauksesta, suuntauksesta, koordinoinnista, rahoituksesta, toteuttamisesta ja tulosten hyödyntämisestä vastaavia viranomaisia, asiantuntijoita, rahoittajia ja muita yhteistyötahoja.

8 Åtgärdsförslag

1. Enligt flera undersökningar bidrar goda förhållanden i arbetet till arbetstagarnas hälsa och välbefinnande, och därigenom också till arbetsförmågan och tiden i arbetslivet. Goda förhållanden i arbetet bidrar också direkt till arbetsgemenskapens produktivitet och service- och kvalitetsnivå. Dessa faktorer har betydelse för arbetstagarens hälsotillstånd ännu efter pensioneringen, vilket för sin del påverkar kostnaderna. Dessa omständigheter framhäver hur viktig forskning kring välbefinnandet i arbetet är och ökar samtidigt behovet av denna forsknings samband med övriga forskningsområden, bl.a. produktforskning, serviceforskning, metodforskning. Det finns skäl att beakta detta när samarbetet mellan olika forskningsområden utvecklas.
2. När man tar hänsyn till vilken betydelse forskningen av välbefinnandet i arbetet har för nationalekonomin, är det nödvändigt att de strategiska linjer som satts som mål för forskningen inom området beaktas också vid all övrig strategisk planering och verksamhet, och att man på ett konkret sätt uppföljer hur de strategiska linjerna har tillämpats. Det skall vara möjligt att vid behov ändra de strategiska tyngdpunkterna och mål enligt arbetslivets målsättningar.
3. Det är viktigt att forskningsanstalter, företag, myndigheter, finansiärer och arbetsmarknadsorganisationer har tillräckliga kontakter med varandra, vilket möjliggör att de parter som beslutar om forskningen kring välbefinnandet i arbetet och dess finansiering får tillräckligt med information. Då kan man säkerställa att forskningen prioriteras och inriktas rätt och effektivt, och då är det också möjligt att effektivera det praktiska genomförandet och utnyttjandet av forskningen. Med tanke på det praktiska genomförandet av forskningen är det viktigt att det råder ett gott samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna och att organisationernas synpunkter beaktas när forskningen planeras och genomförs.
4. Ett effektivt genomförande av forskning förutsätter samarbete mellan forskningsanstalter, och det finns skäl att öka deras växelverkan genom fungerande samsarbetsnätverk. Forskningens splittring till för små enheter borde undvikas. Forskningsenheterna skall vara tillräckligt stora, vilket säkerställer den sakkunnighet och den kritiska massa som behövs för att genomföra forskning på ett lyckat sätt. Forskningsanstalters specialisering på vissa delområden av välbefinnandet i arbetet kan främja forskningens fruktbarhet.
5. Genomförandet av rätt omfattande helheter som består av forskning och ett utvecklingsprogram är det bästa sättet att säkerställa att de olika parter verksamhet inriktas mot tyngdpunktsområden som definierats i forskningsstrategin. Tillräckliga resurser skall reserveras för sådana program, och tillräcklig forskningsexpertis inom området skall också anvisas för koordination av verksamheten. Samarbetet mellan de ministerier som koordinerar forskningen skall utvecklas, och forskningsfunktioner skall på det sättet inriktas mot strategiska tyngdpunktsområden.
6. Den finländska forskningen kring välbefinnandet i arbetet är högklassig och fruktbar även enligt internationella bedömningar. Forskningsresultat skall spridas effektivt genom internationella fora och publikationer. Internationellt samarbete inom forskningen är viktigt och förutsätter sakkunnigutbyte och internationell forskarutbildning. Omfattande, internationella forskningsprogram skall utgöra en del av samarbetet. Den finländska forskningen kring välbefinnandet i arbetet bör få en tillräckligt hög internationell finansieringsandel till sitt förfogande.

