

TYÖ JA TERVEYS SUOMESSA 2012

Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista

Toimituskunta

Timo Kauppinen

Pauliina Mattila-Holappa

Merja Perkiö-Mäkelä

Anja Saalo

Jouni Toikkanen

Seppo Tuomivaara

Sanni Uuksulainen

Marja Viluksela

Simo Virtanen

Työterveyslaitos

Helsinki

Työterveyslaitos
TTL-Kirjakauppa
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki

Puhelin 030 474 2543
Faksi (09) 477 5071
www.ttl.fi/verkkokauppa

© Työterveyslaitos ja tekijät

Ulkoasu: Kati Kaivo
Kansi: Teemu Pokela
Kannen kuvat: Iisakki Härmä

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain
(404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen)
mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN (kirja) 978-952-261-301-1
ISBN (pdf) 978-952-261-302-8

Tammerprint Oy, Tampere 2013

LUKIJALLE

Työ ja terveys Suomessa 2012 on Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatima katsaus työolo- ja työhyvinvointitilanteesta Suomessa. Edelliset vastaavat kirjat ilmestyivät vuosina 1997, 2000, 2003, 2006 ja 2009.

Kirjan sisältöä on muutettu siten, että työelämän uudet asiat ja työuriin vaikuttavat työkyky- ja voimavaratekijät tulevat aiempaa selkeämmin esiin:

- Työelämän muutoksia ja ajankohtaisia ilmiöitä käsitellään luvuissa 1 ja 2.
- Työn organisointi, työhyvinvoinnin johtaminen sekä työyhteisön ja yksilöiden voimavarat ovat aiheina luvuissa 3, 4 ja 5.
- Työympäristön tilaa ja terveyshaittoja kuvataan luvussa 6.
- Työterveyshuollon ja työsuojelun valvontaviranomaisten toimintaa käsitellään luvussa 7.
- Lukijoille, joita kiinnostaa erityisesti tiettyjen toimialojen tilanne ja kehityssuunnat, on laadittu lopuksi vielä alakohtaisia kuvauksia lukuun 8.

Kirjaa varten tehtiin keväällä 2012 laaja puhelinhaastattelututkimus, jonka tuloksia on käytetty hyväksi kirjaa kirjoitettaessa. Tuloksiin liittyy aiempaa enemmän epävarmuutta muun muassa siksi, että puhelinnumeroiden saatavuus ja henkilöiden tavoitettavuus ovat heikentyneet. Haastattelun yksityiskohtaisemmat tulokset julkaistaan Työterveyslaitoksen internet-sivustolla (www.ttl.fi/tyojaterveys), jossa on myös kuvattu tarkemmin tutkimuksen menetelmät ja pohdittu saatujen tulosten luotettavuutta.

Kirjan laadintaan osallistuneiden asiantuntijoiden yhteystiedot löytyvät kirjan lopusta. Katsauksen toimituskunta kiittää kirjoittamiseen osallistuneita asiantuntijoita. Otamme mielellämme vastaan katsausta koskevia parannusehdotuksia.

*Timo Kauppinen
Pauliina Mattila-Holappa
Merja Perkiö-Mäkelä
Anja Saalo
Jouni Toikkanen
Seppo Tuomivaara
Sanni Uuksulainen
Marja Viluksela
Simo Virtanen*

Sisällys

LUKIJALLE	3	6 TYÖYMPÄRISTÖ JA TERVEYSHAITAT	129
		6.1 Fysikaaliset tekijät	129
		6.2 Kemialliset tekijät	135
		6.3 Sisäympäristö	141
		6.4 Fyysiset kuormitustekijät	145
		6.5 Työtapaturmat	149
		6.6 Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt	154
JOHTOPÄÄTÖKSET	5		
1 TYÖELÄMÄ JA SEN MUUTOS	11	7 TYÖTERVEYSHUOLTO JA TYÖSUOJELUN VALVONTA	159
1.1 Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys	12	7.1 Työterveyshuolto	159
1.2 Työurien pituus ja kestävyys	16	7.2 Työsuojelun valvonta	167
1.3 Työhyvinvoinnin kehittämiss politiikka	21		
1.4 Suomi muuttuvan työn maailmassa	29	8 TILANNE ERI TOIMIALOILLA	171
		8.1 Maatalous	171
2 UUDISTUVA JA MUUTTUMATON TYÖELÄMÄ	35	8.2 Metsäteollisuus	175
2.1 Työelämän muuttuva rakenne	35	8.3 Metalliteollisuus	179
2.2 Työnteon uusia piirteitä: yhteistyö yli rajojen	45	8.4 Rakentaminen	183
2.3 Mielekäs työ osana elämää	52	8.5 Kauppa	187
2.4 Tieto- ja viestintätekniikan käyttö	56	8.6 Kuljetus ja varastointi	191
		8.7 Koulutus	197
		8.8 Terveys- ja sosiaalipalvelut	202
3 JOHTAMINEN JA TYÖN ORGANISOINTI	59	9 YHTEENVETO	209
3.1 Ylemmän johdon toiminta	59	SAMMANDRAG	223
3.2 Lähiesimiestyö	63	SUMMARY	237
3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen	68	KIRJOITTAJAT	250
3.4 Työn organisointi	72		
4 TYÖYHTEISÖN VOIMAVARAT	79		
4.1 Työyhteisön ilmapääri, työtoverisuhteet ja kiusatuksi tulemisen kokemus	79		
4.2 Työyhteisöjen monimuotoisuus	83		
4.3 Henkilöstölähtöinen innovointi	91		
5 YKSILÖIDEN VOIMAVARAT	97		
5.1 Työkyky ja koettu terveys	97		
5.2 Työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot	103		
5.3 Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys	106		
5.4 Osaaminen uudistumisen voimavarana	113		
5.5 Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus	118		
5.6 Elintavat	123		



JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvoinnin kehittämiseen kannattaa investoida

Työhyvinvointi on Suomessa ollut 2000-luvulla aktiivisen kehittämisen kohteena. Katsauksemme mukaan työhyvinvointi on viime vuosina myös aidosti parantunut. Väestötasolla työkykyä kuvaava eläkkeelle-siirtymisiän odote 50-vuotiailla oli 62,4 vuotta vuonna 2011. Odote on noussut puolitoista vuotta vuodesta 2005.

Työllisyysaste on parantunut erityisesti yli 55-vuotiaiden ikäryhmissä. Työn henkinen rasittavuus on hieman vähentynyt, samoin kuin oireina ilmenevä stressi. Työntekijät kokevat organisaation johdon olevan yhä kiinnostuneempi henkilöstön hyvinvoinnista.

Kun katsauksemme aineistoihin kuuluu kyselytutkimuksia, johtopäätöksiin tuo hieman epävarmuutta se, että kyselytutkimuksiin vastaamishalukkuus on yleisesti heikentynyt.

Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet Suomen sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden parantamisessa ovat edelleen mittavat. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja edellä mainittuihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa 40 miljardia euroa vuodessa. Ne ovat siis kustannuksia, joihin työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vaikuttaa.

Terveydessä ja työhyvinvoinnissa on liikaa eriarvoisuutta

Keskimääräisen myönteisen kehityksen takana on eroja eri väestöryhmien kesken. Elinajan odotteella mitattuna sosioekonomisten ryhmien erot ovat jopa kasvaneet. Tulotason ylimmän ja alimman viidenneksen ero elinajan odotteessa lisääntyi vuosien 1988 ja 2007 välillä miehillä 7,4 vuodesta 12,5 vuoteen ja naisilla 3,9 vuodesta 6,8 vuoteen.

Ammattien väliset terveyserot näkyvät myös sairauspoissaoloissa. Työterveyslaitoksen *Kunta 10* -tutkimuksessa eräissä työntekijäammateissa (esim. siivooja, kodinhoitaja, keittiöapulainen) oli 3–4 kertaa enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin matalan sairastavuuden ammateissa (esim. lääkäri, opettaja, tekninen asiantuntija).

Työkyvyttömyydessä ammattien väliset erot ovat vielä suurempia. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä fyysisesti raskaissa ammateissa (esim. putkiasentaja, betonimies, kirvesmies) tuki- ja liikuntaelin-sairauksiin liittyvä työkyvyttömyys oli 50–64-vuotiailla miehillä jopa 14-kertainen verrattuna matalan riskin ammatteihin (esim. opettaja, pappi). Naisilla vastaavia korkean työkyvyttömyysriskin ammatteja olivat puutarhatyöntekijät sekä siivoojat, sairaala- ja keittiöapulaiset.

Huonot työolot ja suuret riskit nähdään usein asiaankuuluvina tiettyillä toimialoilla ja ammateissa, vaikka juuri niissä työhyvinvoinnin

parantamisen hyödyt olisivat kaikkein suurimmat. Monet esimerkit osoittavat, että kehittäminen on myös mahdollista raskaan työn ammateissa. Esimerkiksi kiinteistöalan yrityksessä saatiin suhteellisen pienillä panostuksilla merkittäviä parannuksia työhyvinvointiin; lisäksi panostus osoittautui myös taloudellisesti kannattavaksi, kun sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys vähenivät.

Työtä sopeuttamalla lisää työvuosia 63-ikävuoden jälkeen

Kolme neljäsosaa työssäkäyvistä arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Samoin kolme neljäsosaa vähintään 45-vuotiaista työssäkäyvistä on valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen.

Myös asenteet työssä jatkamiseen ovat muuttuneet. Kun *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2006 yli 45-vuotiaista työssä olevista 42 % ilmoitti, että mikään asia ei saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen, vuonna 2012 näin vastanneiden osuus oli pudonnut 16 prosenttiyksikköä.

Terveys ja taloudelliset tekijät koettiin edelleen tärkeimmiksi seikoiksi työssä jatkamisen kannalta, mutta erityisesti mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, joustava työaika, työn keventäminen ja hyvä ja kannustava työyhteisö koetaan entistä merkityksellisemmiksi. Huolestuttavaa työurakehityksen kannalta on, että työolobarometrin mukaan työn ja työn teon mielekkyys on viime vuosina kehittyneen huonompaan suuntaan.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan työnantajilla ja työntekijöillä on eläkeiän ikärajoista melko yhtenevä käsitys. Alaikäraja hyväksytään yleisesti. Vain viidesosa työnantajista pitää alaikärajaa liian korkeana. Sen sijaan suurin osa työnantajista haluaisi madaltaa yläikärajaa.

Työssä jatkamista pidetään mahdollisena useammin ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Kun vuonna 2012 ylempistä toimihenkilöistä yli puolet (53 %) ilmoitti oman työkykynsä olevan erittäin hyvä työn ruumiillisiin vaatimuksiin nähden, niin työntekijöistä vain vajaa neljännes (24 %) oli tätä mieltä. Silloin kun työkyky koetaan huonoksi, taustalla ovat useimmiten tuki- ja liikuntaelinoireet. Näiden taustalla on puolestaan usein työn fyysinen kuormittavuus.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan työssä jatkaminen vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka ja sitä pidempään on todennäköisempää henkilöillä, joiden työpaikalla työnantaja tukee työssä jatkamista. Yhdessä sopiminen työnantajan kanssa eläkkeelle siirtymisestä pidentää työuraa. Työn kuormittavuutta sopeuttamalla ja pitämällä huolta työn mielekkyydestä sekä työyhteisön asenteista ikääntyviä kohtaan voidaan saada lisää työvuosia.

Työurakeskustelussa unohtuu helposti, että neljännes ennen aikaisen eläköitymisen vuoksi menetettävistä työvuosista on seurausta alle 35-vuotiaiden eläköitymisestä. Eläköitymisen pääasiallisena syynä nuo-

rilla ovat mielenterveyden häiriöt ja eläkepäätösten määrä on edelleen hienoisessa kasvussa. Nuorten työuraa hankaloittaa myös se, että nuorten työttömyysaste on kääntynyt nousuun viime vuosina. Nuorten työttömyys liittyy osaksi maahanmuuttajien suureen määrään tässä ikäryhmässä. Maahanmuuttajien työttömyysaste on noin kolminkertainen kantaväestöön verrattuna. Vaikea pääsy työmarkkinoille viivyttaa kiinnittymistä työelämään ja vaikuttaa pitkään työuraan. Nuorten aikuisten työllistymisedellytyksiin panostaminen on sekä sosiaalinen että taloudellinen investointi, joka kannattaa.

Organisaatiomuutoksissa tarvitaan hyvää johtamista

Organisaatorakenteet ja töiden sisällöt muuttuvat, kun yritykset etsivät menestysmahdollisuuksia ja julkiset organisaatiot tuottavuuden parantamiskeinoja. Taloudellisessa ahdingossa ratkaisua saatetaan etsiä perinteisestä massatuotannosta ja tuottavuutta yritetään parantaa kasvattamalla yksikkökojoja ja siten pienentämällä yksikkökustannuksia. Tästä on haettu oppia myös julkisten palvelujen tuottavuuden parantamiseen. Onnistumiseen tarvitaan kuitenkin usein syvällisempää uudistamista, toimintamallien ja tuotteiden uudelleen ajattelua.

Verkostomainen tuotanto yleistyy edelleen; yhä suurempi osuus toiminnasta on niin sanottua business to business -taloutta, jossa yritys myy ja tarjoaa tuotteita toiselle yritykselle. Toimintaympäristö on alati muuttuva, ja uusia teknologioita otetaan käyttöön. Ekologisen kestävyuden huomioon ottaminen on välttämätöntä. Aineellinen ja aineeton tuotanto kytkeytyvät toisiinsa, tuotteen laatuun ja houkuttelevuuteen vaikuttaa siihen liittyvät palvelut. Käyttäjien tyytyväisyys ei riipu pelkästään lopputuotteesta vaan tavasta, jolla tuotteen tai palvelun saa käyttöönsä.

Osaaminen on yhä keskeisempi menestystekijä ja organisaatioiden ja yritysten kilpailukyky perustuu yhä enemmän niiden kykyyn hyödyntää koko henkilöstönsä tietoa ja osaamista. Katsauksemme tulosten mukaan toimihenkilöiden osaamisen kehittämiseen kiinnitetäänkin huomiota, mutta työntekijöillä on muita ryhmiä heikommat mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen. Tämä ei vastaa tulevaisuudessa kasvavaa tarvetta saada koko henkilöstön panos mukaan yritysten ja organisaatioiden uudistamiseen. Tulevaisuudessa työorganisaatioiden kannattaisikin edistää erityisesti asiakkaiden ja loppukäyttäjien kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden mahdollisuutta kehittää ja tuoda esiin osaamistaan.

Organisaatiomuutoksissa kysytään johtamistaitoja. Työpaikkaan sitoutumisen ja työmotivaation kannalta oikeudenmukaisuus on keskeistä. Oikeudenmukaisuus muutostilanteissa on tutkitusti yhteydessä työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Valtaosa työssäkäyvistä kookekin työpaikan päätöksenteon menettelytavat oikeudenmukaisiksi. Yksityisellä sektorilla ja kunnissa päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus on yleisempää kuin valtion työpaikoilla.

Johtamisen kehittäminen on tärkeimpiä asioita suomalaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä ja laajemmin suomalaisen työelämän kehittämisessä. Jotta työhyvinvointia tukevat toimet voitaisiin priorisoida paremmin, on työhyvinvoinnin johtaminen sidottava yrityksen strategiaan ja ymmärrettävä sen taloudellinen merkitys yritykselle.

Pk-yritysten ja yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tukirakenteita vahvistettava

Pienten yritysten merkitys työnantajina on korostunut viime vuosina: kaksi kolmesta uudesta työpaikasta on syntynyt pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Pk-yritykset työllistävät noin kaksi kolmasosaa kaikkien suomalaisyritysten yhteenlasketusta henkilöstöstä.

Yksityisyrittäjistä on tullut merkittävä ryhmä työelämässä. Yksityisten ammatinharjoittajien, freelancereiden ja vastaavien yhteenlaskettu määrä oli vuonna 2012 noin 143 000. Taustalla on verkostotalouden kehittyminen ja elinkeinorakenteen muutos entistä palveluvaltaisemmaksi. Luovan talouden ja verkostotalouden edellyttämät joustavat tavat tehdä työtä löytyvät useimmiten pk-yrityksistä.

Työhyvinvoinnin perinteinen toimintajärjestelmä palveluineen ja lainsäädäntöineen on kuitenkin rakentunut paremmin suurille organisaatioille sopivaksi, joilla on erilliset funktiot työhyvinvoinnin hoitamiseksi. Pk-yrityksissä työhyvinvointi on kuitenkin yhdistettävä osaksi koko toimintaa, mistä samalla voi tulla niiden vahvuus. Työhyvinvoinnin toimintamallia ja tukirakenteita on kehitettävä ottamaan paremmin huomioon pk-yritysten ja muuttuvan työn tarpeet.

Työterveyshuolto työpaikan tueksi

Työterveyshuollon ja yritysten välistä toimintakulttuuria ja -käytäntöjä on kehitettävä työpaikkakeskeisemmäksi. Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyötä on tiivistettävä niin, että terveys- ja työkykyongelmien syihin päästään vaikuttamaan.

Vuonna 2013 uudistuva asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä ja siihen liittyvä opas korostavat työpaikan tarpeista lähteviä työterveyspalveluja, työterveysyhteistyötä työpaikan ja työterveysyksikön välillä sekä edellyttävät työterveysyksiköiden käyttävän laatujärjestelmää. Turvallisuusjohtamisen sekä työsuojelun yhteistyöhön tarvitaan konkreettisia työkäytäntöjä, joista yksi on työpaikan riskinarvioinnin ja työterveyshuollon työpaikkaselvitystoiminnan yhdistäminen.

Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöt on otettava käyttöön kaikilla työpaikoilla. Tässä päävastuu on organisaation johdolla. Johtajien, esimiesten ja henkilöstöhallinnon on hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta työssä jatkamisen

mahdollisuuksien selvittämisessä. Toisaalta työterveysyksiköiden henkilöstö ja osaaminen olisi mitoitettava suhteessa asiakaskuntaan niin, että hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttaminen on mahdollista.

Mikroyritysten ja pienten yritysten tarpeisiin on laadittu työterveyshuollon uusi kolmen tason palvelumalli vuonna 2012. Toimintamallin käytäntöön vakiinnuttaminen vaatii eri osapuolten aktiivista toimintaa tulevina vuosina. Taloudellisen taantumun seurauksena suuri joukko jää vakiintuneen työterveyshuollon ulkopuolelle; siksi on luotava erityisjärjestelyjä terveyden ja työkyvyn ylläpitämisen jatkuvuuden turvaamiseksi myös työterveyshuollon ulkopuolella oleville, kuten työtömille ja yrittäjille.

Ympäristöyliherkkyydet otettava vakavasti

Yhä useammalla on ympäristöyliherkkysoireita. Ympäristöyliherkkyksiä ovat esimerkiksi tuoksuyliherkkyys, monikemikaalioireyhtymä sekä sähköherkkyys. Oireille ei ole diagnoosiluokitusta eikä oireiden yhteydestä altisteisiin ole selkeää tutkimusnäyttöä, joten myös ohjeistus yliherkkien auttamiseksi puuttuu. Lääkärit ovat usein neuvottomia kohdatessaan potilaan, jonka oireille ei löydy selkeää ja hoidettavaa syytä. Kuitenkin oireilu voi olla ihmiselle niin haittaavaa, että arjesta selviytyminen vaikeutuu. Tämä heijastuu monella työ- ja toimintakyvyn menettämisenä.

Vaikka ympäristöyliherkkyiden syitä ei vielä tunneta, on aina tarpeen etsiä keinoja, joilla työkykyhaitat minimoidaan ja ympäristöyliherkän työelämään osallistuminen tehdään mahdolliseksi. Lääkäreille ja muille terveydenhuollon asiantuntijoille tarvitaan ohjeistusta ja koulutusta ympäristöyliherkän tutkimisesta ja hoidosta sekä siitä, mitkä taudit ja oireyhtymät on hyvä ottaa huomioon. Ympäristöyliherkkyksien syntymekanismeista sekä ehkäisy- ja hoitokeinoista tarvitaan lisätietoa, jotta oireista kärsiviä voitaisiin tukea ja hoitaa riittävästi.

1

TYÖELÄMÄ JA SEN MUUTOS

Suomalainen työelämä on varsin vaativassa muutoksessa. Sitä raamittavat toisaalta kasvun ja kehityksen tarve yhteiskunnan ja talouselämän kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja toisaalta globaalin kestävyuden ja rakennemuutosten asettamat reunaehdot.

Hyvinvointi pohjautuu työhön, kaikilla tasoilla, niin työpaikoilla, yhteiskunnassa kuin talouselämässä. Hyvinvointi työssä on myös avain tuottavaan ja innovatiiviseen työskentelyyn ja kilpailukyvyyn vahvistumiseen.

Suomessa työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla on panostettu jo pitkään, mutta panostus on kuitenkin vielä vähäistä potentiaaliin hyötyihin nähden. Työurien pidentäminen on sidoksissa hyvinvointiin varsin moniulotteisesti sekä tuottaen hyvinvointia että vaatien toteutumiseensa työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittymistä. Jotta työurien pidentäminen olisi mahdollista, tarvitaan vahvaa tahtotilaa ja yhteisvastuullisuutta yhteiskuntapoliittisissa valinnoissa, palvelujärjestelmien toiminnallisissa ja rakenteellisissa uudistuksissa, työpaikkojen omaehtoisessa kehittämisessä ja yhteisöjen ja yksilöiden valinnoissa.

Merkittävimmät lähivuosien kehittämispaineet nousevat verkostoituneen, mobiilin tai hajautuneen työn jatkuvasta lisääntymisestä johtuvan työn tekemisen tapojen muutoksesta sekä vallan, vastuun ja tuen selkeyttämistarpeista työpaikoilla ja näihin liittyvistä kasvavista osaamis- ja kyvykkyystarpeista. Myös uusien teknologioiden käyttöönotot ja uuden tiedon kiihtyvä tarjonta sekä työn, työpaikkojen ja muun elämän rajojen liudentuminen muuttavat tapaamme tehdä työtä, hakea tukea ja toimia työyhteisössä ja työnantajana. Osaamisemme vaatii tietoista kehittämistä ja myös tietoista uuteen laajentamista.

Työhyvinvoinnin kehittämispolitiikalla ja sen uudistumisella on merkittävä rooli työpaikkojen tukemisessa työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisessä ja edelleen yhteiskunnan hyvinvoinnin vahvistamisessa. Työelämän, tuotannon arverkostojen, tiedon tarjonnan ja teknologian mahdollistaman verkostoitumisen nopea kehitys haastaa työhyvinvoinnin kehittämispolitiikkaa ja sen toimijakenttää, mutta myös tarjoaa runsaasti uusia mahdollisuuksia tukea suomalaista työelämää. Erityisesti pk-sektorin yritysten kehittämiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota.

1.1 Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys

- Hyvinvointi syntyy työstä.
- Työhyvinvoinnilla on merkitystä kansantalouden ja liiketalouden kannalta.
- Panostus on vähäistä suhteessa potentiaaliin hyötyihin.

Hyvinvointi syntyy työstä

Työllä on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta. Se vaikuttaa ainakin kolmella tavalla hyvinvoinnin määrään:

- Ensinnäkin: Työ itsessään antaa tekijälleen tyydytystä ja toimii näin henkilökohtaisen hyvinvoinnin lähteenä. Useissa työn riskejä koskevissa tutkimuksissa suurimmaksi terveysriskiksi paljastuu työn puuttuminen, esimerkiksi työttömyyden muodossa. Monissa tutkimuksissa työ myös asettuu korkealle ihmisten yleisessä arvojärjestyksessä, joskin sen rooli Suomessa on jonkin verran laskenut viime vuosina.
- Toiseksi: Vain työllä syntyy se aineellinen ja aineeton elintaso, jonka kasvu mitataan bruttokansantuotteena ja jonka taso mitataan kansallisvarallisuutena.
- Kolmanneksi: Vain palkkatyöllä rahoitetaan kaikki julkiset hyvinvointipalvelut, kuten yleinen koulutus, terveydenhoito, lastenhoito ja vanhuspalvelut, jotka muodostavat niin kutsutun hyvinvointivaltion ytimen. Ilman verotuloja pohjoismainen hyvinvointivaltio ei ole mahdollinen. Siksi on tärkeää, että mahdollisimman moni saa, pystyy ja haluaa osallistua aktiivisesti työelämään mahdollisimman suuren osan elämäänsä.

Työhyvinvointi kansantalouden ja yritysten talouden kannalta

Työhyvinvointi vaikuttaa monella tavalla työpaikkojen toimintaan. Se vaikuttaa erityisesti sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien, presenteismien ja sairaanhoitokustannusten määrään. Näiden tekijöiden kansantaloudellinen merkitys on suuri.

Vuonna 2010 Suomen bruttokansantuote oli noin 180 miljardia euroa ja valtion budjetti noin 50 miljardia. Samaan aikaan työhyvinvointiin liittyvät kustannukset olivat seuraavaa suuruusluokkaa:

- sairauspoissaolot noin 4 % työpanoksesta eli noin 7 miljardia euroa
- ennaaikaiset eläkkeet noin 18 miljardia euroa
- työtapaturmat noin 2 miljardia euroa
- presenteismi noin 4 % työpanoksesta eli noin 7 miljardia euroa
- terveyden- ja sairaanhoitokulut noin 7 miljardia euroa.

Summaa 41 miljardia euroa voidaan kutsua puutteelliseen työhyvinvointiin liittyviksi kustannuksiksi. Ne ovat siis kustannuksia, joihin työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa.

Sairauspoissaolojen määrää arvioidaan vuosittain esimerkiksi Työ-olobarometrin avulla (2011). Sen perusteella sairauspoissaolojen määrä on Suomessa melko vakaa, noin 7,5 työpäivää työntekijää kohden vuodessa, eli noin 4 % työajasta. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n (2012) jäsenyritysten säännöllisestä teoreettisesta työajasta 4,2 % oli sairaus- ja tapaturmapoissaoloja vuonna 2011. Työturvallisuuskeskuksen (2011) mukaan 5,9 % koko teollisuuden työajasta vuonna 2010 kului sairauspoissaoloihin.

Yleensä sairauspoissaolojen määrä laskee taloudellisen suhdanteen laskiessa ja päinvastoin. Sairauspoissaolot vaihtelevat merkittävästi sukupuolen, ammatin ja toimialan mukaan. Niinpä teollisuuden miespuolisten toimihenkilöiden sairauspoissaolojen määrä vuonna 2011 oli 1,5 %, kun se teollisuuden naispuolisilla työntekijöillä oli 7,7 % (EK 2012).

Suomessa menetettiin vuonna 2010 noin 380 000 työvuotta ennenaikaisen eläköitymisen vuoksi. Tähän lukuun päädytään, kun verrataan niiden yli 70 000 eläkkeelle jääneen ikää, joka oli keskimäärin 59,6 vuotta, 65 vuoden eläkeikään (SVT 2011). Vertailu 65 vuoden eläkeikään on perusteltu, koska se on keskiarvo Suomessa voimassa olevasta 63–68 vuoden liukuvasta eläkeiästä, sekä siksi, että sitä käytetään kansainvälisissä vertailuissa Suomen virallisena eläkeikänä. Rahassa ilmaistuna menetys on 18 miljardin euron arvoinen. Summa on pudonnut edellisten vuosien 24 miljardista eurosta, koska eläkkeelle jääneiden kokonaislukumäärä on vähentynyt ja keskimääräinen eläkeikä noussut.

Suomessa sattuu vuosittain noin 120 000 työtapatuurmaa (Työtapatuurmat 2011). Vuosittaiset tapaturmavakuutusmaksut ovat noin puoli miljardia euroa. Alan kirjallisuuden mukaan todelliset kustannukset ovat noin neljä kertaa tätä suuremmat. Näin päädytään noin 2 miljardin vuotuisiin tapaturmakustannuksiin.

Presenteismi, eli sairaudesta tai muutoin puutteellisesta alisuoriutumisesta johtuva tuottavuuden alentuma, aiheuttaa merkittävän työpanosmenetyksen vuosittain. Sen suuruudesta ei ole tarkkaa tietoa. Gary Johnsin (2010: 530) tekemän laajan kirjallisuusselvityksen mukaan presenteismi aiheuttaa suurempaa tuottavuusmenetystä kuin sairauspoissaolot. Näin voidaan varovaisesti olettaa sen olevan 4 % luokkaa Suomen vuotuisesta kokonaistuotannosta.

Sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeisiin ja työtapatuurmiin liittyy työpanosmenetysten lisäksi hoitokustannuksia. Terveyden- ja sairaanhoitokustannusten kokonaismäärä oli vuonna 2010 noin 16 miljardia euroa (THL 2012, 1). Työterveyshuollon osuus tästä oli noin 600 miljoonaa euroa. Jos otetaan huomioon, että noin puolet terveysmenoista liittyy ei-työikäisen väestön hoitoon (Hujanen ym. 2008), voidaan työhyvinvoinnin piiriin liittää 7 miljardia euroa.

Edellä mainittujen puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvien kansantaloudellisten kokonaiskustannusten summa on siis 35 miljardia euroa. Hoffmanc International Oy:n, EK:n, SAK:n ja muiden yhteistyökumppaneiden toteuttaman Työkykyjohtamisen benchmark-hankkeen yhteydessä on käynyt ilmi, että yritysten niin kutsutun tekemätömän työn kustannukset vaihtelevat 3–14 % palkkasummasta.

Tekemättömän työn kustannukset koostuvat

- työterveyshuoltomenoista
- sairauspoissaolokustannuksista
- tapaturmavakuutusmaksuista ja
- työkyvyttömyyseläkemaksuista.

Työterveyslaitoksen tekemän laskelman mukaan yritysten laskennallinen hyötypotentiaali on 4,5 miljardia euroa vuodessa. Tämä on huomattavasti vähemmän kuin työhyvinvointipanostusten kansantaloudellinen hyötypotentiaali.

Panostus vähäistä suhteessa potentiaalisiin hyötyihin

Työterveyslaitos on yhdessä Excentan ja OP-Pohjolan kanssa selvittänyt vuosina 2009–2012 työhyvinvointijohtamisen tilaa Suomen työelämässä (Aura ym. 2009–2012). Tämän yhteydessä on myös selvitetty rahallisen panostuksen määrää eri toimialoilla ja eri kokoisissa organisaatioissa. Selvitysten perusteella suomalaiset yritykset ja muut organisaatiot panostavat vuosittain noin 2 miljardia euroa työhyvinvointiin. Suurin panostus kohdistuu henkilöstökoulutukseen ja työterveyshuoltoon. Vähäisempi panostus kohdistuu henkilöstön liikunta- ja kulttuuripalvelujen käytön tukemiseen, henkilöstöruokailuun ja työhyvinvointia edistäviin projekteihin. Kokonaissumma on supistunut jonkin verran tarkastelukaudella (1,8 mrd euroa vuonna 2012). Tämä on sopusuhteissa sen kanssa, että puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvät kustannukset myös ovat supistuneen kyseisenä aikana.

Tehtyjä työhyvinvointipanostuksia voidaan verrata potentiaalisiin hyötyihin. Edellä esitettyjen laskelmien perusteella puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvien kustannusten kokonaishinta oli vuonna 2010 noin 35 miljardia euroa. Tämä on varsin suuri summa työpaikkojen rahalliseen vuosittaiseen panostukseen verrattuna. Panostussummaan voidaan lisätä henkilöstökoulutukseen käytetty työajan määrä, joka on EK:n tiedustelun mukaan vaihtelee 2–11 tuntia työntekijää kohti vuodessa, eli noin 0,4 % säännöllisestä työajasta eli noin 450 miljoonaa euroa. Näin päädytään kokonaispanostukseen, joka on tällä hetkellä noin 2,2 miljardia euroa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että Suomessa panostetaan vuosittain runsaat 2,2 miljardia euroa työhyvinvoinnin edistämiseen, kun samanaikaisesti kansantaloudellinen hyötypotentiaali on noin 35 miljardia ja liiketaloudellinen hyötypotentiaali noin 4,5 miljardia euroa.

Guy Ahonen

Lähteet

- Aura O, Ahonen G & Ilmarinen J: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa. Excenta Oy (2009–2011) & Pohjola Op (2012). Helsinki 2009–2012.
- Hujanen T, Peltola M, Häkkinen U & Pekurinen M: Miesten ja naisten terveysmenot ikäryhmittäin 2006. Työpapereita 37/2008. Stakes, Helsinki 2008.
- Johns G: Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior* 31 (2010) 519–542.
- SVT: Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2010. Sosiaaliturva 2011 & Eläketurvakeskus & Kansaneläkelaitos. Helsinki 2011.
- THL: Sosiaalimenot ja rahoitus 2010. Tilastoraportti 4/2012. Helsinki 2012.
- Työolobarometri: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2012. Helsinki 2011.
- Työaika katsaus: Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011. EK, Helsinki 2012.
- Työtapatuimmat: Tilastovuodet 2001–2010. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL), Helsinki 2011.

1.2 Työurien pituus ja kestävyys

- Työuran pituus on Suomessa 32,5 vuotta: se on EU15-maiden kuudenneksi korkein.
- Vuonna 2011 keskimääräinen eläköitymisikä oli 60,5 vuotta.
- Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen tavoite on nostaa eläkkeellesiirtymisiän odote vuoteen 2025 mennessä 62,4 vuoteen.
- Työurat pitenisivät vuodella, jos työkyvyttömyyseläkkeitä (n. 23 000–25 000/vuosi) alkaisi puolet vähemmän.
- 62-vuotiaan jäljellä olevan elinajan odotteen arvioidaan kasvavan vuoteen 2050 mennessä reilulla 8 vuodella.
- 2000-luvulla työurat ovat pidentyneet elinajan tahdissa.
- Työuria on pidennettävä ja eheyttävä alusta, keskeltä ja lopusta.
- Työkykyyn, terveyteen ja työhyvinvointiin sekä niihin yhteydessä oleviin tekijöihin vaikuttaminen on tärkeää työurien laadullisessa parantamisessa ja pidentämisessä.
- Työurakysymyksen ratkaiseminen edellyttää työuriin vaikuttavien tekijöiden kokonaisuuden ymmärtämistä.
- Työurien pidentämisessä tarvitaan koulutus-, työvoima-, talous-, terveys-, sosiaali- ja eläkepoliittisia ratkaisuja.

Työura numeroina

Vuonna 2011 keskimääräinen eläköitymisikä oli 60,5 vuotta. Vuosittain alkaa noin 23 000–25 000 uutta työkyvyttömyyseläkettä. Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi reilut 25 000 henkilöä. Työurat pitenisivät vuodella, jos työkyvyttömyyseläkkeitä alkaisi puolet vähemmän.

Vuonna 2009 asetettiin tavoite, että eläkkeellesiirtymisikä on vuoteen 2025 mennessä vähintään 62,4 vuotta. Eläkkeellesiirtymisikä on toistaiseksi noussut vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä arvioitulla tavalla. Eliniän odote on kuitenkin noussut arvioitua enemmän, siksi tämä ei riitä tavoitteen saavuttamiseksi. Työnteon osuus ihmisen ennustetusta elinajasta pysyisi ennallaan, jos työurat pitenisivät vuoden 2008 tasosta (59,6 vuotta) noin 2 vuodella vuoteen 2025 ja noin 4,5 vuodella vuoteen 2050 mennessä. (Kautto 2013.)

Elinaikaennusteet ovat muuttuneet radikaalisti. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen valmistelun aikaan 62-vuotiaan jäljellä olevan elinajan odotteen arvioitiin vuoteen 2050 mennessä kasvavan reilulla 3 vuodelle silloisesta tilanteesta. Tilastokeskuksen uusimman ennusteen (2009) mukaan kasvu on yli 8 vuotta. Arvio vuoden 2050 elinaiakertoimen eläkettä pienentävästä vaikutuksesta on noussut 12 prosentista 20 prosenttiin. EU15-maissa 65 vuoden eläkeikä on varsin yleinen ja useat uusimmista jäsenmaista ovat nostamassa eläkeikää samalle tasolle reilun kymmenen vuoden kuluessa. (Kautto 2013.)

Työurissa on vaihtelua. Esimerkiksi vuonna 2008 lähes 60 000 nuorta (15–29-vuotiaita) oli työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella. He eivät opiskelleet, eivät olleet työssä, työttöminä työnhakijoina, eläkkeellä, varusmiespalveluksessa tai perhevapailla. Työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella olevista nuorista noin 32 000:lla oli perusas-

teen tutkinto. Työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolelle jääminen tarkoittaa usein sitä, että nämä nuoret jäävät osin myös yhteiskunnan palveluiden ja organisaatioiden ulkopuolelle. Tästä seuraa suuri syrjäytymisvaara. (Myrskylä 2011 & 2012.)

Keskimääräiset työurat eivät ole Suomessa lyhyitä. Suomalaisten työurien pituus on kansainvälisessä vertailussa hyvällä tasolla. Se on kaikista eläkkeelle siirtyneistä laskettuna 32,5 vuotta ja vuosina 2006–2011 pidentynyt 2,4 vuodella ja EU15-maiden kuudenneksi korkein. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä työura on keskimäärin 25,4 vuotta pitkä. Toisaalta on esitetty arvioita, että julkisen talouden kestävyyyden varmistamiseksi työurien pituuden pitäisi olla noin 35 vuotta.

Vuoden 2005 eläkeuudistukselle tarvitaan jatkoa, jotta muuttuneisakin oloissa varmistetaan riittävä eläketaso, kestävä eläketurvan rahoitus ja eläkejärjestelmän uskottavuus. Työurien pidentyminen eliniän pidentyessä on tehokkain keino kaikkien mainittujen tavoitteiden saavuttamiseen.

Kyselyjen mukaan 63-vuoden iän saavuttamisen jälkeen työelämässä jatkaminen kiinnostaa yhä useampaa (Näkemykset työssä jaksamisesta ja jatkamisesta 2010). Lähes joka toinen ilmoittaa olevansa valmis työskentelemään pidempään kompensoidakseen elinaikakertoimen aiheuttaman vanhuuseläkkeen pienentymisen. Puolet ikääntyneistä on ainakin jossain määrin kiinnostunut työskentelemisestä myös vanhuuseläkkeelle jäämisen jälkeen. (Työeläkeasenteet 2010.)

Työurat ovat pidentyneet elinajan tahdissa. Työllinen elinaika on kasvanut 2000-luvulla samaa tahtia elinajanodotteen kanssa. Naisilla työllinen aika on pidentynyt jopa nopeammin kuin kokonaiselinaika. Työurat ovat pidentyneet etenkin loppupäästä. Korkeasti koulutetuille kertyy muita enemmän työvuosia. (Nurminen 2012, Järnefelt & Numminen 2013.)

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden toteutunut työura on pidentynyt 2,1 vuotta vuodesta 2006 vuoteen 2011 (Kautto & Salonen 2013). Kaksi kolmesta eläkkeelle siirtyvästä jää nykyään suoraan vanhuuseläkkeelle. Kymmenen vuotta sitten valtaosa ihmisistä jäi eläkkeelle ennen vanhuuseläikeikää työkyvyttömyyden tai työttömyyden kautta (Nivalainen 2013).

Työurayhtälö on monen tekijän summa, joka ei ratkea ilman kokonaisuuden ymmärtämistä

Työuria on pidennettävä ja eheyttävä alusta, keskeltä ja lopusta. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että nuoret siirtyvät aikaisemmin työelämään, työuran keskivaiheiden ei-toivotut katkokset minimoidaan ja työelämän seniorit jatkavat pidempään työssä. Tavoite, että työhön osallistumista lisätään työuran kaikissa vaiheissa, on merkittävä yhteiskunta-, talous-, koulutus-, työmarkkina- sekä sosiaali- ja terveystaloudellinen haaste. Se on haaste, jonka ratkaisemiseksi tarvitaan samaan suuntaan vaikuttavia toimenpiteitä laajalla rintamalla. Yhden työuriin vaikuttavan tekijän muuttaminen, kuten eläkeiän nostaminen, ei haas-

tetta ratkaise. Se ei esimerkiksi vähennä ennenaikaista eläköitymistä silloin, kun eläköityminen johtuu terveysongelmista, työkyvyn menettämisestä tai työhyvinvoinnin puutteista.

Työurakysymys on monimutkaisempi ja -ulotteisempi kuin julkisuudessa käytävässä keskustelussa usein annetaan ymmärtää. Keskustelu kietoutuu varsin kapeaan ja yksipuoliseen puheeseen julkisen talouden kestävyysvajeen paikkaamisesta ja vanhuuseläkkeen alaikärajan nostamisesta. Työelämän laatutekijöihin vaikuttaminen kestävämpien, pidempien ja parempien työurien mahdollistajana on jäänyt marginaaliin. Voi esittää kysymyksen, vaientaako vallitseva työuraretoriikka keskustelun kestävydestä, kun pituus on hallitseva näkökulma makrotasolla käytävässä julkisessa työurakeskustelussa.

Työurakysymyksen ratkaiseminen edellyttää kokonaisuuden hahmottamista. Tämä kokonaisuus on työuriin yhteydessä olevista tekijöistä koostuva suuri palapeli, jossa yhden palan liikuttaminen vaikuttaa toivotun tai ei-toivotun suuntaisesti muihin työuraan liittyviin tekijöihin. Vastuu pidemmistä työurista ei voi olla yhden hallinnon alan tai politiikkalohkon tehtävä. Se vaatii asennemuutosta ja yhteisvastuullisuutta alkaen yhteiskuntapoliittisista valinnoista ja päätöksistä, ulottuen palvelujärjestelmän toiminnallisiin ja rakenteellisiin uudistuksiin ja niistä edelleen työpaikkatason kehittämisen kautta yhteisöjen ja yksilöiden valintoihin ja vastuuseen asti.

Pehmeillä keinoilla on vahva rooli työurien pidentämisessä ja parantamisessa

Työurien pidentämistä voidaan teknisesti tarkastella kolmesta näkökulmasta:

1. Vanhuuseläkeiän ala- (ja ylä-) -ikärajan nostaminen. Eläkepolitiikalla määritellään, milloin ja millä ehdoilla eläkkeelle siirtyminen on mahdollista.
2. Työllisyysasteen nostaminen työvoiman kysyntään ja tarjontaan vaikuttamalla. Vähennetään työiässä työelämän ulkopuolella (esim. työttömänä tai työkyvyttömyyseläkkeellä) olevien määrää. Talouden kehityksellä on tässä tärkeä merkitys.
3. Eläkkeellejäämisiän myöhentäminen tukemalla ihmisiä jatkaamaan pidempään työelämässä. Vaikuttamalla työelämän laatutekijöihin työpaikoilla johdon ja työntekijöiden yhteistyönä, työterveyshuollon ja muiden asiantuntijatukitahojen avustuksella, tuetaan työssä jaksamista ja voidaan myöhentää eläkkeelle jäämistä.

Työelämän laatutekijöillä on huomattava rooli työurien pidentämisessä. Jos työkyky-, terveys- ja työhyvinvointitekijät jätetään työurahaasteen edessä vähäiselle huomiolle, toinen puoli työurakysymyksestä jää kokonaan huomiotta ja ratkaisuja vaille.

Monet yksilöön, työhön, työympäristöön ja terveyteen liittyvät tekijät vaikuttavat ennenaikaiseen työstä poistumiseen. Terveystila, työkyky, työhalu ja elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikuttavat pal-

jon eläkeajatuksiin ja ennenaikaiseen eläköitymiseen. Työn paineet, stressi ja ylikuormitus, kiire ja epävarmuuden kokemukset lisäävät varhaiseläkeajatuksia. Niihin liittyen asenteet ja toiminta työpaikoilla ovat avainasemassa.

Kun ihmisiltä itseltään kysytään, työssä jatkamispäätökseen vaikuttavat terveys ja työkyky, työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet työssä, osaamisen ajantasaisuus, johtamisen oikeudenmukaisuus, työssä saatu arvostus, päätöksenteon läpinäkyvyys työpaikalla, työyhteisön ilmapiiri ja yhteisöllisyys sekä oma elämäntilanne. Työelämässä on positiivisia, ennenaikaiselta eläköitymiseltä suojaavia tekijöitä. Näitä voimavaratekijöitä, joita ovat esimerkiksi joustomahdollisuudet ja työpaikan sosiaalinen pääoma, on työelämässä vahvistettava. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012.)

Miten työuria voidaan pidentää?

Työurien pidentämisen voi nähdä kysymyksenä, saako, voiko, haluaako ja pystyykö ihminen olemaan työssä vai joutuuko hän työelämän ulkopuolelle.

Haasteen selättämiseksi tarvitaan uusia ratkaisuja ja niiden käytännön siirtymistä erilaisilla työuriin vaikuttavilla, työelämän laatuun liittyvillä toimenpiteillä. Näitä ovat esimerkiksi

- nuorten työhön kiinnittymisen ja osallistumisen tukeminen
- nuorten mielenterveyssyisen työkyvyttömyyden ehkäisy
- työelämän siirtymävaiheiden tukiratkaisut
- ikääntyneiden työurien kestäväyttämisen tukeminen ja joustavan työn tekemisen mahdollistaminen (myös eläköitymisen jälkeen)
- osaamiseen ja johtamiseen panostaminen työuran kaikissa vaiheissa
- työn vetovoima- ja voimavaratekijöiden käyttöönotto
- työkyvyn ja terveyden työssä edistämiseen panostaminen
- monisukupolvisuuden ja moninaisuuden huomioiminen työpaikalla
- tuen tarjoaminen vaikeasti työllistyville ryhmille (vammaiset, maahanmuuttajat, työttömät, osatyökykyiset) työhön osallistumisessa
- työelämän eriarvoisuuden vähentämiseen panostaminen
- työn ja muun elämän yhteensovittamisen ratkaisujen käyttöönotto
- tuottavien ja vaikuttavien työelämäjoustojen käyttäminen
- sosiaalivakuutuksen, sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän sekä kuntoutuksen mahdollisuuksien parempi käyttäminen työhön osallistumisen tukemisessa
- työterveyshuollon ja työpaikan välisen työterveysyhteistyön systemaattinen ja laajamittainen toteuttaminen.

Työurien pidentäminen ei ole pelkkiä numeroita

Työurien pidentämiseksi oleellista olisi toteuttaa toimenpiteet, jotka työmarkkinajärjestöjen työurasopimukseen ja -muistioihin on kirjattu. Vaikuttavuuden aikaansaamiseksi tärkeintä on liikkeen aikaansaaminen yhtä aikaisesti samaan suuntaan vaikuttavilla toimenpiteillä kaikilla työuriin tavalla tai toisella liittyvillä tasoilla ja tahoissa.

Pelkillä numeroilla mitattavan vaikuttavuuden lisäksi yhtä arvokas on työuriin ja työelämään ylipäätään kohdistuvan asenneilmaston ja ilmapiirin muuttaminen positiiviseen suuntaan. Sen yhteys ihmisten valintoihin ja ratkaisuihin lienee paljon suurempi kuin tätä nykyä osataan ajatella.

Päivi Husman

Lähteet

- Järnefelt N & Nurminen M: Työllisen ajan odotteet koulutuksen mukaan 2000-luvulla. Teoksessa: Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Toim. Järnefelt N, Kautto M, Nurminen M & Salonen J. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Eläketurvakeskus, Helsinki 2013.
- Järnefelt N & Nurminen M: Työllisen ajan odotteet Suomessa 2000-luvulla. Teoksessa: Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Toim. Järnefelt N, Kautto M, Nurminen M & Salonen J. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Eläketurvakeskus, Helsinki 2013.
- Kautto M: Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa: Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Toim. Järnefelt N, Kautto M, Nurminen M & Salonen J. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Eläketurvakeskus, Helsinki 2013.
- Kautto M & Salonen J: Työurat ansaintarekisterin valossa. Teoksessa: Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Toim. Järnefelt N, Kautto M, Nurminen M & Salonen J. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Eläketurvakeskus, Helsinki 2013.
- Myrskylä P: Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. TEM julkaisuja 12/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2011.
- Myrskylä P: Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA analyysi nro 19. Elinkeinoelämän Valtuuskunta, Helsinki 2012.
- Nivalainen S: Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja sen taustatekijät 2000-luvulla: rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2013. Eläketurvakeskus, Helsinki 2013.
- Nurminen M: Workinglife expectancy in Finland: trends and differentials 2000-2015. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2012. Helsinki 2012.
- Näkemykset työssä jaksamisesta ja jatkamisesta 2011. TNS Gallup oy ja Tela. http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/14297_Tela_tutkimusraportti_Nakemykset_tyossa_jaksamisesta_ja_jatkamisesta_2011.pdf.
- Perkiö-Mäkelä M & Kauppinen T (toim.): Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Työeläkeasenteet 2010. TNS Gallup oy ja Tela. http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/14298_Tela_tutkimusraportti_Tyoela-keasenteet_2010.pdf.

1.3 Työhyvinvoinnin kehittämispolitiikka

- Työuria pidentämällä haetaan taloudellista ja sosiaalista kestävyyttä.
- Työurien pidentämiseksi uudistetaan työelämän rakenteita ja kehitetään työhyvinvointia.
- Pk-yrityksiin on kiinnitettävä erityistä huomiota.
- Uusi jälkiteollinen työ haastaa uudistamaan myös työhyvinvoinnin kehittämispolitiikkaa.
- Hajautunut ja räjähdysmäisesti lisääntyvä tieto ja uudenlaiset tiedon käyttötavat edellyttävät työhyvinvoinnin tiedontuottajilta uudenlaisia toimintatapoja ja palveluja.
- Verkostoituneessa toimintaympäristössä toimiminen sekä vallan ja vastuun perinteisestä poikkeava siirtyminen vaatii työntekijöiltä, esimiehiltä ja johdolta uudenlaista osaamista ja kyvykkyyttä, joiden vahvistamiseen on panostettava.

Kehittämislinjaukset

Suomessa työelämän kehittämislinjaukset syntyvät vuoropuhelussa hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Yhteisillä politiikkatoimilla on viime vuosina ollut kaksi toisiinsa kytkeytyvää tavoitetta: työurien pidentäminen sekä kestäväen talouskasvun ja työllisyyden edistäminen. Hallitusohjelmaan noussut johtamisen kehittäminen sekä vuonna 2012 valmistunut työelämän kehittämisstrategia osoittavat, että vakiintunut ajatusmallit työelämän kehittämiseksi ovat jossain määrin uudistumassa. Koska monimuotoisessa verkostotaloudessa ylhäältä johtamisella on rajansa, tarvitaan itseorganisoitumista, luottamusta ja näitä edistävää johtamista.

Keskustelu työurien pidentämisestä johti vuonna 2005 työeläkejärjestelmän historian mittavimpaan uudistukseen. Vanhuuseläkkeestä tehtiin joustava, eläkkeelle voi jäädä 63–68 vuoden iässä. Pidempään jatkaminen suurentaa eläkettä. Järjestelmään liitettiin myös elinaikakerroin. Keskimääräinen eliniän piteneminen pienentää eläkkeitä.

Keskustelu sai uutta vauhtia, kun pääministeri Matti Vanhanen esitti vuonna 2009, että eläkeikä pitäisi nostaa 65 vuoteen. Työmarkkinajärjestöjen vastustuksesta ehdotus kuitenkin hylättiin. Tämän jälkeen työmarkkinajärjestöjen keskusteluissa ja sopimuksissa sekä hallitusohjelmassa on etsitty erityisesti työelämän laadun kehittämisestä keinoja, joilla työurien pidentyminen saadaan aikaan.

Keskeisin sopimus työurien pidentämiskeinosta hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä syntyi vuonna 2010 Työelämäryhmän (eli ns. Ahtelan työryhmän) tuloksena. Tavoitteeksi asetettiin työuran pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Täsmällinen tavoite on nyt 62,4 vuotta vuonna 2025. Työhyvinvoinnin parantaminen, työterveyshuollon vaikuttavuuden parantaminen sekä osaamisen kehittäminen sovittiin keskeisiksi keinoiksi. Eri jatkotyöryhmät kehittivät ehdotuksia eteenpäin, ja osa niistä on kirjattu Kataisen hallituksen ohjelmaan 2011 sekä työmarkkinajärjestöjen raamisopimukseen syksyiltä 2011.

Toinen merkittävä linjaus syntyi vuonna 2010, kun hallitus ja työmarkkinajärjestöt julkistivat yhteisen *Kestäväen talouskasvun ja työllisyy-*

den ohjelman. Tuolloin valmisteilla oli myös EU:n *Eurooppa 2020* -strategia, ja ohjelma osin kehittyi kansallisiksi linjauksiksi *Eurooppa 2020* -strategiaan. Myös tämän ohjelman sisällöstä osa siirtyi Kataisen hallituksen ohjelmaan. Työllisyyden kehityksen tavoitteeksi asetettiin 78 prosentin työllisyysaste. Yrityspolitiikan painopiste asetettiin kasvuyrityksiin. Julkisen talouden kestävyuden kehittäminen tuottavuutta parantamalla pysyi esityslistalla. Nuorten työllistymistä ja osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla esitettiin parannettavaksi. Johtamisen laatu nostettiin ensimmäistä kertaa kansallisen tason strategiseksi kysymykseksi. Edellä mainitun Työelämäryhmän linjaukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi vahvistettiin.

Linjaukset ovat vähitellen edenneet konkreettisimmiksi toimenpidehdoiksi ja osittain myös toimenpiteiksi.

Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksessa vuonna 2010 haluttiin vetää työterveyshuolto tiukemmin mukaan työurien pidentämiseen. Sopimuksen mukaisesti Työterveyshuoltoryhmä tarkensi työterveyshuollon kehittämisen suuntia (Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä 2011). Sairauspoissaolojen ja työkyvyn parempi hallinta asetettiin tavoitteeksi. Työryhmä otti käyttöön käsitteen ”työterveysyhteistyö”. Työterveysyhteistyössä korostetaan työnantajan vastuuta työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä yhdessä työntekijöiden kanssa ja toisaalta työterveyshuollon roolia asiantuntijana ja työpaikkojen tukena. Pientyöpaikkojen ja yrittäjien mahdollisuuksia hankkia joustavasti työterveyshuollon palveluja olisi lisättävä.

Konkreettinen muutos tehtiin vuonna 2012 sairauspoissaolojen hallintaan, kun 30–60–90-sääntö tuli voimaan. Tällöin sairausvakuutuslakia ja työterveyshuoltolakia muutettiin siten, että työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyöllä päästään aktiivisemmin ehkäisemään työkyvyn heikentymistä (HE 75/2011).

Tämän 30–60–90-säännön mukaan

- työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden (30 päivää)
- sairauspäiväraahakemus on tehtävä kahden kuukauden sisällä (60 päivää)
- työntekijän on toimitettava Kelalle lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Nuorten työelämään kiinnittymisen keskeinen politiikkatoimi on nuorten yhteiskuntatakuu. Toimintamalli on ollut käytössä vuodesta 2006 lähtien. Vuoden 2013 alusta yhteiskuntatakuu tarkoittaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) vastaavat yhteiskuntatakuun toimeenpanosta yhteistyössä kunnan sosiaali- ja terveys- sekä nuorisoujo- ja opetustoimen kanssa. Toteuttajiin kuuluvat myös opinto-ohjaajat, nuorten työpajatoiminta, Kelan kuntoutusasiantuntijat ja yrityspalve-

luja tarjoavat tahot (ks. tarkemmin *Työ- ja elinkeinoministeriön Nuorten yhteiskuntatakuu* -sivusto).

Entistä laajempiin yhteistyöverkostoihin perustuva, keskustelevala yhteiskunnan kehittäminen on tullut myös hallituksen toimien valikoimaan. Työelämän laadun kehittämisessä toimii sosiaali- ja terveysministeriön johdolla kaksi valtakunnallista verkostoa, *Työhyvinvointi-foorumi* ja *Johtamisen kehittämisverkosto*.

Työhyvinvointi-foorumi on työhyvinvointitoimijoiden yhteistyöverkosto, jonka tehtävänä on edistää työhyvinvointipalvelujen saatavuutta ja näkyvyyttä sekä kannustaa työpaikkoja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Johtamisen kehittämisverkoston tavoitteena on puolestaan parantaa esimiestyön laatua. Verkostossa kootaan hyvän johtamisen käytäntöjä, luodaan laatukriteerit hyvälle johtamiselle julkisella sektorilla sekä kehitetään johtamiskoulutuksen laatua ja saatavuutta. Johtaminen on siten Kataisen hallitusohjelman myötä ensi kertaa tullut valtakunnallisten toimien kohteeksi.

Kunnianhimoisin politiikkatoimi työelämän kehittämisessä käynnistyi vuonna 2012. Hallitus valmisteli työelämän kehittämisstrategian, jonka visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Strategian mukaan ”suomalaisen työelämän on jatkossa oltava muihin Euroopan maihin verrattuna siinä määrin laadullisesti parempaa, että se tukee suomalaisten naisten ja miesten halua ja mahdollisuuksia tulla työelämään, olla töissä ja jatkaa työelämässä terveisinä ja motivoituneina pidempään kuin muissa maissa”.

Kehittämisessä on neljä osa-aluetta:

- innovointi ja tuottavuus
- luottamus ja yhteistyö
- työhyvinvointi ja terveys sekä
- osaava työvoima.

Strategia määrittelee työpaikoille laadun kehittämiseksi polun, jonka avulla edetään perustasolta edelläkävijäksi. Edellä mainittu *Johtamisen kehittämisverkosto* on mukana yhtenä toteuttamiskeinona.

Toinen johtajuuden kehittämiseen liittyvä toimeenpanokeino on Tekesin vuonna 2012 käynnistämä *Liideri – liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa* -ohjelma. Sen tavoitteena on uudenlainen johtajuus ja edelläkävijyys, joka luo edellytyksiä kestäväälle kilpailuedulle, paremmalle tuottavuudelle ja työnilolle. *Liideri*-ohjelmalla on kaksi teemaa:

- työntekijöiden osallistuminen tuotteiden, palvelujen ja niiden tuottamisen uudistamiseen sekä
- uudenlaiset työnteon tavat.

Pohjoismaiselle tavalle kehittää työelämää on luonteenomaista keskittyminen työpaikan käytäntöihin sekä työelämän laadun ja tuottavuuden yhtäaikaista kehittäminen johdon ja henkilöstön yhteistyössä. Toimintatapa on syntynyt teollisuudessa 1960- ja 1970-luvulla, ja sen perusajatuksia ovat työn ihmisystävällisyys, yritysdemokratia sekä organisaation sosiaalisen ja teknisen rakenteen yhteen sovittaminen ja niiden ajattelemisen kokonaisuutena.

Palvelu- ja tietoyhteiskunnassa pk-yritysten merkitys taloudessa on lisääntynyt. Kun tuottavuus perustuu osaamiseen ja verkostojen hyödyntämiseen, myös työpaikat, työyhteisöt, johtajuus ja työn organisointi muuttuvat. Johtajuus ja esimiestyö hajautuvat yhä useampien tehtäviksi. Työnteon paikat ovat moninaistuneet, liikkuva työ on yleistyntynyt ja työyhteisöjen rajat ovat tulleet vaikeiksi hahmottaa. Puhutaan työntekijöiden itseorganisoinnista ja itsensä johtamisesta.

Toisaalta myös perinteinen rakennerationalisointi, jossa keskittämisellä, vakioinnilla ja suuruudella haetaan tehokkuutta ja kilpailuetua, on edelleen voimissaan tuottavuuden kehittämiskeinona. Molemmat lähestymistavat saattavat esiintyä rinnan kehittämishankkeissa, kuten meneillään olevassa valtionhallinnon kehittämisessä (vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma, keskushallintouudistus).

Työpaikkojen kehittämisen ja tuen toimijakenttä

Suomessa on tarjolla erittäin runsas määrä erilaisia yrityksille suunnattuja palveluita, joiden sisältö, saatavuus ja tarjonta vaihtelevat voimakkaasti alueittain. Vaikka julkisten palveluiden roolit ja tarjonta eivät ole alueellisesti yhtenäisiä, valikoima voi silti olla alueelle tarkoitukseenmukainen. Paikallisille yrityksille palveluja tuottavien toimijoiden rakenteet ovat laajalti murroksessa, muun muassa elinkeinoyhtiöt ja teknologiakeskukset uudelleenorganisoidut alueellisesti.

Erikoistuneiden kehittäjäorganisaatioiden tarjoamien palveluiden saatavuus todennäköisesti paranee kattamaan paremmin koko maata, mutta toisaalta kuntien taloudellisen tilanteen heiketessä joitakin osin tarjonta supistuu tai palveluiden kehitys hidastuu. Valtaosa julkisista toimijoista keskittyy yritysten liiketoiminnan tukemiseen ja vain osa tarjoaa suoraan työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä palveluita.

Julkisten tukea tarjoavien organisaatioiden lisäksi työhyvinvointipalveluita tarjoavia yrityksiä on joitakin tuhansia. Niiden työhyvinvoinnin nimellä tarjoamien palvelujen kirjo on erittäin laaja lähtien työpaikkatapahtumien järjestämisestä tai viihdepalveluista kokonaisvaltaiseen työhyvinvointijohtamiseen. Työelämän kehitystrendien vuoksi yrityspalvelujen ja työhyvinvointipalvelujen odotetaan kehittyvän ja uudistuvan.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on ottanut käyttöön yhteisen yritysasiakkuusstrategian, joka suuntaa TEM:n ohjauksessa olevien yrityspalveluorganisaatioiden toimintaa. Strategialla pyritään varmistamaan yrityspalvelujen helppo saatavuus, keskinäinen koordinaatio ja tuloksellisuus. Strategiaa toteutetaan asiakaskohderyhmien tarpeiden mukaan suunnatuilla yhteisillä palvelumalleilla, joista esimerkkinä on nopeille kasvuyrityksille suunnattu *Kasvuväylä*- tai *Vigo-yrityskiihdyttämö*-ohjelma innovatiivisten uusien kasvuyritysten jalostamiseen. Erietyisesti pk-yrityksille on tarjolla hyödylliset Yritys-Suomi-palvelut. Yritys-Suomi-portaalin (www.yrityssuomi.fi) kautta on helppo tavoittaa seuduittain hyvin jäsenetyt kehittämispalvelut. TEM-konsernin yrityksille suunnattuja palveluita tarjoavat Finnvera, Finpro, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskukset), Tekes ja TE-toimistot.

Julkisten yrityspalvelujen tarjonta verkostoituu, ketjuuntuu ja siirtyy osittain yhteisiin palvelukonsepteihin sekä joiltakin osin maksullisiin avainasiakaspalveluihin. Tarjonta keskittyy suurempiin kaupunkikeskuksiin, ja ELY-keskusten rooli yrityskehitystoiminnan alueellisena koordinoijana korostuu.

ELY-keskukset (www.ely-keskus.fi) tarjoavat yritysten liiketoiminnan kokonaisvaltaiseen kehittämiseen merkittäviä palveluita, kuten henkilöstön hankinta-, asiantuntija- ja neuvontapalvelut, koulutus- ja lupapalvelut sekä rahoitus- ja avustuskanavat. Niiden rinnalla alueelliset uusyrittäjäkeskukset ovat merkittävä palvelutarjoaja erityisesti neuvonnan ja uusien yritysten perustamisen avustajina. Ammattikorkeakoulut ovat tärkeitä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalveluiden tarjoajia.

TE-toimistoissa on toteutettu laaja palvelu-uudistus, jonka tavoitteena on ollut yritysälähtöisyyden lisääminen. Uudistuksen myötä TE-toimistot antavat lisää yritysneuvontaa, ja palvelutarjonta yritystoimintaa harkitseville tai aloittaville yrittäjille on lisääntynyt.

Yritysten ja erityisesti mikro- ja pienyritysten toiminnan ja henkilöstön hyvinvoinnin tukena toimii myös lukuisia muita organisaatioita. Näistä suurin ja jäsenmäärältään kattavin on *Suomen Yrittäjät* (www.yrittajat.fi) alue- ja toimialajärjestöineen sekä paikallisyhdistyksineen, joihin kuuluu yli puolet kaikista Suomen työnantajayrityksistä.

Julkisista toimijoista tukea antavat myös aluehallintovirastot (www.avi.fi) muun muassa ympäristö-, pelastustoimi-, oikeusturva- ja työsuojeluasioissa, seudulliset kehittämiskeskukset kehittämisen neuvonnassa, kuntien tekninen toimi ja muut hallintokunnat, vakuutusyhtiöt, aikuis- ja muut koulutuskeskukset, verottaja ja rahoituslaitokset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, Kansaneläkelaitos, Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos, toimialakohtaiset neuvontajärjestöt, kuten ProAgria, kriisi- ja auttavat puhelimet, työterveyshuollot, kuntoutus- ja hoitolaitokset sekä lukuisat muut terveys-, liikunta-, koulutus-, konsultointi- ja hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset ja järjestöt.

Uusia haasteita

Viime vuosina työelämästä käytävään keskusteluun on tullut käsite ”uusi työ”. Käsitteellä on kuvattu muuttuneita työn käytäntöjä alkaen tekijän roolin korostumisesta ja päätyen erilaisiin työn organisoitumisen muotoihin. Käsite heijastaa sitä, että työ on yhä enemmän ”aivotyötä” ja vuorovaikutusta, kokonaisuudet ovat hajautuneet verkostotalouden mosaiikiksi eikä työaika voi enää jäsentää kahdeksan tunnin työpäiviksi. Uudessa työssä työntekijän on entistä enemmän osattava ohjata työntekoa itse ja työpaikan on tuettava työyhteisöä, esimiestyötä ja teknologian käyttöä.

Työn sujuminen ja työssä aikaansaaminen on aiempina vuosina rakentunut melko paljon perinteisen teollisen työn tapaan, eli työpaikka, työaika, asiakkaat, työtoverit, esimiehet, organisaatio, asiakkaan tarve ja tuote tai palvelu ovat pysyneet ennustettavina. Työn murroksessa ja organisaatioiden muutospaineissa näihin perinteisiin jatkuvuuksiin ei voi enää tukeutua entisellä tavalla.

Uutta työtä ja työelämän väistämätöntä muutosta vauhdittavat useat globaalit trendit. Yhteistyötä tekevät henkilöt ovat fyysisesti eri paikoissa tai henkilö tekee työtä useissa eri paikoissa, myös muualla kuin varsinaisella työpaikallaan. Yhteistyötä tekevien joukko tekee työtä eri aikoina tai osa työntekijöistä työskentelee eri aikavyöhykkeillä kuin muu työyhteisö. Työryhmän jäsenet vaihtuvat jatkuvasti eri systä, työtä tehdään määräaikaisissa projekteissa, vaihtuvissa kokoonpanoissa tai verkostoissa. Samaa työtä tekevät oman ja monen muun organisaation työntekijät.

Esimies- ja toimivaltasuhteet ovat helposti epäselviä usean eri organisaation työskennellessä samalla työpaikalla. Työsuhde työpaikkaan ei ole niin itsestään selvästi vakituinen kuin aiemmin; määräaikaisuus tai tilapäisyys lisääntyvät. Työpaikan toimintatavat ja työkuultuuri nousevat uudella tavalla tärkeiksi, sillä työpaikalla pitää osata enenevässä määrin ottaa vastaan vaihtuvia, erilaisilla taustoilla olevia omia ja vieraita työntekijöitä ja lähettää työntekijöitä erilaisiin tehtäviin oman organisaation ulkopuolelle (Kalliomäki-Levanto 2009).

Uuden työn esiin nostamia kysymyksiä työntekijän kannalta ovat muun muassa työhön käytettävä aika ja työn ja elämän muiden alueiden, kuten perheen tai oman vapaa-ajan, väliset suhteet. Myös sosiaaliset verkostot ja niiden toimivuus työtä edistävinä asioina tai työstä palautumisen tukena tulevat tärkeiksi. Tarve omaehtoiseen kurinalaisuuteen, joka on pitkään ollut tuttua esimerkiksi taiteen tekijöille, yleistyy työntekijöillä muillakin aloilla. Uuden työn maailmassa työntekijä saa voimavaroja työhönsä siitä, että hän ymmärtää itsesäätelyn ja siihen liittyvän oman työnsä johtamisen taidon merkityksen hyvinvointiin. Uudessa työssä perinteiset työpaikkojen toimintamallit eivät enää kaikilta osin pysty auttamaan, eivätkä uudet tuen muodot ole vielä kehittyneet työpaikoilla.

Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen *Työsuojelu*-paneelin (TS-paneeli) mukaan työhyvinvointiin, jaksamiseen, kiireeseen, työilmapiiriin ja taloudelliseen tilanteeseen liittyvät tekijät nousivat syksyllä 2012 ajankohtaisimmiksi tai tärkeimmiksi asioiksi, jotka keskusteluttivat ihmisiä työpaikoilla.

Yleistyviä työelämään vaikuttavia ja uuteen työhön liittyviä trendejä ovat

- yhteisöllinen tiedon luominen työorganisaatioiden verkostoissa ja sosiaalisessa mediassa sekä
- rakennettuun ympäristöön sulautuvan ja huomaamattomasti toimivan (eli ubiikin) tietotekniikan lisääntyminen.

Molemmassa trendeissä on runsaasti hyödyntämättömiä ja vielä löytämättömiä mahdollisuuksia, joilla voi tukea työpaikkojen ja työntekijöiden hyvinvointia. Kilpailu oikeasta tiedosta ja relevantin tiedon tarjonnasta halutuimmilla välineillä jatkaa kiristymistään. Pätevän, esimerkiksi työsuojelua tukevan tiedontuotannon siirtyminen virallisilta toimijoilta sosiaalisen median kaveriporukoihin tai työkoneiden ja työtilojen ohjausjärjestelmiin edellyttää työhyvinvoinnin tiedontuottajilta uudenlaisia toimintatapoja ja palveluja. Työpaikan virtuaalisen tuen tarjoaminen ja käyttö edellyttää myös osaamisen kehittämistä.

Työpaikkojen lisääntyminen Suomessa on kasvu- ja mikroyrityksien varassa (Kasvuyrityskatsaus 2012). Vajaa 700 kasvuyritystä loi vuosina 2007–2010 noin 51 000 uutta työpaikkaa, ja lisäksi mikroyritykset (alle 10 hlöä) loivat lähes 50 000 uutta työpaikkaa, kun muissa vähintään 10 henkilöä työllistävissä yrityksissä työpaikat vähenivät lähes 100 000:lla. Pienet mikroyritykset (alle 5 hlöä) ovat henkilömäärältään nopeimmin kasvava yritysryhmä.

Maahanmuuttajien omistamien yritysten määrä on lisääntynyt myös korkeampaa koulutusta vaativilla toimialoilla, kuten terveyspalveluissa ja liike-elämän niin kutsutuissa KIBS- (*Knowledge Intensive Business Services*) eli korkeaa osaamista vaativissa palveluissa. Joillakin toimialoilla, kuten majoitus- ja ravitsemisalalla, toimivista kaikista yrityksistä jo joka seitsemäs on maahanmuuttajan omistama. Maahanmuuttajien omistamia yrityksiä on noin 2–3 % kaikista yrityksistä eli noin 6 000–7 000. Ne ovat pääosin mikroyrityksiä.

Yhteiskunnallisen yrittäjyyden tutkimusverkoston (FinSERN) mukaan Suomessa toimii arviolta jo lähes 5 000 yhteiskunnallista yritystä. Suomalaisen työn liitto on myöntänyt 30 yritykselle *Yhteiskunnallinen yritys* -merkin vuonna 2012. Yhteiskunnallisen yrittäjyyden toimintamallia ja -periaatteita ei tunneta Suomessa kovin hyvin, ja koko sektori on vasta kehittymässä EU:ssakin lukuun ottamatta muutamia pidemmällä olevia poikkeusmaita, kuten Isoa-Britanniaa, Italiaa ja Espanjaa. EU:n komissio on lanseerannut vuonna 2011 *Social Business Initiative* -ohjelman yhteiskunnallisen yrittäjyyden edistämiseen.

Nuorten alle 35-vuotiaiden yrittäjien ja ikäänntyneiden yrittäjien määrä on lisääntynyt. Eläköityneitä palkansaajia siirtyy myös yhä useammin yrittäjiksi. Tarkkaa tilastoa ei ole saatavilla, mutta tällä hetkellä heitä on jo kymmeniä tuhansia. Suomessa oli hieman yli 46 000 nuorta yrittäjää ja noin 77 400 yli 55-vuotiaasta yrittäjää vuonna 2011. Aktiivisia yrittäjiä 70–74-vuotiaista suomalaisista oli jo noin kaksi prosenttia vuonna 2011.

Työ- ja elinkeinoministeriön (Tuomaala 2012) mukaan rekrytointiongelmat ovat arkipäivää työpaikoilla. Kolmanneksella toimipaikoista oli ollut rekrytointiongelmia vuonna 2011, ja joka kymmenes työpaikka oli kokenut suoranaista työvoimapulaa. Työvoiman saatavuusongelmat keskittyivät erityisesti Etelä- ja Länsi-Suomeen sekä Lappiin. Tärkein syy oli osaamisvaje: joko puutteellinen koulutus, kokemus, erityisosaaminen tai monitaitoisuuden puute. Ongelmia oli kaikilla toimialoilla. Ammattitaitoisen työvoiman puute aiheuttaa sekä turvallisuuteen että työyhteisön toimivuuteen ja jaksamiseen liittyviä ongelmia.

Työpaikat verkostoituvat yhä monimutkaisemmiksi ekosysteemeiksi, mikä merkitsee uudenlaista hajautunutta tuotantotapaa. Suuri osa verkostoista rakentuu digitaaliteknologian ympärille. Itsepalvelu, vertais-tuotanto ja digitalisoitunut sekä teollinen että palvelutuotanto yleistyvät. Kuluttajan ja tuotteen tai palvelun tuottajan roolit sekoittuvat. Tämä merkitsee yhä laajempaa työn sisällön ja työn tekotapojen muutosta, yrittäjätyön, monessa paikassa tehtävän työn ja monen ansiotyön yhtäaikaisen tekemisen lisääntymistä sekä suuria rakennemuutoksia palvelujen ja osittain teollisuuden tuotannossa. (Lehti ym. 2012.)

Suomalaiset luottavat yhä muihin ihmisiin enemmän kuin muut

eurooppalaiset kaikissa *Eurofoundin European Quality of Life* -kyselytutkimuksissa 2000-luvulla, samoin luottamus julkiseen hallintoon ja viranomaisiin on tallella. Tällaisessa ilmapiirissä on hyvä yhdessä kehittää työelämää. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVAn kansallisen arvo- ja asennetutkimuksen (Haavisto & Kiljunen 2011) vuonna 2011 mukaan lähes kaksi kolmesta vastaajasta arvioi työelämän toimivuuden, palkansaajien aseman ja oikeudet sekä peruskoulutuksen vähintään lähelle maailmanlistan kärkeä, mutta vain kolmasosa arvioi yritysten toimintaedellytykset ja kilpailukyvyyn yhtä hyväksi. Yli kolmannes vastaajista voisi mahdollisesti tinkiä palkastaan saadakseen lisää vapaa-aikaa. Koska vapaa-aikaa arvostetaan paljon, työurien pidentämiseksi pitää löytää houkuttelevia keinoja.

*Jouni Toikkanen
Anu Järvensivu
Kyösti Louhelainen*

*Marja Viluksela
Kari Ojanen
Pia Houni
Heli Ansio*

Lähteet

- Aluehallintovirasto. [Http://www.avi.fi](http://www.avi.fi).
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. [Http://www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi).
- Eurofound. European Quality of Life Surveys. [Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls) (16 November, 2012).
- Haavisto I & Kiljunen P: Maailman paras maa. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2011. EVA, Helsinki 2011.
- Johtamisen kehittämisverkosto. [Http://www.johtamisverkosto.fi](http://www.johtamisverkosto.fi).
- Julkiset yrityspalvelut alueilla: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Innovaatio 45/2012. Sähköinen julkaisu. [Http://www.tem.fi/files/34910/TEMjul_45_2012_web.pdf](http://www.tem.fi/files/34910/TEMjul_45_2012_web.pdf) (marraskuu 2012).
- Kalliomäki-Levanto T: Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. [Väitöskirja.] Työ ja ihminen Tutkimusraportti 36. Työterveyslaitos, Helsinki 2009. [Http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_36.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_36.pdf).
- Kasvuyrityskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Innovaatio 20/2012. Työ- ja elinkeinoministeri, Helsinki 2012.
- Kestävän talouskasvun ja työllisyyden ohjelma. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2010:16. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki 2010.
- Lehti M, Rouvinen P & Ylä-Anttila P: Suuri Hämmennys: Työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa. Taloustieto Oy (ETLA B254), Helsinki 2012.
- Pääministeri Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia 2011.
- Tuomaala M: Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011. TEM-analyyseja 41/2012. Työ- ja elinkeinoministeri, Helsinki 2012.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Nuorten yhteiskuntatakuu -sivusto. [Verkkoaineisto.] [Http://www.tem.fi/index.phtml?s=4659](http://www.tem.fi/index.phtml?s=4659).
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän kehittämisstrategia. [Verkkoaineisto.] [Http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf](http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf) (Marraskuu 2012).
- Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010. Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. [Pdf.]
- Työhyvinvointifoorumi – yhteisiä tekoja. [Http://www.tyohyvinvointifoorumi.fi](http://www.tyohyvinvointifoorumi.fi).
- Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2011.
- Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 46/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012.
- Yrittäjät. [Http://www.yrittajat.fi](http://www.yrittajat.fi).
- Yritys-Suomi. [Http://www.yrityssuomi.fi](http://www.yrityssuomi.fi).

