

Stefan Ehrstedt

Työelämän kehittämishankkeet ja -ohjelmat
**valituissa OECD-maissa sekä
kansainvälisissä järjestöissä**



ISSN 1235-2115
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)

Yliopistopaino
Helsinki 2007

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö		Julkaisun päivämäärä	
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Stefan Ehrstedt		Julkaisun laji Selvitys	
		Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	
		HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä	
Julkaisun nimi Työelämän kehittämishankkeet ja -ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä			
Tiivistelmä Selvityksessä kerättiin ja analysoitiin tietoa eräiden kehittyneiden maiden sekä kansainvälisten järjestöjen työterveys-, työturvallisuus- ja työhyvinvointiohjelmista sekä -strategioista. Raportissa esitellään yksityiskohtaisesti kuusi kiinnostavimmaksi osoittautunutta ohjelmaa (Iso-Britannia, Norja, Puola, Ranska, Saksa sekä Uusi-Seelanti). Muut ohjelmat esitellään tiivistetympin. Keskeisiä valinnan kriteereitä olivat hankkeiden sisältö, rakenne sekä hankkeiden jakautuminen maantieteellisesti kattavasti. Selvityksessä työelämän kehittämisen ohjelmalla tarkoitetaan määräaikaista hanketta, joka hyödyntää laajaa sidosryhmäverkostoa työelämän kehittämistavoitteiden saavuttamiseksi. Tyypillisiä ohjelmien teemoja olivat työvoiman ikääntyminen ja siihen liittyvät toimenpiteet sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikainen edistäminen. Suomalaisessa ohjelmallisen kehittämisen mallissa yleensä kootaan erilaisia projekteja saman katto-ohjelman alle, mikä ohjaa projekteja kohti samaa kokonaistavoitetta. Selvityksen perusteella ei muissa maissa juurikaan ole työturvallisuuden ja -terveyden alueella suomalaisen perinteen mukaisia työelämän kehittämisohjelmia, mutta erilaisia työelämän kehittämiseen tähtäviä yksittäisiä hankkeita toteutetaan. Eri maiden välillä on eroja sekä toimintaympäristössä että terminologiassa, joka liittyy työelämän kehittämisohjelmiin, hankkeisiin ja strategioihin. Sama termi voidaan ymmärtää eri maissa eri tavoin. Useiden maiden ohjelmista ja hakeista löytyy kuitenkin hyviä ajatuksia myös Suomeen sovellettavaksi. Iso-Britannian sateenvarjostrategia toteuttaa kokonaisvaltaista lähestymistapaa työterveyden ja työturvallisuuden kehittämiseen siten, että kansallisen strategian teemoihin on kudottu kiinni seikkaperäiset ja monipuoliset työsuunnitelmat työelämäkysymysten kehittämiseksi. Suomeen sovellettuna sateenvarjo-malli voisi tiivistää kotimaista koordinaatiota samaan aikaan toteutettavien toimintaohjelmien suhteen.			
Asiasanat: hankkeet, ohjelmat, työelämä, työhyvinvointi, työterveys, työturvallisuus			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero 'Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:31		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.) 978-952-00-2363-8 (PDF)
Kokonaissivumäärä 76	Kieli Suomi	Hinta 14,04 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopaino Kustannus, books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum		
Författare (Uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Stefan Ehrstedt	Typ av publikation Rapport		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet		
Publikationens titel Projekt och program för att utveckla arbetslivet i några utvalda OECD länder och internationella organisationer			
Referat Vid utredningen samlades och analyserades data om vissa utvecklade länders och internationella organisationers program och strategier som gäller hälsan i arbetet, arbetssäkerheten och välbefinnandet i arbetet. I rapporten presenteras i detalj sex program som visade sig vara de mest intressanta (Storbritannien, Norge, Polen, Frankrike, Tyskland och Nya Zeeland). De övriga programmen presenteras i en tätare form. De mest centrala kriterierna var projektens innehåll och struktur samt hur täckande projekten är geografiskt sett. Med program för att utveckla arbetslivet avses i rapporten tidsbegränsade projekt som kommer till nytta för ett omfattande nätverk av intressegrupper och som hjälper till att nå målen vid utvecklandet av arbetslivet. Typiska teman för programmen var arbetskraftens åldrande och åtgärder i samband med det, samt att samtidigt främja både produktiviteten och välbefinnandet i arbetet. I den finska utvecklingsmodellen som baserar sig på program samlar man oftast olika projekt under samma huvudprogram, vilket styr projekten till samma helhetsmål. Vid utredningen framkom att de andra länderna har nästan inga sådana program för att utveckla arbetssäkerheten och hälsan i arbetet som man i Finland traditionellt har, men de genomför enskilda projekt som syftar till att utveckla arbetslivet. Det finns skillnader mellan de olika länderna både i verksamhetsmiljön och terminologin av utvecklingsprogram, projekt och strategier som syftar till att utveckla arbetslivet. En och samma term kan förstås på olika sätt i de olika länderna. De flesta länders program och projekt innehåller ändå bra idéer som också kan tillämpas i Finland. Storbritanniens paraplystrategi bedrivs med ett helhetsperspektiv på utvecklandet av arbetssäkerheten och hälsan i arbetet, vilket innebär att detaljerade och mångsidiga arbetsplaner för att utveckla arbetslivsfrågor har integrerats i den nationella strategins teman. Om man kommer att tillämpa paraplystrategin i Finland kan modellen intensifiera den nationella koordineringen av verksamhetsprogram som genomförs samtidigt.			
Nyckelord arbetshälsa, arbetsliv, arbetssäkerhet, projekt, program, välbefinnandet i arbetet			
Övriga uppgifter www.stm.fi/svenska			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2362-1 (inh.) 978-952-00-2363-8 (PDF)
Sidoantal 76	Språk Finska	Pris 14,04 €	Sekretessgrad Offentlig
Försäljning Helsingfors Universitetsförlaget books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland		Date	
Authors Stefan Ehrstedt		Type of publication Report	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ	
Title of publication Projects and programmes on developing working life in some selected OECD countries and international organisations			
Summary During the survey, data was collected on some developed countries' and international organisations' programmes and strategies on safety, health and well-being at work. The report presents in detail six programmes that proved to be the most interesting ones (Great Britain, Norway, Poland, France, Germany, and New Zealand. The other programmes will be presented in a shorter form. The central criteria for the selection are: the content and structure of the projects, as well as the distribution of projects in a geographically comprehensive way. In this report, a programme for developing working life means a fixed-period project that benefits an extensive network of interested parties in achieving objectives of working life development. Typical programme themes were the ageing of labour force, and related measures, as well as simultaneous promotion of productivity and well-being at work. The Finnish model for development through programmes usually collects different projects under the same main programme, which leads the projects towards the same headline goal. The survey shows that other countries do not actually have programmes similar to the programmes Finland traditionally carries out in the field of safety and health at work. However, other countries carry out various individual projects for the development of working life. There are differences between the various countries both in the environment and terminology relating to work life development programmes, projects and strategies. The same term can be understood in different ways in the various countries. However, several countries are carrying out programmes and projects that contain good ideas which can be applied in Finland, too. The umbrella strategy of Great Britain provides a holistic approach to developing safety and health at work, and integrates the detailed and versatile work plans for developing working life issues into the themes of the national strategy. If applied in Finland, the umbrella model could intensify the national coordination of simultaneous action programmes.			
Key words occupational safety and health, project, program, well-being at work, working life			
Other information www.stm.fi/english			
Title and number of series Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:31		ISSN 1236-2115	ISBN 978-952-00-2362-1 (pb) 978-952-00-2363-8 (PDF)
Number of pages 76	Language Finnish	Price 14,04 €	Publicity Public
Orders Helsinki University Press books@yliopistopaino.fi , www.yliopistopaino.fi/bookstore P.O. Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Johdanto

Suomi on ollut aktiivinen työelämän ohjelmallisessa kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työministeriö ovat osaltaan vastanneet sellaisista nykyisistä toiminta-ohjelmista kuten Veto ja Tykes. Aikaisempia toimintaohjelmia ovat olleet mm. kansallinen ikäohjelma sekä Tykesin edeltäjä Tyke. Myös muilla ministeriöillä, kuten esimerkiksi opetus- sekä kauppa- ja teollisuusministeriöllä, on ollut osansa työelämän ohjelmallisen kehittämisen edistämässä. Yksi tapa edistää suomalaista työelämän kehittämistä tulevaisuudessa on tutkia ulkomaiden vastaavia hankkeita.

Selvityksen tavoitteena on kartoittaa kehittyneiden maiden sekä joidenkin relevanttien kansainvälisten ja ylikansallisten järjestöjen kansallisia työterveys-, työturvallisuus- ja työhyvinvointiohjelmia sekä -strategioita.

Selvityksen kehittyneiksi maiksi luetaan OECD-maat, joiden painopiste on nykyisissä EU/ETA-maissa Liechtensteinia, Luxemburgia ja Maltaa lukuun ottamatta. Euroopan ulkopuolisista maista mukaan on luettu Australia, Etelä-Korea, Japani, Kanada, Uusi Seelanti sekä Yhdysvallat. Kartoituksen kannalta relevantteja ylikansallisia ja kansainvälisiä toimijoita ovat Euroopan Unioni (EU), Kansainvälinen Työjärjestö (ILO), Maailman Terveysjärjestö (WHO) sekä Taloudellisen Yhteistyön ja Kehityksen Järjestö OECD. Selvityksen ei ole tarkoitus olla absoluuttinen lista kaikista kehittyneiden maiden hankkeista vaan ennemmin laaja kartoitus. Kattavalla lähestymistavalla varmistetaan se, että raportti voi esitellä monipuolisen ja vaihtelevan joukon työelämän kehittämishankkeita.

Raportissa käsitellyt hankkeet jaetaan kahteen osaan. Ensin esitellään sisällöltään kiinnostavimmiksi osoittautuneet hankkeet, joita on yhteensä kuusi. Keskeisiä kiinnostavuuden kriteereitä olivat erityisesti hankkeiden sisältö, mutta myös niiden rakenne sekä hankkeiden jakautuminen maantieteellisesti kattavasti. Hankkeet ovat sisällöltään varsin erityyppisiä ja peräisin eri maista. Nämä maat ovat Iso-Britannia, Norja, Puola, Ranska, Saksa sekä ainoana Euroopan ulkopuolisena valtiona Uusi-Seelanti.

Toinen osa muodostaa eräänlaisen kehittämishankkeiden hakuteoksen, jossa muiden tutkittujen maiden ja järjestöjen hankkeet jäsennetään maittain aakkosjärjestykseen kolmen kattoryhmän sisälle. Nämä ryhmät ovat EU25/ETA-valtiot, Euroopan ulkopuoliset valtiot sekä kansainväliset ja ylikansalliset toimijat. Jokaisen toimijan (maa tai järjestö) kohdalla on lyhyt johdanto toimijan tilanteeseen sekä lista käytetyistä lähteistä. Mielenkiintoisista ohjelmista ja strategioista on laadittu erillinen taulukko, johon on kirjattu hankkeen nimi, vastuutaho, toiminta-aika sekä lyhyt kuvaus hankkeen sisällöstä. Toisaalta kartoitukseen ilmeisen heikosti sopivista hankkeista mainitaan lyhyesti vain nimi ja keskeinen tavoite.

Lopuksi Johtopäätökset ja havainnot -kappaleessa esitellään selvityksen tulokset. Kappale keskittyy ensin aineiston ominaispiirteiden luonnehdintaan ja jälkimmäisessä puoliskossa esitellään aineistosta virinneitä mahdollisia kehittämisideoita.

Selvityksessä työelämän kehittämisen toimintaohjelma on määritelty määräaikaiseksi hankkeeksi, joka hyödyntää laajaa sidosryhmäverkostoa työelämän kehittämistavoitteidensa saavuttamiseksi. Kannattaa myös huomioida, että eri maissa työelämän kehittämishankkeisiin liittyvät termit sekä niiden asiasisältö varioivat. Toisin sanoen sama termi, kuten vaikkapa *Programme* eli ohjelma, saattaa tarkoittaa toisessa maassa jotain aivan muuta kuin toisessa. Samoin suomen kielessä on oma vakiintunut merkitys näille termeille. Siksi raportissa pyritään välttämään lukijaa johdattelevaa alkuperäistermien suoraa ja mekaanista suomentamista. Sen sijaan käytetään mahdollisuuksien mukaan hanke-sanaa, joka on olemukseltaan neutraalimpi kattotermi projekteille, ohjelmille, strategioille jne.

Ensisijaisia lähteitä on kaksi. Näistä ensimmäinen on kansallisten viranomaisten tuottama sähköinen materiaali silloin kun sitä oli saatavilla pohjoismaisilla kielillä, englanniksi, saksaksi tai ranskaksi. Kaikista maista tutkitaan vähintään kolme eri sähköistä lähdettä, jotka ovat:

- Maan kansallinen Focal Point -sivusto Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston internet-sivuilla
- Työsuojelusta vastaava ministeriö
- Hallinnonalan valvova viranomainen

Lisäksi huomioidaan maakohtaisesti esille tulevat lähteet kuten esimerkiksi työterveyteen liittyvät virastot tai tutkimuslaitokset. Kartoituksessa käytetyt sähköiset lähteet on lueteltu toimijakohtaisesti raportin liitteessä. Luetteloon sisältyvät toimijan nimi sekä käytetty internet-osoite.

Toinen primäärilähde on Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point - yhdyshenkilöille lähetetty sähköpostikysely. Kyselyssä tiedusteltiin vastaanottajamaan kansallisia työelämän kehittämisohjelmia ja niihin liittyvää englanninkielistä sähköistä materiaalia. Kyselykirje sekä luettelo kyselyyn osallistuneista maista ovat raportin liitteessä.

Henkilölähteet muodostavat ensimmäisen sekundäärilähteen. Henkilöhaastatteluiden tarkoituksena on tukea sähköisien lähteiden löytämistä sekä myös täydentää niitä. Haastatteluita on suoritettu lähinnä työsuojeluosaston kehitysyksikön henkilökunnalle. Painettu materiaali on toinen lähde, kuten usean kirjoittajan, mm. Tykes-projektipäällikkö Tuomo Alasoinin, kirjoittama kirjanen *European Programmes on Work and Labour Innovation – A Benchmarking Approach (7/2005)* sekä Bilbao-viraston julkaisema *Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union*.

Sisällysluettelo

Kuvailulehti.....	3
Presentationsblad.....	5
Documentation page.....	7
Johdanto	9
Valikoituja työelämän kehittämishankkeita	13
Iso-Britannia – Health, Work and Well-being Strategy	13
Norja – Inkluderende arbeidsliv.....	14
Puola – Adaptation of Working Conditions in Poland to EU-standards.....	16
Ranska – Plan Santé au Travail (PST).....	17
Saksa – Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)	18
Uusi-Seelanti – Workplace Health and Safety Strategy.....	20
Muita hankkeita maittain aakkosjärjestyksessä	22
EU25/ETA-maat	22
Euroopan ulkopuolisia kehittyneitä valtioita	44
Kansainväliset ja ylikansalliset toimijat	49
Johtopäätökset ja havainnot	55
Liite 1. Luettelo kyselyyn osallistuneista maista ja kyselykirje	59
Liite 2. Maakohtainen luettelo käytetyistä lähteistä.....	61
Liite 3. Ulkomaisia työelämän kehittämishankkeita	66

Valikoituja työelämän kehittämishankkeita

Iso-Britannia – Health, Work and Well-being Strategy

Vastuutaho:	Department of Health Department for Work and Pensions Health and Safety Executive
Aikataulu:	2005 –
Luokitus:	Työterveyden sateenvarjostrategia
Lähde:	http://www.health-and-work.gov.uk/

Työterveyttä ja työhyvinvointia edistävä strategia edustaa Isossa-Britanniassa uudenlaista julkisten toimijoiden yhteistyötä. Department of Health, Department for Work and Pensions sekä Health and Safety Executive pyrkivät kehittämään työterveyttä yhdessä. Ministeriöt ovat nimittäneet yhteisen johtoryhmän hankkeelle ja johtoryhmä tekee yhteistyötä myös alueellisten hallintoelimien sekä joidenkin valtionhallinnon elimien kanssa. Näitä elimiä ovat erityisesti HM Treasury, Department of Trade and Industry sekä the Office of the Deputy Prime Minister. Hanketta johtaa erikseen nimetty kansallinen johtaja (*National Director for Health and Work*) ja hanketta varten on perustettu useita poikkihallinnollisia työryhmiä. Strategialla on kolme avaintemaa, joiden tavoitteisiin pyritään eri keinoin:

1. Sidosryhmien aktivoiminen (*Engaging stakeholders*)
2. Työelämän parantaminen (*Improving working lives*)
3. Työikäisten terveystalvelut (*Healthcare for working age people*)

Ensimmäisessä teemassa eli sidosryhmien aktivoimisessa strategia pyrkii integroidaan julkiset ja yksityiset sidosryhmät toimintaansa perustamalla kansallisen sidosryhmäneuvoston (*National Stakeholder Council*) sekä kansallisen sidosryhmäverkoston (*National Stakeholder Network*). Lisäksi tarkoituksena on edistää julkista keskustelua, järjestää tavoitteiden ja keinojen määrittämiseksi sidosryhmien kokous (*Summit*) sekä laatia yksityiskohtainen työsuunnitelma eri osapuolten rooleista ja toimenpiteistä tavoitteiden edistämiseksi. Työsuunnitelmaa ei toistaiseksi ole saatavilla internet-lähteistä.