7. Den internationella ställningen av forskning kring välbefinnandet i arbetet förstärks av att den har inkluderats i ramprogrammen inom Europeiska unionens forskningspolitik. Detta skall beaktas i samband med det sjunde ramprogrammet som är under beredning. Det kräver ett tätt samarbete mellan tjänstemans- och forskargemenskapen inom EU, och också de finländska högklassiga forskarnas initiativkraft spelar där en viktig roll. De nationella resurser som den internationella forskningen behöver skall också säkerställas.
8. Tillräckliga resurser skall reserveras för att utnyttja, förädla och produktifiera forskningsrön och -resultat. Forskningsplanerna skall inkludera en så konkret plan som möjligt om hur forskningsresultaten förädlas och produktifieras och sprids till de målgrupper som forskningen främst är avsedd för. Viktiga spridare av information är bl.a. nationella myndigheter och personer inom arbetarskyddet och företagshälsovården, Arbetarskyddscentralen, finansiärer av forskning inom området, samt sådana Internet-sidor som har utvecklats för företagshälsovårdens och arbetarskyddets områden. Det är särskilt rekommendabelt att utnyttja elektroniska medier.
9. Forskningsrön skall utnyttjas vid utvecklandet av arbetsmiljön genom att allt bättre effektivera informations- och skolningskanaler. En plan om detta skall också inkluderas som en separat del i forskningsplanen. Offentliga massmedier skall utnyttjas vid spridningen av forskningsresultat. Det finns också skäl att utnyttja yrkespublikationer och -tidningar när det gäller riktad information. Användbart utbildningsmaterial skall utarbetas på grund av forskningsresultaten och materialet skall göras tillgängligt för utbildning på alla nivåer, inklusive barnträdgårdar, grundskolor, yrkesskolor och utbildning på hög nivå. Sådana åtgärder kan också vara separata utvecklingsprojekt som genomförs av andra organisationer.
10. Rollerna av arbetarskyddsfonden och den s.k. statens arbetarskyddsfond speciellt som finansiärer av den tillämpande forskningen av välbefinnandet i arbetet anses vara viktiga också i fortsättningen. Även i forskningsprogram som finansieras av vissa andra finansieringskällor som Teknologiska utvecklingscentralen (Tekes), handels- och industriministeriet samt arbetsministeriet skall andelen av forskning kring välbefinnandet i arbetet beaktas bättre än idag.
11. Man skall skapa innovativa samarbetsätt och -nätverk för att identifiera och utveckla de forskningsprojekt som bäst utvecklar arbetslivet. Branschens forskningsanstalter, finansiärer och andra samhälleligt viktiga samarbetsparter borde delta i den verksamheten vid sidan av de koordinerande myndigheterna.
12. Finlands Akademi har en central roll speciellt i finansieringen av grundforskning och tillämpande forskning, även när det gäller forskning kring välbefinnandet i arbetet. Det finns skäl att starta samarbete mellan Finlands Akademi, Arbetarskyddsfonden och ministerier för att inleda ett speciellt riksomfattande program om forskning kring arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet. Den skulle rikta finansiering både till grundforskning och tillämpande forskning inom området. Tillräckliga ekonomiska och personalresurser skall säkerställas för grundforskning som genomförs vid universitet och högskolor. Även sådan forskning skall så vitt som möjligt ha samband med utvecklandet av arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet.
13. Arbetslivet förändrar sig ständigt, vilket förutsätter att de som deltar i eller finansierar forskning kring välbefinnandet i arbetet har goda färdigheter att utveckla sina handlingsstrategier och sin verksamhet i den bästa riktningen med beaktande av utvecklandet av arbetslivet. På samma sätt förutsätts det samarbete och vid behov t.o.m. snabba reaktioner på forskningens nya tyngdpunkter. Förutom tillräckliga forskar- och finansieringsresurser

bör man säkra att de ministerier som ansvarar för koordination och forskningssamarbete som gäller forskning kring välbefinnandet i arbetet har tillräckligt med sakkunskap för att förbereda utvecklingslinjer för forskningen samt utnyttja och tillämpa forskningsresultaten i planeringen och beslutsfattandet.