1.4 Suomi muuttuvan työn maailmassa

- Keskeisin myös suomalaisen työelämään lähivuosikymmeninä vaikuttava tekijä on kehittyvien maiden kansalaisten laajamittainen hakeutuminen modernin elämän piiriin.
- Uusien ihmisten tulo työmarkkinoille ajaa maailmantalouden voimakkaaseen kasvuun. Kasvun painopiste siirtyy vähitellen Etelä-Aasiaan ja Afrikkaan.
- Ihmiskunnan nykyiset aktiviteetit ovat jo ylittäneet luonnon kestokyvyn rajat. Jatkossa resurssi- ja ympäristöongelmat pahenevat ja kymmenet miljoonat ihmiset muuttavat elinkelvottomilta alueilta.
- Tärkeimmäksi tehtäväksi nousee talouden nopea sopeuttaminen kestävyiden edellyttämiin rajoihin. Eri toimintojen materiaali- ja energia- tehokkuudet on nostettava uusille tasoille ja ympäristökuormat on supistettava murto-osaan nykyisestä. Kyse on kokonaan uudenlaisen sivilisaation rakentamisesta.
- Työn pääsisällöksi nousee inhimillisten tarpeiden tyydyttäminen ja hyvän elämän edellytysten rakentaminen eri talousyksiköiden käytettävissä olevien resurssien ja päästökiintiöiden sallimissa rajoissa. Tämä johtaa suuriin muutoksiin vallitsevissa työn tekemisen tavoissa ja kulttuureissa.
- Vaikka kyse on maailmanlaajuisesti etenevistä muutoksista, Suomella ja muilla Pohjoismailla on tärkeä rooli uudenlaisten kestävä talouden ja yhteiskunnan sekä kestävien työnteon järjestelmien rakentamisessa.

Työn modernisaation kaksi puolta

Viimeaikaisessa taloushistoriallisessa kirjallisuudessa on kiinnitetty huomiota siihen, että inhimillisen työn tuottavuus pysyi alhaisella tasolla ja väestönkasvu eteni hitaasti inhimillisen sivilisaation alkuajoista aina 18. vuosisadan lopulle saakka. Valtaosa ihmisistä joutui elämään toimeentulominimin rajoilla, ja ruoan riittämättömyys rajasi tehokkaasti eri yhteiskuntien väkiluvun kasvua (Maddison 2007).

Tilanne alkoi muuttua dramaattisesti länsimaissa valistusfilosofien keksittyä ajatuksen siitä, että ihmiset voisivat tiedon avulla valjastaa eri luonnonvoimat palvelemaan oman tarpeentyydytyksensä päämääriä. Tämän kehityksen ansiosta ihmiset voisivat ehkä tulevaisuudessa vapautua kokonaan aineellisen niukkuuden kahleista. Valistuksen ideat alkoivat konkretisoitua Englannista liikkeelle lähteneessä teollisessa vallankumouksessa, ja sen jälkeen länsimaissa on koettu kokonainen sarja uusia tieteellisiä ja teknisiä läpimurtoja. Niiden myötä työn tuottavuuden kasvuvauhti on moninkertaistunut aiempiin vuosisatoihin verrattuna, ja maapallon väkiluku on kasvanut 18. vuosisadan lopun miljardista yli seitsemään miljardiin. Kehittyneiden teollisuusmaiden elintaso on noussut noin kolmikymmenkertaiseksi, ja nykyisin näiden maiden kansalaisten kulutusmahdollisuudet ylittävät aiempien sukupolvien mielikuvituksen rajat (McCloskey 2010).

Ongelmana kuitenkin on ollut uusien työn tekemisen tapojen perustuminen luonnonvarojen hyvin laajamittaiseen hyväksikäyttöön, jolloin huomiota ei ole kiinnitetty riittävästi sen paremmin resurssien

rajallisuuteen kuin toimintojen haitallisiin ympäristövaikutuksiinkaan. Fossiiliset polttoaineet ovat nousseet keskeisimmäksi energianlähteeksi, ja niiden määrä maapallolla on rajallinen. Lisäksi fossiilisten polttoaineiden käyttö tuottaa kasvihuonekaasuja, jotka lämmittävät maapallon ilmakehää. Yhteensä ihmiskunnan on arvioitu käyttävän nykyisin jo noin puolentoista maapallon suuruiset luonnonvarat vuosittain, vaikka modernit elin- ja kulutustottumukset ovat vasta viime aikoina alkaneet levitä länsimaiden piirin ulkopuolelle.

Suuri muutto ja sen synnyttämät kasvupaineet

Valtaosa maapallon työikäisestä väestöstä asuu nykyisin kehitysmaissa. Suuri osa heistä joutuu tyytymään maaseudun perinteisistä elinkeinoista tai kaupunkien epävirallisen talouden toiminnoista saatavaan vaatimattomaan elantoon. Ihmiset ovat kuitenkin tulleet kaikkialla tietoisiksi modernin elämän tarjoamista mahdollisuuksista, ja siksi he ovat alkaneet hakeutua aktiivisesti maaseudulta kaupunkiin ja niiden piirissä sellaisiin tehtäviin, joiden avulla he voivat päästä vähitellen kohtamaan omaa asemaansa sekä tarjoamaan lapsilleen paremman koulutuksen. Tämä kehitys lisää modernin talouden käytettävissä olevien työvoimaresurssien määrää, ja ihmisten uudenlainen taloudellinen aktivoituminen ajaa myös maailmantalouden aiemmin koettua nopeampaan kasvuun.

Koska monien kehittyvien maiden ikärakenne on hyvin nuori, kasvun voidaan olettaa pysyvän kiivaana vielä vuosikymmeniä eteenpäin. Erytisen voimakkaaksi kasvun voidaan olettaa muodostuvan Etelä-Aasiassa ja Saharan eteläpuolisessa Afrikassa sen vuoksi, että niissä työikäisen väestön määrän ennakoitaan jatkavan kasvuaan vielä kuluvan vuosisadan puolivälin tienoille saakka. Tämän vastapainona esimerkiksi yhden lapsen politiikkaa harjoittaneen Kiinan työikäisen väestön määrän odotetaan kääntyvän laskuun jo lähitulevaisuudessa ja vähenvän yhteensä parilla sadalla miljoonalla vuosisadan puoliväliin mennessä. Tämä väistämättä hidastaa maan talouden kasvua lähivuosikymmenten aikana, vaikka teollisuusmaista poiketen Kiinan maaseudulla on vielä paljon vajavaisesti hyödynnettyjä työvoimavaroja.

Työvoiman tarjonnan maailmanlaajuinen kasvu johtaa väistämättä kansainvälisen kilpailun kiristymiseen. Kilpailun vaikutukset tuntuvat voimakkaina myös korkean kustannustason rasittamissa kehittyneissä teollisuusmaissa, joissa uusien kannattavien työpaikkojen luominen muodostuu entistä vaikeammaksi. Kaikki tieteen ja tekniikan kehityksen tarjoamat mahdollisuudet työvoiman käytön vähentämiseen tullaan siksi todennäköisesti hyödyntämään tarkkaan eri organisaatioissa. Kun otamme huomioon teollisuusmaiden yleisen talouskasvun hidastumisen ja julkissektorin velkaantumisen aiheuttamat ongelmat, paluu entisten vuosikymmenten kaltaiseen täystyöllisyyteen ei näytä enää realistiselta mahdollisuudelta.

Tulevan työelämäkehityksen suurimmaksi ongelmaksi muodostuu kuitenkin syvenevä ristiriita ihmiskunnan laajenevien taloudellisten toimintojen ja niiden luonnollisten perustojen välillä. Ongelman mit-

tasuhteiden hahmottamiseksi kannattaa ottaa huomioon, että maailmantalouden vuotuinen kasvu voi hyvinkin ylittää kehittyvien maiden piirissä tapahtuvan ekspansion vauhdittamana noin neljän prosentin tasolle ja tällainen kasvu merkitsisi maailmantalouden volyymin kasvamista vuoteen 2050 mennessä lähes viisinkertaiseksi vuoden 2010 tasoon verrattuna. Jos ihmiskunnan taloudelliset toiminnot ovat jo nyt ajautuneet kestävän kehityksen rajojen ulkopuolelle, edellä mainitun suuruinen kasvu ei voi enää toteutua ilman koko vallitsevan kehitysmallin erittäin radikaalia muutosta. Jos muutoksen toteuttamisessa epäonnistutaan, vaihtoehdoksi jää ajautuminen kohti yhä pahemmiksi muodostuvia ympäristökatastrofeja ja epätoivoiseen taisteluun vielä jäljellä olevista resursseista.

Luonnon vastaisku

Ongelmien perussyynä on se, että tehdessään työtä ihmiset samalla kuluttavat aina energiaa ja raaka-aineita sekä kuormittavat ympäristöä. Vaikutukset jatkuvat työn tuotteita kulutettaessa ja käytön loputtua niitä pois heitettäessä. Materiaalien kulutus ja päästöt lisääntyvät yleensä työn tuottavuuden kohoamisen myötä, vaikka eivät samassa tahdissa. Tämä johtuu siitä, että tuotantomenetelmien kehittyessä energiaa ja raaka-aineita opitaan yleensä käyttämään tehokkaammin ja myös ympäristövaikutuksia opitaan hallitsemaan paremmin. Mutta parhaimpiakaan tiedossa olevia menetelmiä käyttäen kasvua ei kyetä kytkemään kokonaan irti materiaalisesta perustastaan (UNEP 2011).

Tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että jo maapallon väestömäärän ja kokonaistuotannon lisääntyminen nykyisille tasoilleen ovat edellyttäneet luonnonvarojen äärimmäisen intensiivistä hyödyntämistä. Tätä varten on kehitetty monimutkaisia järjestelmiä, jotka ovat tehneet nyky-yhteiskunnat erittäin kriisialttiiksi (OECD 2011). Jos maapallon rajalliset luonnonvarat yritetään saada riittämään vielä monin verroin laajemman tuotannon tarpeisiin, meidän elämäämme ylläpitävät järjestelmät muuttuvat yhä monimutkaisemmiksi ja sellaisina myös entistä alttiimmiksi erilaisille häiriöille.

Seuraukset näkyvät muun muassa ilmaston nopeana lämpenemisenä, sen aiheuttamina elinolosuhteiden rajuina muutoksina, lajien nopeutuvana tuhoutumisena sekä todennäköisesti maapallon ekosysteemien ajautumisena uudenaikaiseen tasapainotilaan, joka ei ole lainkaan niin suotuista inhimillisen sivilisaation kehittymisen kannalta kuin millaiset kymmenen vuosituhatta luonnonoloiltaan hyvin vakaana pysynyt holoseenikausi on kyennyt tarjoamaan. Samalla lisääntyvät riskit nyky-yhteiskuntien elämää tähän saakka ylläpitäneiden monimutkaisten järjestelmien ajautumisesta toinen toisensa jälkeen entistä pahempiin kriiseihin. Tämä puolestaan merkitsee sitä, että maapallon väestömäärä ei ehkä enää kasva nykyisten ennusteiden mukaisesti runsaaseen yhdeksään miljardiin vuoteen 2050 mennessä, vaan luonto sopeuttaa lajimme lukumäärän jo aiemmin maapallon tosiasiallisen kantokyvyn sanelemalle tasolle (Hengeveld 2012).

Kohti uudenlaista työtä ja taloutta

Nykyään ajatellaan vielä melko yleisesti, että talouden kasvu ja ihmiskunnan hyvinvoinnin lisääntyminen voivat jatkua kutakuinkin entiseen tapaan, kunhan eri toiminnoissa otetaan riittävän hyvin huomioon kestävä kehityksen vaatimukset. Teollisuusmaat voivat esimerkiksi ryhtyä vähentämään määrätietoisesti hiilidioksidipäästöjään, ja kestävämpää kasvua voidaan ryhtyä tavoittelemaan myös kehittyvissä maissa.

Energiantuotannossa voidaan supistaa fossiilisten polttoaineiden osuutta, yksityisautoilun sijasta voidaan ryhtyä käyttämään joukko-liikennevälineitä ja sähkö voidaan ottaa autojen voimanlähteeksi perinteisten polttomoottorien sijasta. Ihmiset voivat siirtyä asumaan tiiviisti rakennettuihin ja energiatehokkaisiin yhdyskuntiin, vähentää lentomatkustamista sekä muuttaa myös ruokatottumuksiaan ympäristöystävällisemmiksi. Työelämässä voidaan pyrkiä vähentämään energiankulutusta ja päästöjä, kierrättämään materiaaleja nykyistä tehokkaammin sekä pienentämään matkustustarpeita muun muassa etätyöskentelyn ja virtuaalikokousten avulla. Mutta muutoin elämä ja työnteke voisivat jatkua kutakuinkin entisellään.

Todellisuudessa kuitenkin nyky-yhteiskunnat joutuvat käymään läpi paljon radikaalimman muutoksen, mikäli tarkoituksena on välttää pahimpien uhkakuvien toteutuminen lähivuosisikymmenten aikana. Esimerkiksi kasvihuonepäästöjä on ryhdyttävä leikkaamaan todella rajusti jo lyhyen ajan sisällä. Samalla eri kulutusyksiköt on pakotettava sovittamaan energian ja materiaalien kulutuksensa sekä aiheuttamansa ympäristökuormat oleellisesti nykyistä alhaisemmille tasoille. Käytännössä kyse on uuden teollisen vallankumouksen läpikäymisestä ja sen tuloksena siirtymisestä nykyistä paljon kehittyneempään – ja samalla aineettomampaan – sivilisaatioon. Kehittyvien maiden on määriteltävä omien uuden aikaistumispyrkimystensä sisällöt kokonaan uusilla tavoilla.

Näissä oloissa ei voida enää tavoitella perinteisenkaltaista täystyöllisyyttä tuotannon ja kulutuksen jatkuvan lisäämisen kautta. Sen sijaan työn keskeiseksi tavoitteeksi nousee ihmisten perustavien tarpeiden tyydyttäminen ja hyvän elämän edellytysten luominen käytettävissä olevien resurssien ja päästömahdollisuuksien sallimissa rajoissa. Tähän pyrittäessä ei ole enää mielekästä tehdä tiukkoja rajoituksia palkatun tai ei-palkatun työn välillä, vaan oleellisempaa on se, miten niukkojen resurssien vastuulliseen hyödyntämiseen liittyvät ongelmat saadaan kulloinkin parhaiten ratkaistuksi. Joka tapauksessa tarjolla olevissa työ- ja toimeentulomahdollisuuksissa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Siksi edessä olevat sopeutumisprosessit on pyrittävä toteuttamaan myös inhimillisesti ja sosiaalisesti kestäville tavoilla. Tehtävä ei ole helppo, sillä pyrkimys niukentuvien resurssien mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen ja käytettyjen materiaalien palauttamiseen takaisin kiertoon tuo mukanaan myös monia uusia terveys- ja turvallisuusriskejä.

Työelämässä vallitsevat suuret sosiaaliset erot todennäköisesti kaventuvat sen vuoksi, että ekologisista syistä kohtuutonta kuluttamista ei voida enää sallia. Tällöin kenenkään ei kannata enää lisätä työnteon

määrää ja pyrkiä ansaitsemaan mahdollisimman paljon rahaa vain voidakseen kuluttaa enemmän. Tehtävän työn määrällä ei sen sijaan ole mitään ylärajaa. Tämä johtuu siitä, että lukumäärältään kasvavan ihmiskunnan kehittyvien tarpeiden tyydyttäminen kestävän kehityksen periaatteita kunnioittaen lämpenevällä planeetalla on valtava urakka. Tässä voidaan onnistua vain hyödyntämällä kaikki käytettävissä oleva luovuus ja mahdollisuudet innovaatioihin mahdollisimman täysipainoisesti.

Pohjoismaiden rooli muutoksessa

Suomi ja muut Pohjoismaat ovat yltäneet viime vuosikymmeninä poikkeuksellisiin saavutuksiin sosiaalisesti tasapainoisen kasvun toteuttamisessa. Tämän ohella ne ovat olleet edelläkävijöitä länsimaisten työ- ja kulttuurien uudistamisessa sekä kestävän kehityksen periaatteiden huomioon ottamisessa niin yritystoiminnassa kuin yhteiskunnallisissa päätöksenteossakin. Siksi niillä on hyvät edellytykset pyrkiä kehityksen kärkeen myös edessä olevan uuden teollisen vallankumouksen toteuttamisessa, kestävän kehityksen liiketoimintojen rakentamisessa ja työelämän kestävyysstrategioiden toteuttamisessa.

Nimenomaan rohkeasti tulevaisuuteen suuntautuvan toiminnan avulla Pohjoismaat voivat onnistua välttämään ne vakavat talous- ja työllisyyskehitykseen liittyvät uhat, jotka maailmanlaajuisen kilpailun kiristyminen sekä resurssi- ja ympäristöongelmien syveneminen tuovat mukanaan. Samalla Pohjoismaille avautuu mahdollisuus jakaa hankimansa kokemukset niiden yhteiskuntien kanssa, jotka joutuvat toteuttamaan vastaavankaltaisia muutoksia omissa maissaan paljon vähäisemmin resurssein ja vaikeammassa olosuhteissa.

Tuloksiin pääsy edellyttää oikea-aikaista liikkeellelähtöä. Vaikka esimerkiksi resurssi- ja ympäristöongelmista keskusteltaessa usein kiinnekohtana käytetty vuosi 2050 tuntuu tämän päivän toimia ajateltaessa melko etäiseltä, todellisuudessa jo nykyiset innovaatiopolitiikkaa ja investointeja koskevat päätökset rajaavat yhteiskuntien toimintamahdollisuuksia vuosikymmeniä eteenpäin.

Työelämän näkökulmasta on syytä ottaa huomioon, että useimpien 1980-luvulla ja sen jälkeen syntyneiden odotetaan olevan mukana aktiivisessa työelämässä vielä vuonna 2050 ja osin pitkään sen jälkeenkin ja tuolloin parhaaseen työkään päässeet ovat saaneet koulutuksensa meidän aikanamme. Siten jos tavoitteena on päästä oikeasti kestävään työelämään vuosisadan puoleen väliin mennessä, konkreettiset toimet olemassa olevien kestävyysvajeiden tunnistamiseksi ja niiden poistamiseksi on aloitettava välittömästi niin yksittäisillä työpaikoilla kuin laajemminkin. Samoin on tärkeä tunnistaa ajoissa ja oppia hallitsemaan ne terveydelliset ja muut ongelmat, joita joudutaan kohtaamaan toimintojen energia-, materiaali- ja päästötehokkuuksien noustessa kokonaan uusiin lukemiin nykyiseen verrattuna.

Määrätietoinen eteneminen työelämän alueella on tärkeää senkin vuoksi, että kansalaisten huoli työmahdollisuuksistaan on ollut merkittävä tehokkaiden ilmasto- ja ympäristöpoliittisten toimien toteutta-

misen este kaikkialla maailmassa. Jos kansalaiset oppivat näkemään paremmin tulevaisuuden todelliset uhat ja mahdollisuudet oman työssä perspektiivissä, he ovat ehkä valmiimpia tukemaan luonnonvarojen ja ympäristön kestävään hyödyntämiseen tähtääviä riittävän voimakkaita toimia myös koko yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Ilman tällaisia toimia tulevaisuutta uhkaavilta vaaroilta ei voida välttyä.

Antti Kasvio

Lähteet

- Hengeveld R: Wasted World: How Our Consumption Challenges the Planet. University Of Chicago Press, Chicago 2012.
- McCloskey DN: Bourgeois Dignity: Why Economics Can't Explain the Modern World. University of Chicago Press, Chicago 2010.
- Maddison A: Contours of the World Economy 1-2030 AD. Oxford University Press, Oxford 2007.
- OECD: Future Global Shocks: Improving Risk Governance. OECD Reviews of Risk Management Policies. OECD, Paris 2011.
- UNEP: Decoupling natural resource use and environmental impacts from economic growth. United Nations Environmental Programme, Nairobi 2011.

2

UUDISTUVA JA MUUTTUMATON TYÖELÄMÄ

Suomalaiset työpaikat toimivat tilanteessa, jossa tapahtuu runsaasti uudistumista ja kehitystä ja toisaalta samanaikaisesti säilyy paljon pysyvää ja muuttumatonta. Työelämässä jatkuu alueellinen eriytyminen, monikulttuurisuus lisääntyy, ammattirakenteet muuttuvat, työn moni-ilmeisyys jatkaa kasvuaan ja työikäisen väestön terveys paranee. Työssäkäyvien ryhmien väliset terveyserot ovat kuitenkin pysyneet kutakuinkin samana, ja työelämä on edelleen vahvasti sukupuolisi-sonnaista.

Työskentely eri työpaikkojen välisissä verkostoissa, muun kuin oman äidinkielen käyttö, ulkomaan työmatkat, tietotekniikan käyttö, projektiluontoinen työ ja jatkuva erilaisia rajoja ylittävä työskentely ovat muuttuneet arkipäiväksi suomalaisessa työelämässä. Ne haastavat työpaikkoja, johtoa, esimiehiä ja työntekijöitä etsimään tapoja toimia uudellisissa tilanteissa. Oman työn kannalta tärkeimmät työtoverit ja yhteistyökumppanit koetaan kuitenkin olevan edelleen ne lähimmät eli omassa työyksikössä tai työryhmässä toimivat henkilöt. Työn merkityksellisyys on säilynyt ja työtä halutaan tehdä; työn ja muun elämän yhtensovittamisessa on edelleen haasteita.

2.1 Työelämän muuttuva rakenne

- Väestö ja työpaikat keskittyvät entistä selvemmin kaupunkiseuduille ja kasvukeskuksiin.
- Työelämässä on tapahtumassa sukupolvenvaihdos.
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osuus on kasvanut monilla työpaikoilla ja erityisesti Uudellamaalla.
- Työelämä on edelleen vahvasti eriytynyt sukupuolen mukaan.
- Työssä käyvien terveyserot eivät ole pienentyneet, sen sijaan terveys on parantunut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Työelämän alueellinen eriytyminen

Suomessa koettiin yksi läntisen Euroopan jyrkimmistä elinkeinorakenne- muutoksista 1900-luvun jälkimmäisen puoliskon aikana. Kun vielä vuonna 1940 ammatissa toimivasta väestöstä 60 % työskenteli maa- ja metsätalouden ammateissa, niin vuoteen 1980 mennessä osuus oli las-

kenut 13 %:iin (Valkonen 1985: 206). Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana tämä muutostrendi on edelleen jatkunut – samanaikaisesti on siirrytty yhä selvemmin kohden palveluyhteiskuntaa: Suomeen on syntynyt yli puoli miljoonaa uutta työpaikkaa palveluelinkeinoihin, kun taas maa- ja metsätaloudesta sekä jalostuksesta on samaan aikaan kadonnut yhteensä lähes 400 000 työpaikkaa.

Eri alueiden kyky vastaanottaa tapahtunut elinkeinorakenteen muutos on vaihdellut suuresti. Kaikkein heikoimmilla ovat olleet elinkeinorakenteeltaan yksipuoliset alueet. Erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa useat alueet ovat ajautuneet hyvin riippuvaisiksi julkisen sektorin työpaikoista ja yleisemmästä julkisen talouden kehityksestä. Samalla kaupunkiseudut ja kasvukeskukset ovat muodostuneet entistä merkittävämmiksi alueiksi Suomessa: työpaikat keskittyvät niihin, samoin väestö. Erityisesti yliopistoseutujen merkitys on korostunut 2000-luvun alussa. Lisäksi kasvanut maahanmuutto on keskittynyt suurimpien kaupunkien läheisyyteen.

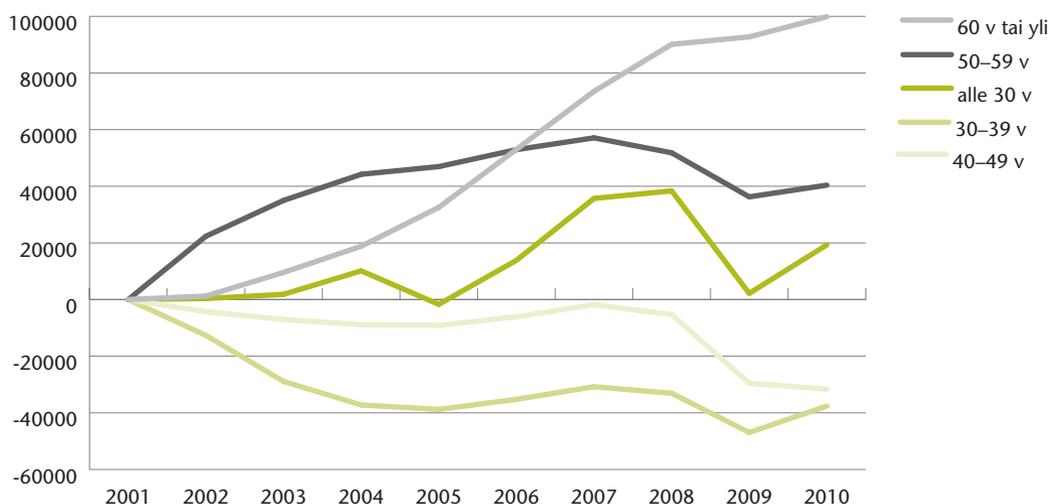
Kaikkiaan Suomen alueellinen kehitys on eriytynyt ja toisaalta keskittynyt. Työikäisen väestön määrä on useilla alueilla laskenut jo pitkään sekä työ- ja opiskelupaikkojen perässä muuttamisen että ikääntymisen vuoksi. Työikäisten määrä on vähentynyt suhteellisesti eniten Kainuun, Etelä-Savon, Satakunnan, Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan alueilla. On ennustettu, että näiden alueiden lisäksi monet muut seudut alkavat menettää työikäistä väestöä 2010-luvulla. (Mella 2012.)

Nykyisellään työikäisten määrä kasvaa vain pääkaupunkiseudulla sekä suurimmissa aluekeskuksissa, ja kehityksen voidaan olettaa jatkuvan tällaisena myös lähitulevaisuudessa. 2010-luvulla on ennakoitu syntyvän 63 000 uutta työpaikkaa, joista Uudellemaalle syntyisi 43 000, eli 67 % kaikista uusista työpaikoista. Näin tapahtuessa vuonna 2020 yli kolmannes kaikista Suomen työpaikoista sijoittuisi Uudellemaalle ja yli puolet Uudenmaan, Pirkanmaan tai Varsinais-Suomen maakuntiin (Myrskylä 2012). Erityisen voimakkaana alueellinen keskittyminen näkyy esimerkiksi luovilla aloilla (elokuva-, video-, televisio- ja radio-ohjelmien tuotannossa sekä kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten toiminnassa). Tällä sektorilla selvästi yli puolet työpaikoista sijoittui vuonna 2010 Uudellemaalle (Tilastokeskus 2013).

Keskittymisen vuoksi alueelliset erot väestön ikärakenteessa ovat muodostuneet suuriksi. Samoin on käynyt alueellisille eroille väestön koulutusrakenteessa. Ero näkyy etenkin yliopistopaikkakuntien ja muiden paikkakuntien välillä. Yliopistopaikkakunnilla lähes puolet työssäkäyvästä väestöstä on saanut korkea-asteen koulutuksen, kun muilla paikkakunnilla korkeakoulutuksen saaneita on alle kolmannes työstävästä väestöstä (Tilastokeskus 2013).

Työväestön ikärakenteen muutos

Eniten suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 2001–2010 kasvoi lähellä vanhuuseläkeikää olevien ikäryhmä (kuva 2.1.1 s. 37). Vuosina 2012–2013 merkittävä osa suurten ikäluokkien sukupolvesta on siirtynyt tai siirtymässä eläkkeelle. 1950-luvun alun ja 1970-luvun lopun välillä



Kuva 2.1.1. Työssäkäyvien lukumäärän muutos ikäryhmittäin vuosina 2001–2010 Suomessa (Tilastokeskus 2013).

syntyneet muodostavat merkittävimmän osan työvoimasta 2010-luvulla. Kun suuret ikäluokat ja suuri osa 1950-luvun alussa syntyneistä on poistunut työelämästä, on arvioitu, että 35–39-vuotiaat muodostavat työelämässä suurimman ikäluokan vuonna 2020 (Alasoini 2010). Siten suomalainen työntekijäväestö vähitellen nuorentuu, vaikka väestön keski-ikä edelleen nousee.

Väestön ikärakenteen muutoksella on monia seurauksia. Näitä (esim. Alasoini 2010) ovat muun muassa

- väestön huoltosuhteen muutos
- tietoyhteiskuntaan tottuneiden sukupolvien nousu työelämän veturiksi
- sosiaali- ja terveysalan palvelusektorin kasvu ja uudelleen organisoimisen tarve sekä
- työhön liittyvien asenteiden vähittäinen muutos.

Hälyttävää on, että vuoden 2012 alussa alle 25-vuotiaita työttömiä oli Suomessa 57 000 ja määrä oli kasvussa (Mella 2012). Nuorten sukupolvien onnistunut kiinnittyminen työelämään, etenkin sen kasvaville sektoreille, on erittäin tärkeää työelämän elinvoimaisuutta silmällä pitäen. Ennakoivalla koulutus suunnittelulla ja onnistuneilla työelämäkokemuksilla voidaan auttaa nuoria kiinnittymään työelämään. 2010- ja 2020-luvuilla työelämän ja kansallisen tuottavuuden kannalta on keskeistä, miten 1900-luvun lopulla syntynyt ikäluokka pystyy sijoittumaan työmarkkinoille.

Monikulttuuristuva työelämä

Väestö monikulttuuristuu, kun ihmiset liikkuvat yli kansallisten rajojen. Suomalaisten kansainvälisessä työkuulttuurissa toimivien ja Suomessa työskentelevien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määrä on voimakkaasti kasvanut 2000-luvulla, vaikkakin vuosien 2008–2009 taantuma aiheutti väliaikaisen maahanmuuton hidastumisen Suomessa ja monissa muissa maissa.

Vuonna 2011 Suomen väestön nettokasvusta yli 60 % selittyi maahanmuutolla (Mella 2012). Kuvaavaa on, että suhteutettuna väestön määrään maahanmuuttajia tuli merkittävästi enemmän Uudellemaalle kuin muihin maakuntiin (kuva 2.1.2 s. 39).

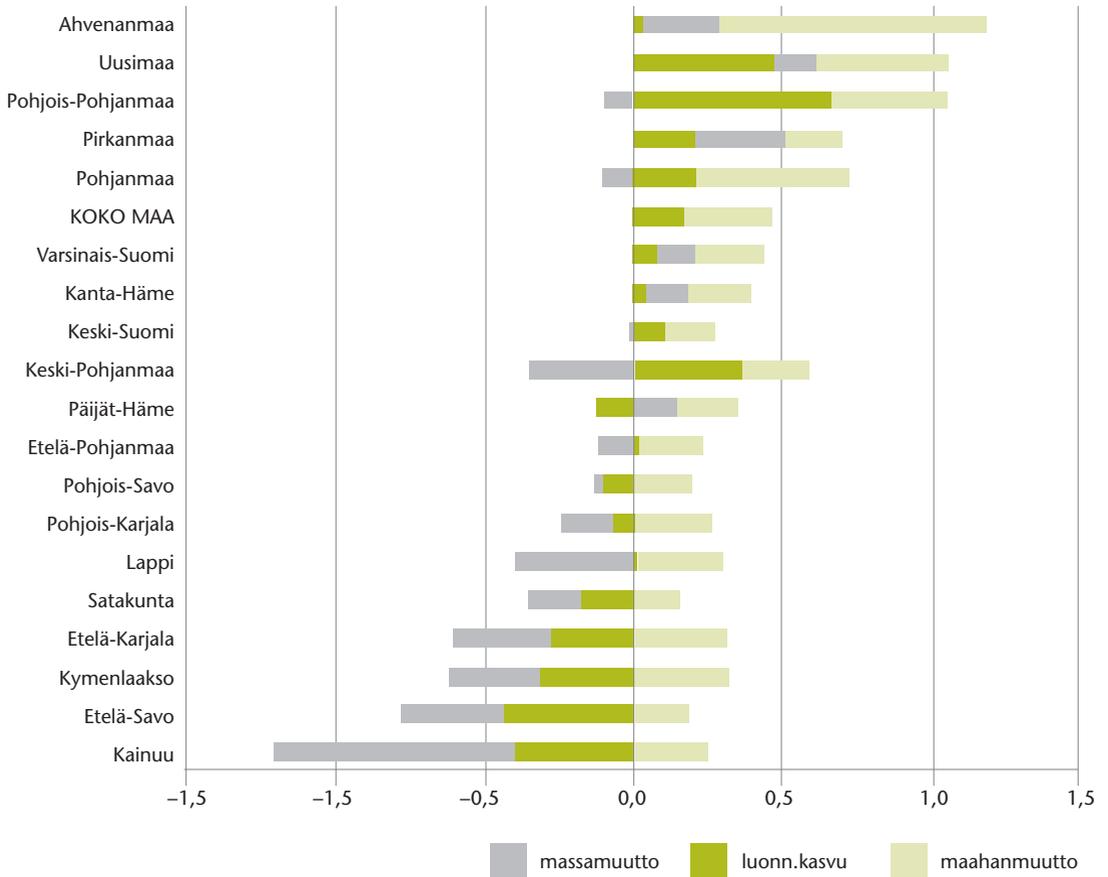
Maahanmuuttajataustaisia työskentelee eniten Etelä-Suomen suurissa asutuskeskuksissa, ja tämä alueellinen keskittyminen todennäköisesti lisääntyy seuraavien 20 vuoden aikana. Tämä eriyttää osaltaan suomalaisen työelämän kokonaisuutta: monikulttuurisuus koskettaa yhä enemmän ja yhä syvemmin ruuhka-Suomen työorganisaatioita. Tämä vaatii osin uusien toimintamallien kehittämistä ja käytäntöjen uudistamista näiden alueiden monilla työpaikoilla. Sen sijaan muutamia erityisalueita ja työmarkkinasektoreita lukuun ottamatta useat muut alueet Suomessa jäävät tämän kehityksen ulkopuolelle.

Maahanmuuttajat kiinnittyvät työelämään keskimäärin heikommin kuin kantaväestö. Vuoden 2011 ennakkotietojen mukaan ulkomaista syntyperää olevien 18–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 53 %, kun vastaava osuus oli kantaväestöllä 71 %. Ulkomaista syntyperää olevat tarkoittavat tässä kontekstissa myös niin sanottuja toisen sukupolven maahanmuuttajia, jotka ovat itse syntyneet Suomessa, mutta joiden molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. (Tilastokeskus 2012.)

Usein maahanmuuttaja määritellään tilastoissa syntymämaan, kansallisuuden tai kielen perusteella.

Maahanmuuttajat työskentelevät tavallisimmin ravintolapalvelu-, myynti-, siivous-, kuljetus-, opetus- ja kasvatustyössä sekä tietotekniikan asiantuntijoina. Vuonna 2009 vieraskielisten yleisimmät ammatit olivat siivooja, myyjä ja tarjoilija (Tilastokeskus 2011). Suhteellisesti maahanmuuttajia on työllistynyt erityisesti kiinteistöpalvelu- ja rakennusosalalle. Vaikka Suomessakin maahanmuuttajien sijoittumisessa on osittain havaittu painottumista matalapalkkaisiin työtehtäviin, on arvioitu, ettei mikään ala ole vielä muodostunut vahvasti ulkomaalaisalaksi, koska maahanmuuttajien määrä suomalaisilla työmarkkinoilla on edelleen suhteellisen vähäinen. Poikkeuksen tästä muodostavat eräät pääkaupunkiseudun ja eteläisen Suomen suurten kaupunkien työpaikat erityisesti kuljetus- ja siivousalalla. Toisaalta on myös huomattava, että samanaikaisesti merkittävä osa maahanmuuttajataustaisista työskentelee pitkää koulutusta ja erityisosaamista edellyttävissä töissä Suomessa.

Kymmenen Suomessa yleisimmän maahanmuuttajataustaisten ryhmän suhteellinen osuus kaikista maahanmuuttajista on noin 61 %. Tämä kertoo osaltaan maahanmuuttajien kulttuurisesta ja kielellisestä kirjosta Suomessa. Tilastokeskuksen (2012) tuoreiden tietojen mukaan maahanmuuttajaryhmät eroavat myös työmarkkina-asetaltaan mer-



Kuva 2.1.2. Väkiluvun muutos osatekijöittäin (%) maakunnissa vuonna 2011 (Mella 2012, Tilastokeskus 2013).

kittävästi toisistaan. Suurimmista ryhmistä esimerkiksi Irakissa syntyneiden työttömyysaste oli 59 % ja Somaliassa syntyneiden 54 %. Sitä vastoin kiinalais- ja virolaissyntyisten vastaavat prosentit olivat 10 ja 13. Yleensä ottaen työllisyystilanne paranee maassa asutun ajan pidentyessä.

Laajamittaisemman maahanmuuton myöhäisen alkamisen takia (1990-luvun alusta lähtien) Suomessa asuvan maahanmuuttajaväestön ikärakenteessa painottuvat selkeästi nuoremmat ikäryhmät kuin kantaväestössä (Maahanmuuton tulevaisuus 2020, 2013:6). Lisäksi maahanmuuttajataustaisten toinen sukupolvi elää vasta lapsuuttaan, nuoruuttaan tai on vasta siirtymässä työelämään. Seuraavien 20 vuoden aikana tämän väestöryhmän työelämään kiinnittymisellä on merkittävä rooli yhteiskunnan suotuisan kehityksen kannalta, samalla kun kantaväestö ikääntyy. Pitää kuitenkin muistaa, että maahanmuuttajataustaisten ryhmät eroavat monilla indikaattoreilla mitattuna enemmän toisistaan kuin kantaväestön erilaiset ryhmät, tämä koskee myös työelämän resursseja, työelämässä onnistumista ja pärjäämistä.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman roolia pohdittaessa on huomattava, että työllisyystilanne ja työllistävien alojen rakenne on todennäköisesti erilainen, kun suuret ikäluokat ovat eläkkeellä ja 1950-luvulla syntyneet ikäluokat alkavat siirtyä pois palkkatyöstä.

Jo kymmenen vuoden kuluttua 1970-luvun alun ja 1990-luvun lopun välillä syntyneet pienet ikäluokat alkavat dominoida kotimaista työvoimaa. 2020- ja 2030-lukujen Suomessa työvoimareservi onkin selkeästi pienempi kuin esimerkiksi nykyinen reservi, mikäli ulkomailta ei työvoimaa tuoteta tai sitä ei tule.

Jo nyt työkäisten määrä on alkanut Suomessa vähetä (Rekrytointi-ongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus, 2007). Tällaista tilannetta ennakoivat esimerkiksi ravintola- ja majoitussektorin toimialan jo nyt näköpiirissä oleva tarve palkata ulkomaista työvoimaa. Esimerkiksi Helsingin kauppakamarin (Kilpeläinen 2011) selvityksen mukaan pääkaupunkiseudun majoitus- ja ravitsemisalan yritysten edustajista suurin osa arvioi, että maahanmuuttajataustaisen työvoiman tai työperäisen maahanmuuton merkitys seuraavan neljän vuoden aikana joko kasvaa (72 %) tai säilyy ennallaan (26 %).

Näiden väestöllisten, alueellisten ja rakenteellisten tosiasioiden vuoksi sekä pitkän aikavälin kehityslinjat huomioiden pidetään perusteltuna, että Suomeen pyritään saamaan kohdennetusti osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa myös maamme ulkopuolelta. Pidetään myös tärkeänä tukea erityistoimenpitein niitä maahanmuuttajia, jotka uhkaavat jäädä tai ovat jo jääneet työvoiman ulkopuolelle.

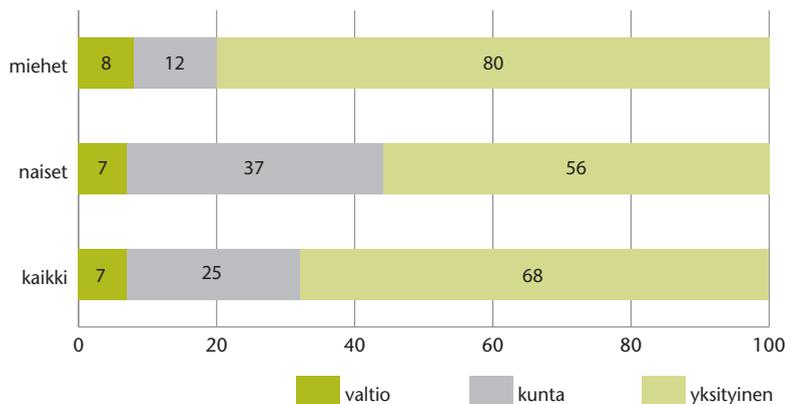
Säilyvät ja muuntuvat sukupuolittuneet jaot työelämässä

Suomalainen työelämä on vahvasti eriytynyt sukupuolen mukaan. Miehet ja naiset työskentelevät pitkälti eri sektoreilla, eri aloilla ja eri ammateissa. Naisten osuus on suurempi kuntasektorilla, ja vastaavasti miehet toimivat naisia useammin yksityisellä puolella. (Kuva 2.1.3.)

Vastaavasti terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla toimivista vuonna 2010 oli 88 % naisia, kun miesten osuus oli korkeimmillaan rakentamisen alalla (91 %) (Tilastokeskus 2012). Ammattiryhmistä taas naisten

Kuva 2.1.3.

Työssäkäyvät miehet ja naiset työnantaja-sektorin mukaan vuonna 2012, %.



suhteellinen osuus on miehiin verrattuna huomattava palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden ryhmässä, miesvaltaisia ryhmiä ovat puolestaan rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ryhmä. (Tilastokeskus 2011.)

Myös eri sukupuolten työtehtävien hierarkinen eriytyminen on voimakasta. Tätä eriytymistä kuvaa muun muassa miesten suurempi määrä johtajina ja ylimpinä virkamiehinä sekä esimiesasemissa. Naisten osuus näissä asemissa on kuitenkin hitaasti kasvanut (Tilastokeskus 2011).

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan jo viidennes työssäkävivistä naisista toimi esimiesasemassa, vastaava osuus vuonna 2009 oli kuudesosa. Miehistä esimiesasemassa oli molempina vuosina noin kolmannes. Vuonna 2012 kaikista esimiehistä oli naisia jo vajaa puolet.

Koska naiset ja miehet työskentelevät pitkälti eri sektoreilla, eri aloilla, eri ammateissa ja eri asemissa, eri sukupuolilla työelämän todellisuus poikkeaa toisistaan monin tavoin. Heidän työelämänsä laatu mutta myös työhyvinvointinsa riskit ovat osin erilaisia. Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen on ollut erittäin pysyvää, vaikka eriytymistä on pyritty vähentämään muun muassa hankkeilla, joilla on houkuteltu naisia miesvaltaisille aloille tai miehiä esimerkiksi hoitoalalle. Myös työpaikkojen työolosuhteita ja asenteita on pyritty muuttamaan niin, että ne sopisivat yhtä lailla miehille kuin naisillekin. (Ks. Tenhuan 2012.)

Työelämässä tapahtuu kuitenkin suuria rakenteellisia muutoksia: eri toimialojen painoarvo muuttuu, toiset alat supistuvat ja tilalle tulee uusia aloja ja ammatteja. 2000-luvulla ovat lisääntyneet erityisesti korkea koulutusta ja ammattitaitoa vaativat työpaikat. Erityisesti palvelu-, myynti- ja hoitotyön tehtävissä sekä erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammateissa toimivien naisten määrä on kasvanut. Johtajien ja ylimpien virkamiesten sekä erityisasiantuntija-ammattissa toimivia miehiä on taas aikaisempaa enemmän. Eniten työntekijöitä on puolestaan vähentynyt miesvaltaisesta rakennus-, korjaus ja valmistustyöntekijöiden ammattiryhmästä. (Tilastokeskus 2011.)

Työelämän kehityskulut antavat viitteitä siitä, että miehille tyypilliset työt vähenevät uudessa globaalissa työnjaossa (Jokinen 2010: 56). Kuitenkin edelleen sukupuoli järjestää yhteiskuntaamme. Myös työelämään astuvien nuorten toivealat myötäilevät pitkälti nykyistä työelämän eriytymistä sukupuolen mukaan. Vuonna 2011 tyttöjä kiinnostivat erityisesti sosiaaliala, matkailu- ja ravintola-ala sekä terveysala. Poikien kiinnostuksen kärjessä olivat taas tietotekniikka, sähkö- ja elektroniikkateollisuus ja rakennusala. (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012.) Sukupuolittuneet jaot ovat monelta osin säilyneet työelämässä, vaikka niissä on havaittavissa myös muuntumista ajassa (Julku-nen 2010: 10–19).

Monilla perinteisillä naisvaltaisilla aloilla kärsitään jo nyt työvoimapulasta ja tilanne on heikentymässä lähivuosina. Esimerkiksi kuntalan työntekijöitä siirtyy eläkkeelle kiihtyvää vauhtia. Kuntaliiton kat-sauksen mukaan eläkkeelle jää vuosittain 16 000–17 000 työntekijää eikä vastaavaa työvoimamäärää ole tarjolla tilalle. Esimerkiksi hoitajis-

ta ja siivoojista noin 80 % siirtyy eläkkeelle seuraavan 18 vuoden aikana (Halonen 2011).

Eriytyykö myös terveys?

Työikäisen väestön terveyteen vaikuttavat monet työn ulkopuoliset ja työhön liittyvät tekijät. Usein väestöryhmien välisiä terveyseroja on tarkasteltu koulutustaan, ammatin tai tulotason mukaan eriteltynä. Kun tarkastellaan pitkän aikavälin kehitystä, niin havaitaan, että erilaiset terveysmittarit antavat toisistaan hieman poikkeavaa ja osin ristiriitaista kuvaa sosioekonomisten terveyserojen kehityksestä Suomessa.

Ylimmän ja alimman sosiaaliryhmän (viidenneksiin jaettu) ero elinajanodotteessa lisääntyi vuosien 1988 ja 2007 välillä miehillä 7,4 vuodesta 12,5 vuoteen ja naisilla 3,9 vuodesta 6,8 vuoteen. Vastaavasti työntekijöiden elinajanodotteen ero ylempiin toimihenkilöihin verrattuna kasvoi seurannan aikana miehillä 5,2 vuodesta 6,1 vuoteen ja naisilla 2,6 vuodesta 3,5 vuoteen. (Tarkiainen ym. 2011.)

Sitä vastoin ylimmän ja alimman koulutustason ryhmien välinen ero itsearvioitun terveyden osalta pikemminkin pysyi ennallaan tai jopa supistui molempien sukupuolten osalta 1980-luvun puolen välin ja 2009–2010 välisenä aikana (AVTK-tutkimus, ks. Rotko ym. 2012).

Sen sijaan työterveyttä suoremmin mittaavat indikaattorit kertovat, etteivät sosioekonomiset erot ole juuri muuttuneet viimeisten 15 vuoden aikana suomalaisessa työelämässä, vaikkakin yleiskehitys on kaikissa ryhmissä kulkenut lähinnä parempaan suuntaan. Kun vuonna 1997 35 % työntekijöistä ja 28 % ylemmistä toimihenkilöistä raportoi sellaisia oireita tai vaivoja, jotka johtuivat heidän mukaansa työstä, niin vuonna 2012 vastaavat prosentit olivat 28 ja 20. Vaikka siis työtehtävät ovat osin muuttuneet ammattiluokkien sisällä ja niiden välillä ja tuloerot toisaalta kasvaneet, niin tämä ei näytä suoraan vaikuttavan terveyserojen kehitykseen, kun niitä mitataan työhön liittyvillä oireilla.

Sen sijaan olennaista työelämän terveysepätasa-arvon osalta on se, että työt rasittavat eri tavoin eri työntekijäryhmiä. Kun vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan ylemmistä toimihenkilöistä hieman yli puolet ilmoitti oman työkykynsä olevan erittäin hyvä työn ruumiillisiin vaatimuksiin nähden, niin työntekijöistä vain noin neljännes oli tätä mieltä. Sen sijaan työn henkisten vaatimusten kannalta eroja ei juuri havaittu: noin joka kolmas työntekijöistä ja toimihenkilöistä ilmoitti työkykynsä tältä osin erittäin hyväksi.

Moni-ilmeinen työelämä

On esitetty, että työelämä eriarvoistuu ja polarisoituu. Onkin ilmeistä, että 2010-luvun työelämä on monessa suhteessa eriytynyt ja moni-ilmeinen. Oletettavasti tulevaisuudessa työelämä pirstaloituu entisestään ja työpaikoilla työhyvinvoinnin osatekijät mutta myös riskit jakautuvat uudelleen. Suomessa on julkisen sektorin työpaikkojen

varaan rakentuvat alueet ja toisaalla elinvoimaiset kasvukeskukset sekä tiivistyvä ja monikulttuuristuva pääkaupunkiseutu. Tähän epätasaiseen aluekehitykseen kietoutuu monisäikeisesti väestön ikärakenteen muutos, uusien sukupolvien sisääntulo työpaikoille ja yhä jatkuva siirtyminen kohti palveluyhteiskuntaa.

Työelämässä tapahtuu myös suuria rakenteellisia muutoksia: eri toimialojen painoarvo muuttuu, toiset alat supistuvat ja tilalle tulee uusia aloja ja ammatteja. Vaikka työelämän eriytyminen sukupuolen mukaan tuntuu varsin pysyvältä, nähtäväksi jää, mitä asialle tapahtuu, kun uudet työtehtävät ja toimialat saavat enemmän jalansijaa, mitä tapahtuu eri ryhmien työhyvinvoinnille, mitkä ryhmät ovat erityisesti vaarassa jäädä hyvinvoinnin jaossa marginaaliin. Onkin ensiarvoisen tärkeää jatkossa tutkia ja arvioida, millä tavoin erilaiset rakennemuutokset näkyvät työelämässä ja työelämän erilaisten osajien hyvinvoinnissa. Uudistuvan työelämän määrätietoisella tutkimuksella on mahdollista päästä kiinni niihin tekijöihin, joihin tarttumalla työelämää voidaan suunnitella ja ohjata entistä paremmaksi paikaksi kaikille osapuolille.

*Ari Väänänen
Minna Toivanen
Lauri Kokkinen*

Lähteet

- Alasoini T: Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA-raportti. Elinkeinokeinoelämän valtuuskunta EVA, Helsinki 2010.
- Halonen J (toim.): Rakennemuutoskatsaus. Suomen Kuntaliitto, Helsinki 2011.
- Jokinen E: Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. Janus 18 (2010) 1: 48–60.
- Julkunen R: Sukupuolen järjestyksen ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino, Helsinki 2010.
- Kilpeläinen P: Majoitus- ja ravitsemisala 2011. Yritys- ja oppilaitos selvitys ammatillisen koulutuksen osaamistarpeista. Kaupunkitutkimus TA Oy 11/2011. Helsingin Seudun Kauppakamari. http://www.ennakointikamari.fi/files/317/Kulttuurialan_yritys_ja_oppilaitos selvitys_2011.pdf.
- Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -työryhmän ehdotus. Sisäasianministeriö, Helsinki 2013.
- Mella I: Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012. TEM-analyysejä 39/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012.
- Myrskylä P: Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu- ja Työ ja yrittäjyys 1/2012. [Viitattu 9.10.2012.] Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012. http://www.tem.fi/files/31991/1_2012_netti.pdf (tammikuu 2012).
- Rekrytointiongelmät, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki 2007. <http://vnk.fi/julkaisusarja/2007/j05-17-rekrytointiongelmät-tyovoiman-tarjonta/pdf/fi.pdf> (28.2.2007).
- Rotko T, Kauppinen T, Mustonen N & Linnanmäki E: Kuilun kaventajat. Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008–2011 -loppuraportti. Raportti 41/2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki 2012.
- Tarkiainen L, Martikainen P, Laaksonen M & Valkonen T: Tuloluokkien väliset erot elinajanodotteessa ovat kasvaneet vuosina 1988–2007. Suomen Lääkärilehti 48 (2011): 3651–3657.
- Tanhua I: Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012.

- Tilastokeskus: Työssäkäynti 2009. Ammatti ja sosioekonominen asema. Väestö 2011. Tilastokeskus, Helsinki 2011.
- Tilastokeskus: Naiset ja miehet Suomessa 2011. Tilastokeskus, Helsinki 2012a.
- Tilastokeskus: Työssäkäynti 2011. Pääasiallinen toiminta ja ammattiasema, ennakko. Väestö 2012. Tilastokeskus, Helsinki 2012b.
- Tilastokeskus: Elinkeinorakenne ja työssäkäynti -tietokanta. [Julkaisematon tieto.] 2013.
- Valkonen T: Alueelliset erot. Teoksessa: Suomalaiset: Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana, s. 201–242. WSOY, Helsinki 1985.
- Valkonen T, Alapuro R, Alestalo M, Jallinoja R & Sandlund T: Suomalaiset: Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana. WSOY, Helsinki 1985.

2.2 Työnteon uusia piirteitä: yhteistyö yli rajojen

- Lähes neljännes työssäkäyvistä tekee päivittäin työtä yhdessä oman työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa erilaisissa verkostoissa.
- Oman työn kannalta tärkeimmät työtoverit ja yhteistyökumppanit löytyvät edelleen pääosin omasta työryhmästä tai yksiköstä.
- Jo lähes kolmanneksella työ koostuu ainakin osittain projekteista, ja projektimainen työ on miehillä selvästi yleisempää kuin naisilla.
- Joka viidennen työssäkäyvän esimies työskentelee eri toimipaikassa kuin työssäkäyvä itse.
- Joka kymmenes kommunikoi työssään päivittäin muulla kuin suomen virallisilla kielillä ulkomaalaisen tai toista kulttuuritaustaa edustavan kanssa.
- Joka neljäs työntekijä on päivittäin tekemisissä maahanmuuttaja-taustaisen työtoverin kanssa.
- Runsas kymmenes työntekijöistä on viimeisen vuoden aikana tehnyt ulkomaan työmatkoja.

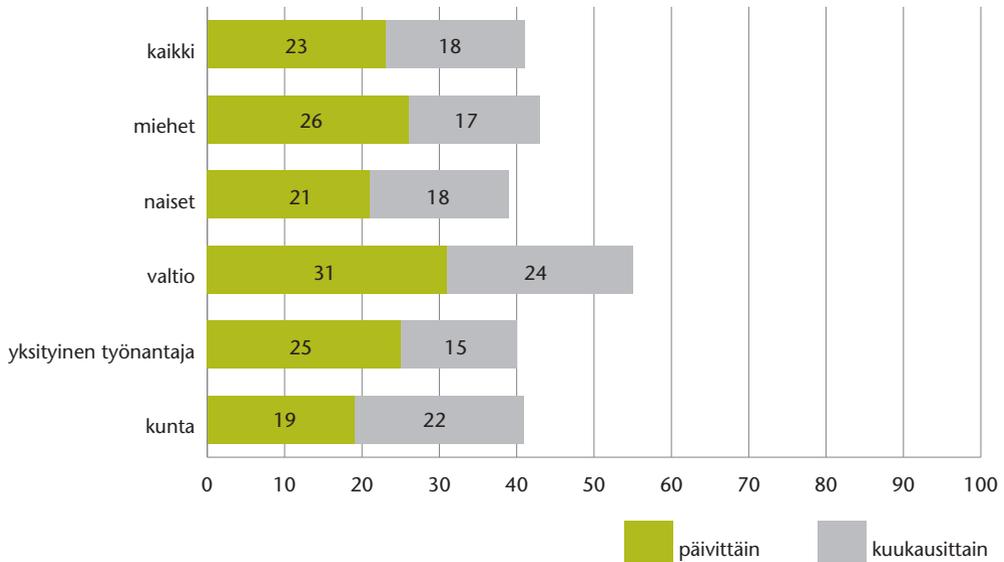
Työskentelyä yli työpaikan rajojen

Työpaikan toiminta on nykypäivänä usein linkittynyt oman työyksikön tai -paikan ulkopuolelle, yhteistyötä tehdään sekä oman työpaikan eri osien että ulkopuolisten tahojen kanssa: Toimitaan erilaisissa työpaikan sisäisissä, paikallisissa, kansallisissa tai kansainvälisissä verkostoissa. Tässä luvussa kuvataan työpaikan ja kulttuurien rajojen yli tapahtuvaa yhteistyötä ja sen yleisyyttä suomalaisessa työelämässä.

Työtä on tietoisesti siirretty erilaisiin organisaation sisäisiin ja ulkoiisiin verkostoihin, koska niiden uskotaan kykenevän reagoimaan paremmin nykytyöelämän nopeisiin muutoksiin kuin perinteisen hierarkkisen työn organisointitavan. Nopean reagoinnin uskotaan tehostavan työpaikan toimintaa ja kasvattavan kilpailukykyä (Reagans ym. 2004, Hoegl ym. 2003).

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen tulosten perusteella työssäkäyvistä jo kaksi viidestä työskenteli tai teki yhteistyötä vähintään kerran kuukaudessa oman työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa, vajaa neljännes ylitti näitä rajoja jopa päivittäin. Päivittäinen työskentely työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa oli hieman yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa: miehistä neljännes ja naisista viidennes kertoi työnsä edellyttävän tätä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tämä oli erityisen yleistä 35–54-vuotiaiden miesten keskuudessa, joista kolmannes katsoi työhönsä kuuluvan päivittäistä yhteistyötä työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa. Oman työpaikan rajoja ylittävä yhteistyö oli yleisintä valtiosektorilla. (Kuva 2.2.1 s. 46.)

Vaikka oman työpaikan rajat ylittävä työ on jo varsin tavallista, löytyivät oman työn kannalta tärkeimmät työtoverit tai yhteistyötahot useimmiten (77 %) samasta työryhmästä tai yksiköstä, missä itse työskenteli. Vain 5 % työssäkäyvistä arvioi tärkeimpien työtovereiden olevan oman työpaikan muissa yksiköissä ja 5 % mainitsi heidän olevan muiden työnantajien työpaikoilla. Naisten tärkeimmät työtoverit tai



Kuva 2.2.1. Työssäkäyvien työskentely oman työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %.

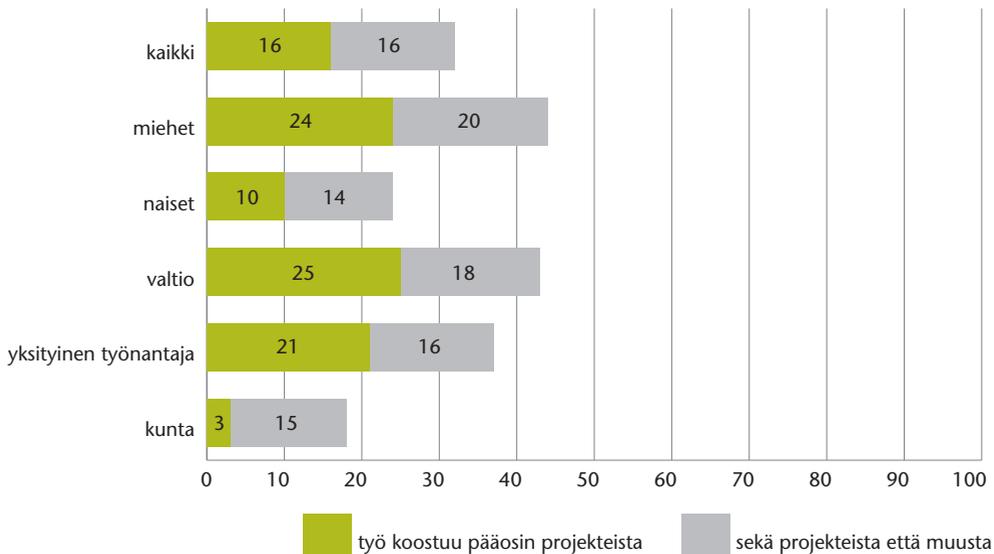
yhdistyötahot olivat hieman useammin samasta työryhmästä tai yksiköstä kuin miesten (naiset 80 %, miehet 74 %).

Vastaavasti työssäkäyvistä enemmistöllä esimies toimi samassa toimipisteessä kuin itse, mutta on huomionarvoista, että jo joka viidennellä lähiesimies työskenteli eri toimipisteessä. Työnantajasektorin mukainen tarkastelu osoittaa, että esimiehen sijainti eri toimipaikalla oli julkisella sektorilla yksityistä sektoria yleisempää (kuntasektori 27 %, valtiosektori 23 % ja yksityinen 16 %). Lähiesimiehen sijainti eri toimipaikassa voi hankaloittaa toimintaa ja esimiestyötä.

Työskentelyä projekteissa ja useissa työryhmissä

Työn uudelleenorganisointumisen ja siirtyminen verkostoissa tapahtuvaan työskentelymalliin on muuttanut myös organisaatioiden sisäisiä rakenteita. Työtä tehdään projektimaisesti ja on mahdollista, että samanaikainen useammassa kuin yhdessä ryhmässä työskentely saattaa olla tarpeen.

Projekti on latinasta peräisin oleva lainasana, joka on synonyymi sanalle hanke. Suomen kieleen on kuitenkin jossain määrin vakiintunut käytäntö, jossa projektilla tarkoitetaan erityisesti ajallisesti rajattua, tarkkaan resursoitua ja päämääriin sidottua hanketta. Projekteille tyyppillistä on myös yllätyksellisyys ja ennalta arvaamattomien riskien haastava hallinta.



Kuva 2.2.2. Työssäkävien projektityöskentely sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %.

Kun projektit ja erilaiset hankkeet rytmittävät työn arkea, työ rakentuu ennalta määrätystä ja päämääräsuuntautuneista lyhyemmistä jaksoista. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA:n vuonna 2010 toteutetussa tutkimuksessa valtaosa tutkimukseen osallistuneista uskoi, että keikka- ja projektiluonteiset työsuhteet yleistyvät nykyisestä lähivuosina (Haavisto 2010).

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen mukaan erityisesti nuorten Y-sukupolvea edustavien vastaajien (25–34-vuotiaat) joukosta löytyi niitä, joiden työ koostui pääosin projekteista ja hankkeista. Tämän ikäryhmän miehistä 27 % ja naisista 17 % kertoi työnsä olevan pääosin projektityötä. Osuudet muissa ikäryhmissä vaihtelivat miehillä 23 %:sta 24 %:iin ja naisilla 6 %:sta 12 %:iin. Projektityöskentely olikin miesten keskuudessa selvästi tavallisempaa kuin naisten. (Kuva 2.2.2.)

Yleisellä tasolla tarkasteltuna vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan työssäkävistä jo lähes kolmanneksella työ koostui ainakin osittain projekteista, pääosin projektien tai hankkeiden parissa työskenteli noin kuudennes työssäkävistä. Erityisen yleistä projekteissa tai hankkeissa toimiminen oli valtiosektorilla, kunta- puolella taas projektimainen työskentely oli harvinaista. Toimialoista pääasiallista projekti- tai hanketyötä tehtiin erityisesti rakennusosalalla (60 %) sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan alalla (49 %).

Useammassa kuin yhdessä työryhmässä työskenteli saman kuukauden aikana noin kolmannes työssäkävistä (35 %): kahdessa tai kolmessa työryhmässä työskenteli 25 % ja tätä useammassa 10 %. Yleisimmin kuitenkin työskenneltiin edelleen yhdessä työryhmässä (65 %). Tavallisinta useassa työryhmässä työskentely oli valtiosektorilla (46 %) ja

vähäisintä taas yksityisellä puolella (31 %). Ylemmät toimihenkilöt (56 %) työskentelivät alempia toimihenkilöitä (35 %) ja työntekijöitä (22 %) yleisemmin useammassa kuin yhdessä työryhmässä.

Työskentelyä yli kulttuurien ja valtioiden rajojen

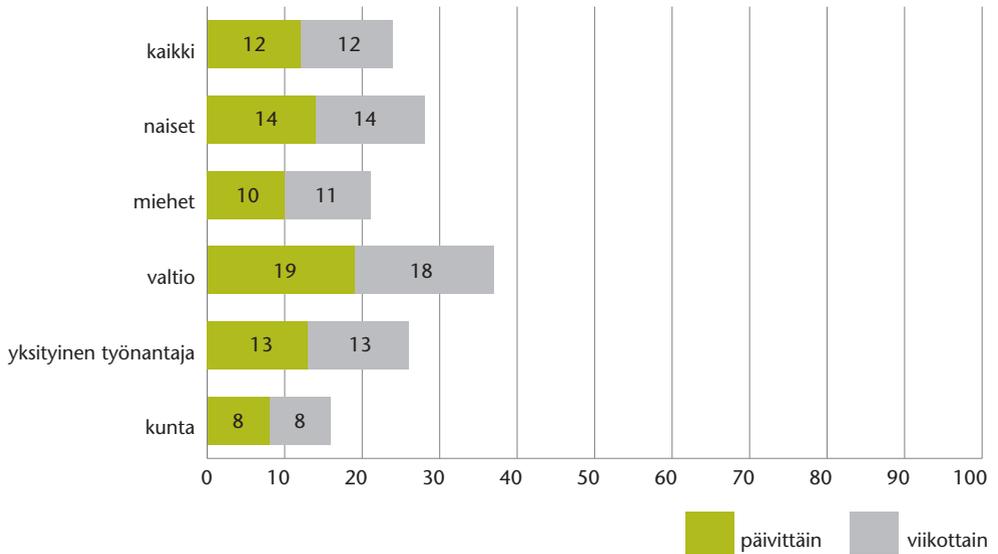
Työelämän kansainvälistyminen koskettaa monisyisesti yhä useampaa työntekijää, muun muassa siksi koska yritykset verkottuvat kansainvälisesti ja työvoima monimuotoistuu kulttuurisesti. Yritysten ja organisaatioiden sisäisen kansainvälisyyden lisäksi yhteistyökumppanit ja asiakkaat voivat olla ulkomaalaisia tai kansainvälisesti toimivia tahoja. Näin työtä tehdään entistä useammin yli sekä kulttuurien että maiden rajojen.

Ulkomailla sijaitsevat työkohteet ja/tai yhteiskumppanit voivat edellyttää myös työntekijöiden pitkä- tai lyhytkestoista työskentelyä ulkomailla. Työelämän kansainvälistymisen myötä perinteisten ulkomaankomennusten rinnalle ovatkin nousseet vaihtoehtoiset ulkomaantyömuodot, kuten pitkä- ja lyhytkestoiset ulkomaan työmatkat.

Vuonna 2010 suomalaisia yrityksiä oli ulkomailla 118 maassa yhteensä lähes 5 000 (Tilastokeskus 2012a). Henkilöstön lukumäärä näissä ulkomailla sijaitsevilla tytäryhtiössä tai sivuliikkeissä oli yhteensä runsaat 570 000. Ulkomaalaisilla yrityksillä oli samana vuonna vastaavasti lähes 2 950 tytäryhtiötä Suomessa (Tilastokeskus 2012b). Vaikka lukumäärittäin nämä ulkomaalaiset yritykset muodostivat vain noin yhden prosentin Suomessa sijaitsevista yrityksistä, noin 15 % kaikista Suomessa työskentelevistä työskenteli näissä yrityksissä. Suomalainen työelämä on siis kansainvälisesti verkottunutta niin yritysten sijainnin ja määräämisvallan näkökulmista katsottuna kuin myös asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden näkökulmasta. Lisäksi työvoima on kulttuurisesti monimuotoistumassa. Vuonna 2010 työllisistä Suomessa vajaa 4 % puhui äidinkielenään jotain muuta kieltä kuin suomen virallisia kieliä (Tilastokeskus 2012c).

Työntekijät ovat siis työssään vuorovaikutuksessa muista kulttuureista tulleiden kanssa, ja näissä vuorovaikutustilanteissa käytetään usein muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia. Vuoden 2012 *Työ ja terveys*-haastattelututkimukseen osallistuneista joka neljäs ilmoitti työssään kommunikoidensa joko päivittäin (12 %) tai viikoittain (12 %) itselleen vieraalla kielellä ulkomaalaistaustaisten työtovereiden, asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Harvempi kuin joka toinen (42 %) ei oman ilmoituksensa mukaan käyttänyt itselleen vieraita kieliä koskaan työssään.

Useimmiten vieraita kieliä vuorovaikutustilanteissa työssään käyttivät ylemmät toimihenkilöt, joista joka viides ilmoitti kommunikoidensa vieraalla kielellä päivittäin ja joka kuudes viikoittain. Työnantajasektoreittain valtion palveluksessa toimivat ilmoittivat käyttävänsä työssään vierasta kieltä ulkomaalaisten tai toisesta kulttuureista tulleiden kanssa hieman yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin ja kuntapuolella työskentelevät kahta edellistä ryhmää harvemmin. (Kuva 2.2.3 s. 49.)



Kuva 2.2.3. Työssäkäyvien kommunikointi vieraalla kielellä sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %

Edellä mainitut luvut antavat kuvaa siitä, missä määrin suomalainen kantaväestö on tätä nykyä työssään kanssakäymisessä ulkomaalaisten tai toisesta kulttuuritaustasta tulleiden kanssa. Luvut eivät kuitenkaan pidä sisällään niitä vuorovaikutustilanteita, joita kantaväestöön kuuluvat ja maahanmuuttajataustaiset Suomessa käyvät keskenään suomen virallisilla kielillä. Kulttuurien kohtaaminen työssä on siis luonnollisesti yleisempää kuin edellä mainitut prosenttiluvut antavat ymmärtää.

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen tulosten perusteella peräti joka neljäs haastatelluista on päivittäin tekemisissä Suomeen muusta maasta muuttaneen työtoverin kanssa. Huomion arvoista on myös se, että valtaosa maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä (sekä maahan muuttaneista että heidän täällä syntyneistä lapsistaan) käyttää päivittäin työssään jotain muuta kuin äidinkieltään ja työskentelee yli kulttuurirajojen.

Työelämän kansainvälistymisen myötä myös eräissä suomalaisissa kansainvälisesti toimivissa yrityksissä työkieleksi on otettu käyttöön englanti. Näin kantaväestöön kuuluvat suomalaiset työntekijät voivat kommunikoida myös keskenään esimerkiksi englanniksi, erityisesti kirjallisesti. Näin varmistetaan se, että työprosessiin mahdollisesti myöhemmin mukaan tuleva vieraskielinen henkilö pystyy perehtymään asiaa koskevaan dokumentointiin ja pääsee mahdollisimman jouhevasti mukaan työprosessiin. Toistaiseksi ei kuitenkaan ole tietoa siitä, missä määrin Suomessa olevissa organisaatioissa työkielenä käytetään muita kuin Suomen virallisia kieliä.

Suomessa ei tilastoida ulkomaankomennuksella olevia henkilöitä. Eri lähteitä yhdistelemällä heitä voidaan kuitenkin arvioida olevan vuosittain maailmalla noin 6000–7000. Sen sijaan Tilastokeskus on tilastoinut ulkomaan työmatkoja koko tämän vuosituhannen ajan. Viime vuosina on ollut viitteitä siitä, että työmatkoja on pyritty vähentämään – muun muassa kustannussyistä – korvaamalla niitä esimerkiksi tietotekniikan keinoin. Matkojen kokonaismäärässä ei kuitenkaan ole vielä ollut havaittavissa vähennystä, vaan pikemminkin lisääntymistä.

Vuonna 2011 Suomesta tehtiin runsaat 1,5 miljoonaa työ- ja kokousmatkaa ulkomaille, mikä oli enemmän kuin kertaakaan aiemmin tällä vuosituhannella (Tilastokeskus 2012d). Vuoden 2012 *Työ ja terveys*-haastattelututkimukseen osallistuneista runsas kymmenes ilmoitti tehneensä vähintään yhden työhön liittyvän ulkomaan työmatkan viimeisen 12 kuukauden aikana. Todennäköisesti ulkomaan työmatkoja tekevien osuus työllisistä on Suomessa kuitenkin jonkin verran suurempi. Paljon matkustavia työntekijöitä on todennäköisesti ollut vaikeampi tavoittaa puhelimitse tehtyyn haastatteluun kuin ei-matkustavia.

Kun tehdään yhteistyötä yli rajojen

Työpaikan tai työyksikön rajat ylittävä yhteistyö voi muuntaa organisaatioiden totuttuja rakenteita, työpaikan sosiaalisia suhteita sekä institutionaalisia työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita. Samoin eri toimijoiden vastuut, roolit ja oikeudet saattavat hämärtyä, fragmentoitua tai saada uusia muotoja. Esimerkiksi useiden organisaatioiden yhteisissä projekteissa voi olla monia toiminnallisia esimiehiä, vaihtuvia kokoonpanoja ja moneen suuntaan jakautuvia vastuita.

Kun yhteistyötä tehdään yli työpaikkojen rajojen, joudutaan myös sovittamaan yhteen erilaisia toimintatapoja ja etsimään eri osapuolten käytäntöihin nivoutuvia ratkaisuja. Yhteistyökumppaneiden ollessa ulkomaisia tai kansainvälisiä tahoja voi erilaisten toimintatapojen yhteensovittaminen luoda erityisiä lisähaasteita, koska niin kulttuurit kuin eri maiden lainsäädäntö eroavat. Kansainvälistymiseen liittyvät kulttuurierot tuovat lisäksi uusia piirteitä työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Entistä useammin työssä ollaan kanssakäymisessä toisesta kulttuuritaustasta tulevan henkilön kanssa ja osa suomalaisista käyttää jo päivittäin työhönsä liittyvissä vuorovaikutustilanteissa muita kuin suomen virallisia kieliä.

Rajoja ylittävä yhteistyö luo paineita kehittää uusia, toimivia käytäntöjä ja ajattelumalleja esimiestyöhön ja laajemmin johtamiskäytäntöihin. Myös työorganisaatioiden kehittämistoiminta, työterveyden edistäminen ja työturvallisuuden hallinta ovat uusien haasteiden edessä. Esimiehen, työtovereiden, yhteistyökumppanien tai asiakkaiden sijaitseminen ulkomaille tuo myös aikaan ja paikkaan kytköksissä olevia haasteita, joskin myös mahdollisuuksia. Ulkomaan työmatkoihin on todettu liittyvän tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työntekijöiden kuormittumiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmiin, mutta myös hyvinvointia tukeviin tekijöihin (Bergbom ym. 2011).

Kansainvälisesti hajautetussa työssä on puolestaan omat erityispiirteensä, kuten aikavyöhykkeisiin liittyvät tekijät. Aikavyöhyke-erojen vuoksi reaaliaikainen virtuaalinen tai puhelimitse käytävä vuorovaikutus voi tapahtua epäsovinnaisina ja hyvinvoinnille epäedullisina kellonaikoina, kuten myöhään yöllä, mikä voi haitata työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työntekijän palautumista. Toisaalta tehtävän työn luonteen takia työn organisoituminen yli aikavyöhykerajojen voi tuoda myös etuja. Esimerkiksi kun yhteistä projektia eri maissa tekevät työntekijät siirtävät tietoa toiselta toiselle, hanke voi edetä lähes vuorokauden ympäri.

*Barbara Bergbom
Minna Janhonen
Minna Toivanen*

Lähteet

- Bergbom B, Vesala H, Leppänen A, Sainio M, Mukala K & Smolander A: Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 61. Työterveyslaitos & Työsuojelurahasto, Helsinki 2011. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf) (27.4.2011).
- Hoegl M, Parboteeah P & Munson C: Team-level antecedents of individuals' knowledge networks. *Decision Sciences* 34 (2003) 741–770.
- Haavisto I: Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. EVA, Helsinki 2010.
- Reagans R, Zuckerman E & McEvily B: How to make the team: social networks vs. demography as criteria for designing effective teams. *Administrative Science Quarterly* 49 (2004) 101–133.
- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Suomalaiset tytäryhtiöt ulkomailla. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki 2012a. [Http://www.stat.fi/til/stu/index.html](http://www.stat.fi/til/stu/index.html) (viitattu 2.11.2012).
- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Ulkomaiset tytäryhtiöt Suomessa. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki 2012b. [Http://www.stat.fi/til/ulkoy/index.html](http://www.stat.fi/til/ulkoy/index.html) (viitattu 5.11.2012).
- Tilastokeskus: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto. Väestö pääasiallisen toiminnan, äidinkielen, ammattiaseman ja sukupuolen mukaan 2010. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Tilastokeskus, Helsinki 2012c.
- Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Suomalaisten matkailu. Verkkojulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki 2012d. [Http://tilastokeskus.fi/smat_2011](http://tilastokeskus.fi/smat_2011) (viitattu 5.11.2012).

2.3 Mielekäs työ osana elämää

- Valtaosa työssäkäyvistä kokee tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä; näin koetaan erityisesti kuntasektorilla.
- Yksityisen sektorin työpaikoilla on parhaat edellytykset työn hyvin tekemiselle.
- Lähes viidennes arvioi hallinnollisten tietojärjestelmien käytön häiritsevän muuta työntekoa vähintään silloin tällöin.
- Vajaa puolet arvioi, ettei aikaa jää päivittäin riittävästi työn ulkopuoliseen elämään.
- Enemmistö työssäkäyvistä haluaa olla jatkossakin mukana työelämässä, vaikka siihen ei olisi taloudellista pakkoa.

Onko työ merkityksellistä ja hyvin tehtyä?

Työn mielekkyydestä on koko 2000-luvun ajan käyty vilkasta keskustelua, jota ovat pitäneet yllä erityisesti vuosittaisen *Työolobarometrin* tulokset. Niiden perusteella voidaan ennakoida työnteon mielekkyyden ja työhalujen olevan muuttumassa suomalaisessa yhteiskunnassa mahdollisesti huonompaan kuin parempaan suuntaan.

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen perusteella tilanne ei kuitenkaan vaikuta tällä hetkellä kovin synkältä. Valtaosa työssäkäyvistä koki tekevänsä vähintään viikoittain tärkeää ja merkityksellistä työtä, päivittäin merkityksellistä työtä katsoi tekevänsä yli puolet.