Toisessa teemassa eli työelämän parantamisessa pyritään edistämään terveellisiä työpaikkoja ja laajentamaan työterveyden palvelujen tarjontaa. Lisäksi tavoitteena on johtaa hyvällä esimerkillä eli julkisen hallinnon työpaikkojen hyvillä käytän-

nöillä. Terveellisten työpaikkojen keinoja ovat mm.

- Rohkaista yrityksiä sisällyttämään työterveys- ja työturvallisuusraportointi yhdeksi kannattavuuden tulostittareista
- Kannustaa yrityksiä lisäämään työterveyspalveluja erilaisten houkuttimien avulla
- Työturvallisuuden parantaminen yhteistyössä ay-liikkeen edustajien kanssa
- Pidempien työurien luominen yhteistyössä työnantajien kanssa
- Kansallisten inhimillisen pääoman (*Investors in People*) standardien luominen ja menestyneiden organisaatioiden palkitseminen

Viimeisessä teemassa eli työikäisten terveyspalveluissa pyritään varmistamaan sairastelevien työntekijöiden, erityisesti pitkäaikaissairaiden, paluu työelämään. Sairasteleville työntekijöille suunnataan tukea työhön palaamiselle, kuntoutusta sekä toisaalta jo työnaikaista tehokasta terveydenhuoltoa. Terveysdenhuollon ammattilaisille suunnataan erilaista työterveyteen liittyvää koulutusta ja valistusta. Pk-yrityksille suunnataan työterveyden ja työturvallisuuden neuvontapalvelu. Teemassa keskitytään erityisesti myös yleisiin mielenterveysongelmiin. Mielenterveysongelmia torjutaan ja ennaltaehkäistään mm. tarjoamalla enemmän mielenterveyspalveluita töihin palaaville, parannetaan psykologien palveluiden saatavuutta ja parannetaan kliinisen henkilökunnan mahdollisuuksia suorittaa tarvittaessa interventio.

Norja – Inkluderende arbeidsliv

Vastuutaho: Ministry of Labour and Social Inclusion

Aikataulu: 2006 – 2009

Luokitus: Työuran pidennys (sairauspoissaolojen vähennys)

Lähteet: <http://www.dep.no/aid/norsk/tema/sosialpolitikk/arbeidsliv/bn.html>
http://www.norden.org/arb/ain/uk/NLJ_10.06.pdf

Norjan Inkluderende Arbeidsliv (*IA-avtal*) pyrkii vähentämään työntekijöiden sairauspoissaoloja ja lisäämään työssäkäyvien kansalaisten määrää. Sopimus on kolmikantapohjainen eli hallituksen sekä keskeisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välinen. Hanke jakaantuu kolmeen eri osa-alueeseen, jotka kaikki tukevat ydintavoitetta vähentää niiden työikäisten ihmisten osuutta, jotka ovat nykyisin erilaisen yhteiskunnan tukien piirissä työntöön sijaan. Ohjelman osa-alueet ovat:

1. Sairauspoissaolojen huomattava vähentäminen

2. Liikuntarajoitteisten työelämään osallistumisen lisääminen. Samalla hankkeen yleistavoite on lisätä kaikkien työmarkkinoiden vähemmistöryhmien osallistumista työelämään.
3. Keskimääräisen eläköitymisiän nostaminen. Yli 50-vuotiaiden kohdalla pyritään myöhentämään keskimääräistä eläköitymisikää puolella vuodella vuosien 2001 – 2009 aikana

IA-avtal -hankkeen luonteen ymmärtämiseksi on välttämätöntä tietää hieman hankkeen vaiherikkaasta historiasta. Sairaspoissaolojen voimakas kasvu 1990-luvulla sai poissaolojen kustannuksista vastaavan Norjan hallituksen vaatimaan muutoksia kustannusten jakoon. Käytännössä hallitus halusi työmarkkinaosapuolten, lähinnä työnantajien, vastaamaan suuremmalla osuudella poissaolojen aiheuttamista kustannuksista. Työmarkkinaosapuolten vastustuksen vuoksi päädyttiin kuitenkin vuonna 2001 toisenlaiseen ratkaisuun eli Inkluderende Arbeidsliv -hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena oli erilaisin keinoin vähentää erityisesti sairauspoissaoloja, mutta ei kuitenkaan muuttaa poissaoloista johtuvien kustannusten jakoa. Hanke ei kuitenkaan vähentänyt sairauspoissaoloja toivotulla tavalla ensimmäisen sopimus kautensa aikana vuosina 2001 – 2005, vaikka työpaikoilla oli havaittu tavoitteiden kannalta suotuisia asennemuutoksia.

Hanketta jatkettiin uudella sopimuskaudella vuosiksi 2006 – 2009, mutta hallituksen uudistaessa pyrkimyksensä lisätä työnantajien osuutta sairauspoissaolojen kustannuksista, asettuivat työmarkkinaosapuolet Norjan oloissa huomattavan voimakkaasti ehdotusta vastaan. Pääministeri veti hallinnonalan vastaavan ministerin esityksen pois ja asettui itse johtamaan sovittelevaa yhteistyöryhmää. Lokakuussa 2006 sopimusta täydennettiin siten, että kaikki osapuolet pystyivät sen hyväksymään. Tavoitteiden toteuttamiseen, erityisesti pitkään työkyvyttöminä olleiden kuntoutustoimintaan, varattiin rahoitusta noin 120 miljoonaa euroa. Lokakuussa solmitun lisäsopimuksen neljä keskeisintä kohtaa ovat:

1. Työnantajan vastuuta työkyvyttömiä kuntoutuksessa lisätään. Keinoina mm. pakollinen työllistymissuunnitelmien laadinta sekä työkyvyttömän ja työnantajan keskustelutapaamiset.
2. Pitkään työkyvyttöminä olleiden terveys- ja kuntoutuspalveluiden osto
3. Parannetaan fyysistä työympäristöä, mm. työpaikkojen ergonomiaa
4. Työsuojeluviranomaisten valvonta- ja sanktiovaltuuksien vahvistaminen

Puola – Adaptation of Working Conditions in Poland to EU-standards

Vastuutaho:	Central Institute for Labour Protection – National Research Institute
Aikataulu:	2002 – 2007
Luokitus:	Työterveyden ja -turvallisuuden perusteiden kehitys
Lähde:	Puolan vastaus Focal Point -kyselyyn

Puolan Focal Point, Central Institute for Labour Protection – National Research Institute, on vastuutaho sekä pääasiallinen toteuttaja kansallisessa työterveyden- ja työturvallisuuden perusteiden kehittämisessä EU-tasolle. Kyselyyn vastanneen virkamiehen Wioletta Klimaszewskan mukaan ohjelman strateginen tavoite on: *"to develop and disseminate legal, organisational and technical solutions that ensure the achievement of occupational safety and health level conforming to the requirements of EU directives."* Klimaszewskan mukaan keskeisimmät perusteet hankkeen toteuttamiselle liittyivät lähinnä Puolan tilanteen yhdenmukaistamiseen EU:n tavoitteiden ja strategioiden mukaiseksi.

Ohjelma on toteutettu kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa vuosina 2002 – 2005 toteutettiin 128 erilaista tehtävää (*Tasks*), joista 27 oli tutkimusprojekteja. Parhaillaan käynnissä on toinen vaihe (2005 – 2007), joka rakentuu kahdeksan eri ryhmän ympärille jäsentyvistä 74 tehtävästä.

Vuosien 2002 – 2005 yhteensä 27 tutkimusprojektia jakaantuivat kolmeen alueeseen (*Area*):

1. Fyysistä alkuperää olevien työperäisten haittojen identifioiminen
2. Kemiallista alkuperää olevien työperäisten haittojen identifioiminen
3. Psykkisfyysistä alkuperää olevien työperäisten haittojen identifioiminen sekä riskien vähentäminen

Toisen vaiheen eli vuosien 2005 – 2007 yhteensä 74 tehtävää jakautuivat seuraaviin ryhmiin (*Group*)

1. Työterveyden ja -turvallisuuden standardien luonti
2. Tuotteiden säännönmukaisuutta valvovan elimen luominen ja ylläpito
3. Suojavarusteiden testaamisjärjestelmän kehittäminen
4. Koneiden, työ- ja suojavälineiden testaamisjärjestelmän kehittäminen sekä vapaaehtoinen tuotteiden hallintojärjestelmien sertifiointi

5. Työperäisten haittojen ennaltaehkäisemisen edistäminen
6. Työterveyden- ja työturvallisuuden tietojärjestelmien edistäminen
7. Työterveyden- ja työturvallisuuden koulutuksen kehittäminen
8. Työterveyden- ja työturvallisuuden hallinnointijärjestelmien kehittäminen

Ohjelman tavoitteita ovat joidenkin haitallisten aineiden maksimipitoisuuksien määrittäminen sekä teknisen ja organisatorisen työelämän tutkimuskyvykkyyden kehittäminen. Lisäksi tavoitteena on työympäristön ergonomian optimointi.

Ranska – Plan Santé au Travail (PST)

Vastuutaho: Le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement

Aikataulu: 2005 – 2009

Luokitus: Työterveys

Lähde: <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/PST.pdf>

Ranskassa on ensimmäistä kertaa pyritty luomaan yhtenäinen työterveys- ja työturvallisuuspoliittinen ohjelma aiemman hajanaisen linjan sijaan. Tätä tarkoitusta varten on laadittu Plan Santé au Travail, joka on viisivuotinen ennaltaehkäisevää työterveyttä ja työturvallisuutta edistävä hanke (*Plan*).

Ranskan työministeriö (*Le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement*) on koordinoinut hankkeen tavoitteiden ja keinojen määrittelyä yhteistyössä useiden julkisten toimijoiden kanssa, joista huomattavimmat ovat tutkimus-, ympäristö-, terveys-, maatalous- ja liikenneministeriöt (*ministères en charge de la recherche, de l'environnement, de la santé, de l'agriculture et des transports*). Ministeriöiden lisäksi keskeisiä valmistelevia osapuolia ovat olleet työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöt. Myös kansalliset ja kansainväliset työterveysviranomaiset ovat osallistuneet tavoitteiden määrittelyyn.

Hanke jakaantuu neljään työterveyden edistämiseen liittyvään päätavoitteeseen (*objectif*), jotka puolestaan jakaantuvat kahteenkymmeneenkolmeen jäsentävään osa-tavoitteeseen (*action*). Ohessa esitellään päätavoitteet sekä joitain esimerkkejä niiden alatavoitteista:

1. Työympäristön vaarojen ja riskien tuntemuksen kehittäminen
 - a. Työterveyden ja työturvallisuuden tutkimuksen koordinointi ja kehittäminen
 - b. Alan tietämyksen saatavuuden kehittäminen

2. Valvonnan tehostaminen
 - a. Aluetason tietämyksen ja valvontamahdollisuuksien kehittäminen
 - b. Alueellisten monitieteellisten yksiköiden luominen
3. Työsuojelun julkisten toimijoiden uudistaminen
 - a. Poikkihallinnollisen yhteistyön strukturointi työsuojeluriskien ennaltaehkäisemiseksi
 - b. Teknisen säännösten kehittäminen ja harmonisointi
4. Yritystason työterveystoiminnan edistäminen
 - a. Työterveyspalveluiden uudelleenorganisointi vastaamaan psykososiaalisten riskien aiheuttamaan haasteeseen
 - b. Rohkaistaan yritystason soveltavaa tutkimusta
 - c. Neuvonta yrityskohtaisessa riskienarvioinnissa
 - d. Ammattikuljettajien onnettomuusriskin ennaltaehkäisyn kehittäminen
 - e. Edistää vaarallisten kemikaalien korvaamista vaarattomilla
 - f. Edistää teknillisten alojen opiskelijoiden herkistymistä työterveyskysymyksille

Liki sadan sivun pituinen Plan Santé au Travail sisältää melko seikkaperäiset kuvaukset osa-tavoitteiden konkreettisesta sisällöstä eritellen niiden perustelun, tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulun (*justification, objectif, action, calendrier de mise oeuvre*).

Saksa – Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Vastuutaho:	Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA)
Aikataulu:	2001 –
Luokitus:	Toimialakohtainen työelämän kehittäminen, ikääntyneet työntekijät
Lähde:	http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/english.html

Initiative Neue Qualität der Arbeit on työelämän kehittämisaloite, jonka osallisia ovat Saksan liittohallitus, kaikki osavaltiot (*Länder*), työntekijä- ja työnantajajärjestöt, tapaturma- ja vahinkovakuutuslaitokset sekä jotkin muut relevantit partnerit. Federal Institute for Occupational Safety and Health hallinnoi hanketta. Hankkeen tausta-ajatuksena on, että työhyvinvointia lisäämällä voidaan parantaa yritystason kilpailukykyä sekä pidentää työntekijöiden työssäoloaikaa. Aloitteessa on saksalaisittain uutta laaja toimijoiden välinen yhteistyö. Toinen uutuus on se, että hanke ei keskity vain yksittäisiin esimerkkiyrityksiin vaan siinä tuetaan alueellisella tasolla suurta määrää yrityksiä.

Aloitteen fokuksessa on yksi sektorien rajat ylittävä asiakokonaisuus eli ikääntyviä työntekijöitä tukeva ohjelma sekä toisaalta myös neljä sektorikohtaista ohjelmaa. Sektorikohtaisten hankkeiden toimialoja ovat rakennus- ja hoiva-ala, jotka ovat nykyisin painopisteenä. Kolmas osa-alue on hotelli- ja ravintola-ala ja neljäs puolestaan edellisiä huomattavasti laaja-alaisempi toimistotyön ergonomiakysymyksiä käsittelevä hanke.

Rakennussektorilla toimii asiantuntijatyöryhmä (*Thematic Initiative Group for Construction Sites*), jonka tehtävä on toimia eräänlaisena alan tietotaitoa kehittävässä ideariihenä, joka jakaa osaamistaan rakennusalan organisaatioiden käyttöön. Sovellettava tietotaito koskee lähinnä parempaa töiden organisoimista ja turvallisuutta. Hoiva-alan asiantuntijatyöryhmä muodostaa laajan yhteistyöverkoston, johon kuuluvat esimerkiksi työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia sekä vakuutus- ja hoivalaitosten edustajia. Verkosto pyrkii tuottamaan käytännönläheisiä ratkaisuja hoivalaitosten tarpeisiin. Hotelli- ja ravintola-alalla kannattavuusmittarit puolestaan sidotaan kiinni työturvallisuuden ja -terveyden indikaattoreihin. Myös tämän alan verkosto tarjoaa koulutusta, seminaareja ja vastaavia. Toimistotyön ergonomiakysymyksiä käsitellään mm. tukemalla arkkitehtejä ja toimistotarvikkeiden hankkijoita ergonomiakysymyksissä ja liittämällä ergonomiatiedote kaikkiin toimitettaviin toimistohuonekaluihin.

Seniorityöntekijöitä koskevassa ohjelmassa huomioidaan myös nuoremmat työntekijät. Koko työikäistä väestöä valistetaan työterveydestä ja työssä tarvittavista taidoista. ”30, 40, 50 plus – healthy work into old age” -kampanja keskittyy puolestaan yritysten ja suuren yleisön mielipiteiden muokkaamiseen työuran pidennystä tavoittelevalle asennemuutokselle suotuisammaksi. Lisäksi tarjotaan käytännön tukitoimia kuten yritysneuvontaa ja -palveluita.

Yhteisenä piirteenä kaikille ohjelmille on se, että niissä suositaan erityisesti hyvien käytänteiden etsimistä, tutkimista, kehittämistä ja levittämistä erilaisten verkostojen avulla. Lisäksi pyritään myös vaikuttamaan suuren yleisön mielipiteisiin, erityisesti ikääntyviin työntekijöihin liittyvissä kysymyksissä kampanjoimalla sekä yritystason käytännön tukitoimilla.