14. Kvaliteten av forskning kring välbefinnandet i arbetet skall bibehållas på hög nivå genom att se till att forskarutbildningen får tillräckliga resurser och att utbildningens kvalitet hålls på hög nivå. Chef- och ledarutbildning borde utgöra en del av forskarutbildningen. Eftersom forskningen kring välbefinnandet i arbetet är mångvetenskaplig, skall utbildningen utvecklas på tillräckligt bred bas för att säkra forskarnas yrkeskunskap. Utbildningen borde också innefatta kunskap om internationell forskning inom området samt kunskap om samarbete i organisationer. Man skall också överväga att starta speciella forskarutbildningsprogram eller -nätverk, där man som en del av verksamheten kunde ordna tidsbundna post doctorate-tjänster för unga forskare vid forskningsanstalter, universitet och högskolor inom området.
15. När man fastställer strategiska tyngdpunktsområden för forskningen, skall man prioritera arbetsmiljöproblemens kvalitet, omfattning, svårighetsgrad, betydelse för individer, ekonomisk inverkan på arbetsplatsnivån samt betydelse för nationalekonomins konkurrenskraft. Man skall ytterligare ta i beaktande hur väl forskningsresultaten kan generaliseras och utnyttjas samt beakta forskningens höga kvalitet, förhållandet mellan insats och utbyte och forskningens nyhetsvärde. Det är också viktigt att möjliggöra en högklassig forskningsverksamhet som skapar nytt och vid behov tar risker.
16. Evaluering av projekt som gäller forskning kring välbefinnandet i arbetet behöver utvecklas. Det är också nyttigt att göra periodiska bedömningar av forskningsorganisationer inom området. Man skall också överväga om hela arbetsmiljösektorn eller dess olika delområden regelbundet borde evalueras på riksnivån. Vid behov borde bedömningen även genomföras på internationell nivå.
17. Eftersom det finländska ekonomiska livet och arbetslivet förändras ständigt och snabbt, behöver tyngdpunktsområdena för forskning kring välbefinnandet i arbetet bedömas på nytt med regelbundna intervaller (3-4 år). Så kan man säkerställa att forskningens resurser riktas på rätt sätt till att utveckla arbetslivet och arbetsmiljön, att förbättra välbefinnandet i arbetet.
18. Avsikten med dessa åtgärdsförslag och slutsatser är att stå till tjänst för de myndigheter, sakkunniga, finansärer och övriga samarbetsparter som ansvarar för styrning, riktning, koordination, finansiering och genomförande av forskning kring välbefinnandet i arbetet samt för utnyttjandet av dess resultat.

8 Proposed measures

1. Several studies reveal that good working conditions contribute to employees' health and well-being and thus their working capacity and the length of their work careers. Good working conditions also directly influence the work community's productivity and its service and quality level. These things also contribute to employees' health condition after they have retired, which again affects the costs arising during retirement. These aspects stress the significance of workplace welfare research and the need to link it more closely with other sectors of research, such as product research, service research and methodological research. It is advisable to take this into account in developing cooperation between the different sectors of research.
2. When considering the significance of workplace welfare research to national economy, it is necessary that those strategic principles that have been set out for research objectives are also taken into account in any other strategic planning and action and that their practical implementation is monitored. It must be possible, where necessary, to change the strategic priorities and objectives of workplace welfare research to correspond with the objectives of working life.
3. To ensure correct and effective prioritising and focusing of workplace welfare research, and to intensify the practical conduct and utilisation of research, it is essential that there is adequate interaction between research institutes, enterprises, authorities, financiers and labour market organisations. This ensures that players deciding on research and funding it get enough information for their decision making. It is important for the practical conduct of research that the players act in close cooperation with labour market organisations, whose opinions are taken into account in the planning and conduct of research.
4. Effective workplace welfare research calls for cooperation between research institutes, and there is reason to increase their interaction by well-functioning cooperation networks. It is advisable to avoid fragmentation of research activities into small units. The research units must be of adequate size, which ensures necessary knowledge and skills and a critical mass for a successful conduct of research. The specialisation of research institutes on certain sub-sectors of workplace welfare research may promote the productivity of research.
5. Implementing comprehensive actions like research and development programmes guarantees best that the actions of the different players are directed at the research strategy's actual priorities. Such programmes must be guaranteed adequate resources, and necessary research competence must be provided for the coordination of actions. Cooperation between the ministries that coordinate research must be developed and in this way research work must be directed at the strategic priorities.
6. Finnish workplace welfare research has a high standard and good results, also when viewed from the international perspective. Research results must be effectively disseminated using international forums and publications. International research cooperation is important and it requires exchange of experts and international researcher education. The cooperation must also incorporate implementation of comprehensive international research programmes. Finnish workplace welfare research must have access to an adequate share of international finance.