Oman työn merkityksellisyyden kokemuksissa on kuitenkin eroja eri ryhmien välillä. Naiset kokivat useammin kuin miehet työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi (kuva 2.3.1 s. 53). Merkityksellisyyden kokemukset näin myös korostuivat naisvaltaisella kuntasektorilla ja erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla, missä 78 % arvioi kokevansa päivittäin työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

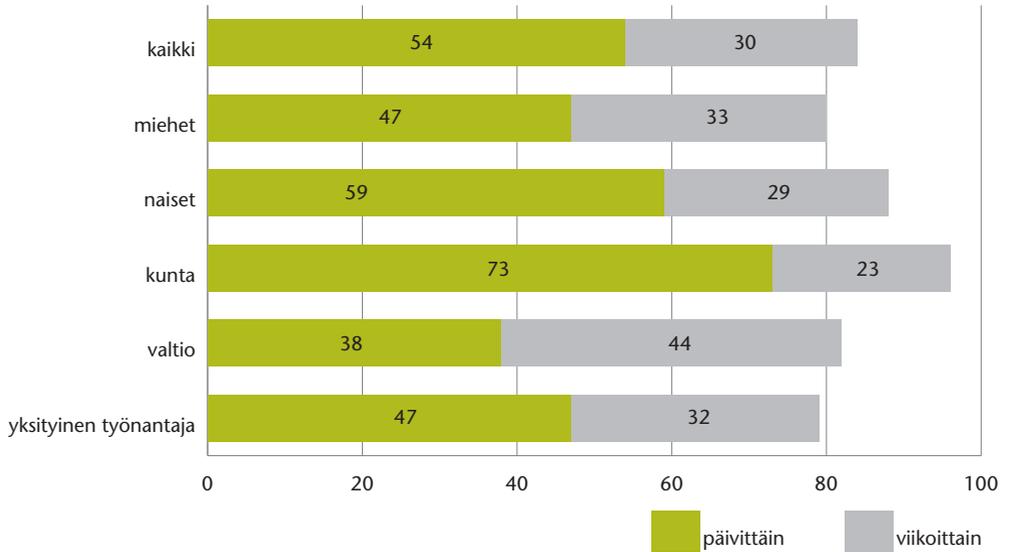
Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää huolehtia siitä, että työntekijät voivat kokea työnsä merkitykselliseksi, koska uudet, nuoret sukupolvet arvostavat ennen kaikkea itselleen merkityksellistä työtä.

Työn merkitykseen ja mielekkyyteen liittyy mahdollisuus tehdä oma työ riittävän hyvin ja oman työn tavoitteiden saavuttaminen. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan lähes kaksi kolmesta työssäkäyvästä arvioi, että työt saa päivittäin hoidettua riittävän hyvin. Parhaat edellytykset työn hyvin tekemiselle olivat yksityisen sektorin työpaikoilla. Huolestuttavaa sen sijaan on, että julkisella sektorilla työskentelevät ja naiset kokivat muita useammin, etteivät he saa tehtyä päivittäin työtään riittävän hyvin. Kun 67 % miehistä koki saavansa työnsä tehtyä riittävän hyvin joka päivä, vastaava prosentti oli naisten kohdalla 55. Myös ylemmillä toimihenkilöillä oli muita harvemmin kokemuksia siitä, että työt saa tehtyä päivittäin riittävän hyvin (44 %).

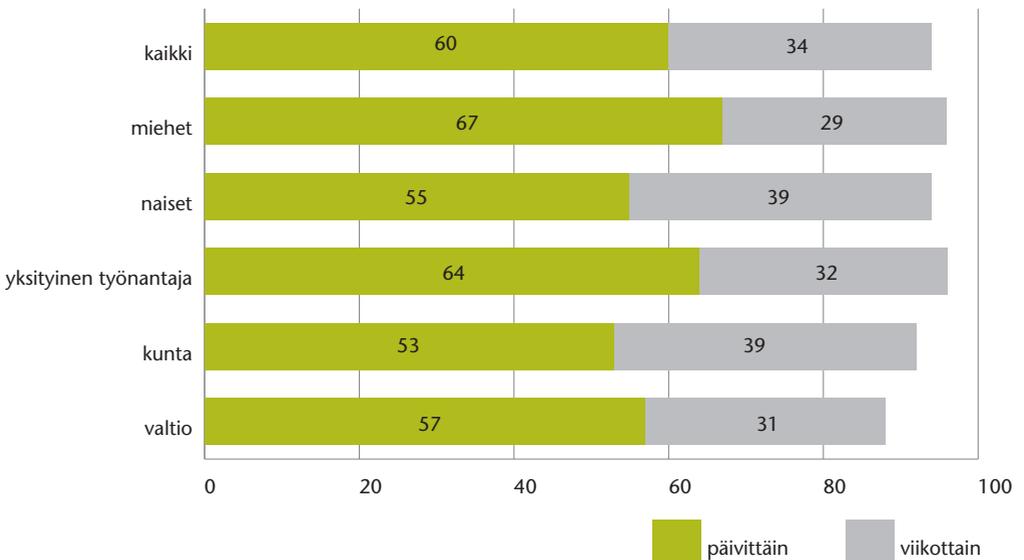
Jos mahdollisuudet tehdä työ hyvin heikentyvät

- työntekijät ovat vaarassa kuormittua
- työpäivät pitenevät liikaa sekä
- työn mielekkyys ja merkityksellisyys voivat kadota.

Onnistumisen ilo syntyy usein hyvin tehdystä työstä (Pyöriä 2012).



Kuva 2.3.1. Työssäkävien kokemus työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %.



Kuva 2.3.2. Työssäkävien työn hyvin tekeminen sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %.

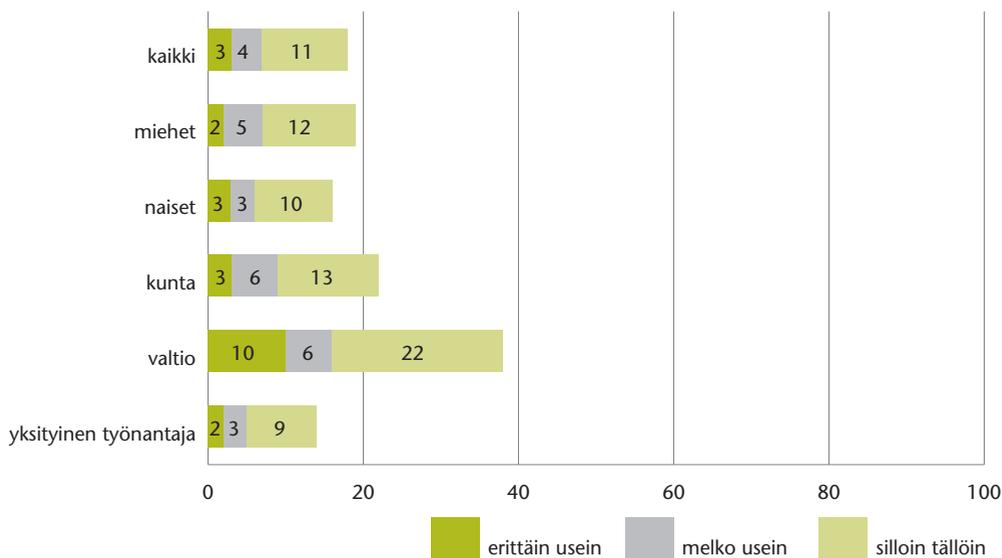
Mahdollisuudet tehdä työ hyvin voivat heikentyä, jos työtä tehostetaan. Monilla työpaikoilla kustannuksia pyritään pienentämään ja työvoimaa vähentämään. Vuoden 2008 *Työolotutkimuksen* mukaan joka toinen vastaaja arvioi, että työpaikalla on aikaisempaa vähemmän henkilöstöä suhteessa työtehtävien määrään, ja kaksi kolmesta katsoi työtehtävien määrän tai laajuuden lisääntyneen. Myös lisääntyvä työn hallinnointi ja uusien hallinnollisten tietojärjestelmien käyttöönotto voivat osaltaan häiritä ydintyön tekemistä ja vähentää samalla kokemuksia tehdyn työn merkityksellisyydestä.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmät ovat käytössä varsin monilla työpaikoilla ja osaamista, työaikaa ja työsuorituksia arvioidaan ja mitataan. Työhön liittyviä suunnitelmia, raportteja ja muita dokumentteja kirjoitetaan ja tallennetaan moniin paikkoihin. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan lähes viidennes työssäkävivistä arvioi hallinnollisten tietojärjestelmien käytön häiritsevän tai haittaavan muuta työntekoa vähintään silloin tällöin. Useimmin järjestelmien käytön koettiin haittaavan julkisella sektorilla, erityisesti valtiolla (valtiosektorilla 38 %, kuntasektorilla 22 %, yksityisellä sektorilla 14 %), ja ylemmissä toimihenkilöammateissa (ylemmät toimihenkilöt 30 %). (Kuva 2.3.3)

Tyytyväisyys työhön on kehittynyt myönteisesti: vuonna 2012 lähes kolmannes (31 %) arvioi olevansa erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Erittäin tyytyväisten osuus on tasaisesti noussut vuodesta 2006, jolloin tyytyväisiä oli ennätyskellisen vähän (23 %). Tulos vastaa 2000-luvun *Työolotutkimuksen* tuloksia, sillä niiden mukaan yhdeksän kymmenestä palkansaajasta ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä. Erittäin tyytyväisten osuus kohosi yli kolmenkymmenen prosentin (Lehto & Sutela 2008).

Työ osana elämää

Työllä on paikkansa elämän kokonaisuudessa. Jos työ tihentyy ja vie yhä enemmän aikaa ja energiaa, voi muiden elämänalueiden tavoitteiden ja vaatimusten täyttäminen vaarantua. Työ voi tänä päivänä myös tulla helposti kotiin ajatuksissa tai kannettavan tietokoneen ja älypuhelimien mukana.



Kuva 2.3.3. Työssäkävien kokemus hallinnollisten tietojärjestelmien haittaavuudesta sukupuolen ja sektorin mukaan vuonna 2012, %.

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelun mukaan kuitenkin valtaosa työntekijöistä koki vähintään viikoittain, että aikaa jää riittävästi myös työn ulkopuoliseen elämään, päivittäin vastaavia kokemuksia oli enää vajaalla puolella.

Päivittäiset tuntemukset ajan riittämisestä myös työn ulkopuoliseen elämään olivat toimihenkilöiden keskuudessa harvinaisimpia (39 %). Kaikkiaan kuitenkin työssäkäyvät olivat edelleen varsin tyytyväisiä elämänsä, vaikka pientä heikentymistä on havaittavissa: 89 % katsoi vuonna 2012 olevansa melko tai erittäin tyytyväinen elämäänsä nykyisin, kun vastaava osuus vuonna 2009 oli 93 %.

Enemmistö kuitenkin haluaa olla jatkossakin mukana työelämässä, vaikka siihen ei olisi taloudellista pakkoa. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan lottovoiton tai suuren perinnön sattuesssa omalle kohdalle viidennes (19 %) jatkaisi työntekoa kuten ennenkin ja kaksi viidestä (38 %) vähentäisi työntekoa. Alle kolmannes (27 %) lopettaisi työnteon kokonaan. Työnteon lopettavien osuus on pysynyt varsin samana vuodesta toiseen, ja lopettamisajatukset olivat tavallisimpia vanhimmassa, 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä (43 %). Työnteon vähentäminen puolestaan näytti monesta kuntatyöntekijästä (45 %) houkuttelevalta vaihtoehdolta, valtiosektorilla (31 %) ja yksityisellä puolella (36 %) työn vähentämisajatukset olivat harvinaisempia.

Suomalaiset haluavat siis edelleen tehdä työtä ja ovat työhönsä kohtuullisen tyytyväisiä. Työelämällämme on kuitenkin monia sävyjä, toisaalla on yksityisen puolen yritykset ja toisaalla taas varsin erilaisen logiikan pohjalta toimiva naisvaltainen kuntapuoli. Näiden ääripäiden sisään mahtuu vielä paljon. Naisvaltaisissa hyvinvointiammateissa työ koetaan yleensä mielekkääksi ja merkitykselliseksi, mutta samaan aikaan niissä säästö- ja henkilöstön vähentämissuunniin liittyvät riittä-mättömyyden tunteet ovat tavallisia. Työtä ei pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Ongelma näkyy erityisesti kuntasektorilla. (Vrt. Julkunen 2010.)

Tietotekniikan avaamia mahdollisuuksia käytetään eri sektoreilla eri tavoin. Valtiosektorilla, mutta myös kunnissa, hallinnollisten tietojärjestelmien käytön koetaan haittaavan työntekoa. Erityisesti ylempien toimihenkilöiden työ kärsii järjestelmien vuoksi. Yksityisellä sektorilla vastaavia kokemuksia on selvästi vähemmän, mikä saattaa kertoa siitä, että järjestelmät on onnistuttu yrityksissä julkista sektoria paremmin integroimaan työnteon tueksi.

*Anu Järvensivu
Minna Toivanen*

Lähteet

- Julkunen R: Sukupuolen järjestyksen ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino, Tampere 2010.
Lehto A-M & Sutela H: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki 2008.
Pyöriä P: Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa: Työhyvinvointi ja organisaation menestys, s. 7–22. Toim. Pyöriä P. Gaudeamus, Helsinki 2012.

2.4 Tieto- ja viestintätekniiikan käyttö

- Suomalaisen internetin käyttö on edelleen lisääntynyt viimeisen neljän vuoden aikana erityisesti yli 45-vuotiaiden keskuudessa.
- Yhä useamman kotona on kannettava tietokone ja lähes puolella suomalaisista on älypuhelin.
- Tietokoneet ja internetiin pääsy ovat työpaikoilla arkipäivää lähes kaikilla toimialoilla.
- Yritykset käyttävät internetiä muun muassa asioidessaan julkishallinnon kanssa.
- Naiset käyttävät pöytätietokoneita useammin kuin miehet. Miehillä yleisempiä ovat kannettavat tietokoneet, älypuhelimet ja tabletit.
- Vajaa 33 % suomalaisista ei käytä tietokonetta työssään koskaan tai lähes koskaan.

Tietokoneet lisääntyvät yhä

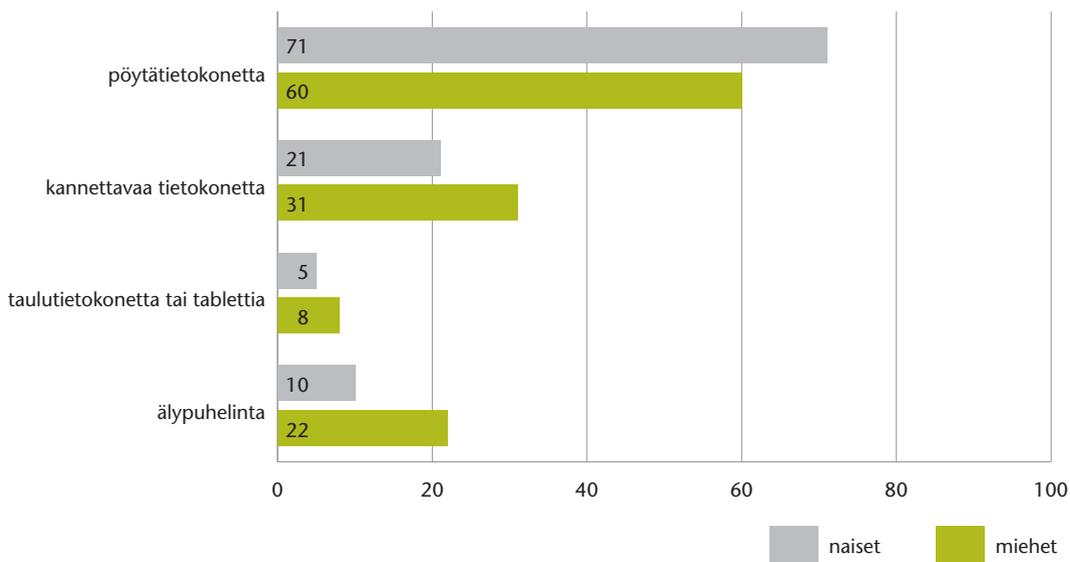
Tietotekniikka on levittäytynyt kaikkialle arkipäivään, niin työhön kuin muuhunkin elämään. Tietoyhteiskuntastrategiassa tietotekniikan hyödyntämisen uskotaan lisäävän toiminnan taloudellisuutta ja tuotavuutta sekä kansalaisten hyvinvointia. Tieto ja yhä useammat palvelut voidaan tarjota kuluttajille digitaalisessa muodossa ajasta ja paikasta riippumattomasti.

Suomalaisen internetin käyttö on edelleen lisääntynyt viimeisen neljän vuoden aikana erityisesti vanhempien ikäryhmien (yli 45 vuotta) keskuudessa. Internetin käyttö on jokapäiväistä. Suomalaisista 16–74-vuotiaista vuonna 2012 internetiä käytti päivittäin tai lähes päivittäin 78 %. Lisäksi 63 % suomalaisista käytti internetiä päivittäin monta kertaa. Aktiivisimpia olivat 16–24-vuotiaat (87 % useasti päivässä). (Suomen virallinen tilasto 2012.)

Suomalaisista kotitalouksista 88 %:ssa oli tietokone vuonna 2012. Kodeissa on yleisesti useita tietokoneita. Tietokoneiden määrä kotitalouksissa on lisääntynyt tasaisesti, ja erityisesti kannettavat tietokoneet ovat yleistyneet, kun taas pöytäkoneet ovat hieman vähentyneet. Vuonna 2012 kotitalouksista 72 %:ssa oli kannettava tietokone. Myös muut mobiilit laitteet, kuten älypuhelimet (49 %:lla suomalaisista) ja tablettitietokoneet (8 %:lla suomalaisista), ovat yleistyneet. (Suomen virallinen tilasto 2012.)

Internet on arkipäivää

Kaikissa vähintään kymmenen henkilöä työllistävissä suomalaisissa yrityksissä käytetään tietokoneita. Tilastokeskuksen (Suomen virallinen tilasto 2011) tietojen mukaan kyseisten yritysten henkilöstöstä 72 % käytti työssään tietokonetta vuonna 2011. Yleisintä tietokoneiden käyttö oli informaation ja viestinnän (99 %) sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan (97 %) toimialoilla. Rakentamisen toimialalla 45 % työntekijöistä käytti tietokonetta työssään.



Kuva 2.4.1. Tietoteknisten välineiden käytön prosentiosuudet sukupuolen mukaan (2012).

Internetiin pääsy yrityksissä oli jo arkipäivää keväällä 2011. Laajakaistayhteys oli tuolloin 99 %:lla yrityksistä. Myös mobiiliyhteydet olivat yleisiä, sillä 79 %:lla yrityksistä oli joko laajakaistainen tai hitaampi yhteys internetiin. Tilaston mukaan yritysten yhteenlasketusta henkilöstöstä 65 %:lla oli työtietokoneestaan pääsy internetiin.

Yleisintä internetyhteyden käyttö tietokoneelta oli informaation ja viestinnän (97 %) sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan (97 %) toimialoilla. Rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla 43–44 % työntekijöistä käyttää työssään tietokonetta, jossa on internetyhteys. Yrityksissä internetiä käytetään hyvin yleisesti, kun hankitaan julkishallinnon sivuilta tietoa (92 %) tai palautetaan erilaisia lomakkeita (87 %). (Suomen virallinen tilasto 2011.)

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen aineiston mukaan joko kannettava tai pöytätietokone oli käytössä 73 %:lla työntekijöistä. Pöytätietokone oli käytössä 66 %:lla vastaajista ja kannettava tietokone 26 %:lla vastaajista. Älypuhelinta käytti työssään 16 % ja taulutietokonetta tai tablettia 8 % vastaajista.

Tietoteknisten välineiden käyttö sukupuolittunutta

Mainitut tietotekniset välineet ovat yleisimmin toimihenkilöiden, yrittäjien, johtajien, erityisasiantuntijoiden, asiantuntijoiden, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä korkeasti koulutettujen työkaluja. Lisäksi tietoteknisten työvälineiden käyttö eroaa selkeästi sukupuolen mukaan: naiset käyttävät miehiä yleisemmin työssään pöytätietokonetta, miehillä taas on käytössä naisia useammin kannettava tietokone, älypuhelin ja tabletti- tai taulutietokone (kuva 2.4.1).

Mielenkiintoista on myös se, että työntekijöistä naiset käyttävät työajastaan hieman enemmän tietokoneen ääressä kuin miehet. Tulos oli samansuuntainen myös vuoden 2009 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa.

Euroopan työolotutkimuksen mukaan niin ikään suomalaisista työssä käyvistä naisista 33 % käytti tietokonetta työssään lähes koko ajan ja miehistä lähes koko ajan käyttävien osuus oli 29 %. Saman tutkimuksen mukaan suomalaisista vajaa 33 % ei käyttänyt koskaan tai juuri koskaan tietokonetta työssään. Internetiä tai sähköpostia työssään käytti 62 % työssä käyvistä suomalaisista. (Eurofound 2010.)

Seppo Tuomivaara

Lähteet

- Suomen virallinen tilasto: Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö. 1. Internetin käytön muutokset. Verkkajulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki 2012. [Http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2012/sutivi_2012_2012-11-07_kat_001_fi.htm](http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2012/sutivi_2012_2012-11-07_kat_001_fi.htm) (viitattu 16.11.2012).
- Suomen virallinen tilasto: Tietotekniikan käyttö yrityksissä. Verkkajulkaisu. Tilastokeskus, Helsinki 2011. [Http://tilastokeskus.fi/til/ict/2011/index.html](http://tilastokeskus.fi/til/ict/2011/index.html) (viitattu 16.11.2012).
- Eurofound: Does your work involve working with computers? Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010. [This report is available in electronic format only.] [Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm) (15 November, 2010).

3

JOHTAMINEN JA TYÖN ORGANISOINTI

Hyvin toimiva johtaminen, laadukas esimiestyö ja toimintaan sopivat rakenteet ovat hyvinvointia tukevan ja tuloksia tuottavan työn perusta. Oikeudenmukaiseksi koettu päätöksenteko ja esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus ovat tutkitusti yhteydessä työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaoloihin. Työelämän rakenteelliset ja organisaatioissa toteutettavat muutokset asettavat hyvän johtamisen ja esimiestyön toteuttamisen sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen entistä suurempien haasteiden eteen. Työhyvinvoinnin johtamisen pitäisi olla oleellinen osa johtamistoimintaa ja sen pitäisi kytkeytyä organisaation visioon ja strategiaan. Työn organisointi työhyvinvointia tukevaksi edellyttää selkeitä työn tavoitteita, vaikutusmahdollisuuksia työhön, kohtuullisia aikatauluja ja mahdollisuutta toteuttaa eri osapuolet huomioivia joustoja sekä työskentelyajan että -paikan suhteen.

3.1 Ylemmän johdon toiminta

- Myönteiset arviot johdon kiinnostuneisuudesta henkilöstön hyvinvointiin ovat lisääntyneet.
- Valtaosa työssäkäyvistä kokee työpaikan päätöksenteon menettelytavat oikeudenmukaisiksi.
- Yksityisellä sektorilla ja kunnissa arviot päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta olivat myönteisempiä kuin valtiolla.

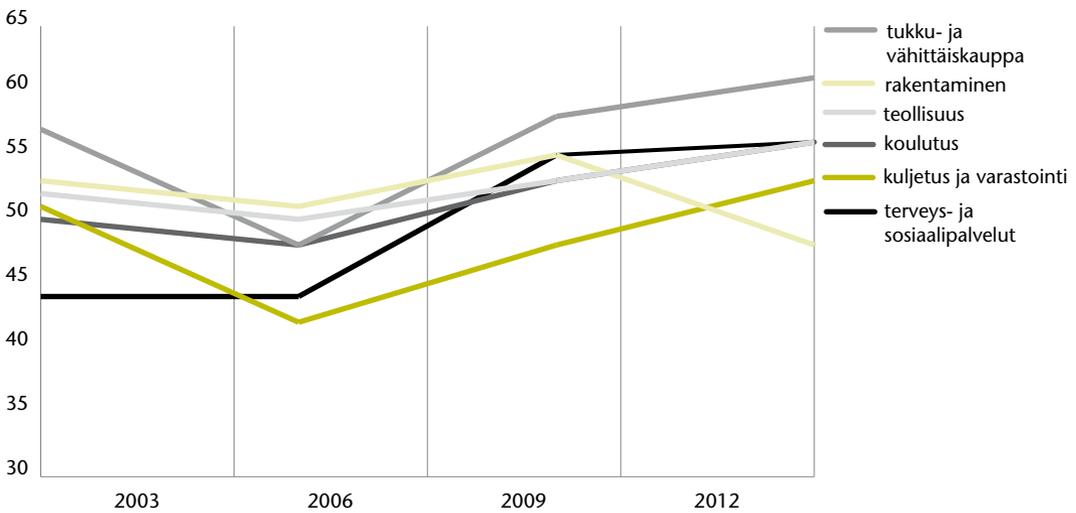
Johdon kiinnostus työntekijöiden hyvinvoinnista

Organisaation ylin johto

- asettaa organisaation toiminnalle tavoitteet
- luo toimintaperiaatteet
- määrittää ja tarjoaa resurssit sekä
- seuraa toiminnan tuloksellisuutta.

Nämä tehtävät liittyvät sekä itse toiminnan ja tuotannon johtamiseen että henkilöstön työterveyden johtamiseen (Liira ym. 2011). Lisäksi organisaation johdolla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta.

Ylemmän johdon sitoutuminen avoimiin ja oikeudenmukaisiin toimintaperiaatteisiin sekä riittävien resurssien tarjoaminen on olennaista, jotta lähiesimiehet ja työntekijät pystyvät edistämään työhyvinvointia



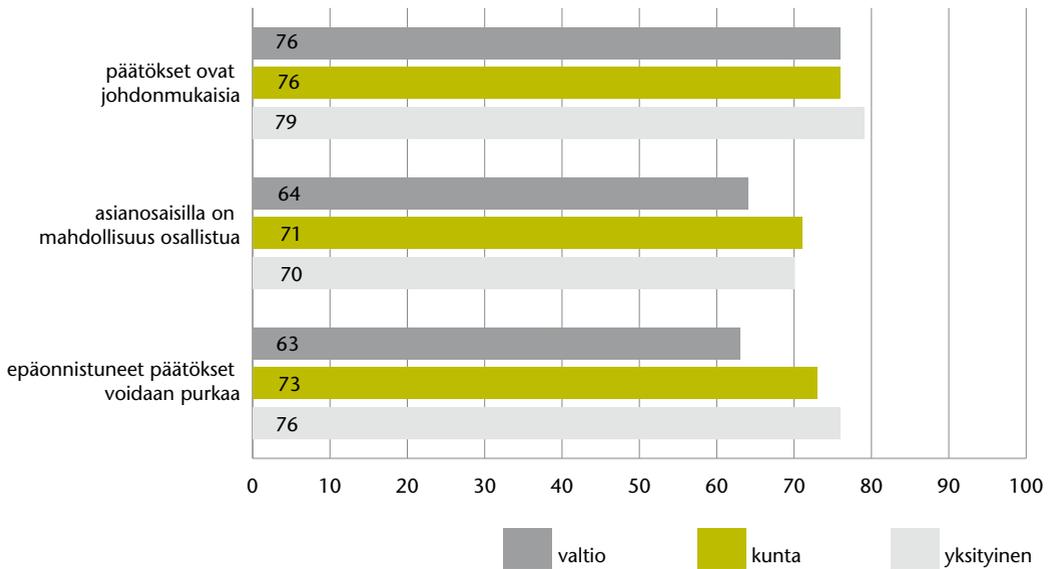
Kuva 3.1.1. ”Johto on melko tai erittäin paljon kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista” -vastanneiden prosenttiosuus. Kehitys eräillä toimialoilla vuosina 2003–2012.

tehokkaasti (Aura, Ahonen & Ilmarinen 2011). *Työ ja terveys Suomessa 2012* -haastattelututkimuksessa tarkastellaan ylempään johdon toimintaa terveys- ja hyvinvointipanostusten ja päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.

Eteenpäin suuntautuvien, proaktiivisten, toimipaikkojen työntekijät kokevat selvästi useammin kuin muut, että heidän työnantajansa välittää henkilöstön hyvinvoinnista. Tällaiset työpaikat ovat myös taloudellisesti paremmassa tilanteessa kuin perinteiset yritykset (Antila & Ylöstalo 2002). Kiinnostus henkilöstön hyvinvointiin johtaa myös käytännön toimenpiteisiin: työyhteisöjen kehittämishankkeet ja ilma-piirikyselyjen tekeminen olivat yleisempiä niissä työpaikoissa, joissa henkilöstö koki, että johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista (Elo ym. 2006).

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa kaikkiaan 58 % vastaajista arvioi, että työpaikan johto on melko tai erittäin paljon kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Kokemukset siitä, että työpaikan johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista, olivat hieman lisääntyneet edellisiin vuosiin verrattuna: vuonna 2003 työssä olevista 52 %, vuonna 2006 työssä olevista 49 %, vuonna 2009 työssä olevista 56 % ja nyt siis 58 % työssä olevista koki, että työpaikan johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista. Myönteiset arviot johdon kiinnostuksesta hyvinvointiin olivat sitä yleisempiä, mitä korkeampi oli vastaajan koulutus.

Yrittäjät (77 %) kokivat palkansaajia (57 %) useammin, että johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Työnantajasektoreista valtiolla (64 %) uskottiin useammin kuin yksityisellä



Kuva 3.1.2. Päätöksenteon menettelytapojen koettu oikeudenmukaisuus työnantajasektoreittain. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä vastanneiden prosenttiosuus.

sektorilla (59 %) tai kunnissa (55 %), että työpaikan johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Myönteistä kehitystä näkyi monilla toimialoilla (kuva 3.1.1 s. 60).

Työpaikan päätöksenteon oikeudenmukaisuus

Päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuutta työpaikoilla on tutkittu paljon. Sen on havaittu olevan voimakkaasti yhteydessä henkilöstön tyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja terveyteen sekä myös organisaation toiminnan tuloksellisuuteen (Cohen-Charash & Spector 2001, Colquitt & Greenberg 2005). Epävarmoina aikoina oikeudenmukaisuuden merkitys korostuu. Kokemukset menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta heikentyivät kuntatyöntekijöillä 2000-luvun alkuvuosina (Linna 2008).

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa 78 % vastaajista arvioi, että työpaikalla tehdyt päätökset olivat olleet johdonmukaisia. Johdonmukaiseksi päätöksenteon kokevien osuus lisääntyi hieman vuodesta 2009, jolloin se oli 75 %. Yrittäjät (90 %) kokivat päätöksenteon johdonmukaiseksi useammin kuin palkansaajat (77 %). Työnantajasektoreittain päätöksenteko koettiin johdonmukaiseksi hieman useammin yksityis-sektorilla (79 %) kuin kunnissa ja valtiolla (76 %) (kuva 3.1.2).

Kaikkiaan 70 % vastaajista koki, että kaikilla asianosaisilla oli mahdollisuus olla mukana heitä koskevassa päätöksenteossa ja että epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa. Yrittäjät olivat tyytyväisempiä (88 %) kuin palkansaajat (68 %)

mahdollisuuksiinsa osallistua päätöksentekoon. Yrittäjistä 89 % uskoi, että epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa, kun taas palkansaajista tähän uskoi 73 %. Kunnissa ja yksityissektorilla oltiin tyytyväisempiä päätöksentekoon osallistumismahdollisuuksiin sekä uskottiin useammin kuin valtiolla, että epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa (kuva 3.1.2 s. 61).

*Jenni Ervasti
Matti Joensuu*

Lähteet

- Antila J & Ylöstalo P: Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Työministeriö, Helsinki 2002.
- Aura O, Ahonen G & Ilmarinen J: Tutkimusraportti. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Excenta Oy, Helsinki 2011.
- Cohen-Charash Y & Spector PE: The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86 (2001) 278–321.
- Colquitt JA & Greenberg J: *Handbook of organizational justice*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Mahwah, NJ 2005.
- Elo A-L, Nykyri E & Ervasti J: Työyhteisön kehittämishankkeiden ja ilmapiirikyselyjen yhteydet henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja työhyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 20 (2006) 173–189.
- Liira J, Redemann B, Juvonen-Posti P, Elo A-L, Joensuu M & Parvinen A: Dynaamisen työkykyjohtamisen haaste yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyölle. *Työterveyslääkäri* 29 (2011) 47–53.
- Linna A: "SE ON NIIN VÄÄRIN!" Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja sen muuttaminen kuntaorganisaatiossa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja A-7. Turun kauppakorkeakoulu, Turku 2008.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).

3.2 Lähiesimiestyö

- Esimiestyön laatu kehittyi myönteisesti viime vuosikymmenellä.
- Esimiesten ja työntekijöiden vuorovaikutus on lisääntynyt.
- Työnjohdollinen, tiedollinen ja työssä kehittymisen tuki on parempaa pienissä organisaatioissa.
- Eri paikkakunnalla sijaitsevien esimiesten koettiin antavan vähemmän palautetta sekä tukea ja apua niin työhön kuin työssä kehittymiseen.

Työnjohdollinen, tiedollinen ja työssä kehittymisen tuki

Työhyvinvointi ja toivottu tulos syntyvät hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamisesta sekä hyvästä ja oikeudenmukaisesta lähiesimiestyöstä. Organisaation menettelytapojen ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus antaa lähiesimiehelle hyvän pohjan työntekijöiden oikeudenmukaiselle ja tasapuoliselle kohtelulle. Hyvän lähiesimiestyön kuvauksissa korostuvat tänä päivänä valmentaminen, mahdollistaminen ja palveleminen (Seeck 2008). Ihmisten ja asioiden johtamisen on kuitenkin oltava tasapainossa hyvän tuloksen ja työhyvinvoinnin saavuttamiseksi (Sydänmaanlakka 2006).

Työnteon hajautuessa moneen paikkaan ja liikkuvuuden lisääntyesä lähiesimiestyö muuttuu etäesimiestyöksi, mihin liittyy omat ongelmansa. Lähiesimiestyön työnjohdollista toteutumista, koettua laatua sekä etäesimiestyöskentelyn merkitystä tarkastellaan tässä *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen 2012 tulosten valossa.

Esimiehen toiminta vaikuttaa niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen, mikä heijastuu toiminnan tuloksellisuuteen. Esimiesten tehtävänä ei ole ainoastaan huolehtia siitä, että työnteon edellytykset ovat kunnossa ja että työyhteisö tai työntekijä toteuttaa perustehtävänsä, vaan tehtäviin kuuluu myös ihmisten johtaminen, työntekijöiden kehittäminen ja muutosvalmiuksien tukeminen (Viitala 2005). *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa 2012 esimiestyötä tarkasteltiin sen suhteen, kuinka paljon tukea esimiehen koetaan antavan työnjohdon, tiedon ja työssä kehittymisen kannalta.

Työn tekeminen hyvin ja tuloksekkaasti edellyttää selkeitä ja jaettuja tavoitteita. *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen vuoden 2012 tulosten mukaan työn tavoitteet tiedetään varsin hyvin. Neljä viidestä työssä olevista koki työnsä tavoitteet selkeiksi hyvin usein tai aina. Tavoitteiden selkeys oli lisääntynyt vain hieman vuodesta 2009, mutta verrattaessa yhdeksän vuoden takaiseen tilanteeseen on muutos selkeä. Vuonna 2003 noin kaksi kolmasosaa työssä olevista koki työnsä tavoitteet selkeiksi hyvin usein tai aina.

Lähiesimiehen rooli työn tavoitteen asettelussa, työntehtävien suunnittelussa ja aikatauluttamisessa vaihtelee. Suomalainen esimies kuulee työntekijöitään ennen työn tavoitteiden määrittämistä useammin kuin EU-maissa keskimäärin (59 % vs. 47 %) (Eurofound 2010). Työntekijöiden kuuleminen ja heille annettu mahdollisuus vaikuttaa heitä koskeviin asioihin onkin yksi oikeudenmukaiseen johtamiseen liittyvä piirre.

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan 36 % vastaajista määritteli työnsä tavoitteet yhdessä esimiehensä kanssa melko usein tai aina, ja 27 % määritteli ne yhdessä silloin tällöin. Pelkästään työntekijä itse tai esimies määritteli tavoitteet, tehtävät ja aikataulut 34 %:lla vastaajista. Merkille pantavaa on, että prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ammattiryhmässä 29 %:lle tavoitteet, tehtävät ja aikataulut määrittelee pelkästään esimies. Yksin niiden määrittelyä tehdään erityisesti johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden keskuudessa, joista noin viidesosa määrittelee ne itse. Myös kuntien tai kuntayhtymien työntekijöistä viidesosa määrittelee tavoitteet, tehtävät ja aikataulut vain itse ja kolmasosa esimiehen kanssa yhdessä aina tai melko usein.

Työntekijät voivat suoriutua työstään hyvin, kun heillä on tietoa muun muassa työtään koskevista odotuksista ja siihen olennaisesti vaikuttavista tekijöistä (esim. aikatauluista). Tulosten mukaan lähiesimies koettiin hyväksi tiedonjakajaksi ja -välittäjäksi oman työn onnistumisen kannalta. Vastaajista 71 % katsoi, että esimies antaa melko usein tai aina oma-aloitteisesti hänellä olevat tiedot, joita työntekijä tarvitsee tehdäkseen työnsä hyvin. Erityisen hyvin esimiehen tiedon jakaminen toteutuu pienissä, alle 10 hengen organisaatioissa. Tiedon jakaminen heikkenee organisaatiokoon kasvaessa. (*Työ ja terveys* -haastattelututkimus 2012.)

Työn tekeminen laadukkaasti ja tuloksellisesti vaatii hyvien työvälineiden lisäksi hyvää osaamista ja ammattitaitoa. Työ ja se, kuinka sitä tehdään, muuttuu jatkuvasti muun muassa tietoteknisen kehityksen myötä. Omasta osaamisesta huolehtiminen on tärkeää jokaisella työntekijällä. Oman aktiivisuuden lisäksi osaamisen kehittämiseksi tarvitaan kehittymistä tukevaa johtamista. Tulosten mukaan hieman enemmän kuin yksi kolmasosa vastaajista koki, että lähiesimies auttaa häntä kehittymään työssään melko tai erittäin paljon. Toisaalta hieman enemmän kuin yksi viidesosa taas koki esimiehen avun olevan melko vähäistä tai olematonta. (*Työ ja terveys* -haastattelututkimus 2012.)

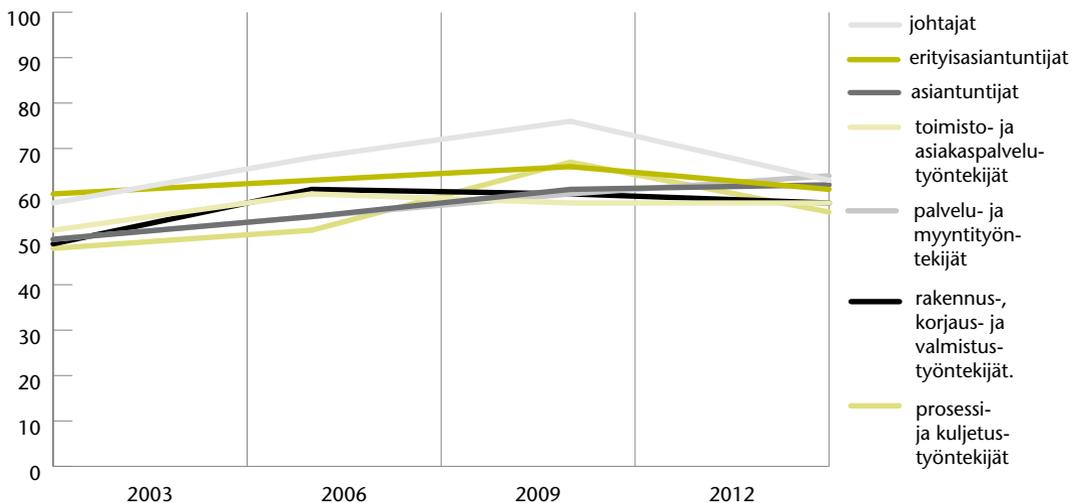
Parhaiten esimiehen apua työssä kehittymiseensä kokivat saavansa nuoret, naiset sekä korkeasti koulutetut ja toimihenkilöt. Ammattiryhmistä myönteisin tilanne oli asiantuntijoilla, palvelu- ja myyntityöntekijöillä sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä. Kielteisillä tilanteilla taas oli prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä. Myös organisaation henkilömäärällä on merkitystä, sillä useimmin esimiehen apua työssä kehittymisessä kokivat saavansa pienten alle 10 hengen organisaatioiden työntekijät. Tilanne heikkenee tasaisesti organisaation henkilöstömäärän lisäntyessä. Yli 1 000 hengen organisaatioissa 29 % ja 2–9 hengen organisaatioissa 44 % koki saavansa työssä kehittymisessä vähintään melko paljon apua esimieheltään. Organisaation koko näyttäisi suuntaavan myös lähiesimiehen toimintaa niin, että suurissa organisaatioissa vuorovaikutus työntekijöiden kanssa vähenee. (*Työ ja terveys* -haastattelututkimus 2012.)

Esimiestyö on kehittynyt myönteisesti pitkällä aikavälillä

Sekä esimiehen johtamistapa että hänen ja työntekijöiden välisten sosiaalisten suhteiden luonne vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa tarkasteltiin esimiesten antamaa tukea ja apua työssä sekä palautetta työssä onnistumisesta. Huomiota kiinnitettiin myös esimiestyön oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen.

Tulokset osoittivat, että esimiestyön laatu on kehittynyt myönteisesti 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Vuonna 2012 vastaajista kaksi kolmasosaa koki saavansa melko tai erittäin paljon tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan. Tämän esimiestyön osa-alueen kehitys on ollut myönteistä myös 2009 ja 2012 välisenä aikana. Vuodesta 2006 myönteiset arviot ovat lisääntyneet noin 8 % vuoteen 2012 tultaessa.

Esimieheltä saatavan tuen ja avun ovat kokeneet lisääntyneen erityisesti ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet, johtavassa asemassa olevat ja erityisasiantuntijat. Työnantajasektoreittain myönteiset arviot ovat lisääntyneet sekä valtion että kuntien työntekijöiden keskuudessa. Euroopan työolotutkimuksen pohjalta suomalainen esimies antaa tarvittaessa tukea ja apua useammin kuin muissa EU-maissa (74 % vs. 60 %). *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden arviot ovat kuitenkin heikentynyt viimeisen kolmen vuoden aikana (71 % vuonna 2009 vs. 61 % vuonna 2012).



Kuva 3.2.1. "Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?" -kysymyksen vastausten jakautuminen ammattiryhmän mukaan vuosina 2003–2012. Prosentti-osuus "aina" tai "hyvin usein" vastanneista.

Myönteistä kehitystä oli tapahtunut myös palautteen antamisessa työssä onnistumisesta. Palautetta työssä onnistumisesta koki saaneensa melko tai täysin riittävästi seitsemän kymmenestä työntekijästä yhdeksän vuotta sitten. Vuonna 2012 palaute oli riittävä reilulle 74 %:lle vastanneista. Palautteen antamisen kokevat kehittyneen erityisesti korkea-asteen koulutuksen saaneet ja ylemmät toimihenkilöt. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Suomessa esimies antaa enemmän palautetta kuin muualla Euroopassa (82 % vs. 75 %) (Eurofound 2010).

Lähimmän esimiehen kohtelun kokeminen oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi on lisääntynyt vuodesta 2003 lähtien vuoteen 2009. Vuonna 2012 kuusi kymmenestä koki lähimmän esimiehensä kohtelun hyvin usein tai aina oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Vuonna 2003 näin koki noin puolet vastaajista. Vuoteen 2009 jatkunut myönteinen kehitys näyttää taittuneen viimeksi kerätyn aineiston mukaan. Eri ammattiryhmissä oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun kehityksessä on ollut vaihtelua. Muiden työntekijäryhmien tuloksista poikkeavat vuonna 2012 erityisesti johtajien sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden aikaisempaan verrattuna kielteisemmät kokemukset. (Kuva 3.2.1 s. 65.)

Yleisesti tulokset antavat kaiken kaikkiaan varsin myönteisen kuvan suomalaisten esimiesten työn laadusta ja sen kehittymisestä 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Merkille pantavaa kuitenkin on prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden useilla mittareilla mitatut kokemukset esimiestyön laadun heikkenemisestä 2009 ja 2012 välisellä jaksolla.

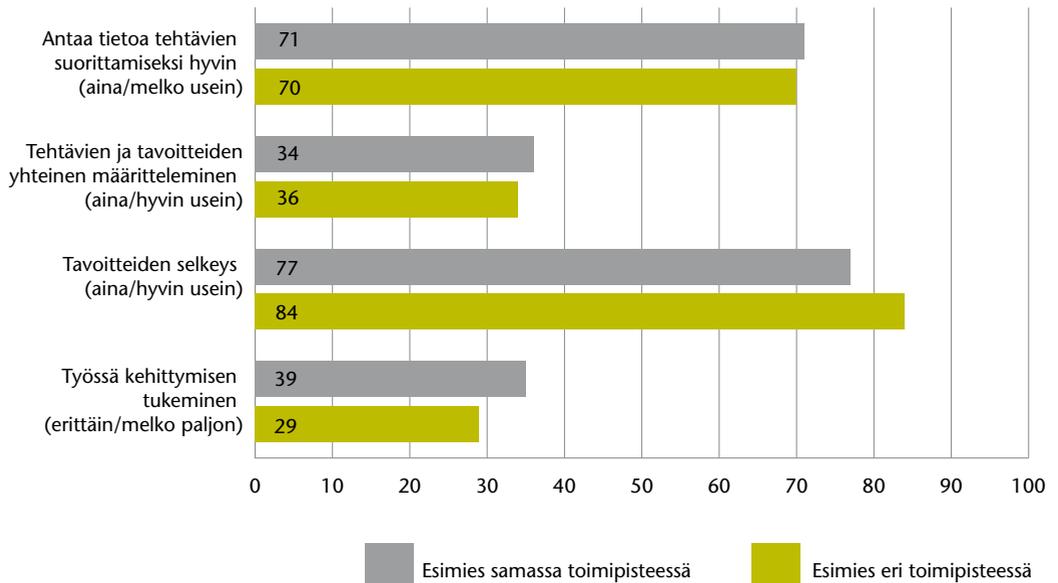
Lähiesimiehen läsnäolon merkitys

Esimiestyö on siis asioiden ja ihmisten johtamista. Useat tutkimukset ovat painottaneet esimiestyön sosiaalista puolta ja sen yhteyttä henkilöstön hyvinvointiin. Johtajuudesta 80 % on sanottu olevan ihmisuhteeltaan, 20 % älypuolta. Erityisesti ihmisten johtamisen on katsottu olevan esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutussuhteisiin liittyvää toimintaan (Aarva 2009).

Työntekijät ja esimiehet työskentelevät kuitenkin yhä enemmän verkottuneissa työyhteisöissä, ja työyhteisön jäsenet sijaitsevat fyysisesti eri puolilla Suomea, toisinaan eri puolilla maailmaa. Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tehdään yhä yleisemmin myös *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan. Noin puolet työssä olevista työskentelee ainakin satunnaisesti päätyöpaikkansa ulkopuolella (ks. luku 3.4 *Työn organisointi* s. 72).

Kuinka vuorovaikutussuhteiden käy hajautuneissa organisaatioissa ja miten etäältä johtaminen näkyy esimiestyön laadussa? Työ on sitä vaikeammin koordinoitavissa, mitä hajautuneempi organisaatio on kyseessä (Vartiainen ym. 2004).

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen 2012 tulokset osoittivat, että sillä, missä esimies fyysisesti sijaitsee (samassa toimipisteessä tai jossain toisessa), on merkitystä erityisesti ihmisten johtamisen näkökulmasta. Ne vastaajat, joiden esimies työskenteli eri toimipisteessä, kokivat saa-



Kuva 3.2.2. Esimiehen toiminta hänen toimipisteensä sijainnin mukaan.

vansa vähemmän tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan, mutta myös vähemmän palautetta työssä onnistumisestaan. Esimiehen paikkakunta ei kuitenkaan vaikuttanut kokemukseen oikeudenmukaisesta kohtelusta. Esimiehen paikkakunta ei myös vaikuttanut siihen, kuinka hyvin heidän koettiin luovan edellytyksiä työnteolle, eli tiedollinen tuki ja tavoitteiden asettelu koettiin yhtä hyväksi, mutta tuen antaminen työssä kehittymiselle oli heikompaa esimiehen sijaitessa eri paikkakunnalla. (Kuva 3.2.2.)

*Seppo Tuomivaara
Krista Pakkin*

Lähteet

- Aarva K: Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampereen yliopisto, Tampere 2009.
- Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010. [This report is available in electronic format only.] [Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm) (15 November 2010).
- Seeck H: Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. Gaudeamus, Helsinki 2008.
- Sydänmaanlakka P: Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum, Helsinki 2006.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Vartiainen M, Kokko N & Hakonen M: Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Talentum, Helsinki 2004.
- Viitala R: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki, Infor 2005.

3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

- Hyvä johtaminen edellyttää kykyä arvioida työhyvinvoinnista saatavien hyötyjen merkitystä työpaikan menestymiselle.
- Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tarvitaan selkeää päämäärää sekä kyky tehdä siihen johtavia, oikein mitoitettuja päätöksiä ja toimenpiteitä.

Työhyvinvoinnin käsite

Työpaikan työhyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi siten, että samanaikaisesti edistetään tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. Työhyvinvointia määriteltessä on otettava huomioon työnantajan tarve tukea työhyvinvoinnin avulla liiketoimintaa tai organisaation tavoitteita. Esimerkiksi valvontaan, turvallisuusjohtamiseen tai työkyvyn ja terveyden edistämiseen verrattuna työhyvinvointi on siis käsitteenä vaativampi, kokonaisvaltaisempi ja siten myös hyödyllisempi yrityksille. (Anttonen & Räsänen 2009.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt Työympäristön ja työhyvinvoinnin vision vuoteen 2020 seuraavasti: Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Käytännön toimenpiteissä johtaminen on määritetty työhyvinvoinnin kulmakiveksi. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020.)

Työolojen ja perinteisten työelämän laatutekijöiden on oltava kunnossa, mutta työelämän sukupolvenvaihdokseen kytkeytyvän yhteiskuntakehityksen vaikutuksesta tällaisista toimeentulotekijöistä huolehtimalla voidaan ainoastaan välttyä tyytymättömyyden kokemuksilta. Niiden kautta on entistä vaikeampaa saada aikaan työtyytyväisyyttä tai työn imua. (Järvensivu & Piirainen 2012.)

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttamiseksi vaaditaan työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa (Ojala & Ahonen 2003).

Työhyvinvoinnin johtamisen nykytila

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) työolobarometrissa vuonna 2011 palkansaajien työelämän laadulle antama kouluarvosana oli 7,96. Edelliseen vuoteen verrattuna ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia parempaan tai huonompaan, paitsi työn mielekkyyden osalta arviot olivat huonontuneet merkittävästi. Esimiesten johtamistapaan liittyvät muutokset koettiin vähäisiksi, muutosta parempaan suuntaan näkevien osuus oli 19 prosenttiyksikköä suurempi kuin muutosta huonompaan suuntaan näkevien osuus. Eri toimialojen väliset erot olivat melko pieniä. Arviot olivat heikentyneet teollisuudessa ja valtiolla, mutta hieman parantuneet yksityisellä sektorilla. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012 -kyselyssä päävastuuseen henkilöstön hyvinvoinnista nimettiin lähes puolessa (46 %) työpaikoista toimitusjohtaja ja kolmasosassa (33 %) henkilöstövastaava (henkilöstöjohtaja tai -päällikkö). Yrityskoon kasvaessa päävastuu siirtyi yhä useammin toimitusjohtajalta henkilöstövastaavalle. Erot vuosiin 2009–2011 olivat pieniä, mutta toimitusjohtajan päävastuuroolin osuus oli pudonnut 56 %:sta 46 %:iin.

Hyvinvointityön pääasiallisena käytännön toteuttajana ja organisoijana oli vajaassa puolessa (40 %) työpaikoista henkilöstövastaava. Vajaassa viidenneksessä vastanneista työpaikoista käytännön toteuttajana oli toimitusjohtaja (18 %) tai esimies (17 %). Käytännön toteutus oli edelliseen vuoteen verrattuna siirtynyt selkeästi johdolta henkilöstövastaavalle. Myös strategisen hyvinvoinnin toteuttaminen painottui kokonaisuudessaan henkilöstöjohdolle, operatiivisen johdon ja esimiesten roolin ollessa selvästi vähäisempi. Esimiehet ja johtajat osallistuivat työpaikan hyvinvointia edistävään työryhmään yli puolessa (58 %) vastanneista työpaikoista, toimitusjohtaja kolmanneksessa (34 %) työpaikoista. Vastaajista 10 % arvioi, että hyvinvointi otetaan johdon strategiatyössä huomioon paljon, 45 % vastanneista arvioi sen kohtalaisesti huomioon otetuksi, 31 % vähän huomioon otetuksi ja 13 % vastasi, ettei sitä oteta huomioon lainkaan. (Aura ym. 2012.)

Työhyvinvoinnin tilannekuva -selvityksessä kävi ilmi, että työhyvinvointiin liitettiin monipuolisesti erilaisia tekijöitä, mutta työhyvinvoinnista ei ole kovin selkeää eikä jäsentynyttä kuvaa. Enemmistö haastateltavista arvioi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin osatekijäksi hyvän johtamisen ja esimiestyön, toiseksi henkilöstön ja kolmantena osaamisen. Työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet keskittyivät useimmin työkyvyn hoitamiseen ja työturvallisuuden arviointiin, jolloin erityisesti työterveyshuollon rooli korostui. Organisaatioiden työhyvinvointitoimet keskittyivät usein lakisääteisten velvollisuuksien täyttämiseen, eivät niinkään työhyvinvoinnin edistämiseen. (Ravanti & Pääkkönen 2012.)

Vaikka työhyvinvointitoiminnan voitiin katsoa osin organisoituneen, organisoitumista ei pidetty tärkeänä tai näkemyksissä suosittiin vahvasti arjessa tapahtuvaa yhteistoimintaa. Tämä voi vaikuttaa siihen, että työhyvinvointitoiminta jää sattumanvaraiseksi. Vastaajat kuvasivat yksilön ja kansallisen tason hyötyjä yritystason hyötyjä kattavammin, joten voidaan päätellä, että työhyvinvoinnista seuraavaa työnantajan hyötynäkökulmaa ei juuri tunneta. Myös työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden epäjohdonmukainen ja riittämätön seuranta voi johtaa osin vääristyneeseen päätöksentekoon ratkaistaessa liiketoiminnan menestykseen liittyviä kysymyksiä. Merkittävää on erityisesti se, että työhyvinvointi yhdistettiin hyvin harvoin yrityksen talouteen liittyviin asioihin. Työhyvinvointitoimintaa saatetaan vastuuttaa toisinaan liiaksi työterveyshuollolle, koska kokonaisvaltaisesti toteutetun työhyvinvointitoiminnan hyötyjä ei ymmärretä riittävän hyvin. (Ravanti 2012, Ravanti & Pääkkönen 2012.)

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa varhaisen tuen malli oli käytössä kaikkiaan 33 %:ssa vastaajien työpaikoista yhtenä työhyvinvointia tukevana toimintamallina. Kaikista vastaajista naiset ilmoittivat

miehiä useammin kyseisen käytännön olemassaolosta työpaikallaan (39 % naisista ja 28 % miehistä). Vanhempiin ikäluokkiin kuuluvien naisten edustajat kertoivat selkeästi useammin varhaisen tuen mallin olemassaolosta kuin nuorimman ikäryhmän edustajat. Miesten kohdalla ikäluokkien välillä ei ollut niin suurta eroa. Vastaajista 29 % kertoi, että heidän työpaikallaan on käytössä toimintatapa, jolla tuetaan pitkällä sairauslomalla olleen henkilön työhön paluuta. Naiset kertoivat miehiä useammin, että toimintatapa on käytössä heidän työpaikallaan (33 % naisista ja 25 % miehistä). Vanhemmat työntekijät olivat nuoria tietoisempia tämän toimintatavan käytöstä.

Nykyinen toimintaympäristö edellyttää johtajuudelta valmentamisen taitoa, jolloin arvostus ja luottamus ovat johtajuuden tärkeimmät ainekset, jotta jokaisen työntekijän potentiaali osataan hyödyntää. Tämä edellyttää jokaisen yksilön kokonaisvaltaista valmentamista, ei pelkästään työtehtävään välittömästi liittyviä taitoja. (Rossi 2012.)

Yritykset, jotka pystyvät auttamaan työntekijöidensä kasvua, saavuttavat siitä myös kilpailuetua. Kun organisaatioiden menestyksen kriteeriksi valitaan kestävä tuottavuuden mukainen onnistuminen, laajenevat menestyskriteerit tavanomaisista taloudellisista kriteereistä käsittämään myös henkilöstön työhyvinvoinnin (Juuti 2012). Työhyvinvointia johdettaessa vaaditaan myös kykyä arvioida sitä, miten merkittävä rooli työhyvinvoinnista seuraavilla hyödyillä on organisaation menestymiselle.

Työpaikkojen välisessä kilpailussa erottaudutaan ihmisten kautta

Jotta työhyvinvointia tukevia toimia pidettäisiin entistä tärkeämpinä, on työhyvinvoinnin johtaminen sidottava yrityksen strategiaan ja ymmärrettävä sen taloudellinen merkitys yritykselle. Tavoitteiden selkeys on yksi tärkeimmistä vaiheista edettäessä suunnitelmalliseen ja johdettavaan strategiseen hyvinvointiin. On oleellista määrittää työhyvinvoinnin tila ja kohdistaa toimenpiteet, resurssit ja budjetti kustannustehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Työhyvinvointiin kohdistuvien odotusten ja kehittämistavoitteiden määrittely on liittyttävä yrityksen visioon ja strategiaan. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen vaativat merkityksellisen päämäärän suhteessa työpaikan liiketoimintaan tai perustehtävään sekä kyvyn tehdä tähän päämäärään johtavia, oikein mitoitettuja päätöksiä ja toimenpiteitä. (Leskinen & Hult 2010, Aura ym. 2011.)

Johtamisen kehittäminen on tärkeimpiä asioita suomalaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä ja laajemmin suomalaisen työelämän kehittämisessä. Hyvän johtamisen tekijöinä esille ovat nousseet muun muassa luottamus, arvot, moninaisuus, osaaminen ja innovaatiot. Samoin yhteistyö, verkostot ja osallistuminen sekä johtamisen jakaminen ovat laadukkaan työelämän osatekijöitä. Laadukkaan, työhyvinvointia tukevan, johtamisen tavat rakentuvat luonnollisesti johtamisen perusosaamisen, kuten tuotannon, henkilöstön, talouden sekä strategioiden ja arvojen johtamisen päälle.

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden laajuutta ja työhyvinvointiin liittyvien investointien kannattavuutta arvioitaessa on huomioitava, millainen merkitys esimerkiksi hyvällä työskentelyotteella, asiakkaiden kokeman palvelun arvolla, hyvällä maineella ja tulevaisuuden kilpailukyvyllä on yrityksen menestymisessä. Arviointikriteerien laajentaminen auttaa havaitsemaan sellaisia työhyvinvoinnista seuraavia hyötyjä, joita vain taloudellisia kriteerejä seuraamalla ei aina voida huomata.

*Elina Ravantti
Rauno Pääkkönen
Tuula Räsänen
Rauno Hanhela*

Lähteet

- Aho S & Mäkiäho A: Työolobarometri lokakuu 2011. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 24/2012. [Vain sähköinen julkaisu.] Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012. [Http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf) (heinäkuu 2012).
- Anttonen H & Räsänen T: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.
- Aura O, Ahonen G & Ilmarinen J: Strategisen työhyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Pohjola Terveys Oy, Helsinki 2012.
- Aura O, Ahonen G & Ilmarinen J: Strategisen työhyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Excenta Oy, Helsinki 2011.
- Juuti P: Menestystarinoita. Johtamistaidon opisto, Kirkkonummi 2012.
- Järvensivu A & Piirainen T: Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa: Työhyvinvointi ja organisaation menestys, s. 80–98. Toim. Pyöriä P. Gaudeamus, Helsinki 2012.
- Leskinen T & Hult H-M: Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki 2010.
- Otala L & Ahonen G: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY, Helsinki 2003.
- Ravantti E: Työhyvinvointi yhteiskunnallisen markkinoinnin tuotteena työnantajan näkökulmasta. Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, Pori 2012.
- Ravantti E & Pääkkönen R: Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – Työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Työterveyslaitos, Tampere 2012. [Vain sähköinen julkaisu.] [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf)
- Rossi A: Kulttuuristrategia. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki 2012.
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011:13. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2011.

3.4 Työn organisointi

- Enemmistöllä palkansaajista on työlleen selkeät tavoitteet ja enemmistö työskentelee tiimissä, jolla on yhteisiä tehtäviä ja joka voi itse suunnitella työnsä.
- Seitsemän kymmenestä palkansaajasta joutuu työskentelemään hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan.
- Runsaalla puolella palkansaajista, miehillä naisia useammin, on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja osallistua päätöksentekoon.
- Runsas puolet palkansaajista joutuu joustamaan työajoissa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta säännöllisesti kuukausittain. Tällainen tuotannollinen jousto on jonkin verran yleisempää kuin työntekijälähtöinen yksilöllinen jousto.
- Vaikka etätöiden tekijöiden osuus ei ole juurikaan lisääntynyt, niin monessa paikassa tai liikkuvasti työskentelee jo lähes puolet palkansaajista.

Työn sisältö

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja työn laadun kannalta on tärkeää, että työt organisoidaan hyvin. Kuormittavat työt, joissa vaatimukset ovat runsaat mutta vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset, aiheuttavat sairastumisen riskin. Silloin kun vaativassa työssä on myös runsaasti vaikutusmahdollisuuksia töiden hallintaan, ei tällaista riskiä juuri ole ja työ aktivoi. (Ks. lähemmin Ahola 2006.)

Runsaalla puolella palkansaajista (57 %) on aina selkeät työn tavoitteet. Kun lisäksi noin viidenneksellä (21 %) on hyvin usein työlleen selkeät tavoitteet, vähemmistöä palkansaajista vaikeuttaa työn tavoitteiden epäselvyys. Niin miehillä kuin naisillakin sekä toimihenkilöillä ja työntekijöillä työn tavoitteet ovat usein selkeät. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vuonna 2011 palkansaajista lähes kolmannes (31 %) työskenteli pääosin tiimissä tai projektityöryhmissä ja lisäksi lähes puolet (47 %) työskenteli tiimeissä osittain. Ainakin osittainen tiimityö kuuluu siten enemmistön työnkuvaan. Yleisintä tiimityö oli teollisuudessa (42 % pääosin tiimissä) ja harvinaisinta yksityisten palveluiden piirissä (25 %). (Aho & Mäkiäho 2012.)

Suomessa tiimityö eli työskentely ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteisiä tehtäviä ja joka voi itse suunnitella työnsä, on jonkin verran yleisempää (65 %) kuin EU:ssa keskimäärin (58 %). Suomalaisilla naisilla tiimityö on jonkin verran lisääntynyt 2000-luvulla, ja vuonna 2010 naisista 71 % ja miehistä 60 % työskenteli tällaisissa tiimeissä. (Eurofound 2010a.)

Kiire sisältyy työn tekemiseen enemmistöllä palkansaajista. Seitsemällä kymmenestä (71 %) niin suomalaisista naisista kuin miehistäkin työhön kuului työskentelyä tiukkojen aikataulujen mukaan ainakin neljäsosan ajasta vuonna 2010. Yhtä moni (73 %) koki työhön kuuluvan työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa. Alemman koulutustason tuotantotyöntekijöillä työskentely nopeassa tahdissa on muita yleisempää (82 %). (Vartia ym. 2012.)

Kiireen kokemuksissa ei ole muutosta 2000-luvulla, vaikka toisaalta vaikutusmahdollisuudet työtahtiin ovat lisääntyneet. Vuonna 2010 86 % suomalaisista palkansaajista kykeni itse valitsemaan työtahtiin, kun vuonna 2000 tällainen mahdollisuus oli 70 %:lla palkansaajista. (Eurofound 2010a.)

Suomalaisessa työelämässä useammalla on vaikutusmahdollisuuksia kiireen hallintaan kuin työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Aina tai melkein aina mahdollisuus osallistua päätöksentekoon on runsaalla puolella (57 %) palkansaajista vuonna 2010, miehillä (62 %) hieman useammin kuin naisilla (52 %). (Eurofound 2010a.)

Työn epävarmuus on yleistynyt 2000-luvulla etenkin miesten keskuudessa. Epävarmuutta kuvastaa töiden loppumisen uhka, kuten työtehtävien lakkautuksen, toisiin tehtäviin siirron, lomautuksen, irtisanomisen tai pitkäaikaisen työttömyyden uhka. 30–64-vuotiaista miehistä 45 % ja naisista 37 % koki tällaista epävarmuutta vuonna 2011, kun vuonna 2000 vastaavaa epävarmuutta koki miehistä 37 % ja naisista 36 %. Epävarmuus kohdistuu muita harvemmin ikääntyviin eli 55–64-vuotiaisiin. (Kauppinen 2012.)

TEM:n Työolobarometrin 2011 mukaan työpaikan varmuudelle annettu kouluarvosana oli huonompi teollisuudessa (8,1) ja valtion työpaikoilla (8,2) kuin työpaikan varmuudelle keskimäärin annettu kouluarvosana (8,5) (Aho & Mäkiäho 2012).

Työaikajoustot

Työpaikoilla sovitaan usein joustavista työajoista. Näin on toimittu jo lähes kaksikymmentä vuotta eli sen jälkeen kun vuoden 1996 työaikalakiin (Edilex. TAL 605/1996) lisättiin säädökset paikalliselle sopimiselle. Joustoilla tavoitellaan liiketaloudellista hyötyä sekä työyhteisön parempaa toimintaan ja hyvinvointia.

Liiketaloutta tukevilla, niin sanotuilla tuotannollisilla joustoilla pyritään vastaamaan kysynnän ja palvelujen vaihteluihin. Käytetyimpiä tuotannollisia joustoja ovat olleet ylityöt ja erilaiset vuorojärjestelmät.

Työntekijälähtöiset eli yksilöllisesti joustavat työaikajärjestelyt ottavat huomioon työntekijöiden työaikatoiveita, jotka voivat vaihdella työuran eri aikoina. Yksilöllisen työajan mahdollistavia käytäntöjä ovat muun muassa työaikapankki ja liukuva työaika (Uhmavaara ym. 2005). Yksilöllisen jouston mahdollisuus toteutuu muita työyhteisöjä useammin sellaisissa työyhteisöissä, joissa tiedonkulku toimii ja asioista keskustellaan.

Työaikajoustoissa tärkeää on mahdollisuus molemminpuoliseen joustoon, jolloin työntekijä voi tarpeen tullen säädellä työaikaansa omien tarpeidensa mukaan ja vuorostaan joustaa työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta. Molemminpuolinen jousto heijastuu työntekijöiden hyvinvointiin, työn ja kotiasioiden helpompaan yhdistämiseen (Kandolin 2006) sekä työurien pidentämiseen (Kandolin & Tuomivaara 2012).

Tuotannollinen työaikajousto eli joustaminen työajoissa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta kuuluu joka toisen palkansaajan (53 %)

työnkuvaan vähintään kuukausittain, kolme kymmenestä (30 %) joutaa tällä tavoin viikoittain. Naiset joutuvat joustamaan työajoissaan tuotannollisista syistä yhtä usein kuin miehet. Työntekijäasemassa toimivilla on tuotannollisen jouston vaatimuksia jonkin verran harvemmin (45 %) kuin toimihenkilöillä (alemmat toimihenkilöt 55 %, ylemmät toimihenkilöt 63 %). (Työ ja terveys Suomessa 2012.)

Tuotannollinen jousto toteutetaan usein ylitöiden, viikonlopputyön ja muun epäsäännöllisen työajan keinoin. Suomalaisista työssä käyvis- tä kolme neljästä (73 %) työskenteli viikoittain 30–40 tuntia vuonna 2010, mikä on selvästi enemmän kuin koko EU:ssa (58 %). 30–40 tunnin viikkotyöaika oli Suomessa yhtä yleistä miehillä (75 %) ja naisilla (71 %), kun muissa EU-maissa naisten työviikko on selvästi lyhyempi kuin miesten. Kolmannes (32 %) suomalaisista miehistä ja naisista haluaisi työskennellä nykyistä vähemmän; tilanne oli sama kuin koko EU:n tasolla (31 %). Lyhyempää työaika Suomessa toivoivat etenkin ylemmät toimihenkilöt (47 %). (Vartia ym. 2012.) Valtaosa palkansaajista tekee säännöllistä päivätyötä, vuorotyötä teki 22 % palkansaajista vuonna 2010, naiset yhtä usein kuin miehetkin. Myös viikonloppuna työskentely oli yhtä yleistä miehillä ja naisilla (yht. 48 %). Yötyötä ainakin kerran kuukaudessa tekivät miehet (31 %) useammin kuin naiset (16 %). (Eurofound 2010a.)

Ylityöt ovat lisääntyneet lamavuoden 2009 jälkeen. Vuonna 2011 elo–syyskuussa vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä oli tehnyt 37 % palkansaajista. Työtä ilman mitään korvausta oli tehnyt 7 %, ja samoin 7 % oli tehnyt ylitöitä sekä saaden korvausta että korvauksetta. Naiset tekivät rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä (34 %) hieman harvemmin kuin miehet (41 %), mutta ilman korvausta työskentely oli yhtä yleistä miesten kuin naistenkin keskuudessa. Ylemmät toimihenkilöt tekevät ylitöitä ilman korvausta (28 %) selvästi muita useammin. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Tuotannollinen jousto on jonkin verran yleisempää kuin mahdollisuus työntekijälähtöiseen, yksilölliseen työaikajoustoon. Vajaalla kolmanneksella palkansaajista (31 %) on melko tai erittäin hyvät mahdollisuudet itse vaikuttaa työpäivän pituuteen esimerkiksi liukumien avulla tai tekemällä tunteja toisena päivänä. Ylemmillä toimihenkilöillä on selvästi paremmat mahdollisuudet yksilölliseen työaikajoustoon (49 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (28 %) ja työntekijöillä (24 %). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vuoden 2011 Työolobarometrissa kysyttiin yksilöllisestä joustosta mahdollisuutena kerätä työaika säästöön ja käyttää kertynyttä työaika myöhemmin sekä kokonaisina vapaapäivinä että päivittäisenä joustona. Tällaista joustoa oli kaikkiaan 67 %:lla palkansaajista. Ylemmillä toimihenkilöillä oli jonkin verran useammin kuin muilla palkansaajilla mahdollisuus yksilölliseen joustoon ja heillä mahdollisuudet ovat selvimmän viime vuosina lisääntyneet. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Työnteon monipaikkaisuus ja liikkuvuus

Etätyö on käsite, jonka kautta on perinteisesti kuvattu ja selvitetty päätyön tekemisen paikan liikkuvuutta ja työn tekemistä muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Etätyö mielletään usein kotona tapahtuvaksi työnteoksi, joskin eri etätyön määritelmien mukaan työn tekemisen paikka ei ole rajattu.

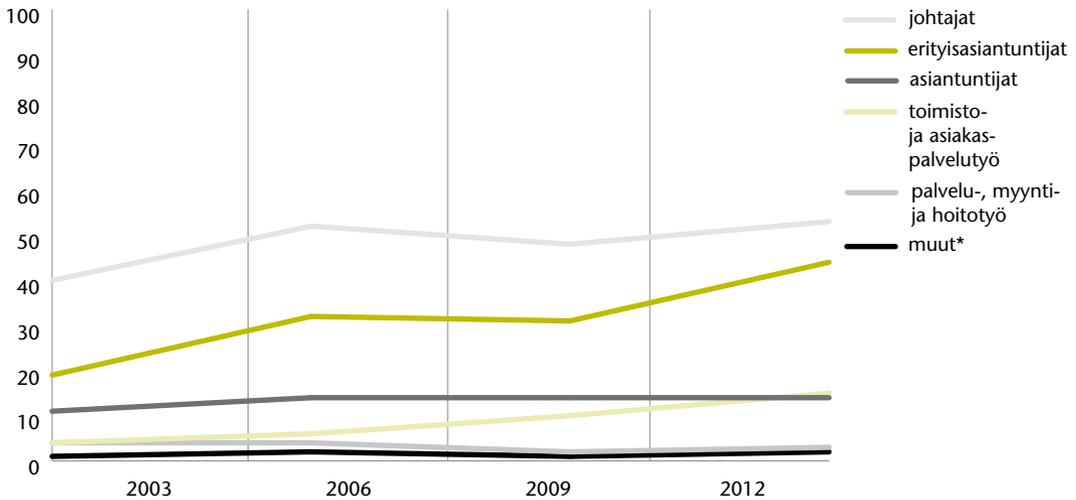
Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksessa etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Tämän mukaan työtä voidaan tehdä työnantajan toisissa tiloissa, lähi- tai satelliittitoimistossa. Päähuomio on ajasta ja paikasta riippumattomissa työjärjestelyissä. Etätyöhön katsotaan paikan ohella kuuluvan myös tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävien suorittamisessa. Etätyön käsitettä onkin usein käytetty kuvaamaan työtä, jota tehdään kotoa tai etätoimistosta käyttäen työnantajan tietoverkkoon yhteydessä olevaa tietokonetta (esim. Eurofound 2010a).

Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa etätyön tekemistä on tiedusteltu vuodesta 2003 lähtien. Etätyötä tekevien osuus vastaajista kasvoi vuoteen 2006 tultaessa 10 prosentista 15 prosenttiin. Vuosina 2009 ja 2012 etätyötä tekevien osuus on pysynyt suurin piirtein samana. Vuonna 2009 vähintään satunnaisesti etätyötä tekeviä oli 15 % ja vuonna 2012 16 % vastaajista. Eurofoundin työolotutkimuksen mukaan Suomessa oli jo vuonna 2005 työntekijöistä 11 % sellaisia, jotka tekivät työajastaan vähintään yhden neljäsosan etätyötä (Parent-Thirion ym. 2007). Saman tutkimuksen mukaan vuonna 2000 etätyöntekijöiden osuus Suomessa oli 8 %. Reilussa vuosikymmenessä heidän osuutensa näyttäisi siis varovasti arvioiden kutakuinkin kaksinkertaistuneen.

Etätyöntekijöiden määrän kasvu on siis pysähtynyt 2000-luvun puolivälissä. Etätyötä tekivät vuonna 2012 edelleen useammin miehet kuin naiset ja alle 45-vuotiaat verrattuna vanhempiin ikäryhmiin. Korkea-asteen koulutuksen saaneet (31 %), ylemmät toimihenkilöt (44 %), johtajat ja ylimmät virkamiehet (53 %) ja erityisasiantuntijat (44 %) tekivät vuonna 2012 samoin kuin aiempina vuosina useammin etätöitä kuin muut ryhmät. Ylempien toimihenkilöiden sekä erityisasiantuntijoiden joukossa etätyön tekijöiden osuus oli hieman (+8 % ja +12 %) lisääntynyt tässä aineistossa. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Viikoittain etätyötä teki edelleen noin puolet etätyöntekijöiksi ilmoittautuneista. Yleisintä viikoittainen etätyö oli ylempien toimihenkilöiden ja erityisasiantuntijoiden sekä valtion palveluksessa olevien keskuudessa. Myös etätyöntekijöiden osuus valtion palveluksessa olevien keskuudessa on noussut tasaisesti koko 2000-luvun. Vuonna 2009 se oli 21 % ja nykyisessä aineistossa jo 31 %. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Niiden työtehtävien määrä, joiden suorittaminen ei ole sidottu tiettyyn paikkaan, lisääntyy jatkuvasti. Tieto- ja viestintätekniiikan kehittyminen mahdollistaa yhä enemmän työtehtävien hoitamisen muualakin kuin varsinaisella työpaikalla tai erilaisissa etätoimistoissa. Työn tekemisen tavat muuttuvat hyödynnettävän tieto- ja viestintätekniiikan käyttöönotton myötä eri ammateissa.



Kuva 3.4.1 Etätyöntekijöiden suhteellinen osuus palkansaajista ammattiryhmän mukaan.

* Luokka "muut" sisältää maanviljelijät, metsätyöntekijät, rakennus-, korjaus- ja valmistustyö prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja muut työntekijät.

Etätöiden suhteellisen pienestä osuudesta huolimatta työtä tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella usein. Erilaisten selvitysten mukaan osa kaikesta työstä tehdään yhä useammin muualla kuin päätyöpaikalla (Melin ym. 2006). Eurofoundin (2010b) tutkimuksen mukaan Suomessa jopa 45 % työskentelee niin kutsuttujen e-nomadien (*electronic nomads*) tapaan muualla kuin päätyöpaikalla tai etätoimistossa tietoverkkojen avulla.

Työtä tehdään varsinaisen päätyöpaikan ohella muun muassa työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, matkustettaessa kulkuneuvossa tai oleskeltaessa muissa julkisissa tiloissa, kuten ravintoloissa, hotelleissa tai lentokentällä. *Työ ja terveys 2009* ja *2012* -haastattelututkimusten aineistojen mukaan työskennellään työpaikan ulkopuolella yleisimmin työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona (satunnaisesti tai useammin 34 % vuonna 2009, 30 % vuonna 2012) ja kotona (satunnaisesti tai useammin 34 % vuonna 2009, 29 % vuonna 2012).