Uusi-Seelanti – Workplace Health and Safety Strategy

Vastuutaho:	Department of Labour
Aikataulu:	2005 – 2015
Luokitus:	Sateenvarjostrategia
Lähde:	http://www.whss.govt.nz/

Uuden-Seelannin *Workplace Health and Safety Strategy* edustaa sateenvarjostrategioille tyypillisesti varsin holistista lähestymistä työterveys- ja työturvallisuusky-symyksiin. Yhteen strategiaan on sisällytetty suuri osa perinteisen työterveyden ja työturvallisuuden toimintakentästä. Strategia sisältää paitsi vision ja tavoitteet, myös osatavoitteiden mukaiset teemat seikkaperäisine työsuunnitelmineen, joista selviävät toimenpiteet aikatauluineen sekä vastuutahoineen.

Strategian sisältö luotiin työministeriön (*Department of Labour*) johdolla yhteistyös-sä kahden sidosryhmän kanssa, jotka olivat keskeiset sidosryhmät (*WHSS Stakeholder Group*) sekä keskeiset julkiset toimijat (*WHSS Government Agency Group*). Ensimmäiseen ryhmään kuuluneita edustajia olivat mm. työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöt sekä eri liikennesektorien toimijat. Julkisten toimijoiden ryhmäs-sä oli edustajia mm. eri ministeriöistä, liikenneturvallisuusviranomaisia sekä useissa strategian projekteissa mukana oleva Accident Compensation Corporation. Työmi-nisteriön perustama projektiryhmä vastaa suurimmaksi osaksi strategian valvonnas-ta ja toteutuksesta. Hankkeen kolme päätavoitetta (*outcome*) sekä niiden osatavoit-teet (*objectives*) ovat:

1. Julkinen sektori edistää hyvien käytänteiden leviämistä ja toimii työnantajana esimerkkinä hyvien käytänteiden soveltamisesta
 - a. Korkealle asetetut työhyvinvointitavoitteet saavutetaan
 - b. Työterveyden ja työturvallisuuden johtoasema työnantajan roolissa
 - c. Julkisten sidosryhmien yhteistyön edistäminen
2. Ennaltaehkäisevä työpaikkakulttuuri
 - a. Vahvistetaan yritystason johtajien tietämystä työhyvinvointitoiminnan posi-tiivisista vaikutuksista tuottavuuteen
 - b. Edistetään yritystason johtajien sitoutuneisuutta ja kyvykkyyttä toimia työ-terveyden ja työturvallisuuden hyväksi
 - c. Varmistetaan myös työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja työturval-lisuuden kehittämiseen
3. Teollisuuden ja suuren yleisön tuki työterveyden ja työturvallisuuden edistä-miselle
 - a. Kehitetään ja toteutetaan teollisuusjohtoisia aloitteita työterveyden ja työ-turvallisuuden hyväksi

- b. Rohkaistaan ja mahdollistetaan teollisuuden ja yhteisöjen johtajien työterveyden ja työturvallisuuden edistämistä omissa verkostoissaan
- c. Suuren yleisön työterveys- ja työturvallisuustietoisuuden kohentaminen

Strategian työsuunnitelma (*Action Plan*) sisältää huomattavan määrän erilaisia konkreettisia projekteja, tutkimusta, kampanjointia, koulutusta ym. keinoja osatavoitteiden saavuttamiseksi. Strategia on osa laajempaa kokonaisuutta tukien Uuden-Seelannin Injury Prevention Strategy'a työelämään liittyvissä kysymyksissä.

Muita hankkeita maittain aakkosjärjestyksessä

EU25/ETA-maat

Belgia

Belgialaisten toimijoiden tuottamasta englannin- ja ranskakielisestä aineistosta mikään ei vastaa täysin toimintaohjelmalta edellytettävää tunnusmerkistöä. Lähimäksi nousee ikäohjelma *Travailleurs âgés*, jossa ikääntyviä työntekijöitä sekä heitä palkkaavia yrityksiä tuetaan erityisesti erilaisilla rahoitussuunnitelmilla. Ohjelmaan sisältyy kuitenkin myös tiedon ja hyvien käytänteiden levitystä, osa-aikatyöratkaisuja, ikäsyrjinnän torjuntaa ja muita ikä-ohjelmille tyypillisiä keinoja ja tavoitteita.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Control du bien-etre au travail
- Ministry of Social Affairs, Public Health and the Environment
- Belgian hallitus
- <http://www.travailleursages.be/> -internetsivusto

Espanja

Espanjalaisen toimijoiden internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia. Materiaali oli lähes pelkästään espanjankielistä.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- Ministry of Labour and Social Affairs
- Ministry of Health and Consumer Affairs
- The National Institute of Safety and Hygiene at Work
- The National Commission for Health and Safety at Work

Hollanti

Oheisissa taulukoissa on osin tarkempi selostus kahdesta hollantilaisesta työturvallisuusohjelmasta: *VASSt-programme* sekä *Programma Versterking Arbeidsveiligheid*.

On kuitenkin huomioitava, että hollantilaistoimijoiden internet-sivut ovat saatavilla pääosin vain hollannin kielellä ja Hollannin edustaja ei ole vastannut Focal Point –kyselyyn. Siten englanninkielisen materiaalin vähäinen määrä rajoittaa merkittävästi kartoituksen kattavuutta ja tarkkuutta maan osalta.

Lähteet:

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut

- Labour Inspectorate
- Ministry of Social Affairs and Employment
- Ministry of Public Health, Welfare and Sport
- Netherlands Organisation for Applied Scientific Research (TNO)

Nimi	VASSt-programme
Vastuutaho	Ministry of Social Affairs and Employment (SZW)
Aikataulu	2003 — 2007
Luokitus	Työturvallisuus (vaaralliset aineet)
Konsepti ja tavoitteet	Ohjelman avulla SZW rohkaisee ja tukee teollisuutta valvomaan paremmin altistumista vaarallisille aineille. Toteutuksen päävastuu on yritystason toimijoilla, vaikka ministeriö tukeekin tavoitteita ohjelman puitteissa mm. osarahoittamalla yritystason toimintasuunnitelmia (<i>actionplans</i>). Ohjelman elementtejä ovat olleet mm. verkkoympäristössä toteutettu tietopaketti aiheesta ja tutkimustoiminta. Ohjelman tuottamaa tietoa voidaan ainakin osittain hyödyntää REACHin soveltamisen yhteydessä. Englanninkielistä sähköistä materiaalia on niukasti.
Lähde	http://vast.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=77645

Nimi	Programma Versterking Arbeidsveiligheid
Vastuutaho	—
Aikataulu	—

Luokitus	Työturvallisuus
Konsepti ja tavoitteet	<p>yöturvallisuushanke, jossa on yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden kanssa. Ohjelmassa on ollut mukana 22 yritystä.</p> <p>Tarkempia tietoja on vaikea saada, sillä sähköistä materiaalia on saatavilla vain hollanniksi.</p>
Lähde	http://www.arbonieuwestijl.nl/

Irlanti

Irlannissa sovelletaan sateenvarjostrategiaa National Workplace Strategy, johon on integroitu paitsi pitkän tähtäimen tavoitteet myös tarkat teemakohtaiset työsuunnitelmat. Strategiasta enemmän oheisessa taulukossa.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- The Health and Safety Authority (HSA)
- Department of Enterprise, Trade and Employment / Occupational Safety and Health Policy / Liaison Section
- Department of Health and Children

Nimi	National Workplace Strategy
Vastuutaho	Department of Enterprise, Trade and Employment
Aikataulu	2005—
Luokitus	Sateenvarjostrategia
Konsepti ja tavoitteet	<p>Irlannin strategian keskeinen ajatus on:</p> <p><i>“Ireland's competitiveness as a knowledge-based economy will depend significantly on the capacity of organisations to achieve transformative change through innovative work practices.”</i></p> <p>Irlannin hallitus, työntekijä- ja työnantajajärjestöt ovat sitoutuneet vuonna 2005 käynnistyneen strategian toteuttamiseen. Strategia on luonteeltaan poikkihallinnollinen ja sen toteutukseen osallistuukin useamman ministeriön hallinnonala. Myös yritystason ammattiosastot, työntekijät ja esimiehet on pyritty integroimaan mukaan.</p>

	<p>Strategia sisältää viisi strategista toiminta-alueita, jotka sisältävät keinoinaan mm. kampanjoita, tutkimusta, rahastoja, hyvien käytänteiden levittämistä. Toiminta-alueet ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Building a commitment to workplace innovation, jonka mukaan tarvitaan enemmän työyhteisön innovaatioita sekä kansallisella että yritystasolla kaikilta sidosryhmiltä. Keinoina ovat olleet mm. tutkimusta tukeva rahasto, hyvien käytänteiden levitys benchmark-periaatetta hyödyntäen. 2. Building our capacity for change, jonka tavoite entisestään vahvistaa yritystason kyvykkyyttä muutokseen. Keinoina ovat olleet mm. Asiantuntijaverkostojen vahvistaminen ja rakentaminen, koulutusworkshopit pk-yrityksille. 3. Developing our future skills, jossa pyritään parantamaan työvoiman koulutus- ja taitotasoa kaikilla koulutusportailla. Keinoina ovat olleet mm. uusi oppimista yrityksissä edistävä Accel-ohjelma (http://www.acceltraining.com/) ja Skillnets (http://www.skillnets.com) sekä monet oppimista edistävät kampanjat ja koulutuksen taloudellinen tuki. 4. Improving access to opportunities parantaa työmarkkinavalmiuksiltaan rajallisten hakijoiden mahdollisuuksia osallistua työelämään. Keinoina ovat olleet mm. lainsäädännön tehostaminen, vammaisten työnhakijoiden palkkakustannusten subventointi erillisellä rahastojärjestelmällä. 5. Improving the quality of working life, jolla tavoitellaan parempaa työelämän laatua. Keinoina ovat olleet erityisesti erilaiset tutkimusprojektit relevanttien eri toimijoiden, kuten Health and Safety Authority, toimesta.
Lähde	http://www.ncpp.ie/dynamic/docs/National_Workplace_Strategy_HLIG_report_2006.pdf

Islanti

Islantilaistoimijoiden internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia. Materiaali oli lähinnä islanninkielistä. Lisäksi työsuojeluosaston kehitysyksikön pohjoismaisesta yhteistyöstä vastaavan virkamiehen Lars-Mikael Bjurströmin mukaan Islannissa ei ole kartoitukseen soveltuvia toimintaohjelmia

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Vinnueftirlitit
- Ministry of Social Affairs
- Ministry of Health and Social Security
- Islannin hallitus

Iso-Britannia

Isossa-Britanniassa työelämän kehittämiseen liittyvä terminologia poikkeaa jossain määrin suomalaisesta. Isossa-Britanniassa strategia-termin alle sisältyvät sekä visioita ja päätavoitteita erittelevä tavanomainen strategia sekä sateenvarjostrategiat, joihin on kudottu ohjelmallisia piirteitä tarkkoine teemakohtaisine projektilistauksiineen. Isossa-Britanniassa strategia-termien välinen ero on kuitenkin usein häilyvä ja tulkinnanvarainen.

Brittiläisiä sateenvarjostrategioita ovat *Securing Health Together – An Occupational Health Strategy for Great Britain* sekä *Health, Work and Well-being Strategy*. Niihin on integroitu paitsi pitkän tähtäimen tavoitteet myös tarkat teemakohtaiset työsuunnitelmat, erityisesti ensin mainittuun, josta enemmän oheisessa taulukossa. *Health, Work and Well-being Strategy* -hankkeen sisältöä on eritelty tarkemmin Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

A Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and Beyond sekä *Revitalizing Health and Safety* vaikuttavat puolestaan ennemmin tavanomaisilta strategioilta eikä niistä ole laadittu tarkempia taulukoita. *Revitalizing Health and Safety* tosin sisältää myös 44-kohtaisen työsuunnitelman (Action Plan), mutta se käsittelee varsin yleisellä tasolla koko työterveys- ja työturvallisuusalaa. Esimerkiksi edellisessä kappaleessa mainittu *Securing Health Together* -strategia on yksi hieman spesifimpi sateenvarjostrategia, jolla pyritään jatkamaan *Revitalizing Health and Safety* -strategian tavoitteita.

Focal Point -kyselyyn vastannut Health and Safety Executiven virkamies Jason Batt viittasi edellä mainittuihin strategioihin *Health, Work and Well-being Strategy* -strategiaa lukuun ottamatta. Lisäksi Batt viittasi myös ohjelmaan (Strategic Delivery Programme) nimeltä *Fit for Work, Fit for Life, Fit for Tomorrow (Fit3)*. Ohjelma keskittyy työturvallisuuden ja työterveyden edistämiseen ja on luonteeltaan täysin erilainen sateenvarjostrategioihin verrattuna. Ohjelmasta lisää oheisessa taulukossa.

On syytä mainita myös *A new deal for welfare - empowering people to work*, joka tähtää työllisyysasteen nostoon mm. vähentämällä sairauslomalla olevien määrää, myö-

hentämällä eläköitymistä sekä edistämällä yksinhuoltajien työllistymistä. Vuonna 2006 julkaistu hanke muistuttaa muodoltaan kuitenkin kenties eniten lopullista muotoa vailla olevaa politiikkaohjelmaa kuin toimintaohjelmaa, joten siitä ei ole laadittu tarkempaa taulukkoa.

Lisäksi ainakin Skotlannilla on oma sateenvarjostrategiansa, *Healthy Working Lives*, joka nivoo yhteen kokonaisvaltaisena lähestymistapana laajalti työterveyden ja työturvallisuuden toimintakenttää. Kansallisen hankkeen sijaan *Healthy Working Lives* on kuitenkin alueellinen, joten siitä ei ole tehty tarkempaa taulukkoa.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point –kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- Health and Safety Executive (HSE)
- Department for Work and Pensions (DWP)
- Department of Health (DH)
- Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)
- <http://www.health-and-work.gov.uk/> -internetsivusto
- <http://www.ohstrategy.net/> -internetsivusto

Nimi	Securing Health Together – An Occupational Health Strategy for Great Britain
Vastuutaho	Health and Safety Commission (koordinoi)
Aikataulu	2000 – 2010
Luokitus	Sateenvarjostrategia
Konsepti ja tavoitteet	<p>Securing Health Together toimii pitkän aikavälin sateenvarjostrategiana viidelle eri ohjelmalle, joilla pyritään strategian asettamiin tavoitearvoihin vuoteen 2010 mennessä. Keskeiset yleisen tason tavoitteet ovat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vähentää työperäisiä sairauksia • Edesauttaa sairastuneiden paluuta töihin • Edistää vajaakuntoisten työllistymistä • Työympäristön hyödyntäminen työterveyden ylläpitämisessä

	<p>Näiden tavoitteiden saavuttamisen merkiksi strategiassa esitellään erilaisia konkreettisia indikaattoreita, kuten esimerkiksi sairaspöytäsaolopäivien vähennys 30 prosentilla.</p> <p>Tavoitearvojen saavuttamiseksi strategia esittää viisi eri ohjelmaa, jotka sisältävät lukuisia erilaisia keinoja kuten projekteja, tutkimusta, valistusta, kampanjoita, standardien luomista jne. Ohjelmat ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compliance tähtää työsuojelulainsäädännön parantamiseen ja sen noudattamisen tehostamiseen. Keinona esim. valistuskampanja <i>Good Health is Good Business</i>. 2. Continious Improvement tavoittelee työsuojelukysymyksiä vaalivaa ja niiden pohtimista kannustavaa kulttuuria työpaikoille. Keinoina esim. erilaiset työterveystoiminnasta vastaavien viranomaisten paikallisprojektit tietoisuuden lisäämiseksi sekä Working Well Together -projekti, jossa relevantit toimijat antoivat julkisen tiedonannon sitoutumisestaan hyviin työsuojeluarvoihin. 3. Knowledge -ohjelma keskittyy relevantin työsuojelutiedon keräämiseen, tutkimiseen, koordinointiin ja tutkimustulosten tehokkaaseen soveltamiseen muissa strategian ohjelmissa. Keinoina esim. toimialakohtaiset tutkimukset, joiden perusteella voidaan erotella hyviä käytäntöjä, sähköisen tietokannan luominen relevanttien toimijoiden käyttöön. 4. Skills -ohjelman tavoitteena, on että työnkuvista ilmenee tarkkaan ammatin asettamat erilaiset vaatimukset ja toisaalta, että nämä vaatimukset pystytään myös täyttämään kaikkien osalta koulutuksen, harjoittelun ja muiden keinojen avulla. Projekteja ovat olleet mm. ammattiliittojen harjoittama yrityskohtaisesti räätälöity työturvallisuuskoulutus. 5. Support Mechanisms. Ohjelma pyrkii varmistamaan, että työsuojelutieto on teknisesti kaikkien saatavilla ja että tietoisuuden olemassaolosta ja keskeisistä lähteistä välittyy suurelle yleisölle. Keinona ollut mm. työsuojeluviranomaisten tuottaman toimenpidesuositusraportin ehdotusten toteuttaminen, mm. IT-järjestelmissä sekä infopuhelimen luominen.
Lähde	http://www.ohstrategy.net/

Nimi	Fit for Work, Fit for Life, Fit for Tomorrow (Fit3)
Vastuutaho	Health and Safety Executive
Aikataulu	2005 – 2008
Luokitus	Työturvallisuus- ja työterveysohjelma
Konsepti ja tavoitteet	<p>Fit3-ohjelma on yksi osa ohjelmista ja strategioista, joiden tavoitteena on edistää <i>Revitalizing Health and Safety</i>-hankkeen. Ohjelman kolme keskeistä tavoitetta ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vähentää työperäisiä onnettomuuksia 2. Vähentää työperäisiä sairauksia 3. Vähentää sairauspoissaoloja <p>Ohjelman keinovalikoimaan kuuluvat mm. erilaiset yleistä asenneilmapiiriä muokkaavat kampanjat, toimialakohtaiset työterveyttä edistävät aloitteet sekä lainsäädännön ja valvonnan parantaminen.</p> <p>HSE kantaa päävastuun ohjelmasta, mutta yhteistyöhön osallistuvat myös Department for Work and Pensions, Department of Health ja Ministerial Task Force.</p>
Lähde	http://213.212.77.20/aboutus/plans/hscplans/0506/programmes.htm

Italia

Focal Point kyselyyn vastanneen ISPESL:in virkamiehen Riccardo Parisi kirjoittaa vastauksessaan niukasti kahdesta ohjelmasta. Toisen ohjelman Parisi kiteyttää yhteen lauseeseen: ”The first ad hoc programme has been created and approved for the year 2007”. Toisesta ohjelmasta Parisi kirjoittaa hieman enemmän. Kyseessä on kolmivuotinen *Prevention Plan*, jolla on kolme tavoitetta. Ensiksi, integroida alueellisten ja paikallisten järjestelmät. Toiseksi, aloittaa onnettomuussyiden analyysi vuonna 2007 sekä kolmanneksi tuke rakennus- ja maataloussektorin pk-yrityksiä. On myös mahdollista, että Parisi esittelee vain yhtä hanketta kahden sijaan.