7. The international status of workplace welfare research will be reinforced if it is incorporated into the research framework programmes of the European Union. This must be taken into account in connection with the 7th framework programme under preparation. Close cooperation between the European authority and researcher communities is needed in this work where the innovativeness of Finnish high-level researchers plays an important role. The national resources needed for international research must also be ensured.
8. Adequate competence and resources must be ensured for utilising, processing and producing research data and results. Research plans must, as far as possible, include a concrete implementation plan explaining how the research results will be processed and produced and disseminated to the interest groups for which they primarily are intended. Important disseminators of information are national authorities and professionals of occupational safety and health and occupational health care, the Centre for Occupational Safety, financiers of health and safety research and the Internet sites of players in occupational safety and health and occupational health care. The use of electric media is especially recommendable.
9. In developing the work environment, research data must be utilised by a more effective use of the information and education channels. A plan for this must also be included as a separate section in the research plan. Public mass media must be used in the dissemination of information. In addition, it is advisable to make use of professional papers and periodicals in disseminating targeted information. Serviceable educational material must be prepared on the basis of research results and it must be available in education at all levels, including nursery schools, primary schools, vocational schools and university education. Such measures can also be separate development projects carried out by other organisations.
10. The roles of the Finnish Work Environment Fund and the State Occupational Safety and Health Fund are still considered important, especially as financiers of applied workplace welfare research. Also, in research programmes funded by some other bodies, such as the National Technology Agency of Finland (Tekes), the Ministry of Trade and Industry and the Ministry of Labour, more weight must be put on the share of workplace welfare research.
11. We must start innovative cooperation activities and networks to recognise and promote such research projects that best serve the needs of working life. In addition to the authorities coordinating the research, research institutes, financiers and other socially important cooperation partners in the sector are advised to take part in these activities.
12. The Academy of Finland has an important role especially in funding basic research and the education of researchers in the sector of workplace welfare research as well. There is reason to start cooperation between the Academy of Finland, the Finnish Work Environment Fund and the ministries for launching a special national workplace welfare/work environment programme. Besides basic research in the sector, it would also direct funds to applied research. The basic research carried out by universities and technological universities must be provided with adequate financial and personnel resources. This kind of research should also, as far as possible, have connections with the development of well-being at work and the work environment.
13. Working life is continuously changing and this requires that the players participating in workplace welfare research and financing it have good facilities to develop their own

strategies and activities so that these best serve the development of working life. Similarly, cooperation and quick response to new research priorities is necessary. In addition to adequate researcher and financial resources, it must be ensured that the ministries responsible for the coordination of workplace welfare research and research cooperation have the necessary competence to prepare guidelines for developing research and to utilise and apply research results in planning and decision making.