Miehet työskentelivät naisia useammin muualla kuin päätyöpaikalla. Ainakin satunnaisesti työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona työskenteli vuonna 2009 miehistä 42 % ja naisista 28 %. Vuoden 2012 aineistossa osuudet olivat miehillä 34 % ja naisilla 26 %. Säännöllisesti kuukausittain, viikoittain tai päivittäin työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona työskenteli vuonna 2009 miehistä 28 % ja naisista 17 % ja vuonna 2012 miehistä 22 % ja naisista 14 %. Säännöllisesti jossain kulkuneuvossa työskenteli vuonna 2009 miehistä 16 % ja naisista 6 % ja vuonna 2012 miehistä 13 % ja naisista 5 %. Muussa

julkisessa paikassa säännöllisesti töitään teki vuonna 2009 miehistä 12 % ja naisista 5 % ja vuonna 2012 miehistä 10 % ja naisista 5 %. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vuoden 2012 aineistossa, kuten vuoden 2009 aineistossakin aktiivisimpia monessa paikassa ja liikkuvasti työskenteleviä olivat ylemmät toimihenkilöt, korkeasti koulutetut, johtajat, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

*Irja Kandolin
Seppo Tuomivaara*

Lähteet

- Aho S & Mäkiäho A: Työolobarometri lokakuu 2011. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2012. [Vain sähköinen julkaisu.] Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012. [Http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf) (heinäkuu 2012).
- Ahola K: Kuormittuminen, sairastaminen ja työ. Teoksessa: Työterveyspsykologia, s. 41–56. Toim. Ahola K, Kivistö S & Vartia M. Työterveyslaitos, Helsinki 2006. Edilex. Työaikalaki. TAL 605/1996. [Http://www.edilex.fi/saadokset/smur/19960605](http://www.edilex.fi/saadokset/smur/19960605) (15.8.1996).
- Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010a. [This report is available in electronic format only.] [Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_05_02.htm) (15 November 2010).
- Eurofound .Telework in the European Union. Publications Office of the European Union, Dublin 2010b. [This report is available in electronic format only.] [Http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm).
- Kandolin I: Työaikajoustop ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. Työ ja ihminen 20 (2006) 3: 202–218.
- Kandolin I & Tuomivaara S: Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa: Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset, s. 27–41. Toim. Perkiö-Mäkelä M & Kauppinen T. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Kauppinen T: Työolot. Teoksessa: Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68 (2012) 41–43 & 247. Toim. Koskinen S, Lundqvist A & Ristiluoma N. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki 2012.
- Melin H & Mamia T: Suomalaiset työpaikat – tutkimustoimipaikkojen peruskuvaukset. Teoksessa: Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia, s. 13–36. Toim. Mamia T & Melin H. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, Helsinki 2006.
- Parent-Thirion A, Fernández Macías E, Hurley J & Vermeylen G: Fourth European Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Uhmavaara H, Niemelä J, Melin H, Mamia T, Malo A, Koivumäki J & Blom R: Joutaako työ? Joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö,, Helsinki 2005.
- Vartia M, Kandolin I, Toivanen M, Bergbom B, Väänänen A, Pahkin K, Vesala H, Haapanen A & Viluksela M: Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2012. [Http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20230.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20230.pdf) (30.12.2011).

4

TYÖYHTEISÖN VOIMAVARAT

Työpaikalla toimitaan useimmiten vuorovaikutuksessa työtovereiden kanssa ja organisaation osana yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijöiden hyvinvointi ja organisaation tavoitteet tukevat toisiaan. Tässä luvussa käsitellään tekijöitä, jotka tukevat yhteisön myönteistä kehitystä työpaikoilla, muun muassa työyhteisön ilmapiiriä, työtovereiden tukemista, erilaisuuden ja erilaisen elämäntilanteiden huomioimista sekä henkilöstön osaamisen ja osallistumisen oikeaa hyödyntämistä.

4.1 Työyhteisön ilmapiiri, työtoverisuhteet ja kiusatuksi tulemisen kokemus

- Työilmapiiri on vapautunut ja mukava.
- Palkansaajat kokevat työtovereiden väliset suhteet työyhteisössään pääosin hyvinä ja valtaosa saa tukea ja apua työtovereiltaan.

Työpaikan ilmapiiri

Hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet koetaan usein keskeiseksi työn voimavaraksi. Ristiriidat ja konfliktit puolestaan näkyvät tyytymättömyytenä ja huonovointisuutena, ja pahimmillaan ne haittaavat olennaisesti työyhteisön toimivuutta kuten tiedonkulkua.

Työpaikan ilmapiiriä arvioitiin *Työ ja terveys* -haastattelussa kahdella ulottuvuudella. Yhtäältä tarkasteltiin, onko oman työpaikan ilmapiiri vapautunut ja mukava vai kokiko vastaaja sen jännittyneeksi ja kireäksi. Toisaalta kysyttiin, onko työilmapiiri ja uusia ideoita tukeva vai ennemminkin ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä.

Työpaikkansa ilmapiiriä luonnehti vapautuneeksi ja mukavaksi 81 % ja jännittyneeksi ja kireäksi 15 % palkansaajista, 4 % ei osannut sanoa. Kannustavana ja uusia ideoita tukevana työyhteisönsä ilmapiirin koki 59 % ja ennakkoluuloisena ja vanhoista kaavoista kiinni pitävänä joka kolmas (34 %). Palkansaajien kokemus työilmapiiristään on varsin samanlainen kuin vuonna 2009, jolloin työpaikkansa ilmapiiriä piti vapautuneena ja mukavana 80 % ja toisaalta kannustavana ja uusia ideoita tukevana 64 % palkansaajista.

Työtoverisuhteet ja apu ja tuki työtovereilta

Työtovereiden välejä piti työpaikallaan erittäin hyvinä 34 % ja melko hyvinä 52 % vastanneista palkansaajista. Hiukan ongelmallisiksi tai huonoiksi työtovereiden välejä luonnehti 6 %. Kaikkiaan työtovereiden väleissä ei näytä tapahtuneen merkittävää muutosta vuodesta 2009, jolloin kaikkiaan 84 % piti työtovereiden välejä työpaikallaan erittäin hyvinä tai melko hyvinä ja 7 % hiukan ongelmallisina tai huonoina. Kuten aiempinakin vuosina naiset (7 %) raportoivat ongelmallisia tai huonoja työtoverisuhteita hieman useammin kuin miehet (4 %).

Tulokset vastaavat melko hyvin vuoden 2011 Työolobarometrin tuloksia työyhteisön työtoverisuhteiden osalta. Siinä paljon tai melko paljon työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja ilmoitti työpaikallaan olevan 4 % palkansaajista. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Näyttää siltä, että Suomessa työtovereiden keskinäinen apu ja tuki on lähes kiitettävän yleistä. Erittäin paljon tai melko paljon apua ja tukea työtovereiltaan ilmoitti saavansa 80 % ja melko vähän tai erittäin vähän kaikkiaan 4 % palkansaajista. Tulokset vastaavat myös tältä osin varsin hyvin tilannetta kolmen vuoden takaa, jolloin erittäin paljon tai melko paljon apua ja tukea työtovereiltaan tarvittaessa ilmoitti saavansa 79 % palkansaajista. Sukupuoli tai sosioekonominen asema eivät vaikuttaneet koetun työtoverituen määrään.

Vuoden 2011 *Työolobarometrissa* 15 % palkansaajista kertoi työtovereiden kannustuksen ja tuen lisääntyneen vuodesta 2010, ja vain 2 % koki sen vähentyneen (Aho & Mäkiäho 2012). Myös Euroopan laajuisesti näyttää siltä, että Suomessa tukea ja apua saadaan työtovereilta jonkin verran keskimääräistä enemmän. Vuonna 2010 kaikissa EU- sekä muutamissa EU:n ulkopuolissa maissa toteutetussa työolotutkimuksessa 85 % suomalaisista raportoi saavansa apua ja tukea työtovereiltaan aina tai suurimman osan ajasta. Koko EU:n tasolla vastaava osuus oli 72 % (Eurofound 2010, ks. myös Vartia ym. 2012).

Työpaikkakiusaaminen ja asiakkaiden epäasiallinen kohtelu

Kohtalaisen hyvistä työtoverisuhteista huolimatta työelämässä syntyy kuitenkin myös tilanteita, joissa ihmissuhderistiriidat äityvät pisteeseen, jossa joku kokee olevansa henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa kiusatuksi tulemisen kokemista kysytään yhdellä kysymyksellä: *"Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista tai loukkaavaa kohtelua. Oletko aiemmin tuntenut olevasi tai oletko tällä hetkellä henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena omassa työssäsi?"*

Mikäli haastateltava kysyi tarkennusta kysymykseen, hänelle sanottiin, että tarkoitetaan henkistä väkivaltaa ja kiusaamista työyhteisön sisällä; sitä ei sanottu kaikille.

Kaikkiaan 4 % palkansaajista ilmoitti olevansa kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä, 13 % oli ollut aiemmin, mutta ei enää. Naisista kiusaamista koki tutkimushetkellä 6 %, miehistä 2 %. Tutkimuksessa ei kysytty, koettiinkö henkistä väkivaltaa ja kiusaamista työtoverin, esi-

miehen vai alaisen taholta. EU:n työolotutkimuksessa (Eurofound 2010) suomalaisista 6,2 % raportoi olevansa kiusaamisen kohteena työssään, mikä vastaa hyvin vuoden 2009 *Työ ja terveys Suomessa* -tutkimuksen tulosta (6,3 %).

Työolobarometrissa selvitetään yleisemmin kiusaamisen ilmenemistä työpaikoilla. Kiusaamista koskeva kysymys kuuluu: "Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtovereiden taholta?"

Vuonna 2011 kaikkiaan 29 % vastanneista raportoi, että heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta ainakin joskus. Vuonna 2010 vastaava osuus oli 24 %. Jatkuvasti kiusaamista ilmoitti esiintyvän 4 % vastanneista. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa myös työn kohteena olevien henkilöiden, kuten asiakkaiden, potilaiden tai oppilaiden, taholta kohdistuvan epäasiallisen kohtelun, esimerkiksi kohtuuttoman arvostelun, nimittelyn, käsimerkkien tai haistattelun kohteeksi joutumista. Palkansaajista kaikkiaan 7 % ilmoitti joutuvansa tällaisen kohtelun kohteeksi päivittäin tai viikoittain, naiset useammin (9 %) kuin miehet (6 %). Ammattiryhmistä useimmin tällaista kohtelua kohtaavat palvelu- ja myyntityössä työskentelevät (vähintään viikoittain 16 %) ja toisaalta terveys- ja sosiaalipalvelu toimialalla työskentelevät (16 %).

Työolobarometrissa asiakkaiden epäasiallista käyttäytymistä kartoitettiin kysymällä asiakkaiden taholta työntekijöihin kohdistuvaa kiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Kaikkiaan 26 % vastanneista ilmoitti, että heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista asiakkaiden taholta ainakin joskus. Kuntasektorilla ilmiö oli selvästi yleisempi kuin valtion sektorilla tai teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa. (Aho & Mäkiäho 2012.)

Mittaamisen tapa tärkeä

Kaikkiaan vastanneiden palkansaajien määrä oli vuoden 2012 *Työ ja terveys* -tutkimuksessa selvästi pienempi kuin aiempina vuosina. Työyhteisön ilmapiiriä selvittävien kysymysten ja asiakkaiden kohdistama epäasiallista kohtelua koskevan kysymysten kohdalla vastanneiden määrä oli vain hieman yli 700. Näiden kysymysten osalta tuloksiin onkin hyvä suhtautua suuntaa antavina. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi erilaisia ryhmäkohtaisia tuloksia ja eri vuosien välillä tehtyjen tutkimusten tulosten vertailua on voitu raportoida varsin niukasti.

Erityisesti työtoverisuhteiden osalta näyttää kuitenkin siltä, että varsin hyvä tilanne on jatkunut tältä osin, vaikka työpaikoilta viestittyä runsaasti puhetta lisääntyneistä työpaineista. Erityisesti uhka ja epävarmuus työssä voivat aiheuttaa jännitteitä ja kilpailua työntekijöiden välille, mikä voisi näkyä myös työtoverisuhteiden heikkenemisenä tai työtovereilta saatavan tuen ja avun vähenemisenä. Muutos- ja paine-

tilanteissa ja epävarmuudessa voi toisaalta käydä myös niin, että ”yh-teinen vihollinen” yhdistää työnyhteisön jäseniä entistä lujemmin toisiinsa ja keskinäinen tuki ja apu lisääntyvät.

Työpaikkakiusaaminen on voimakkaita tunteita herättävä ja media-julkisuuttakin keräävä ilmiö. Tutkimukset ovat osoittaneet, että erilaisilla kysymyksenasetteluilla työpaikkakiusaamisen yleisyydestä saadaan jonkin verran toisistaan poikkeavia tuloksia. Tulosten tulkinnan kannalta onkin sen vuoksi tärkeää olla aina tietoinen, miten työpaikkakiusaamista on mitattu ja kysytty (Nielsen ym. 2011). On myös tärkeää nähdä ero itse koetun kiusaamisen ja havaitun kiusaamisen välillä. Havaittu kiusaaminen on luonnollisesti yleisempää kuin itse kohteena oleminen. Koska useat ihmiset voivat havaita tietyn henkilön omassa työyhteisössään olevan kiusaamisen kohteena, ei havaitusta kiusaamisesta voi vetää suoria johtopäätöksiä kiusaamisen yleisyyteen kyseisellä työpaikalla.

Maarit Vartia

Lähteet

- Aho S & Mäkiäho A: Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012.
- Eurofound: Euroopan työolotutkimus – tulosten kartoitus. [Http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_fi.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_fi.htm) (päivitetty 15. marraskuuta 2010).
- Nielsen M, Notelaers G & Einarsen S: Measuring Exposure to Workplace Bullying. Teoksessa: Bullying and Harassment in the Workplace. Toim. Einarsen S, Hoel H, Zapf D & Cooper CL. Developments in Theory, Research, and Practice. Second Edition. CRC Press, Taylor & Francis Group, Boca Raton, London, New York 2011.
- Vartia M, Kandolin I, Toivanen M, Bergbom B, Väänänen A, Pahkin K, Vesala H, Haapanen A & Viluksela M: Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14. 2012. [Http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20230.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20230.pdf) (30.12.2011).

4.2 Työyhteisöjen monimuotoisuus

- Monikulttuuristen työpaikkojen osuus on lisääntynyt selvästi 2010-luvulla, Etelä-Suomen alueen työpaikoilla jo lähes puolet työssäkävivistä arvioi omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.
- Havainnot ikään liittyvästä epätasapuolisesta kohtelusta kohdistuvat yhtä lailla nuoriin kuin vanhoihin. Nuoret, sekä miehet että naiset, arvioivat ikään liittyvän epätasapuolisen kohtelun kohdistuvaan ensisijaisesti nuoriin, vanhemmista taas naiset arvioivat syrjinnän kohdistuvan useammin vanhempiin.
- Naiset havaitsevat useammin kuin miehet sukupuoleen liittyvää epätasapuolista kohtelua. Molemmat sukupuolet arvioivat sukupuoleen liittyvän syrjinnän kohdistuvan useammin naisiin kuin miehiin.
- Yli neljännes työssäkävivistä huolehtii ansiotyönsä ohella toisesta henkilöstä, joka tarvitsee apua korkean iän, vamman tai sairauden vuoksi.
- Työn ja perheen yhteensovittaminen haasteena erityisesti niillä pienten lasten vanhemmilla, jotka toimivat ylempinä toimihenkilöinä.

Monikulttuuriset työpaikat

Työyhteisöjen ja työpaikkojen monimuotoisuuden kirjo on laaja: on nuoria ja vanhoja, miehiä ja naisia, perheellisiä ja perheettömiä, osittain sekä täysin työkykyisiä, eri etnisen taustan omaavia, eri seksuaaliryhmiä, vammaisia, erikielisiä ja erilaisia vakaumuksia ja uskontoja.

Työpaikalla monimuotoisuuden uudet sävyt, erityisesti uudet sukupolvet ja maahanmuuttajien määrän lisääntyminen, voivat aiheuttaa hankaluuksia, mutta tarjoavat myös tilaisuuksia uusien toimintatapojen, käytäntöjen ja näkökulmien käyttöön otolle. Tässä luvussa kuvataan monimuotoisuutta suomalaisilla työpaikoilla maahanmuuttajataustan, iän, sukupuolen ja perhevaiheen pohjalta. Lisäksi tarkastellaan tasa-arvon toteutumista työpaikolla maahanmuuttajataustaisuuden, iän ja sukupuolen osalta.

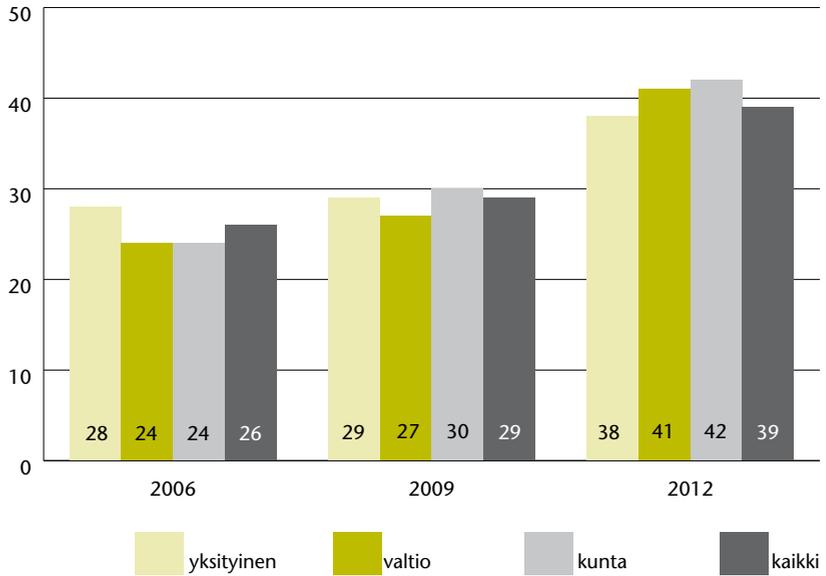
Jo nyt monilla suomalaisilla työpaikoilla on työntekijöitä erilaisista kulttuureista. Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan 39 % työssä olevista ilmoitti omalla työpaikallaan olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohdataan kaikilla sektoreilla. (Kuva 4.2.1 s. 84.)

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohdattiin useimmin Etelä-Suomen alueen työpaikoilla, jossa lähes puolet (47 %) työssäkävivistä arvioi omalla työpaikallaan olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Niistä, joiden työpaikalla työskentelee maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, enemmistö on myös tekemisissä näiden kanssa: 40 % työskentelee maahanmuuttajataustaisten työtovereiden kanssa päivittäin, 24 % viikoittain ja 17 % kuukausittain.

Monikulttuurisilla työpaikoilla ollaan usein kaksisuuntaisen kotoutumisen rajalla: maahanmuuttajat ovat omaksumassa suomalaista työelämää ja työyhteisön tapoja, mutta samalla kantaväestön työntekijät ja työyhteisöt totuttelevat toimimaan uudenlaisessa, monikulttuurisessa työpaikkatodellisuudessa. Työskentely monikulttuurisessa työyhteisös-

Kuva 4.2.1.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät omalla työpaikalla sektorin mukaan vuosina 2006, 2009 ja 2012, %.



sä voi avata uusia mahdollisuuksia ja näkökulmia, mutta toisinaan kohdataan myös uusia pulmia, kuten ennakkoluuloja ja eriäviä käsityksiä sukupuolirooleista työelämässä. Myös riittämättömät kielelliset ja viestinnälliset taidot, osaamisen vajaakäyttö, kulttuurieroihin liittyvät hankauskohdat sekä epätasapuolinen kohtelu voivat hankaloittaa monikulttuurisen työyhteisön toimintaa.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan kuitenkin enemmistö (65 %) niistä, joiden työpaikalla on maahanmuuttajia, arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan täysin tasapuolisesti. Vuonna 2009 vastaava osuus oli 69 % ja 59 % vuonna 2006.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohtelu arvioidaan tasapuoliseksi useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla: valtiosektorilla toimivista 73 % ja kuntapuolesta 69 % katsoi maahanmuuttajatyöntekijöitä kohdeltavan täysin tasapuolisesti, kun vastaava osuus oli yksityisellä sektorilla 63 %. Niistä vastaajista, joilla oli maahanmuuttajia työpaikallaan, 2 % katsoi heitä kohdeltavan epätasapuolisesti.

Havainnot epätasapuolisesta kohtelusta ovat pysyneet samalla tasolla vuodesta 2006. Huomion arvoista tässä yhteydessä on kuitenkin, että ihmiset ovat herkempiä havaitsemaan itseen tai omaan ryhmäänsä kohdistuvaa epätasapuolista kohtelua kuin muihin kohdistuvaa. Näin ollen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemukset heihin kohdistuvasta epätasapuolisesta kohtelusta voivat poiketa merkittävästi kantäväestön arvioista.

Eri-ikäiset työpaikoilla

Niin työpaikoilla kuin työelämässä on monenikäisiä ihmisiä. Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa ainoastaan 4 % ilmoitti omalla työpaikallaan olevan pelkästään melko samanikäisiä henkilöitä. Osuus on pysynyt hyvin samalla tasolla koko 2000-luvun. Vuoden 2011 *Monimuotoisuusbarometrissa* henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat iän olevan merkittävin monimuotoisuuden ulottuvuus suomalaisilla työpaikoilla. Monimuotoisuuden ulottuvuuksista nimenomaan iän katsottiin useimmin vaikuttavan työn arkeen: esimiestyöhön, sosiaalisiin suhteisiin, tiedonkulkuun ja työn sujuvuuteen. (Toivanen ym. 2012.)

Ikä on myös monimuotoisuuden ulottuvuuksista se, johon on havaittu useimmin työpaikoilla liittyvän syrjintää ja epätasapuolista kohtelua (Aho & Mäkiäho 2012: 169, Lehto & Sutela 2008: 118). Perinteisesti ikääntyneiden, ja erityisesti ikääntyneiden naisten, asema on ollut työmarkkinoilla heikompi kuin nuorempien. Ikäsyrjintä onkin usein liitetty ikääntyviin, mutta nykypäivänä se koskettaa yhtä lailla nuoria.

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan niistä, joiden työpaikalla on monenikäisiä, 5 % sekä miehistä että naisista arvioi eri-ikäisten kohtelun olevan epätasapuolista. Miesten keskuudessa epätasapuolisen kohtelun arvioitiin kohdistuvan useammin nuorempiin kuin vanhempiin, naiset sen sijaan katsoivat epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan yhtä lailla nuoriin kuin vanhempiin. Enemmistö (61 %) katsoi eri-ikäisiä kohdeltavan työssä täysin tasapuolisesti (naiset 60 %, miehet 63 %).

Tarkasteltaessa ikään liittyvän epätasapuolisen kohtelun arvioita ikäryhmittäin, nuoremmat ikäryhmät (alle 45-vuotiaat) arvioivat epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan ensisijaisesti nuoriin, kun taas vanhemmista ikäryhmistä (45–64-vuotiaat) naiset arvioivat epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan useimmiten vanhempiin työntekijöihin.

Iän merkitys korostuu lähivuosina, kun väestö ikääntyy ja samaan aikaan työelämään on astumassa uudenlainen sukupolvi, jonka on esitetty poikkeavan monin tavoin aikaisemmista sukupolvista taidoiltaan, arvoiltaan ja asenteiltaan. Työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi on kunnioitettava kaiken ikäisiä ja etsittävä uusia yhteistyön tapoja sukupolvien välille.

Miehet ja naiset työpaikoilla

Miehet ja naiset työskentelevät pitkälti eri ammateissa ja eri aloilla. Vuoden 2008 työssäkäyntitilaston mukaan peräti joka kolmas työskenteli sellaisissa ammattiryhmissä, joissa samaa sukupuolta olevia oli vähintään 90 %. Vastaavasti tasaisen sukupuolijakauman (miehiä ja naisia 40–60 %) ammattiryhmissä työskenteli ainoastaan 14 % työllisistä. (Tilastokeskus 2010.)

Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan puolestaan lähes viidennes sekä naisista että miehistä (17 %) työskenteli työpaikoilla, joissa on pelkästään naisia tai miehiä. Useimmin yksipuolisen

sukupuolijakauman työpaikoilla työskentelivät työntekijäammateissa toimivat (24 %).

Koska naiset ja miehet toimivat suurelta osin eri ammateissa, eri aloilla ja eri työpaikoilla, ovat eri sukupuolten työelämätodellisuudet varsin erilaisia. Tämän vuoksi myös eri sukupuolten työelämän laatu voi erilaistua (ks. esim. Julkunen 2009). Eri sukupuolet voivat myös kokea sukupuolensa vaikuttavan eri tavoin omiin mahdollisuuksiinsa työpaikalla, uralla etenemiseen tai ylipäätään erilaisiin tehtäviin sijoittumiseen.

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen mukaan niistä työssäkäyvistä, joiden työpaikalla oli molempia sukupuolia, naisista 11 % ja miehistä 4 % arvioi eri sukupuolten kohtelun olevan epätasapuolista. Epätasapuolisen kohtelun arvioitiin kohdistuvan useammin naisiin kuin miehiin. Noin kolmannes katsoi epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan molempiin sukupuoliin. 61 % (miehistä 69 %, naisista 55 %) arvioi sukupuolten välisen kohtelun olevan täysin tasapuolista.

Miehet siis pitivät työpaikkoja tasa-arvoisempina kuin naiset. Tätä käsitystä tukevat myös työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008) ja tasa-arvobarometrin (Kiianmaa 2012) tulokset. Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan useimmin naissukupuolesta koetaan olevan haittaa

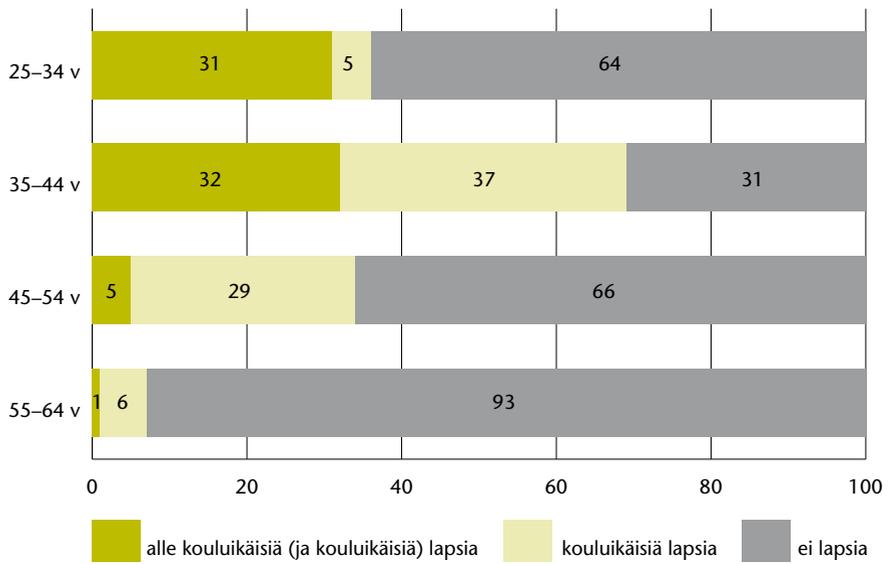
- palkkauksessa (30 %)
- uralla etenemisessä (28 %)
- ammattitaidon arvostuksessa (27 %) ja
- työpaineiden jakautumisessa (24 %).

Vuoden 2011 *Työolobarometrin* mukaan sukupuolten välisen tasa-arvon arvioidaan kuitenkin kehittyvän myönteiseen suuntaan; miehet arvioivat muutossuunnan myönteisemmin kuin naiset (Aho & Mäkiäho 2012: 40).

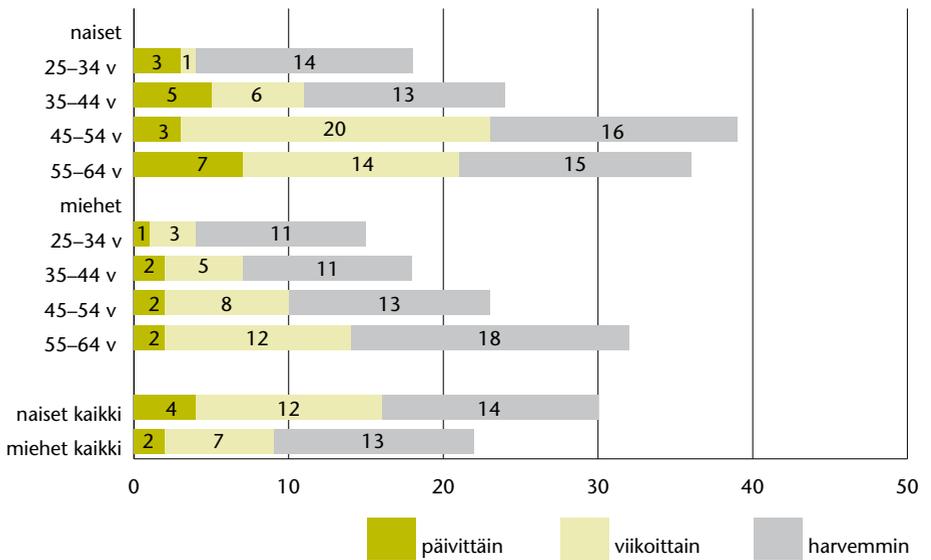
Perhevaihe ja työ

Yksi elää intensiivisiä ruuhkavuosia pienten lasten kanssa, toisella lapset ovat jo muuttaneet kotoa, kolmas huolehtii ehkä omista ikäänntyneistä vanhemmistaan ja neljäs elää yksin. Perhetilanne ja siihen liittyvät huolehtimisvastuut muuttuvat elämänkulun myötä. Vuoden 2012 *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa työssäkäyvistä 25–34-vuotiaista lähes kolmanneksella oli jo pieniä lapsia, 35–44-vuotiaista enemmistön elämään kuuluivat omat lapset ja 45–54-vuotiaista kolmanneksella oli yhä kotona asuvia lapsia. (Kuva 4.2.2 s. 87.)

Kun väestö ikääntyy, yhä useampi huolehtii työn ulkopuolella toisesta henkilöstä, joka tarvitsee apua esimerkiksi korkean iän, vamman tai sairauden vuoksi. Vuonna 2012 tällaisia huolehtimisvastuita oli jo useammalla kuin joka neljännellä (28 %), vuonna 2009 vastaava osuus oli 18 %. Naisten keskuudessa (30 %) läheisistä huolehtiminen oli hieman yleisempää kuin miesten (22 %). Läheisistä, apua tarvitsevasta huolehtiminen on tavallisinta 45–64-vuotiaiden keskuudessa. (Kuva 4.2.3 s. 87.)



Kuva 4.2.2. Työssäkäyvien perhetilanne ikäryhmittäin vuonna 2012, %.

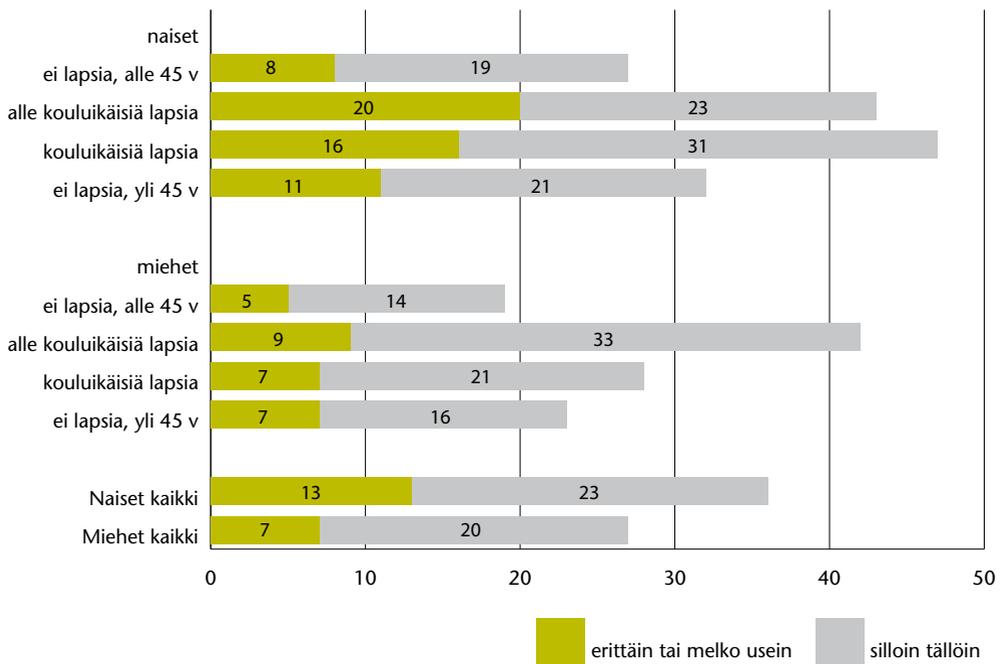


Kuva 4.2.3. Työssäkäyvien huolehtimisvastuut työn ulkopuolella ikäryhmittäin naisilla ja miehillä vuonna 2012, %.

Perhetilanne voi heijastua muille elämänalueille, ja erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä (kuva 4.2.4). Ansiotyöstä johtuvat kotiasioden laiminlyönnin tuntemukset ovat lasten vanhempien keskuudessa varsin tavallisia. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan ansiotyöstä johtuvat kotiasioden laiminlyönnin tuntemukset olivat työssäkäyvien alle kouluikäisten lasten äitien ja isien keskuudessa yhtä yleisiä: vanhemmista noin kaksi viidestä (äidit 43 %, isät 42 %) tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Pienten lasten äideistä laiminlyönnin tuntemuksia oli erittäin tai melko usein viidenneksellä, miehillä osuus oli selvästi pienempi. Laiminlyönnin tuntemukset olivat hyvin tavallisia myös kouluikäisten lasten äideillä.

Kaikkiaan työstä johtuvia kotiasioden laiminlyönnintuntemuksia oli naisista reilulla kolmanneksella (36 %) ja miehistä noin joka neljänellä (27 %). Kotiasiat häiritsevät työntekoa harvemmin: naisista vajaa viidennes (18 %) ja miehistä 12 % arvioi kotiasioden aiheuttavan keskittymisvaikeuksia töissä vähintään silloin tällöin.

Myös vuoden 2008 *Työolotutkimuksen* mukaan noin puolet palkansaajista ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-ajalla (naiset 52 %, miehet 47 %), erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa tämän on havaittu olevan tavallista (Lehto & Sutela 2008). Perhevaiheen lisäksi työ, sen luonne ja vaativuus heijastuvat eri elämänalueiden väliseen vuorovaikutukseen ja ristiriitakokemusten yleisyyteen. Vuoden 2012



Kuva 4.2.4. Työssäkäyvien ansiotyöstä johtuvat kotiasioden laiminlyönnin tuntemukset miehillä ja naisilla perhevaiheen mukaan vuonna 2012, %.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan laiminlyönnin tuntemuksia oli erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä: alle kouluikäisten (51 %) ja kouluikäisten lasten (48 %) vanhemmista noin puolet tunsi laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin.

Pienten lasten perhevaihe voi siis aiheuttaa ristiriitaisia tuntemuksia ja jännitteitä eri elämänaalueiden välille, mutta se voi kuormittaa myös muulla tavoin: perhevelvoitteiden hoitaminen vie aikaa ja energiaa, eikä aina jää aikaa työstä palautumiselle. Alle kouluikäisten lasten vanhemmat arvioivatkin muita useammin oman elämäntilanteen työn ulkopuolella vähintään melko raskaaksi, vuonna 2012 näin arvioi pienten, alle kouluikäisten vanhemmista runsas neljännes (28 %).

Myönteistä on kuitenkin se, että enemmistö palkansaajista arvioi vuoden 2011 *Työolobarometrissa*, että elämäntilanne otetaan huomioon työpaikalla vähintään jossain määrin niin työaikojen joustoista sovittaessa, työtehtävien määrässä kuin työuran kehittämisesäkin. Elämäntilanne koettiin otettavan huomioon hieman paremmin yksityisellä kuin julkisella puolella (Aho & Mäkiäho 2012: 157–159).

Monimuotoisuus tasapainoon

Työpaikkojen ja työyhteisöjen monimuotoisuuden onnistunut hallinta on yksi tämän päivän työelämän avainkysymyksiä, jonka merkitys kaikella todennäköisyydellä kasvaa tulevaisuudessa. Henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat erityisesti osatyökykyisyyden, iän, kielitaustan ja etnisen taustan tulevaisuudessa merkitykseltään kasvaviksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi, ja lisääntyvän monimuotoisuuden on katsottu heijastuvan työpaikoilla erityisesti johtamiseen ja aiheuttavan haasteita lähiesimiehen toiminnalle (Toivanen ym. 2012). Työyhteisöjen johtamisessa onkin syytä varautua yksilöllisten tarpeiden ja yhteisöllisyyden vaatimusten yhteen sovitteluun.

On myös perusteltua olettaa oikeudenmukaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten lisääntyvän. On siis syytä painokkaasti kohdistaa huomiota tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumiseen suomalaisessa työelämässä. Huomiota on kohdistettava myös monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien risteävyyteen liittyvään mahdolliseen moniperusteiseen syrjintään ja sen ehkäisemiseen, esimerkiksi maahanmuuttajanaisten asema työelämässä.

Monimuotoisuus olisi otettava huomioon työpaikoilla nykyistä laajemmin ja tarkasteltava esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta tukevaa toimintaa, kuten työsuojelua ja työterveyshuollon toimintaa, myös moninaisuuden näkökulmasta. Samoin monimuotoisuus olisi huomioitava työpaikoilla myös työntekijöiden perehdytyksessä, etenemismahdollisuuksissa ja osaamisen kehittämisessä.

Erilaisuus, erityisesti väestön ikääntyminen ja maahanmuuttajien määrän lisääntyminen, tuovat uusia haasteita, mutta myös mahdollisuuksia työpaikoille. Erilaisuuden ja monimuotoisuuden onnistunut huomioon ottaminen työpaikoilla edellyttää sensitiivisyyttä ja uutta osaamista.

Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaistamista eikä erilaisuuden kieltämistä. Erilaisuuden ja erilaisten tarpeiden huomiotta jättäminen voi heikentää joidenkin ryhmien asemaa. Huomion kohdistamisella pelkästään yhteen ryhmään voidaan myös aikeettomasti aiheuttaa jotakin ryhmää syrjiviä käytäntöjä. Yhtä lailla monimuotoisuuden voimakas esiin tuominen voi korostaa eri ryhmien erilaisuutta ja luoda tätä kautta eriarvoisuutta. Monimuotoisuutta on käsiteltävä tasa-arvoa edistävänä eikä siten, että tahattomasti saadaan aikaiseksi eri ryhmien keskinäistä vastakkainasettelua tai stereotyyppien vahvistamista.

Tulevaisuudessa on keskeistä löytää tasapaino monimuotoisuuden merkityksestä työelämässä: tunnistaa ja tunnustaa samaan aikaan monimuotoisuus ja erilaisuus sekä yhdenvertaisuus ja samanarvoisuus. Tavoitteena on erilaisuuden hyväksyvän tasa-arvon aikaansaaminen. Monimuotoisuus on syytä ottaa huomioon työpaikoilla työvoiman saatavuuden ja jatkuvuuden sekä osaamisen käyttöön oton takaamiseksi, mutta myös työhyvinvoinnin vuoksi.

*Minna Toivanen
Barbara Bergbom*

Lähteet

- Aho S & Mäkiäho A: Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2012.
- Julkunen R: Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2009.
- Lehto A-M & Sutela H: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki 2008.
- Kiianmaa N: Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2012.
- Tilastokeskus. Työssäkäynti 2008, Ammatti ja sosioekonominen asema. [Tietokooste.] Väestö 2010. Tilastokeskus, Helsinki 2010.
- Toivanen M, Haapanen A, Väänänen A & Bergbom B: Monimuotoisuusbarometri 2012. Henkilöstöalan ammattilaisen näkemyksiä monimuotoisuudesta suomalaisissa työorganisaatioissa. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.

4.3 Henkilöstölähtöinen innovointi

- Valtaosa koki voivansa osallistua työpaikallaan kehittämistoimintaan jollakin tavalla.
- Yli puolet raportoi työryhmänsä tekevän lähes aina tai melko usein yhteistyötä kehittämisessä ja ideoiden soveltamisessa.
- Henkilöstöryhmistä työntekijöillä oli heikoimmat mahdollisuudet osallistua: heistä vain puolet koki, että kehittämistoimintaan osallistuminen on mahdollista.
- Kehittämiseen käytettiin vähän aikaa: puolet kaikista vastaajista teki kehittämistä harvemmin kuin viikoittain tai käytti kehittämiseen aikaa vain harvoin.

Henkilöstölähtöinen kehittäminen ja innovointi yleistyvät

Innovaatiot, jotka ovat liittyneet nopeaan tekniseen kehitykseen ja globalisaatioon, ovat 1980-luvulta lähtien kiihdyttäneet kansakuntien aineellista hyvinvointia ja talouskasvua. Suomessa työvoiman hyvinvointi ja korkea koulutustaso ovat mahdollistaneet tekniikan ja innovaatioiden tehokkaan kehityksen, käyttöönoton ja leviämisen. 2000-luvulla käynnistyi kuitenkin talouden ja tuotannon globaali uusjako, joka muuttaa voimakkaasti Suomen ja koko Euroopan asemaa. Eri maat ja alueet sijoittuvat uudelleen suhteessa toisiinsa ja suhteessa maailmantalouden keskinäiskilpailuun. Kansallisvaltion asema ei enää määrity kansallisesta itsemääräämisasemasta käsin, vaan jopa kokonaan suhteessa muihin toimijoihin (Pajarinen ym. 2010).

Useiden asiantuntija-arvioiden mukaan Suomessa on alkanut historiallisesti kriittinen ajanjakso, kamppailu globaalissa arvon tuotannossa ja innovaatioissa mukana pysymisestä (esim. Lemola 2009, Pajarinen ym. 2010, Alasoini 2012). Huomattava osa valmistavasta työstä ja osa suunnittelutyöstä siirtyvät työvoimakustannuksiltaan halvan kustannustason maihin. Jäljelle jäävässä tuotannossa palvelusisältöihin ja tiedon jalostamiseen eli aineettomaan tuotantoon liittyvä työ lisääntyy. Uudenlaiset innovatiivisuuden vaatimukset eli **kyky tuottaa markkinoiden ja käyttäjien haluamia, uusia tai aiempaa parempia palveluja ja aineettomia tuotteita lisääntyvät kaikissa henkilöstöryhmissä**, ei pelkästään suunnittelu- ja johtamistyössä.

Palveluiden ja aineettomien tuotteiden tuotannossa käyttäjien tyytyväisyys ei riipu pelkästään lopputuotteesta vaan yhä enemmän tavasta, jolla käyttäjä saa tuotteen tai palvelun käyttöönsä. Henkilöstö ja erityisesti käyttäjien kanssa tekemisissä olevat työntekijät ovat keskeisessä asemassa palvelutilanteissa ja -prosesseissa. Heidän toiminnastaan pitkälti riippuu, millainen kokemus käyttäjille muodostuu palvelun tai tuotteen käyttämisestä. Työntekijät näkevät, mitkä ratkaisut toimivat käytännössä.

Työntekijät saavat vuorovaikutuksen kautta tietoa käyttäjien uusista tarpeista ja myös sellaisista tarpeista, joita käyttäjät eivät osaa suoraan kuvata. Tällainen **työntekijöiden tieto käyttäjistä ja toimivista ratkaisuista voi olla ratkaisevaa, kun organisaatio suunnittelee uusia**

palveluja tai tuotteita. Innovaation näkökulmasta tämä merkitsee, että käyttäjien kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden tiedoilla, ideoilla ja ratkaisuehdotuksilla voi olla ratkaiseva merkitys yrityksen menestymiselle markkinoilla.

Henkilöstölähtöinen, laaja-alainen kehittäminen ja innovointi tulevat yhä tärkeämmiksi tulevaisuudessa. **Koko henkilöstön motivaatio kehittämiseen ja innovaatiokyky ovat keskeisiä edellytyksiä yritysten ja organisaatioiden uudistumiselle.** Työntekijälähtöinen kehittäminen ja innovointi korostavat sellaisten työntekijöiden panosta kehittämisessä, joiden työtehtäviin ja työaikaan ei ole virallisesti määritelty sisältyvän kehittämistehtäviä. Tällaisia työntekijöitä ovat tyypillisesti esimerkiksi palvelutyöntekijät, jotka ovat suoraan tai välillisesti tekemisissä palvelujen käyttäjien kanssa. Kuitenkin heidän työsään voi piillä kehittämiselle välttämätöntä tietoa ja osaamista.

Innovaatiot, käyttäjien haluamat uudet palvelut ja tuotteet, voivat saada alkunsa työntekijöiden arkipäiväisistä havainnoista ja kokemuksista. Työntekijät ratkaisevat käsillä olevia, usein ennakoimattomia tai yllättäviä ongelmia, ja osa ratkaisuista voi muodostaa kokonaan uuden palvelun tai tuotteen. **Työntekijät eivät välttämättä itsekään tunnista tekevänsä innovaatioita.** Työorganisaatioiden haasteena on luoda tapoja tunnistaa, kanavoida ja käsitellä henkilöstön ja erityisesti työntekijöiden kehittämisideoita.

Mitä on innovaatio ja miten se eroaa jokapäiväisestä kehittämisestä

Innovaatio on uusi idea, joka on pantu täytäntöön. Idea tai keksintö ilman käytännön sovellusta ei vielä ole innovaatio. Innovaatio tuottaa hyötyä niin kehittäjälle kuin palvelun käyttäjille. Innovaatiolla on laajempia vaikutuksia: se houkuttelee muita tekemään jotain vastaavaa eli toimii kehityksen ponttimena (esim. tietyllä alueella tai toimialalla). Innovaatio on toistettavissa, eli sillä on enemmän kuin yksi sovellus (Toivonen 2009).

Innovaatio merkitsee epäjatkuvaa kehitystä, tason nosta ja uudenlaista kysymyksenasettelua. Innovaation pohjalla toimintaa tyypillisesti kehitetään edelleen tasaisin pienin askelin, kunnes tullaan tilanteeseen, jossa on jälleen puuttettava peruslähtökohtiin ja uudistettava niitä. Innovaatioihin pyrkiminen merkitsee, että

organisaatio asettaa itselleen sellaisia tarpeeksi kunnianhimoisia tavoitteita, jotka motivoivat henkilöstöä. Yksi innovaatio johtaa helposti toiseen: se auttaa havaitsemaan asioita, joilla palvelua voidaan entisestään parantaa tai joilla toimintaa voidaan laajentaa uusiin palveluihin ja tuotteisiin (Toivonen 2009).

Innovaation ja innovoinnin eroa jokapäiväisestä kehittämisestä ei ole kuitenkaan syytä korostaa liikaa. Innovaatio voidaan usein tunnistaa innovaatioksi vasta jälkikäteen. Kehitys- tai kokeiluvaiheessa ei vielä tiedetä, leviääkö ratkaisu käyttöön. Jokapäiväinen kehittäminen ja osallistuminen mihin tahansa työpaikan kehittämistoimintaan muokkaavat maaperää ja asenteita innovoinnille otollisiksi. Arkipäiväinen kehittäminen on tärkeää.

Mahdollisuudet osallistua kehittämiseen koetaan yleisesti hyviksi

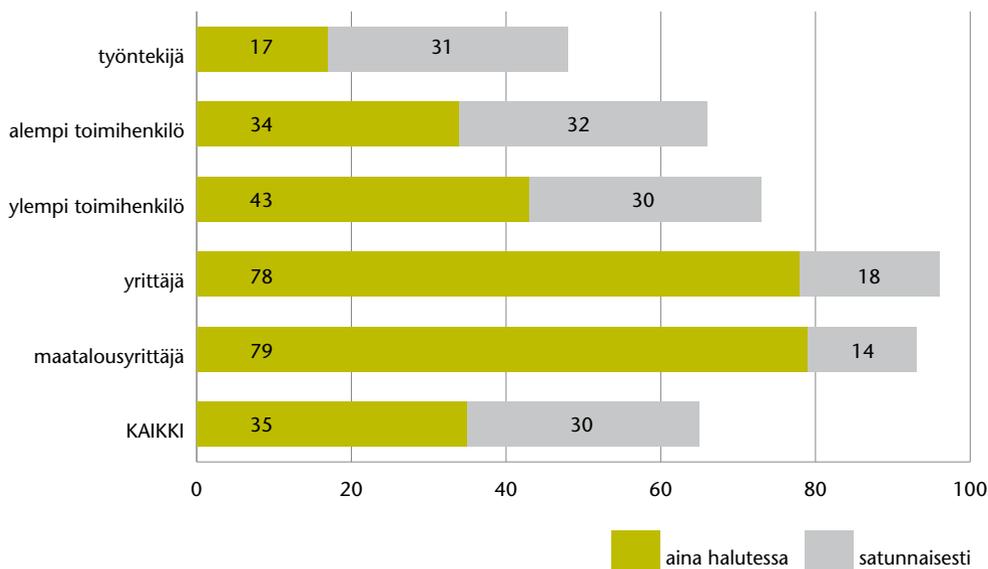
Mahdollisuus osallistua kehittämistoimintaan on keskeinen innovatiivisuuden edellytys (Parzefall ym. 2008). Jos organisaatiossa ei lainkaan tehdä kehittämistoimintaa tai jos vain harvat pääsevät osallistumaan kehittämiseen, innovaatioiden syntymisen edellytyksetkin ovat heikot.

Työ ja terveys -haastattelututkimukseen vastanneista kaksi kolmesta koki, että hänellä on mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämistoimintaan joko aina halutessaan (35 %) tai edes satunnaisesti (30 %) (ks. kuva 4.3.1). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös Työ- ja elinkeinoministeriön *Työolobarometrissa* 2011: palkansaajista 37 % kuvasi osallistumisen mahdollisuuksiaan hyviksi.

Tulosta voidaan pitää positiivisena: **valtaosa vastaajista kokee voivansa osallistua kehittämiseen työpaikallaan jollakin tavalla.** Tämä on tärkeää, kun henkilöstölähtöinen kehittäminen ja innovointi tulevat yhä tärkeämmiksi tulevaisuudessa. Kehittämistoimintaan osallistuminen – vaikka kuinka arkiseenkin – on portti innovaatioihin. Tulokset antavat viitteitä siitä, että työorganisaatioissa on perusedellytyksiä ottaa tulevaisuudessa käyttöön laaja-alaista, henkilöstölähtöistä kehittämistoimintaa.

Työntekijöillä heikoimmat mahdollisuudet osallistua kehittämiseen

Kun *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen tuloksia tarkasteltiin henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että **työntekijöistä vain 17 % koki voivansa osallistua työpaikan kehittämistoimintaan aina halutessaan** (kuva 4.3.1). Satunnaisesti kehittämiseen koki voivansa osallistua 31 % työntekijöistä. Samansuuntaisia tuloksia on saatu Työ- ja elinkei-



Kuva 4.3.1. Koettu mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämiseen.

noministeriön *Työolobarometrissa* 2011, johon vastanneista työntekijöistä **ainoastaan 28 % tunsi, että osallistumismahdollisuudet kehittämistoimintaan ovat hyvät.**

Tuloksia voidaan pitää huolestuttavina, jos tulevaisuuden tavoitteena on entistä enemmän hyödyntää työntekijöiden tietoa ja osaamista uusien palveluiden ja tuotteiden kehittämisessä. Jos huomattava osa työntekijöistä kokee mahdollisuutensa osallistua kehittämiseen heikoiksi, on todennäköistä, että heidän ideansa ja ratkaisuehdotuksensa eivät löydä kanavia tulla organisaation tietoon. On mahdollista, että tärkeää innovaatiopotentiaalia hukataan. Työntekijöiden tieto käyttäjistä ja käyttäjätarpeista voi jäädä sivuun innovoinnissa.

Tulokset antavat viitteitä siitä, että työntekijälähtöinen innovointi ei ole vielä todellisuutta suomalaisilla työpaikoilla. Jos yritykset ja organisaatiot haluavat tulevaisuudessa parantaa asemiaan innovaatiokilpailussa, niiden kannattaa parantaa erityisesti käyttäjiä lähellä olevien työntekijöiden mahdollisuutta osallistua kehittämiseen.

Yhteistyö on innovoinnin edellytys

Yhteistyö on yksi innovoinnin perusedellytys (Parzefall ym. 2008). Innovaatiot tarvitsevat syntyäkseen erilaisten osaamisten yhdistämistä organisaation sisäisissä ryhmissä ja ulkopuolisissa verkostoissa. Ulkopuoliset virikkeit ja esimerkit ovat innovaatioiden käyttövoimaa, ja niitä saadaan usein yhteistyön tuloksena. Katseen suuntaaminen ulos omasta ryhmästä virikkeiden saamiseksi on tärkeää innovoinnissa. Myös oman työryhmän sisällä on tärkeää yhdistää voimia ja tehdä yhteistyötä, kun ryhmän omista ja ulkopuolisista ideoista jalostetaan ratkaisuja. Kehittäminen ja innovointi ovat aina yhteistyötä vaativaa toimintaa.

Työ ja terveys -haastattelututkimukseen vastanneista **yli puolet kertoi, että työryhmällä on tapana tehdä yhteistyötä kehittääkseen ja soveltaakseen uusia ideoita lähes aina (19 %) tai melko usein (36 %).** Se, että vain puolet vastaajista koki työryhmässään mahdollisuuden tehdä yhteistyötä ideoiden jalostamisessa, viittaa siihen, että kehittämiselle ei ole luotu vakiintuneita yhteistyökäytäntöjä ja -foorumia työorganisaatioissa. On mahdollista, että arvokasta innovaatiopotentiaalia hukataan. Yhteistyön tekeminen innovoinnissa vaatii ajan, paikan ja välineitä. Näyttää siltä, että organisaatiot voivat parantaa käytännön yhteistyömahdollisuuksia ja toimintatapoja innovoinnissa työryhmissä sekä koko organisaation tasolla.

Työryhmän hyvä henki katsotaan yhdeksi innovatiivisuustoimintaa edesauttavaksi tekijäksi (Parzefall ym. 2008). *Työ ja terveys* -haastattelututkimukseen vastanneista **neljä viidestä koki tulevansa erittäin (19 %) tai ainakin melko hyvin (57 %) ymmärretyksi työryhmässään.** Tätä voidaan pitää myönteisenä tuloksena: hyväksytyksi tulemisen tunne työryhmässä ja ryhmän hyvä ilmapiiri ovat olennaisia edellytyksiä innovaatioiden synnylle. Innovaatiotoimintaan sisältyy aina riski ja epävarmuus: etukäteen ei voida tietää, mistä ratkaisusta tulee

innovaatio. Kokemus siitä, että tulee ymmärretyksi työryhmässä, onkin yksilölle tärkeä turvallisuutta ja sosiaalista tukea antava voimavara, kun hän ponnistelee innovaation hyväksi.

Aktiivinen toiminta innovoinnissa: ovatko yleiset käsitykset ja todellisuus ristiriidassa?

Yleiset, koetut edellytykset kehittämistoimintaan osallistumisessa ovat eri asia kuin se, mitä työorganisaatioissa käytännössä tapahtuu. Kehittämisyrittämykset kohtaavat usein ankaran organisaatiotodellisuuden: kiireen, ammattialojen väliset hierarkiat ja epäluulot tai johtamisjärjestelmien monimutkaisuuden. Haastattelututkimuksissa on vaikeata päästä käsiksi siihen, mitä työpaikkojen henkilöstö todellisuudessa tekee kehittämisessä ja innovoinnissa. Yksi tapa lähestyä ongelmaa on kysyä, kuinka usein kehittämistä tehdään tai kuinka paljon tai kuinka usein käytetään aikaa kehittämiseen.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa tiedusteltiin, kuinka usein vastaajien työpaikalla tehdään kehittämistoimintaa. **Puolet vastaajista kertoi kuuluvansa työyhteisöön, joka etsii uusia tuoreita ratkaisuja ongelmiin päivittäin (13 %) tai viikoittain (31 %). Samoin vajaa puolet vastaajista arvioi kuuluvansa työyhteisöön, joka käyttää aikaa uusien ideoiden kehittelyyn erittäin usein (9 %) tai melko usein (33 %).**

Edellä mainittujen tulosten käänntöpuoli kertoo karua kieltä työorganisaatioiden kehittämistoiminnan todellisuudesta: puolet vastaajista arvioi tekevänsä kehittämistä harvemmin kuin viikoittain tai käyttävänsä aikaa kehittämiseen vain harvoin. Saattaa olla, että kehittämisen ei mielletä olevan osa perustyötä tai että organisaation arjessa kehittäminen jää asiaksi, joka tehdään joskus tulevaisuudessa, kun kiireet hellittävät. Miksi kehittäminen ja innovointi eivät kuuluisi normaalina osana työorganisaation kaikkeen työhön? Tulevaisuuden haasteet tuotannon rakennemuutoksessa ja innovaatiokilpailussa näyttäisivät vaativan innovoinnin sisällyttämistä arjen työhön yhä enemmän.

Kehittämistoimintaan osallistuminen ja innovointi ovat vielä uusi asia monilla työpaikoilla. Tämä sopii huonosti yhteen sen kanssa, että työntekijöillä on yhä enemmän innovaation kannalta olennaista osaamista ja tietoa, kuten esimerkiksi arkipäivän tietoa markkinoista, asiakkaista ja heidän tarpeistaan sekä näkemystä siitä, mikä toimii käytännössä. Tulevaisuudessa työorganisaatioiden kannattaakin edistää erityisesti käyttäjien kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden mahdollisuutta innovoida – yhdessä käyttäjien kanssa.

*Mervi Hasu
Laura Honkaniemi
Eveliina Saari*

Lähteet

- Alasoini T: Kohti luovuuden ja innovaatioiden aikaa. Hahmotelmia työelämän tulevista muutos- ja kehittämishaasteista. Teoksessa: Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin, s. 7–10. Toim. Rantala P & Korhonen S-M. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2012. [Pdf-julkaisu, verkkodokumentti.] [Http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253/](http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253/) (viitattu: 7.11.2012).
- Hasu M, Saari E & Mattelmäki T: 2011. Bringing the employee back in: integrating user-driven and employee-driven innovation in the public sector. Teoksessa: User-based innovation in services, s. 251–278. Toim. Sundbo J & Toivonen M Edward Elgar, Cheltenham, UK & Northampton, MA, USA 2011.
- Lemola T: Innovaation uudet haastajat. WSOYpro Oy, Helsinki 2009.
- Pajarinen M, Rouvinen P & Ylä-Anttila P: Missä arvo syntyy? Suomi globaalissa kilpailussa. ETLA B 247. Taloustieto Oy, Helsinki 2010.
- Parzefall M-R, Seeck H & Leppänen A: Employee innovativeness in organizations: A review. *The Finnish Journal of Business Economics*, LTA 2 (2008) 165–182.
- Toivonen M: Uutta intoa ja tehokkuutta palveluinnovaatioista. Luento Työterveyspäivillä Helsingissä 20.10.2009.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Ylöstalo P & Jukka P: Työolobarometri. Lokakuu 2010. Ennakkotietoja. TEM raportteja 4/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö, Työelämän laatu -ryhmä, Helsinki 2011. [Pdf-julkaisu, verkkodokumentti.] [Http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf](http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf) (viitattu 7.11.2012).

YKSILÖIDEN VOIMAVARAT

Luvussa tarkastellaan yksilöiden voimavaroja ja riskitekijöitä työelämässä. Työssäkäyvistä kolme neljäsosaa arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Kaksi kolmasosaa vastaajista pyrkii oppimaan uusia asioita työssään vähintään melko usein, ja puolet kokee panostaneensa omaan ammatilliseen osaamiseensa vähintään melko paljon. Osaamisen kehittäminen edellyttää henkilöstön jatkuvaa kehittämistä koko työuran ajan. Työn imua – tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssä koetaan varsin usein – noin 90 % vastaajista kokee työn imua vähintään kerran viikossa ja monet päivittäinkin.

Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus on vähentynyt 2000-luvulla. Elintavoilla on yhteys työstä palautumiseen – riittävä uni ja säännöllinen liikunta edistävät palautumista. Silloin kun työkyky koetaan huonoksi, taustalla ovat useimmiten tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä psyykkiset oireet. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on suurinta työntekijäammateissa.

5.1 Työkyky ja koettu terveys

- Työssä käyvien 25–64-vuotiaiden koettu työkyky asteikolla 0–10 on edelleen keskimäärin 8,3.
- Työssä käyvistä kolme neljäsosaa arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka.
- Kolme neljäsosaa vähintään 45-vuotiaista työssä käyvistä on valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Osuus on lisääntynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna.
- Kahdella kolmasosalla työssä käyvistä on ollut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti tuki- ja liikuntaelinoireita.
- Tuki- ja liikuntaelinoireiden ja psyykkisten oireiden esiintyminen yhdessä liittyi huonoon koettuun työkykyyn.

Oma kokemus työkyvystä ja terveydestä

Tässä alaluvussa kuvataan 25–64-vuotiaiden työssä käyvien koetun työkyvyn ja terveyden kehitystä *Työ ja terveys* -haastatteluaineistojen perusteella vuodesta 1997 vuoteen 2012 (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Koettua työkykyä arvioidaan suhteessa elinikäiseen parhaimpaan asteikolla 0–10 sekä koettua työkykyä suhteessa työn ruu-

miillisiin ja henkisiin vaatimuksiin (Tuomi ym. 1997). Lisäksi raportoidaan työssä käyvien eläkeajatuksia ja työssä jatkamisen harkintaa eläkeiän saavuttamisen jälkeen.

Koettua terveyttä kuvataan henkilön arviolla omasta terveydentilasta saman ikäisiin verrattuna, lääkärin toteamalla pitkäaikaissairauksilla, erilaisten ruumiillisten ja henkisten oireiden esiintymisellä sekä henkilön arviolla oireiden liittymisestä työhön. Luvussa kuvataan myös tuki- ja liikuntaelinoireiden, psyykkisten oireiden ja koetun työkyvyn yhteyttä.

Koettu työkyky

Laaja-alaisen työkykykäsitteen mukaan ihminen ja työ muodostavat kokonaisuuden, johon vaikuttavat yksilön voimavarat, toimintakyky ja osaaminen, työolot, työn sisältö, työyhteisö ja työorganisaatio. Työkyvyn käsite on muuttunut ajan ja tutkimuksen myötä. Mitä enemmän käsitettä on tutkittu, sitä moniulotteisemmaksi ja monipuolisemmaksi kuva työkyvystä on muodostunut. Työkyvyn ulottuvuudet ovat laajentuneet yksilön voimavaroista ja työorganisaation ominaisuuksista yhteiskunnallisiin ja eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin. (Gould ym. 2006.)

Työkykyindeksi® on laajasti käytetty menetelmä työkyvyn arviointiin. Työkykyindeksi®-kyselyn ensimmäisen kysymyksen (nykyinen työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan asteikolla 0–10 pistettä) on todettu olevan voimakkaassa yhteydessä koko Työkykyindeksi®-pistemäärään (Ahlström ym. 2010).

Työssä käyvät antoivat vuonna 2012 nykyiselle työkyvyllään keskimäärin arvion 8,3 asteikolla 0–10. Keskiarvo on pysynyt samalla tasolla verrattuna aikaisempiin vuosiin. Arvio työkyvystä laskee iän myötä ollen nuorimmassa 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä keskimäärin 8,9 ja 55–64-vuotiailla 7,9. Koettu työkyky arvioidaan sitä paremmaksi mitä pidemmälle vastaaja on koulutettu: peruskoulutuksen saaneilla arvio oli keskimäärin 7,9 ja korkea-asteen koulutuksen saaneilla keskimäärin 8,6. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna erityisesti erityisasiantuntijat ja asiantuntijat kokivat työkykynsä hyväksi. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012).

Työssä käyvistä 81 % arvioi ruumiillisen työkykynsä erittäin tai melko hyväksi ja 84 % piti henkistä työkykyään hyvänä. Osuudet ovat pysyneet samalla tasolla koko 2000-luvun. Arviot olivat selvästi yhteydessä työn vaatimuksiin. Henkilöistä, jotka kokivat työnsä ruumiillisesti kevyeksi, valtaosa (89 %) koki ruumiillisen työkykynsä hyväksi, ja henkilöistä, jotka kokivat työnsä melko tai erittäin rasittavaksi, 66 % arvioi ruumiillisen työkykynsä hyväksi. Työnsä henkisesti kevyeksi kokeneista 91 % koki henkisen työkykynsä hyväksi ja henkilöistä, jotka kokivat työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavaksi, 72 % arvioi henkisen työkykynsä hyväksi. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Kolme neljästä (78 %) arvioi varmasti tai todennäköisesti pystyvän sä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Erityisesti ylemmät toimihenkilöt olivat tätä mieltä (89 %). Niiden osuus, jotka eivät olleet koskaan ajatelleet siirtyvänsä

eläkkeelle terveydellisistä tai muista syistä ennen vanhuuseläkeikää, oli selvästi kasvanut vuonna 2012 (59 %) verrattuna aikaisempiin vuosiin (46–49 %). Miehillä ja naisilla eläkeajatukset olivat yhtä yleisiä, mutta lisääntyvät iän myötä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vähintään 45-vuotiailta kysyttiin, mitkä tekijät saivat heidät jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen:

- yleisimmin mainittiin
 - oma terveys (28 %; korostui erityisesti rakentamisen toimialalla: 44 %)
 - taloudelliset tekijät (23 %)
- vähän harvemmin mainittiin
 - mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (16 %)
 - työaika (12 %)
 - työn keventäminen (11 %)
 - hyvä ja kannustava työyhteisö (7 %) sekä
 - hyvä ja toimiva työympäristö (4 %).

Vuonna 2012 niiden osuus, jotka vastasivat, ettei mikään saisi jatkamaan, oli vähentynyt (26 %). Vuonna 2009 vastaava prosenttiosuus oli 36 % ja 42 % vuonna 2006. Kunta-alalla (34 %) työskentelevät sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (35 %) olivat vuonna 2012 keskimääräistä haluttomampia jatkamaan työelämässä mukana oloa 63 ikävuoden jälkeen. Ylempien ja alemmien toimihenkilöiden sekä työntekijöiden työssä harkitsevien osuudet ovat tasoittuneet vuonna 2012. Vuonna 2012 "ei mikään saisi jatkamaan" osuudet olivat ylempillä toimihenkilöillä 24 %, alemmilla toimihenkilöillä 30 % ja työntekijöillä 28 %. Vastaavat luvut olivat 28/36/47 vuonna 2009 ja 37/45/52 vuonna 2006. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vuonna 2012 julkaistu *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset* -artikkelikokoelma (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012) osoitti, kuinka moniulotteisesti työoloihin ja terveyteen liittyvät tekijät ovat yhteydessä työurien jatkamiseen. Toimiva työyhteisö, henkisesti kevyt työ, hyväksi koettu työkyky ja innostuneisuus työssä selittivät merkittävästi halukkuutta työskennellä vanhuuseläkeikään asti. Myös työtä haittaavien, lääkärin toteamien sairauksien puuttuminen sekä se, ettei henkilöllä ollut tuki- ja liikuntaelinoireita tai psyykkisiä oireita, edistivät selvästi halukkuutta jatkaa työssä. Mikäli henkilö ei ollut ajatellut eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää, oli todennäköistä, että hän myös harkitsi työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen.

Koettu terveydentila

Kolme neljästä (71 %) työssäkäyvistä arvioi terveydentilansa ikätovereihin verrattuna erittäin tai melko hyväksi ja vähintään keskinertaiseksi 96 % työssä olevista. Osuudet ovat pysyneet hyvin samalla tasolla vuodesta 1997 lähtien. Terveydentila arvioidaan heikommaksi iän myötä ja paremmaksi koulutustason nousun myötä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Pitkäaikaissairaudet ja niiden haittaavuus työssä

Jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamma oli vuonna 2012 vajaalla kolmasosalla (30 %) kaikista työssä käyvistä ja lähes joka toisella (46 %) 55–64-vuotiaalla naisella. Joka yhdeksännellä haastatelluista oli työtä haittaava pitkäaikaissairaus. Erityisesti maatalousyrittäjät ja työntekijäasemassa olevat kokivat pitkäaikaissairauksien haittaavan työssä.

Yleisimpiä työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (6 % työssä käyvistä). Työtä haittaavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat erityisen yleisiä 55–64-vuotiaalla naisilla (12 %) ja maatalousyrittäjillä (12 %). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Työstä aiheutuvat tai työssä pahenevat oireet

Vuonna 2012 yhdellä neljäsosalla (23 %) työssä käyvistä oli viimeisen 6 kuukauden aikana ollut pitkään tai toistuvasti sellaisia henkisiä tai ruumiillisia vaivoja tai oireita, jotka aiheutuvat työstä tai joita työ pahentaa. Oireet olivat erityisen yleisiä

- 45–64-vuotiailla naisilla (32 %)
- työntekijä-asemassa olevilla (28 %) ja
- kunta-alalla (29 %).

Oireista yleisimpiä olivat lanne-ristiselän kipu ja niska-hartiavaivat. Joka neljännelle (27 %) palkansaajalle oli tehty ja 12 %:lle oli suunnitteilla muutoksia työoloihin työstä aiheutuvien tai työstä pahenevien oireiden vuoksi vuonna 2012. Tämä on selvästi enemmän kuin vuonna 2009, jolloin vastaavat luvut olivat 17 % ja 8 %. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

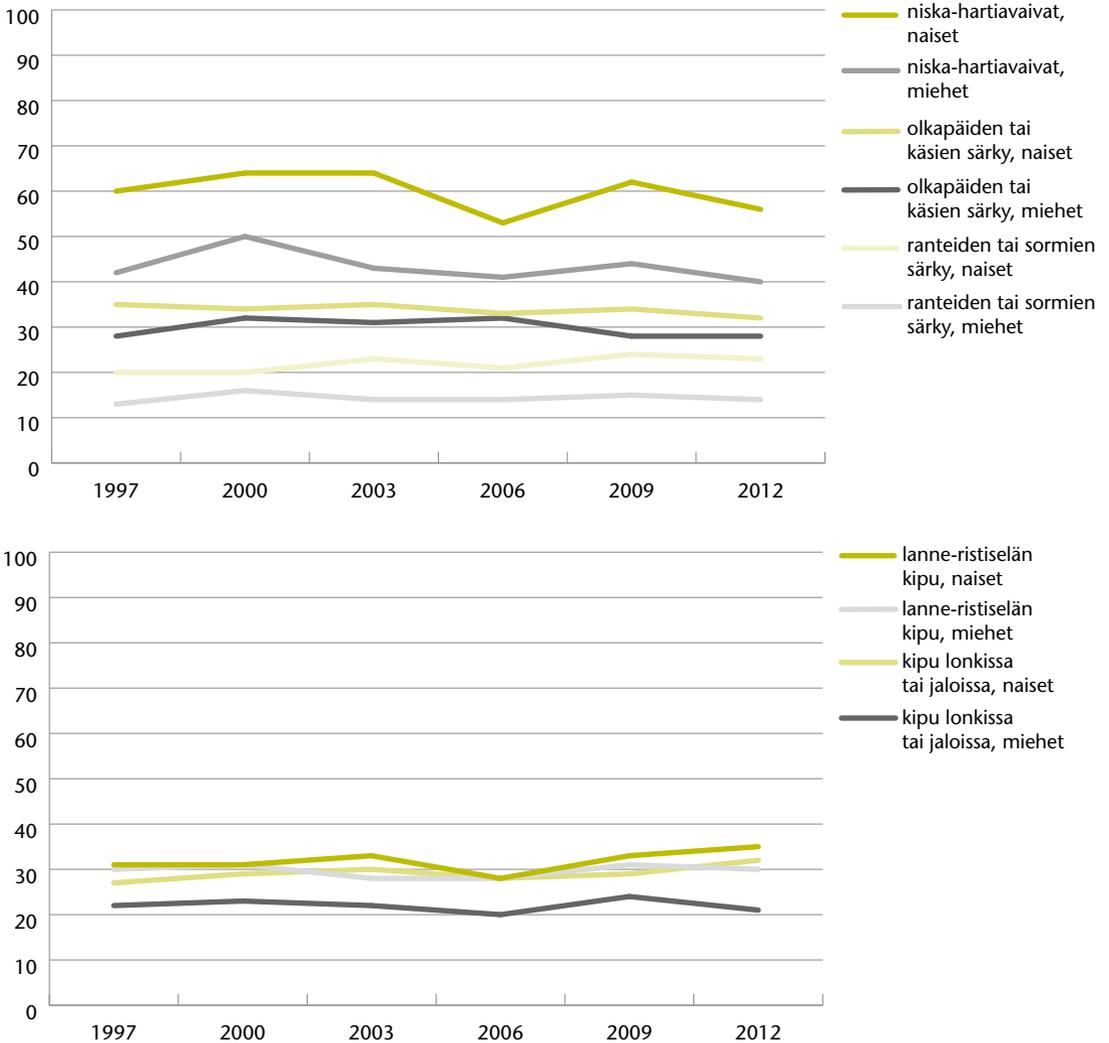
Koetut pitkäaikaiset tai toistuvat tuki- ja liikuntaelinoireet

Kaksi kolmasosaa (66 %) työssä käyvistä vastasi, että heillä on viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti tuki- ja liikuntaelinoireita, yleisimmin naisilla (73 %) ja maatalousyrittäjillä (71 %).

Työssä käyvistä oli ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti viimeisen kuukauden aikana

- niska-hartiavaivoja 49 %:lla
- lanne-ristiselän kipua 33 %:lla
- olkapäiden tai käsivarsien särkyä 30 %:lla
- kipua lonkissa tai jaloissa 27 %:lla
- ranteiden tai sormien särkyä 19 %:lla.

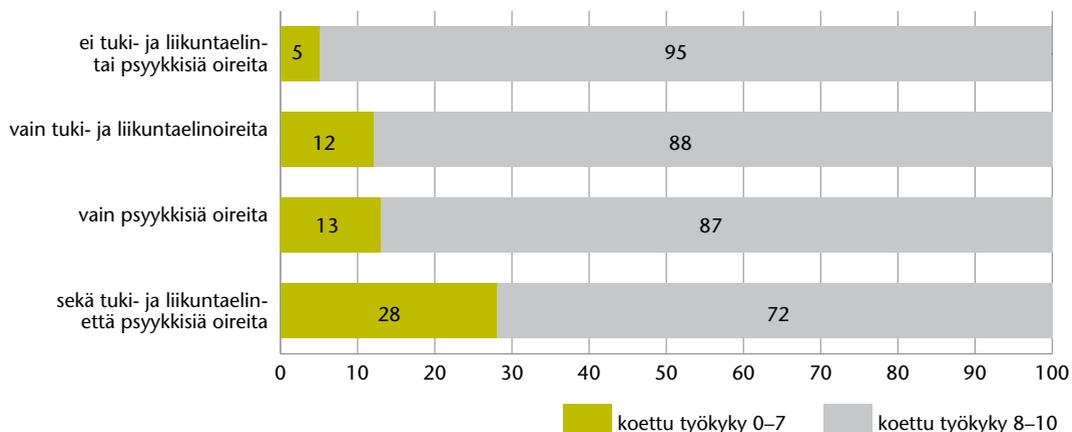
Myös nämä yksittäiset oireet olivat yleisimpiä naisilla kuin miehillä. Tuki- ja liikuntaelinoireet ovat pysyneet samalla tasolla aikaisempiin vuosiin verrattuna (kuva 5.1.1 s.101) (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012).



Kuva 5.1.1. Työssä käyvien koetut pitkäaikaiset tai toistuvat tuki- ja liikuntaelinoireet tutkimusta edeltäneen kuukauden aikana vuosina 1997–2012 (% vastaajista, n = 12 926). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Tuki- ja liikuntaelinoireiden ja psyykkisten oireiden yhteisesiintyvyys ja yhteys koettuun työkykyyn

Vuonna 2012 työssä käyvistä 44 % oli ollut viimeisen kuukauden aikana sekä pitkäaikaisia tai toistuvia tuki- ja liikuntaelinoireita että psyykkisiä oireita. Joka neljännellä ei ollut ollut kumpiakaan oireita. Joka viides kaikista työssä käyvistä (20 %) koki työkykynsä alentuneeksi (antoi enintään arvon 7 asteikolla 0–10). Vuonna 2012 niistä työssä



Kuva 5.1.2. Pitkäaikaisten tai toistuvien tuki- ja liikuntaelinoireiden ja psyykkisten oireiden ja koetun työkyvyn yhteys (% vastaajista, n=12926). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

käyvistä, joilla oli sekä tuki- ja liikuntaelinoireita että psyykkisiä oireita, 32 % arvioi työkykynsä alentuneeksi. Vastaava osuus heistä, joilla ei ollut kumpiakaan oireita, oli 9 %. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Oireiden kokeminen on selvästi yhteydessä koettuun työkykyyn. Henkilöt, joilla on sekä tuki- ja liikuntaelintai psyykkisiä oireita, kokevat työkykynsä alentuneeksi selvästi useammin kuin ne, joilla on vain joko tuki- ja liikuntaelinoireita tai psyykkisiä oireita (kuva 5.1.2). Tuki- ja liikuntaelinten kivun ja masentuneisuuden samanaikaisen esiintyvyyden yhteys koettuun työkykyyn on todettu aiemmin *Terveys 2000* -aineistojen avulla (Miranda ym. 2011).

Merja Perkiö-Mäkelä

Lähteet

- Ahlström L, Grimby-Ekman A, Hagberg M & Dellve L: The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health* 36 (2010) 404–412.
- Gould R & Polvinen A: Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa: Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000* -tutkimuksen tuloksia, s. 255–290. Toim. Gould R ym. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos & Työterveyslaitos, Helsinki 2006.
- Miranda H, Kaila-Kangas L & Ahola K: Särkyä ja alakuloa. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2011. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Sarkya_ja_alakuloa.pdf
- Perkiö-Mäkelä M & Kauppinen T (toim.): Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A & Tulkki A: Työkykyindeksi, Työterveyshuolto 19, 2., korjattu painos. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).