Parisin vastaus on niin lyhyt ja englanninkielen tasoltaan heikko, että selkeän ja yksiselitteisen kuvan muodostaminen Italian tilanteesta on haastavaa. Lisäksi maan vastaavien viranomaisten internet-sivut ovat yleensä täysin italiaksi. Mm. Tykes-projektipäällikkö Tuomo Alasoinin kirjoittamassa kirjasessa *European Programmes on Work and Labour Innovation – A Benchmarking Approach* (2005) todetaan, ettei Italiassa ainakaan tuolloin ollut kansallisen tason toimintaohjelmia.

Näiden tietojen perusteella on todennäköistä, että Italiassa ei ole kartoituksen kannalta olennaisia toimintaohjelmia tai ainakin niitä koskevan englanninkielisen tiedon löytäminen on hyvin haastavaa.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL)
- Ministry of Labour
- Ministry of Health

Itävalta

Itävaltalaistoimijoiden tuottamasta englannin- ja saksankielisestä materiaalista ei löydy merkkejä soveltuvista hankkeista. Lähimmäksi tavoitetta yltää yritystason työterveyttä edistävä *Betriebliche Gesundheitsförderung* -hanke, mutta se ei vaikuta täyttävän toimintaohjelman kriteerejä.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- Federal Ministry of Economics and Labour
- Arbeitsinspektion
- Austrian Social Insurance for Occupational Risks (AUVA)
- The Chamber of Labour
- www.arbeitundgesundheit.at -työterveyssivusto

Kreikka

Kreikkalaisilta internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Ministry of Labour and Social Affairs - General Directorate of Working Conditions and Health (vain kreikaksi)
- Hellenic Institute for Occupational Health and Safety

Kypros

Focal Point -kyselyyn vastanneen virkamiehen Marios Kourtellisin mukaan Kyproksella on tällä hetkellä vain yksi kansallinen toimintaohjelma, nimeltään *Technical Assistance for the improvement of the capacity of the Cyprus Competent Authority, the Social Partners, the enterprises and the workers of the sectors of Construction Industry, Extractive Industry and Dock works on safety and health at work issues*.

Hanke jatkuu vuoteen 2008 saakka ja se keskittyy kohentamaan maan työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia valvoa työsuojelulainsäädäntöä tietyillä toimialoilla. Toinen tavoite on edistää samojen toimialojen yritysten sekä julkishallinnon mahdollisuuksia noudattaa maan työsuojelulainsäädäntöä. Kourtellisin vastauksessaan antaman tarkemman kuvauksen perusteella ko. toimintaohjelmaa ei varsinaisesti voida pitää kartoituksen tavoitteiden mukaisena eikä siitä ole erillistä taulukkoa.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Ministry of Labour and Social Insurance / Department of Labour Inspection

Latvia

Latvialaisilta internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- State Labour Inspectorate
- Ministry of Welfare

Liettua

Relevanttien toimijoiden internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia. Lähimmäksi yltää *State Safety and Health Programme*, joka keskittyy työsuojelun perustoiminnan ja alan instituutioiden rakentamiseen ja vahvistamiseen. Ohjelma kuitenkin keskittyi lähinnä valmistamaan Liettuaa EU-jäsenyyteen 2000-luvun alussa eikä täytä toimintaohjelmalle asetettuja kriteerejä.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- State Labour Inspectorate
- Ministry of Social Security and Labour
- Liettuan hallitus

Luxemburg

Focal Point -kyselyyn vastanneen virkamiehen Paul Weberin mukaan Luxemburg toteuttaa tällä hetkellä työterveyttä ja työturvallisuutta edistäviä toimia, mutta Weberin mainitsemia hankkeita ei voida pitää kartoituksen kannalta olennaisina.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn

Norja

Norjassa on ainakin kolme mainitsemisen arvoista työelämän kehittämiseen liittyvää hanketta, jotka ovat *Inkluderende arbeidsliv*, *Verdiskaping 2010* sekä *Jobbing uten mobbing -prosjekt*. Yksikään näistä ei kuitenkaan vastaa sellaisenaan suomalaisen käsityksen mukaista työelämän kehittämisohjelmaa. *Inkluderende arbeidsliv* on ennemminkin sopimus kuin ohjelma, *Verdiskaping 2010* -ohjelma sivuaa työelämän kehittämistä ja *Jobbing uten mobbing -prosjekt* muistuttaa nimensä mukaisesti enemmän projektia kuin toimintaohjelmaa. Hankkeista enemmän oheisissa taulukoissa. *Inkluderende arbeidsliv* -hanketta käsitellään tarkemmin Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Arbeidstilsynet
- Ministry of Labour and Social Inclusion
- Ministry of Health and Care Services
- Norjan hallitus

Nimi	Verdiskaping 2010
Vastuutaho	Norges Forskiningsråd (hallintovastuu)
Aikataulu	2001 – 2010
Luokitus	Työn tuottavuuden lisäys (sivuaa työympäristön kehittämistä)
Konsepti ja tavoitteet	<p>VS2010 on yhteistyöohjelma, jonka keskeiset partnerit ovat Norges Forskningsråd, Innovasjon Norge sekä elinkeinoelämän keskusjärjestö NHO samoin kuin työntekijöiden keskusjärjestö LO.</p> <p>Ohjelman ydintavoite on edistää elinkeinoelämän tuottaman lisäarvon kasvua. Tähän pyritään erityisesti organisaatioita ja organisatorisia prosesseja tutkimalla, kehittämällä ja soveltamalla. Ohjelman näkemyksen mukaan tuottavuuden kasvun ja lisäarvon, innovaatioiden sekä hyvän työympäristön positiivista yhteisvaikutusta on vahvistettava.</p> <p>Sähköinen materiaali vähäistä ja lähinnä norjankielistä.</p>
Lähde	http://www.vs2010.no/

Nimi	Jobbing uten mobbing -prosjekt
Vastuutaho	Arbeidstilsynet
Aikataulu	2005 – 2007
Luokitus	Henkinen työsuojelu
Konsepti ja tavoitteet	<p>Projektin tavoitteena on parantaa työolosuhteita ja vähentää työpaikkakiusaamista siten, että entistä harvemmat työntekijät eivät joutuisi keskeyttämään työntekoaan tilapäisesti tai kokonaan.</p> <p>Projekti jakaantuu neljään osatavoitteeseen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työyhteisön toimijoilla on itsellään taito ja välineet ennaltaehkäistä ja käsitellä kiusaamista 2. Keskeisillä terveys-, ympäristö- ja turvallisuustoimijoilla on parempi kyvykkyys ennaltaehkäistä ja käsitellä kiusaamista 3. Stimuloida työelämäkiusaamiseen liittyvän tietouden kehittämistä sekä leviämistä 4. Tehdä työpaikkakiusaamisesta selkeä osa relevanttien toimijoiden systemaattista terveys-, ympäristö- ja turvallisuustyötä
Lähde	http://www.arbeidstilsynet.no http://www.jobbingutenmobbing.no

Portugali

Portugalilaisten toimijoiden internet-sivuilla ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia. Portugalin Focal Pointin, Institute for Safety, Hygiene and Health at Work, omilla sivuilla ei ollut lainkaan englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Institute for Safety, Hygiene and Health at Work
- Ministry for Labour and Social Solidarity

Puola

Puolan osalta Focal Point -kyselyyn vastannut virkamies Wioletta Klimaszewska viittasi laajalti kansalliseen ohjelmaan, *Adaptation of Working Conditions in Poland to EU-standards*. Ohjelman tavoite on nostaa Puolan työterveys- ja työturvallisuustilanne EU:n tasolle. Ohjelma vaikuttaisi täyttävän teknisesti toimintaohjelman kriteerit vaikka sisältö ei kehittämisideoita varsinaisesti tarjoakaan. Ohjelmasta enemmän Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

Lisäksi Klimaszewska mainitsee lyhyesti kolme eri projektia: *Ageing Working Society*, *Accidents at Work* sekä *Indoor Air Quality*. Sisällöllisesti mielenkiintoiset hankkeet ovat kuitenkin projektiluontoisia sekä keskittyvät menetelmällisesti liki ainoastaan tutkimustyöhön.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Central Institute for Labour Protection
- Ministry of Labour and Social Policy
- Ministry of Health

Ranska

Ranskan osalta Focal Point -kyselyyn vastannut virkamies Robert Piccoli viittasi hankkeeseen nimeltä *Plan Santé au Travail (PST) 2005 – 2009*. Laajasti työ-

terveyden edistämistä käsittelevästä hankkeesta tarkemmin Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point –kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement
- l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

Ruotsi

Ruotsissa on ainakin kolme mainitsemisen arvoista työelämän kehittämiseen liittyvää hanketta, jotka ovat *Strategi för hälsa i arbetslivet (11-punktsprogram)*, *DYNAMO-programmet ja HelaProjektet*. Yksikään näistä ei kuitenkaan vastaa sellaisenaan suomalaisen käsityksen mukaista työelämän kehittämiseen suuntautunutta ohjelmaa.

Erityisesti sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävä *Strategi för hälsa i arbetslivet* muistuttaa nimensä mukaisesti ennemmin strategiaa, vaikka sisältääkin konkreettisia tavoitteita ja keinoja. Vuonna 2006 päättyvä, työterveyttä edistävä DYNAMO-programmet on mahdollisesti paras vastine suomalaiselle toimintaohjelmalle. Henkiseen työsuojeluun keskittyvä ja vuonna 2005 päättynyt *HelaProjektet* muistuttaa nimensä mukaisesti enemmän projektia kuin toimintaohjelmaa. Hankkeista enemmän oheisissa taulukoissa.

Lisäksi Arbetslivsinstitutet harjoittaa hyvin aktiivista ja monipuolista työelämän tutkimustoimintaa. Instituutin toiminta on luonteeltaan kuitenkin enimmäkseen projektikohtaista eikä toimintaohjelmallista. Kannattaa myös huomioida, että Ruotsissa syksyllä 2006 vaihtunut hallitus vaikuttaa todennäköisesti merkittävästi sekä nykyisiin että tuleviin hankkeisiin. Tästä saatiin konkreettinen esimerkki kun uusi hallitus ilmoitti Arbetslivsinstitutetin lakkauttamisesta 1.6.2007 mennessä

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- Arbetsmiljöverket
- Näringsdepartementet / Arbetsliv

- Socialdepartementet
- Ruotsin hallitus
- Arbetslivsinstitutet
- VINNOVA-tutkimuskeskus
- www.helaprojektet.com -internetsivusto

Nimi	Strategi för hälsa i arbetslivet (11-punktsprogram)
Vastuutaho	Näringsdepartementet
Aikataulu	2001 – (2008?)
Luokitus	Työterveys, erityisesti sairauspoissaolojen vähentäminen
Konsepti ja tavoitteet	<p>Ruotsin hallituksen työterveyttä edistävä strategia pyrkii siihen, että jatkossa useampi sairauslomalla ollut työntekijä voisi jäädä tai palata töihin. Siten pystyttäisiin edistämään paitsi työterveyttä myös lisäämään työn tarjontaa ja täten edesauttaa talouskasvua.</p> <p>Strategialla on kaksi ydintavoitetta: toimenpiteet jotka tähtäävät työelämän sairauksien torjumiseen ja toisaalta toimenpiteet, jotka mahdollistavat nopean työhön paluun sairauslomalta. Konkreettinen tavoite on puolittaa sairauspoissaolot vuoteen 2008 mennessä verrattuna vuoden 2002 tasoon.</p> <p>Työympäristöä pyritään kehittämään sairauksia ennaltaehkäisevämpään suuntaan mm. seuraavilla toimenpiteillä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vahvistamalla työsuojeluun ja -terveyteen liittyvien toimijoiden resursointia • Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus laatia työterveyslinjapäätös asetettujen vertailukelpoisten standardien mukaisesti • Erityinen panostus julkisen sektorin työterveyskysymyksiin • Työnantajien yhteistyön lisääminen ennaltaehkäisevässä ja kuntoututtavassa työssä <p>Työhönpaluuta sairauden jälkeen pyritään helpottamaan mm. seuraavilla toimenpiteillä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sairauspoissaolojen passivoivaa vaikutusta pyritään vähentämään lisäämällä osa-aikaista työtä sairausloman aikana. Lisäksi työnantajia edellytetään tekemään kirjallinen kuntoutussuunnitelma

	<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutustoimia uudistetaan • Julkisten toimijoiden yhteistyötä kuntoutuksessa tehostetaan <p>Lisäksi parannetaan työterveyden tilastointia, tutkimusta sekä tiedottamista. Toiminnassa mukana olevia julkisia instituutioita ovat mm. Riksförsäkringsverket, Arbetsmiljöverket, Arbetsmarknadsverket sekä Socialstyrelsen.</p>
Lähde	Näringsdepartementet: Den svenska regeringens åtgärder för hälsa i arbetslivet

Nimi	DYNAMO-programmet
Vastuutaho	VINNOVA
Aikataulu	2004 – 2009
Luokitus	Työterveyden edistäminen
Konsepti ja tavoitteet	<p>Tutkimuskeskus VINNOVA vastaa DYNAMO-ohjelmasta (Dynamiska arbetsmarknader och organisation). Hanke pyrki tutkimus- ja kehittämissuhteita koordinoimalla ja rahoittamalla saamaan käytännönläheistä tietoa siitä, kuinka yksilöt, liikkuvuus ja organisaatioiden kehitys ovat yhteydessä toisiinsa. Lisääntyneen liikkuvuuden lasketaan koituvan terveemmän työelämän hyväksi ja toimivan siten osaltaan ennaltaehkäisevänä työterveyden edistäjänä.</p> <p>Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin yhteensä 18 projektia yhteistyössä relevanttien toimijoiden kanssa. Tavoitteena oli kehittää työnantajien keskinäisessä yhteistyössä metodeja ja malleja työterveyden ennaltaehkäisevään ja kuntouttavaan toimintaan. Tavoitteet pyrittiin saavuttamaan organisaatiotason kehitystyöllä, tutkimustyöllä sekä tietotaidon levittämisellä.</p> <p>Vuonna 2006 on aloitettu hankkeen toinen vaihe uudella tutkimus- ja kehittämiskierroksella, joka keskittyy ensimmäistä vaihetta vähemmän työterveyskysymyksiin. Hanke jatkuu vuoteen 2009 saakka.</p>
Lähde	http://www.vinnova.se/vinnova_templates/Page___54.aspx