14. The quality of workplace welfare research must be kept high by ensuring that the researcher education has adequate resources and a high standard. The researcher education should also incorporate managerial and supervisory skills. Because workplace welfare research is multidisciplinary, education should be developed on an adequately broad basis to ensure the researchers' professional skills. Education should also include knowledge of international research in the sector and research organisations' cooperation skills. It must also be considered if separate researcher training programmes or networks should be started. These could have post doctoral researcher positions for young researchers in research institutes, universities and technological universities.
15. The strategic research priorities must be defined taking into account the type, extent and severity of the problems occurring in the work community or work environment as well as their effects on individuals, their economic effects at workplace level and their effects on the competitiveness of the national economy. In addition, attention must be paid to applicability and usability of research results, the high quality of research and its input-output relation, and the novelty value of research. It is also important to enable high-standard, innovative and, when necessary, even risk-taking research projects.
16. It is necessary to develop the evaluation of workplace welfare research projects. It is also useful to regularly evaluate the research organisations in the sector. It must also be considered if a national evaluation of the whole work environment sector or its sub-sectors should be carried out regularly. When necessary, an international evaluation must be carried out.
17. Because Finnish industrial life and working life are continuously and rapidly changing, there is reason to reassess the priorities of workplace welfare research in every 3 to 4 years. This ensures that the research resources are correctly directed to developing working life and work environment and improving well-being at work.
18. The purpose of the measures proposed and the conclusions is to serve authorities, experts and financiers in charge of directing, targeting, coordinating, funding and conducting workplace welfare research and utilising its results, and any other cooperative parties.

Liite

Alan tutkimuksen suorittajien ja rahoittajien yhteystiedot

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 A 4
00250 Helsinki
Puhelin: 030 4741
Telefax: 030 474 2779
www.ttl.fi

VTT - Valtion teknillinen tutkimuskeskus

PL 1000, 02044 VTT
Puhelin: 020 722 111
Telefax: 020 722 7001
www.vtt.fi

VTT Tuotteet ja tuotanto

PL 1300, 33101 Tampere
(Tekniikankatu 1)
Puhelin: 020 722 111
Telefax: 020 722 3494
www.vtt.fi/tuo/

STUK – Säteilyturvakeskus

PL 14, 00881 Helsinki
(Laippatie 4)
Puhelin: (09) 759 881
Telefax: (09) 759 88 500
www.stuk.fi

Keskeiset työhyvinvointitutkimusta harjoittavat korkeakoulujen ja yliopistojen laitokset

Kuopion yliopisto

Ympäristötieteiden laitos

PL 1627, 70211 Kuopio
(Savilahdentie 9 D)
Puhelin: (017) 162 211
Telefax: (017) 163 191
www.uku.fi/ympiti/

Oulun yliopisto

Tuotantotalouden osasto / Työtieteen yksikkö

PL 4300, 90014 Oulun yliopisto
Puhelin: (08) 553 2494
Telefax: (08) 553 2499
www.oulu.fi/tyotiede/

Tampereen teknillinen yliopisto

Turvallisuustekniikan laitos

PL 541, 33101 Tampere
(Korkeakoulunkatu 8)
Puhelin: (03) 3115 2507
Telefax: (03) 3115 2671
http://turva.me.tut.fi

Tampereen yliopisto

Terveystieteen laitos

33014 Tampereen yliopisto
(Medisiinarinkatu 3)
Puhelin: (03) 215 6111
Telefax: (03) 215 6057
http://www.uta.fi/laitokset/tsph

Tampereen yliopisto

Työelämän tutkimuskeskus

33014 Tampereen yliopisto
(Kanslerinrinne 1)
Puhelin: (03) 3551 7021
Telefax: (03) 3551 7265
www.uta.fi/laitokset/tyoelama

Teknillinen korkeakoulu

Työpsykologian ja johtamisen laboratorio

PL 5500, 02015 TKK
Puhelin: (09) 4511
Telefax: (09) 451 3665
www.tuta.hut.fi/tps

Työympäristötutkimuksen rahoittajat**Työsuojelurahasto**

Eerikinkatu 2, 00100 Helsinki
 Puhelin: (09) 680 33311
 Telefax: (09) 680 33315
www.tsr.fi