5.2 Työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot

- Työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauslomien määrät ovat pysyneet lähes ennallaan 2009–2011.
- Nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuitenkin hieman kasvanut vuodesta 2006 alkaen, pääasiassa masennusperäisten eläkkeiden takia.
- Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudessa ja sairauspoissaolojen yleisyydessä on suuria ammattikohtaisia eroja

Joka kolmannen työkyky peittää ennen eläkeikää

Suomalaisten työkykyä ja sen kehityssuuntia voidaan tarkastella myös sen ”kääntöpuolelta”: työkyvyttömyyden ja sairauspoissaolojen näkökulmasta. Varsinkin työkyvyttömyyseläkkeillä on suuri vaikutus työurien pituuteen.

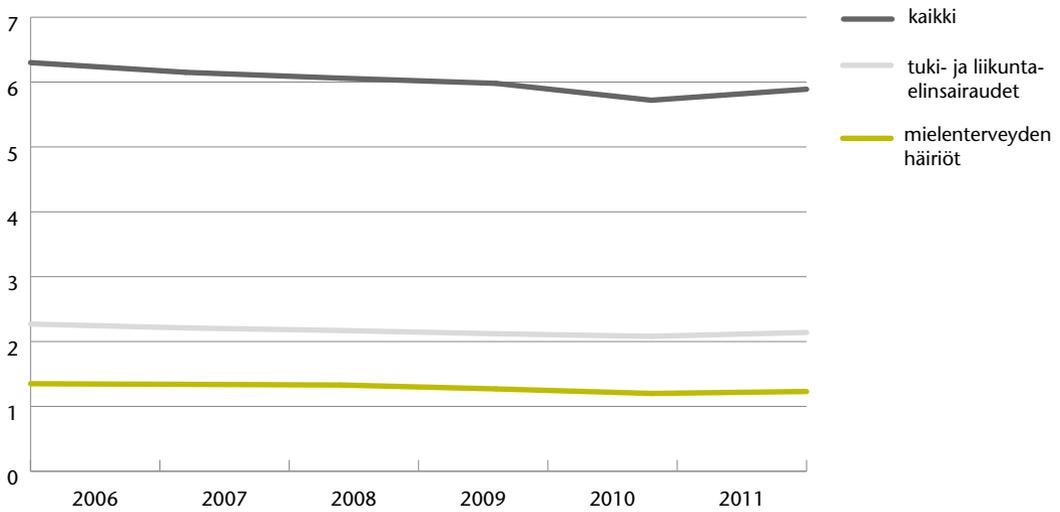
Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 25 429 henkilöä, mikä on 34 % kaikista eläkkeelle jääneistä. Kun työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimäärin 52-vuotiaana, menetetään jokaista tapausta kohti työvuosia yli 10 (työeläkkeen alarajaan, 63 vuoteen verrattuna). Koska työkykyiset henkilöt jatkavat työuriaan yleensä vain 1–2 vuodella, yksi työkyvyttömyyseläkkeelle joutuva henkilö vastaa työurien pituuden kannalta useaa 63 ikävuoden jälkeen työssä jatkavaa.

Työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä oli pienimmillään vuonna 2011 (260 453 henkilöä) ja suurimmillaan vuonna 2000 (276 269 henkilöä). Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkettä saavia miehiä oli liki 136 000 ja naisia lähes 125 000. Yleisimmät päädiagnoosiluokat olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (46 %) ja tuki- ja liikuntaelinten ja sidekudoksen sairaudet (24 %). Myös alkaneissa työkyvyttömyyseläkkeissä samat diagnoosiluokat ovat vallitsevia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä on jonkin verran laskenut vuoden 2008 tasosta (37 %) mutta pysynyt lähes samana vuosina 2009–2011 (32–34 %). (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011.)

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus vaihtelee ammattiryhmittäin huomattavan paljon. Kymmenen vuoden aikajänteellä (1997–2006) tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi työntekijäammateissa miehillä 141 ja naisilla 117 sekä asiantuntija-ammateissa miehillä 62 ja naisilla 69 aina 10 000 henkilötyövuotta kohden.

Suhteellisesti eniten eläkkeitä alkoi

- molemmilla sukupuolilla
 - maa- ja vesirakennusalan avustavilla työntekijöillä
 - puutarhatyöntekijöillä
 - lomittajilla
- miehillä rakennusalan viimeistely- ja aputyöntekijöillä
- naisilla siivoojilla- ja sairaala-apulaisilla.



Kuva 5.2.1. Kansaneläkelaitoksen korvaamat sairauspoissaolopäivät (yli 9 päivän sairauslommat) palkansaajaa kohti 2006–2011.

Fyysisesti raskaissa ammateissa (esim. putkiasentaja, betonimies, kirvesmies) tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvä työkyvyttömyys oli 50–64-vuotiailla miehillä jopa 14-kertainen verrattuna matalan riskin ammatteihin (opettaja, pappi). Naisilla vastaava ammattikohtainen ero oli 19-kertainen. Alle 57-vuotiailla mielenterveyden häiriöihin perustuvia eläkkeitä alkoi työntekijäammateissa enemmän kuin asiantuntijaammateissa. (Pensola ym. 2010.)

Alle 30-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on hieman lisääntynyt. Keskeinen työkyvyttömyyden syy nuorilla on mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriö. Tällä diagnoosilla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 1600 alle 30-vuotiasta nuorta vuonna 2011. Tässä luvussa on mukana 513 masennustapausta, mutta ei esimerkiksi kehitysvammaisuuteen liittyviä työkyvyttömyyseläkkeitä. Nousua on tapahtunut jonkin verran lähinnä alle 30-vuotiaiden masennusperusteisten eläkkeiden määrässä. Suurin osa nuorista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä ei juurikaan ole ollut työelämässä (Tiedot: Eläketurvakeskus).

Sairauspoissaoloissa vain pieniä muutoksia

Kansaneläkelaitoksen (Kela) korvaamat pitkät sairauspoissaolot (yli 9 päivää) edeltävät usein työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Pitkissä sairauspoissaoloissa vallitsevia ovat samat diagnoosiryhmät kuin työkyvyttömyyseläkkeissä: tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt.

Kelan Työterveyslaitokselle toimittamien tietojen (kuva 5.2.1 s. 104) mukaan korvattujen sairauspäivien määrä palkansaajaa kohden on ollut laskusuunnassa sitten vuoden 2006, mutta lasku on tasaantunut vuosina 2009–2011. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt noudattavat samankaltaista kehityskulkua. Kuvan luvuissa eivät ole mukana lyhyet sairauspoissaolot, joista Kela ei maksa korvauksia. Ammattikohtaiset erot pitkissä sairauslomissa ovat myös huomattavan suuria (ks. Työterveyslaitoksen verkkosivujen tilastotieto-osa: www.ttl.fi/tilastot).

Vuotuisista sairauspoissaolopäivistä on saatavissa tietoa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista. Tilastokeskuksen Työterveyslaitokselle toimittamien tietojen mukaan vuonna 2011 työpäivien vuosikeskiarvo oli 204/työllinen ja sairauspäivien määrä 9,4/työllinen (4,6 % työpäivistä).

Vuosina 2009–2011 sairauspoissaolojen määrä on pysynyt Tilastokeskuksen tietojen mukaan ennallaan (4,5–4,6% työpäivistä). Pitkiin sairauspoissaoloihin liittyvät ammattikohtaiset erot heijastuvat myös vuotuisten sairauspoissaolopäivien määriin. Sairauspoissaoloja ja niihin liittyviä ammattikohtaisia eroja on käsitelty laajemmin edellisessä yhteenvetokirjassa (Työ ja terveys Suomessa 2009).

*Päivi Husman
Timo Kauppinen*

Lähteet

- Pensola T, Gould R & Polvinen A: Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen ja muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:16. Helsinki 2010.
- Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011. Suomen virallinen tilasto. Eläketurvakeskus & Kansaneläkelaitos, Helsinki 2012.
- Työ ja terveys Suomessa 2009. Toim. Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I, Karjalainen A, Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M & ym. Työterveyslaitos, Helsinki 2010.

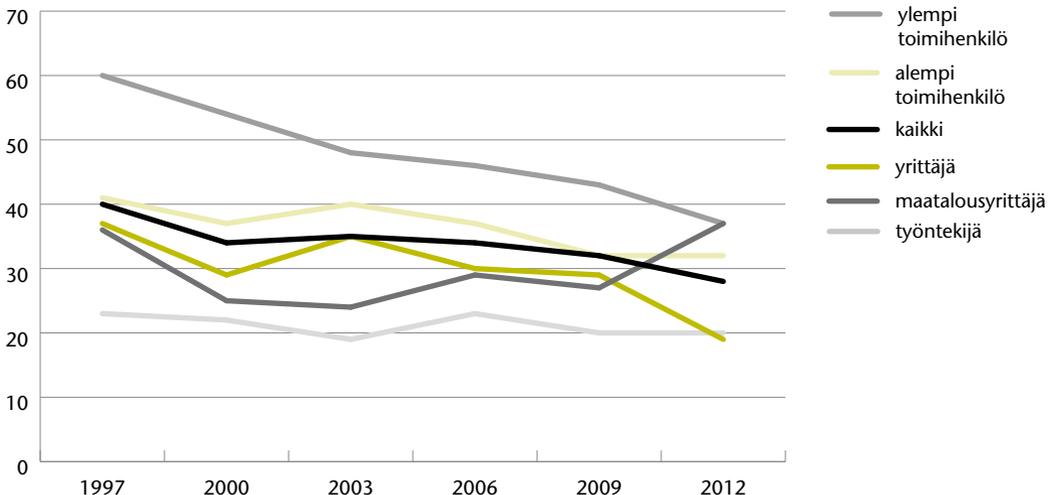
5.3 Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys

- Runsas neljännes työssä olevista suomalaisista koki työnsä henkisesti rasittavaksi.
- Puolet työssä käyvistä palautui hyvin työn rasituksesta työpäivän jälkeen.
- Oireina ilmenevä stressi on vähentynyt 2000-luvulla, mutta vuoteen 2009 verrattuna se on pysynyt ennallaan.
- Psykkisiä oireita kokeneiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2009. Yleisimpiä psyykkisiä oireita olivat voimattomuus ja väsymys, ärtyneisyys sekä unettomuus.
- Masennuksen perusteella alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspäivärahauskautien määrä on vähentynyt.

Työn henkinen rasittavuus

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi koki vuonna 2012 runsas neljännes työssä olevista (28 %). Vuonna 2009 vastaava luku oli 32 %. Työn henkisesti rasittavaksi kokevien osuus on vähentynyt vuodesta 1997 alkaen, jolloin sitä koki 40 % vastaajista (kuva 5.3.1).

Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevia oli eniten ylempien toimihenkilöiden (37 %) ja maatalousyrittäjien (37 %) joukossa. Ylempien toimihenkilöiden osalta työnsä henkisesti rasittavaksi kokeneiden osuus on jonkin verran vähentynyt vuoteen 2009 verrattuna, jolloin se oli 43 %. Maatalousyrittäjien osalta työnsä henkisesti kuormittavaksi kokeneiden osuus on sen sijaan lisääntynyt vuodesta 2009, jolloin se oli 27 %. Muista yrittäjistä työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus oli 19 %; heidän osuutensa on vähentynyt vuodesta 2009, jolloin se oli 29 %. Alemmista toimihenkilöistä työnsä henkisesti rasittavaksi koki 32 % ja työntekijöistä 20 %, aivan kuten vuonna 2009.



Kuva 5.3.1. Työn henkinen rasittavuus sosioekonomisen aseman mukaan.

Toimialoista työ koettiin henkisesti rasittavaksi erityisesti julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen aloilla (43 %), terveys- ja sosiaalipalveluissa (42 %), koulutuksessa (39 %), informaation ja viestinnän alalla (35 %) sekä maa-, metsä- ja kalataloudessa (32 %).

Ammattiryhmistä työnsä henkisesti rasittavaksi kokivat erityisesti johtajat (39 %), erityisasiantuntijat (36 %) ja asiantuntijat (33 %).

Työnantajasektorin mukaan työnsä henkisesti rasittavaksi kokivat keskimääräistä useammin kuntien (40 %) ja valtion (33 %) työntekijät. Yksityisen työnantajan työntekijöistä työnsä henkisesti rasittavaksi koki 22 %.

Palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta

Työstä palautumista kysyttiin *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa 2012 nyt toista kertaa. Puolet työssä olevista (52 %) palautui työpäivän jälkeen hyvin ja 42 % kohtalaisesti. Huonosti palautui vain 6 % vastaajista. Huonosti palautuneiden määrä on pysynyt lähes ennallaan vuoteen 2009 verrattuna, jolloin heitä oli 7 %.

Ylemmistä toimihenkilöistä huonosti työn aiheuttamasta kuormituksesta palautuvia oli 5 %, alemmista toimihenkilöistä 6 % ja työntekijöistä 6 %. Maatalousyrittäjissä huonosti palautuvien osuus oli 15 %, muissa yrittäjissä 4 %.

Toimialoittain eniten huonosti palautuvia oli maa-, metsä- ja kalataloudessa (12 %).

Ammattiryhmistä huonosti palautuvia oli eniten maanviljelijöissä ja metsätyöntekijöissä (12 %).

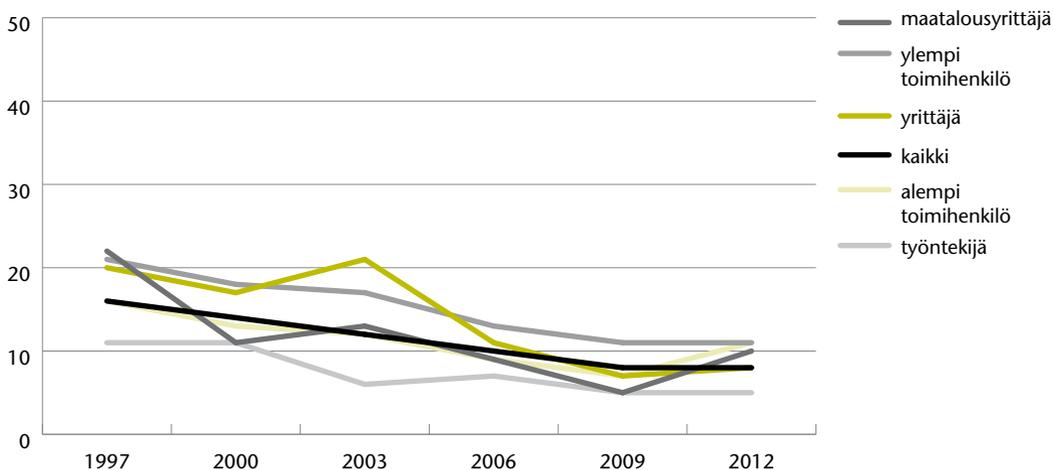
Stressin kokeminen

Oireina ilmenevää stressiä oli kokenut melko tai erittäin paljon 8 % vastaajista. Stressioireita kokeneiden määrä on vähentynyt vuodesta 1997 alkaen, jolloin vastaava osuus oli 16 % (kuva 5.3.2 s. 108). Kolmannes (32 %) ei ollut kokenut stressioireita lainkaan ja toinen kolmannes (32 %) vain vähän.

Melko tai erittäin paljon stressioireita oli kokenut ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä 11 % ja maatalousyrittäjistä 10 %; yrittäjillä vastaava luku oli 8 % ja työntekijöillä 5 %.

Toimialoista stressiä oli koettu yleisimmin julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen aloilla (14 %), informaation ja viestinnän alalla (13 %) ja koulutuksessa (12 %).

Ammattiryhmistä eniten stressioireita olivat kokeneet johtajat (14 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (13 %).



Kuva 5.3.2. Stressioireet sosioekonomisen aseman mukaan.

Psyykkiset oireet

Työssä käyvistä 53 % oli kokenut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti jotain psyykkistä oiretta, naisista 57 % ja miehistä 49 %. Kysytyistä psyykkisistä oireista yleisin oli väsymys tai voimattomuus, jota oli kokenut joka kolmas. Masentuneisuutta tai alakuloisuutta ilmoitti kokeneensa 15 %. Psyykkisten oireiden kokeminen on lisääntynyt vuodesta 2009, jolloin niitä kokevien osuus oli 48 %.

Ylemmistä toimihenkilöistä jotain psyykkistä oiretta oli kokenut pitkäaikaisesti tai toistuvasti viimeisen kuukauden aikana 52 %, alemmista toimihenkilöistä 57 % ja työntekijöistä 55 %. Maatalousyrittäjistä jotain psyykkistä oiretta oli kokenut 53 %, yrittäjistä 39 %.

Toimialoista eniten psyykkisiä oireita ilmeni majoitus- ja ravitsemustoiminnan (65 %), koulutuksen (62 %), terveys- ja sosiaalipalveluiden (61 %) sekä informaation ja viestinnän alalla (59 %) työskentelevillä.

Ammattiryhmistä eniten psyykkisiä oireita olivat kokeneet toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (70 %) sekä muut työntekijät (63 %).

Elämään tyytyväisyys

Valtaosa työssä käyvistä oli erittäin (25 %) tai melko (63 %) tyytyväisiä elämäänsä. Miesten ja naisten välillä ei esiintynyt eroa elämään tyytyväisyydessä. Tyytyväisten määrä on vähentynyt jonkin verran vuodesta 2009, jolloin erittäin tai melko tyytyväisten osuus oli yhteensä 93 %.

Ylemmistä toimihenkilöistä erittäin tai melko tyytyväisiä elämäänsä oli 90 %, alemmista toimihenkilöistä 89 % ja työntekijöistä 88 %. Maa-

talousyrittäjien ja yrittäjien joukossa elämäänsä tyytyväisten osuudet olivat vastaavasti 87 % ja 88 %.

Toimialoista keskimääräistä tyytyväisempiä elämäänsä olivat taiteen, viihteen ja virkistykseen alalla (100 %), rahoitus ja vakuutus-toiminnassa (95 %), muussa palvelutoiminnassa (95 %), informaation ja viestinnän alalla (94 %) sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa (93 %) työskentelevät.

Ammattiryhmistä tyytyväisimpiä elämäänsä olivat johtajat (92 %), muut työntekijät (92 %) ja asiantuntijat (91 %).

Kielteiset tunteet

Kielteisiä tunteita, kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää, herättäviin tilanteisiin joutui työssään melko usein tai jatkuvasti 9 % ja silloin tällöin 27 % työssä olevista. Valtaosa (63 %) ei joutunut työssään joko koskaan tai joutui vain melko harvoin tällaisiin tilanteisiin. Melko usein tai jatkuvasti kielteisiä tunteita herättäviin tilanteisiin joutuneiden määrä on pysynyt samana vuoteen 2009 verrattuna.

Ylemmistä toimihenkilöistä kielteisiä tunteita herättäviin tilanteisiin joutui työssään melko usein tai jatkuvasti 9 % ja alemmista toimihenkilöistä 13 %. Työntekijöistä vastaaviin tilanteisiin joutui melko usein tai jatkuvasti 6 %, maatalousyrittäjistä 8 % ja yrittäjistä 4 %.

Toimialoista useimmiten kielteisiä tunteita herättäviin tilanteisiin jouduttiin koulutuksessa (16 %) sekä julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen aloilla (14 %).

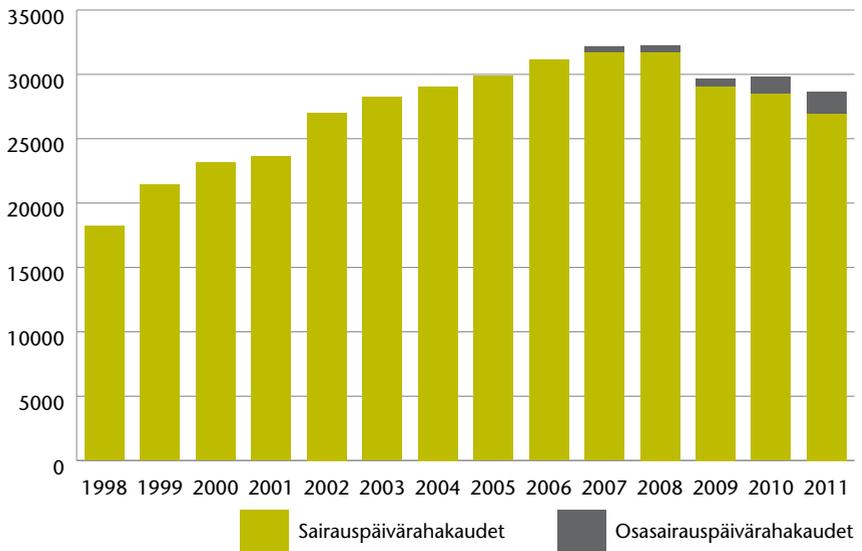
Ammattiryhmistä useimmiten kielteisiä tunteita herättäviin tilanteisiin joutuivat asiantuntijat sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät.

Masennusperusteinen työkyvyttömyys

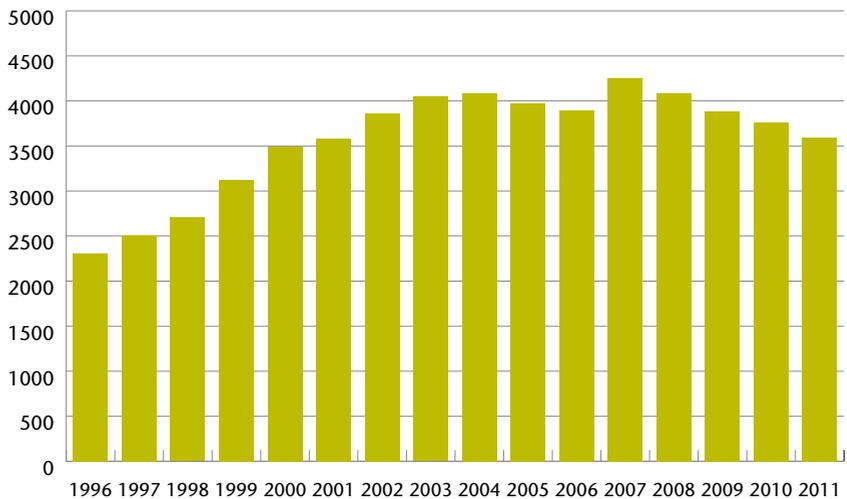
Masennusperusteisten sairauspäiväraha-kausien (kuva 5.3.3 s. 110) ja työkyvyttömyyseläkkeiden (kuva 5.3.4 s. 110) määrä on vähentynyt viime vuosina. Masennuksen perusteella alkoi kaikkiaan 26 956 sairauspäiväraha-kausia vuonna 2011, joista naisille 18 242 ja miehille 8 714. Osasairauspäiväraha-kausia alkoi vuonna 2011 masennuksen perusteella yhteensä 1 693, näistä naisille 1 297 ja miehille 396 (kuva 5.3.3 s. 110).

Masennusperusteisten eläkkeiden määrä lähes kaksinkertaistui Suomessa 1990-luvun lopulta alkaen. Pitkään jatkunut kasvu näyttää kuitenkin vuoden 2007 jälkeen kääntyneen laskuun.

Eläketurvakeskuksen ja Kelan tilastojen mukaan masennustilan vuoksi eläkkeelle siirtyi vuonna 2011 kaikkiaan 3 973 henkilöä, joista naisia oli 2 481 ja miehiä 1 492. Työeläkejärjestelmästä eläkkeelle siirryneitä oli yhteensä 3 596 henkilöä (kuva 5.3.4 s. 110). Kaikkiaan vuoden 2011 lopussa työkyvyttömyyseläkkeellä masennuksen vuoksi oli 37 467 henkilöä.



Kuva 5.3.3. Masennuksen perusteella alkaneet sairauspäiväraha- ja osasairauspäiväraha-kaudet vuosina 1998–2011 (Kela).



Kuva 5.3.4. Masennuksen perusteella vuosina 1996–2011 työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet (Eläketurvakeskus).

Työssä jatkamista tukevien hyvien toimintatapojen juurruttamista käytäntöön jatkettava

Runsas neljännes suomalaisista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja puolet työssä käyvistä ei täysin palaudu työpäivän tai työvuoron jälkeen työn aiheuttamasta kuormituksesta. Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus oli nyt lähes yhtä suuri kuin vuonna 2009, mutta koko 2000-lukua tarkasteltaessa vaikuttaa siltä, että työn koettu henkinen rasittavuus on hieman vähentynyt. Sama pätee oireina ilmenevään stressiin. Psykkinen oireilu näyttää puolestaan hieman lisääntyneen. Sen sijaan masennusperusteinen työkyvyttömyys on vähentynyt vuodesta 2008 alkaen.

Kuormituksen kokeminen työssä korostuu johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden sekä maatalousyrittäjien keskuudessa. Maatalousyrittäjien osalta työnsä henkisesti kuormittavaksi kokeneiden osuus on lisääntynyt vuodesta 2009; maatalousyrittäjien joukossa myös työstä huonosti palautuvia on eniten. Toimialoista kuormitusta esiintyy muita enemmän julkishallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen aloilla, terveys- ja sosiaalipalveluissa, koulutuksessa, informaation ja viestinnän sekä maa-, metsä- ja kalatalouden aloilla. Työnantajasektorin mukaan arvioituna keskimääräistä enemmän henkistä kuormitusta esiintyy kunnan ja valtion palveluksessa olevilla.

Vastausaktiivisuus oli tässä tutkimuksessa aiempia *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksia alhaisempi. On mahdollista, että kaikki kuormittuneet eivät ole vastanneet, mikä voi heijastua käsillä oleviin tuloksiin. Useat muut tutkimukset – samoin kuin Eläketurvakeskuksen ja Kelan työkyvyttömyyteen liittyvät tilastot – antavat kuitenkin samansuuntaisia viitteitä siitä, että työssä käyvien psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys ovat kohentuneet. Esimerkiksi Kunta10-tutkimuksessa ja Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksessa havaittiin työstressin vähentyneen vuosien 2000 ja 2012 välillä (Oksanen 2012).

Suomalaisen 30 vuotta täyttäneen väestön terveyttä, toimintakykyä ja hyvinvointia vuonna 2011 selvittäneen *Terveys 2011* -tutkimuksen perusteella myös psykkinen kuormittuneisuus ja työuupumus näyttää esiintyvän nyt hieman vähemmän kuin vuonna 2000 (Suvisaari ym. 2012). Julkisuudessa käytävän keskustelun perusteella muodostuva melko kielteinen kuva työhyvinvoinnin kehityksestä ei siis saa tukea väestötason tuloksista. On esitetty, että julkinen keskustelu ei niinkään heijastaisi työoloja sinänsä vaan ennemminkin työntekijöiden suhdetta työelämän nykyisiin pelisääntöihin (Alasoini 2011).

Toisaalta toimenpiteitä mielenterveyden ja työkyvyn tukemiseksi on käynnistetty aktiivisesti niin työpaikoilla, työterveyshuollossa kuin sosiaalivakuutuksenkin alueella, mikä lienee heijastunut masennusperäisen työkyvyttömyyden vähenemiseen (Honkonen & Gould 2010). Monilla työpaikoilla on sovittu yhteisistä toimintamalleista, joiden avulla työkykyongelmiin tartutaan ajoissa (Pekka & Forma 2012).

Myös työhön paluun käytäntöjä on kehitetty. Masennustoipilaiden asteittaisen työhön paluun helpottamiseksi on hyödynnetty muun muassa osasairauspäivärahaetuutta ja ammatillisena kuntoutuksena toteutettavaa työkokeilua (STM 2011). Osasairauspäivärahaa on voinut

saada vuodesta 2010 alkaen saman omavastuuajan (sairastumispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää) jälkeen kuin Kelan täyttä sairauspäivärahaa. Karensin lyhentämisen jälkeen osasairauspäivärahan käyttö masennustoipilaiden työhön paluun tukemisessa on lisääntynyt selvästi.

Toimivat työkyvyn varhaisen tuen ja työhön paluun mallit on tärkeä juurruttaa käytäntöön erityisesti niissä ammattiryhmissä ja toimialoilla, joissa edelleen on todettavissa keskimääräistä enemmän henkistä kuormitusta tai joissa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus masennuksen tai muiden mielenterveyden häiriöiden vuoksi on todettu suurentuneeksi (Pensola ym. 2010).

Työpaikkojen riskinarvioinneissa ja työpaikkaselvityksissä pitää tunnistaa asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Tämän edistämiseksi esimiesvalmennuksiin ja työsuojelukoulutuksiin tarvitaan lisää tietoa psyykkistä hyvinvointia ja työssä jatkamista tukevista työelämän käytännöistä ja mahdollisuuksista (Honkonen 2010, Ahola 2011).

*Teija Kivekäs
Kirsi Ahola*

Lähteet

- Ahola K (toim.): Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.
- Alasoini T: Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes, Helsinki 2011.
- Honkonen T: Työ ja mielenterveys. Teoksessa: Työstä terveyttä, s. 70–86. Toim. Martimo K-P, Antti-Poika M & Uitti J. Duodecim, Helsinki 2010.
- Honkonen T & Gould R: Masennusperusteisen työkyvyttömyyden määrä on taittunut. Suomen Lääkärilehti 66 (2011) 3296–3297.
- Oksanen T (toim.): Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Pekka T & Forma P: Työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2012. Kevan tutkimuksia 1. Keva, Helsinki 2012.
- Pensola T, Gould R & Polvinen A: Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 16. Yliopistopaino, Helsinki 2010.
- STM. Masto-hankkeen (2008–2011) loppuraportti. Masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän hankkeen toiminta ja ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 15. STM, Helsinki 2011.
- Suvisaari J, Ahola K, Kiviruusu O, Korkeila J, Lindfors O, Mattila A, Markkula N, Marttunen M, Partonen T, Peña S, Pirkola S, Saarni S, Saarni S & Viertiö S: Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa: Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011, s. 96–101. Toim. Koskinen S, Lundqvist A & Ristiluoma N. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 68. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Helsinki 2012.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).

5.4 Osaaminen uudistumisen voimavarana

- Motivaatiota osaamisen kehittämiseen oli kohtalaisesti: puolet vastaajista koki panostaneensa omaan ammatilliseen osaamiseensa erittäin paljon tai melko paljon.
- Kuitenkin vain 37 % piti työpaikkansa ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia hyvinä.
- Työntekijöillä oli heikoimmat ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet.
- Työpaikoilla voitaisiin parantaa käytännön mahdollisuuksia kehittää osaamista.

Osaamisella yhä tärkeämpi merkitys

Osaamisen uudistuminen on Suomen kohtalonkysymys. Teollinen ja tekninen osaaminen, jonka avulla Suomi ponnisti ennätyskellisen nopeasti alkutuotantoon ja metsäteollisuuteen nojaavasta taloudesta moderniksi tieto- ja viestintäteknologian viejäksi, ei enää takaa menestystä nopeasti muuttuvassa globaalissa taloudessa (Pajarinen ym. 2010). Osaamisen uudistuminen on merkityksellistä ja kriittistä niin yhteiskunnan (kansantalouden), työorganisaatioiden kuin yksilöidenkin (työntekijän, toimihenkilön) näkökulmasta.

Kansantalouden näkökulmasta tarkasteltuna Suomi on muuttunut palvelutaloudeksi (Pajarinen ym. 2010). Palvelusisältöihin ja tiedon jalostamiseen eli aineettomaan tuotantoon liittyvä työ lisääntyy. Myös perinteiseen teolliseen tuotantoon yhdistetään yhä enemmän palveluja. Vaadittavat sisällölliset osaamiset muuttuvat. Osaamisen näkökulmasta tarkasteltuna muutos merkitsee, että Suomessa on tulevaisuudessa suuntauduttava yhä enemmän erilaisten **palvelusisältöjen kehittämis-, kaupallistamis- ja levittämisoosaamisen kehittämiseen** (Kupiainen ym. 2011: 15).

Yritysten näkökulmasta osaamisen uudistuminen samassa tahdissa kilpailijoiden kanssa – tai mielellään kilpailijoita nopeammin – sekä kyky luoda osaamisen avulla uusia käyttäjien haluamia tuotteita ja palveluja (eli innovaatioita) ovat edellytyksiä sille, että yritys pysyy markkinoilla ja mukana kilpailussa. Yritykset kilpailevat keskenään parhaista työntekijöistä ja asiantuntijoista. Yritysten kilpailukyky markkinoilla perustuu yhä enemmän niiden kykyyn hyödyntää **koko henkilöstönsä tietoa ja osaamista**. Johtamisessa painopiste muuttuu tavaratuotannon ja työsuorituksen johtamisesta osaamisen johtamiseen (Virkkunen 2002, Viitala 2002).

Työntekijän ja asiantuntijan näkökulmasta ammattipätevyys on **keskeinen osa työhyvinvointia** (Leppänen 1994). Osaaminen ja sen osoittaminen työssä on lisäksi työntekijän ja asiantuntijan **työmarkkinakelpoisuuden ehto**. Julkisessa keskustelussa esiintyy kaksi keskenään osin ristiriitaista näkemystä yksilön osaamisen kehityssuunnasta. Yhtäältä on esitetty, että meneillään oleva muutos avaa yksilöille positiivisia mahdollisuuksia, jotka edellyttävät yksilöllistä joustavuutta sekä halukkuutta yksilölliseen kilpailuun sekä henkilökohtaiseen yrit-

täijyyteen (Pajarinen ym. 2010). Näkemys korostaa yksilön omaa vastuuta osaamisestaan. Toisaalta nähdään, että palveluvaltaistuvassa taloudessa nimenomaan yhteisöllisen tiedon luominen ja hyödyntäminen korostuvat. Näkemys korostaa työntekijän yksilöllisen osaamisen riippuvuutta työryhmän ja -yhteisön osaamisesta (Kupiainen ym. 2011: 18).

Yhtä kaikki on tärkeätä huomata, että koko henkilöstön, ja erityisesti työntekijöiden, osaaminen on yhä tärkeämpää yritysten ja organisaatioiden uudistumiselle.

Mitä osaamisella tarkoitetaan?

Osaamisesta on puhuttu ammattitaidon, kvalifikaatioiden ja kompetenssin käsitteillä (Leppänen 1994 & 2004). Työhön liittyvinä osaamisina on yleisesti pidetty

- työn edellyttämien tietojen ja taitojen hallintaa
- työn ja sen muuttamisen hallintaa ja
- työhön kuuluvien sosiaalisten tilanteiden ja suhteiden hallintaa.

Näistä työn edellyttämiä tietoja ja taitoja on analysoitu paljonkin. Tavallisempaa on ollut kuitenkin kysyä työntekijöiltä itseltään, miten hyvin heidän osaamisensa ja tehtävänsä vastaavat toisiaan.

Laaja-alaisen näkemyksen mukaan osaaminen voidaan määritellä voimavarana, joka

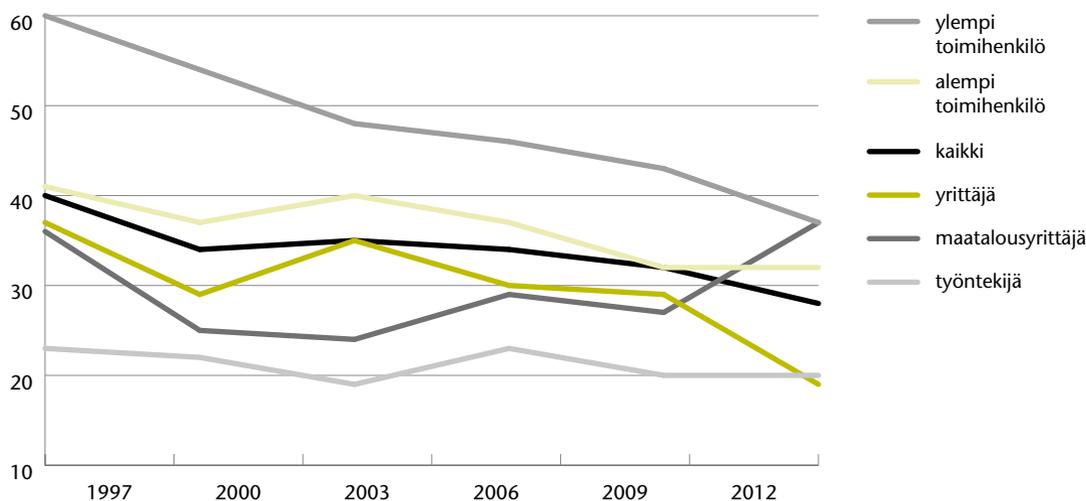
koostuu nykyisten ja tulevien työntekijöiden sekä yksittäisten että työntekijäryhmien potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä ja niiden organisoinnista organisaation tai yrityksen nykyisen perustehtävän toteuttamiseksi sekä tuotteiden ja palvelujen uudistamiseksi (Boudreau & Ramstad 2007, Hasu ym. 2010). Osaaminen on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen kyvykyys. Osaamisen käyttöön saaminen edellyttää aktiivista johtamista ja organisointia. Laaja-alaisen osaamisnäkemyksen mukaisesti on olennaista, että osaamista ei kehitetä pelkästään organisaation nykytilan säilyttämiseksi, vaan sen uudistamiseksi.

Osaaminen ei kehity ilman työpaikan tukea

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksessa vastaajat kertoivat panostaneensa omaan ammatilliseen osaamiseensa erittäin paljon (18 %) tai ainakin melko paljon (41 %). Kuitenkin ainoastaan 37 % vastaajista koki, että työpaikan mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ovat hyvät.

Vastaajilla näytti siis tulosten perusteella olevan pyrkimystä ja **halua kehittää omaa ammatillista osaamistaan**. Tulos ilmentää yksilöiden motivaatiota oman osaamisensa kehittämiseen. Suhteellisen harva vastaaja kuitenkin koki, että työpaikalla on hyvät mahdollisuudet kehittää ammatillista osaamista. Näyttäisikin siltä, että **työpaikoilla voitaisiin parantaa käytännön mahdollisuuksia kehittää osaamista**.

Positiivinen tulos puolestaan oli se, että **yhä harvempi koki ammatillisen kehittymisen mahdollisuutensa heikoiksi**. Moni vastaajista näki työpaikkansa tarjoavan vain heikot mahdollisuudet ammattitaidon parantamiseen. Heidän osuutensa on pienentynyt vuosien mittaan lähes kaikissa ryhmissä. (Ks. kuva 5.3.1).



Kuva 5.3.1. Heikot mahdollisuudet kehittää osaamistaan eri työntekijäryhmissä (*Työ ja terveys* -haastattelututkimukset).

Työntekijäasemassa heikoimmat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen

Ryhmien välisessä vertailussa voidaan todeta, että työntekijöillä oli heikoimmat ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet. Tulosta voidaan pitää huolestuttavana siinä mielessä, että yritysten kilpailukyky markkinoilla perustuu tulevaisuudessa yhä enemmän niiden kykyyn hyödyntää **koko henkilöstönsä tietoa ja osaamista** uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseksi.

Lisääntyvä osaamista kehittävä täydennyskoulutus kohdistuu työpaikoilla eniten johtajiin ja asiantuntijoihin. Eurofoundin työolotutkimuksessa (2012) työnantajan kustantama, työhön liittyvää osaamista tukeva koulutus on Euroopassa lisääntynyt viidessä vuodessa 8 prosenttiyksikköä. Vuonna 2005 alle kolmasosa (29 %) ja vuonna 2010 yli kolmasosa (37 %) eurooppalaisista työntekijöistä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Kaksi kolmesta ei siis ollut osallistunut tällaiseen koulutukseen. Eniten koulutukseen olivat osallistuneet johtavissa ja asiantuntijatehtävissä toimivat 35–49-vuotiaat. Suomessa, Hollannissa, Sloveniassa ja Ruotsissa yli puolet työntekijöistä oli osallistunut työhön liittyvään koulutukseen. Suomessa ja Ruotsissa tosin myös yli viidennes työntekijöistä oli pyytänyt päästä koulutukseen, mutta toive ei ollut toteutunut.

Osaamisen kehittämisen tilanne ei ole pelkästään myönteinen

Työpaikkojen henkilöstöllä näyttää olevan pyrkimystä ja halua kehittää osaamistaan, mutta työpaikoilla ei aina tarjota käytännön mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Erityisesti työntekijöiden kokemat heikot mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä työpaikalla eivät vastaa tulevaisuudessa kasvavaa tarvetta saada koko henkilöstön panos mukaan yritysten ja organisaatioiden uudistamiseen.

Palveluihin ja tiedon jalostamiseen eli aineettomaan tuotantoon liittyvä työ lisääntyy. Tällaisessa tuotannossa käyttäjien tyytyväisyys ei riipu pelkästään lopputuotteesta vaan yhä enemmän tavasta, jolla käyttäjä saa tuotteen tai palvelun käyttöönsä ja liittyy sen osaksi elämäänsä. Työntekijät ovat keskeisessä asemassa palvelukokemuksen muodostamisessa itse palvelutilanteissa ja -prosesseissa. Osaamisen näkökulmasta tämä merkitsee, että käyttäjien kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden tiedoilla, asenteilla ja motivaatiolla on ratkaiseva merkitys yrityksen menestymiselle markkinoilla. Työntekijöiden osaamisen kehittämisen laiminlyönti voi olla organisaatiolle kohtalokasta. Tulevaisuudessa työorganisaatioiden kannattaakin edistää erityisesti käyttäjien kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden mahdollisuutta kehittää ja tuoda esiin osaamistaan.

Kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämisen olisi hyvä olla tietoista ja johdonmukaista toimintaa organisaatioissa. Tämä edellyttää henkilöstön kehittämisen strategioiden ja käytäntöjen kehittämistä entistä aktiivisemmin. Osaamisen ja sen kehittämisen pitää olla mukana aina rekrytoinnista eläkkeelle lähtemisen valmisteluun asti. Osaamisen kehittymistä on tarkasteltava yksilöiden, toiminnallisten työ-

yhteisöjen ja organisaatioiden tasolla (Kupiainen ym. 2011). Organisaatiokohtaiset työssä kehittymistä tukevat ja erilaista osaamista yhteen saattavat toimintatavat ovat siis yhtä arvokkaita keinoja osaamisen kehittämiseen kuin koulutukseen osallistuminen. Pitkän työuran näkökulmasta on myös olennaista, että osaamisen kehittymisestä tulee osa työtä.

*Anneli Leppänen
Mervi Hasu
Laura Honkaniemi
Eveliina Saari*

Lähteet

- Boudreau J & Ramstad P: Beyond HR: The New Science of Human Capital. Harvard Business School Press, Boston 2007.
- Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/> (20 March, 2013)
- Hasu M, Kupiainen M, Känsälä M, Kovalainen A, Leppänen A & Toivanen M: Onnistu osaamisen uudistajana – Osaamisen ja uran innovatiivinen ja tasa-arvoinen kehittäminen. Opas osaamisen ja uran kehittämistapojen arvioimiseksi ja parantamiseksi asiantuntijayrityksissä. Työterveyslaitos & Turun yliopiston kauppakorkeakoulu. Työterveyslaitos, Helsinki 2010. [Pdf-julkaisu, verkkodokumentti]. http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/onnistu_osaamisen_uudistajana.pdf (viitattu 7.11.2012).
- Kupiainen M, Hasu M, Känsälä M, Leppänen A & Kovalainen A: Osaamisen aika. Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 60. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.
- Leppänen A: Oppiva organisaatio ja ammatillinen pätevyys. Teoksessa: Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä, s. 69–85. Toim. Lindström K. Työterveyslaitos, Helsinki 1994.
- Leppänen A: Osaaminen tietotyössä – käsityksiä, tuloksia, tutkimustarpeita. Työ ja ihminen 18 (2004) 4: 150–158.
- Pajarinen M, Rouvinen P & Ylä-Anttila P: Missä arvo syntyy? Suomi globaalissa kilpailussa. Taloustieto Oy (ETLA B 247), Helsinki 2010.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).
- Viitala R: Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Acta Wasaensia, 109. Liiketaloustiede 44. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasan yliopisto, Vaasa 2002.
- Virkkunen J: Konseptien kehittäminen osaamisen johtamisen haasteena. Teoksessa: Osaamisen johtaminen muutoksessa. Ideoita ja kokemuksia toisen sukupolven knowledge-managementin kehittelystä, s. 11–15. Toim. Virkkunen J. Työministeriö, Helsinki 2002.

5.5 Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus

- Työn imua koetaan varsin usein: noin 90 % vastaajista koki työn imun tuntemuksia vähintään kerran viikossa ja noin 40 % vastaajista jopa päivittäin.
- Naiset kokivat työn imua miehiä hieman useammin.
- Perusasteen suorittaneiden joukossa työn imu on hieman laskenut ja opisto- tai korkea-asteen suorittaneiden joukossa noussut.
- Jopa 70 % vastaajista koki päivittäin vapautta tehdä työnsä mielestään parhaalla tavalla, olevansa työssään osa porukkaa sekä olevansa hyvä niissä asioissa, joita työssään teki.
- Jopa 74 % muokkasi työtään paremmaksi pyrkimällä oppimaan uusia asioita työssään vähintään melko usein, mutta vain 23 % niin, että olisi pyytänyt muilta palautetta omasta työsuorituksestaan.

Työn imu

Työn imulla (*work engagement*) tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäytyttymyksen tilaa, jota luonnehtii kolme toisiinsa liittyvää osa-aluetta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli ym. 2002, Hakanen 2009).

Työn imu on ollut osa positiivisen työn psykologiaa ja yleensä työelämäntutkimusta vasta vuosikymmenen ajan, mutta se on osoittautunut yhdeksi lupaavimmista käsitteistä ja ilmiöistä. Työn imun tiedetään lukuisten kansallisten ja kansainvälisten tutkimusten perusteella edistävän esimerkiksi

- organisaatioiden taloudellista menestystä
- työhön ja työpaikkaan sitoutumista
- vähäisempää aikomusta jäädä eläkkeelle
- työssä suoriutumista (esim. aloitteellisuutta, tehtäväsuoriutumista ja innovatiivisuutta)
- elämäntyytyväisyyttä ja
- jopa psykosomaattista terveyttä.

Työn imuun liittyvä **tarmokkuuden** osa-alue kuvaa energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja halua ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdattaessa. *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen 2012 mukaan koko aineiston tasolla **päivittäin itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään kokevien osuus oli hieman laskenut** vuosista 2009 ja 2006. Kaikista vastaajista 38 % koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin vuonna 2012, kun vastaava osuus oli 40 % vuonna 2009 ja 42 % vuonna 2006. Sen sijaan kerran tai muutaman kerran viikossa tarmokkuutta kokevien määrä on lievästi noussut vastaavina vuosina. Näin ollen usein tai melko usein itsensä tarmokkaaksi kokevien yhteenlaskettu osuus oli itse asiassa pysynyt lähes samana (2006 = 91 %, 2009 = 90 %, 2012 = 90 %).

Naiset kokivat itsensä tarmokkaaksi työssään miehiä hieman useammin kaikkina kolmena tutkimuskertana. Sama tulos on ilmennyt myös useissa muissa Suomessa tehdyissä tutkimuksissa.

Ylemmillä toimihenkilöillä tarmokkuuden tuntemukset työssä olivat lisääntyneet. Heistä 38 % koki itsensä tarmokkaaksi päivittäin vuonna 2012, kun vastaava luku oli 34 % vuonna 2009 ja 36 % vuonna 2006. Sen sijaan työntekijöillä tarmokkuuden tuntemukset työssä olivat vähentyneet. Heistä 35 % koki itsensä tarmokkaaksi vuonna 2012, kun vastaava osuus oli 43 % vuonna 2009 ja 44 % vuonna 2006. Tarmokkuuden tuntemukset työssä olivat yleisimpiä kunta-alalla, jossa 41 % koki itsensä tarmokkaaksi päivittäin.

Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneista päivittäin itsensä tarmokkaaksi koki 34–38 % vuonna 2012, kun vastaavat luvut vuonna 2009 olivat 42–46 %. Opisto- ja korkea-asteen koulutuksen saaneista taas tarmokkuutta työssään koki päivittäin 39–41 % vuonna 2012, kun vastaavat luvut vuonna 2009 olivat 34–40 %.

Sen sijaan toisessa suuressa suomalaisessa tutkimuskyselyssä (*Innostuksen Spiraali* -hanke, Hakanen ym. 2012, www.ttl.fi/inspi) kävi ilmi, että perusasteen koulutuksen saaneet kokivat tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista muihin koulutusasteisiin verrattuna useammin. Ammattiryhmistä itsensä tarmokkaaksi työssään kokivat useimmin asiantuntijat ja palvelu- ja myyntityöntekijät.

Omistautumisen osa-alue kuvaa kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti työstä innostumisen kokemuksia. **Päivittäin työnsä innostavaksi kokevien osuus näytti koko aineiston tasolla hieman nousseen** (41 % vuonna 2012, 37 % vuonna 2009, 40 % vuonna 2006).

Naiset kokivat hieman miehiä useammin työstä innostumisen tuntemuksia (42 % vs. 39 %). Päivittäin työstään innostuneita yrittäjiä oli enemmän vuonna 2012 (57 %) kuin vuonna 2009 (48 %); vuoteen 2006 verrattuna luku oli pysynyt lähes ennallaan (58 %). Niin ikään ylemmät toimihenkilöt kokivat työnsä innostavaksi entistä useammin. Heistä 41 % oli innostunut työstään päivittäin vuonna 2012, kun vastaava luku oli 33 % vuonna 2009 ja 37 % vuonna 2006.

Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna havaittiin, että kuten tarmokkuus, myös päivittäin työstään innostuneiden osuus oli perusasteen suorittaneilla laskenut vuodesta 2006 lähtien (38 % vuonna 2012, 44 % vuonna 2009, 43 % vuonna 2006), kun taas opisto- ja korkea-asteen suorittaneissa vastaava osuus oli noussut (43–44 % vuonna 2012, 34–36 % vuonna 2009, 38–39 % vuonna 2006). Keskiasteen suorittaneilla työstä innostuminen oli pysynyt melko samana.

Työstä innostuttiin useimmin kuntasektorilla, mutta valtiolla yhä useampi innostui työstään päivittäin vuonna 2012 (41 %) verrattuna vuosiin 2009 (28 %) tai 2006 (33 %). Yrittäjät tai maatalousyrittäjät innostuivat työstään useammin (52 % päivittäin) kuin palkansaajat (38 % päivittäin).

Ammattiryhmistä palvelu- ja myyntityöntekijät innostuivat työstään muita useammin (47 % päivittäin). Myös erityisasiantuntijat, asiantuntijat, maanviljelijät ja metsätyöntekijät innostuivat työstään varsin usein (42–45 % päivittäin).

Uppoutumisen osa-alueutta luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Tässä tutkimuksessa

tarkasteltiin työhön syventymisen aikaansaamaa tyytyväisyyden kokemusta. Muista työn imun osa-alueista poiketen työhön uppoutumista arvioivaa osiota on kysytty vain vuosina 2012 ja 2006. **Tyytyväisyys työhön syventymisestä oli yleistä ja kaikista vastaajista 40 % kertoi tuntevansa näin päivittäin.** Vähintään kerran viikossa tyytyväisyyttä työhön syventymisestä koki 92 % vuonna 2012, kun vuonna 2006 näin koki 89 %.

Naiset kokivat tyytyväisyyttä työhön syventymisestä miehiä hieman useammin (42 % vs. 39 %). Sosioekonomisen taustan mukaan tarkasteltuna yrittäjät kokivat useimmiten tyytyväisyyttä työhön syventymisestä (47 % päivittäin), mutta alemmilla toimihenkilöillä tyytyväisyys työhön syventymisestä oli myös varsin yleistä (41 % päivittäin). Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna kävi ilmi, että perusasteen suorittaneilla päivittäin koettu tyytyväisyys työhön syventymisestä oli hieman vähentynyt vuodesta 2006 vuoteen 2012 (46 % vs. 42 %) ja korkea-asteen suorittaneilla vastaavasti lisääntynyt (37 % vs. 42 %). Ammattiryhmistä varsinkin asiantuntijat, palvelu- ja myyntityöntekijät sekä maanviljelijät ja metsätyöntekijät kokivat tyytyväisyyttä työhön syventymisestä.

Psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä

Sellainen työ, jossa ihminen voi toiminnallaan tyydyttää itsenäisyyden, yhteenkuulumisen ja pärjäämisen psykologisia perustarpeita, yliläpitää ja edistää työn imua ja työhyvinvointia (Van den Broeck ym. 2008, Hakanen 2011). Suurin osa vastanneista koki itsensä päivittäin vapaaksi tekemään työnsä mielestään parhaalla tavalla (70 %). Tätäkin suurempi osa tunsi päivittäin olevansa työssään osa porukkaa (76 %) ja koki olevansa hyvä niissä asioissa, mitä työssään teki (71 %). Nämä tulokset selittävät osaltaan työn imun verraten hyvää tasoa ja yleisyyttä suomalaisilla työpaikoilla.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna 55–64-vuotiaat naiset ja 45–54-vuotiaat miehet arvioivat vielä hieman muita useammin olevansa vapaita parhaitten työtapojen käyttämisen ja itsensä työssään hyväksi tuntemisen suhteen. Sen sijaan 35–44-vuotiaat naiset ja miehet kokivat hieman keskimääräistä useammin olevansa osa porukkaa.

Sosioekonomisen aseman osalta yrittäjät kokivat muita useammin itsensä päivittäin vapaaksi tekemään työnsä mielestään parhaalla tavalla (84 % yrittäjät, 62–71 % muut). Samoin he kokivat muita useammin olevansa hyviä niissä asioissa, joita työssään tekivät (81 % yrittäjät, 64–74 % muut). Sen sijaan sosioekonomisesta asemasta riippumatta yli 70 % vastaajista koki olevansa päivittäin työssään osa porukkaa. Koulutusasteen mukaisia eroja esiintyi siten, että perus- ja keskiasteen suorittaneista 73–75 % koki olevansa vapaita tekemään työnsä mielestään parhaalla tavalla päivittäin, kun vastaava luku opisto- ja korkea-asteen suorittaneilla oli 62–68 %.

Valtion työpaikoilla (63 %) koettiin muita sektoreita harvemmin hyvin työssä onnistumista (kunnissa 71 % ja yksityissektorilla 72 %). Lisäksi yksityissektorilla koettiin hieman muita sektoreita useammin vapautta tehdä työ omasta mielestä parhaalla tavalla. Kuntasektorilla työntekijät tunsivat hieman yleisemmin itsensä osaksi porukkaa. Johdonmukaisesti itsenäisyyttä ja pärjäämistä tunnettiin sitä enemmän, mitä pienempi oma toimipaikka ja organisaatio olivat. Sen sijaan kokemus yhteenkuulumisesta oman porukan kanssa oli lähes yhtä yleistä.

Työn tuunaaminen

Työn yksilöllinen muokkaaminen eli työn tuunaaminen tarkoittaa toimintojen tai ajattelutapojen muutoksia, joilla työntekijä oma-aloitteisesti lisää työn imuaan ja vähentää työhön leipääntymisen riskiä lisäämällä työnsä haastavuutta ja työssään tarvitsemiaan voimavaroja (Tims ym. 2012, Hakanen 2011).

Kolmesta kysytystä työn tuunaamisen tavasta

- pyrkimys oppia uusia asioita työssä oli selvästi yleisintä (74 % kertoi tekevänsä näin melko tai erittäin usein)
- seuraavaksi yleisintä oli työtilanteen salliessa uusien tehtävien suunnittelu ja käynnistäminen (44 %) ja
- harvinaisinta oli palautteen pyytäminen muilta omasta työsuorituksesta (23 %); palautteen pyytäminen muilta onkin voimavara, jota voitaisiin hyödyntää työpaikoilla nykyistä enemmän.

Pyrkimys oppia uusia asioita työssä oli tyypillistä kaikenikäisille sukupuolesta riippumatta. Iän suhteen se oli muita harvinaisempaa 55–64-vuotiailla. Muukin työn tuunaaminen oli harvinaisempaa iäkkäimmille työntekijöille. Nuorimassa ikäryhmässä eli 25–44-vuotiaissa vastaajissa oli eniten niitä, jotka sanoivat yrittävänsä oppia uutta työssään hyvin usein (42–44 % vs. 36 % kaikki). Sen sijaan 35–44-vuotiaat miehet sanoivat useimmin tarttuvansa uusiin tehtäviin (49 % melko tai hyvin usein vs. 44 % kaikki).

Työn tuunaaminen lisääntyi koulutustason parantuessa. Yrittäjät tuunasivat työtään selvästi palkansaajia useammin. Esimerkiksi yrittäjistä 26 % ja palkansaajista 16 % tarttui uusiin tehtäviin hyvin usein. Yrittäjien lisäksi työn tuunaaminen oli muita yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä, johtajilla ja erityisasiantuntijoilla ja selvästi vähäisempää alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Valtion ja yksityissektorin työntekijät näkivät muita harvemmin tilaisuuksia uusille tehtäville. Lisäksi toimipaikoilla, joissa oli yli 250 työntekijää, kaikki kolme työn tuunaamisen tapaa oli harvinaisempia kuin niitä pienemmillä toimipaikoilla.

*Jari Hakanen
Piia Seppälä*

Lähteet

- Hakanen J. Työn imun arviointimenetelmä – työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2009. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Tyon_imu_arv_men.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Tyon_imu_arv_men.pdf) (viitattu 25.9.2012).
- Hakanen J: Työn imu. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.
- Hakanen J, Harju L, Seppälä P, Laaksonen A & Pahkin K: Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Schaufeli W, Salanova M, González-Romá V & Bakker A: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (2002) 1: 71–92.
- Tims M, Bakker A & Derks D: The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior* 80 (2012) 1: 173–186.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Soenens B & Lens W: Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (2010) 4: 981–1002.

5.6 Elintavat

- Epäterveelliset elintavat ovat edelleen yleisiä, muutosta ei ole juurikaan tapahtunut verrattuna edellisiin *Työ ja terveys* -tutkimuksiin.
- Elintavoilla on yhteyttä työstä palautumiseen. Huonosti palautuvilla on enemmän unihäiriöitä ja he tupakoivat ja ovat liikkumattomia (ks. taulukko 5.5.1) useammin kuin hyvin työstä palautuvat.
- Työpaikan johdon kannattaa olla kiinnostunut työntekijöidensä terveydestä ja hyvinvoinnista.

Elintapojen viimeaikainen kehitys

Taulukko 5.5.1. Luokittelussa käytetyt käsitteet.

tupakoiva	=	päivittäin tupakoivat
alkoholin humalahakuinen juoja	=	juo viikoittain kerralla vähintään kuusi annosta
alkoholin riskikäyttö	=	AUDIT-kyselyn käyttöiheyden, kerralla juotujen annosten ja humalahakuisen juomisen perusteella muodostettu pistemäärä (AUDITc) eli miehillä 6–12 pistettä ja naisilla 5–12 pistettä
liikkumaton	=	harrastaa kuntoliikuntaa harvemmin kuin kerran viikossa
ylipaino	=	painoindeksi (BMI) $\geq 25,0$ kg/m ² (sisältää myös lihavat)
lihavuus	=	BMI $\geq 30,0$ kg/m ²
unihäiriö	=	liian lyhyt (6 tuntia tai vähemmän) tai liian pitkä (9 tuntia tai enemmän) uni

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan 40 % työssä olevista kuntoili vuonna 2012 vähintään kolme kertaa viikossa. Osuus suureni vuodesta 1997 vuoteen 2009, mutta pieneni vuonna 2012. Aktiivisimpia liikkujia ovat 25–34-vuotiaat miehet ja 25–54-vuotiaat naiset.

Noin neljännes (26 %) työssä olevista miehistä ja 19 % naisista tupakoi päivittäin ja puolet ei ole koskaan tupakoinut. Yleisimmin tupakoivat prosessi- ja kuljetustyöntekijät sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta-alalla työskentelevät.

Alkoholin kulutus näyttää vähentyneen hiukan: vuonna 2012 työssä käyvistä miehistä 39 % ja naisista 14 % oli alkoholin riskikäyttäjiä. Runsainta alkoholin käyttö oli rakentamisen toimialalla.

Normaalipainoisia oli 38 % miehistä ja 51 % naisista vuonna 2012. Ylipaino oli yleisintä rakentamisen toimialalla.

Sopivasti (6,5–8,5 tuntia) nukkuvien osuus (79 %) oli vuonna 2012 samalla tasolla kuin aiempina vuosina. Maatalousyrittäjistä ja prosessi- ja kuljetustekijöistä joka viides nukkuu suositusta vähemmän. Keskimäärin työssä olevat nukkuvat 7,1 tuntia niinä viikonpäivinä, jotka ovat työpäiviä.

Kolme kymmenestä työssä olevasta syö työpaikkaruokalassa työpäivän aikana ja neljä kymmenestä syö omia eväitä. Määrissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuodesta 1997 alkaen. (*Työ ja terveys* -haastattelututkimus 2012.)

Sosioekonomisten ryhmien vertailu

Useimmissa elintavoissa on edelleen nähtävissä selkeitä sosioekonomisia eroja. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta ylempien toimihenkilöiden elintavat ovat paremmat kuin työntekijäasemassa olevien vastaajien. Selvimpiä erot ovat naisten keskuudessa tupakoinnissa ja liikunnan vähydessä sekä miesten keskuudessa tupakoinnissa, alkoholin kulutuksessa ja lihavuudessa. Näiden tietojen perusteella sosioekonomiset elintapaerot eivät ilmeisesti olisi ainakaan lyhyellä aikavälillä enää kasvaneet.

Taulukko 5.5.2. Epäterveellisten elintapojen, ylipainon ja unihäiriöiden yleisyys vuonna 2012 työssä käyvillä miehillä ja naisilla sosioekonomisen aseman mukaan, % vastaajista.

sosioekonominen asema (N*)	tupakoi päivittäin	6 annosta alkoholia kerrallaan viikoittain	alkoholin riskikäyttö	ei syö työaikana	
miehet (367)	26	13	39	3	
maatalousyrittäjä (16)	–	–	–	–	
muu yrittäjä (49)	28	16	40	5	
ylempi toimihenkilö (68)	21	10	25	3	
alempi toimihenkilö (72)	18	8	40	3	
työntekijä (162)	32	17	46	3	
naiset (405)	19	1	14	3	
maatalousyrittäjä (6)	–	–	–	–	
muu yrittäjä (35)	23	4	18	4	
ylempi toimihenkilö (66)	11	1	21	1	
alempi toimihenkilö (224)	19	0	14	2	
työntekijä (74)	23	0	9	6	

* Eri kysymyksissä on eri havaintomäärät, tässä mainittu alin havaintomäärä. Taulukossa raportoidut prosentit perustuvat alimmillaan 35 havaintoon.

Työaikainen ruokailu

Työ ja Terveys 2012 -haastattelututkimukseen osallistuneista valtaosa (41 %) söi eväitä, 27 % söi työpaikkaruokalassa, 13 % ravintolassa tai baarissa ja 13 % kotona. Osallistuneista 3 % ei syönyt työpäivän aikana. Syömättömien osuus oli yleisempää säännöllistä aamu- tai iltatyötä tai yötyötä tekevien keskuudessa kuin päivätyötä tekevien keskuudessa.

Mahdollisuus työpaikkaruokalassa ruokailuun oli 53 %:lla vastaajista vuonna 2012. Osuus oli hiukan pienempi kuin vuosina 2006 ja 2009, jolloin vastaava luku oli 60 %. Niistä, joilla oli mahdollisuus syödä työpaikkaruokalassa, noin puolet söi siellä vuonna 2012. Vastaavat luvut olivat 54 % ja 48 % vuosina 2009 ja 2006.

	kuntoliikuntaa harvemmin kuin kerran viikossa	ylipainoinen (BMI \geq 25 kg/m ²) **	lihava (BMI \geq 30 kg/m ²) **	unihäiriöitä
	35	62	14	21
	–	–	–	24
	44	65	14	25
	20	53	3	19
	28	65	12	16
	39	64	19	23
	26	49	17	21
	–	–	–	–
	36	43	11	25
	22	42	12	16
	21	53	19	20
	36	45	18	28

** Ylipainoisiin (BMI \geq 25,0 kg/m²) sisältyvät myös lihavat (BMI \geq 30,0 kg/m²).

Työaikainen ruokailu Suomessa 2008–2010 -raportin (Viksted ym. 2012) mukaan työssä käyvistä noin kahdella kolmesta oli mahdollisuus ruokailla henkilöstöravintolassa, naisilla hieman useammin kuin miehillä. Lisäksi korkeasti koulutetuilla oli useammin mahdollisuus henkilöstöravintolan käyttöön kuin vähemmän koulutetuilla ja pääkaupunkiseudulla asuvilla useammin kuin muualla asuvilla. Niistä, joilla oli henkilöstöravintolan käyttömahdollisuus, noin puolet käytti sitä. Mahdollisuutta käyttivät useammin hyvin koulutetut ja pääkaupunkiseudulla asuvat verrattuna vähemmän koulutettuihin ja muualla asuviin. Miehet ruokailivat henkilöstöravintolassa naisia useammin, kun taas naiset söivät eväitä huomattavasti useammin kuin miehet.

Henkilöstöravintolassa lounastavat söivät useammin tuoreita kasviksia kuin muualla ruokailevat. Henkilöstöravintola lisäsi etenkin miesten todennäköisyyttä syödä kalaa.

Epäterveelliset tavat kasaantuvat ja liittyvät huonoon työstä palautumiseen

Miehistä 14 %:lla ja naisista 28 %:lla ei ollut yhtään tarkasteltua epäterveellistä tapaa (tupakoiva, alkoholin riskikäyttö, ei syö työaikana, liikkumaton, unihäiriö, ylipaino, ks. luokittelu tämän luvun alussa). Vuonna 2009 vastaavat luvut olivat miehillä 14 % ja naisilla 30 %. Erityisesti 35–44-vuotiaat naiset, ylemmät toimihenkilömiehet ja -naiset noudattivat terveellisiä elintapoja sekä vuonna 2009 että 2012. Kolme tai useampia epäterveellisiä tapoja oli vuonna 2012 miehistä kolmasosalla (33 %) ja 12 % naisista. Vastaavat luvut vuonna 2009 olivat miehillä 31 % ja naisilla 12 %. Epäterveelliset elintavat kasautuivat erityisesti yrittäjä- ja työntekijäasemassa oleville miehille sekä vuonna 2009 että 2012.

Haastattelututkimuksessa kysyttiin myös, miten vastaaja palautuu työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän tai työvuoron jälkeen. Huonosti palautuvilla unihäiriöt olivat yleisempiä kuin hyvin palautuvilla (35 % vs. 18 %), heistä suurempi osa tupakoi (38 % vs. 19 %) ja oli liikkumattomia (38 vs. 29 %). Huonosti palautuvista pienempi osa oli alkoholin riskikäyttäjiä (18 % vs. 32 %) ja ylipainoisia (50 % vs. 56 %) kuin hyvin palautuvista.

Työpaikan johdon kiinnostuneisuus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista

Työpaikan johto oli kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista erittäin paljon viidesosan ja melko paljon noin kahden viidesosan mielestä. Kymmenen prosenttia vastaajista koki, että heidän työpaikkansa johto oli vain vähän tai ei lainkaan kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista.

Epäterveellisistä tavoista unihäiriöiden, liikkumattomuuden, tupakoinnin, vähintään viikoittain tai useammin toistuvan humalahakuisen alkoholinkäytön, liikapainon ja lihavuuden yleisyys oli jonkin

verran yleisempää niillä miehillä, jotka kokivat, ettei johto ole kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista verrattuna niihin, joiden johto oli erittäin kiinnostunut. Vastaavasti naisilla unihäiriöt ja tupakointi olivat yleisempiä. Epäterveelliset tavat kasautuivat useammin niille miehille, jotka kokivat, ettei johto ole kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista.

Elintavat muuttuvat hitaasti

Elintavoissa ei ole juurikaan tapahtunut muutosta vuoteen 2009 verrattuna. Epäterveelliset elintavat ovat edelleen liian yleisiä työikäisillä. Elintavoilla on merkitystä paitsi elintapasairauksien, kuten tyypin 2 diabeteksen ja sydäntautien kehittymiseen, jotka lyhentävät työurien pituutta ja heikentävät työkykyä, myös päivittäisen työssä jaksamisen ja suoriutumisen sekä työstä palautumisen kannalta. Epäterveellisistä tavoista unihäiriöt ja liikkumattomuus sekä tupakointi liittyvät huonoon työstä palautumiseen etenkin miehillä.

Lisätutkimuksia elintapojen ja palautumisen yhteydestä tarvitaan, koska huonot tavat voivat heikentää työssä suoriutumista ja sinällään hidastaa palautumista. Toisaalta pitkittynyt liiallinen kuormitus vähentää voimavaroja huolehtia itsestään (riittävästä liikunnasta ja unesta, myös terveellisistä ruokatottumuksista), ja silloin epäterveelliset tavat (humalahakuinen alkoholin käyttö ja epäterveelliset ruokatottumukset) voivat olla keino lievittää stressaantunutta oloa.

Epäterveelliset tavat olivat yleisimpiä niiden vastaajien joukossa, jotka kokivat, ettei heidän työnantajansa ole kiinnostunut työntekijöidensä terveydestä ja hyvinvoinnista. Työnantajan kiinnostuneisuus työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista vaikuttaa todennäköisesti myönteisesti työpaikan kulttuuriin, asenneilmapiiriin, terveyttä edistävän toiminnan sisältöön ja laajuuteen ja siihen käytettävän rahan määrään. Näihin sisältyvät myös muun muassa työterveyshuollon kanssa tehtävän työterveysyhteistyön laajuus ja kouluttautumismahdollisuudet. Kuljetus- ja rakennusaloilla työhyvinvointiin satsataan euromääräisesti vähiten.

Työpaikoilla tapahtuvan työkykyä ja terveyttä edistävän kehittämis-toiminnan onnistumista edistäviä organisaatiotason tekijöitä ovat

- johdon sitoutuminen toimintaan ja kehittämiseen
- eri toimijoiden osallistamisen mahdollistavat rakenteet ja resurssit
- vastuuhenkilöiden ja esimiesten aktiivisuus (TEDI-työryhmä 2011).

Esimiesten rooliin kuuluu yleensä varmistaa suunnitelmien toteuttaminen (Siljanen ym. 2012). Työpaikan terveyttä edistävän toiminnan tavoitteena on se, että työpaikka tukee mahdollisuuksia tehdä terveellisiä valintoja ja työyhteisö kannustaa niihin, myös yksilöiden, erityisesti riskiryhmiin kuuluvien (kuten huonosti työstä palautuvien, rakentamisen ja kuljetuksen toimialoilla osaamisen ja voimavarojen vahvistaminen heille sopivilla tavoilla.

Myös työterveyshuollon on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden terveellisiin elintapoihin esimerkiksi terveystarkastuksissa ja tarjoamalla ryhmäohjauksena terveystarkastusta. Painon punnitseminen, elintapojen kartoitus ja seuranta sekä eväitä syöville terveellisen eväsruokailun periaatteiden opastus ovat keinoja tukea työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista.

*Jaana Laitinen
Merja Perkiö-Mäkelä
Simo Virtanen*

Lähteet

- Siljanen E-M, Rautio M & Husman P: Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Työterveyslaitos, Helsinki 2012. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/terveytta_ja_hyvinvointia_yhdessa_kehittamalla.aspx (viitattu 9.11.2012).
- Tedi-työryhmä: Humala I, Husman P, Huuskonen M, Juvansuu H, Nevala M, Rautio M, Ruusuvaara J, Siekkinen P, Sirola-Karvinen P & Turpeinen M. Terveyttä edistäväksi työpaikaksi (TEDI). Yhteiskehittämisen prosessi ja juurtuminen työpaikan arkeen. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).
- Vikstedt T, Raulio S, Helakorpi S, Jallinoja P & Prättälä R: Työaikainen ruokailu Suomessa 2008–2010. Ruokapalveluiden seurantaraportti 4. Raportti 23. Terveiden ja hyvinvointin laitosten, Helsinki 2012.

TYÖYMPÄRISTÖ JA TERVEYSHAITAT

Tässä luvussa tarkastellaan fysikaalisia ja kemiallisia tekijöitä, sisäympäristöä, fyysisiä kuormitustekijöitä, työtaturmia sekä ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä. Perinteiset työympäristön haittatekijät, kuten melu, tärinä, erilaiset pölyt ja liuotainaineet, aiheuttavat edelleen haittoja ja ammattitauteja työpaikoilla. Toimistotyöpaikoilla haittaavat yleisimmin veto tai kylmyys, tunkkainen ilma ja pöly. Työtaturmia on edelleen paljon, ja ne jakautuvat epätasaisesti suomalaisessa työelämässä. Fyysisten kuormitustekijöiden osuus on kyselytutkimuksen mukaan vähentynyt. Asbestisairauksia lukuun ottamatta ammattitautien lukumäärät ovat laskussa.

6.1 Fysikaaliset tekijät

- Kyselytutkimuksessa vuonna 2012 noin 30 % vastanneista ilmoitti, että työpaikalla esiintyy joskus niin kovaa melua, ettei tavallinen puhe kuulu metrin päästä. Tämä tarkoittaa noin 2,5 miljoonan työntekijän joukossa noin 750 000 henkilöä.
- Toimialoista kaivosteollisuus, maa- ja metsätalous, metsäteollisuus ja rakentaminen ovat merkittävimmät toimialat, missä melulle ja tärinälle altistutaan usein samanaikaisesti.
- Lämpöolojen osalta kylmyydelle altistuvia henkilöitä on noin 360 000. Kyselyyn vastanneista 32 % kokee kylmyyden ja vedon haittaavaksi.
- Fysikaalisten tekijöiden haittaavuuden kokeminen on pysynyt teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla ennallaan.
- Sähkömagneettisten kenttien terveysvaaroista käytävä keskustelu lisääntyy, mikä liittyy myös uuden EU-direktiivin kansalliseen voimaantuloon.

Melu ja tärinä

Melu on kuulolle haitallista ääntä, joka myös häiritsee ja heikentää viestintää sekä keskittymistä. Melu voi aiheuttaa pysyvän kuulovaurion, ja se vaikuttaa sydän- ja verenkiertoelimistön toimintaan. Melu

- aiheuttaa sosiaalista eristyneisyyttä
- heikentää työympäristön havainnointia (varoitusaänimerkit, koneiden äänet)
- lisää tapaturmavaaraa, väsymystä, ärtymystä ja ahdistusta
- heikentää tuotantoa

(Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012, European agency for safety and health at work 2010, Oksa ym. 2010, WHO 2004).

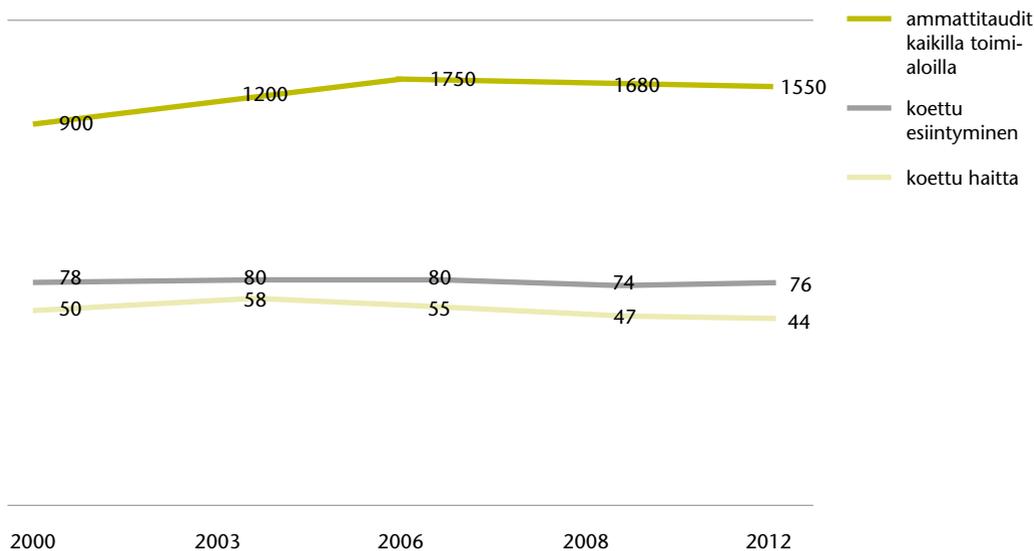
Ilmoitettujen meluvammojen määrä vuonna 2012 oli 1 546, joka on 26 % kaikista ilmoitetuista ammattitaudeista ja suurin ammattitautien ryhmä (Oksa ym. 2010). Kyselyn *Työ ja terveys Suomessa 2012* mukaan melun haittaavaksi kokevien määrä on pysynyt teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla ennallaan. Lakisääteisiä melun- ja värinän torjuntaohjelmia on yrityksissä laadittu vain vähän (Pääkkönen ym. 2009).

2000-luvulla melulle altistuminen eri toimialoilla ei näytä merkittävästi muuttuneen. Altistuvimmat toimialat ovat edelleen kaivosala sekä rakentaminen ja teollisuus. Ammattikohtaisesti ilmoitettujen ammattitautien esiintyvyys on suurinta teollisissa töissä (kemiat, massa, paperi, metalli, valimo, puu), missä esiintyy yli 20 ilmoitettua ammattitautia 10 000 työllistä kohti. Kyselytutkimuksessa vuonna 2012 noin 30 % vastanneista ilmoitti, että työpaikalla esiintyy joskus niin kovaa melua, ettei tavallinen puhe kuulu metrin päästä. Tämä tarkoittaa noin 2,5 miljoonan työntekijän joukossa noin 750 000 henkilöä.

Vuonna 2006 voimaan tullut Euroopan unionin direktiiviin perustuva asetus (85/2006) sisältää seuraavat määräykset:

1. On otettava huomioon melulle herkäät yksilöt.
2. On otettava huomioon melun ja ototoksisten (korvamyrkyllisten) aineiden yhteisvaikutus sekä melun ja värinän yhteisvaikutus.
3. Työnantajan on tehtävä kaikkensa edistääkseen suojainten käyttöä.
4. Melun aiheuttama onnettomuusriski on arvioitava ja poistettava. (VNa 2006, Toppila ym. 2007.)