Nimi	HelaProjektet
Vastuutaho	Arbetsmiljöverket
Aikataulu	2002 – 2005
Luokitus	Työelämän kehittäminen, erityisesti työaikakysymykset
Konsepti ja tavoitteet	<p>Ohjelman keskeisenä tavoitteena on vähentää osa-aikatyön generoimaa piilotyöttömyyttä. Ideana on, että kokopäivätyön olisi oltava perustavaa laatua oleva oikeus, osa-aikatyön puolestaan mahdollisuus.</p> <p>Arbetsmiljöverket koordinoi ohjelmaa, jonka muita keskeisiä toimijoita ovat Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen sekä Svenska ESF-rådet.</p> <p>Projektilla on kolme toiminta-alueita, joihin liittyviä hankkeita se tukee ja rahoittaa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työorganisaatio ja -ympäristö. Tavoitteena on edistää uutta ajattelua sekä pitkäjänteistä työympäristön kehittämistä, kuten esimerkiksi työorganisaation rakenteiden muuttamista ja työpaikkojen luomista haja-asutusalueille. 2. Täydenniskoulutuksen tavoitteena on parantaa osa-aikatyötä tekevien työmarkkina-avalmiuksia, jotta he voisivat saada halutessaan myös kokopäivätyötä 3. Tiedonlevitys. Projektiin liittyvistä hankkeista tiedotetaan mm. konferensseissa, projektin internet-sivuilla ja kampanjamateriaaleilla.
Lähde	www.helaprojektet.com

Saksa

Vuonna 2001 käynnistynyt *Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)* on hallituksen aloite, joka pyrkii toimialakohtaiseen työelämän kehittämiseen sekä ikääntyneiden työntekijöiden työuran pidentämiseen. Hankkeesta enemmän Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

Saksan osalta Focal Point –kyselyyn vastannut työsuojeluhallinnon edustaja Reinhard Gerber ilmoitti, että Saksan osalta voidaan vastata kyselyyn kunnolla vasta vuoden 2007 alussa. Gerber kuitenkin mainitsi, että Saksassa keskustellaan keskeisten partnereiden kanssa kattavasta yhteisstrategiasta.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA)
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs
- Federal Ministry of Health
- Useita vakuutuslaitoksia
- <http://www.inqa.de/> -internetsivusto

Slovakia

Slovakian osalta Focal Point -kyselyyn vastannut työsuojeluhallinnon (National Labour Inspectorate) edustaja Laurencia Jancurova viittasi *Occupational Safety and Health National Program for 2002-2006* -ohjelmaan, jonka tavoite on toimia kansallisen strategian tavoitteiden toteuttamissuunnitelmana. Kokonaisvaltaisesti työsuojelua ja työterveyttä käsittelevästä ohjelmasta tarkemmin oheisessa taulukossa. Muutoin slovakialaisilta internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Ministry of Labour
- Ministry of Health
- National Labour Inspectorate

Nimi	Occupational Safety and Health National Program
Vastuutaho	Ministry of Labour, Social Affairs and Family sekä Ministry of Education
Aikataulu	2002-2006
Luokitus	Strategian toteuttamissuunnitelma

Konsepti ja tavoitteet	<p>Slovakian kansallisen työterveys- ja turvallisuusohjelman tavoite on toteuttaa konkreettisesti kansalliseen strategiaan kirjatut tavoitteet. Ohjelma on siten lähtökohtaisesti varsin yleisellä pohjalla eikä se keskity tiettyyn tarkasti määriteltyyn osa-alueeseen. Kyselyyn vastannut virkamies Jancurova kiteytti tavoitteen näin: <i>"--aimed to adaption of the Slovak Republik to the changes in work and society."</i></p> <p>Ohjelmaan sisältyvistä toimenpiteistä kartoituksen kannalta ehkä mielenkiintoisimpia ovat mm. yleisen työturvallisuus -ja työterveysasenneilmapiirin muokkaaminen kampanjoinnilla sekä yritystason neuvonta – ja motivaatio-ohjelmat.</p> <p>Päävastuuministeriöiden (Ministry of Labour, Social Affairs and Family sekä Ministry of Education) lisäksi yhteistyöhön osallistuu useita muita ministeriöitä, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, sekä muita relevantteja toimijoita.</p> <p>Ohjelman toteutus päättyy kuluvan vuoden aikana ja seuraavaa strategiaa on valmisteltu vuosille 2007-2011. Suunnitellusta strategiasta ei kuitenkaan ole toistaiseksi tietoa saatavilla.</p>
Lähde	Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn

Slovenia

Focal Point -kyselyyn vastanneen Nikolaj Petricin mukaan Slovenia Ministry of Labour, Family and Social Affairs toteuttaa vuosina 2003 – 2007 *National Programme for Safety and Health at Work* nimistä hanketta. Petricin kuvauksen perusteella hanketta ei voida kuitenkaan pitää kartoituksen kannalta merkityksellisenä sen yleisluontoisen sisällön perusteella.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Ministry of Labour, Family and Social Affairs
- Ministry of Health
- State Labour Inspectorate

Sveitsi

Sveitsiläisiltä internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englannin-, saksan tai ranskankielistä materiaalia. Ohjelmaa lähimmäksi yltää *Nationale Gesundheitspolitik*, joka keskittyy työterveysstrategisiin kysymyksiin. Hanke muistuttaa sisällöllisesti kuitenkin lähinnä strategiaa ja päättyi jo vuonna 2003, vaikka jatkuukin yhä eräänlaisen keskustelufoorumin muodossa. Hanke ei varsinaisesti täytä työelämän kehittämisohjelman kriteerejä.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Federal Department of Home Affairs
- State Secretariat for Economic Affairs (SECO)
- Federal Coordination Commission for Occupational Safety (FCOS)
- SUVA (vakuutuslaitos)
- www.nationalegesundheit.ch/ -internetsivusto

Tanska

Tanskan osalta Focal Point -kyselyyn vastannut virkamies Tove Loft viittasi Tanskan uuteen työsuojelustrategiaan, *Fremtidens Arbejdsmiljø 2010*. Työsuojelustrategia erittelee kansallisia tavoitteita ja prioriteetteja, mutta muistuttaa nimensä mukaisesti lähinnä strategiaa eikä toimintaohjelmaa.

Kannattaa myös huomioida, että Tanskan työsuojelujärjestelmä on nykyisin huomattavassa muutoksen tilassa, joten voidaan olettaa, että niin voimassaolevat kuin tulevat tanskalaiset hankkeet saattavat olla merkittävien muutospaineiden kohteena.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point –kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut (eivät toimi)
- Arbejdstilsynet
- Ministry of Employment
- Ministry of the Interior and Health

Tshekki

Focal Point –kyselyyn vastannut virkamies Klara Sadilkova esittelee kaksi eri hanketta: *Competition "Health Promoting Enterprise"* sekä *Stress Prevention Activities (SPA)*.

Competition "Health Promoting Enterprise" on vuonna 2004 aloitettu ja vuosittain järjestettävä yritystason työterveyttä edistävien käytäntöjen kilpailu, jota tuetaan huomattavalla medianäkyvyydellä. Vuosina 2004 – 2006 järjestetty *Stress Prevention Activities (SPA)* oli osa Leonardo da Vinci -ohjelmaa. Projektin tavoitteena oli tuoda esille ja yleisön tietoisuuteen työperäiseen stressiin liittyviä kysymyksiä sekä sitoa relevantit tahot mukaan projektiin.

Molemmat hankkeet muistuttavat olemukseltaan ja rakenteeltaan selvästi enemmän projektia kuin toimintaohjelmaa, joten hankkeista ei ole laadittu tarkempaa taulukkoa.

Muutoin sähköisistä lähteistä ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia. Sähköisten lähteiden hyödyllisyyttä rajoitti kuitenkin huomattavasti se, että Tshekissä vastaavien viranomaisten internet-sivut ovat yleensä täysin tshekin kielellä ja englanninkielistä materiaalia on saatavilla hyvin niukalti.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point –sivut
- Ministry of Labour and Social Affairs
- Ministry of Health
- State Labour Inspection

Unkari

Unkarissa on *National Program of Occupational Safety and Health* -ohjelma, jonka tavoitteita ovat mm. erillisen työtaturmavakuutusjärjestelmän perustaminen, kansallisen lainsäädännön ja EU-lainsäädännön harmonisoiminen ja työterveyspalvelujen kehittäminen.

Focal Point -kyselyyn vastanneen virkamiehen Janos Gadarin mukaan Unkarissa ei kuitenkaan ole varsinaisia toimintaohjelmia. Myös Gadar mainitsee yllä mainitun ohjelman lähimpänä esimerkkinä toimintaohjelmasta, mutta ei itsekään pidä sitä kartoitukseen sopivana.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Ministry of Social Affairs and Labour
- Ministry of Health
- Labour Inspectorate

Viro

Focal Point -kyselyyn vastanneen Ivar Raikin (Head of the Work Environment Unit, Ministry of Social Affairs) mukaan Virossa laaditaan parhaillaan uutta kansallista työympäristön kehittämissuunnitelmaa. Ohjelma tulee perustumaan Euroopan Unionin vuosille 2007 – 2012 sijoittuvaan uuteen työterveys- ja työturvallisuusstrategiaan.

Lähteet:

- Sähköpostivastaus Focal Point -kyselyyn
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Focal Point -sivut
- Ministry of Social Affairs
 - o Labour Department,
 - o Working Life Development Department
- Labour Inspection

Euroopan ulkopuolisia kehittyneitä valtioita

Australia

Australiassa on ainakin kaksi huomioimisen arvoista hanketta eli *National OHS Strategy 2002 – 2012* sekä *Mature Age Employment and Workplace Strategy*. Kumpikaan hanke ei sellaisenaan vastaa suomalaista käsitystä työelämän kehittämisohjelmasta, mutta molemmissa on kartoituksen kannalta jossain määrin mielenkiintoisia piirteitä.

National OHS Strategy 2002 – 2012 on strategia, mutta siihen nivoutuvat kolmi-vuotiset työsuunnitelmat jäsentävät australialaista työelämän kehittämistä. *Mature Age Employment and Workplace Strategy* keskittyy puolestaan enemmän ikääntyneiden työnhakijoiden työllistämiskysymyksiin, mutta sisältää myös työelämän kehittämiseen liittyviä piirteitä. Molemmista hankkeista enemmän oheisissa taulukoissa.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kansainvälisen verkon Focal Point -sivut
- Australian Safety and Compensation Council
- The Department of Employment and Workplace Relations
- Australian hallitus
- Safety Institute of Australia
- SafetyLine-internetsivusto

Nimi	National OHS Strategy 2002 – 2012
Vastuutaho	Australian Safety and Compensation Council
Aikataulu	2002 – 2012
Luokitus	Strategia
Konsepti ja tavoitteet	Australian työturvallisuus- ja terveysstrategian visio on työyhteisö ilman työperäisiä kuolemia, vammoja tai sairauksia. Keskeiset kansalliset tavoitteet ovat saavuttaa pysyvä 20 % väheneminen työperäisissä kuolemantapauksissa sekä pysyvä 40 % väheneminen työperäisissä vammoja. Molemmat tavoitteet on asetettu saavutettavaksi kymmenessä vuodessa vuoteen 2012 mennessä.

	<p>Australian strategia priorisoi seuraavia osa-alueita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vakavien riskien vähentäminen vaarallisimmilla ammattisektoreilla. Keinoina mm. Enemmän ja parempaa tutkimustoimintaa ja sen tulosten tehokasta levittämistä, hyvien käytäntöjen levittämistä, räätälöityjä eri osa-alueiden parantamiseen tähtäviä ohjelmia. 2. Parantaa yritysten ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työturvallisuuden ja -terveyden saralla motivoimalla ja levittämällä tietoa aiheen hyödyllisyydestä. 3. Tehokkaampi työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy mm. tutkimusta, yleistä tietoisuutta lisäämällä 4. Vaarallisten työtilanteiden ehkäiseminen jo työprosessien suunnitteluvaiheessa lisäämällä yleistä tietoisuutta ja edistämällä turvallisia työtapoja 5. Vahvistaa viranomaisten mahdollisuuksia vaikuttaa työturvallisuus- ja -terveyskysymyksiin huomioimalla erityisesti julkisen hallinnon suurena työnantajana ja samalla esimerkkinä yksityisen sektorin yrityksille <p>Kymmenvuotinen strategia on pian kestoajansa puolivälissä ja sitä toteutetaan käytännössä kolmivuotisten työsuunnitelmien avulla, joista järjestyksessä toinen alkaa olla loppusuoralla.</p>
Lähde	http://www.ascc.gov.au/

Nimi	Mature Age Employment and Workplace Strategy
Vastuutaho	Department of Employment and Workplace Relations (DEWR)
Aikataulu	2005 – 2008
Luokitus	Ikääntyvät työntekijät
Konsepti ja tavoitteet	<p>Hanke käynnistyi budjettikaudella 2004-2005 ja sen käytettävissä on noin seitsemän miljoonaa euroa neljän vuoden ajan. Resurssit on tarkoitettu kohdistaa ikääntyvien työntekijöiden työnhaun tukemiseen eri keinoin. Tavoite on kasvattaa vanhempien työntekijöiden osallistumista työelämään ja ennaltaehkäistä siten odotettua työvoimapulaa.</p> <p>Strategian kolme keskeistä osa-aluetta keinovalikoimineen ovat:</p>

	<p>1. Jobwise Outreach. Järjestetään tiedonlevityksessä tärkeitä workshop-tilaisuuksia vanhemmille työntekijöille sekä organisoidaan verkostoja, joissa vanhemmat työntekijät voivat vaihtaa hyviä käytänteitä keskenään.</p> <p>2. Mature Age Workplace Strategy. Organoisoidaan alueellisia työnantajien workshopeja, jotka vahvistavat vanhempien työntekijöiden työsuhteisiin liittyvää kulttuuria, levittävät tietoa jne. Tuotetaan tiedonlähteeksi web-sivusto sekä kirjallista materiaalia yli 45-vuotiaiden palkkaamiseen liittyvistä kysymyksistä.</p> <p>3. Mature Age Industry Strategy. Ministeriö (DEWR) hallinnoi valituilla toimialoilla aloitteita jotka edistävät vanhempien työntekijöiden työllistymistä.</p>
Lähde	http://www.jobwise.gov.au/Jobwise/Templates/Item.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID={43A2DB2C-8646-40BC-8219-C0E1818234FD}&NRORIGINALURL=/jobwise/Information/MAEWSStrategy.htm&NRCACHEHINT=Guest#2

Etelä-Korea

Eteläkorealaisten toimijoiden internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kansainvälisen verkon Focal Point -sivut
- Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)
- Ministry of Labor

Japani

Japanilaisten toimijoiden internet-sivuilta ei löytynyt kartoituksen kannalta olennaista englanninkielistä materiaalia.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kansainvälisen verkon Focal Point -sivut

- Ministry of Health, Labour and Welfare / Industrial safety and Health Department / Labour Standards Bureau
- The Japan International Center for Occupational Safety and Health
- Japan Industrial Safety and Health Association
- National Institute of Occupational Safety and Health

Kanada

Kanadassa on joitain työelämähankkeita kuten *esimerkiksi Workplace Health and Public Safety ja Labor Programme*. Ensiksi mainittu pyrkii johtamaan kansallista koordinaatiota työterveyden ja työturvallisuuden saralla sekä tarjoaa erilaisia alan työvälineitä, kuten tutkimustulosten mukaisia hyviä käytänteitä, työsuojelutarkastuksia, neuvontaa jne. *Labor Programme'n* tavoite on edistää kanadalaisten työterveyttä ja työturvallisuutta esimerkiksi erilaisilla projekteilla, kampanjoilla ja ylipäänsä tiedonlevittämisellä.

Programme-termin käyttö Kanadassa on kuitenkin hieman harhaanjohtavaa, sillä ne eivät teknisesti vastaa suomalaisen käsityksen mukaista ohjelmaa. Olennaisin ero Kanadan ohjelmien (Programme) ja suomalaisen ohjelman välillä on kesto: kanadalaisissa ohjelmissa kesto ei ole määritelty. Kanadalaisohjelmat pitäisi käsittää ohjelma-termistä huolimatta pysyvinä osina viranomaisten toimintaa eikä määräaikaisina ohjelmallisina kehittämiskeinoina.

Lähteet:

- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kansainvälisen verkon Focal Point -sivut
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety
- Human Resources and Social Development Canada (Department of the Government of Canada)
- Public Health Agency

Uusi-Seelanti

Uuden-Seelannin *Workplace Health and Safety Strategy* muistuttaa hieman muita sateenvarjostrategioita, sillä se sisältää strategian lisäksi seikkaperäiset työsuunnitelmat eri teemojen mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Hanke saattaa kuitenkin muistuttaa enemmän tavanomaista strategiaa kuin sateenvarjostrategiaa. Hankkeesta enemmän. Valikoituja hankkeita -kappaleessa.