Suomen Akatemia

PL 99, 00501 Helsinki
 (Vilhonvuorenkatu 6)
 Puhelin: (09) 774 881
 Telefax: (09) 774 882 99
www.aka.fi

Teknologian kehittämiskeskus (Tekes)

PL 69, 00101 Helsinki
 Puhelin: 0105 2151
 Telefax: (09) 694 9196
www.tekes.fi

Työministeriö**Työympäristöosasto**

PL 34, 00023 Valtioneuvosto
 Puhelin: (09) 16 006
 Telefax: (09) 1604 8059
www.mol.fi

Uudet rahoituslähteet**Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma**

Työministeriö, Projektitiimi
 PL 34, 00023 Valtioneuvosto
 Puhelin: (09) 16 006
 Telefax: (09) 1604 8059
www.mol.fi/tyke/

ADAPT Euroopan sosiaalirahaston yhteisöaloite

Työministeriö, PL 34,
 00023 Valtioneuvosto
 Puhelin: (09) 16 006
 Telefax: (09) 1604 8059
www.esr.fi

Valtion työsuojelurahasto

Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto
 PL 28, 00023 Valtioneuvosto
 Puhelin: (09) 16 001
 Telefax: (09) 1603 3123
www.vn.fi

Maatalousyrittäjien eläkelaitos

PL 16, 02101 Espoo
 (Revontulentie 6)
 Puhelin: (09) 435 11
 Telefax: (09) 435 1408
www.mela.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö**Työsuojeluosasto**

PL 536, 33101 Tampere
 Puhelin: (03) 260 72 000
 Telefax: (03) 260 8511
www.vn.fi/stm

Euroopan sosiaalirahasto (ESR)

Työministeriö, PL 34,
 00023 Valtioneuvosto
 Puhelin: (09) 16 006
 Telefax: (09) 1604 8059
www.esr.fi

- 2005: 1 Mielen terveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä - ajatuksia ehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta.
ISBN 952-00-1593-0
ISBN 952-00-1678-3 (PDF)
- 2 Anna-Liisa Salminen, Pirjo-Liisa Kotiranta. Eletään hyvää elämää. Itse. Kansallinen ITSE-hanke apuvälineosaamista ja –palveluja kehittämässä.
ISBN 952-00-1611-2 (nid.)
ISBN 952-00-1612-0 (PDF)
- 3 Asko Rauta. Selvitys maahanmuuttajien mielen terveyspalvelujen tarpeesta ja saatavuudesta. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1666-X (nid.)
ISBN 952-00-1667-8 (PDF)
- 4 Erkki Paara. Vammaispalvelujen järjestäminen ja osaaminen. Selvitys vammaislakien yhdistämisestä.
ISBN 952-00-1636-8 (nid.)
ISBN 952-00-1637-6 (PDF)
- 5 Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004.
ISBN 952-00-1699-6 (nid.)
ISBN 952-00-1700-3 (PDF)
- 6 Helena Piirainen et al. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja käyttö vuonna 2003.
ISBN 952-00-1701-1 (nid.)
ISBN 952-00-1702-X (PDF)
- 7 Petri Virtanen, Jarkko Tonttila. Palvelujärjestelmä toimivaksi. Seutukunnallisten kehittämishankkeiden ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän kehittämiskokeilujen arviointi.
ISBN 952-00-1707-0 (nid.)
ISBN 952-00-1708-9 (PDF)
- 8 Asko Suikkanen, Ritva Linnakangas, Minna Harjajärvi, Maria Martin. Kokeilusta KIPINÄÄ. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi.
ISBN 952-00-1722-4 (nid.)
ISBN 952-00-1723-2 (PDF)
- 9 Hanna Jurvansuu, Pekka Huuhtanen. Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997-2003.
ISBN 952-00-1719-4 (nid.)
ISBN 952-00-1726-7 (PDF)
- 10 Olli Oosi, Petri Virtanen, Jarkko Tonttila. Työ tekijäänsä kiittää. Työolojen kehittämishankkeiden arviointi.
ISBN 952-00-1746-1 (nid.)
ISBN 952-00-1747-X (PDF)