Melu näyttää säilyvän työympäristön merkittävänä haittatekijänä. Ongelma näyttää jopa pahenevan lähitulevaisuudessa väestön ikääntymisen ja meluosaamisen vähentymisen heikentymisen myötä. Kuulovammat paljastavat myös uusia ongelmia, kuten viestinnän ongelmat,



Kuva 6.1.1. Melun ammattitaudit kaikilla toimialoilla sekä melun esiintyminen ja koettu melun haitta teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla.

elintapatekijät (mm. sairaudet, kuten kohonnut verenpainetauti, kohonnut kolesteroli tai tupakoinnin ja alkoholin käytön aiheuttamat muutokset) melun häiritsevyys sekä näiden ja muiden tekijöiden yhteisvaikutukset. Varsinkin toimistomaisissa ympäristöissä muut kuin kuulovaurioriskit nousevat esiin.

Väestön ikääntyessä kuulovammaisilla on myös vaikea selviytyä ääniviestintää sisältävässä ympäristössä. Meluun liittyy myös vaikeasti ratkaistavia ääniympäristöjä, muun muassa pientaajuinen melu (ilmasointi, suuret moottorit), erittäin voimakkaat melut (suihkuturbiinien aiheuttama melu voimalaitoksissa ratkaistu, moottorihuollossa ei) sekä impulssimelut (raskaat aseet ja räjähteet, räjäytystyöt).

Tärinä jaetaan tavallisesti käsiin kohdistuvaan tärinään, kehoon kohdistuvaan tärinään sekä heiluntaan. Kuitenkin vain käsiin kohdistuvasta tärinästä raportoidaan ammattitauteja: noin 50 ilmoitettua ammattitautia 2000-luvulla vuosittain (Oksa ym. 2010). Käsiin kohdistuvalle tärinälle altistuvien määrän arvioidaan olevan noin 50 000 henkeä (rakentaminen, metalliala, autokorjaamot, puusepänteollisuus). Käsityökalujen ja kuljetusvälineiden uusiutuessa pientä tärinäaltistumisen vähenemistä on odotettavissa, samansuuntaiseen kehitykseen johtaa käsityökaluilla tehtävän työn korvautuminen jossain määrin robottien tekemällä työllä. Varsinkin pientyöpaikoilla tärisevien käsityökalujen kunto ja laatu lienevät heikommat kuin suuremmisssa yrityksissä.

Valtioneuvoston asetuksen 48/2005 toimeenpanoon on suunnattu voimavaroja, koska myös yksittäisissä selvityksissä on tullut ilmi, että työpaikat eivät osaa arvioida työntekijöiden tärinälle altistumista eivätkä työntekijät tunnista oireitaan tärinästä johtuviksi. Käsiin kohdistuvan tärinän toiminta-arvo on $2,5 \text{ m/s}^2$ ja raja-arvo 5 m/s^2 , mutta näiden arvojen tunnistaminen on aistinvaraisesti ja subjektiivisesti vaikeaa (VNa 48/2005). Kyselytutkimuksen 2012 mukaan noin 2 % työntekijöistä arvioi tärinän haittaavan työtä. Eniten haittoja koettiin kaivostoiminnassa (33 %), maa- ja metsätaloudessa (27 %) ja rakentamisessa (30 %).

Kehoon kohdistuva tärinä ja heilunta aiheuttavat melua lievempiä oireita, kuten liikesairautta, tasapainohäiriöitä ja tapaturmavaaroja. Kehotärinälle voidaan altistua maanrakennus-, maasto-, rakennus- ja maatalousajoneuvoissa, kaivosporakoneiden käytössä sekä sotilasajoneuvoissa. Myös kehotärinälle on annettu raja-arvot: päivittäisen altistumisen toiminta-arvo on $0,5 \text{ m/s}^2$ ja raja-arvo $1,15 \text{ m/s}^2$. Jos toiminta-arvo ylittyy, ovat työntekijöiden terveystarkastukset aiheellisia. Pitkäkestoinen koko vartaloon kohdistuva tärinä raskaana olevalla naisella voi lisätä lapsen riskiä syntyä keskosena tai alipainoisena.

Lämpöolot, kylmyys, kuumuus ja vetoisuus

Kuumatyölle ja kylmätyölle ei ole selkeitä normeja tai raja-arvoja, vaan olojen hallinta tapahtuu vaatetuksella ja töitä tauottamalla. Kylmä- ja kuumatyölle altistuvien määrästä ei ole hyviä arvioita. Kun työntekijä työskentelee lämpöviihtyvyyalueella, epäedulliset lämpöolot vaikut-

tavat toimintakykyyn ja tuottavuuteen, jolloin lämpöviihtyvyyden kohentaminen parantaa myös työn tuottavuutta.

Kylmälle altistumista on ulkotöissä, rakentamisessa, elintarviketeollisuudessa, pakkaus-, ahtaus- ja varastotöissä sekä palvelualoilla. Kylmyyttä ja vetoa haittaavaksi kokevia oli haastattelututkimuksen perusteella 32 % vuonna 2012. Haittaavuuden kokeminen on vähentynyt. Voidaan arvioida, että kylmälle (alle +10 °C) altistuvia työntekijöitä on noin 300 000. Maa- ja metsätalouden työntekijöiden vähentyminen lienee suurin altistuvien määrää vähentävä tekijä, mutta toisaalta palvelualoilla työskentelevien lisääntyminen kompensoi vähentymistä. Toimialakohtaisesti kylmyyden koettiin haittaavan eniten teollisuudessa (45 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (46 %).

Vetoisuus haittaa edelleen varsin monissa varastoissa ja toimistotyöpaikoissa. Suurten ovien avaaminen talvisaikaan aiheuttaa voimakkaan kylmän ilman virtauksen sisätiloihin. Samalla tavalla edelleen on paljon työkohteita, missä kylmän ilman virtaukset jalkoihin tai säteilyveto kylmistä pinnoista on tavanomaista. Ajoittain vedolle työssään altistuvia lienee varsin suuri määrä, noin 300 000. Kuitenkin vetoisuuden aiheuttama terveysriski luokitellaan vähäiseksi. Toisaalta vetoisuuden vaikutus työtehoon ja tuotantoon voi olla merkittäväkin.

Kuumuus. Vakavat lämpösairaudet ovat Suomessa harvinaisia, mutta lieväasteiset häiriöt ja terveyshaitat lienevät paljon tavanomaisempia kuin tilastoista voisi päätellä. Kuumasta johtuvia oireita ovat muun muassa auringonpistos, lämpöpyörtyminen, lämpöuupuminen ja lämpöhalvaus. Voimakas infrapunasäteily voi aiheuttaa palovammoja.

Säteilyt ja sähkömagneettiset kentät

Suurin osa väestöstä altistuu pienille sähkömagneettisille kentille työssä, kotona ja vapaa-ajallaan. Kuitenkaan teollisuuden suurille sähkömagneettisille kentille altistuvien joukosta ei ole löydetty ammattitautteja tai muita vakavampia sairauksia. Ionisoivalle säteilylle altistuminen on tarkasti valvottua.

Ionisoiva säteily. Ionisoivaa säteilyä käytetään terveydenhuollossa, eläinröntgentoiminnassa, teollisuudessa sekä radioaktiivisina merkkiaineina. Ydinvoimalaitosten lisäksi säteilyä käytetään noin 3 500 paikassa. Yksittäisiä säteilylähteitä tai -laitteita on käytössä noin 14 000, joista 5 000 on hammasröntgenlaitteita. Suurimmat säteilyaltistukset aiheutuvat avolähteiden käytöstä ja ydinvoimalaitoksista. Henkilökohtaisessa säteilyaltistuksen seurannassa on noin 12 000 työntekijää. Näistä terveydenhuollossa työskenteli noin 5 850, ydinvoimalaitoksissa 3 450, teollisuudessa 1 300 ja eläinlääkinnässä 400 henkilöä. Säteilytyöntekijöiden määrä on pysynyt 2000-luvulla suunnilleen samana.

Säteilytyössä työntekijän annosraja on viidessä vuodessa 100 millisievertiä, eli vuosittainen annos ei saa olla viiden vuoden aikana keskimäärin 20 millisievertiä suurempi. Yhtenäkkään vuonna annos ei saa ylittää 50 millisievertiä.

Säteilytyötä on työ, jossa työntekijän säteilyaltistus voi ylittää jonkin väestön annosrajoista. Säteilyturvakeskus valvoo säteilyn käyttöä

säteilylain perusteella. Työntekijöiden säteilyaltistuksen seurantaan kuuluvat muun muassa annostarkkailu ja terveystarkkailut. Työntekijöiden säteilyaltistuksia on rekisteröity 1960-luvulta alkaen.

Optiset säteilyt. Optisen säteilyn suurimmat terveyshaitat ovat ultraviolettisäteilyn aiheuttamat ihosyöpä ja silmän sarveiskalvovauriot. Työperäinen ultraviolettisäteilylle altistuminen ei ole merkittävästi lisääntynyt ja arvioidaan, että noin 250 000 suomalaista altistuu voimakkaalle ultraviolettisäteilylle työssään. Merkittävimmät säteilylähteet ovat aurinko ja hitsauksen valokaari. Metalli-, valimo- ja lasiteollisuudessa altistutaan voimakkaalle infrapunasäteilylle, minkä katsotaan aiheuttavan kaihia sekä lisäävän lämpökuormittumista. Optisten säteilyiden altistumisen arvioimiseksi Euroopan unioni antoi direktiivin 2006/25/EY, minkä perusteella vuorostaan annettiin valtioneuvoston päätös 146/2010.

Laserlaitteet. Voimakkaista laserlaitteista voi olla myös vaaraa silmille tai iholle, mutta onneksi toistaiseksi Suomessa ei ole sattunut vakavia lasersäteilyn aiheuttamia työperäisiä vammoja. Valtioneuvoston asetuksen (291/2008) mukaan ennen kuin turvallisuusluokkaan 2, 2M, 3R, 3B tai 4 kuuluva tai sellaisen osanaan sisältävä laserlaite saadaan asettaa myytäväksi, luovuttaa toiselle tai ottaa käyttöön, sille on tehtävä tyyppitarkastus (VNa 291/2008). Suomessa tyyppitarkastuksia tekee Työterveyslaitos. Laitteessa mahdollisesti oleva CE-merkintä tai sen mukana tuleva valmistajan vakuutus vaatimustenmukaisuudesta ei ole riittävä.

Valaistus. Huono valaistus ei aiheuta useinkaan suoria terveysvaikutuksia, mutta voi johtaa vääriin ja kiertyneisiin työasentoihin tai välillisiin oireisiin, kuten päänsärkyyn. Samoin valaistus liittyy näkemiseen ja näkymiseen. Vanheneva työntekijä tarvitsee hyvän valaistusvoimakkuuden kunnollisen näkemisen tueksi erityisesti tarkassa työssä. Haastattelututkimuksessa 2012 vastanneista 16 % arvioi, että heidän työssään oli riittämätöntä valaistusta tai häikäisyä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Haitta on suunnilleen yhtä yleinen kuin aikaisemmissa kyselyissä saaduissa tuloksissa. Toimialakohtaisesti eniten huonon valaistuksen koettiin haittaavan maa- ja metsätaloudessa (36 %) sekä rakentamisessa (43 %) (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Valaistus on myös merkittävä osasy tapaturmiin esimerkiksi ulkona pimeään aikaan tai hämärissä työtiloissa.

Sähkömagneettiset kentät. Radiotaajuista säteilyä tuottavia laitteita on nykyään kaikkialla elin- ja työympäristössämme. Esimerkiksi matkapuhelimet, mikroaaltouunit, langattomat internetyhteydet, tutkat ja TV-lähetykset perustuvat radioaaltoihin. Normaaliolosuhteissa suurimman altistumisen radiotaajuiselle säteilylle aiheuttavat kehossa kiinni pidettävät laitteet, kuten matkapuhelimet ja muut langattomat päätelaitteet. Kauempana ihmisistä olevien lähettimien, esimerkiksi matkapuhelintukiasemien tai yleisradiolähettimien, aiheuttama altistuminen on tyypillisesti tuhansia kertoja vähäisempää. Pitkäaikaisen altistumisen aiheuttamista terveyshaitoista ei ole tähän mennessä saatu pitävää tieteellistä näyttöä, mutta halutessaan omaa altistumistaan voi usein vähentää varsin helposti. Työpaikoilla radiotaajuisille kentille altistutaan tutkien, suurtaajuuskuumentimien, särotutkimuslaittei-

den, magneettikuvauslaitteiden ja monien muiden laitteiden läheisyydessä. Sähkömagneettisista kentistä annettiin EU-direktiivi 2004/40/EY, mutta sen kansallista voimaantuloa siirrettiin myöhäisempään ajankohtaan lisäselvitysten takia ja uutta direktiiviä ollaan tekemässä.

Pientaajuisten sähkömagneettisten kenttien osalta ehkä merkittävin alue on sähköala, missä altistumista on selvitetty jo nyt varsin monipuolisesti. Teollisuudessakin on voimakkaita pientaajuisten sähkömagneettisten kenttien lähteitä, muun muassa valokaariuunit, pistehitsauslaitteet, kipinätyöstölaitteet, särötutkimuslaitteet ja monet muut käsityökalut.

Rauno Pääkkönen

Lähteet

- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- European agency for safety and health at work. Noise in Figures. EN2. Risk observatory thematic report. [Authors: Elke Schneider, European Agency for Safety and Health at Work. In cooperation with: Pascal Paoli, European Agency for Safety and Health at Work, Emmanuelle Brun, BGIA, Germany (Topic Centre Research on Work and Health) & European Agency for Safety and Health at Work.] Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005. [Https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6905723](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6905723)
- Oksa P, Palo L, Saalo A ym: Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2010. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- WHO: Occupational noise. Environmental Burden of Disease Series 9. World Health Organization, Geneva 2004.
- Valtioneuvoston asetus (VNa) 85/2006. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (<http://www.finlex.fi>).
- Toppila E, Pyykkö I & Pääkkönen R: Melun ja tärinän aiheuttama onnettomuusriski. Työ ja ihminen 4 (2007) 429–436.
- Valtioneuvoston asetus (VNa) 48/2005. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (<http://www.finlex.fi>).
- Valtioneuvoston asetus (VNa) 146/2010. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi optiselle säteilylle altistumisesta aiheutuvilta vaaroilta (<http://www.finlex.fi>).
- Valtioneuvoston asetus (VNa) 291/2008. Valtioneuvoston asetus laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta (<http://www.finlex.fi>).

6.2 Kemialliset tekijät

- Kemikaaleille altistumisessa ei ole viime vuosina tapahtunut kokonaisuudessaan suuria muutoksia.
- Jauhöpöly, styreeni ja typpioksiduuli ovat pitoisuuksien suhteen edelleen merkittävimpiä altisteita.
- Pölyn ja liuotainaineiden aiheuttamiksi koetut haitat teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla ovat vähentyneet.

Altistuminen kemiallisille tekijöille työssä

Kemikaaleille altistuu jossakin määrin edelleen noin miljoona työntekijää, joista noin puolen altistumista voidaan pitää vähintään kohtalaisena (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Altistumistasoissa tapahtuneet muutokset ovat joitakin yksittäisiä altisteita lukuun ottamatta pieniä verrattuna edelliseen vuoden 2009 arviointiin.

Kun keskeisimpien altisteiden muutosta tarkastellaan pidemmältä ajalta vuosilta 1994–2009, on selvää altistumisen vähenemistä havaittavissa vain muutaman altisteen kohdalla (taulukko 6.2.1 s. 136). Vertailu on tehty Työterveyslaitoksen palvelutoiminnassa tuotettujen altistumismittaustietojen perusteella.

Seurantajaksolla 2008–2011 Työterveyslaitoksen palvelumittauksista 6 % on ylittänyt työpaikkojen ilman epäpuhtauksien haitalliseksi tunnetut pitoisuudet (HTP-arvot). Ylitysten osuus on samaa tasoa kuin edellisillä seurantajaksoilla 2004–2007, 1999–2003 ja 1994–1998. Altistumisen väheneminen näyttäisi tapahtuvan suunnilleen samassa suhteessa kuin HTP-arvot tiukkenevat.

Vuosina 2008–2011 **jauhöpölymittauksista** 40 % ylitti HTP-arvon, kun vastaava luku edellisellä seurantajaksolla 2004–2007 oli 28 %. Jauhöpölyn kanssa työssään tekemisiin joutuvien määrän arvioidaan olevan 15 000–20 000 työntekijää. Jauhöpölylle altistumiseen leipomoissa on parin viime vuoden aikana kiinnitetty huomiota tutkimuksen, tiedotuksen ja koulutuksen avulla. Työterveyslaitoksen vetämässä tutkimushankkeessa kehitettiin muun muassa uudenlainen osallistavaan tekemiseen perustuva menetelmä altistumisen vähentämiseksi (Säämänen ym. 2012). Sen myönteiset vaikutukset eivät vielä näy altistumismittausten tuloksissa.

Vuosina 2008–2011 **kvartsimittauksista** 12 % ylitti HTP-arvon. Edellisellä seurantajaksolla ylityksiä oli peräti 47 %. Kvartsipitoisuuksien pieneneminen voidaan lukea pitkälti vuonna 2007 solmitun eurooppalaisen kiteinen piidioksidi (kvartsi) -sopimuksen ansioksi. Useat työpaikat ovat kartoittaneet perusteellisesti kvartsilta altistavat työt ja toteuttaneet altistumista vähentäviä toimenpiteitä.

Styreenille altistuminen on edelliseen seurantajaksoon verrattuna sekä pitoisuuksien mediaanin että HTP-arvon ylitysten osalta selvästi kasvanut. HTP-arvon ylityksiä vuosina 2008–2011 oli 30 %, kun vuosina 2004–2007 niitä oli 14 %. Styreenialtistumista mitataan myös työntekijän virtsanäytteestä. Näissä biomonitorointimittauksissa (Työterveyslaitos 2012) altistuneiden viiterajan ylittäviä tuloksia vuosina

2009–2010 oli 14 %. Styreenille altistuminen on edelleen ongelmana lujitemuoviteollisuudessa varsinkin suurten kappaleiden laminoinnissa.

Ilokaasulle eli typpioksiduulille altistuminen on ollut tasaisen voimakasta 1990-luvulta lähtien, HTP-arvon ylityksiä oli seurantajaksoilla 14–23 %. Korkein lukema on viimeisimmältä jaksolta 2008–2009. Ilokaasua käytetään sairaaloissa etenkin synnytyksen yhteydessä. Sen turvalliseen käyttöön on panostettu tutkimuksen ja koulutuksen myötä ja laatimalla ”Ilokaasun turvallinen käyttö synnytyshuoneissa” -opas (Bäck ym. 2012). Jos ohjeet saadaan vietyä käytäntöön, ilokaasulle altistumiset oletettavasti vähenevät merkittävästi.

Isosyanaateille, lyijylle, metanolille ja nikkelille altistuminen on vähentynyt selvästi. Isosyanaatti- ja metanolimittauksissa HTP-arvon ylittäviä tuloksia ei enää esiintynyt juuri lainkaan (alle 1 %) ja mediaanitkin olivat selvästi pienentyneet. Lyijyllä HTP-arvon ylityksiä oli 2 % ja nikkelillä 4 %. Lyijyn biomonitorointimittaus tuloksista (Kiilunen ym. 2010 & 2011) 2 % ylitti altistuneiden toimenpidearvon vuosina 2009–2010. Nikkelille vertailuarvona on alettu käyttää tavoitetasoa, jonka ylityksiä samalla jaksolla oli 24 %. Tavoitetaso on kriteereiltään toimenpidearvoa tiukempi. Esimerkiksi **kromituloksista** peräti 58 % ylitti tavoitetason vuosina 2009–2010. Lyijyn käyttöä on säädelty jo pitkään ja isosyanaatteja on sitkeästi tutkittu ja tiedotettu altistumisen

Taulukko 6.2.1. Tietoja altistumisesta merkittävimmille altisteille Työterveyslaitoksen tekemien ilman epäpuhtausmittausten tilasta vuosilta 1994–2011.

altiste	mediaani, mg/m ³				yli HTP, %			
	94–98	99–03	04–07	08–11	94–98	99–03	04–07	08–11
alumiini	0,05	0,18	0,10	0,02	23	35	6	11
arseeni	< 0,001	0,001	0,0001	0,0002	4	19	5	9
formaldehydi	0,04	0,07	0,05	0,06*	12	18	6	9*
epäorgaaninen pöly	2,4	1,8	1,2	1,1	17	12	10	10
isosyanaatit	0,0005	0,0004	0,0001	0,00003*	4	8	6	< 1*
jauhopöly	2,0	1,0	0,7**	1,1**	49	31	28***	40***
kromi (VI)-yhdisteet	0,001	0,002	0,001	0,0005*	2	6	2	6*
kvartsi	0,1	0,1	0,05**	0,01**	67	68	47***	12 ***
liuotinaineiden yhteisvaikutus	0,18	0,21	0,09	0,12*	11	13	10***	17*, ***
lyijy	0,11	0,05	0,01	0,002	25	23	4	2
metanoli	7	3	6	2*	2	3	5	< 1*
nikkeli	0,005	0,008	0,005	0,001*	7	9	8	4*
orgaaninen pöly	–	–	0,5	0,8	–	–	12	13
puupöly	0,6	0,7	0,6**	0,5**	17	18	19***	14 ***
styreeni	8	4	1	9	17	6	14	30
typpioksiduuli	14	18	15	18*	14	14	14	23*

* Vuodet 2008–2009.

** Mittausmenetelmä muuttunut.

*** HTP (haitalliseksi tunnettu pitoisuus) -arvo tiukentunut.

haitoista ja torjuntakeinoista (Isosyanaatit 2010). Kromi ja nikkeli ovat edelleen ongelmallisia altisteita muun muassa metallituotteiden sekä koneiden ja laitteiden valmistuksessa.

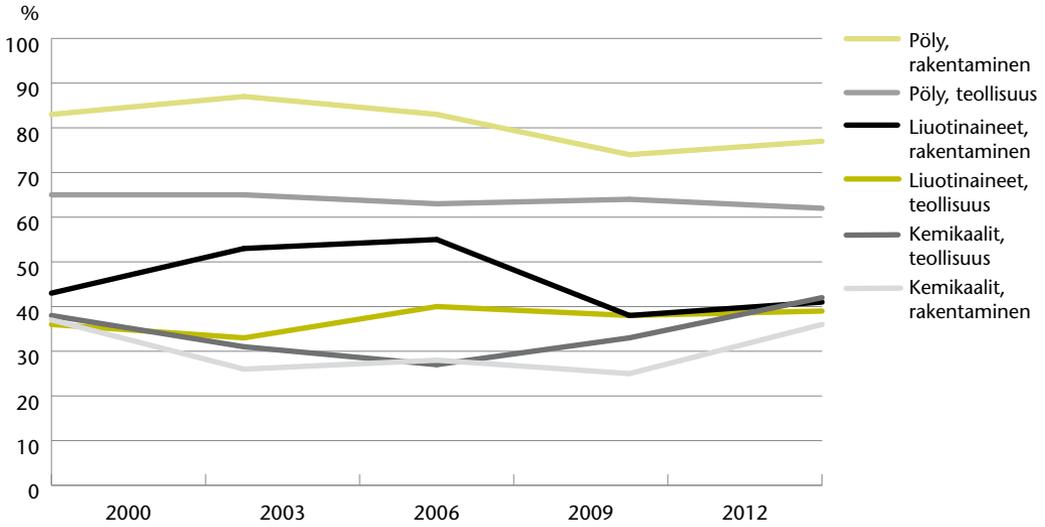
Vuosina 2006–2010 ASA-rekisteriin ilmoitettujen **syöpävaarallisille tekijöille** altistuneiden työntekijöiden lukumäärä on vähentynyt vuosittain 8–20 % (Työterveyslaitos 2012). Vuonna 2010 rekisteriin ilmoitettiin 16 046 altistunutta, joista 38 % oli naisia. Lukumääräisesti eniten ilmoituksia oli metallituotteiden valmistuksessa (3 862) ja toiseksi eniten metallien jalostuksessa (2 895). Näillä toimialoilla tavallisimmat altisteet olivat kromi(VI)- ja nikkeliyhdisteet. Yleisimmät ASA-rekisteriin ilmoitettujen altistuneiden ammattinimikkeet ovat hitsaajat sekä moottoriajoneuvojen ja työkoneiden asentaja ja korjaaja.

Erityisäitiysvapaat, jotka myönnetään lisääntymisrivedelle haitallisille tekijöille altistumisen perusteella, vähenivät edelleen. Niiden huippumäärä 730 kpl ajoittui vuoteen 2006. Vuonna 2008 niitä oli 350 kpl ja vuonna 2010 lukumäärä oli laskenut 260:een. Kemiallisten tekijöiden osuus myönnettyistä vapaista oli 70 % vuonna 2010. Yleisimmät erityisäitiysvapaan myöntämisen syyt olivat orgaaniset liuotinaineet (31 %) ja syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet (19 %). Ympäristön **tupakan savun** osuus on voimakkaasti laskenut. Vuonna 2008 se oli yleisin syy (32 %), mutta kahta vuotta myöhemmin sen osuus oli enää 1 %. Tämän perusteella tupakoinnille asetetut lisärajoitukset on onnistuneesti saatettu käytäntöön. Sen sijaan anestesiakaasujen kohdalla on toisenlainen tilanne. Vaikka niiden osuus erityisäitiysvapaan syynä on nelinkertaistunut, erityisäitiysvapaan käyttöä voidaan pitää liian vähäisenä altistumisrekisterin korkeisiin pitoisuuksiin suhteutettuna.

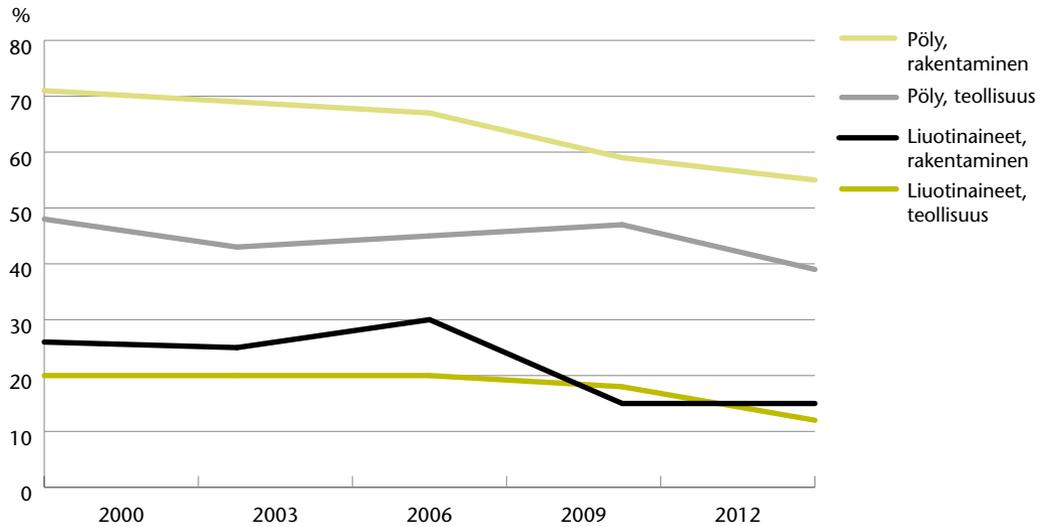
Kemikaalien käyttö ja koetut haitat

Terveydelle haitallisten tai vaarallisten kemikaalien käyttö on *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012) perusteella lisääntynyt teollisuudessa ja rakentamisessa. Vuonna 2012 teollisuudessa työskentelevistä 42 % vastasi käyttävänsä haitallisia kemikaaleja, kun vuosina 2003–2009 vastaava luku oli noin 30 %. Vuonna 2012 rakentamisessa kemikaaleja ilmoitti käyttävänsä vastanneista 36 % ja vuosina 2003–2009 vastanneista 25–28 %. Liuottimien käyttö on kuitenkin pysynyt näillä toimialoilla lähes samalla tasolla kuin viime kyselyssä (kuva 6.2.1 s. 138). Muilla toimialoilla, joissa vastaajia oli johtopäätösten tekemisen kannalta kohtuullisesti, kemikaalien käyttö on pysynyt vakaana.

Liuotinaineiden käyttöön liittyvä koettu haitta teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla jatkaa kyselytutkimuksen mukaan laskuaan. Pölyihin liittyvä haitta on kääntynyt laskuun vuodesta 2009 lähtien (kuva 6.2.2 s. 138). Osasyynä pölyistä koituvan koetun haitan vähenemiseen voidaan olettaa olevan EU:n kvartsisopimus. Pölyt koetaan kyselyyn vastanneiden kesken edelleen suhteellisesti suuremmaksi ongelmaksi kuin liuotinaineet.



Kuva 6.2.1. Kemiallisten altisteiden esiintyvyyttä rakentamisen ja teollisuuden toimialoilla 2000–2012.



Kuva 6.2.2. Liuotinaineiden ja pölyn haittaavuus teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla 2000–2012.

Käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuus ja varoitusmerkinnät

Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa vuonna 2012 kaikkien toimialojen vastanneista 87 % totesi kaikissa tuotteissa olevan varoitusmerkinnät. Vastanneista 8 % oli havainnut puutteita osassa tai kaikissa tuotteissa. Varoitusmerkintöjen osalta vuoden 2012 kysely ei olennaisesti poikennut kolmesta edellisestä kyselystä. Yksittäisissä toimialoissa huomattavaa parannusta oli havaittavissa teollisuuden toimialan varoitusmerkinnöissä verrattuna aiempiin vuosiin.

Sen sijaan käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuudessa on kyselyn perusteella tapahtunut merkittävä parannus vuosiin 2006, 2003 ja 2000 verrattuna. Vuonna 2012 kyselyyn vastanneista 88 % ilmoitti, että kaikkien tuotteiden käyttöturvallisuustiedotteet ovat saatavilla, ja 4 % ilmoitti, että tiedotteet puuttuvat kaikista tuotteista. Käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuus on parantunut vuoden 2006 kyselyn tuloksiin verrattuna yli 15 % . On mahdollista, että REACH-asetuksella on ollut vaikutusta niin tuottajien, välittäjien, käyttäjien kuin työntekijöidenkin ymmärrykseen käyttöturvallisuustiedotteiden merkityksestä ja niihin liittyvistä velvoitteista. Parannettavaa kuitenkin edelleen on tässäkin asiassa.

Kemiallisten tekijöiden aiheuttamat ammattitaudit ja tapaturmat

Kemialliset tekijät ovat aiheuttaneet vuodesta 2005 lähtien vuosittain lähes 3 000 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä. Vuosina 2008–2010 luvut olivat 2 520–2 625 eli 40–45 % kaikista tapauksista (Oksa ym. 2012).

Yleisimpiä kemikaalien aiheuttamia ammattitauteja ovat edelleen erilaiset ihotaudit ja hengitystieallergiat, joista yleisin on astma. Asbesti on edelleen merkittävin yksittäinen ammattitautien aiheuttaja, vaikka asbestille altistuminen on nykyisin tiukkojen torjuntatoimien ansiosta vähäistä. Sairastumisen pitkän latenssiajan (tyypillisesti 20–30 vuotta) takia asbestisairauksien määrä lisääntyy edelleen. Asbestisairauksia todettiin 760 vuonna 2008, 830 vuonna 2009 ja 933 vuonna 2010. Asbestisairauksien määrän arvioidaan kääntyvät laskuun vuoden 2015 tienoilla (suullinen tiedonanto Panu Oksa Työterveyslaitos 11.10.2012). Muita merkittäviä ammattitautien aiheuttajia ovat orgaaniset pölyt sekä muovit, hartsit ja niiden valmistuksessa käytetyt aineet, kuten aikaisemminkin 2000-luvulla.

TOTTI-rekisteriin (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2012) kirjattiin vuosina 2010 ja 2011 kolme kemikaalien aiheuttamaa kuolemaan johtanutta onnettomuutta. Yksi työntekijä kuoli hapen puutteeseen typpelä täytetyssä säiliössä. Tärpättsäiliön räjähdyksessä kuoli yksi työntekijä ja toinen loukkaantui vakavasti. Kolmannessa tapaturmassa raakatärpätin kuljetussäiliötä pessyt työntekijä löydettiin menehtyneenä. Vuonna 2012 lokakuun alkuun mennessä oli TOTTI-rekisteriin kirjattu yksi kemikaalionnettomuus: työntekijän kuolema rikkivety-myrrykytykseen metallien talteenottolaitoksella.

*Ilpo Ahonen
Tuula Liukkonen
Tapani Tuomi*

Lähteet

- Bäck B: Ilokaasun turvallinen käyttö synnytyshuoneissa. Työterveyslaitos, Helsinki 2011. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/ilokaasun_kaytto.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/ilokaasun_kaytto.pdf)
- Isosyanaatit. Työterveyslaitos. [Http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/ainekohtaista_kemikaalitietao/isosyanaatit/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/ainekohtaista_kemikaalitietao/isosyanaatit/Sivut/default.aspx) (päivitetty 6.2.2013).
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Oksa P, Palo L, Saalo A, Jolanki R, Mäkinen I & Kauppinen T: Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2010. Työperäisten sairauksien rekisteriin kirjatut uudet tapaukset. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Saalo A, Vainiotalo S, Kiilunen M & Tuomi T: Työympäristön kemikaalien altistumismittaukset 2004–2007. Työympäristötutkimusten raporttisarja 47. Työterveyslaitos, Helsinki 2008.
- Säämänen A, Ruotsala R, Piispanen P & Kanerva T. Pölyt pois yhteistyöllä – Vähennä jauhopölyä leipomossa. Työturvallisuuskeskus & Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. TOTTI-rekisteri. [Http://www.tvl.fi/www/page/tvl_www_6382](http://www.tvl.fi/www/page/tvl_www_6382) (10.12.2010).
- Biologinen monitorointi vuositilasto 2010. Tietoa työstä. [Verkkokirja, pdf.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Biologinen_monitorointi_2011.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Biologinen_monitorointi_2011.pdf) (23.1.2013).
- Erityisäitiysraha-tilastot. [Verkkosivusto.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyoolot_raskauden_aikana/erityisaitiysvapaa/erityisaitiysrahatilastot/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyoolot_raskauden_aikana/erityisaitiysvapaa/erityisaitiysrahatilastot/sivut/default.aspx) (25.3.2013).
- Tilastotietoja ASA-rekisteriin ilmoitetuista työntekijöistä. [Verkkosivusto.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyoymparisto/syopavaarallisille_tekijoille_altistuminen/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyoymparisto/syopavaarallisille_tekijoille_altistuminen/Sivut/default.aspx) (21.11.2012).

6.3 Sisäympäristö

- Veto tai kylmyys, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä sisäympäristö-ongelmien aiheuttajia toimistotyöpaikoilla.
- Terveys- ja sosiaalialan työpaikoilla haittasi yleisimmin melu, veto tai kylmyys ja tunkkainen ilma.
- Opetustoimen alalla yleisimmät haitat olivat melu, tunkkainen ilma sekä kylmyys tai veto.
- Homeen hajua työpaikan sisätiloissa raportoi noin joka kolmas työntekijä terveys- ja sosiaalialan ja opetustoimen alalla.

Ympäristöolosuhteet sisätiloissa

Sisäympäristön laadulla on olennainen merkitys työntekijöiden terveyteen. Huono sisäympäristön laatu haittaa viihtymistä ja pahimmillaan sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa työperäisiä sairauksia. Sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa syöpää (radon, asbesti, ympäristön tupakansavu), allergioita (eläinpiteeli, pölypunkki, home) tai ärsytysoireita (haihtuvat orgaaniset yhdisteet, pöly, mikrobit).

Ei-teollisissa töissä (mukaan lukien toimistotyöpaikat, koulut, päiväkodit, sairaalat) on maassamme tällä hetkellä noin 1,7 miljoonaa työntekijää. Tässä yhteydessä tarkastellaan lähinnä näihin verrattavien työpaikkojen sisäympäristön ongelmia.

Työterveyslaitos raportoi 2000-luvun alussa kyselytutkimuksen tulokset, jotka liittyivät toimistotyön koettuun sisäympäristön laatuun ja sisäilmaan liittyviin oireisiin (Reijula & Sundman-Digert 2004). Tutkimukseen osallistui yli 100 työpaikkaa ja noin 12 000 työntekijää. Saatuja tuloksia voidaan edelleen käyttää toimistotyöpaikkojen sisäilman vertailuaineistona.

Eniten valituksia tuossa kyselyssä tuli

- tunkkaisesta ilmasta (ongelmaa esiintyy työpaikalla ”joka viikko”, 34 % vastanneista)
- kuivasta ilmasta (30 %)
- haittaavasta pölystä tai liasta (23 %)
- vedosta (20 %)
- liian kuumasta sisäilmasta (16 %) ja
- kylmästä (13 %).

Eniten sisäilmastoon liittyviä valituksia (”työhön liittyvä oireilu joka viikko”) tuli nenän (17 % vastanneista), silmien (14 %) ja kurkun (12 %) oireista. On huomautettava, että tutkittu aineisto on valikoitunut sisäilmaongelmaisiin työpaikkoihin.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen tulosten perusteella vuonna 2012 huomattava osa työntekijöistä kokee ongelmia sisäympäristöstä työtiloissa. Taulukkoon 6.3.1 (s. 142) on koottu tiedot koetusta sisäympäristön laadusta toimistoissa, terveys- ja sosiaalitoimen sekä

opetusalan työpaikoilla. Yleisimmin raportoidut sisäilmaongelmat toimistotyöpaikoilla (ongelma esiintyy työpaikalla) olivat

- kylmyys tai veto (46 % vastaajista)
- pöly (43 %)
- tunkkainen ilma (31 %)
- melu (25 %) ja
- riittämätön valaistus tai häikäisy (20 %).

Terveys- ja sosiaalitoimen sekä opetusalan toimipaikoilla meluongelma korostuu: näillä aloilla se raportoidaan tässä kyselyssä yleisimpänä sisäympäristön ongelmana. Terveys- ja sosiaalialalla 31 % ja opetustoimessa 38 % työntekijöistä kokee melun haittaavan työ tekemistä.

Kun verrataan vuoden 2012 kyselyn tuloksia vuoden 2000 kyselyn tuloksiin, niin **toimistotyöpaikoilla** raportointi kylmyydestä tai vedosta (42 %:sta 46 %:iin) lisääntyi, samoin melusta (21 %:sta 25 %:iin), riittämättömästä valaistuksesta tai häikäisystä (14 %:sta 20 %:iin) ja pölystä (38 %:sta 43 %:iin), mutta raportointi tunkkaisesta ilmasta väheni (33 %:sta 31 %:iin). Homeen hajun raportointi sen sijaan lisääntyi (9 %:sta 20 %:iin).

Terveys- ja sosiaalialalla raportointi lisääntyi vain valaistuksen ongelmista (15 %:sta 17 %:iin) mutta väheni kylmyydestä ja vedosta (40 %:sta 35 %:iin), tunkkaisesta ilmasta (37 %:sta 26 %:iin), melusta (48 %:sta 46 %:iin), pölystä (33 %:sta 21 %:iin). Homeen hajun raportointi lisääntyi (24 %:sta 28 %:iin).

Opetustoimen alalla raportointi lisääntyi melusta (50 %:sta 60 %:iin) ja kylmyydestä ja vedosta (30 %:sta 40 %:iin) mutta väheni pölystä (38 %:sta 31 %:iin) ja tunkkaisesta ilmasta (55 %:sta 41 %:iin) sekä pysyi ennallaan valaistuksen ongelmista (16 %:sta 16 %:iin). Homeen hajun raportointi lisääntyi (24 %:sta 30 %:iin).

Taulukko 6.3.1. Sisäympäristön ongelmat toimisto- ja asiakaspalvelutyössä, terveys ja sosiaalialan työssä ja opetusalan työssä Työ ja terveys -haastattelutkimuksessa v. 2012. Tulokset on esitetty prosentteina.

Ympäristöolosuhde	Ei esiinny	Esiintyy			
		ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa melko paljon	haittaa hyvin paljon
kylmyys ja veto A/B/C	54/65/60	11/10/9	24/20/23	8/4/6	4/1/1
tunkkainen ilma A/B/C	69/74/59	5/2/4	22/17/31	5/6/7	0/1/2
melu A/B/C	75/54/42	10/15/19	12/23/31	1/7/5	2/1/2
riittämätön valaistus tai häikäisy A/B/C	80/83/84	3/1/6	14/13/11	3/1/0	0/1/0
pöly A/B/C	57/79/69	17/9/9	20/9/16	3/2/3	3/1/2
	Ei	Kyllä	Ei osaa sanoa		
homeen haju A/B/C	80/72/70	20/27/30	0/1/0		

A= toimisto ja asiakaspalvelutyö

B= terveys- ja sosiaalialan työ

C= opetusalan työ

Kosteus- ja homevauriot työpaikoilla

Kosteus- ja homevaurioihin liittyy usein homeen tai maakellarin hajua. Homeen hajua työtiloissa raportoi vuonna 2012 opetusalan toimipaikoissa 30 % ja terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimialalla 28 % vastaajista, ja raportoinnin yleisyys on lisääntynyt viime vuosien aikana (taulukko 6.3.2).

Muut sisäilmasto-ongelmat

Uusien toimitilojen materiaaleista huoneilmaan vapautuvat haihtuvat orgaaniset yhdisteet (ns. VOC-yhdisteet) voivat aiheuttaa silmien ja hengitysteiden ärsytysoireita. Materiaalipäästöjen terveyshaitat korostuvat, mikäli ilmanvaihtoa ei uusissa rakennuksissa tai korjauksien jälkeen pidetä riittävällä teholla ja myös öisin päällä.

Tasoteaineissa olevat orgaaniset yhdisteet ovat viime aikoina aiheuttaneet kosteusvaurioihin liittyneenä ongelmia silloin, kun eläinperäiset valkuaisaineet (esim. kaseiini) alkavat hajota tasoitteessa ja vapauttaa huoneilmaan haisevia rikki- ja typpiyhdisteitä sekä ammo-niakkia. On esitetty, että nämä yhdisteet liittyvät työntekijöiden silmien ja hengitysteiden ärsytysoireisiin.

Kopiokoneista voi vapautua huoneilmaan otsonia, mikäli laitteet ovat huonosti huollettuja, niissä on joku tekninen vika tai niitä käytetään väärin.

Työpaikan radonpitoisuus sisäilmassa voi joillakin alueilla maassamme olla poikkeuksellisen korkea. Arvioidaan, että suomalaisissa rakennuksissa sisäilman radonkaasu aiheuttaa noin 300 keuhkosyöpätapausta vuodessa. Ongelmallinen radon on silloin, kun rakennuksen ilmanvaihto toimii puutteellisesti ja radonkaasu pääsee kertymään sisätiloihin.

Taulukko 6.3.2. Homeen ja maakellarin hajun toteaminen työpaikoilla eri toimialoilla (Työ ja terveys -kysely v. 1997–2012).

Toimiala	1997 (%)	2000 (%)	2003 (%)	2006 (%)	2009 (%)	2012 (%)
maatalous	42	29	28	28	20	28
rakentaminen	27	28	31	26	21	36
koulutus	18	17	21	24	23	30
terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	18	16	19	21	23	28
julkinen hallinto, maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus	12	11	14	14	18	21
teollisuus	4	5	5	7	8	13
majoitus- ja ravitsemustoiminta	4	2	16	12	13	16
tukku- ja vähittäiskauppa, ajoneuvojen ja laitteiden korjaus	4	5	5	7	7	8
kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	4	5	7	7	7	11
rahoitustoiminta	3	2	13	7	6	12

Viime aikoina on todettu sisäilman pölynäytteissä teollisia kuituja, joiden on oletettu liittyvän työntekijöillä todettujen silmien, hengitysteiden ja ihon oireisiin. Kuidut voivat olla lähtöisin ilmanvaihtokanavien vioittuneista lämpö- ja äänieristeistä tai rakenteiden pinnoille asennetuista äänenvaimennusmateriaaleista. Kuitujen terveysvaikutuksista tai oireilun yleisyydestä ei toistaiseksi ole riittävästi tutkimustietoa.

Kari Reijula

Lähteet

- Työ terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Haahtela T & Reijula K: Sisäilman terveyshaitat ja ehdotukset niiden vähentämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1997:25. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 1997.
- Reijula K & Haahtela T: Sisäilmasto-ongelmat; altistumisen arviointi ja potilaan tutkiminen. Suomen Lääkärilehti 53 (1998) 4215–4230.
- Reijula K & Sundman-Digert C: Assessment of indoor air problems at work with a questionnaire. Occupational and Environmental Medicine 61 (2004) 33–38.
- Reijula K, Ahonen G, Alenius H, Holopainen R, Lappalainen S, Palomäki E & Reiman M: Rakennusten kosteus- ja homeongelmat. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 2012:1. Helsinki 2012.

6.4 Fyysiset kuormitustekijät

- Fyysisille kuormitustekijöille altistuneiden työntekijöiden osuus on vähentynyt vuodesta 2009 vuoteen 2012.
- Istumisen määrä työssä on vähentynyt, mutta edelleen joka neljäs istuu pääosan työajastaan.
- Raskaita, yli 25 kg:n taakkoja käsitellään yleisimmin sosiaali- ja terveysalalla.
- Useille fyysisille kuormitustekijöille miehet altistuvat etenkin rakentamisessa, teollisuustöissä ja maataloudessa, ja naiset kuljetuksessa ja varastoinnissa.

Altistuminen fyysisille kuormitustekijöille työssä

Fyysisesti raskas työ, hankalat työasennot, raskaiden taakkojen käsittely, samanlaisina toistuvat käden työliikkeet, käden voimankäyttö ja jatkuva istuminen lisäävät työhön liittyvien liikuntaelinvaikeuksien vaaraa.

Taulukkoon 6.4.1 on koottu tiedot fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyydestä haastatteluun (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012) vastanneilla miehillä ja naisilla vuosina 2009 ja 2012. Fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyyttä tarkastellaan taulukossa erikseen miesten ja naisten ryhmässä ja tekstin yhteydessä myös toimialoittain. Koko aineistossa tarkasteltuna fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyys on vähentynyt vuodesta 2009 vuoteen 2012. Miesten ja naisten välillä on eroja työn kuormitustekijöissä eri toimialojen sisällä, mikä yleensä kuvaa miesten ja naisten erilaisia työtehtäviä.

Taulukko 6.4.1. Fyysisten kuormitustekijöiden esiintyminen vuosina 2009 ja 2012 Työ ja terveys-haastattelututkimuksessa. Luku ilmaisee sen prosenttiosuuden työssä käyvistä väestöstä, jolla kyseinen kuormitustekijä esiintyy.

Fyysisiä kuormitustekijöitä	Miehet		Naiset	
	2009	2012	2009	2012
ruumiillisesti raskas työ	24	29	27	23
työ pääosin istumista	35	25	37	27
selän hankalat työasennot vähintään 1 tunti päivässä	23	17	26	18
taakkojen nostamista useita kertoja tunnissa	11	7	11	7
voimaa vaativat puristus- tai kiertämisotteet vähintään 1 tunti päivässä	22	15	12	7
toistuvat käden työliikkeet vähintään 1 tunti päivässä	31	25	35	24

Raskas ruumiillinen työ

Vuonna 2012 miehistä 29 % ja naisista 23 % piti työtään ruumiillisesti melko tai erittäin raskaana. Naisilla raskasta ruumiillista työtä raportoineiden osuus oli laskenut vuodesta 2009, mutta miehillä noussut 5 prosenttiyksikköä.

Maa- ja metsätalous oli sekä miehillä (61 %) että naisilla (58 %) vuonna 2012 yksi ruumiillisesti rasittavimmiksi koetuista toimialoista. Muita fyysisesti raskaita toimialoja olivat rakentaminen (miehet 54 %, naiset 25 %), majoitus- ja ravitsemustoiminta (miehet 42 %, naiset 41 %) sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminta (miehet 41 %, naiset 43 %).

Pitkäaikainen istuminen työssä

Pitkäaikainen istuminen on terveydelle haitallista (Patel ym. 2010). Runsas istuminen lisää liikuntaelinsairauksien, sydän- ja verisuonisairauksien ja diabeteksen riskiä. Tässä tutkimuksessa neljännes miehistä (25 %) ja naisista (27 %) ilmoitti työnsä olevan pääosin istumista.

Pitkäaikaista istumista ilmoittaneiden työntekijöiden osuus oli pienentynyt vuodesta 2009, jolloin runsas kolmannes miehistä (35 %) ja naisista (37 %) ilmoitti istuvansa suurimman osan työajastaan.

Hankalat työasennot

Selän taipuneet ja kiertyneet työasennot lisäävät selkävaivojen ja käden pitkäaikaiset ja toistuvat kohoasennot niska- ja olkapäävaivojen vaaraa (Côté ym. 2008, Hoogendoorn ym. 1999). Vuonna 2012 miehistä 17 % ja naisista 18 % työskenteli vähintään tunnin päivässä selkä kumarassa tai muuten hankalassa asennossa. Osuus oli selvästi pienempi kuin vuonna 2009, jolloin noin neljännes miehistä ja naisista työskenteli vähintään tunnin päivässä selkä hankalissa työasennoissa. Myös toinen tai molemmat kädet hartiatason yläpuolella työskentelevien osuus oli pienentynyt. Päivittäin vähintään tunnin kädet koholla työskenteleviä oli vuonna 2012 miehistä 9 % ja naisista 6 %, kun vastaavat osuudet kolme vuotta aiemmin olivat 12 % ja 9 %.

Vuonna 2012 eniten selän hankalia asentoja oli rakentamisen (35 %) sekä maa- ja metsätalouden (33 %) toimialoilla työskentelevillä miehillä ja kuljetuksen ja varastoinnin (47 %) sekä terveys- ja sosiaalipalvelun (27 %) aloilla toimivilla naisilla. Pitkäaikainen kädet hartiatason yläpuolella työskentely oli ominaista tietyille toimialoille: rakennusalalla työskentelevistä miehistä reilu neljännes (22 %) ja maa- ja metsätaloudessa työskentelevistä miehistä 17 % ilmoitti työskentelevänsä toinen tai molemmat kädet hartiatason yläpuolella vähintään tunnin päivässä. Naisilla käsien kohoasento oli yleisintä kuljetuksessa ja varastoinnissa (27 %) ja tukku- ja vähittäiskaupassa (15 %).

Taakkojen käsittely

Raskaiden taakkojen käsittely on erityisesti selkävaivojen vaaratekijä (Hoogendoorn ym. 1999). Taakkojen nostamista, kantamista ja kannattelua käsin ilmoitti tekevänsä useita kertoja tunnissa 7 % sekä miehistä että naisista. Taakkojen käsittely käsivoimin oli miehillä ja naisilla vähentynyt vuodesta 2009.

Miehillä taakkojen käsittely useita kertoja tunnissa oli yleisintä rakentamisessa (20 %), maa- ja metsätaloudessa (13 %) ja teollisuudessa (11 %). Naisilla taakkojen käsittelyä oli usein kuljetuksen ja varastoinnin (33 %), teollisuuden (12 %) ja tukku- ja vähittäiskaupan (10 %) ammateissa. Raskaita, yli 25 kg:n, taakkoja käsiteltiin yleisimmin terveys- ja sosiaalialalla.

Käden toistuvat työliikkeet ja voiman käyttö

Samanlaisina toistuvat käden työliikkeet lisäävät rasitussairauksien vaaraa erityisesti silloin, kun työssä joudutaan käyttämään samaan aikaan suurta lihasvoimaa tai tärisevää työkalua (Van Rijn ym. 2009). Sekä samanlaisena toistuvia käden työliikkeitä että voimaa vaativia käden puristus- ja kiertämisotteita ilmoittaneiden vastaajien osuus oli pienentynyt vuodesta 2009 vuoteen 2012. Vuonna 2012 vähintään tunnin päivässä toistuvia käden työliikkeitä raportoi neljäsosa miehistä (25 %) ja naisista (24 %).

Toimialoittain tarkasteltuna niitä oli miehillä useimmin teollisuudessa (40 %) ja rakentamisessa (35 %), ja naisilla useimmin teollisuuden (48 %), kuljetuksen ja varastoinnin (60 %) sekä julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen (45 %) toimialoilla. Voimaa vaativia käden puristus- tai kiertämisotteita vähintään tunnin päivässä ilmoitti 15 % miehistä ja 7 % naisista. Toimialoista ne esiintyivät useimmin miehillä rakentamisessa (35 %) ja naisilla kuljetuksessa ja varastoinnissa (47 %).

Riskitekijöiden yhteisesiintyminen

Erityisen haitallista tuki- ja liikuntaelinten kannalta on, jos työntekijä altistuu useille fyysisille kuormitustekijöille samanaikaisesti. Eri toimialoja tarkasteltaessa useille riskitekijöille altistuminen on miehillä yleistä rakentamisessa, teollisuudessa ja maa- ja metsätaloudessa ja naisilla kuljetuksessa ja varastoinnissa.

*Irmeli Pehkonen
Nina Nevala*

Lähteet

- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Côté P, Van Der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW, Carragee EJ, Haldeman S, Nordin M, Hurwitz EL, Guzman J & Peloso PM: The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and Its Associated Disorders. *Spine* 33 (2008) 60–74.
- Hoogendoorn WE, Van Poppel MN, Bongers PM, Koes BW & Bouter LM: Physical load during work and leisure time as risk factors for back pain. *Scand J Work Environ Health* 25 (1999) 387–403.
- Nevala N, Takala E-P & Virtanen S: Fyysiset kuormitustekijät. Teoksessa: Työ ja terveys Suomessa 2009, s. 64–66. Toim. Kauppinen T ym. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.
- Patel AV, Bernstein L, Deka A, Feigelson HS, Campbell PT, Gapstur SM, Colditz GA & Thun MJ: Leisure time spent sitting in relation to total mortality in a prospective cohort of US adults. *Am J Epidem* 172 (2010) 419–429.
- Van Rijn RM, Huisstede BM, Koes BW & Burdorf A: Associations between work-related factors and the carpal tunnel syndrome – a systematic review. *Scand J Work Environ Health* 35 (2009) 19–36.

6.5 Työtaturmat

- *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan työtaturmaan joutui joka kymmenes työntekijä. Tapaturmiin joutuminen on samalla tasolla kuin vuonna 2009.
- Joka kahdestoista työntekijä koki väkivaltaa tai sen uhkaa.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilaston mukaan vuonna 2011 palkansaajille sattui noin 56 500 vähintään neljän päivän poissaoloon johtanutta työtaturmaa.
- Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus on Suomessa hieman laskenut vuosina 2007–2009, mutta lähtenyt sitten taas uudelleen nousuun. Korkein tapaturmataajuus päätoimialoista vuonna 2009 oli rakentamisessa ja matalin rahoitus- ja vakuutustoiminnassa.

Tapaturmat ja fyysinen väkivalta haastatteluaineistossa

Joka kymmenes vastaaja *Työ ja terveys 2012* -haastattelussa vuonna 2012 oli joutunut työtaturmaan joko työpaikalla tai työmatkalla. Tapaturmiin joutuminen on samalla tasolla kuin edellisessä haastattelussa (Grönqvist ym. 2010). Eniten tapaturmia olivat kokeneet 35–44-vuotiaat miehet (14 %), kun taas naisista 35–44-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat olivat useimmin joutuneet työtaturmaan (12 % kummassakin ikäryhmässä). Koko työlliseen väestöön suhteutettuna työpaikka- ja työmatkaturmien määrä oli noin 260 000, joista arviolta 100 000 aiheutti vähintään kolmen päivän työkyvyttömyyden.

Toimialoittain tarkasteltuna eniten tapaturmia sattui maa- ja metsätaloudessa ja rakentamisessa, joissa joka viides vastaaja oli joutunut työtaturmaan. Rakentamisessa tapaturmat ovat nousseet vuodesta 2009, mutta muutos ei ole tilastollisesti merkittävä vastaajien vähäisen lukumäärän vuoksi.

Vastaaajista joka yhdestoista (9 %) katsoi tapaturman sattumisriskin työssään melko tai erittäin suureksi. Näin vastanneiden osuus on vähentynyt 4 % vuodesta 2009. Miehistä joka kahdeksas ja naisista joka 20. koki tapaturmanvaaran työssään suureksi. Vaaran arvioi melko tai erittäin suureksi hieman harvempi vastaaja kuin oli itse joutunut työtaturmaan.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna lähes kolmannes rakentamisen toimialan työntekijöistä koki työnsä melko tai erittäin vaaralliseksi. Toiseksi eniten suurta tapaturmavaaraa kokivat maa- ja metsätalouden työntekijät. Eniten koettu tapaturmavaara oli vähentynyt palvelu- ja myyntityöntekijöillä.

Naisista joka kymmenes ja miehistä joka neljästoista oli vuoden aikana kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa työssä tai työmatkalla. Naisiin kohdistuva väkivalta ja sen uhka on pysynyt ennallaan vuoteen 2009 verrattuna. Kaikkiin työllisiin yleistettynä nämä luvut merkitsevät noin 78 000 kiinnikäymistä ja 200 000 uhkailua. Eniten fyysisistä väkivaltaa ja sen uhkaa koetaan yhä terveys- ja sosiaalipalveluissa, joissa joka kuudes oli vuonna 2012 joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi.

Työtapaturmat tilastoissa

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilastojen mukaan vuonna 2011 palkansaajille sattui 108 648 työpaikkatapaturmaa ja 22 723 työmatkatapaturmaa. Näistä noin 43 % eli noin 56 500 tapaturmaa johti vähintään neljän päivän poissaoloon. (Työtapaturmat – Tilastojulkaisu 2012.)

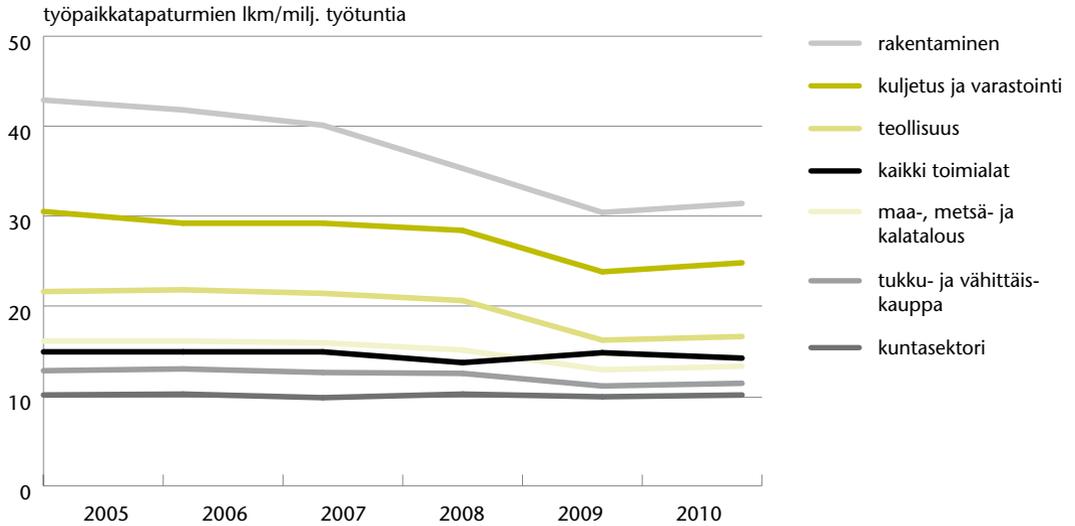
Maatalousyrittäjille sattui vuonna 2009 noin 4 700 työpaikkatapaturmaa ja muille yrittäjille noin 6 000 työpaikkatapaturmaa. Kuolemaan johtaneita työpaikkatapaturmia vuonna 2009 sattui palkansaajille 26, maatalousyrittäjille neljä ja muille yrittäjille kuusi. (Taulukko 6.5.1.)

Työtapaturmat jakautuvat epätasaisesti suomalaisessa työelämässä. Tapaturmataajuus vaihtelee suuresti eri toimialoilla ja eri ammateissa. Rakentamisessa vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus on yli kolmekymmentä, kun kaikilla aloilla yhteensä tapaturmataajuus on alle kaksikymmentä (kuva 6.5.1 s. 151).

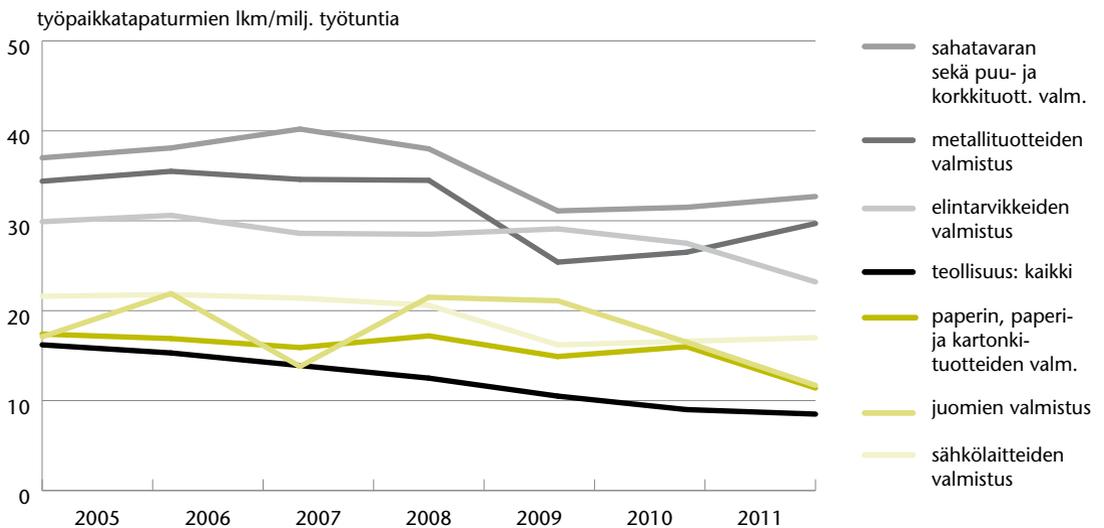
Teollisuudessaakin erot ovat suuret. Esimerkiksi metallituotteiden valmistuksessa ja sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistuksessa tapaturmataajuus on selvästi suurempi kuin teollisuudessa yleensä. (Kuva 6.5.2 s. 151.)

Taulukko 6.5.1. Palkansaajien, maatalousyrittäjien ja muiden yrittäjien työpaikkatapaturmat vakavuuden ja työkyvyttömyyden mukaan vuonna 2009 (Suomen virallinen tilasto SVT, 2009).

Työkyvyttömyys	Työpaikkatapaturmien lukumäärä			
	palkansaajat	yrittäjät	maatalousyrittäjät	kaikki
alle 4 pv	55 461	2 361	682	58 504
4–30 pv	35 065	2 330	2 773	40 168
lievät (alle 31 pv) yhteensä	90 526	4 691	3 455	98 672
31–90 pv	5 423	665	835	6 923
91–182 pv	1 478	197	253	1 928
183–365 pv	890	116	98	1 104
eläke	123	19	86	228
kuollut	26	6	4	36
vakavat (vähintään 31 pv) yhteensä	7 940	1 003	1 276	10 219
kaikki yhteensä	98 466	5 694	4 731	108 891



Kuva 6.5.1. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuuudet esimerkkipäätoimialoilla vuosina 2005–2010 (TVL, Tapaturmapakki, 2012).

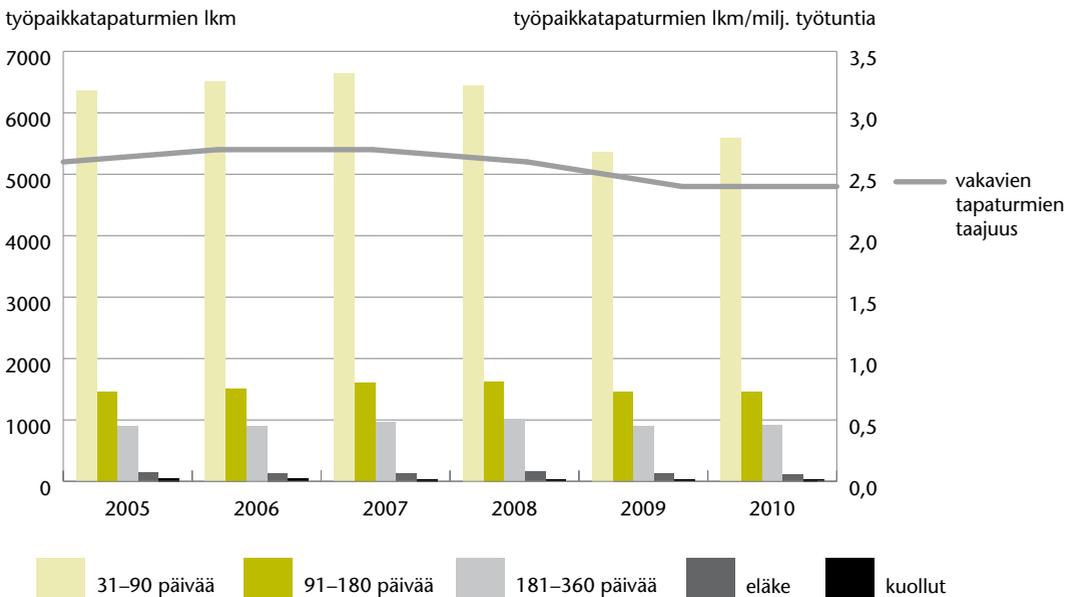


Kuva 6.5.2. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuuudet eräillä teollisuuden toimialoilla vuosina 2005–2011 (TVL, Tapaturmapakki, 2013).

Taulukko 6.5.2. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneet palkansaajien työpaikkatapaturmat, työkuolemat ja työmatkatapaturmat vuosina 2001–2009 (Työtapaturmat Tilastovuodet 2001–2010 ja Työtapaturmat ja ammattitaudit tilastovuodet 1996–2007).

sattumisvuosi	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
työpaikkatapaturmat lkm	55 637	54 426	51 623	51 232	54 409	55 292	55 486	53 979	42 998
– taajuus*	16,6	16,2	15,6	15,2	16,1	16,1	15,9	15,1	12,9
– kuolemat lkm	44	36	43	43	51	47	38	30	26
työmatkatapaturmat lkm	8 858	9 012	9 026	8 377	9 228	9 350	8 934	10 700	8 534
– taajuus*	2,7	2,7	2,7	2,5	2,7	2,7	2,6	3,0	2,6
– kuolemat lkm	42	28	22	20	31	16	25	18	11

*Tapaturmataajuus ilmoitetaan tapaturmien lukumääränä miljoonaa työtuntia kohden.



Kuva 6.5.3. Palkansaajien vakavat työpaikkatapaturmat ja niiden taajuudet kaikilla toimialoilla vuosina 2005–2010 (TVL, Tapaturmapakki, 2012).

Sekä työpaikkatapaturmien että työmatkatapaturmien taajuudet ovat pysyneet suunnilleen samana vuosina 2001–2009. Työpaikkatapaturmien keskimääräinen taajuus on ollut noin 16 ja työmatkatapaturmien keskimääräinen taajuus oli noin 2,7 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. (Taulukko 6.5.1 s. 150.)

Vakavien työpaikkatapaturmien taajuus vuosina 2005–2010 oli keskimäärin 2,6 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Vakavina tapaturmina pidetään tapaturmia, joista on aiheutunut yli 30 työkyyttömyyspäivää. Yli puolen vuoden työkyyttömyyden aiheuttaneita työpaikkatapaturmia on sattunut reilu tuhat vuosittain. (Kuva 6.5.3 s. 152.)

*Susanna Mattila
Simo Salminen*

Lähteet

- Grönqvist R, Mattila S & Salminen S: Työtapaturmat. Teoksessa: Työ ja terveys Suomessa 2009, s. 109–117. Toim. Kauppinen T. ym. Työterveyslaitos, Helsinki 2010.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtapaturmat 2009. Työtapaturmia 128 000 Suomessa vuonna 2009. [Verkkajulkaisu.] Tilastokeskus, Helsinki 2011.
[Http://www.tilastokeskus.fi/til/ttap/2009/ttap_2009_2011-11-30_tie_001_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/ttap/2009/ttap_2009_2011-11-30_tie_001_fi.html) (30.11.2011).
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Toim. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL): Työtapaturmat – Tilastojulkaisu 2012. [Http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisu](http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisu) (13.9.2012).
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL): Työtapaturmat – Tilastojulkaisu 2011. Tilastovuodet 2001–2010. [Http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisu](http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisu) (13.9.2012).
- Työtapaturmat ja ammattitaudit Tilastovuodet 1996–2007. 2009. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. [Ollut saatavissa 1.10.2012 Tapaturmavakuutuslaitosten liiton internet-sivustolla.]
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Tapaturmapakki, palkansaajien lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvatut työpaikkatapaturmat, tilastoaineiston päivitystilanne 5.9.2012.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Tapaturmapakki, palkansaajien lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvatut työpaikkatapaturmat, tilastoaineiston päivitystilanne 27.2.2013.

6.6 Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt

- Työterveyslaitos julkaisee vuosittain tilastot ammattitaudeista ja ammattitautiepäilyistä.
- Yleisin ammattitauti on meluvamma.
- Asbestisairauksia lukuun ottamatta ammattitautien lukumäärät ovat laskussa.

Työterveyslaitoksen Työperäisten sairauksien rekisteriin (TPSR) on vuodesta 1964 lähtien kerätty tietoa ammattitautien, ammattitautiepäilyjen ja eräinä työtapaturmina korvattavien vammojen vuoksi lääkäreiden tutkimuksissa olleista potilaista. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL) ja Maatalousyrittäjien eläkelaitos (MELA) toimittavat ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä koskevat tiedot Työterveyslaitokseen. Lääkäreiden työsuojeluviranomaiselle toimittamia tietoja käytetään näiden tietojen täydentämiseen etenkin hengitystieallergioissa ja ihotaudeissa.

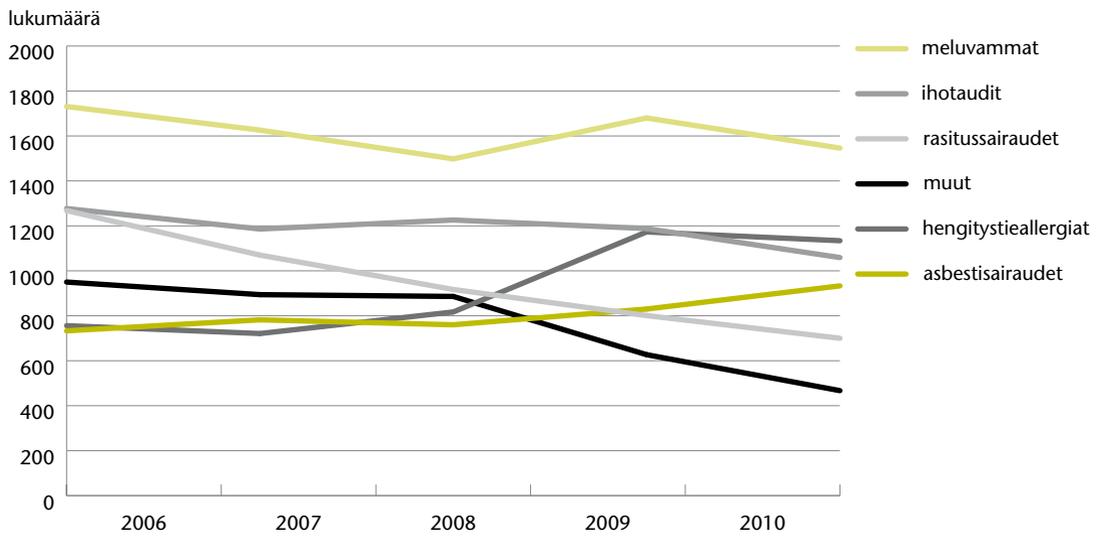
Vuodesta 2008 alkaen on julkaistu kokonaismäärien lisäksi erikseen vakuutuslaitosten ammattitaukeina vahvistamat sairaudet. Vahvistettu ammattitauti tarkoittaa, että vakuutuslaitos on saanut riittävät selvitykset ja tehnyt päätöksen pitää tutkitun sairautta ammattitautina.

Vuonna 2010 kirjattiin yhteensä 5 839 ammattitautia ja ammattitautiepäilyä. Ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen määrä on vuodesta 2006 laskenut kaikissa muissa ryhmissä paitsi asbestisairauksissa, jossa tapausmäärät ovat edelleen suuret (kuva 6.6.1 s. 155 ja kuva 6.6.2 s. 155). Työllisten määrään suhteutettuna ammattitaukeja ja ammattitautiepäilyjä oli 23,9 tapausta 10 000 työssäkäyvää kohden. Vahvistettujen ammattitautien osuus kaikista ammattitaukeista ja ammattitautiepäilyistä oli 2 339 (40,1 %). Suurimman riskin ammatteja työssäkäyvää kohden ovat elintarviketeollisuustyö, kemian prosessi-, massa- ja paperityö sekä metalli-, valimo- ja konepajatyö (kuva 6.6.3 s. 156).

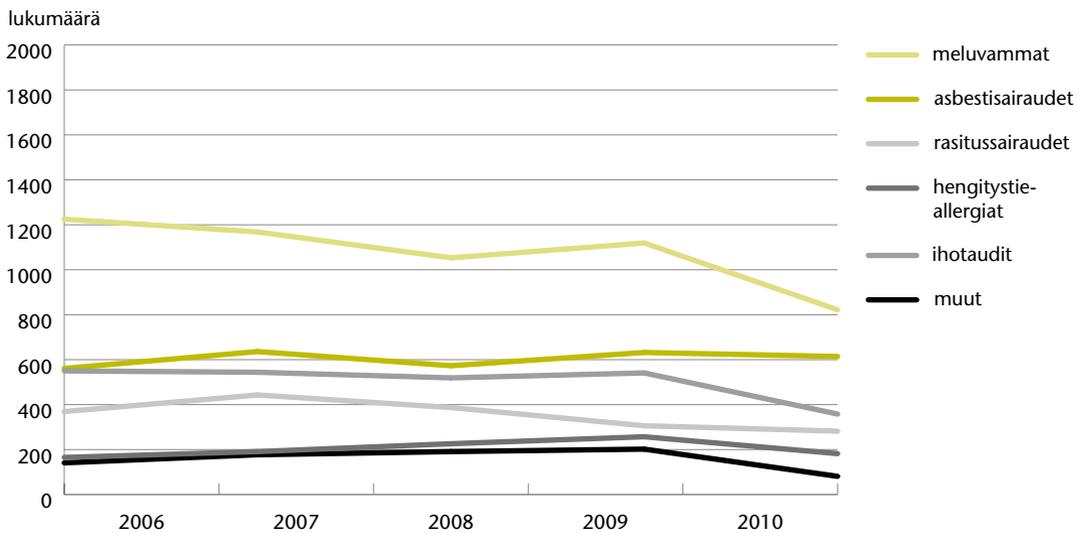
Yleisimpiä ammattitaukeja tai ammattitautiepäilyjä olivat meluvammat, joita oli 1 546 tapausta. Miehillä meluvammoja esiintyy yli kymmenkertainen määrä verrattuna naisiin. Eniten meluvammoja työllisten määrään suhteutettuna todettiin massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksessa ja kulkuneuvojen valmistuksessa. Meluvammojen haitta oli valtaosassa tapauksista alle korvattavan tason.

Ammatti-ihotauteja ja -tautiepäilyjä oli 1 059 tapausta. Näistä 27 % oli allergisia kosketusihottumia ja 25 % ärsytyskosketusihottumia. Ammatti-ihotauteja esiintyi naisilla enemmän kuin miehillä. Henkilöiden, joiden ihottumasta oli tehty ilmoitus rekisteriin, keski-ikä oli alempi (40 vuotta) kuin kaikilla rekisteriin ilmoitetuilla (50 vuotta). Ammateittain ihotauteja rekisteröitiin eniten elintarviketeollisuustyössä, muussa teollisessa työssä sekä kemian prosessi-, massa- ja paperityössä. Paljon ihottumia aiheuttivat metallit, kumi ja kumikemikaalit sekä eläinperäiset altisteet.

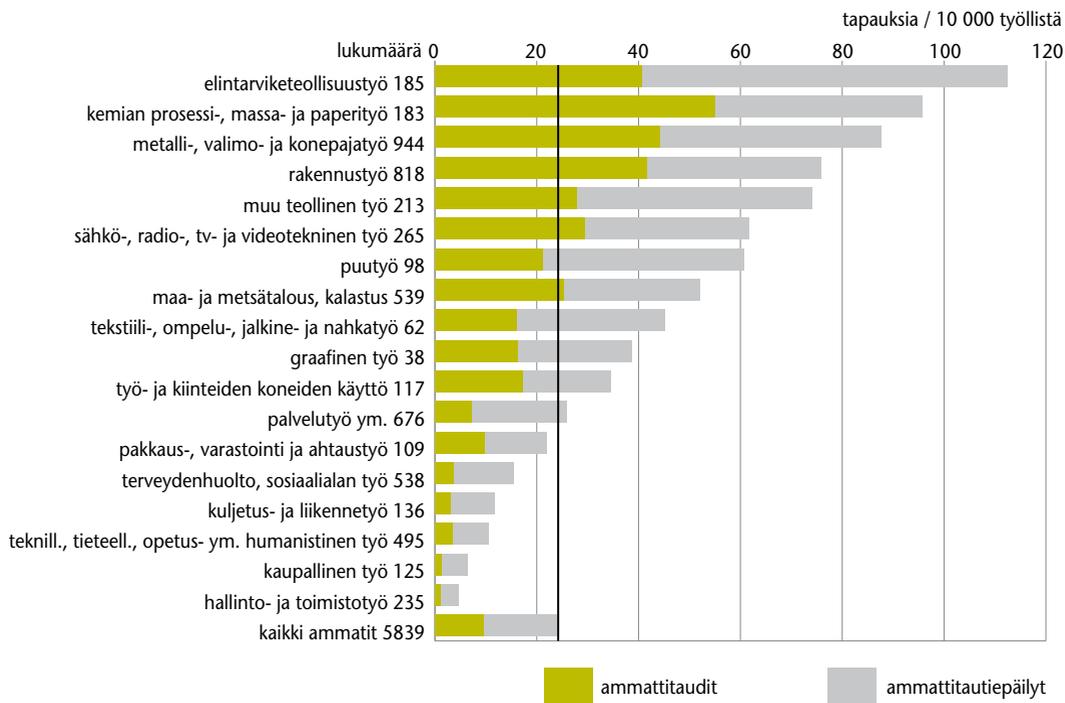
Rasitussairauksia kirjattiin 700. Yleisin rasitussairaus oli olkaluun sivunastan tulehdus, joka muodostaa lähes puolet tapauksista. Vahvistettujen rasitussairauksien määrä oli 40 %. Naisten osuus rasitussairauksista oli 40 %. Rasitussairauksia esiintyi kaikissa ikäryhmissä, eniten 45–49-vuotiailla. Ammateittain tarkasteltuna rasitussairauksia



Kuva 6.6.1. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmän mukaan v. 2006–2010.