Lähteet:

- Department of Labour / Health and safety section
- www.whss.govt.nz/ -internetsivusto

Yhdysvallat

Yhdysvalloissa on työterveys- ja työturvallisuusalalla kaksi keskeistä kansallisen tason toimijaa. Ensimmäinen on työministeriön hallinnonalalla työterveys- ja turvallisuussäännöstöä luova ja valvova Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Toinen on terveysministeriön (Department of Health and Human Services) hallinnonalan alainen tutkimuslaitos National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Lisäksi alalla on muita vähemmän olennaisia toimijoita, kuten esimerkiksi Mine Safety and Health Administration (MSHA).

OSHA ja NIOSH harjoittavat runsaasti yhteistyötä ja molemmat tuottavat hyvin suuren määrän erilaisia ohjelmia, projekteja, tutkimusta jne. Nämä hankkeet eivät kuitenkaan yleensä jäsenyneet kartoituksen toimintaohjelman määritelmän mukaisesti. Ohessa kuitenkin hieman tarkemmin OSHA:n ja NIOSH:in erilaisista ohjelmatyypeistä.

OSHA koordinoi tai on osallisena kymmenissä ellei jopa sadoissa erilaisissa ohjelmissa. OSHA käyttää mm. seuraavanlaisia ohjelmatyyppejä:

- On-site Consultation Programs – Alueelliset yksittäiseen riskitekijään tai toimialaan kohdistuvat ohjelmat
- Cooperative Programs – Vapaaehtoisilla ohjelmilla OSHA pyrkii yhteistyöhön kaikkien relevanttien osapuolten kanssa edistääkseen erityisesti hyvien käytäntöiden leviämistä
- State OSHA Program – OSHA valvoo ja rahoittaa osaksi osavaltiotason työterveys- ja työturvallisuusohjelmia, joita on 22 osavaltiossa

OSHA:n tavoin, NIOSH hallinnoi kymmenittäin erilaisia työelämän tutkimusohjelmia, joita se tuottaa tiiviissä yhteistyössä sidosryhmiensä kanssa. NIOSH on rakentanut huomattavan suuren ohjelmamääränsä jäsentämiseksi ohjelmatyypin luokittelun kolmeen osaan:

- NORA Sector Programs (8 kpl eri toimialoja) – Perinteiset toimialakohtaiset ohjelmat kuten rakentaminen, maatalous jne.
- Cross-Sector Programs (15 kpl) – Erilaisia perinteisten toimialojen rajat ylittäviä ohjelmia liittyen esimerkiksi terveyskysymyksiin ja globaaliin yhteistyöhön
- Coordinated Emphasis Areas (7 kpl) – Kahta edellistä tukevat ohjelmatyypit

Kansainväliset ja ylikansalliset toimijat

Euroopan Unioni

Euroopan Unionin työelämän kehittämisohjelmia ei löytynyt kartoituksessa käytetyistä sähköisistä lähteistä. Mahdollisesti eniten ohjelmaa muistuttava Progress-ohjelma keskittyy kuitenkin lähinnä yleisellä tasolla Lissabonin strategian tavoitteiden toteuttamiseen toimimalla hankkeiden rahoittajana. Ohjelmasta tarkemmin oheisessa taulukossa.

Euroopan yhteisöjen komissio julkaisee ehdotuksensa yhteisön uudeksi työterveys- ja työturvallisuusstrategiaksi vuosille 2007-2011 vuoden 2006 loppuun mennessä. Edeltävä strategia oli sisällöltään nimensä mukainen eikä sisältänyt varsinaisia ohjelmallisia piirteitä.

Lähteet:

- Euroopan Unionin portaali
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (Bilbao)
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Dublin)

Nimi	Progress-ohjelma
Vastuutaho	Euroopan komissio
Aikataulu	2007 – 2013
Luokitus	Työympäristön parantaminen
Konsepti ja tavoitteet	<p>Progress-ohjelman tavoitteena on tukea taloudellisesti Euroopan unionin työllisyys- ja sosiaalialan tavoitteiden toteuttamista, ja sillä näin ollen edistetään myös Lissabonin strategian tavoitteiden toteuttamista.</p> <p>Analysointi- ja kokemustenvaihtotoimintaan, tietämyksen edistämistä ja levittämistä koskevaan toimintaan sekä keskeisille toimijoille annettavaan tukeen on ehdotettu varattavaksi 628,8 miljoonaa euroa vuosiksi 2007 – 2013. Ohjelma jaetaan viiteen osa-alueeseen, jotka vastaavat viittä tärkeintä toiminta-alaa: työllisyys, sosiaalinen suojelu ja osallisuus, työolot, syrjinnän torjuminen ja monimuotoisuus sekä naisten ja miesten tasa-arvo. Ehdotetusta budjetista työolojen osa-alueen vähimmäis-osuus on kahdeksan prosenttia eli noin 50 miljoonaa euroa</p>

	<p>Työolojen osa-alueesta tuetaan työympäristön ja työolojen, myös työterveyden ja työturvallisuuden, parantamista seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • parannetaan tietämystä työoloihin liittyvistä kysymyksistä erityisesti analyysien ja tutkimusten sekä tilastojen ja indikaattoreiden kehittämisen samoin kuin nykyisen lainsäädännön, politiikan ja käytäntöjen arvioinnin avulla • tuetaan EU:n työolainsäädännön täytäntöönpanoa vahvistamalla seurantaa, antamalla lainkäyttäjille koulutusta, kehittämällä oppaita ja luomalla asiantuntijaverkostoja • käynnistetään ennaltaehkäiseviä toimia ja kannustetaan ennaltaehkäisevän kulttuurin luomista työterveyden ja työturvallisuuden alalla • lisätään tietoisuutta, levitetään tietoa ja kannustetaan keskustelua työoloihin liittyvistä keskeisistä haasteista ja poliittisista kysymyksistä. <p>Tukihakemusmenettelystä. Toimia voidaan rahoittaa seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarjouspyynnön perusteella tehty palvelusopimus • ehdotuspyynnön perusteella myönnettävä osittainen tuki. Tällöin EU:n osarahoitus ei voi yleisesti ottaen olla yli 80 prosenttia tuensaajan kokonaismenoista.
Lähde	http://europa.eu/scadplus/leg/fi/cha/cl11332.htm

ILO

Kansainvälinen työjärjestö ILO vastaa ainakin kahden työelämään liittyvän ohjelman (programme) koordinoinnista, jotka ovat *SafeWork – Global Programme on Safety, Health and the Environment* sekä *TRAVAIL – Conditions of Work and Employment Programme*. SafeWork keskittyy työsuojelun perusasioiden kehittämiseen kun taas TRAVAIL'lla on huomattavasti laajempi fokus. Molemmat ohjelmat sijoituvat erityisesti kehittyvien talouksien työsuojelun kehittämiseen.

Kumpikaan ohjelma ei kuitenkaan vastaa suomalaisen käsityksen mukaista työelämän kehittämisohjelmaa, vaikka ne sisältävätkin joitain ohjelmallisia piirteitä. Aikataulujen puuttuminen osoittaa ILO:n ohjelmien olevan kanadalaisohjelmien tavoin ennemmin pysyviä osia ILO:n toimintaa kuin määräaikaista kehittämishankkeita. Oheisissa taulukoissa tarkemmin ohjelmista.

Lähteet:

- Kansainvälinen työjärjestö ILO

Nimi	SafeWork – Global Programme on Safety, Health and the Environment
Vastuutaho	ILO / Labour Protection Department
Aikataulu	—
Luokitus	Työsuojelu (perusteet)
Konsepti ja tavoitteet	<p>SafeWork on ILO:n työsuojeluohjelma, jonka tavoitteena edesauttaa työsuojelun perusasioiden leviämistä. Ohjelmalla on neljä tavoitetta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vaarallisissa ammateissa ja sektoreilla toimivia työntekijöitä varten kehitetään toimintaohjeita ja toimintapolitiikoita 2. Työsuojelu ulotetaan koskettamaan myös perinteisten alojen ja ryhmien ulkopuolelle jääviä työntekijöitä 3. Julkisen hallinnon ja työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen valmius käsitellä työelämään liittyviä kysymyksiä paranee 4. Päätöksentekijät ymmärtävät työsuojelun parantamisen sosiaalisen ja taloudellisen vaikutuksen <p>Käytännön työssä ohjelmassa keskitytään tutkimukseen, tilastolliseen työhön, julkisuustyöhön sekä globaalin ohjelman puitteissa kansallisille toiminnalle annettavaan tekniseen avustamiseen. SafeWork on omaksunut ohjelmansa tavoitteisiin myös perinteisen työterveys ja –turvallisuuden toimintakentän ulkopuolelta sisällyttämällä ohjelmaan alkoholi-, huumausaine-, stressi- ja Hiv/Aids-kysymyksiä.</p> <p>Tavoitteista on johdettu selkeät osastrategiat, jotka sisältävät mm. tietopohjan rakentamista ja laajentamista sekä suorien toimintaohjelmien tukemista. Osastrategioita ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osoitetaan työsuojelun kannattavuus tuottamalla parempaa tietoa ja analyyttisiä työkaluja, jotka voivat lisätä julkisen hallinnon ja yritysten halukkuutta investoida ennaltaehkäisyyn. • Priorisoidaan vaarallisten ammattien työntekijöiden työsuojelua hyödyntämällä ILO:n kokemusta standardien, hyvien käytäntöjen ja teknisten oppaiden laatijana, joista voidaan kehittää keinoja käytännön työsuojeluun.

	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelua laajennetaan koskemaan myös niitä työntekijöitä, joita se ei yleensä ole koskenut. Olemassa olevia ohjelmia on arvioitava uudelleen ja laajennettava tarpeen vaatiessa. Työsuojeluviranomaisten kyky laatia ennaltaehkäisy politiikoita vahvistetaan ja eri viranomaisten yhteistyöverkostoja vahvistetaan. • Työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia edistetään perustamalla politiikoiden, toimintaohjelmien ja yritystason hyviä käytäntöjä levittävä tietopankki
Lähde	http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/mandate.htm

Nimi	TRAVAIL – Conditions of Work and Employment Programme
Vastuutaho	ILO / Labour Protection Department
Aikataulu	—
Luokitus	Työsuojelu (laaja)
Konsepti ja tavoitteet	<p>ILO:n ohjelma TRAVAIL on hyvin laajasti työsuojelun toimialaa kattava ohjelma, joka kehittää vertailevan analyysin ja teknisen yhteistyön työkaluja, joiden avulla eri maiden työoloja voidaan parantaa.</p> <p>TRAVAIL-ohjelmaan sisältyviä osa-alueita ovat työaika ja työn organisointi, palkka, yksityiselämän ja työn yhdistäminen, työolot, epäasiallinen käytös työpaikalla</p> <p>Palkkaukseen liittyvät ala-ohjelmat käsittelevät lähinnä minimipalkkaa, kollektiivisia palkkaneuvotteluja, työvoima-kustannuksia, palkkasyrjintää, julkisen sektorin palkkausta. Tavoitteena on auttaa jäseniä neuvomalla, tutkimustyöllä, teknisellä yhteistyöllä ja tiedon levittämällä, jotta palkkapolitiikka ja –käytännöt voitaisiin parantaa.</p> <p>Työolojen parantamisessa tavoitellaan erityisesti niitä suuria työntekijäryhmiä, jotka eivät vielä ole työsuojelun piirissä. TRAVAIL-ohjelma hyödyntää ILO:n tietoa ja kokemusta ns. turvattomista työntekijöistä voidakseen soveltaa uusia keinoja näihin ryhmiin. Samoin luodaan parempia kontakteja paikallisiin partnereihin, jotta työsuojelun hyödyt saataisiin koskettamaan suurempaa joukkoa työntekijöitä.</p> <p>Epäasiallisen käytöksen suhteen ohjelma sekä tilaa että teettää tutkimuksia ongelman luonteesta sekä jo käytetyistä keinoista ongelman torjunnassa. Työ perustuu pitkälti ILO:n aikaisempaan työhön ja sen on tarkoitus täydentää mm. SafeWork-ohjelmaa.</p>
Lähde	http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm

OECD

OECD:n internetsivustolta ei löytynyt olennaista ja ajankohtaista englanninkielistä materiaalia. Esimerkiksi vuonna 1994 julkaistu Jobs Study –tutkimus on sisällöllisesti vanhentunut.

Lähteet:

- OECD / Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

WHO

Maailman terveysjärjestön globaaliin verkostoon kuuluvien laitosten työsuunnitelma vuosille 2006-2010 ei ole ohjelma, mutta sisältää kartoituksen kannalta mielenkiintoisia piirteitä. Oheisessa taulukossa tarkemmin työsuunnitelmasta.

Lähteet:

- Maailman Terveysjärjestö (WHO)

Nimi	Work Plan 2006-2010 of the WHO Global Network of Collaborating Centres
Vastuutaho	Useita
Aikataulu	2006-2010
Luokitus	Työsuunnitelma

Konsepti ja tavoitteet	<p>WHO:n työsuunnitelmassa on lueteltu WHO:n verkostoon kuuluvien toimijoiden kansalliset ja kansainvälisessä yhteistyössä tehtävät ja kuudelle eri osa-alueelle jakautuvat projektit vuosina 2006-2010. Projekteja ryhmittävät kuusi osa-aluetta ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Globaali tilanneanalyysi (4 projektia) 2. Todistusaineisto kansallisten ohjelmien tueksi (31) 3. Käytännölliset menetelmät työperäisten riskien identifointiin ja vähentämiseen (43) 4. Koulutus, harjoittelu ja tekninen materiaali (55) 5. Työterveyspalveluiden kehittäminen ja laajentaminen (11) 6. Viestintä ja verkostoituminen (24) <p>Osa-aluetta 5, ”Työterveyspalveluiden kehittäminen ja laajentaminen”, koordinoi ainakin toistaiseksi Timo Leino Työterveyslaitokselta. Työsuunnitelmaan sisältyy yhteensä liki 170 erilaista kansallista ja/tai kansainvälistä projektia työterveyden edistämiseksi eri keinoin. Täydellinen 225-sivuinen listaus projektien vastuutahoista, aikatauluista, tavoitteista, sisällöstä ym. on saatavilla lähteenä mainitusta internet-osoitteesta.</p>
Lähde	<p>http://www.who.int/occupational_health/network/2006compendium/en/index.html</p>

Johtopäätökset ja havainnot

Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset -kappale jakaantuu kahteen osaan, joista ensimmäisessä eli johtopäätökset-osassa esitetään luonnehdinta aineiston yleisilmeestä sekä sen maantieteellisten alueiden, kuten Pohjois- ja Etelä-Eurooppa, ominaispiirteistä. Lisäksi kerrataan lyhyesti raportissa esille tulleita keskeisiä hankkeita. Jälkimmäisessä havainnot-osassa käydään puolestaan läpi aineiston hankkeista ilmi käyneitä yhteisiä nimittäjiä sekä mahdollisia ideoita suomalaisen työelämän kehittämistyöhön.

Selvityksessä kartoitettiin yhteensä 28 valtiota sekä neljä kansainvälistä ja ylikansallista toimijaa. Focal Point -kyselyn vastausprosentti 54, jota voidaan pitää hyvänä. Vastanneiden joukossa oli myös suuria maita kuten Iso-Britannia ja Ranska. Raportissa mainitaan nimeltä yhteensä 41 erilaista hanketta, joista 22:sta on laadittu erillinen taulukko. Yhdeksän maan tai järjestön kohdalla ei ole yhtään mainintaa tai taulukkoa kehittämishankkeista. Kaikkien näiden hankkeiden joukosta valittiin kuusi mielenkiintoisinta työelämän kehittämishanketta, joita tutkittiin muita hankkeita enemmän. Näitä hankkeita yhdisti myös voimakas sitoutuminen laajan verkoston sidosryhmäyhteistyöhön

Selvityksen perusteella voidaan todeta, ettei kartoituksen toimijoilla ole yksiselitteisesti suomalaisen perinteen mukaisia työelämän kehittämishankkeita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö muilla toimijoilla ole työelämän kehittämiseen tähtäviä hankkeita. Kyse on ennemmin siitä, että muiden maiden työelämän kehittämishankkeet jäsenyivät lähtökohtaisesti niin erilaisin tavoin, että ne eivät ole sellaisenaan vertailukelpoisia Suomessa toteutettujen hankkeiden kanssa. Suoran vertailtavuuden sijaan muissa maissa toteutetut hankkeet muistuttavat kuitenkin vaihtelevissa määrin sisällöltään ja metodeiltaan suomalaisia toimintaohjelmia.