- 11 Anna-Mari Ruonakoski, Sakari Somerpalo, Juha Kaakinen, Riitta Kinnunen. Esteetömyys ja ikääntyneiden palvelutarve.
ISBN 952-00-1750-X (nid.)
ISBN 952-00-1751-8 (PDF)
- 12 Arbetarskyddsstrategins uppföljningsrapport 2004.
ISBN 952-00-1758-5 (inh.)
ISBN 952-00-1759-3 (PDF)
- 13 Occupational Safety and Health Strategy. Follow-up Report 2004.
ISBN 952-00-1760-5 (print)
ISBN 952-00-1761-5 (PDF)
- 14 Kari Pesonen. Ympäristömelun haittojen arvioinnin perusteita.
ISBN 952-00-1684-8 (nid.)
ISBN 952-00-1685-6 (PDF)
- 15 Ossi Piironen, Reetta Siukola. Ehkäisevän päihdetyön toimintalinjoja. Alkoholiohjelman liittyneiden sosiaali- ja terveystalalan järjestöjen toimintalinjoja 2004-2005.
ISBN 952-00-1782-8 (nid.)
ISBN 952-00-1783-6 (PDF)
- 16 Hyvinvointi 2015. Sosiaalialan tulevaisuus –seminaari 10.5.2005. Toim. Reijo Väärälä, Milla Roos.
ISBN 952-00-1786-0 (nid.)
ISBN 952-00-1787-9 (PDF)
- 17 Rauni Väänänen-Sainio. Vanhusten ja vammaisten kotiin annettavien palvelujen ja asumispalvelujen asiakasmaksujen uudistaminen. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1792-5 (PDF)
- 18 Erna Snellman, Markku Pekurinen. Erityisen kalliit ja vaativat hoidot. Erityisen kalliin hoidon, vaativan erityistason keskitettävän hoidon ja TEO:n kriminaalipotilaiksi määrittämien hoidon kustannukset vuonna 2004.
ISBN 952-00-1770-4 (nid.)
ISBN 952-00-1771-2 (PDF)
- 19 Kaija Hasunen, Sanna Ryytänen. Imeväisikäisten ruokinta Suomessa vuonna 2005.
ISBN 952-00-1799-2 (nid.)
ISBN 952-00-1800-X (PDF)
- 20 Työsuojelurahasto – tulevaisuuden edelläkävijä vai perässähiittäjä? Työsuojelurahaston arviointi.
ISBN 952-00-1813-1 (nid.)
ISBN 952-00-1814-X (PDF)
- 21 Eija Hukkanen, Marjukka Vallimies-Patomäki. Yhteistyö ja työnjako hoitoon pääsyn turvaamisessa. Selvitys Kansallisen terveystalalan työnjakopiloteista.
ISBN 952-00-1805-0 (nid.)
ISBN 952-00-1806-9 (PDF)

- 22 Tuovi Hakulinen, Marjaana Pelkonen, Arja Haapakorva. Äitiys- ja lastenneuvolatyo Suomessa.
ISBN 952-00-1840-9 (nid.)
ISBN 952-00-1841-7 (PDF)
- 23 Arja Rimpelä, Susanna Rainio, Lasse Pere, Tomi Lintonen, Matti Rimpelä. Tupak-
katuotteiden ja päihteiden käyttö 1977-2005. Nuorten terveystapatutkimus 2005.
ISBN 952-00-1854-9 (nid.)
ISBN 952-00-1855-7 (PDF)
- 24 Reetta Siukola. Tasa-arvoa alkoholityöhön. Alkoholipolitiikan valtavirtaistamisselvi-
tys.
ISBN 952-00-1874-3 (nid.)
ISBN 952-00-1875-1 (PDF)
- 25 Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden
näkökulmasta.
ISBN 952-00-1778-X (nid.)
ISBN 952-00-1779-8 (PDF)