Kuva 6.6.2. Ammattitaudit tautiryhmän mukaan v. 2006–2010.



Kuva 6.6.3. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt ammattiryhmän mukaan v. 2010.

oli suhteellisesti eniten elintarviketeollisuustyössä, tekstiili-, ompelu-, jalkine- ja nahkatyössä ja muussa teollisessa työssä.

Asbestin aiheuttamia ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä kirjattiin aikaisempaa vuotta enemmän, 933 tapausta. Tavallisin asbestin aiheuttama sairaus (647 tapausta) oli keuhkopussin kiinnikkeet ja paksuuntumat, jotka aiheuttavat harvoin oireita tai todettavissa olevaa keuhkojen toiminnan alenemista. Asbestin aiheuttamaksi todettuja tai epäiltyjä syöpiä oli 149.

Asbestisairaudet kehittyvät hitaasti ja niitä esiintyy yleisimmin iäkkäillä miehillä. Yli puolet todettiin yli 65-vuotiailla, vanhimmat sairastuneet olivat yli 90-vuotiaita. Nuorimmat, joilla rekisteröitiin vahvistettu ammattitauti, olivat 44-vuotias mies (keuhkopussin paksuuntumat) ja 47-vuotias mies (keuhkopussin syöpä). Asbestisairauksia kirjattiin työllisten määrään suhteutettuna eniten kulkuneuvojen valmistuksen ja rakentamisen toimialoilla.

Hengitystieallergioita kirjattiin 1 134 (1 173 v. 2009): näistä oli

- ammattiastmoja ja epäilyjä 810
- allergisia nuhia 267 ja
- allergisia alveoliitteja (homepölykeuhkoja) 48.

Naisten osuus hengitystieallergioista oli 65 %. Korkeimmat ilmaantuvuusluvut olivat elintarviketeollisuustyössä ja maatalouden ammateissa. Ammattiastman ja epäilyn yleisimmät aiheuttajat olivat homesienet, jauhot, viljat ja rehut sekä eläinten epiteeli, karvat tai eritteet.

Kemikaaleista yleisimmin hengitystieallergioita aiheuttivat kosmeettiset aineet ja muovikemikaalit kuten isosyanaatit. Työpaikoilla on edelleen paljon sisäilmaongelmia ja kosteusvaurioita. Koska myös hengitystieoireet ovat yleisiä, tämä yhdistelmä johtaa usein työntekijän ammattitaudin epäilyn vuoksi ammattitautitutkimuksiin.

Panu Oksa

Lähteet

Oksa P, Palo L, Saalo A, Jolanki R, Mäkinen I & Kauppinen T: Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2010. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.

TYÖTERVEYSHUOLTO JA TYÖSUOJELUN VALVONTA

Työpaikkojen oman toiminnan lisäksi työhyvinvointiin voivat vaikuttaa merkittävästi ulkopuoliset tahot, kuten työterveyshuolto ja työsuojelun valvontaviranomaiset, joiden toimintaa kuvataan tässä luvussa.

7.1 Työterveyshuolto

- Työterveyshuollon palveluiden piiriin kuului 31.12.2010 noin 1,9 miljoonaa henkilöä.
- Palkansaajista 91 % kuuluu työterveyshuollon palveluiden piiriin, heistä 86 %:lla oli mahdollisuus myös sairaanhoitoon, mikä kuului työterveyshuollon palveluihin.
- Lääkärikeskukset ovat lisänneet henkilöasiakasmääräänsä 2000-luvulla, ja jo joka toinen henkilöasiakas saa niistä palvelunsa. Kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten ja osakeyhtiöiden lukumäärä on lisääntynyt.
- Työterveyshuolto on käynyt perehtymässä edeltäneen kolmen vuoden aikana joka toisen työterveyspalvelujen piiriin kuuluvan henkilön työoloihin ja tehnyt terveystarkastuksen kahdelle kolmesta heistä
- Työterveyshuolto hoitaa lähes puolet työssä käyvien avosektorille suuntautuvista lääkärikäynneistä.
- Yli 3 viikon yhtäjaksoisella sairauslomalla on ollut edeltäneen vuoden aikana noin joka 9. palkansaaja. Näiden henkilöiden työterveyshuollosta saamansa tuki työhön paluun yhteydessä on lisääntynyt.
- Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys työterveyshuoltoon on lisääntynyt tasaisesti 1990-luvun lopulta lähtien.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmä

Työterveyspalvelujen kattavuus. Työnantajan on työterveyshuolto-lain mukaan järjestettävä työntekijöilleen ehkäisevän työterveyshuollon palvelut. Yrittäjät voivat myös halutessaan järjestää ne itselleen. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon palvelut 91 %:lle palkansaajista. Osuus on samaa luokkaa kuin aikaisempina vuosina 1997–2009 (92 %–93 %).

Vuonna 2012 maatalousyrittäjistä 55 % ja muista yrittäjistä 48 % sanoi järjestäneensä työterveyspalvelut itselleen. Yrittäjien luvussa ovat mukana myös muut kuin yksinyrittäjät, jolloin he ovat voineet järjestää omat työterveyshuollon palvelunsa osana työntekijöilleen järjestämiään palveluja. Yksinyrittäjien osalta työterveyshuollon piiriin kuuluvien osuutta on vaikea arvioida, mutta se on selvästi yllä olevaa alhaisempi. Yhden henkilön toimipaikoissa työterveyshuollon kattavuus oli 61 %,

Taulukko 7.1.1. Työterveysyksiköiden lukumäärä ja osuus kaikista työterveysyksiköistä tuottajaryhmittäin vuonna 2010.

	terveys- keskus	kunnallinen työterveys- huollon liikelaitos tai osakeyhtiö	työnantajan oma työterveys- yksikkö	työnantajien yhteinen työterveys- yksikkö	lääkäri- keskus	yhteensä
työterveysyksiköiden lukumäärä, n	92	25	103	37	183	440
osuus kaikista työterveysyksiköistä, %	21	6	23	9	42	100

2–9 henkilön toimipaikoissa 81 %, 10–49 henkilön toimipaikoissa 96 % ja yli 50 henkilön toimipaikoissa 98–99 % palkansaajista.

Työterveyspalvelujen tuottajat. Suomessa toimi vuoden 2010 lopussa yhteensä 475 työterveysyksikköä, joista Työterveyshuolto Suomessa 2010 -kyselyyn vastasi 440 (94 %). Vastanneista vajaa neljännes oli yritysten omia yksiköitä, runsas neljännes toimi terveyskeskusten ja yli 40 % lääkärikeskusten yhteydessä. Yritysten yhteisiä työterveysasemia oli 6 % (ks. taulukko 7.1.1).

Vuoteen 2004 verrattuna työterveysyksiköiden määrä on vähentynyt lähes kahdella sadalla. Samalla kun terveyskeskusten ja työpaikkojen omien työterveysyksiköiden määrä on vähentynyt, kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten osuus on noussut 14 %:sta 25 %:iin. (Työterveyshuolto Suomessa 2010 -katsaus.)

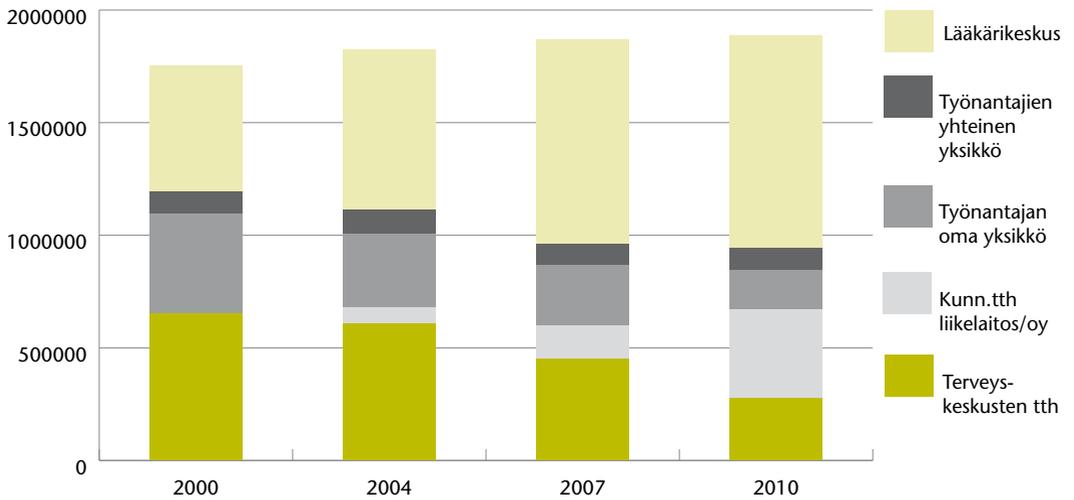
Sopimusasiakkaat. Työterveysyksiköissä oli noin 130 000 sopimusasiakasta vuonna 2010. Näistä 33 % hankki palvelut terveyskeskusten, 25 % kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten ja osakeyhtiöiden, 39 % lääkärikeskusten ja loput 3 % yritysten omista ja yhteisistä työterveysyksiköistä. Vuosina 2007–2010 sopimusasiakkaiden määrä ei juuri muuttunut. Työnantaja-asiakkaita oli eniten kunnallisissa työterveyshuollon liikelaitoksissa (mediaani 1 199), terveyskeskuksissa (mediaani 346) sekä lääkärikeskuksissa (mediaani 164). (Työterveyshuolto Suomessa 2010 -katsaus.)

Henkilöasiakkaat. Työterveysyksiköiden palvelujen piiriin kuului 31.12.2010 yhteensä 1,89 miljoonaa henkilöasiakasta. Näistä noin 31 000 oli maatalousyrittäjiä ja noin 12 000 muita yksityisrittäjiä.

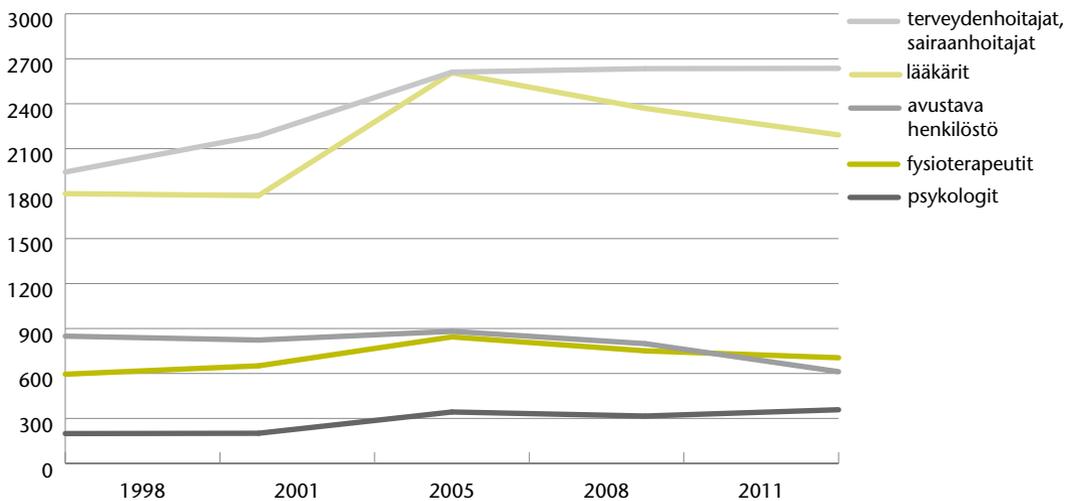
Henkilöasiakkaiden määrän kasvu on tasaantunut 2000-luvulla, ja vuonna 2010 henkilöasiakkaita oli vain noin 22 000 enemmän kuin 2007. Työterveysyksiköissä oli asiakkaina keskimäärin (mediaani) 2 100 työntekijää 137 työnantajan palveluksessa. Luvut vaihtelivat työnantajien omien työterveysyksiköiden 800 työntekijästä ja 3 työnantajasta kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten 12 775 työntekijään ja 1 199 työnantajaan. Niissä työterveysyksiköissä, joilla oli asiakkaina yrittäjiä, yrittäjien keskimääräinen lukumäärä oli vajaa 100 (Työterveyshuolto Suomessa 2010 -katsaus).

Puolet henkilöasiakkaista oli lääkärikeskusten asiakkaina, mutta niiden asiakasmäärän lisäys taittui vuosina 2007–2010. Työnantajien omien työterveysasemien asiakasmäärä on vähentynyt tasaisesti koko 2000-luvun, ja kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten osuus henkilöasiakkaista puolestaan on lisääntynyt (kuva 7.1.1 s. 161).

Työterveyshuollon henkilöstö. Kuvassa 7.1.2 (s. 162) on esitetty ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimien lukumäärät viimeisen kolmentoista vuoden ajalta. Lukumääriä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että sama henkilö voi työskennellä useammassa toimessa, eikä tointen lukumäärä vastaa henkilömäärää (Työterveyshuolto Suomessa 2010 -katsaus). Työterveyshuollon lääkäreiden ja fysio-terapeuttien toimien määrä on vähentynyt vuodesta 2005, terveydenhoitajien määrä on pysynyt ennallaan ja psykologien määrä on hieman lisääntynyt.



Kuva 7.1.1. Työterveyshuollon henkilöasiakkaat tuottajaryhmittäin vuosina 2000–2010.



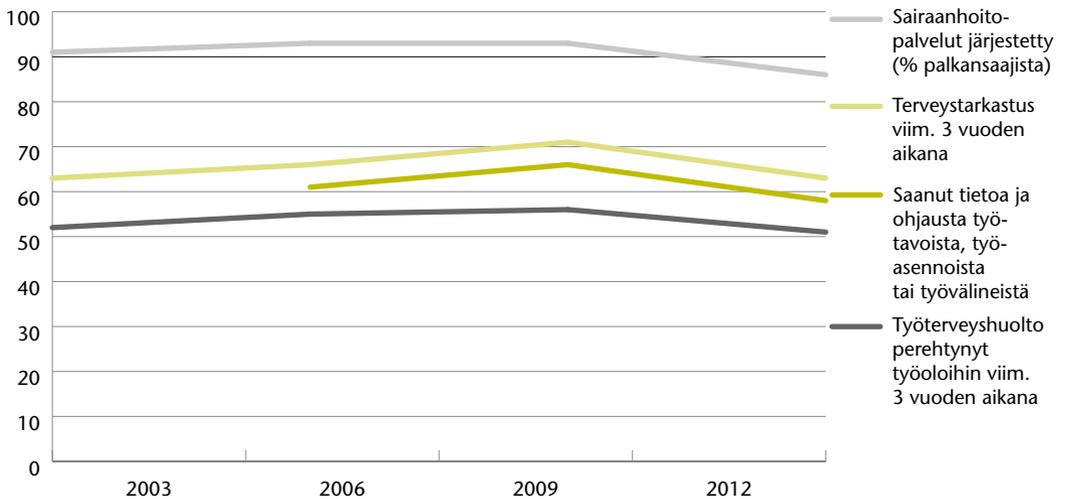
Kuva 7.1.2. Työterveyshenkilöstön toimet ammattiryhmittäin maaliskuussa 1998–2011. Sama henkilö voi toimia useassa eri työterveysyksikössä. Vuosina 1995, 1998 ja 2001 on huomioitu päätoiminen ja osa-aikainen henkilöstö, 2005 ja 2008 on huomioitu myös ammatinharjoittajat ja ostopalvelut sekä terveyskeskuksen henkilöstö, joka osallistuu työterveyspalvelujen tuottamiseen.

Työterveyshuollon sisältö

Työpaikan olosuhteisiin kohdistuva toiminta. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan työterveyshuolto oli edeltäneen kolmen vuoden aikana käynyt perehtymässä työoloihin joka toisen (50 %) työterveyshuoltoon kuuluvan henkilön työpaikalla (kuva 7.1.3 s. 163). Vähintään 50 henkilön toimipaikoissa työpaikkakäyntejä oli tehty selvästi yleisemmin (59 %) kuin 2–9 henkilön toimipaikoissa (39 %). Toimialoitain vaihtelu oli suuri: rahoitus- ja vakuutustoiminnan 77 %:sta kuljetus- ja varastointialan 29 %:n (*Työ ja terveys* -haastattelututkimus 2012).

Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus. Hieman yli puolet (57 %) työterveyshuoltoon kuuluvista ilmoitti saaneensa työterveyshenkilöstöltä tietoja ja ohjausta työtavoista, työasunnoista tai työvälineistä. Osuus oli aiempaa pienempi. (Kuva 7.1.3. s. 163)

Terveystarkastukset. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan noin kahdelle kolmasosalle (64 %) työterveyshuoltoon kuuluvista ja vähintään kolme vuotta nykyisessä työpaikassa olleille on tehty terveystarkastus viimeisen kolmen vuoden aikana. Prosenttiosuus on kääntynyt ensimmäisen kerran laskuun vuoden 1997 jälkeen (kuva 7.1.3 s. 163). Informaation ja viestinnän (48 %) toimialalla tarkastuksia



Kuva 7.1.3. Työterveyshuollon sairaanhoidon kattavuus (% palkansaajista), terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset sekä tietojen anto ja neuvonta (% työterveyshuoltoon kuuluvista). Terveystarkastukset kysytyt vähintään 3 vuotta nykyisessä työpaikassa olleilta.

oli tehty selvästi muita aloja harvemmin. Maatalousyrittäjille (75 %) ja muille yrittäjille (66 %) tarkastuksia oli tehty hieman useammin kuin palkansaajille (63 %). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Sairaanhoidon kattavuus. Työnantaja ja yrittäjä voivat halutessaan järjestää työterveyshuollon yhteydessä sairaanhoitoa sekä itselleen että henkilöstölleen. Työterveyslääkärin tai -terveydenhoitajan vastaanotolle ilmoitti voivansa hakeutua sairauden vuoksi suurin osa työterveyshuoltoon kuuluvista, 86 % palkansaajista, 81 % maatalousyrittäjistä ja 76 % muista yrittäjistä. Palkansaajien osalta osuus oli pienentynyt aiemmasta yli 90 %:sta (kuva 7.1.3). Sairaanhoidon kattavuudessa oli jonkin verran toimialoittaista vaihtelua. (Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimus.)

Työkyvyn tuki pitkittyneen sairauspoissaolon yhteydessä. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan 11 % työntekijöistä oli ollut yli kolmen viikon yhtäjaksoisella sairauslomalla edeltäneen 12 kuukauden aikana. Heistä lähes puolet (48 %) sai mielestään työterveyshuollolta riittävästi tukea työhön paluun yhteydessä. Osuus lisääntyi selvästi vuodesta 2009. Niiden, jotka eivät saaneet lainkaan tukea, osuus puolestaan väheni (kuva 7.1.4 s. 164).

Lääkärissäkäynnit. *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan työssä käyvät kävivät keskimäärin 2 kertaa lääkarissä tutkimusta edeltäneen puolen vuoden aikana. Lukumäärä oli sama vuonna 2009. Lääkärissäkäyntien keskiarvoluku edeltäneen puolen vuoden aikana vaihteli 25–34-vuotiaitten naisten 2,6:sta saman ikäluokan miesten 1,3:een. Työterveyslääkärillä käyntien keskiarvo oli 0,9, terveyskeskuslääkärillä 0,5, yksityislääkärillä 0,3, sairaalan poliklinikan lääkäriä 0,1 ja 0,1 jollakin muulla lääkäriä. Työssä käyvien käynnit työterveyslääkärillä pysyivät samoina verrattuna vuoteen 2009. Lähes puolet kaikkien työssäkäyvien lääkarissäkäynneistä tehtiin työterveyslääkärille. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Tyytyväisyys työterveyshuoltoon. *Työ ja terveys* -haastattelun yhteydessä on kysytty vastaajien (työterveyshuoltoon kuuluvat) tyytyväisyyttä työterveyshuoltoon 2000-luvun alkupuolelta alkaen (kuva 7.1.5 s. 165). Tyytyväisyys työterveyshuoltoon on lisääntynyt ajankohdasta toiseen. Vuonna 2012 työterveyshuollon palveluja piti kiitettävänä 31 % ja hyvänä 49 % vastaajista.

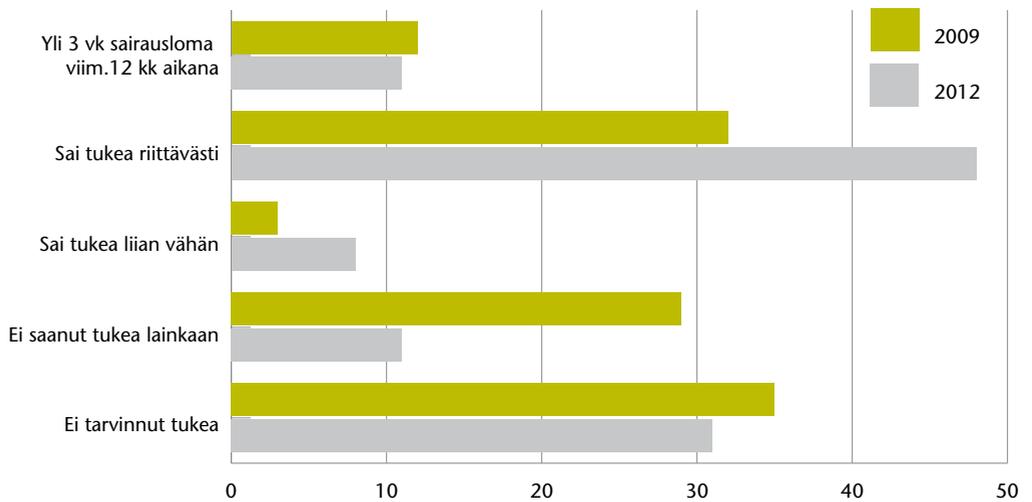
Työkyvyn seuranta, hallinta ja varhainen tuki-mallien käyttö

Työterveyshuolto Suomessa 2010 -kyselyssä kysyttiin tilannetta keväällä 2011, juuri sairausvakuutuslain 13. luvun 5 § muutoksen astuttua voimaan. Kysymykseen ”Onko työkyvyn varhainen tuki, hallinta ja seuranta-toimintamalli nykyisin käytössä työterveyshuoltoyksiköissä?” 56 % työterveysyksiköistä vastasi, että malli oli jo osa vakiintunutta työnantaja-asiakkaiden ja työterveyshuollon välistä toimintakäytäntöä, 36 %:lla toimintamallin käyttö oli alkuvaiheessa ja 8 %:lla suunnitteilla.

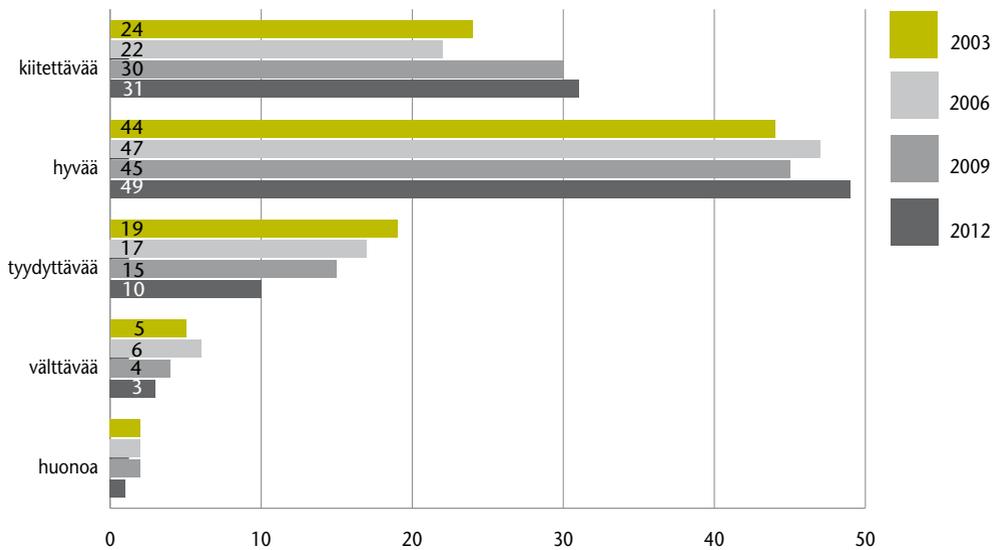
Työterveysyksiköistä 28 % vastasi, että yli kahdella kolmasosalla heidän asiakastyöpaikoistaan oli olemassa työkyvyn tukimalli. Työterveysyksiköistä 30 % oli sitä mieltä, että toimintamalli oli 1/3–2/3:lla työnantaja-asiakkaista, ja 32% vastasi, että toimintamalli oli vain alle kolmanneksella työpaikoista. Työterveysyksiköistä 4 % prosenttia ilmoitti, että toimintamalli ei ollut käytössä yhdelläkään työnantaja-asiakkaalla ja 5 % ei osannut arvioida mallien käytön yleisyyttä työnantaja-asiakkaiden keskuudessa.

Työterveysyksikön oman toiminnan arviointi

Yleisin oman toiminnan arviointitapa oli työpaikan ja työterveyshuollon väliset palautekeskustelut, joita käytti noin kaksi kolmasosaa vastanneista työterveysyksiköistä. Asiakastyytyväisyyskyselyitä käytti noin puolet työterveysyksiköistä (49 %). ISO-standardeja hyödynsi 26 % ja sertifikaatin edellyttämiä laatuauditointeja 27 % työterveysyksiköistä, ja nämä olivat lisääntyneet verrattuna edelliseen vuoden 2007 *Työterveyshuolto Suomessa* -katsaukseen. Seuraavaksi yleisimmin käytettiin vertaisarviointeja ja yksikön ulkopuolisia asiantuntija-arvioita. Työterveyshuollon auditointimatriisia oli käyttänyt 19 % ja työterveyshuollon laatuavainta 14 % vastanneista työterveysyksiköistä.



Kuva 7.1.4. Yli 3 viikon sairauslomalla edeltäneen 12 kuukauden aikana olleiden osuus työntekijöistä sekä heidän työterveyshuollolta saamansa tuki työhön paluun yhteydessä vuonna 2009 ja 2012, %.



Kuva 7.1.5. Työterveyshuoltoon kuuluvien tyytyväisyys työterveyshuoltoonsa vuosina 2003–2012.

Rakennemuutos etenee, tyytyväisyys palveluihin lisääntyy

2000-luvulla lääkärikeskusten osuus työterveyshuollon palvelutuottajina on lisääntynyt, mutta nyt nousu näyttäisi tasaantuneen. Sen sijaan suuri muutos on tapahtunut kunnallisen työterveyshuollon puolella, jossa terveyskeskusten omien yksikköjen lukumäärä on puolittunut ja kunnallisten työterveyshuollon liikelaitosten ja osakeyhtiöiden lukumäärä on kaksinkertaistunut. Kunnalliset työterveyshuoltopalveluja tuottavat liikelaitokset ovat hyvin resursoituja yksiköitä, ja ne palvelevat jo yli puolta kunnallisen työterveyshuollon henkilöasiakaskunnasta.

Avosektorin ja työterveyshuollon lääkäriissä käydään yhtä usein kuin ennenkin. Hienoista vähenemistä oli tapahtunut ennaltaehkäisevässä toiminnassa (terveystarkastukset, työpaikkakäynnit, tietojen antaminen ja ohjaus). Suurimmat puutteet työterveyshuollon kattavuudessa olivat pienyrityksillä. Pienyritysten ja yrittäjien työterveyspalvelujen kehittämiseen on edelleen panostettava.

Vastaajista aiempaa suurempi osuus koki saaneensa riittävästi tukea työterveyshuollolta palatessaan töihin pitkältä sairauslomalta. Kysely tehtiin ennen kuin niin sanottu 30/60/90-päivän lakimuutos astui voimaan 1.6.2012, joten voidaan ennakoida tukea saaneiden osuuden nousevan tulevaisuudessa entisestään. Kaiken kaikkiaan entistä suurempi osuus oli tyytyväisiä työpaikkansa työterveyshuollon toimintaan. Työkyvyn tuki, seuranta ja työhön paluun tuki ovat tällä hetkellä työterveyshuollon keskeisiä tehtäviä.

*Kimmo Räsänen
Riitta Sauni*

Lähteet

- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
- Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2010 ja kehitystrendi 2000–2010. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2012. [Vain verkkodokumentti.] [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf).
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Valtioneuvoston asetus 1484/2001.

7.2 Työsuojelun valvonta

- Muuttuvan työelämän haasteisiin vastaaminen edellyttää työsuojeluhallinnon toiminnan priorisointia ja valvontamenetelmien jatkuvaa kehittämistä sekä valvonnan kohdentamista ongelmallisille työpaikoille.
- Yhteistyö sidosryhmien kanssa on olennaista työsuojelun tavoitteiden saavuttamisessa.

Tehtävät ja organisaatio

Työsuojeluhallinnon muodostavat sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työsuojeluosasto ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet. Toiminnan tavoitteena on työpaikkojen työoloihin vaikuttamalla pitää yllä työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä ja siten edistää työelämän laatua sekä työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Tavoitteet perustuvat hallitusohjelmaan, sosiaali- ja terveysministeriön strategiaan sekä sen perusteella kolmikantaisesti laadittuihin työsuojelun linjauksiin.

STM:n työsuojeluosaston tehtävinä ovat työsuojeluvalvonnan ohjaus, kansallisen työsuojelupolitiikan johtaminen, työsuojelulainsäädännön valmistelu, työsuojelun aluehallinnon tulosohtaus ja voimavarojen suuntaaminen, alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan johtaminen ja koordinointi sekä kansainvälinen yhteistyö ja sen koordinointi. Osasto jakautuu kolmeen tulosyksikköön: säädösyksikkö, valvontayksikkö ja toimintapolitiikkayksikkö. Vuonna 2012 työsuojeluosastolla oli henkilötyövuosia käytettävissä 66. Henkilöstön keski-ikä oli 51,7 vuotta.

Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastuualueet. Ne valvovat alueillaan työsuojelulainsäädännön noudattamista sekä antavat ohjeita ja neuvoja työsuojeluasioissa työpaikoille ja kehittävät työsuojelua. Työsuojelun vastuualueita on, aluehallintovirastojen muusta toiminnasta poiketen, viisi, koska Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on toimivaltainen myös Lapin aluehallintoviraston alueella. Työsuojelun vastuualueet ovat kansainvälisen työjärjestön ILO:n (*International Labour Organization*) ammattientarkastusta koskevan perussopimuksen 81 mukaisesti riippumattomia valvontatehtäviä hoitaessaan. Vuonna 2012 työsuojelun vastuualueiden yhteinen työpanos oli 421 henkilötyövuotta. Henkilöstön keski-ikä oli 49,7 vuotta.

Työsuojeluvalvonnan kohteita ovat työpaikan työolot ja työsuojelun hallintajärjestelmät. Työsuojeluvalvonta voidaan jakaa työolosuhdevalvontaan, työsuhteiden ja muiden työelämän pelisääntöjen valvontaan ja markkinavalvontaan. Markkinavalvonnalla varmistetaan, että tuotteet ovat vaatimusten mukaisia ja turvallisia käyttää.

Työsuojeluvalvontaa tehdään työsuojeluhallinnon aloitteesta (viranomaisaloitteinen valvonta) ja asiakkaan aloitteesta (asiakasaloitteinen valvonta). Valvonnan keinot vaihtelevat motivoinnista ja neuvonnasta pakkokeinojen käyttöön. (STM 2008.)

Toiminnan ohjaus ja painopisteet

STM:n työsuojeluosasto ohjaa työsuojelun aluehallinnon toimintaa tulosohjauksen ja muun annettavan ohjeistuksen avulla. Tulosohjauksen perustuu neljän vuoden runkosopimuskauteen ja vuosittaisiin tulosso-pimuksiin.

STM:n ja työsuojelun vastuualueiden välisessä runkosopimuksessa on määritelty työsuojeluvalvonnan keskeiset tavoitteet ja toimialat, joihin valvonta pääasiassa kohdennetaan. Valvonnan painopisteitä runkosopimuskaudella 2012–2015 ovat työelämän pelisääntöjen valvonta ja työurien pidentäminen. Työelämän pelisääntöjen valvonnas-sa korostuu erityisesti harmaan talouden torjuntaan osallistuminen. Harmaan talouden torjuntaa tehdään yhteistyössä muiden viranomais-ten kanssa.

Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään ministeriön kanssa sovitun runkosopimuksen ja vastuualueiden oman toiminnan suunnittelun pohjalta. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu asiakasyhteydenottoi-hin. Yhteydenottojen sisällöt vaihtelevat paljon, ja vain osa yhteyden-otoista edellyttää vastuualueilta toimenpiteitä. Vastuualueet käyttivät henkilöresursseistaan keskimäärin 17 % asiakasaloitteiseen valvontaan vuonna 2012.

Hankemuotoinen toiminta on osoittautunut varsin tehokkaaksi ta-vaksi toteuttaa työsuojelun valvontaa. Hankkeissa valvonnan vaikut-tavuus vahvistuu, kun

- valvonta suunnataan riskialttiille aloille
- valitaan niille sopivat valvonnan menetelmät ja
- toteutetaan valvonta mahdollisimman tuottavasti.

Hankemuotoisella toiminnalla pystytään tehokkaasti hyödyntämään viestintää valvonnan tukena. Hankemuotoinen toiminta mahdollistaa myös tehokkaan yhteistyön muiden viranomaisten, sidosryhmien ja asiantuntijoiden kanssa. Esimerkkinä valtakunnallisesta hanketoimin-nasta on vuosina 2011–2015 kuntasektorin työnantaja- ja työntekijä-puolen kanssa yhteistyössä toteutettava valvontahanke *Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015*.

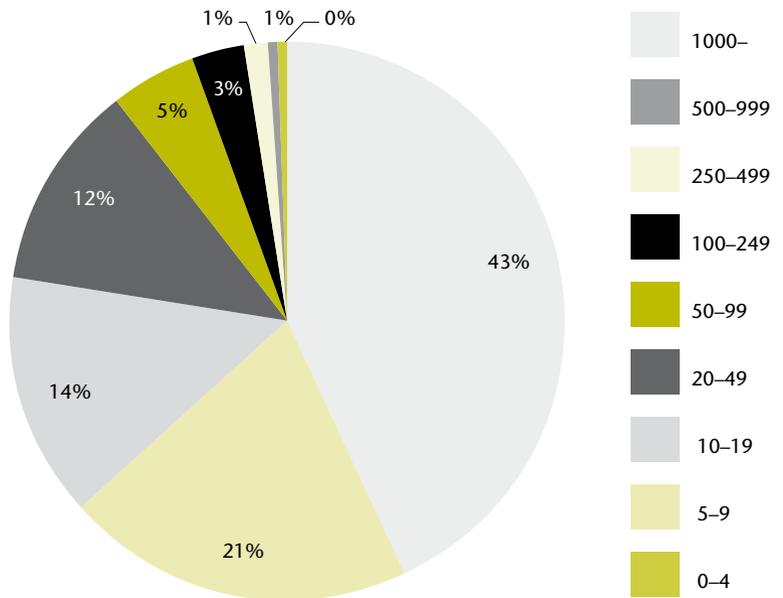
Työsuojeluvalvonnan tunnuslukuja

Valvonnan piirissä on vuosittain noin 8 % kaikista valvontatietojärjes-telmässä olevista valvontakohteista. Vuonna 2012 tarkastuksia tehtiin noin 18 000 valvontakohteeseen. Työpaikkatarkastuksia tehdään vuo-sittain noin 22 000. Työsuojeluhallinnon tavoitteena on tarkastusmää-rien nostaminen hallitusti valvonnan laatu ja vaikuttavuus varmistuen.

Eniten tarkastuksia tehdään rakentamisen päätoimialalle, jolle vuon-na 2012 kohdistui 26 % kaikista tarkastuksista. Seuraavaksi eniten tar-kastettuja päätoimialoja olivat tukku- ja vähittäiskauppa (15 %) ja teol-lisuus (14 %). Neljänneksi eniten tarkastuksia tehtiin terveys- ja sosiaalipalveluihin (7 %). Kaikista valvontakohteista noin 97 % on alle 50 työntekijän työpaikkoja. Niihin kohdistui 92 % tarkastuksista vuonna 2012 (kuva 7.2.1 s. 169).

Taulukko 7.2.1. Valvonnan keskeisiä tunnuslukuja vuosina 2009–2012.

Valvonnan tunnuslukuja	2009	2010	2011	2012
Työpaikkatarkastusten (viranomaisen tai asiakkaan aloitteesta tehdyt) lukumäärä	19 916	20 200	22 300	22 500
Tarkastetut valvontakohteet	14 618	14 162	15 983	18 700
Tarkastukseen työpaikalla käytetty aika keskimäärin (tuntia)	2,0	1,9	1,6	1,6



Kuva 7.2.1. Tarkastettujen työpaikkojen lukumäärä työpaikkojen kokoluokittain vuonna 2012 (Työsuojeluhallinto, Valvontatietojärjestelmä 2012).

Työsuojeluvalvonnan muutoksia ja kehitysnäkymiä

Valvonnan vaikuttavuutta lisätään valvonnan laatua ja menetelmiä kehittämällä. Vastuualueiden välisen tiedonvälityksen lisäämiseksi ja valvonnan yhtenäistämiseksi on perustettu koordinaatioryhmiä valvonnan keskeisille osa-alueille sekä työsuojeluhallinnon tukitoimintoihin. Uuden valvontatietojärjestelmän käyttöönotto tehostaa valvontatoimintaa vähentämällä tarkastusten etukäteis- ja jälkikäteistöiden määrää.

Kiinteä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa ja kolmikantainen asioiden valmistelu ovat keskeisiä toimintaperiaatteita työsuojelussa. Työsuojelutoiminnan on vastattava yhteiskunnan ja työelämän muuttuviin haasteisiin. Viranomaisyhteistyötä lisätään ja luodaan edellytyksiä tietojen vaihdolle eri toimijoiden välillä. Työsuojelua kehitetään jatkuvasti lainsäädäntöä ja toimintatapoja parantamalla. Kehittämissyhteistyötä tehdään yhdessä eri toimijoiden, muun muassa Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen, kanssa.

Ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön rekrytointi ja hallinnon palveluksessa pitäminen asettavat haasteita johtamiselle ja toiminnan kehittämiseksi. Työsuojeluhallintoon valmistuu vuoteen 2015 mennessä systemaattinen koulutusjärjestelmä henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

*Tarja Nupponen
Rauno Hanhela
Jussi Murto*

Lähteet

- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011: 1. Helsinki 2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti. Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta vuonna 2015. Selvityksiä 2009: 14. Helsinki 2009.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Helsinki 2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), työsuojeluosasto. Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2012–2105. Tampere 2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), työsuojeluosasto. Valvontaohje. Tampere 2008.
- Työsuojeluhallinto. Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2011. Tampere 2012.
- Työsuojeluhallinto. Valvontatietojärjestelmä VATI. Tampere 2011.

TILANNE ERI TOIMIALOILLA

Tietyillä toimialoilla tarkastellaan työoloja, ammattitauteja, muuta työhön liittyvää sairastavuutta ja työtapaturmia. Lisäksi kiinnitetään huomiota alan toimintaympäristössä ja työoloissa tapahtuneisiin muutoksiin sekä työhyvinvoinnin johtamiseen ja työpaikan voimavaroihin.

8.1 Maatalous

- Maatilojen lukumäärän vähentyessä samanaikaisesti tilojen keskikoko suurenee ja monialaisten tilojen osuus lisääntyy.
- Palkatun työvoiman ja urakointipalveluiden käyttö kasvaa.
- Maatalousyrittäjille korvattujen työtapaturmien määrä suhteutettuna yrittäjien määrään on pysynyt ennallaan.
- Vakavien tapaturmien osuus on edelleen korkea.
- Ammattitautien määrä on vähentynyt.
- Työterveyshuollon maatalousyrittäjäasiakkaiden suhteellinen osuus on ennallaan.
- Maatilaritusten turvallisuusjohtamista on tehostettava, koska toimialan rakennemuutos jatkuu ja työtapaturmasuhde on korkea.

Maatalous toimialana

Vuonna 2011 maassamme oli yli yhden peltohehtaarin suuruisia, EU-tukea hakeneita maatiloja 62 000 kappaletta. Keskimääräinen peltoala oli 37 ja metsäala 60 hehtaaria. Yleisimmät päätuotantosunnat olivat kasvinviljely (67 %), lypsykarjatalous (17 %) ja muu nautakarjatalous (6 %). Maatalousyrityksistä 40 %:lla on perustuotannon lisäksi muuta yritystoimintaa.

Maatilat olivat pääosin perheyriytyksiä. Maatalousyrittäjien eläkevakuutuksen (MYEL) piiriin kuuluvista yrittäjistä kolmasosa oli naisia. Maatalousyrittäjien keski-ikä oli 48 vuotta.

Maatiloilla on aikaisempaa enemmän palkattua työvoimaa. Vuonna 2010 maatalous- ja puutarhayrityksissä työskenteli noin 6 000 koti-

Taulukko 8.1.1. MYEL-vakuutuksen piiriin kuuluvien yritysten ja henkilöiden lukumäärät (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2012).

	1999	2003	2006	2009	2011
yritykset	75 673	64 718	61 469	57 377	54 108
henkilöt	111 694	94 340	87 626	81 146	75 980

maista tai vierasmaalaista vakituista työntekijää ja lisäksi noin 7 000 vierasmaalaista kausityöntekijää. Näiden lisäksi tiloilla oli arviolta 10 000, pääosin vierasmaalaista työntekijää lyhytaikaisessa työsuhteessa sadonkorjuutoissa. Vierasmaalaisia kausityöntekijöitä oli erityisesti avomaaviljely-, marja- ja hedelmätiloilla.

Vuonna 2011 kuntien palveluksessa oli 4 700 maatalouslomittajaa. Lisäksi oli 3 200 yrittäjän esittämää lomittajaa lyhytaikaisissa työsuhteissa.

Maatalousyrittäjien työolot

Pääosa maatilan töistä tehdään yrittäjäperheen voimin. Maatalousyrittäjät kokevat tapaturman vaaran, työn fyysiset kuormitustekijät, pölyt, ja kemialliset aineet yleisimmin työtä haittaaviksi tekijöiksi kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin, mutta hieman vähäisempinä haittoina kuin aikaisempina vuosina.

Maatalousyrittäjien terveys ja työkyky

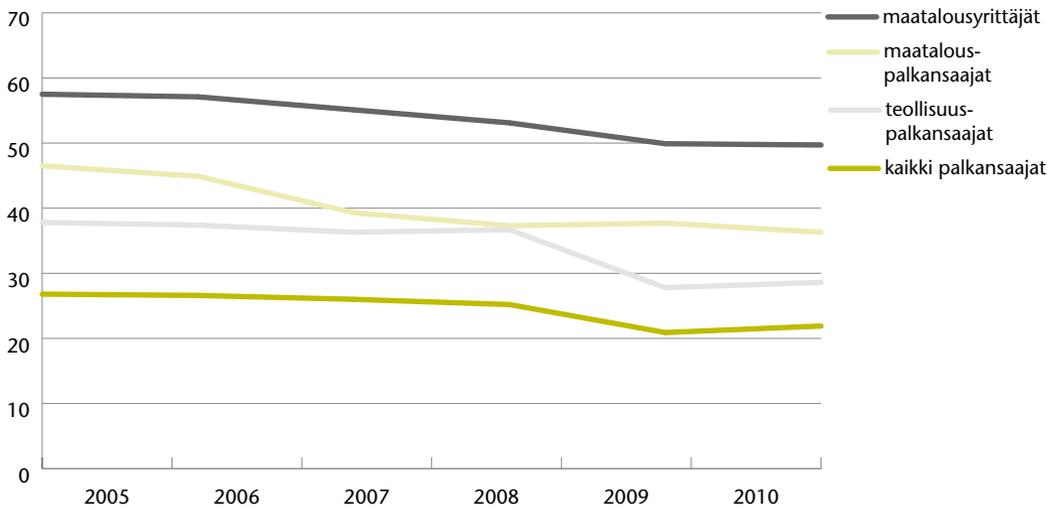
Maatalousyrittäjille korvattujen työtapaturmien määrä on vähentynyt 2000-luvulla, kun taas työtapaturmasuhde on pysynyt samalla tasolla viime vuosina (taulukko 8.1.2). Korvatuista työtapaturmista neljännes aiheuttaa yli kuukauden työkyvyttömyyden. Maatalouden palkansaajille on 2000-luvulla sattunut korvattuja työtapaturmia keskimäärin vähemmän kuin maatalousyrittäjille (taulukko 8.1.3)

Taulukko 8.1.2. Vuosina 1999–2011 maatalousyrittäjille sattuneet työtapaturmat, jotka ovat aiheuttaneet yli neljän päivän työkyvyttömyyden (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2012).

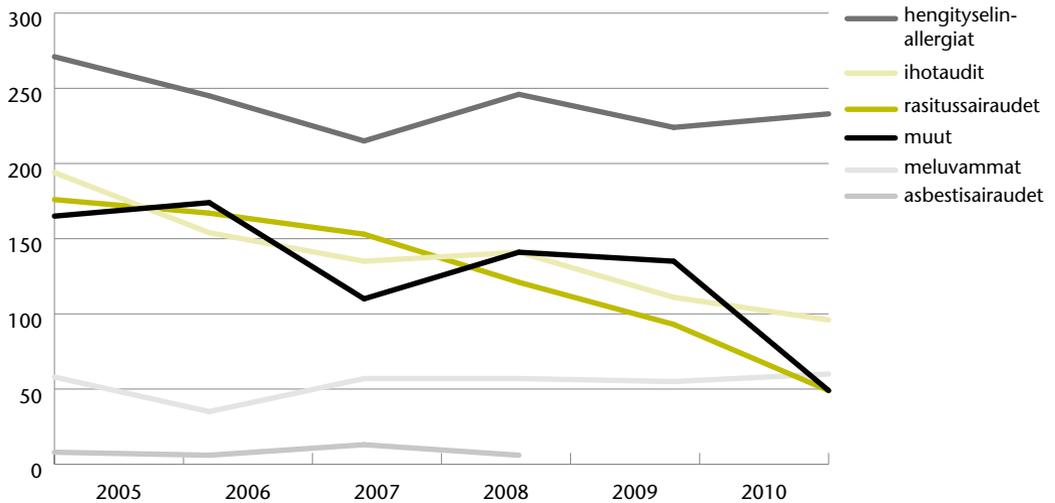
vuosi	MYEL-vakuutettujen tapaturmat	työtapaturmia/1 000 MYEL-vakuutettua
1999	6 929	61
2003	5 575	55
2006	5 036	57
2008	4 669	53
2010	4 512	50
2011	4 313	51

Taulukko 8.1.3. Vuosina 2004–2010 maa- ja riistatalouden sekä metsätalouden palkansaajille korvatut työtapaturmat (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).

vuosi	maa-, riista- ja metsätalouden palkansaajia	työtapaturmia/1 000 palkansaajaa
2004	11 105	60
2005	13 803	47
2006	14 116	45
2007	16 219	39
2010	14 833	36



Kuva 8.1.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta yrittäjää tai palkansaajaa kohti maataloudessa vuosina 2005–2010 (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2012).



Kuva 8.1.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin maataloudessa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

Ammattitautien kokonaismäärä (154 kpl vuonna 2011) on vähentynyt huomattavasti osittain homepölykeuhko- ja myyräkuumetautien kausiluonteisen vaihtelun ja meluvammojen määrän puoliintumisen takia. Hengitystieallergiat ja ihotaudit ovat edelleen yleisimpiä ammattitauteja maataloudessa.

Maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat

Vuonna 2011 työterveyshuollon asiakkaana oli 29 871 maatalousyrittäjää 19 902 tilalta (noin 39 % kaikista MYEL-vakuutetuista). Päätoimisista maatalousyrittäjistä noin 55 % on hankkinut itselleen työterveyshuoltopalvelut. Kelan tilastojen mukaan korvatus työterveyshuoltotoiminnan kohteena oli 15 901 maatalousyrittäjää vuonna 2011 (yli 50 % työterveyshuollon maatalousyrittäjäasiakkaista). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluissa on vuosittaista vaihtelua varsinkin tilakäynteinä tehdyissä työoloselvityksissä, kun taas terveystarkastusten määrät ovat hieman vähentyneet viime vuosina. Työterveyshuollosta ostettujen sairaanhoitopalveluiden määrä kasvoi voimakkaasti vuodesta 2006 vuoteen 2010, mutta kasvu tasaantui vuonna 2011.

Vuonna 2010 maatalousyrittäjien työterveyspalveluiden tuottajina toimi 113 kunnallista työterveysyksikköä, liikelaitosta tai osakeyhtiötä, viisi työnantajien yhteistä yksikköä sekä 55 yksityistä yksikköä. Julkisen palvelutuottajan asiakkaana oli 93 % maatalousyrittäjistä ja yksityiseltä palveluntuottajalta osti palvelunsa 7 % maatalousyrittäjistä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuoltopalvelun rinnalle oli sovittu sairaanhoitopalvelut 32 %:lle kaikista maatalousyrittäjäasiakkaista.

*Kirsti Taattola
Anne Torpström*

Lähteet

- Maatalousyrittäjien työterveyshuolto – kokonaiskustannukset. Kustannusten kehitys vuosina 1996–2011. Moniste 27.9.2012. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon kustannusseurantatyöryhmä. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2012. Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä. [Tilattuja tilastohakuja.] Maatalousyrittäjien vakuutus-, lomituspalvelu- ja Mata-vahinkotilastot. Niemi J & Ahlstedt J (toim.): Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. Julkaisuja 112. MTT Taloustutkimus, Helsinki 2012.
- Tike 2011. Maatalouden rakennetutkimus, Maatalouslaskenta 2010. <http://www.maataloustilastot.fi/maatalouden-rakennetutkimus> (8.3.2012).
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. <http://www.ttl.fi/tilastot> (20.12.2012).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki.
- Työtapatilastot (v. 2005–2010). Maatalousyrittäjien eläkelaitos, Espoo.

8.2 Metsäteollisuus

- Metsäteollisuudessa 2000-luku on ollut suuren rakennemuutoksen aikaa, koska tuotannon painopisteet ovat muuttuneet kansainvälistymisen takia.
- Perinteisten metsäteollisuustuotteiden rinnalle kehitetään uusia puubiomassaan pohjautuvia tuotteita, kuten biopolttoaineita. Nanosellu avaa uusia kehitysnäkymiä. Puurakentamiseen panostetaan aikaisempaa enemmän.
- Vuosina 2005–2010 massa- ja paperiteollisuudessa työllisten määrä väheni 31 000:sta 21 000:een sekä saha- ja puutuoteteollisuudessa 27 000:sta 22 000:een.
- Työtapatuomasuhde 1 000 metsäteollisuuden palkansaajaa kohti oli vuosina 2008–2010 selvästi pienempi kuin edellisellä kolmevuotisjaksolla, mutta on edelleen saha- ja puutuoteteollisuudessa keskimääräistä suurempi.
- Meluvammat ovat edelleen merkittävin ammattitautiryhmä metsäteollisuudessa, vaikka meluvammojen määrä on vähentynyt parin viime vuoden aikana.

Metsäteollisuus toimialana

Metsäteollisuus jaetaan kahteen päätoimialaan, saha- ja puutuoteteollisuuteen (TOL 16) sekä massa- ja paperiteollisuuteen (TOL 17).

Kansainvälistyminen on vaikuttanut Suomen metsäteollisuuteen 2000-luvulla voimakkaasti. Erityisesti paperin tuotantokapasiteettia on supistettu kotimaassa tehtaita ja tuotantolinjoja lakkauttamalla. Vuosina 2005–2007 työllisten määrä saha- ja puutuoteteollisuudessa pysyi noin 27 000:ssa, mutta laski vuosina 2008–2010 noin 25 000:sta 22 000:een. Massa- ja paperiteollisuudessa työllisten määrä väheni vuosina 2005–2010 noin 31 000:sta noin 21 000:een.

Vuonna 2010 metsäteollisuuden tuotantomäärät Suomessa olivat seuraavat:

- sahateollisuus 9,5 milj. m³
- levyteollisuus 1,3 milj. m³
- massateollisuus 10,4 milj. tonnia sekä
- paperi- ja kartonkiteollisuus 11,8 milj. tonnia.

Vaikka metsäteollisuus toipui muita teollisuuden aloja nopeammin 2008–2009 vuosien lamasta ja tuotantolaitosten tuotantomäärät kasvoivat kaikilla osa-alueilla, niin kapasiteettivähennysten seurauksena vuonna 2010 metsäteollisuuden tuotantomäärät olivat viidenneksen pienempiä kuin huippuvuonna 2007 (Metsäteollisuuden vuosikirja 2011).

Uutena, monia mahdollisuuksia avaavana tuotteena nanoselluloosa on vilkkaan tutkimuksen kohteena, ja käytännön sovelluksia on syntynyt niin metsäteollisuuteen kuin muuallekin. Myös pakkausmateriaaleja, komposiittirakenteita ja terveystuotteita, kuten esimerkiksi puupohjaisia kipsausmateriaaleja sairaaloihin, kehitetään. Puubiomassan merkitys bioenergian tuotannossa kasvaa. Puurakentamiseen, esimerkiksi puukerrostaloihin, panostetaan aikaisempaa enemmän. (Paperi ja puu 2012.)

Metsäalan työolot

Rakennemuutoksesta huolimatta suurimmalla osalla (93 %) metsäteollisuuden työntekijöistä on vakituinen työsuhde. *Työ ja terveys*-haastattelututkimuksen mukaan lähes 80 % metsäteollisuuden työntekijöistä oli melko tai erittäin tyytyväinen työhönsä. Kuitenkin 43 % yli 45-vuotiaista vastaajista ilmoitti, ettei mikään saisi heitä jatkamaan työssä yli 63-vuotiaana.

Haastattelututkimukseen vastanneista 59 % ilmoitti, että saa melko tai erittäin paljon tukea lähiesimieheltä, ja työtovereilta tukea sai 87 % vastaajista. Työpaikan ilmapiiriä piti vapautuneena ja mukavana 56 % haastattelututkimukseen vuonna 2012 vastanneista. Vastaava luku oli 67 % vuonna 2009 ja 77 % vuonna 2006. Vuoden 2012 tuloksiin on suhtauduttava varautuneesti, sillä vastanneiden määrä oli aikaisempaa selvästi pienempi, mutta ehkä työilmapiiri on kiristynyt jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa. Työhyvinvointiin pitäisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota.

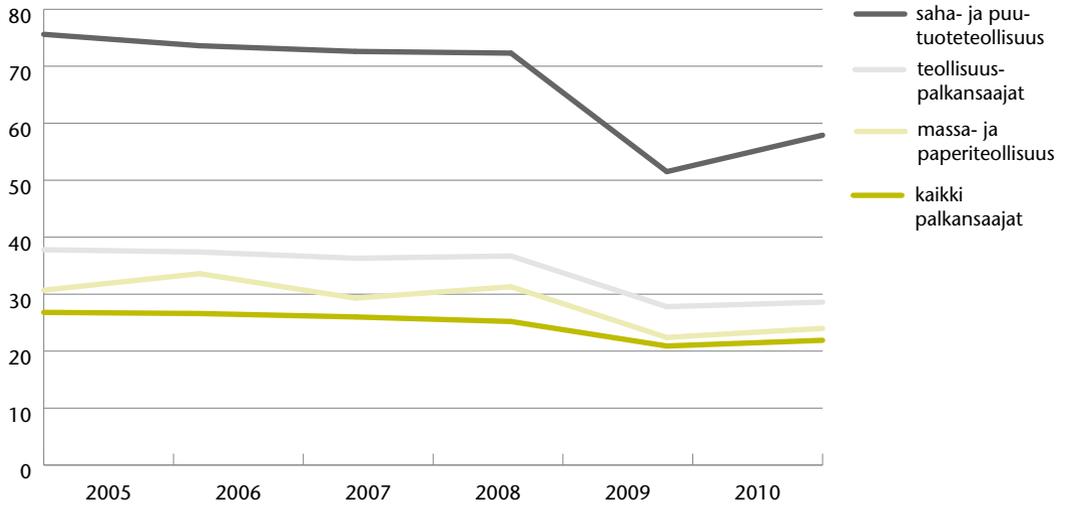
Metsäteollisuuden työympäristöissä ei ole tapahtunut 2000-luvulla merkittäviä muutoksia työntekijöiden altistumisessa perinteisille altisteille, kuten puupölylle, rikkiyhdisteille, valkaisu- ja kemikaaleille, mikrobeille ja melulle. Haastattelututkimuksessa metsäteollisuuden työntekijöistä 55 % koki haittaavaa melua ja 28 % haittaavaa ääntä työpaikalla. Haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja käytettiin vastaajista 52 %:n työpaikoilla. Vastaajista 51 % ilmoitti, että työpaikalla esiintyi haittaavaa pölyä. Tämä oli lähes sama osuus kuin vuosien 2006 ja 2009 haastattelututkimuksissa. Vuosina 2008–2011 Työterveyslaitoksen tekemien työhygieenisten mittausten mukaan puupölyn mediaanipitoisuus oli 0,5 mg/m³ ja 14 % mittaustuloksista ylitti ohjeraja-arvon 2 mg/m³.

Saha- ja puutuoteteollisuudesta syöpävaarallisista altisteista ASA-rekisteriin tehdyt ilmoitukset vähenivät vuosina 2005–2009 noin 800:sta noin 550:aan (ASA 2005–2009). Eniten ASA-ilmoituksia tehtiin puutuoteteollisuudessa tammen ja pyökin pölyistä. Massa- ja paperiteollisuudessa ASA-ilmoitusten määrä väheni vuosina 2005–2009 noin 670:sta noin 300:een. Syöpävaarallisista altisteista rekisteriin oli ilmoitettu selvästi eniten kunnossapito- ja korjaustöiden hitsausuurujen sisältämiä kromi-(VI)-yhdisteitä ja nikkeliä. Yksi syy ASA-ilmoitusten määrän laskuun massa- ja paperiteollisuudessa on kunnossapitotöiden ulkoistaminen.

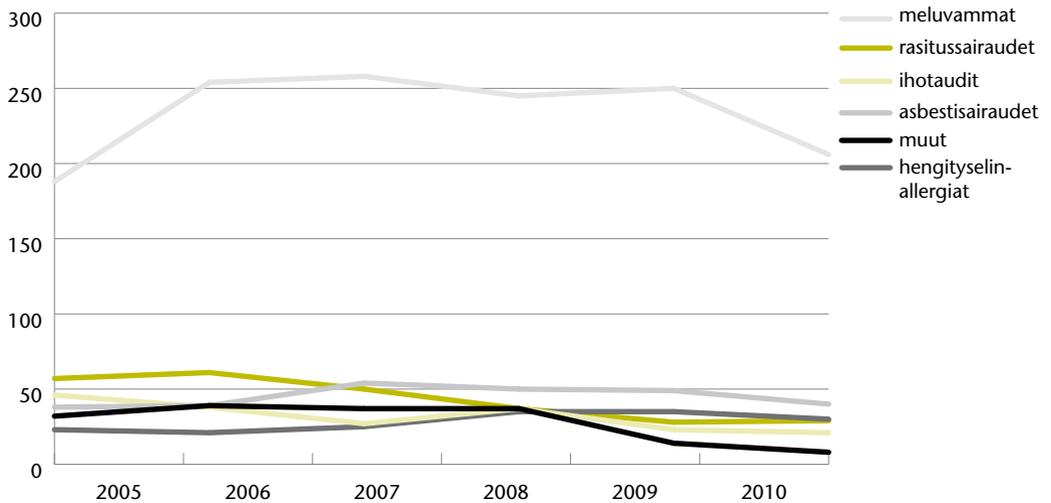
Prosessiperäisten mikrobiologisten riskien tunnistamisen ja hallinnan avuksi massa- ja paperiteollisuudessa ilmestyi vuonna 2010 Metsäteollisuus ry:n julkaisema opas (Liukkonen ym. 2010). Nanosellun terveysvaikutuksia on tutkittu laajassa EU-hankkeessa (SUNPAP).

Terveys ja työkyky metsäalalla

Vuosina 2005–2010 todettiin ammattitauteja saha- ja puutuoteteollisuudessa vuosittain 177–253. Ammattitautien ilmaantuvuus 100 000 työllistä kohden oli saha- ja puutuoteteollisuudessa 671–939. Meluvammojen osuus väheni selvästi vuoteen 2007 asti ja jäi sen jälkeen samalle tasolle. Massa- ja paperiteollisuudessa ammattitauteja oli



Kuva 8.2.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtaturmat tuhatta palkansaajaa kohti metsäteollisuudessa vuosina 2005–2010 (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).



Kuva 8.2.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin metsäteollisuudessa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

vuosittain 130–263, ja ilmaantuvuus oli 420–1035. Erityisesti meluvammat lisääntyivät voimakkaasti vuoteen 2007 ja kääntyivät sen jälkeen laskuun.

Saha- ja puutuoteteollisuudessa työtapaturmat pysyivät vuosina 2005–2007 samalla tasolla noin 1 920:ssa, mutta vähenivät vuosina 2008–2010 noin 1 700:sta 1 200:een. Tapaturmasuhde (tapaturmaa/1 000 palkansaajaa) pieneni vuosina 2005–2010 75:stä 59:ään. Massa- ja paperiteollisuudessa työtapaturmat vähenivät vuosina 2005–2010 noin 950:sta noin 500:een ja vastaavasti tapaturmasuhde pieneni 33:stä 23:een.

Metsäteollisuudessa on panostettu 2000-luvulla voimakkaasti tapaturmien ehkäisyyn. Tapaturmaluvut osoittavat, että työ on tuottanut tulosta, vaikka vuosittain sattuu muutama vakavakin tapaturma.

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat metsälalla

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2012 metsäteollisuuden vastaajista 60 % ilmoitti, että työpaikan johto on melko tai erittäin paljon kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Vastaajista 33 % ilmoitti, että heidän työpaikallaan on käytössä varhaisen tuen malli, mutta saman verran vastaajista ei tiennyt, onko malli käytössä. Pitkältä sairauslomalta palaavan henkilön työhön paluun tukeminen oli järjestetty kyselyn mukaan 67 %:ssa metsäteollisuuden työpaikoista.

Metsäteollisuudessa työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnalla on pitkät perinteet. Haastattelututkimuksen mukaan yrityksen oma työterveyshuolto oli noin 40 %:lla vastanneista. Toiseksi yleisimmin (39 %) työterveyshuolto oli järjestetty yksityisellä lääkäriasemalla (vastaava luku vuonna 2006 oli vain 19 %). Kyselyyn vastanneista noin 80 % oli tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin.

*Tuula Liukkonen
Kari Korhonen*

Lähteet

- ASA 2005–2009. Vuosittainen tilasto. Työterveyslaitos, Helsinki.
- HTP-arvot 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:5. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2012.
- Liukkonen T, Rautiala S & Reiman M: Työympäristön mikrobiologisten riskien hallinta massan ja paperin valmistuksessa. Metsäteollisuus ry, Helsinki 2010.
- Metsäteollisuuden vuosikirja 2011. Paperia ja Puuta. Metsäteollisuus ry, Helsinki 2012.
- Paperi ja puu 1/2012. Paper Engineers' Association.
- SUNPAP: Scaling Up Nanoparticles in Modern Paper Making. [Http://sunpap.vtt.fi/sunpap.htm](http://sunpap.vtt.fi/sunpap.htm) (29.11.2012).
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/tilastot](http://www.ttl.fi/tilastot) (20.12.2012).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti]. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).

8.3 Metalliteollisuus

- Kaivokset ja metallien jalostusyrietykset taloudellisine kerrannaisvaikutuksineen ovat tärkeitä työnantajia Pohjois- ja Itä-Suomessa.
- Meluntorjuntaan on kiinnitettävä huomiota.
- Elektroniikkateollisuuden työpaikat vähenevät.
- Kaivosala kasvaa, mikäli metallien hinnat pysyvät riittävän korkeina.

Metalliteollisuus toimialana

Elektroniikka- ja sähköteollisuuden yritysten liikevaihto oli vuonna 2011 Suomessa 18,2 miljardia euroa. Alan henkilöstö on vähentynyt edellisestä vuodesta 48 000 henkilöön. Työvaltaiset toiminnot siirtyvät työ kustannuksiltaan halvempiin maihin.

Vuonna 2011 metallien jalostusteollisuuden vienti oli 14 % Suomen viennistä. Alalla uskotaan hyvään tulevaisuuteen ja tehdään suuria investointeja. Jalostusyrietysten liikevaihto kasvoi 12 % vuonna 2011, ollen vajaat 11 miljardia euroa. Liikevaihto supistuu vuoden 2012 kuluessa maailmantalouden hitaan kasvun vuoksi. Henkilöstömäärä on vähentynyt vuoden aikana. Ala työllisti 16 000 henkilöä (kesäkuu 2012). Metallien jalostusyrietyksiä on 150, joista kolme suurinta työllistää yli puolet henkilöstöstä. Suuryrietykset ovat toimialalle ominaisia, yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä työskentelee 76 % alan henkilöstöstä.

Kone- ja metallituoteteollisuus on Suomen suurin vientiala ja työllistäjä teollisuudessa. Ala työllisti 134 000 henkilöä kesäkuussa 2012 ja tuotti noin neljänneksen tavaraviennistä. Yrietysten liikevaihto kasvoi 14 % vuonna 2011 ollen vajaat 28 miljardia euroa. Liikevaihto pienentyy vuonna 2012 uusien tilauksien määrän ja tilauskannan supistuttua. Henkilöstömäärä on kuitenkin lisääntynyt vuoden aikana, ja eläköitymisen johdosta rekrytointeja arvioidaan myös tehtävän paljon.

Vuonna 2012 metallikaivosten määrä kasvoi 12:een. Kaivoksista louhittiin yhteensä 17 miljoonaa tonnia malmia. Uusien kaivosten käynnistymisen myötä louhintamäärät kasvavat. Vain kaksi metallikaivosta on suomalaisessa omistuksessa. Vuonna 2011 alan liikevaihto oli 963 miljoonaa euroa. Alan suurimpia haasteita tulee olemaan ammattitaitoisen ja kokeneen työvoiman saaminen. (Natunen 2012, Metallityöväen liitto ry, Teknologiateollisuus ry.)

Metalliteollisuuden työolot

Lähes kaikkien *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen haastateltujen työsuhteet ovat vakituisia. Säännöllistä päivätyötä tekee kahdeksan kymmenestä, vajaa viidesosa tekee vuoro- tai periodityötä. Viikkotyöaika on 40 tuntia. Kahdeksan kymmenestä ei matkusta työssään ulkomaille. Työ tehdään usein tiimeissä, noin puolet työstä on projektiluontoista.

Kuten 2009 tehdyssä kyselytutkimuksessa seitsemän kymmenestä metalliteollisuuden työntekijästä pitää yhä työpaikkansa taloudellista

tilannetta vakaana ja turvattuna; vuonna 2006 yhdeksän kymmenestä oli samaa mieltä.

Metalliteollisuuden toimialoilla melua esiintyy vaihtelevasti. Puolet haastatelluista ei pidä melua haittatekijänä, puolet taas katsoo melusta aiheutuvan ainakin jonkin verran haittaa. Metallien jalostuksessa, metallituotteiden valmistuksessa ja kaivoksissa melu on edelleenkin varteenotettava haittatekijä. Tärinää ei juurikaan koeta haitalliseksi tai sitä ei esiinny työssä. Vain joka kymmenes kertoi tärinän aiheuttavan jonkin verran haittaa.

Terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja käyttää työssään puolet haastatelluista. Kemikaalien pakkauksissa on yleensä varoitusmerkinnät, ja käyttöturvallisuustiedotteet ovat saatavilla. Työympäristön pölyjä ei pidetä enää haittatekijänä entiseen tapaan, vain kolmasosa haastatelluista vastasi pölyistä aiheutuvan ainakin jonkin verran haittaa. Metallien jalostuksessa, metallituotteiden valmistuksessa ja kaivoksissa pölyt ovat kuitenkin yhä merkittävä haittatekijä. Kaivoksissa pölyjä esiintyy erityisesti malmin käsittelyssä. Rikastamoissa metallipölyt ja kaasut ovat haitta- ja jopa vaaratekijöitä.

Työ vaatii usein lihasvoimaa, siihen sisältyy toistoliikkeitä sekä hankalia työasentoja. Työn sujuvuuden kannalta työtiloja pidetään toimivina ja käytännöllisinä. Valaistusta ja sisäilman laatua pidetään työpaikoilla yleensä riittävinä.

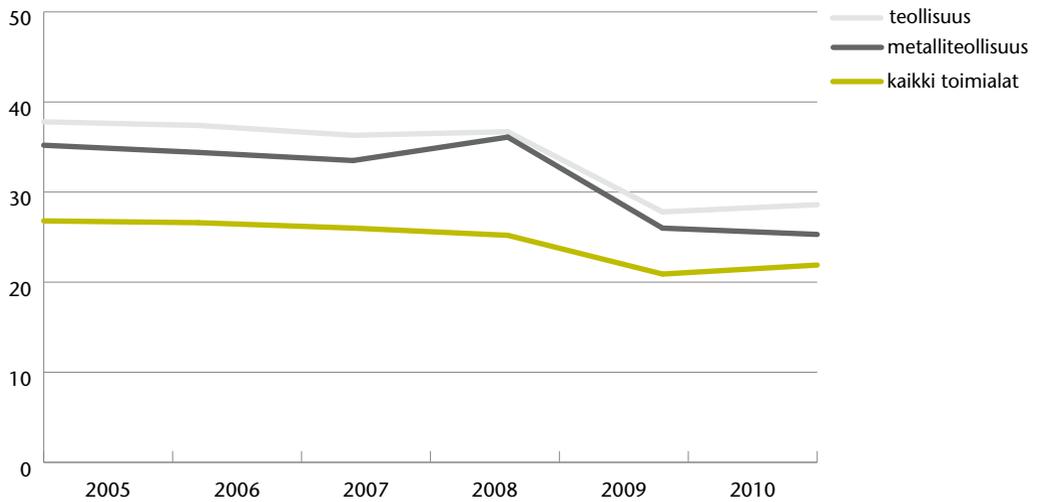
Taloudelliset tekijät ja oma terveys ovat pääasialliset tekijät, jotka saisivat yli 45-vuotiaat jatkamaan työssään vielä 63 ikävuoden jälkeen. Työn mielenkiintoisuus, työn keventäminen, työaika ja työyhteisön kannustavuus lisäisivät jatkamishalukkuutta. Kolmasosa haastatelluista ei missään tapauksessa aio jatkaa työuraansa eläkeiän jälkeen. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012, Tilastotietoja työoloista ja terveydestä 2012.)

Metalliteollisuuden työntekijöiden terveys ja työkyky

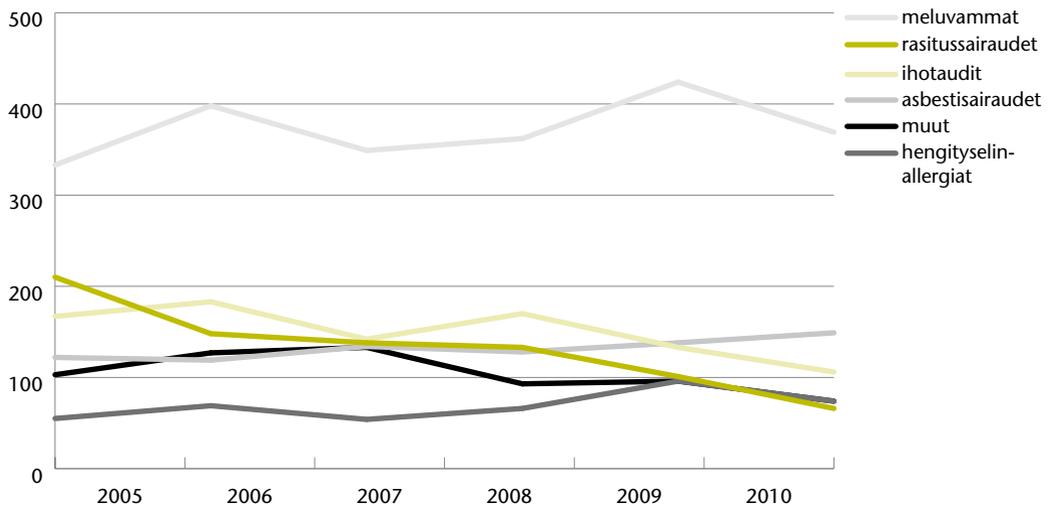
Vuonna 2010 yli neljän päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia sattui metalliteollisuudessa yhteensä noin 25 tuhatta palkansaajaa kohden, mikä on noin 40 % teollisuuden työtapaturmista. Tapaturmasuhde on pienentynyt 10 % vuodesta 2005 lähtien. Metalliteollisuudessa sattuu työtapaturmia keskimäärin vähemmän kuin koko teollisuudessa. Eniten tapaturmia sattuu metallien jalostuksessa sekä metallituotteiden valmistuksessa. Yli puolet alan työntekijöistä pitää tapaturmariskiä omassa työssään kohtalaisena tai melko pienenä.

Ammattitautien ilmaantuvuus oli vuonna 2010 metalliteollisuudessa 513 100 000 työllistä kohden. Ammattitauteja ilmaantuu muuta teollisuutta yleisemmin. Metalliteollisuudessa yleisimpiä ammattitauteja ovat meluvammat, asbestisairaudet ja ihotaudit. Todettujen meluvammojen määrä on pysynyt useita vuosia samana. Asbestisairauksia ilmaantuu hieman aiempaa enemmän. Ihotautien määrä on vähentynyt vuodesta 2005. Rasitussairauksien määrä on vähentynyt alle puoleen.

Haastatelluista metalliteollisuuden työntekijöistä yli puolet pitää terveydentilaansa melko hyvänä ikäisiinsä nähden. Valtaosa pitää ny-



Kuva 8.3.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti metalliteollisuudessa vuosina 2005–2010. (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)



Kuva 8.3.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin metalliteollisuudessa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

kyistä työkykyään ruumiillisten ja henkisten vaatimusten kannalta vähintäänkin hyvänä. Puolet tuntee pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä työssään vanhuuseläkeikään saakka. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012, Tilastotietoja työoloista ja terveydestä.)

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat metalliteollisuudessa

Perinteisesti metalliteollisuudessa työskentelevät ovat olleet tyytyväisiä työhönsä. Työn tavoitteet ovat aina olleet selkeät. Lähiesimies työskentelee useimmiten samassa toimipisteessä kuin työntekijä. Esimieheltä saa tarvittaessa tukea ja hänen toimintansa koetaan pääsääntöisesti oikeudenmukaisena ja tasapuolisena; päätöksiä pidetään johdonmukaisina ja sääntöjä kaikille samanlaisina. Oikeudenmukaisuutta sekä sääntöjen noudattamista arvostetaan muutenkin yleisesti. Työpaikan johtoa pidetään kiinnostuneena henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista.

Työterveyshuolto on järjestetty yhdeksällä työpaikalla kymmenestä. Vuodesta 2000 yritysten omien tai kunnallisten työterveyshuoltopalveluiden osuus on puoliintunut ja yksityisten lääkärikeskusten ja työnantajien yhteisten työterveyshuoltopalveluiden osuus vastaavasti kaksinkertaistunut. Palveluun sisältyy lähes aina lakisääteisen osan lisäksi sairausvastaanotto. Työntekijät ovat yleensä tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan, lääkärillä käydään noin kaksi kertaa vuodessa. Neljäsosalle työntekijöistä ei ole tehty terveystarkastusta tai työpaikan olosuhteisiin ei ole työterveyshuollon puolelta käyty perehtymässä viimeisten kolmen vuoden aikana. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012, Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)

**Heli Kähkönen
Mauri Mäkelä**

Lähteet

- Metallityöväen liitto ry. [Http://www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).
Natunen H: Katsaus Suomen vuoriteollisuuteen 2011. Materia 2 (2012) 7–10.
Teknologiateollisuus ry. Suhdannekatsaukset: Tilanne ja näkymät 3/2012. [Verkkodokumentti.] [Http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/a/suhdannekatsaukset.html](http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/a/suhdannekatsaukset.html).
Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/tilastot](http://www.ttl.fi/tilastot) (20.12.2012).
Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti]. Työterveyslaitos, Helsinki.
Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).

8.4 Rakentaminen

- Rakentajien määrä kasvaa. Työmaiden ilmapiiri on vapautunut ja mukava!
- Työn ja työolojen muokkaaminen työntekijöiden sairauden, vian tai vamman takia pidentää työuria.
- Työterveyskortti käyttöön kaikille! Käyttö on jo lisääntynyt.
- Rakentajien elämäntapoihin kannattaa kiinnittää huomiota.
- Asbestipurkutyoissa on sairastumisen vaara!
- Jotta työtapaturmia saataisiin vähennettyä, pitää työmailla puuttua aina tinkimättömästi – parhaiten yritysten esikuvien mukaisesti – turvallisuusohjeiden vastaiseen toimintaan.