Eri toimijoiden hankkeiden monimuotoisuudesta toimii hyvänä esimerkkinä ns. saateenvarjostrategia, jota suositaan erityisesti Brittein saarilla, mutta myös joissain muissa maissa. Kyseessä on kokonaisvaltainen lähestymistapa työterveyden ja työturvallisuuden kehittämiseen, jossa kansallisen strategian teemoihin on kudottu kiinni seikkaperäiset työsuunnitelmat teemaan liittyvien työelämäkysymysten kehittämiseksi. Näistä työsuunnitelmista selviävät usein tarkat luettelot teemaan liittyvistä projekteista, kampanjoista, tutkimuksesta, koulutuksesta jne. Näitä teemoja tai strategian oksia on yleensä kolmesta viiteen ja nimenomaan näillä strategian yksittäisillä oksilla saattaa olla yhteisiä nimittäjiä suomalaisten toimintaohjelmien kanssa. Hyvä esimerkki on Iso-Britannian *Health, Work and Well-being Strategy*.

Pohjoismaista Ruotsi ja Norja, toisin kuin Tanska ja Islanti, tarjoavat kartoituksen kannalta mielenkiintoisimpia työelämän kehittämishankkeita. Ruotsissa oli useita jonkin verran kiinnostavia hankkeita, mutta yksittäisistä hankkeista kiinnostavin oli kuitenkin Norjan työuran pidentämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen pyrkivä *Inkluderende Arbeidsliv*, joka tosin on muodoltaan enemmän sopimus kuin ohjelma.

Saksankielisissä maissa vakuutuslaitoksilla on näkyvä rooli työelämäkysymyksissä, mikä puolestaan leimaa myös työelämän kehittämishankkeita. Vakuutuslaitokset ovat osaltaan mukana myös saksankielisten maiden kiinnostavimmassa työelämän kehittämishankkeessa, joka on Saksan *Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)*. Hankkeen idea on, että työhyvinvointia lisäämällä voidaan parantaa yritystason kilpailukykyä sekä pidentää työntekijöiden työssäoloaika. Ohjelman kokonaisvaltaisen lähestymistapa on saksalaisittain uutta.

Länsi- ja Etelä-Eurooppa eivät tarjonneet kartoituksen kannalta juurikaan mielenkiintoisia työelämän kehittämishankkeita. Tämä johtui osaksi kielimuurista esimerkiksi Hollannin, Italian ja Espanjan kohdalla, jotka julkaisivat hyvin vähän tai eivät olleenkaan englanninkielistä materiaalia internet-lähteidensä sivuilla. Samaiset maat eivät muistutuksista huolimatta vastanneet Focal Point –kyselyyn Italiaa lukuun ottamatta. Alueen mielenkiintoisin hanke oli ehkäpä Ranskan Focal Point –kyselyn vastauksessa mainittu työterveyttä edistävä *Plan Santé au Travail*.

Uudet EU-maat lähinnä entisessä Itä-Euroopassa muistuttivat monin tavoin Etelä-Eurooppaa. Tutkimisen arvoisia hankkeita ei ollut ja kielimuuri nousi joissain maissa ylittämättömäksi esteeksi, Sähköiset lähteet olivat välillä tarjolla vain kansallisella kielellä tai niiden englanninkielinen versio oli erittäin suppea. Lähdemateriaali oli siten välillä hyvin vähäistä, mikäli tällaisesta maasta ei saatu edes vastausta Focal Point –kyselyyn. Kuusi manner-Euroopan uutta jäsenmaata, mm. Puola ja Viro, vastasi kuitenkin kyselyyn ja sähköiset lähteet olivat joidenkin maiden kohdalla varsin käyttökelpoisia. Näiden tietojen valossa voidaan pitää todennäköisenä, että uusissa maissa ei ole kiinnostavia työelämän kehittämisohjelmia. Sen sijaan näissä maissa oli tai oli ollut usein jonkinlainen hanke alan viranomaistoiminnan kehittämiseksi EU-tasolle. Puolassa toteutettava *Adaptation of Working Conditions in Poland to EU-standards* onkin hyvä esimerkki uusien EU-maiden hankkeista.

Euroopan ulkopuolisista maista Kanadassa ja erityisesti Yhdysvalloissa oli lukuisia eri kansallisten ohjelmatyyppejen mukaisia hankkeita, mutta ne eivät varsinaisesti muistuttaneet suomalaista työelämän kehittämisen lähestymistapaa. Pohjois-amerikkalaisten hankkeiden yhteydessä usein käytetty englanninkielinen termi *Program(me)* vaikutti monesti harhaanjohtavalta, koska sillä ei ollut samaa asiasältöä kuin suomen kielessä on samassa kontekstissa. Tosin Yhdysvaltojen suuren koon ja liittovaltion rakenteen vuoksi maan kohdalla on vaikea esittää lopullisia arvioita kehittämishankkeisiin liittyen.

Australiassa ja Uudessa-Seelannissa oli joitain kiinnostavia hankkeita, joista esille voisi nostaa Uuden-Seelannin työterveys- ja työturvallisuuskysymyksiä holistisesti jäsentäneen sateenvarjostrategian *Workplace Health and Safety Strategy'n*. Etelä-Korean ja Japanin kohdalla kielimuuri oli puolestaan niin korkea ettei niistä voi todeta mitään varmaa. Käytettävissä ollut vähäinen englanninkielinen aineisto ei kuitenkaan antanut viitteitä mahdollisista kehittämisohjelmista.

Kansainväliset toimijat eli EU, ILO, OECD sekä WHO eivät tutkitun materiaalin perusteella koordinoineet työelämän kehittämisohjelmia kovin voimakkaasti. Kuten odottaa saattaa, näille toimijoille oli yleensä tyypillistä koordinoida ja tukea työelämän kehittämistyötä varsin yleisellä pohjalla sekä toteuttaa laaja-alaisia hankkeita. Varsinainen ohjelmallinen kehittämistyö jätettiin suosiolla kansallisiin käsiin.

Kuten johdannossa todettiin, kartoituksen tarkoitus ei ollut olla tyhjentävä ja lopullinen listaus kaikista mahdollisista työelämän kehittämishankkeista. Esimerkiksi kielimuurin takana on varmasti joitain kehittämishankkeita, joita tässä raportissa ei ole huomioitu. Toisaalta selvityksen laatiminen on yllättävän subjektiivista. Esimerkiksi eurooppalaiset työelämän kehittämishankkeet ovat sisällöltään ja muodoltaan lähtökohtaisesti niin erilaisia, että niiden valitseminen mukaan kartoitukseen tai valitsematta jättäminen on toisinaan hyvin tulkinnanvaraista. Focal Point -kyselyyn vastanneet yhteyshenkilöt olivat epäilemättä saman kysymyksen edessä.

Havainnot tutkituista hankkeista

Aineistossa esiintyi huomattavissa määrin esimerkkejä työelämän kehittämiseen liittyvistä teemoista, jotka ovat parhaillaan tai ovat olleet pinnalla myös Suomessa. Tyypillisin useassa maassa toistuva teema oli työvoiman ikääntyminen ja siihen liittyvät toimenpiteet. Toinen temaattinen yhtäläisyys löytyi Tykes-ohjelman tavoin työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteen kytkevästä hankkeista. Temaattisesti Suomen kanssa päällekkäisten aiheiden sekä toisaalta irrelevanttien aiheiden jälkeen aineistossa oli myös joitain suomalaisesta näkökulmasta raikkaita metodeja ja teemoja, joita esitellään seuraavaksi.

Metodien suhteen aineistosta paljastui ainakin yksi mielenkiintoinen tapa jäsentää työelämän kehittämishankkeet holistiseksi kokonaisuudeksi. Aiemmin jo mainittu Brittein saarilla tyypillinen sateenvarjo-malli edustaa tavallaan samaa perinnettä suomalaisiksi luonnehdittavan lähestymisen kanssa. Suomalaisessa mallissa kootaan huomattava määrä erityyppisiä projekteja saman katto-ohjelman alle, joka ohjaa kaikkia projekteja kohti samaa kokonaistavoitetta. Brittein saarilla tämä on viety astetta pidemmälle holististen sateenvarjostrategioiden muodossa. Suomeen sovellettuna sateenvarjo-malli voisi tiivistää kotimaista koordinaatiota samaan aikaan toteutettavien toimintaohjelmien suhteen.

Sisällöllisesti mielenkiintoisina voidaan pitää työelämän kehittämishankkeita, jotka kytkevät yritystason kilpailukykyyn ja tuottavuuden suotuisan kehityksen yhteen työhyvinvoinnin ja työympäristön kehittämisen kanssa. Tämänkaltaisia kehittämishankkeita oli ainakin Norjassa sekä Saksassa. Samankaltaisuus työministeriön koordinoiman Tykes-ohjelman kanssa on ilmeinen, mutta ulkomaisissa ohjelmissa samoja asioita on saatettu jäsentää hieman eri tavoin. Esimerkiksi Saksan INQA-hankkeessa kytketään yhteen työhyvinvointi, yritystason kilpailukyky sekä pidempi työura. Tarkka Tykes-ohjelman, INQA-hankkeen sekä Norjan Verdiskaping 2010 -

-hankkeen vertailu tuottaisi todennäköisesti uusia näkökulmia myös suomalaisen tuottavuuden ja työhyvinvoinnin yhteen kytkevään työelämän kehittämiseen.

Toinen sisällöllisesti kiinnostava teema koskee nykyistä avoimempia työmarkkinoita. Väestön ikärakenteen muutoksen aiheuttama työvoimapula uhkaa useimpia kehittyneitä maita ja yksi tapa lisätä työvoiman tarjontaa on parantaa työmarkkina-avalmiuksiltaan rajoittuneiden hakijoiden mahdollisuuksia osallistua työelämään. Työmarkkinoiden syrjinnän ehkäisemisestä ja entistä laajemmin työvoimareservin kehittämisestä on monenlaisia esimerkkejä. Tässä esitellään kolme eri mahdollisuutta, joita on eri maiden työelämän kehittämishankkeissa käytetty. Norjassa ja Irlannissa on hankkeita, joissa on pyritty lisäämään vammaisten mahdollisuuksia osallistua työelämään. Keinovalikoimaan on kuulunut esimerkiksi työnantajien taloudellista subventointia sekä lainsäädännöllisiä toimia.

Australiassa puolestaan ei ainoastaan kannusteta seniorityöntekijöitä pysymään työuralla pidempään vaan kehitetään myös työelämän ulkopuolella jo olevien yli 45-vuotiaiden kansalaisten kykyjä työhaussa. Mature Age Employment and Workplace Strategy –hanke levittää esimerkiksi hyviä käytänteitä workshopeilla työnantajille ja työntekijöille sekä organisoimalla seniorien omia tiedonvaihtoverkostoja. Hankkeella pyritään selvästi torjumaan vanhempiin työntekijöihin kohdistuvaa ikärasismia. Belgiassa ja Iso-Britanniassa on hankkeita, joissa torjutaan paitsi ikärasismia myös tavanomaista rasismia. Myös Suomen yli 100 000 ulkomaalaistaustaista asukasta muodostavat merkittävän työvoimareservin, jota voidaan varmasti hyödyntää nykyistä paremmin.

Kolmas sisällöllisesti mielenkiintoinen teema koskee työperäisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen vähentämistä. Norjan Inkluderende Arbeidsliv sekä Iso-Britannian Securing Health Together esittävät erilaisia keinoja saada pitkäaikaissairaita takaisin työelämään. Isossa-Britanniassa on esimerkiksi pyritty saamaan pitkäaikaissairaat takaisin edes osa-aikaiseen työhön, sillä brittitutkimusten mukaan pienikin kiinnekohta työelämään lisää huomattavasti todennäköisyyttä palata työhön.

Viimeinen teema liittyy erityisesti pohjoismaisiin hankkeisiin, joissa on edistetty työhyvinvointia työn liikkuvuutta lisäämällä ja toisaalta työpahoinvointia torjumalla. DYNAMO-programmet on pyrkinyt työn liikkuvuuden lisäämiseen sillä ruotsalaistutkimuksen mukaan lisääntyneellä liikkuvuudella on positiivinen vaikutus työympäristöön ja työhyvinvointiin. Toisaalta Ruotsissa on torjuttu työpahoinvointia edistäviä tekijöitä kuten ei-vapaaehtoisuuteen perustuvaa osa-aikatyötä HelaProjektet –hankkeessa. Norjassa työpahoinvointia on puolestaan torjuttu Jobbing Uten Mobbning –hankkeessa, joka pyrki vähentämään työpaikkakiusaamista.

Liite I.**Luettelo kyselyyn osallistuneista maista ja kyselykirje**

Vastasi kyselyyn	Maa	Focal Point Manager	Käytetty sähköpostiosoite
	Belgia	Willy IMBRECHTS	willy.imbrechts@meta.fgov
	Espanja	Marta Jiménez AGUEDA	mjimeneza@mtas
	Hollanti	HCV SCHRAMA	henk.schrama@tno
	Irlanti	Gavin LONEGAN	gavin_lonergan@hs
	Irlanti	Siobhan RAFTER	siobhan.rafter@waterfordcham
Kyllä	Iso-Britannia	Jason Batt	Jason.Batt@hse.gsi.go
Kyllä	Italia	Sergio PERTICAROLI	sergio.perticaroli@ispesl
	Itävalta	Martina HÄCKEL-BUCHER	martina.haeckel-bucher@bmwa.gv.at
	Kreikka	Antonios CHRISTODOULOU	grhsa@otenet
Kyllä	Kypros	Leandros NICOLAIDES	director@dli.mlsi.go
	Latvia	Margarita DUKALSKA	margarita.dukalska@vdi.g
	Liettua	Nerita SOT	nerita@vdi
Kyllä	Luxemburg	Paul WEBER	paul.weber@itm.et
	Malta	Romina RIECK ZAHRA	romina.rieczahra@go
	Portugali	Maria Manuela CALADO CORREIA	manuela.calado@idict.g
Kyllä	Puola	Wiktos ZAWIESKA	wikli@ciop.
Kyllä	Ranska	Robert PICCOLI	robert.piccoli@dgt.travail.g
Kyllä	Ruotsi	Elisabet DELANG	elisabet.delang@a
Kyllä	Saksa	Reinhard GERBER	reinhard.gerber@bmas.bu
Kyllä	Slovakia	Laurencia JANCUROVA	osha@safework.go
Kyllä	Slovenia	Viadka KOMEL	Vladka.Komel@go
Kyllä	Tanska	Tove LOFT	tol@at.d
Kyllä	Tseki	Daniela KUBICKOVA	daniela.kubickova@mps
Kyllä	Unkari	János GADOR	gador@ommf
Kyllä	Viro	Tiit KAADU	tiit.kaadu@sm.

Dear Focal Point,

The Finnish Focal Point of occupational safety and health (Department for Occupational Safety and Health at the Ministry of Social Affairs and Health) is conducting an overview of national occupational safety and health development programs in the EU member states and in some other countries. The purpose of the overview is to make a rough chart of European development programs in the field of occupational safety and health. The Finnish Focal Point Manager, Dr. Erkki Yrjänheikki, is in charge of the project. The finished overview will also be at the disposal of the European Agency for Health and Safety at Work in Bilbao.

We would appreciate you answering the following question:

What national development program(s) do you have in the field of occupational safety and health, and in occupational wellbeing in general?

Regarding definitions, **development program** refers to an extensive action plan including several projects meant for the development of working life. For instance, a development program could regard ageing workers or work related accidents. In addition to development programs, we would also be interested in strategies should they possess development program features. However, by **strategy** we usually understand a national vision of the future state of occupational safety and health, and in that sense, strategy is not of relevance for this overview. Furthermore, a single **project**, concentrating usually on one narrow and specific topic only, is not of relevance either.

Could you please offer guidance for further information by pointing out a relevant website(s) or, if electronic information is unavailable, could you please inform us of the following basic details regarding your national development program(s):

- name
- duration (e.g. 2003-2007)
- government authority or other body mainly responsible
- short description of the concept (e.g. key objectives and measures)

We would appreciate your reply by Friday the 24th of November at the latest. If you are unable to answer by that date, please contact me and maybe we can work out a different schedule.

Should questions arise regarding this survey, please do not hesitate to contact me for further information. Thank you in advance for your cooperation.

Liite 2. Maakohtainen luettelo käytetyistä lähteistä

EU-25 maat

	Focal Point	Bilbao-sivut	Omat sivut	Vastaava ministeriö	www	Muu 1	www	Muu 2	www
Belgia	l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail	http://be.osha.europa.eu/		SPF Emploi, Travail et Concertation sociale / Control du bien-etre au travail	http://www.belgium.be/portal/application?origin=abobutBelgium.jsp&event=bea.portal.framework.internal.refresh&pageid=indexPage&navid=5898	Hallitus	http://www.mtas.es/insht/en/cnsst/cnsst_en.htm	Ministry of Social Affairs, Public Health and the Environment	http://www.minsoc.fgov.be/
Espanja	The National Institute of Safety and Hygiene at Work (INSHT)	http://es.osha.europa.eu/	http://www.mtas.es/insht/en/index_en.htm	Ministry of Labour and Social Affairs	http://www.mtas.es/?origin=charterHome.jsp&event=bea.portal.framework.internal.refresh&pageid=charterDetailPage&navid=3651	The National Commission for Health and Safety at Work (CNSST)		Ministry of Health and Consumer Affairs	http://www.msc.es/en/home.htm
Hollanti	Labour Inspectorate (Ministeriön yhteydessä)	http://www.arbo.ni/deskundigen.stm http://nl.osha.europa.eu/	http://internationale-zaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=34971	Ministry of Social Affairs and Employment	http://www.employment.gov.nl/	Ministry of Public Health, Welfare and Sport	http://www.minvws.nl/en/	Netherlands Organisation for Applied Scientific Research (TNO)	http://www.tno.nl/kwaliteit_van_leven/markten/arbeid/
Irlanti	The Health and Safety Authority	http://ie.osha.europa.eu/index.stm	http://www.hsa.ie/ , www.ncpp.ie	Department of Enterprise, Trade and Employment / Occupational Safety and Health Policy/Liaison Section	http://www.entemp.ie/employment/osh/index.htm	The Department of Health and Children	http://www.dohc.ie/		
Islanti	Vinnuefirlitit	—	http://www.vinnuefirlit.is/	Ministry of Social Affairs	http://eng.felagsmalara-duneyti.is/departments/	Hallitus	http://government.is/	Ministry of Health and Social Security	http://eng.heilbrigdisraduneyti.is/
Iso-Britannia	Health and Safety Executive	http://uk.osha.europa.eu/	http://www.hse.gov.uk/	The Department for Work and Pensions (DWP)	http://www.dwp.gov.uk/	Institution of Occupational Safety and Health	http://www.iosh.co.uk/	Department of Health	http://www.dh.gov.uk/Home/fs/en

Ranska	Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	http://fr.osha.europa.eu/		Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	http://www.travail.gouv.fr/	l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497_131532&dad=portal&schema=PORTAL	Institut National de Recherche et de Sécurité	http://en.inrs.fr/
Ruotsi	Arbetsmiljöverket	http://se.osha.europa.eu/	http://www.av.se/index.aspx	Näringsdepartementet / Arbetsliv & Socialdepartementet	http://www.regeringen.se	Arbetslivsinstitutet	http://www.arbetslivsinstitutet.se/en/	VINNOVA-tutkimuskus	http://www.vinnova.se/default_612.aspx
Saksa	Federal Institute for Occupational Safety and Health	http://de.osha.europa.eu/	http://www.baua.de/	Federal Ministry of Labour and Social Affairs	http://www.bmas.bund.de/Englisch/Navigation/occupational-safety-and-health.html	INQAn sivut	http://www.inqa.de/	Useita vakuutuslaitoksia	
Slovakia	Narodny Inspozorat Prace	http://sk.osha.europa.eu/		Ministry of Labour	http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&lang=en	State Labour Inspectorate	http://www.safework.gov.sk	Ministry of Health	http://www.health.gov.sk/reports/rsi.nsf/vdb_homepage/MNU680348491471_E
Slovenia	Ministry of Labour, Family and Social Affairs (MOLFSA)	http://si.osha.europa.eu/	http://www.mddsz.gov.si/en/	Ministry of Labour, Family and Social Affairs (MOLFSA)	http://www.mddsz.gov.si/en/	State Labour Inspectorate	http://www.id.gov.si/en/	Ministry of Health	http://www.mz.gov.si/en/
Sveitsi	Federal Department of Home Affairs	http://ch.osha.europa.eu/		Federal Department of Home Affairs	http://www.edi.admin.ch/index.html?lang=en&PHPSESSID=ee2a1fde9e49197b238f82772ab6288a	Kansallinen terveysstrategia	http://www.nationale-gesundheit.ch/main/Show\$id=1.html	State Secretariat for Economic Affairs	http://www.seco.admin.ch/themen/arbeit/arbeitnehmer/index.html
						SUVA (vakuutuslaitos)	http://www.suva.ch/en/home_en	Federal Coordination Commission for Occupational Safety (FCOS)	http://www.ekas.ch/index-uk.php?frameset=26

Tanska	Arbejdstilsynet	http://dk.osha.europa.eu/	http://www.arbejdstilsynet.dk/sw737.asp	Ministry of Employment	http://www.bm.dk/		http://www.sum.dk/index/mainstart.asp?o=1&n=3&s=4		
Tshekki	Ministry of Labour and Social Affairs	http://osha.mpsv.cz/		Ministry of Labour and Social Affairs	http://www.mpsv.cz/en/	Labour Inspectorate vain tshekin kielellä	http://www.svip.cz/default/drvisapi.dll?Mlval=/www/index.html	Ministry of Health	http://www.mzcr.cz/
Unkari	State Labour Inspectorate	http://hu.osha.europa.eu/	http://www.ommi.gov.hu/index.php?akt_menu=78&bernu=3	Ministry of Social Affairs and Labour	http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=3318&langchanged=eng			Ministry of Health	http://www.eum.hu/?akt_menu=2&set_lang=2
Viro	Labour Department, Ministry of Social Affairs	http://ee.osha.europa.eu/		Working Life Development Department of the Ministry of Social Affairs.	http://www.hot.ee/tkbu-roo/home.htm	Labour Inspection	http://www.ti.ee/		
Euroopan ulkopuoliset OECD-valtiot									
Australia	Australian Safety and Compensation Council	http://www.nohsc-eu.gov.au/	http://www.ascc.gov.au/	The Department of Employment and Workplace Relations	http://www.dewr.gov.au/	Hallitus	http://www.australia.gov.au/portfolios#employment	Safety-Line	http://www.worksafe.wa.gov.au/newsite/worksafe/default.html
Etelä-Korea	Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)	http://kr.osha.europa.eu/	http://www.kosha.or.kr/eng/english.htm		http://english.molab.go.kr/	Safety Institute of Australia	http://www.sia.org.au/		
Japani	The Japan International Center for Occupational Safety and Health (JI-COSH)	http://jp.osha.europa.eu/	http://www.jicosh.gr.jp/english/osh/index.html	Ministry of Health, Labour and Welfare / Industrial Safety and Health Department / Labour Standards Bureau	http://www.mhlw.go.jp/english/index.html	Japan Industrial Safety and Health Association, JISHA	http://www.jisha.or.jp/english/index.html	National Institute of Occupational Safety and Health (vain japaniksi)	http://www.jniosh.go.jp/

Kanada	Canadian Centre for Occupational Health and Safety	http://www.eu-coohs.org/	http://www.ccohs.ca/	Human Resources and Social Development Canada / a department of the Government of Canada	http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/comm/about_us.shtml	Public Health Agency	http://www.phac-aspc.gc.ca/about_apropos/index.html		
Uusi Seelanti		—		Department of Labour / Health and safety section	http://www.osh.govt.nz/index.htm				
Yhdysvallat	Occupational Safety and Health Administration	http://eu-us.osha.europa.eu/	http://www.osha.gov/	Department of Labor	http://www.dol.gov/dol/topic/safety-health/index.htm	National Institute for Occupational Safety and Health	http://www.cdc.gov/niosh/homepage.html		
Kansainväliset ja ylikansalliset järjestöt									
EU	Bilbao-virasto	http://osha.europa.eu/systems/strategies/future					http://europa.eu/scadplus/leg/fi/cha/c11332.htm		
ILO	ILO	http://www.ilo.org/							
OECD	OECD	www.oecd.org		Directorate for Employment, Labour and Social Affairs	http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_33729_1_1_1_1_1_1_1,00.html				
WHO	WHO	www.who.org							

*Ulkomaisia työelämän
kehittämishankkeita*

20.12.2006

Esityksen rakenne

- Johdanto
 - ▷ Yleistä tehtävästä
 - ▷ Lähteet
 - ▷ Rajaus
 - ▷ Haasteet
- Yhteenvedo hankkeista
- Keskeiset hankkeet
 - ▷ Iso-Britannia
 - ▷ Norja
 - ▷ Puola
 - ▷ Ranska
 - ▷ Saksa
 - ▷ Uusi-Seelanti
- Havaintoja hankkeiden metodeista ja teemoista

Yleistä tehtävästä

- Kartoitetaan valittujen OECD- maiden sekä joidenkin relevanttien kansainvälisten järjestöjen työterveys-, työturvallisuus- ja työhyvinvointitoimintaohjelmia sekä -strategioita
- Laaja kartoitus
- Ei absoluuttinen listaus kaikista hankkeista

Lähteet

1. Sähköinen aineisto

- a) Kansallinen Focal Point -sivusto
- b) Työsuojelusta vastaavat ministeriöt
- c) Hallinnonalan valvova viranomaisen
- d) Muut maakohtaiset, esim. työterveys- ja tutkimuslaitokset

2. Focal Point -kysely

- a) Sähköpostin 24:een maahan
- b) Vastaus 13:sta maasta
- c) Vastausprosentti 54 %

3. Henkilölähteet

4. Painetut lähteet

Rajaus

- Toteutettu 2000-luvulla
- Lähdemateriaalin kieli: ruotsi, englanti, saksa ja ranska
- Aikataulu
- Kartoitukseen valitut toimijat
 - ▷ EU25/ETA-maat
Eu Liechtensteinia ja Maltaa
 - ▷ Euroopan ulkopuolelta:
Australia, Etelä-Korea, Japani, Kanada, USA ja Uusi-Seelanti
 - ▷ Ylikansalliset ja kansainväliset järjestöt:
EU, ILOS; OECD ja WHO

Haasteet

- Subjektiivisuus:
 - ▷ Termien ja käsitteiden sisältö vaihtelee maittain
 - ▷ Toimintaohjelma ei sellaisenaan ole → kehittämishanke-termi
 - ▷ Soveltuvien kehittämishankkeiden valinta
- Relevantit toimijat vaihtelevat maittain:
 - ▷ Työelämän kehittämistyöstä vastaava julkinen taho
 - ▷ Ei-julkiset toimijat, esim. vakuutuslaitokset
- Kielikysymykset

Yhteenveto hankkeista

- Yhteensä 28 valtiota ja neljä järjestöä
- Raportissa nimetty 41 eri hanketta, joista
 - ▷ hankkeesta tarkempi kuvaus
 - ▷ 19 hankkeesta maininta
- Yhdeksän toimijan kohdalla ei lainkaan mainintaa hankkeista
- Kuutta hanketta tarkastellaan tarkemmin

Esityksen rakenne II

- A. Keskeiset hankkeet — kriteerejä ja ominaisuuksia
1. Iso-Britannia- Health, Work and Well-being Strategy
 2. Norja - Inkluderende Arbeidsliv
 3. Puola - Adaption of Workin Conditions in Poland to Eu-standards
 4. Ranska - Plan Santé au Travail
 5. Saksa - Initiative Neue Qualität der Arbeit
 6. Uusi-Seelanti - Woekplace Health and Safety Strategy
- B. Havaintoja hankkeiden metodeista ja teemoista

Keskeiset hankkeet

Kriteerejä	Hankkeille usein tyypillistä
▷ Sisältö	▷ kokonaisvaltainen lähetystimistapa uutta
▷ Rakenne ja metodit	▷ Sateenvarjostrategioissa temaattiset työsuunnitelmat
▷ Maantieteellisesti edustava otos	▷ Sidosryhmäyhteistyö
	▷ Keinovalikoimissa tutkimusta, koulutusta, kampanjointia, asenteisiin vaikuttamista jne.

Iso-Britannia: Health, Work and Well-being Strategy

- Vastuutaho: Department of Health ja Department for Work and Safety sekä Health and Safety Executive
- Aikataulu: 2005 —
- Luokitus: Työterveyden sateenvarjostrategia
- Tavoitteet:
 1. Sidosryhmien aktivoiminen
 2. Työelämän parantaminen
 3. Työikäisten terveystalvelut

Muuta: Erkiseen nimetty kansallinen hankejohtaja

Norja: Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtal)

- Vastuutaho: Ministry of Labour and Social Inclusion
- Aikataulu: 2001 — 2005 ja 2006 — 2009
- Luokitus: Työuran pidennys, sairauspoissaolojen vähennys
- Tavoitteet:
 1. Sairauspoissaolojen huomattava vähentäminen
 2. Vähemmistöjen työelämään osallistumisen lisääminen
 3. Keskimääräisen eläköitymisiän nostaminen

Muuta: Vaiherikas historia
Osin sopimus, osin ohjelma

Norja: Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtal)

- Vastuutaho: Ministry of Labour and Social Inclusion
- Aikataulu: 2001 — 2005 ja 2006 — 2009
- Luokitus: Työuran pidennys, sairauspoissaolojen vähennys
- Tavoitteet:
 1. Sairauspoissaolojen huomattava vähentäminen
 2. Vähemmistöjen työelämään osallistumisen lisääminen
 3. Keskimääräisen eläköitymisiän nostaminen

Muuta: Vaiherikas historia
Osin sopimus, osin ohjelma

Puola – Adaption of Working Conditons in Poland to EU-standards

- Vastuutaho: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute
- Aikataulu: 2002 — 2005 ja 2005 — 2007
- Luokitus: Työterveyden ja -turvallisuuden perusteiden kehitys
- Tavoitteet:
 1. Puolan työsuojelun yhdenmukaistaminen EU-tasolle
 2. Työelämän tutkimuskyvykkyyden kehittäminen
 3. Työympäristön ergonomian optimointi

Muuta: Yhteensä yli 200 tehtävää, joista enemmistö tutkimusta
Ei voimasta sidosryhmäyhteistyötä

Ranska – Plan Santé au Travail (PST)

- Vastuutaho: Le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Social et du Logement
- Aikataulu: 2005 — 2009
- Luokitus: Työterveyden sateenvarjostrategia
- Tavoitteet:
 1. Työympäristön riskien tuntemuksen kehittäminen
 2. Työsuojeluvalvonnan tehostaminen
 3. Työsuojelun jukisten toimijoiden uudistaminen
 4. Yritystason työterveystoiminnan edistäminen

Muuta: Tarkat temaattiset työsuunnitelmat

Saksa – Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

- Vastuutaho: Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA)
- Aikataulu: 2001 —
- Luokitus: Kaksi kärkeä: työelämän kehittäminen sekä ikääntyneet
- Tavoitteet:
 1. Toimialakohtaisen työhyvinvoinnin lisääminen
 2. Eläköitymisen myöhentäminen

Muuta: Lisääntynyt työhyvinvointi parantaa kilpailukykyä ja pidentää työssäoloaika

Uusi-Seelanti – Workplace Health and Safety Strategy

- Vastuutaho: Department of Labor
- Aikataulu: 2005 — 2015
- Luokitus: Sateenvarjostrategia
- Tavoitteet:
 1. Julkisen sektori toimii esimerkkinä
 2. Ennaltaehkäisevä työpaikkakulttuuri
 3. Suuren yleisön sekä teollisuuden tuki työterveys- ja työturvallisuustavoitteille

Muuta:

Havaintoja hankkeiden metodeista

- Paljon sisällöllistä päällekkäisyyttä suomalaisten hankkeiden teemojen kanssa, esim. ikääntymisohjelmat
- Metodit:
 - ▷ Sateenvarjostrategia

Havaintoja hankkeiden teemoista

- | | |
|---|--|
| 1. Työhyvinvointi ja tuottavuus (GER & NOR) | 4. Työturvallisuuskulttuuri (NZE) |
| 2. Työvoimareservin laajennus | 5. Työhyvinvointi ja työpahoinvoinnin torjunta |
| a) Vammaiset (NOR & IRE) | a) Liikkuvuus (SWE) |
| b) Ikärasismi (AUS) | b) Osa-aikatyön torjunta (SWE) |
| c) Rasismi (GBR & BEL) | c) Työapikkakiusaamisen torjunta (NOR) |
| 3. Sairauspoissaolojen vähennys (GBR & NOR) | |

- 2007:
- 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystuotannon tila ja kehittyminen 2006.
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
 - 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
 - 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
 - 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan.
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
 - 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
 - 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
 - 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
 - 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
 - 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
 - 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
 - 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)

- 2007: 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti. Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)
- 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Säntti.
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)
- 20 Elina Renko. ”Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasiä”. Alkoholiohjelmaan ja alkoholi-
politiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004-2006.
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveyden-
hoitoalan oppilaitoksissa. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)
- 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Vuoden 2006
toiminta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)

- 2007: 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)
- 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2006.
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveystieteen opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)
- 30 Aila Kumpulainen. Kehitysvammaiset vuonna 2004.
ISBN 978-952-00-2356-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2357-7 (PDF)
- 31 Stefan Ehrstedt. Työelämän kehittämishankkeet ja -ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)