Rakentaminen toimialana

Vuonna 2012 rakennusyhtiöitä oli 41 000, joka on 13 % kaikista Suomen yrityksistä. Suurin osa (85 %) alan yrityksistä on alle 5 hengen yrityksiä (Tilastokeskus 2012). Vuonna 2012 rakennusala työllisti 175 000 työntekijää, 6,9 % työllisestä työvoimastamme. Työllisten lukumäärä on tasaisesti noussut 1990-luvulta, vaikka se nyt on vähemmän kuin huippuvuonna 2008 (184 000). Määrää lisää ulkomainen työvoima. Vuonna 2010 tehdyn Rakennusteollisuus (RT) ry:n jäsenkyselyn mukaan ulkomaalaisten osuus oli koko maassa noin 15 % talonrakennustyömaiden työvoimasta (Rakennusteollisuus 2010).

Rakennusala on perinteisesti ollut hyvin miesvaltainen, naisia alalla on alle 10 %. Ikärakenteeltaan rakennusala poikkeaa teollisuudesta siinä, että 50–59-vuotiaita on vähemmän ja alle 30-vuotiaita enemmän. Suhteessa maanrakennukseen ja uudisrakentamiseen on korjausrakentamisen määrä yli kaksinkertaistunut 1980-luvulta tähän päivään ja on nyt arvoltaan lähes sama kuin uudisrakentaminen. Rakennustuotannon arvo oli 27,2 miljardia euroa, siitä maa- ja vesirakentamisen osuus oli 5,6 mrd euroa vuonna 2010 (VTT Euroconstruct, Rakennusteollisuus RT).

Rakennusalan työolot

Rakennusalalla työsuhteet ovat pääsääntöisesti vakituisia (75 %) ja työ on säännöllistä päivätyötä. Viikkotyöajan keskiarvo oli kyselyssä 43 tuntia ja joka neljäs ilmoitti tehneensä korvattua ylityötä edellisen 12 kk aikana, keskimäärin 10 tuntia.

Myönteistä on, että puolet (56 %) palkansaaajista kertoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työpaikalla itseä koskeviin asioihin ja työmääräänsä joka kolmas (37 %). Kiirehtimistä työssä kokee melko tai hyvin usein 44 %. Ilmapiiri koetaan vapautuneeksi ja mukavaksi (86 %). Työtovereiden välit ovat hyvät (88 %), ja tukea ja apua työtovereilta kertoo saavansa erittäin tai melko paljon neljä viidesosaa (72 %) työntekijöistä.

Työolosuhteiden häiritseviksi korostuvat haastattelussa työn ruuillinen rasittavuus: 51 % kokee työnsä vähintään melko rasittavana

(44 % vuonna 2009). Henkisesti rasittavana työnsä koki 22 % (28 %, 2009). Lisäksi työssä esiintyy

- vaarallisia kemikaaleja (36 %)
- haittaavaa pölyä melko tai hyvin paljon (23 %)
- riittämätöntä valaistusta tai häikäisyä (14 %)
- haittaavaa kylmyyttä tai vetoa melko tai hyvin paljon (15 %).

Kovaa melua oli myös monen työpaikalla (64 %), mutta aikaisempaa harvempi ilmoitti haittaavaa melua olevan melko tai hyvin paljon (9 %, aikaisemmin 15 %).

Tapaturmariskiä melko tai erittäin suurena piti 30 % rakentajista, toimialojen keskiarvon ollessa 9 %. (Työ ja terveys Suomessa 2012 -haastattelu). Tapaturmasuhde on laskenut, mutta teollisuuden keskiarvoon verraten edelleen kaksinkertainen, 62/1 000 palkansaaajaa, teollisuus 29/1 000 palkansaaajaa, kaikki toimialat 22/1 000 palkansaaajaa vuonna 2010 (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012) (kuva 8.4.1 s. 185).

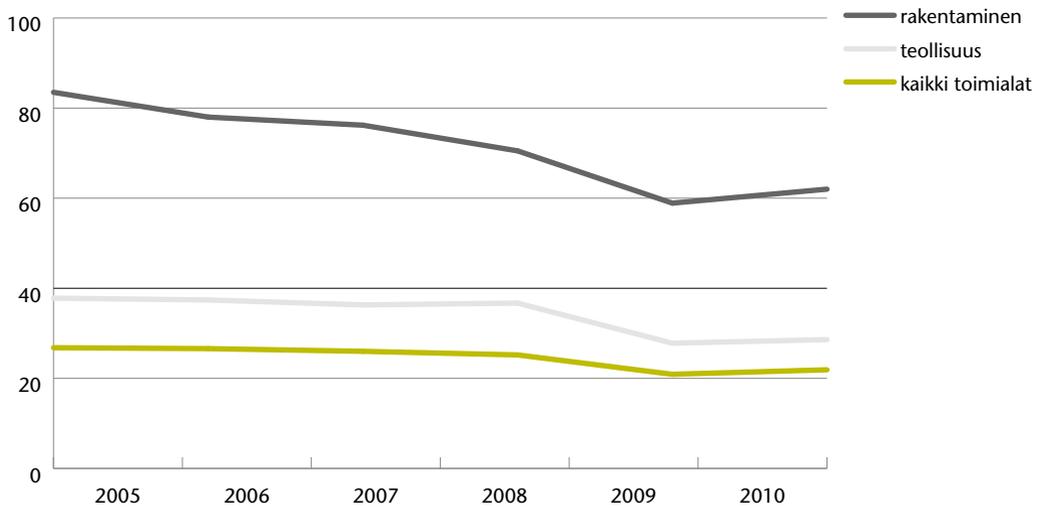
Terveys ja työkyky rakennusalalla

Ammattitauteja rakentamisen toimialalla on kaksi kertaa enemmän kuin keskimäärin, 526/100 000, kaikki toimialat 251/100 000 työllistä vuonna 2010. Yleisimmät olivat asbestisairaudet ja meluvammat (kuva 8.4.2 s. 185). Huolestuttavaa on, että asbestisairauksia on todettu jo nuorilla rakentajilla, jotka ovat aloittaneet asbestisaneeraustyön vuoden 1994 jälkeen (Ylioinas ym. SLL 8/2012).

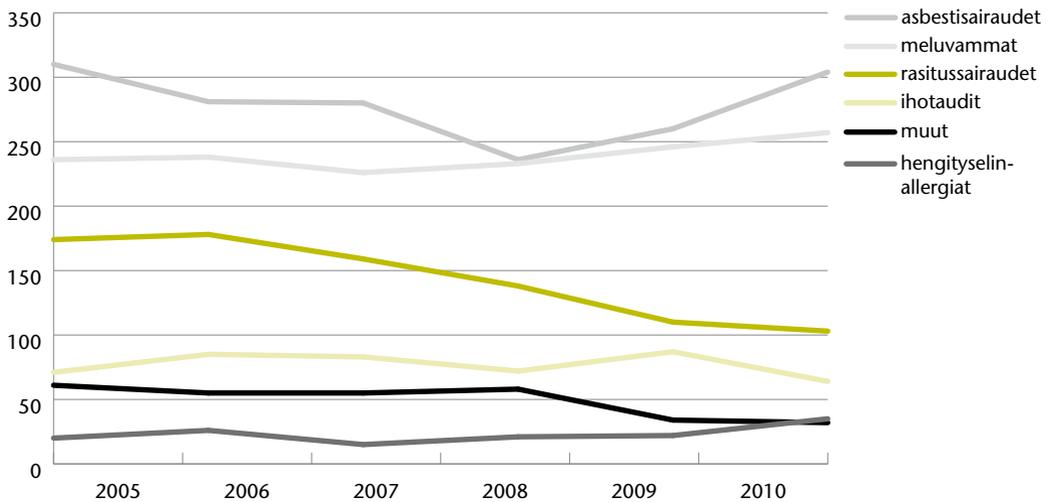
Terveydentilansa oman ikäisiin verrattuna koki erittäin tai melko hyväksi 79 %. Työkykynsä ruumiillisten vaatimusten kannalta koki erittäin tai melko hyväksi 68 % ja henkisten vaatimusten kannalta 84 %. Työkyvyn keskiarvo oli 8,0, asteikolla 0–10. Yli 45-vuotiaista 76 % koki pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta vanhuuseläkeikään saakka.

Vähintään 3 viikon sairauslomalla viimeisen 12 kk aikana oli ollut 12 % (kaikki alat 11 %). Työ- tai työmatkatapaturma oli sattunut 20 %:lle (kaikki alat 10 %). Yleisimmin vastaajilla esiintyi tuki- ja liikuntaoireita (74 % viimeisen kuukauden aikana), psykosomaattisia oireita esiintyi puolella (52 %), mutta stressiä vähintään melko paljon koki vain 7 %. Joka neljännellä (28 %) rakentajista oli yli 3 kk kestänyt lääkärin toteama sairaus, vika tai vamma ja joka kolmannella se haittasi työssä.

Valitettavan harvoin työhön liittyvän sairauden takia oli rakennustyössä tehty tai suunniteltu työoloihin muutoksia (12 ja 8 %, kaikki alat 27 ja 12 %). Päinvastoin kuin monella muulla toimialalla rakennusalalla työolojen muokkaus yksilöllisten tarpeiden takia ei viimeisten kolmen vuoden aikana ole yleistynyt.



Kuva 8.4.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti rakentamisessa vuosina 2005–2010. (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)



Kuva 8.4.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin rakentamisessa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat rakennusalalla

Rakennusalalla työpaikan tärkeä voimavara on hyvä työilmapiiri ja myönteisenä koettu työtoveruus. Esimiehiltä palautetta sai haastattelututkimuksen mukaan täysin tai melko riittävästi 80 % työntekijöistä (kaikkien alojen keskiarvo 74 %) ja tarvittaessa tukea ja apua 60 % (65 %). Työpaikan johto oli henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista kiinnostunut erittäin tai melko paljon 48 %:n mielestä.

Rakennusalan vastaajista 74 %:lla oli työterveyshuolto järjestetty (kaikkien alojen keskiarvo 84 %). Se sisälsi sairaanhoidon 78 %:n ilmoituksen mukaan, 10 %:lla oli vain lakisääteinen ja 12 % ei tiennyt sisällöstä. Työterveyshuoltoon oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä. Työterveyskortti oli 73 %:lla, tosin vastaajia oli vain 51 henkilöä. Kolmen viime vuoden aikana terveystarkastuksessa oli käynyt 69 % vastaajista (aiemmissa kyselyissä 77 ja 81 %). Työpaikalla työterveyshuolto oli käynyt tutustumassa työoloihin vain joka kolmannen mukaan (kaikki toimialat 50 %). Tärkeänä kohennettavana sisältöasiana nousi esiin, että yli kolmen viikon sairausloman jälkeen työhönpaluun tukea sai työterveyshuollolta mielestään liian vähän tai ei lainkaan 30 % vastaajista.

Elämäntapa-asioissa rakentajilla on parantamisen varaa:

- kuntoilua harrastaa vähintään kerran viikossa 61 % (kaikki toimialat ka. 70 %)
- päivittäin tupakoi 35 % (25 %)
- ylipainoisia on 51 % (40 %) ja
- lihavia on 19 % (15 %).

Rakentajat saivat myös alkoholin käyttöä peilaavassa Audit-kyselyssä metalliteollisuuden kanssa huonoimmat tulokset. (Työ ja terveys Suomessa 2012.)

*Panu Oksa
Minna Savinainen
Jorma Lappalainen*

Lähteet

- Rakennusteollisuus RT. [Tilastoja.] [Http://www.rakennusteollisuus.fi](http://www.rakennusteollisuus.fi)
Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/tilastot](http://www.ttl.fi/tilastot) (20.12.2012).
Tilastotietokannat/Työmarkkinat/Työvoimatutkimus 2012. Tilastokeskus, Helsinki.
Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki.
Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. [Http://www.ttl.fi/tyojaterveys](http://www.ttl.fi/tyojaterveys) (16.5.2013).
Ylioinas P, Kropsu P & Oksa P: Asbestisairaudet eivät ole loppumassa – asbestipurkajapotilaan tapaus. Suomen Lääkärilehti 8 (2012) 601–606.

8.5 Kauppa

- Kaupan ala työllisti 303 000 henkilöä eli 12 % koko Suomen työllisestä työvoimasta vuonna 2011.
- Vähittäiskaupan aukioloajat ovat laajentuneet vuoden 2010 alusta uuden työaikalain myötä. Yksilöllinen työaikajousto näyttää kolmessa vuodessa vähentyneen samalla, kun joustot esimiehen tai työtehtävien tarpeeseen näyttävät lisääntyneen.
- Työyhteisöissä tarvitaan yhteistä työn suunnittelua. Hyvin toimiva työyhteisö, jossa saadaan tukea sekä työtovereilta että esimieheltä, näkyy sen jäsenten hyvinvoinnissa.

Kauppa toimialana

Kaupan ala työllisti kaikkiaan 303 000 henkilöä vuonna 2011, mikä on 12 % koko Suomen työllisestä työvoimasta. Työllisyydellä mitattuna kauppa oli kolmanneksi suurin toimiala teollisuuden ja terveystyö- ja sosiaalipalvelujen jälkeen. Palkansaajia kaupan alalla oli 86 %. Kaupan ala on hieman laajentunut kuluneen kymmenen vuoden aikana, vuonna 2000 ala työllisti 277 000 henkilöä.

Vuonna 2011 runsas puolet työllisistä (167 000) toimi vähittäiskaupassa, kolmannes tukkukaupassa (93 000) ja runsas kymmenes moottoriajoneuvojen kaupassa ja korjauksessa (43 000). Kaupan alan työllisistä puolet (51 %) oli naisia kuten koko maan työvoimastakin (48 %). Vähittäiskaupassa naisten osuus oli suurempi (70 %) kuin tukkukaupassa (35 %) ja moottoriajoneuvojen kaupassa ja korjauksessa (9 %). (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus.)

Kaupan liikevaihto jatkoi kasvuaan vuoden 2011 loppupuolella ja tammikuussa 2012, joskin kasvu oli vuoden 2011 viimeisellä neljänneksellä hieman vähäisempi kuin alkuvuonna. Koko vuonna 2011 tukkukaupan liikevaihto kasvoi 7,8 % ja vähittäiskaupan liikevaihto 5,1 %. Työllisten määrän lisääntymisestä huolimatta kaupan alan työllisten tekemien työtuntien määrä väheni runsaan prosentin vuoden 2011 viimeisellä neljänneksellä. (Niemistö 2012.)

Työolot kaupan alalla

Vuonna 2011 kaupan alan palkansaajista 12 % työskenteli määräaikaissa työsuhteessa, mikä on jonkin verran vähemmän kuin koko maan palkansaajien keskuudessa (16 %). Vuokratyössä oli 2,2 % tukku- ja 2,7 % vähittäiskaupan palkansaajista, mikä on hieman enemmän kuin kaikkien palkansaajien keskuudessa (1,3 %). Osa-aikatyön tekeminen oli kuitenkin kaupan alalla yleisempää (25 %) kuin kaikilla toimialoilla (14 %). Vajaa puolet (44 %) myyntityöntekijöistä teki osa-aikatyötä, koska koko-aikatyötä ei ollut tarjolla, mikä oli selvästi useammin kuin kaikilla toimialoilla (27 %). (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus.)

Vähittäiskaupan työajoissa tapahtui suuri muutos vuonna 2009, kun uusi aukiololaki (945/2009) astui voimaan. Tuolloin yli 400 m²:n

kokoiset myymälät voivat olla avoinna tiettyjä juhlapäiviä lukuun ottamatta myös sunnuntaisin. Pienemmät myymälät voivat olla auki rajoituksetta muulloin kuin juhlapäivinä. Työaikamuoto ei *Työ ja terveys 2012* -haastattelututkimuksen mukaan ole kuitenkaan juuri muuttunut. Päivätyön tekijöitä oli vuonna 2012 hieman vähemmän (61 %) kuin ennen lakimuutosta vuonna 2009 (67 %).

Työaikajoustoja esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta oli vuonna 2012 vähintään kuukausittain 53 %:lla, mikä on jonkin verran useammin (43 %) kuin vuonna 2009. Toisaalta melko tai erittäin paljon mahdollisuutta yksilölliseen työaikajoukseen oli noin neljänneksellä (27 %), mikä on jonkin verran vähemmän kuin vuonna 2012 (37 %). Tuotannollisten työaikajousteiden rajaaminen on todettu tärkeäksi työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta myös kaupan alalla (Kandolin ym. 2009). Jos on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin omien tarpeiden mukaan eli mahdollisuus yksilölliseen joukseen, työhön myös sitoudutaan useammin.

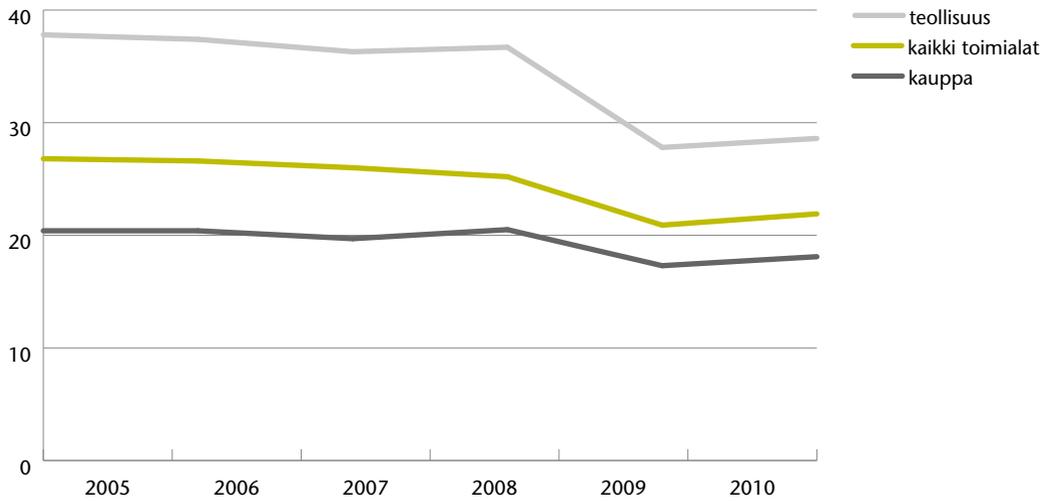
Kaupan alan työntekijöiden terveys ja työkyky

Kaupan alalla tapahtui vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneita työtapaturmia kaikkiaan 18 tapausta tuhatta palkansaajaa kohti vuonna 2010, kun koko maassa vastaava osuus oli 22 (kuva 8.5.1 s. 189). Tukkukaupassa tapauksia oli 15 ja vähittäiskaupassa 16, mutta moottoriajoneuvojen kaupassa ja korjauksessa selvästi enemmän eli 30 tuhatta palkansaajaa kohti. Työtapaturmia oli kaupan alalla vuonna 2010 lähes yhtä paljon kuin viisi vuotta aiemmin: vuonna 2005 tällaisia tapaturmia oli 20 tuhatta palkansaajaa kohti. (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)

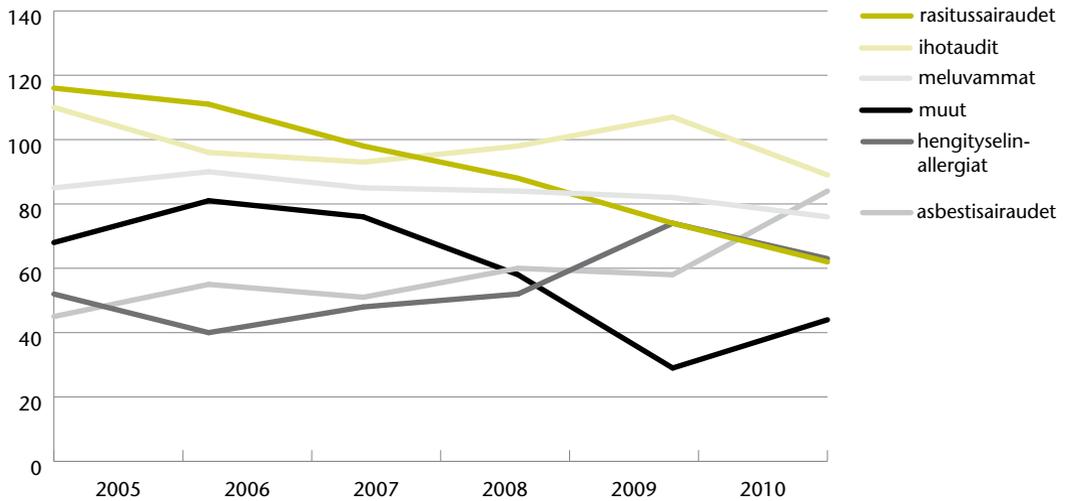
Myös ammattitauteja kaupan alalla esiintyi vähemmän kuin koko palkansaajakunnan piirissä. Vuonna 2010 ilmaantuvuus eli ammattitauteja 100 000 työllistä kohti oli 149, kun kaikilla toimialoilla vastaava luku oli 251. Vuonna 2010 ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä yhteensä oli 418, mikä on vähemmän kuin viisi vuotta aiemmin. Selvimmin ovat vähentyneet rasitusvammat. (Kuva 8.5.2 s. 189.)

Myös ammattitauteja kuten työtapaturmiakin oli selvästi vähemmän vähittäiskaupassa (119) ja tukkukaupassa (141) kuin moottoriajoneuvojen kaupassa ja korjauksessa (290). (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)

Sairauspäivärahopäiviä eli korvattuja sairauspäiviä kertyi palkansaajille myyntityössä vuonna 2011 lähes saman verran (5,6 päivää) kuin kaikille palkansaajille (5,8 päivää). (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012.)



Kuva 8.5.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti kaupan alalla vuosina 2005–2010 (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).



Kuva 8.5.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin kaupan alalla vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat kaupan alalla

Kaupan alalla enemmistölle (82 %) oli työpaikalla järjestetty työterveyshuolto ja heistä 68 %:lle oli edellisen kolmen vuoden aikana tehty terveystarkastus. Runsas puolet (61 %) katsoi johdon olevan melko tai erittäin kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Vain puolet (45 %) palkansaajista yksityisellä palvelusektorilla, jossa kaupan ala on tärkeä osa-alue, katsoi työnantajan huolehtivan vähintään melko hyvin työmäärän oikeasta mitoituksesta vuonna 2012. Toisaalta lähes puolella alan palkansaajista on ilmoituksensa mukaan paljon (8 %) tai melko paljon (32 %) vaikutusmahdollisuuksia. Enemmistö yksityisen palvelualan työntekijöistä oli tyytyväisiä työhönsä, sillä kolme neljästä (74 %) suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen. (SAK Työolobarometri 2012.)

Irja Kandolin

Lähteet

- Kandolin I, Tilev K, Vartia M, Lindström K & Nykyri E: Työhyvinvoinnilla tulosta kaupassa. Työterveyslaitos, Palveluolujen ammattiliitto & Kaupan liitto, Helsinki 2009.
- Laki 945/2009 Vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajoista.
- Niemistö J: Kaupan toimialakatsaus IV/2011. [Verkkojulkaisu.] Tilastokeskus, Helsinki 2012. [Http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_003.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_003.html) (20.11.2012).
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. [Verkkojulkaisu.] Tilastokeskus, Helsinki 2012. [Http://www.stat.fi/til/tyti/index.html](http://www.stat.fi/til/tyti/index.html) (16.11.2012).
- SAK Työolobarometri 2012 / Osaraportti 3. Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla. Uusi kulma, työelämä tutkimusta. 2012. [Http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/SAK_Tyoolobarometri_osajulkaisu_3_-_Vaikutusmahdollisuudet_ja_tyon_mielekkyys_ba8b.pdf](http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/SAK_Tyoolobarometri_osajulkaisu_3_-_Vaikutusmahdollisuudet_ja_tyon_mielekkyys_ba8b.pdf).
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki.

8.6 Kuljetus ja varastointi

- Maantieliikenteen kuljettajien työ- ja ajoterveyden parantamiseen tarvitaan ennaltaehkäisevää työterveyshuollon toimintaa.
- Tieliikenteen ammattikuljettajien ajoterveyden arviointi on tärkeää.
- Tieliikenteen, varastoinnin ja meriliikenteen vakavien työtapaturmien ehkäiseminen vaatii ennaltaehkäiseviä toimia ja turvaallisuuskulttuurin lisäämistä koko logistiikkaketjussa.
- Tulevaisuuden haaste on osaavan työvoiman saatavuus ja alan houkuttelevuuden lisääminen uusien työntekijöiden saamiseksi liikennesektorille.

Kuljetus ja varastointi toimialana

Liikenteen osuus bruttokansantuotteesta on yli 7 % ja alalla työskentelee yli 5 % työllisistä. Suomessa toimii 23 000 liikenneyritystä, joissa on 130 000 työntekijää.

Viennistä 90 % ja tuonnista 70 % hoidetaan meritse. Ulkomaan kuljetuksista oli vuonna 2011 merikuljetuksia 98,5 milj. tonnia, rautatiekuljetuksia 11,3 ja maantiekuljetuksia 6,9 (v. 2010) sekä lentokuljetuksia 0,2 milj. tonnia. Kotimaan tavarakuljetuksia oli 347,41 miljoonaa tonnia v. 2011 (tieliikenne 90,1 %, rautatiekuljetukset 6,8 %, vesiliikenne 3,2 % ja lentokuljetukset 0,003 %).

Maantiekuljetusala työllistää 150 000 ihmistä, joista on 15 000 linja-autonkuljettajia, 17 000 taksinkuljettajia ja 70 000 tavaraliikenteen kuljettajia. Lisäksi alalla on 15 000 terminaali- ja varastotyöntekijää, 8 000 toimihenkilöä ja 1 500 huoltokorjaamotyöntekijää. Suuri osa Suomen autoliikennealan yrityksistä on kooltaan pieniä työllistäen 1–9 työntekijää. Vähintään 300 työntekijää työllistäviä yrityksiä on vain 2 %, mutta ne kattavat 40 % alan työntekijämäärästä. Yrityksiä tavaraliikenteessä on 9 000 ja linja-autoliikenteessä 800. Ammattiliikenteessä on 38 000 kuorma-autoa (Autoliikenteen Työnantajaliitto ry).

Suomessa toimi 45 varustamoita vuonna 2011 ja merenkulun henkilöstöä oli 7 500. (Merimieseläkekassa 2011). Lentoliikenteessä Finnair-konsernissa vuonna 2011 toimi 7 500 henkilöä, joista oli 750 lentäjiä ja 1 600 lentoemäntiä ja stueritteja (2011 Finavia lentoliikennetilasto). Rautatieliikenteessä työskenteli 12 000 henkilöä vuonna 2011 (VR Group 2011). Postityössä toimii 19 300 työntekijää postilajittelun, kuljetuksen ja jakelun tehtävissä (Työ ja elinkeinoministeriö: Ammattinetti).

Liikenneala on miesvaltaista.

Kuljetuksen ja varastoinnin työntekijöiden työolot

Kuljetusammateissa työskennellään yleisesti epäsäännöllisissä työajoissa. Tieliikenteessä kuljetaan kaikkina vuorokauden ja vuodenaikoina vaihtuvissa sääolosuhteissa. Lyhyitä matkoja ajettaessa suurempi osa työajasta saattaa kuluu lastauksiin ja purkuihin kuin itse ajoon. Raskaiden ajoneuvojen ajo- ja lepoaika-asetus määrää enimmäisajoajat ja minimilepoajat kuljettajalle. Ajoaikoja valvotaan ajopiirturilla. Työ-

tahdin sanelevat entistä useammin tiukat aikataulut, kun kuljetusyri-tykset kilpailevat nopeista toimitusajoista. Kireät toimitusajat ja logis-tiikkaketjun muun toiminnan yhteensovittaminen osaltaan lisäävät henkistä kuormitusta.

Ohjailutehtävissä huonot sää- ja valaistusolosuhteet lisäävät henkistä kuormitusta ja heikentävät työturvallisuutta. Kuljettajien työn fyysistä rasitusta ovat aiheuttamassa vaikeat sääolot, pimeys, istuma-työ, väsymys ja vetoisuus. Psykkistä stressiä aiheuttaa varsinkin ulko-maan kuljetusmatkoilla mahdollinen väkivallanuhka.

Veturinkuljettajalla yhtäjaksoinen työrupeama voi olla jopa kaksi-toista tuntia. Yötyötä on noin kolmasosa, vastaavasti käytössä on arki-vapaat. Veturinkuljettaja ajaa yksin, joten pitkilläkin reiteillä on sopeu-duttava yksin työskentelyyn.

Liikennelentäjät lentävät keskimäärin 50–80 tuntia kuukaudessa viranomaisen salliman maksimimäärän ollessa 100 tuntia. Ulkomaan sekä kotimaan reiteillä lentäjät joutuvat yöpymään kotipaikkakuntan-sa ulkopuolella. Pitkillä lennoilla rasitteena ovat myös aikavyöhykkei-den ylittämistä tuleva lisäkuormitus.

Merenkulussa pitkät työpaksot rajatuissa alusolosuhteissa ilman työ-ja vapaa-ajan ympäristön vaihdosta asettaa vaatimuksia merenkulkijan psyykkiselle soveltuvuudelle, koska alusolosuhteissa mielenterveyden-häiriöt helposti korostuvat. Aluksella joudutaan liikkumaan portaissa, ja konehuoneissa on kapeita ja jyrkkiä tikkaita. Huolto-, korjaus- ja kunnostustöissä on edelleen huonoja ja kuormittavia työasentoja sekä fyysisiä kuormitushuippuja. Melua syntyy aluksen koneistoista, potku-riilaitteista, huoltotoimissa käytettävistä työkoneista sekä ilmastoin-tilaitteista. Talvisin jäät lisäävät melua.

Kuljetusalalla toimivien terveys ja työkyky

Kuljetusalalla on ammattitauteja vähän. Tavallisimpia ovat meluvam-mat sekä konehenkilöstön ammatti-ihottumat ja asbestin aiheuttamat keuhkokuuromukset. Liikennetyön on epäilty lisäävän lentoemäntien rintasyöpäriskiä, säiliöautonkuljettajien munuaissyöpäriskiä sekä menrenkuljettajien keuhkosityöpä- ja leukemiariskiä.

Kuljetusala on ollut tapaturmataajuudeltaan kolmanneksi vaarallisin päätoimiala Suomessa. Työtapaturmia sattuu eniten maantieliikenteen työntekijöillä, joilla oli miljoonaa työtuntia kohti 45,7 työpaikkatapaturmaa (v. 2009), sitten vesiliikenteessä 33,7 ja varastoinnissa 37,1. Maantiekuljetusalalla on tapahtunut vuosittain 5–12 kuolemaan joh-tanutta työtapaturmaa, joista suurin osa on liikenneonnettomuuksia.

Työpaikkatapaturmia sattuu eniten kuorma-autonkuljettajille, pos-tinkantajille, henkilöliikenteen kuljettajille ja varastotyöntekijöille (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2012). Tapaturmille altistavat muun muassa tavarankäsittelypaikkojen liukkaus, kynnykset ja portaat sekä taajamissa ahtaus ja niukat pysähtymispaikat (Tilastokeskus 2011).

Maantieliikenteen kuljettajista vain osa saavuttaa täyden eläkeiän ammatissaan. Merenkulkualalla työtapaturmia sattuu kansityötehtä-vissä, koneiden huollossa, liikuttaessa käytävillä, liukkailla kansilla ja

portaissa sekä pelastusharjoituksissa. Vuosina 2008–2010 laivalla sattuneiden työtaturmien määrä oli vähentynyt (234–168) (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2012).

Rautatieliikenteessä sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli vuoden 2011 lopussa 6,3 % (VR Group 2011). Isoja onnettomuuksia ei ole tapahtunut vuosiin ja työtaturmat ovat vähentyneet. Keskimääräinen eläköitymisikä oli 57,9 vuonna 2011.

Suomalainen merenkulkija jäi vuonna 2009 eläkkeelle keskimäärin 58-vuotiaana. Vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 61 vuoden iässä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 52-vuotiaana. Työkyvyttömyyden yleisimpinä syinä ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden ongelmat. Päälystöön kuuluvien kolmanneksi suurimpana työkyvyttömyyden aiheuttajana olivat sydän- ja verisuonten sairaudet. Merenkulkijoiden eläkkeellesiirtymisikä on 2000-luvulla noussut yli kahdella vuodella. (Merimieseläkekassa 2011.)

Kuljetusalan työntekijöillä on terveyskäyttäytymisessä varsinkin maantieliikenteessä ongelmana

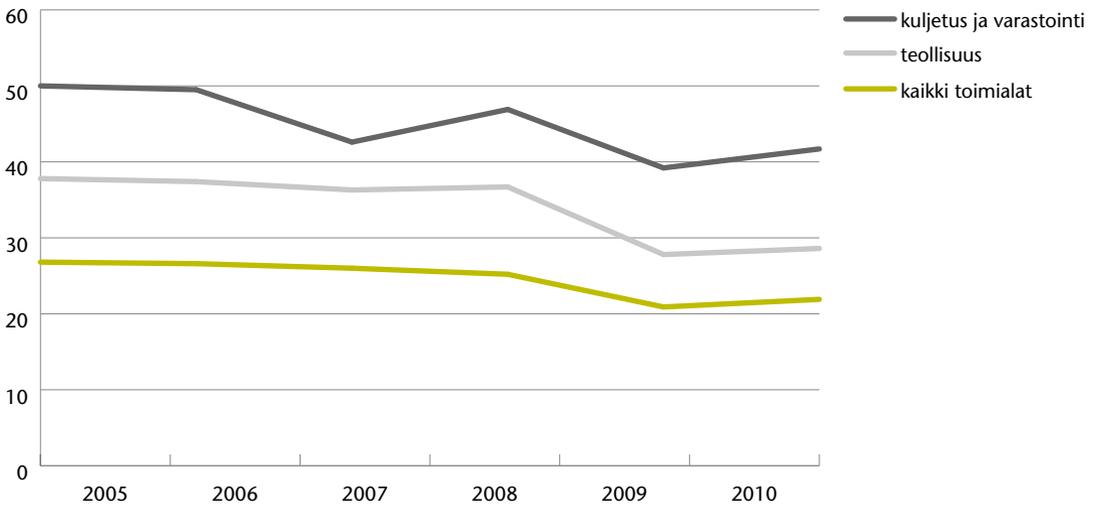
- epäsäännölliset ja epäterveelliset ruokailutavat ja -ajat
- runsas tupakointi
- vähäinen liikunnan harrastaminen ja
- ylipainoisuus.

Vähäinen liikunnan harrastaminen edesauttaa lihavuuden kehittymistä ja on yhteydessä työaikaiseen vireyteen, uniongelmiin ja kuormittumiseen. Maantieliikenteen ammattikuljettajilla vireystilaongelmat ja väsyminen ovat tavallisia johtuen pitkistä työpäivistä ja työviikoista sekä yötyöstä. Nämä johtavat univajeeseen sekä uni-valverytmin häiriintymiseen ja lisäävät tapaturma- ja sairastuvuusriskiä. Näiden tilojen ehkäisyyn ja hoitoon on alettu aiempaa enemmän kiinnittää huomiota lepoaikojen valvontaa tehostamalla ja esimerkiksi kampanjoimalla työpaikkaruokailun terveellisempien vaihtoehtojen puolesta.

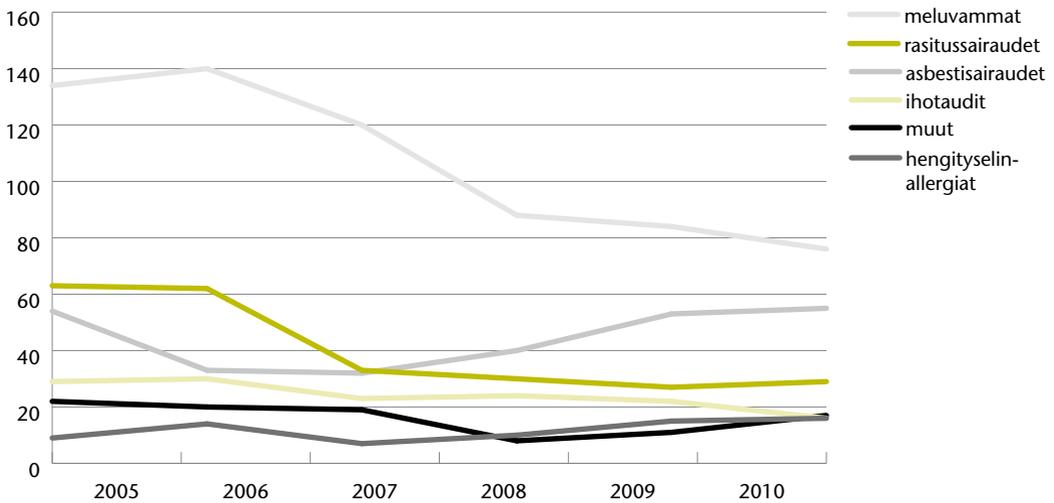
Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat kuljetusalalla

Nykyään kuljetusalan työntekijöillä valtaosalla on järjestetty työterveyshuolto. Valtaosalla työterveyshuoltoon sisältyy myös sairaanhoitoa. Heikoiten työterveyshuolto on järjestetty maantieliikenteessä toimivilla, koska ala on pienyritys- ja yksityisyrittäjävaltaista. Suuremmilla yrityksillä on työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuolto. Yksinyrittäjillä ja alle 10 henkilön yrityksissä työsuojeluorganisaatiota ei ole ja työterveyshuoltokin toimii usein vain nimellisesti tai puuttuu kokonaan.

Edelleenkin maantieliikenteen ammattikuljettajille ei ole muiden liikennemuotojen tapaan pakollista terveystarkastuskäytäntöä ajokorttidirektiivin määrittämiä ikäkausitarkastuksia lukuun ottamatta. Maantieliikenteen riskien ja kuormitustekijöiden takia kaikki ammattikuljettajat olisi saatava systemaattisen tehtäväkohtaisen ja yksilöllisen riskinarvioinnin piiriin, jotta työterveyshuollolla olisi paremmat mah-



Kuva 8.6.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti kuljetuksessa ja varastoinnissa vuosina 2005–2010 (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).



Kuva 8.6.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin kuljetuksessa ja varastoinnissa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

dollisuudet sairauksien ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen toteamiseen sekä hoitoon. Yksinyrittäjien ja mikroyritysten kuljettajien terveydestä huolehtiminen on heidän omalla vastuullaan, ja olisi tärkeää tukea heitä heidän omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolehtimiseen.

Ilmailussa, rautateillä ja merenkulussa on omat ohjeistonsa. Näillä aloilla on erikseen lääkärit, jotka ovat valtuutetut tekemään kyseisen ammatin edellyttämiä säännöllisiä terveystarkastuksia.

Kuljetusalalla työhön perehdytys ja opastus ovat erityisen tärkeitä, koska työ on esimerkiksi maantieliikenteessä paljolti yksin työskentelyä ja kiinteä työyhteisö usein puuttuu. Isoissa kuljetusyrityksissä työhyvinvointiin ja ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon on panostettu, mutta alalla yleisten pienten yritysten työhyvinvointijärjestelyissä on vielä parantamisen varaa.

Monikansalliset miehistöt ovat tulleet merenkulussa osaksi suomalaista miehistöä. Myös maantieliikenteessä työntekijöiden kansainvälistyminen on entisestään lisääntynyt. Muun muassa kielikysymykset asettavat haasteita kansainvälistyvän kuljetushenkilöstön työterveyshuollolle.

Kansanväliset talouden suhdanteet vaikuttavat varsinkin tavarankuljetusten työllistävyyteen. Alkuvuodesta 2012 eduskunnan hyväksymä tonnistovero vaikutti myönteisesti Suomen lipun alla purjehtivien alusten määrään. Uudistilausten ja sisäänliputusten myötä suomalaisten merenkulkijoiden työpaikat lisääntyvät. Meriliikenteen rikkipäästöjen vähentämistä koskeva niin sanottu rikkidirektiivi uhkaa nostaa Suomen merikuljetusten polttoainekustannuksia jopa 80 prosentilla. Tämän pelätään siirtävän ulkomaan tavarankuljetuksia mereltä maalle.

Tulevaisuuden huolena on osaavan työvoiman saaminen liikennealalle. Teknologian ja logistiikkaketjujen kehittymisen myötä osaamistarpeet ovat moninaistuneet. Vertailtaessa muihin toimialoihin liikenne-sektori ei ole pystynyt houkuttelemaan nuoria toimialan koulutukseen. Linja-autoliikenteessä on taloussuhdanteista riippumatta aina pulaa ammattitaitoisista kuljettajista. Myös taksinkuljettajia on tarvittu enemmän kuin on ollut tulijoita.

Kuljetusalalta on siirtymässä eläkkeelle merkittävä joukko työntekijöitä, ja ala tarvitsee noin 5 000 uutta työntekijää vuosittain. Heistä noin 3 000 työllistyy tavarankuljettajiksi, 700 linja-autonkuljettajiksi ja noin 1 000 terminaali- ja korjaamotyöntekijöiksi sekä toimihenkilöiksi. Merenkulussa pulaa on erityisesti laivakoneinsinööreistä eli eri pätevyystasoisista laivakonemestareista. Kansipäällystöä, merikapteeni- ja perämiehiä tarvitaan suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle lähivuosina. Miehistön osalta kokeneesta kansi- ja konemiehistöstä on jatkuvasti pulaa.

*Päivi Miilunpalo
Seppo Olkkonen*

Lähteet

- 2011 Finavia lentoliikennetilasto, Finavia's aircraft statistics. [Http://www.finavia.fi/files/finavia2/lentoliikennetilastot%202011/finavia_tilasto_2011.pdf](http://www.finavia.fi/files/finavia2/lentoliikennetilastot%202011/finavia_tilasto_2011.pdf)
- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry. [Http://www.altnet.fi/](http://www.altnet.fi/).
- Liikenne- ja viestintäministeriö: Kilpailukykyä ja hyvinvointia vastuullisella liikenteellä. Valtioneuvoston liikennepoliittinen selonteko eduskunnalle 2012. [Http://www.hare.vn.fi/upload/Julkaisut/17748/670671812912207.PDF](http://www.hare.vn.fi/upload/Julkaisut/17748/670671812912207.PDF).
- Merimieseläkekassa: Toimintakertomus 2011. [Http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/Yleista/Julkaisut/Julkaisut/mek_vuosikertomus_2012_tiivistelm%C3%A4.pdf](http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/Yleista/Julkaisut/Julkaisut/mek_vuosikertomus_2012_tiivistelm%C3%A4.pdf).
- Tapaturmavakuutuslaitostenliitto: Työtaturmat – tilastojulkaisu 2012
- Tilastokeskus: Liikenneturva. Tieliikenneonnettomuudet 2011.
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/tilastot](http://www.ttl.fi/tilastot) (20.12.2012).
- Työ- ja elinkeinoministeriö: Ammattinetti. [Http://www.ammattinetti.fi/](http://www.ammattinetti.fi/).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki.
- VR-Group: VR-konsernin vuosiraportti. Vuosiraportti 2011. [Http://2011.vrgroupraportti.fi/](http://2011.vrgroupraportti.fi/).

8.7 Koulutus

- Oppilaitoksissa työskentelee noin 142 000 henkilöä, joista opettajia on noin 86 000.
- Työ koetaan henkisesti kuormittavaksi, lisäksi kielteisiä tunteita herättävät tilanteet, epäasiallinen kohtelu sekä uhkailun ja fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen ovat keskimääräistä yleisempää.
- Melu, ilman tunkkaisuus sekä homeen tai maakellarin haju haittaavat.
- Koulutusosalalla työskentelevät ovat innostuneita työstään ja usko työssä jatkamiseen on hyvä.

Koulutus toimialana

Vuonna 2012 koulutusosalalla työskenteli 175 000 henkilöä, mikä on 7,0 % koko Suomen työllisestä työvoimasta (Työvoimatutkimus 2012). Oppilaitoksissa työskenteli vuonna 2009 yhteensä 142 300 henkilöä, joista opettajia oli 85 600 ja muuhun henkilökuntaan kuuluvia 56 700. Naisten osuus opettajista oli 66 % ja muuhun henkilökuntaan kuuluvista 69 %. Peruskouluissa työskenteli noin 46 300 opettajaa, lukioissa 7 700, ammatillisissa oppilaitoksissa 16 300, ammattikorkeakouluissa 7 300 ja yliopistoissa 8 000 opettajaa (Suomen tilastollinen vuosikirja 2012).

Työolot

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2012 koulutuksen toimialalla työskentelevistä lähes joka kolmas (30 %) työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa. Työ oli pääsääntöisesti säännöllistä päivätyötä (86 %) ja viikkotyöaika keskimäärin 35,2 tuntia. Rahana tai vapaana korvattavaa ylityötä oli tehnyt kuukausittain joka kolmas ja joka viides ylityötä ilman korvausta. Vähintään viikottain kotona työskenteli 39 % koulutusosalalla työskentelevistä, mikä oli selkeästi muita aloja useammin (15 %). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

2000-luvun alun tutkimuksissa kehittämistarpeita todettiin muun muassa koulurakennusten kunnossapidossa, opetustilojen ilmanvaihdossa ja akustiikassa. Ennakoiva kunnossapito suojaa sekä kouluhenkilökunnan että oppilaiden terveyttä. Myös melun torjunta ja tilojen akustiikan parantaminen ovat tärkeitä asioita puhetyöntekijän kannalta (Perkiö-Mäkelä ym. 2006). Melu, maakellarin haju ja ilman tunkkaisuus haittasivat koulutusosalalla edelleen vuonna 2012 keskimääräistä enemmän (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Oppilaiden arvioiman hyvän sisäilman on havaittu vähentävän riskiä opettajien 1–3 päivän sairauspoissaoloihin. Myös myönteiset muutokset koetussa sisäilmassa vähensivät näitä lyhyitä poissaoloja, eli sisäilman parantamisella näyttäisi olevan myönteisiä terveysvaikutuksia (Ervasti ym. 2012a).

Työ oli ruumiillisesti kevyempää mutta henkisesti kuormittavampaa kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin:

- Yli kolmannes (39 %) koki työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi.
- Erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä oli koulutusallalla vuonna 2012 edelleen keskimääräistä (8 %) yleisempää (12 %).
- Samoin kielteisiä tunteita herättävät tilanteet melko usein tai jatkuvasti olivat keskimääräistä (9 %) yleisempiä (16 %), myös päivittäinen epäasiallinen kohtelu, 5 % vs. 2 %.
- Viimeisen 12 kuukauden aikana oli uhkailun (11 %) ja fyysisen väkivallan (7 %) kohteeksi jouduttu keskimääräistä (7 % ja 3 %) yleisemmin.

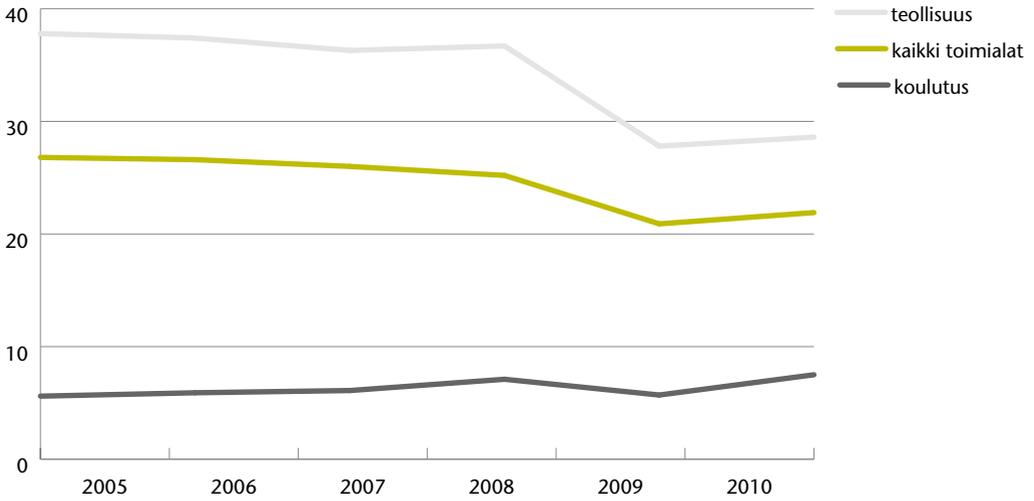
Henkisen ja fyysisen väkivallan kokemusten on havaittu olevan erityisen yleisiä erityisopettajilla; mieserityisopettajien riski henkisen väkivallan kokemuksiin oli jopa kolminkertainen ja riski fyysisen väkivallan kokemuksiin oli jopa viisinkertainen verrattuna miespuolisiin yleisopettajiin (Ervasti ym. 2012b).

Joka kolmas (34 %) koulutusallalla työskentelevistä oli erittäin tyytyväinen työhönsä. Koulutusallalla oman osaamisen kehittämiseen työn vaatimusten mukaisesti oli panostettu muita toimialoja yleisemmin ja työssä yritettiin oppia uusia asioita usein. Silloin kun ei ollut paljon töitä, nähtiin se usein (56 %) tilaisuutena uusien tehtävien suunnittelulle ja käynnistämiseksi. Työn imun tuntemuksia oli yli 40 %:lla päivittäin. Kaksi kolmasosaa (63 %) koulutusallalla työskentelevästä koki tekevänsä päivittäin tärkeää ja merkityksellistä työtä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

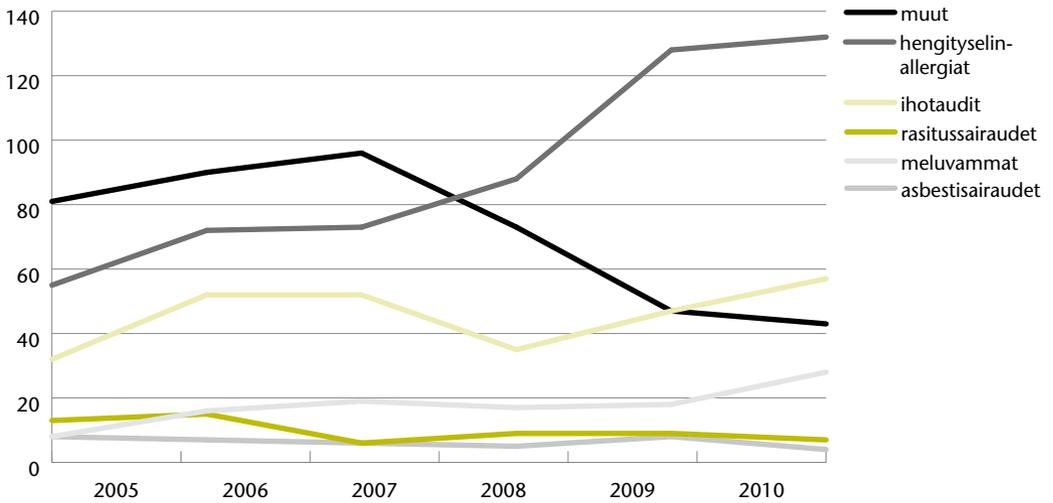
Koulutuksessa työskentelevien terveys ja työkyky

Vuonna 2010 koulutuksen toimialalla todettiin 271 ammattitautia: 132 hengitystieallergiaa, 57 ihotautia, 28 meluvammaa, 7 rasitussairautta, 4 asbestisairautta ja 43 muuta sairautta (Työperäisten sairauksien rekisteri). Työtapaturmasuhde (työtapaturmia 1 000 palkansaajaa kohden) oli koulutusallalla vuonna 2010 selvästi pienempi (7,5) kuin kaikilla aloilla keskimäärin (21,9) (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).

Koulutuksen toimialalla koettu työkyky on samalla tasolla kuin työssä käyvillä keskimäärin, ja usko työssä jatkamiseen on hyvä. Terveysteen liittyvät elintavat ovat koulutusallalla keskimääräistä paremmat. Pitkäaikainen tai toistuva hengenahdistus tai yskä, johon on liittynyt hengityksen vinkumista, oli koulutusallalla keskimääräistä yleisempää. Samoin pitkäaikaiset tai toistuvat psyykkiset oireet, erityisesti ärtyneisyys ja unettomuus, olivat yleisiä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012). Tätä saattaa selittää vaikeitaakin vuorovaikutustilanteita sisältävä työ; oppilaiden koulutyytymättömyyden on havaittu ennustavan opettajien mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja (Ervasti ym. 2012c).



Kuva 8.7.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtaturmat tuhatta palkansaajaa kohti koulutuksessa vuosina 2005–2010 (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).



Kuva 8.7.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin koulutuksessa vuosina 2005–2010 (Työterveyslaitos, Työperäisten sairauksien rekisteri).

Kunta-alan tutkimuksissa on havaittu, että opettajilla on vähemmän sairauspoissaoloja kuin useilla muilla kunta-alan työntekijöillä, mutta miespuolisilla erityisopettajilla oli kohonnut riski sairauspoissaoloihin yleisopettajamiehiin verrattuna (Ervasti ym. 2011). Erityisopettajamiehet eivät eronneet yleisopettajamiehistä koetun terveydentilan tai terveyteen liittyvien elintapojen suhteen (Ervasti ym. 2012c).

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat koulutuksen toimialalla

Lähes kaikki (96 %) koulutuslalla työskentelevät kuuluivat työterveyshuollon piiriin. Terveystarkastus oli tehty viimeisen kolmen vuoden aikana 60 %:lle, mutta vain 30 %:lla työpaikoista oli käyty. Tämä oli selvästi harvemmin kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin (50 %).

Kokemukset johdon kiinnostuksesta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin olivat lisääntyneet 2000-luvun alkuun verrattuna. Vuonna 2012 tätä mieltä oli 56 %, kun vuonna 2003 osuus oli 50 %. Puolet koulutuslalla työskentelevistä tiesi, että heillä on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, ja 30 % tiesi, että työpaikalla on käytössä toimintatapa, jolla tuetaan pitkällä sairauslomalla olleen henkilön työhönpaluuta. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012.)

Henkilöstövoimavaroja kouluissa voidaan kuvata esimerkiksi sillä, kuinka monta oppilasta koulussa on opettajaa kohti. Oppilasmäärä voi kuitenkin olla liian yksinkertainen tapa tarkastella kuormitusta: myös oppilasrakenne on hyvä huomioida. Näitä tekijöitä tutkittiin 404 ylä- ja alakoulussa ja havaittiin, että erityisoppilaiden suuri suhteellinen osuus koulun oppilaista oli yhteydessä opettajien sairauspoissaoloihin. 1–3 päivän poissaoloja oli enemmän myös niissä kouluissa, joissa oli keskimäärin paljon oppilaita opettajaa kohti (riippumatta erityisoppilaiden määrästä). Jos kouluissa oli sekä paljon erityisoppilaita että suuri määrä oppilaita opettajaa kohden, riski erityisesti pitkiin (yli kolmen päivän) poissaoloihin kasvoi entisestään. (Ervasti ym. 2012d.)

**Merja Perkiö-Mäkelä
Jenni Ervasti**

Lähteet

- Ervasti J, Kivimäki M, Pentti J ym: Sickness absence among Finnish special and general education teachers. *Occ Med (Lond.)* 61 (2011) 465–471.
- Ervasti J, Kivimäki M, Kawachi I ym: School environment as predictor of teacher sick leave: data-linked prospective cohort study. *BMC Public Health* 12 (2012a) 770.
- Ervasti J, Kivimäki M, Pentti J ym: Work-related violence, lifestyle, and health among special education teachers working in Finnish Basic Education. *J Sch Health* 82 (2012b) 336–343.
- Ervasti J, Kivimäki M, Puusniekka R ym: Students' school satisfaction as predictor of teachers' sickness absence: a prospective cohort study. *Eur J Public Health* 22 (2012c) 215–219.

- Ervasti J, Kivimäki M, Kawachi I ym: Pupils with special educational needs in basic education schools and teachers' sickness absences – a register-linkage study. *Scand J Work Environ Health* 38 (2012d) 209–217.
- Perkiö-Mäkelä M: Ergonomia opetustyössä. Teoksessa: Hyvä koulu, s. 71–92. Toim. Perkiö-Mäkelä M, Nevala N & Laine V. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.
- Suomen tilastollinen vuosikirja 2012. Tilastokeskus, Helsinki 2012.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. [Verkkajulkaisu.] Tilastokeskus, Helsinki 2012. [Http://www.stat.fi/til/tyti/index.html](http://www.stat.fi/til/tyti/index.html) (26.3.2013).
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. [Http://www.ttl.fi/tilastot](http://www.ttl.fi/tilastot) (20.12.2012).
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti]. Työterveyslaitos, Helsinki.

8.8 Terveys- ja sosiaalipalvelut

- Toimiala työllistää 16 % Suomen työllisestä työvoimasta (413 000 henkilöä).
- Työvoimavaltaiselta alalta poistuu seuraavan vuosikymmenen aikana runsaasti työntekijöitä suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.
- Ala käy parhaillaan läpi suuria rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Vahvempi asiakaslähtöisyys, monista eri toimijoista koostuvat verkostot ja poikkisektoriaalisuus korostuvat entisestään.
- Tapahtuvat muutokset edellyttävät toimialan johtamisosaamisen ja -käytäntöjen sekä henkilöstövoimavarojen jatkuvaa kehittämistä. Tiedonkulun ja yhteistyön rakenteiden varmistaminen muuttuvissa ja monimutkaistuvissa organisaatioissa on johtamisen keskeinen haaste.
- Terveiden ja hyvinvoinnin kannalta keskeiset haasteet liittyvät toisaalta työn henkiseen kuormittavuuteen, toisaalta monien tehtävien fyysiseen raskauteen. Kokonaisvaltainen riskien hallinta on näin entistä tärkeämpää.
- Työyhteisöjen on myös entistä paremmin pystyttävä tunnistamaan ja hyödyntämään omia voimavarojaan muutos- ja kuormitustilanteissa.

Terveys- ja sosiaalipalvelujen toimiala

Työntekijöiden määrä on sosiaali- ja terveydenhuollossa kasvanut jatkuvasti 1990-luvun alun laman jälkeen. Parhaillaan toimialalla työskentelee 413 000 henkilöä, eli 16 % Suomen työllisestä työvoimasta. Toimialan työt painottuvat julkiselle sektorille. Yksityisten palveluntuottajien osuus on toimialalla lisääntynyt, mutta edelleen julkisella puolella (kunnat ja valtio) työskentelee lähes kolme neljäsosa toimialan työllisistä (Tilastokeskus).

Toimialalla työskentelevien keski-ikä on noussut voimakkaasti 1990-luvulta lähtien, ja yhdeksän kymmenestä heistä on naisia. Lähes täysin naisten ammatteja ovat hammashoitajat ja -huoltajat, terveydenhoitajat, ylihoitajat, kätilöt, lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat. Miesten osuus on puolestaan suurin lääkintävahtimestari-sairaankuljettajissa, lääkäreissä, mielenterveyshoitajissa, kuntahoitajissa, psykoterapeuteissa ja johtavassa asemassa olevissa työntekijöissä.

Vuonna 2011 yli puolet alan työntekijöistä oli yli 45-vuotiaita ja alle neljäsosa alle 35-vuotiaita. Vielä 1990-luvun puolivälissä 45 vuotta täyttäneiden osuus toimialan työllisistä oli noin kolmasosa ja alle 35-vuotiaiden osuus lähes 30 % (Tilastokeskus). Vuoteen 2020 mennessä neljäsosa alan nykyisestä henkilöstöstä saavuttaa 65 vuoden iän, ja toimialan ikärakenne alkaa luultavasti nuorentua.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö on perinteisesti ollut korkeasti koulutettua, ja koulutustaso on edelleen noussut henkilöstörakenteen muuttuessa nopeasti 1990-luvulta lähtien. Alan suurimmat muutokset ovat liittyneet ammattikorkeakoulutuksen sekä lähihoitajakoulutuksen aloittamiseen ja koulutettujen määrän lisääntymiseen. Myös lääkäreiden ja psykologien osuus on lisääntynyt, kun taas avustavan henkilöstön määrä on koko toimialalla vähentynyt huomattavasti (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011).

Toimialalla tehtävää työtä ovat muokanneet erityisesti väestön vaatimustason kasvu ja ikääntyminen, taloudellinen matalasuhdanne sekä harppauksittain edennyt lääketieteellisen teknologian ja informaatioteknologian kehitys. Myös työnjaolliset ratkaisut, joita on tehty esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan, perustasoisen ja erikoistasoisen hoidon ja hoivan, yksityisen ja julkisen palvelutuotannon sekä eri maantieteellisten alueiden välillä, ovat pitäneet toimialan jatkuvassa muutoksessa. Yhtä lailla myös erilaiset yhteiskunnalliset ajattelutapojen muutokset, kuten vaatimukset tuottavuuden lisäämisestä, ovat olleet tyypillisiä suurelta osin verovaroin rahoitetulle sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle (Sihto ym. 2013).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivien työolot

Sosiaali- terveydenhuollon toimialalla työsuhteet ovat hieman muita toimialoja harvemmin vakituisia. Vakituisten työsuhteiden osuus on 2000-luvulla tosin hieman lisääntynyt, mutta määräaikaisessa työsuhteessa työskentelee edelleen yli viidennes alan työntekijöistä (Tilastokeskus). Epätyypilliset työajat ovat toimialalla yleisiä, mutta esimerkiksi vuorotyötä tekevien osuus vaihtelee huomattavasti sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimintasektoreiden ja alalla työskentelevien ammattiryhmien välillä. Vuonna 2010 toimialakyselyyn vastanneista säännöllistä päivätyötä teki lasten päivähoidossa lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä, kun sitä terveyskeskusten vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa teki vain yksi vastaaja kymmenestä (Laine ym. 2011).

Sosiaali- ja terveysalalla työssä olevat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. Tyytyväisyys työhön pohjautuu pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen: asiakastyö tuottaa iloa ja mielihyvää ja asiakkailta saa palautetta työssä onnistumisesta (Laine ym. 2011).

Huolimatta monista myönteisistä työn piirteistä toimialalla työskentelevät kokevat, että heidän asiakkaista tuntemansa vastuu, asiakkaiden moniongelmaisuus, väkivallan uhka sekä työn fyysinen raskaus kuormittavat heitä aiempaa enemmän. Etenkin terveyskeskusten vuodeosastojen sekä vanhainkotien työntekijät pitävät omia työolojaan sekä henkisesti että ruumiillisesti kuormittavina. Nimenomaan näissä vanhustenhuollon töissä esiintyy usein vaikeita ja epämiellyttäviä työasentoja, raskasta nostamista ja toistuvia yksipuolisia liikkeitä. Myönteistä kehitystä toimialan useilla toimintasektoreilla on viime vuosina tapahtunut siinä, että asiakkaiden suurta määrää ei enää koeta niin kuormittavana kuin aiemmin, ja myös kokemus työssä koetusta kiireestä on vähentynyt (Laine ym. 2011).

Sosiaali- ja terveysalalla käydään runsaasti keskustelua joustavammista työn tekemisen järjestelyistä ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä. Verrattuna muihin toimialoihin työntekijöiden omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet ovat toimialalla kuitenkin edelleen huonot (Lehto & Sutela 2008). Aivan erityisen huonoiksi vaikuttamismahdollisuudet koetaan lyhyemmän koulutuksen saaneiden ammattiryhmien joukossa ja toimintasektoreista terveyskeskusten vuodeosastoilla, sairaaloissa sekä vanhainkodeissa (Laine ym. 2011).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmat vaikuttaisivat toimialakyselyn tulosten valossa olevan tiukassa yhteydessä työaika-muotoon. Vaikeimmaksi yhteensovittaminen koettiin niillä toimintasektoreilla, joilla tehdään useimmin kolmivuorotyötä: terveyskeskusten vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa. Vähiten vaikeuksia oli puolestaan lasten päivähoidossa, jossa työt tehdään sektorin nimen mukaisesti lähes poikkeuksetta päivätyönä. (Laine ym. 2011.)

Toimialan terveysriskit liittyvät yleisesti edellä mainittuihin henkiin ja ruumiillisiin ylikuormitustekijöihin, mutta työympäristössä esiintyy myös biologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaratekijöitä. *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa (2012) näistä haittaavimmiksi tunnistettiin melu, homeongelmat, ilman tunkkaisuus sekä kylmyys ja veto.

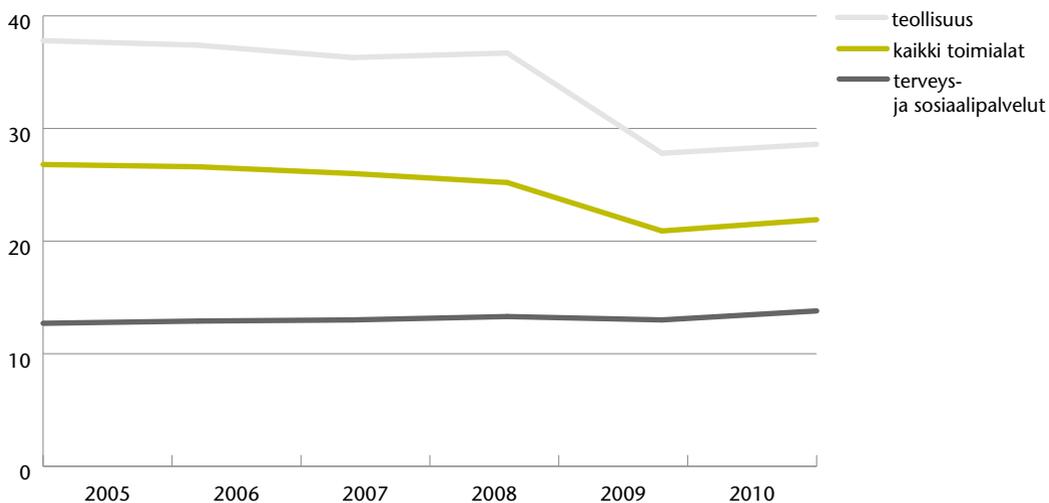
Sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivien terveys ja työkyky

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla sattuu keskimääräistä vähemmän työtapaturmia. Esimerkiksi tapaturma-alttiilla rakennusalalla työtapaturmia sattuu yli neljä kertaa enemmän. Työtapaturmien yleisyys on kuitenkin viime vuosina aavistuksen lisääntynyt myös sosiaali- ja terveysalalla. Vuonna 2010 toimialalla sattui vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneita työtapaturmia 4 902 (13,6/1000 palkansaajaa). Vuosina 2008, 2006, 2004 ja 2002 työtapaturmia oli toimialalla 13,3, 12,9, 11,7 ja 11,5 tuhatta palkansaajaa kohden (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).

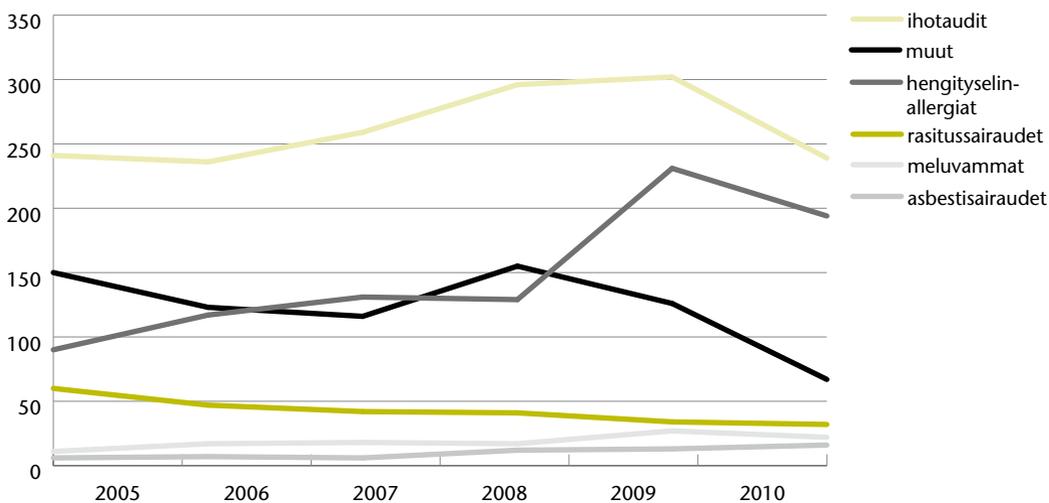
Ammattitauteja toimialalla ilmeni 570 (1,6/1 000 työllistä) vuonna 2010. Ammattitautien ilmaantuvuus oli toimialalla selvästi alhaisempi kuin työllisillä keskimäärin, ja yli neljä kertaa pienempi kuin esimerkiksi kaivosalalla. Sosiaali- ja terveydenhuollossa ammattitaudit ovat yleisimmin ihotauteja, hengitystieallergioita ja rasitussairauksia. Ammattitautien ilmaantuvuus on toimialalla viimeisen vuosikymmenen aikana vaihdellut välillä 133–201 diagnoosia tuhatta työllistä kohden vuosittain, ilman selvää ajallista trendiä (Työterveyslaitos 2012a).

Sairauspoissaolopäiviä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla työskentelevillä on perinteisesti ollut hieman enemmän kuin työllisillä keskimäärin. Sairausvakuutusjärjestelmästä korvattuja pitkiä – vähintään yhdeksän päivää kestäneitä – sairauspoissaoloja toimialalla oli 8,2 päivää työllistä kohden vuonna 2011. Suurin osa sairauspoissaolopäivistä aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyden häiriöistä. Itsenäisinä ammatinharjoittajina tai yrittäjinä toimivilla sairauspoissaoloja oli hieman palkansaajia vähemmän (Työterveyslaitos 2012a).

Eri ammattiryhmien välillä on suuria eroja sairauspoissaolopäivien määrässä. Kunta-alan sosiaali- ja terveydenhuollon työssä olevista eniten sairastavat kodinhoitajat, lähihoitajat ja sairaala-apulaiset – eli fyysisesti raskaimmissa tehtävissä olevat. Vähiten oman sairauden takia tutkimuskunnissa olivat työstä poissa lääkärit sekä psykologit ja terapeutit. (Salo ym. 2012.)



Kuva 8.8.1. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti terveys- ja sosiaalipalveluissa vuosina 2005–2010. (Tilastotietoja työoloista ja työterveydestä 2012).



Kuva 8.8.2. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin terveys- ja sosiaalipalveluissa vuosina 2005–2010 (Työperäisten sairauksien rekisteri).

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla työskentelevät pitävät itse terveyttään ja työkykyään melko hyvänä. Vuosien 1992–2010 toimialakyselyissä oli sekä terveydentila- että työkykyarvioissa nähtävissä sama kehityssuunta. Vuoden 2005 kyselyyn saakka terveys ja työkyky heikkenivät, mutta vuoden 2010 mittauksessa heikkeneminen pysähtyi huolimatta vastaajien keski-ian noususta.

Myös terveyden puolesta eläkeikään saakka työssä selviytymiseen uskotaan toimialalla aikaisempaa useammin. Vuoden 2010 toimialakyselyssä neljä viidestä yleisten sosiaalipalvelujen, mielenterveys- ja päihdetyön sekä avoterveydenhuollon työntekijästä uskoi terveytensä puolesta selviytyvänsä työssä eläkeikään saakka. Sen sijaan vanhainkodeissa ja palvelutaloissa näin uskoi alle kaksi kolmasosaa vastaajista. Vahvimmin selviytymiseensä uskoivat psykologit, lääkärit, lähi-esimiehet ja terveydenhoitajat. Yleisimmin selviytymistään epäilivät perushoitotyötä tekevät ja kotipalvelutyöntekijät (Laine ym. 2011).

Työhyvinvoinnin johtaminen ja työpaikan voimavarat sosiaali- ja terveysalalla

Vaikka useat sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävät ovat sekä ruumiillisesti että henkisesti kuormittavia eikä johtamiseenkaan olla alalla täysin tyytyväisiä, liittyy alan työtehtäviin runsaasti työhyvinvointia tuottavia piirteitä. Alan työt tarjoavat runsaasti onnistumisen kokemuksia, ja valtaosa henkilöstöstä katsoo pystyvänsä tekemään työnsä hyvin.

Etenkin suorassa asiakas- tai potilaskontaktissa toimivat kokevat työssään usein iloa ja mielihyvää (Laine ym. 2011). *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksessa vuonna 2012 alalla työskentelevistä lähes joka toinen kertoi kokevansa itsensä päivittäin innostuneeksi työstään. Päivittäin työstään innostuvien osuus oli suurempi kuin aiemmalla haastattelukerralla ja suurempi kuin millään muulla toimialalla.

Vuoden 2010 toimialakyselyssä lähes kaikissa ammattiryhmissä ja kaikilla toimintasektoreilla katsottiin, että viimeisen viiden vuoden aikana oma esimies on tukenut entistä enemmän. Toisaalta tukea koki esimieheltään edelleen saavan riittävästi vain neljä vastaajaa kymmenestä. Kehityskeskusteluita ilmoitettiin käytävän vähemmän kuin edellisellä kyselykerralla vuonna 2005 ja niiden hyötyyn työssä kehittymisen kannalta suhtauduttiin kriittisemmin. Myös johtamisen oikeudenmukaisuudessa on alalla työskentelevien mukaan edelleen parannettavaa. Toimialakyselyyn vastanneista alle puolet oli samaa mieltä oikeudenmukaisuuden toteutumista kuvaavien väittämien kanssa. (Laine ym. 2011.)

Työ- ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan useampi kuin yhdeksän kymmenestä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevästä työntekijästä kuului vuonna 2012 työterveyshuollon piiriin. Työterveyshuollon kattavuus oli tutkimuksen mukaan kuitenkin hieman huonontunut vuodesta 2009. Työterveyshuollosta katsoi vuonna 2012 työkykynsä ylläpitämiseen saaneensa riittävästi tukea reilusti yli puolet alalla työskentelevistä. Tältä osin kehitys on ollut lähes suoraviivaisen positiivista

vuodesta 2000 lähtien, jolloin työterveyshuollosta katsoi työkykynsä ylläpitämiseen saaneensa riittävästi tukea kaksi viidestä alalla työskentelevästä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012).

Joka toinen sosiaali- ja terveysalalla työskentelevästä tietää työpaikallaan olevan käytössä varhaisen tuen toimintamallin, ja lähes yhtä moni tietää työpaikallaan olevan käytössä toimintatavan, jolla tuetaan pitkällä sairauslomalla olleen työhön paluuta. Reilusti yli puolet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä puolestaan arvelee työpaikan johdon olevan kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. Kehitys on tältä osin ollut suoraviivaisen positiivista vuodesta 2003 lähtien (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012).

*Marjukka Laine
Lauri Kokkinen*

Lähteet

- Laine M, Kokkinen L, Kaarlela-Tuomaala A, Valtanen E, Elovainio M, Suomi R & Keinänen M: Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos, Helsinki 2011.
- Lehto A-M & Sutela H: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. [Verkkodokumentti.] Tilastokeskus, Helsinki 2008. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf
- Salo P, Linna A & Oksanen T: Kunta-alan työolot ja hyvinvointi 2000-luvulla. Teoksessa: Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta, s. 19–43. Toim. Oksanen T. Työterveyslaitos, Helsinki 2012.
- Sihto M, Palosuo H, Topo P, Vuorenkoski L & Leppo K (toim.): Terveyspolitiikan perusta ja käytännöt. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki 2013.
- Tilastokeskus. Työvoimatutkimuksen aineistot (julkaisematon).
- Tilastotietoa työoloista ja työterveydestä. [Verkkosivustoja.] Työterveyslaitos, Helsinki 2012. <http://www.ttl.fi/tilastot> (20.12.2012).
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Perkiö-Mäkelä M & Hirvonen M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. [Verkkodokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki 2013. <http://www.ttl.fi/tyojaterveys> (16.5.2013).
- Työperäisten sairauksien rekisteri (v. 2005–2010). [Julkaisematon dokumentti.] Työterveyslaitos, Helsinki.

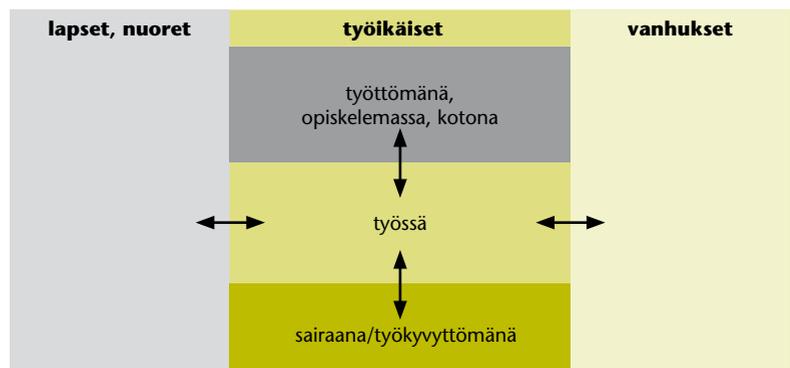
Työhön osallistumiseen ja sen ulkopuolelle jäämiseen on monta syytä (kuva 9.1). Talouden rakenne ja kilpailukyky kulloisessakin suhdante-tilanteessa ratkaisevat, millaisia töitä on tarjolla. Työpaikkojen olot ja kokemukset työstä vaikuttavat siihen, halutaanko olla töissä silloin kun on mahdollisuus valita. Lisäksi terveys- ja sosiaaliturvapalvelut sekä sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttavat siihen, palataanko pitkältä sairauspoissaololta tai työttömyydestä takaisin töihin. Tämä kirja tarkastelee eri näkökulmista työn, terveyden ja työhön osallisuuden tilannetta ja viime vuosien kehitystä. Keskeisenä tietolähteenä on Työ ja terveys -haastattelututkimus.

Elinkeinorakenteen muutos ja siirtyminen yhä selkeämmin kohti palveluyhteiskuntaa on keskittänyt ja eriyttänyt Suomen alueellista kehitystä. Elinkeinorakenteeltaan yksipuoliset alueet erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa ovat ajautuneet riippuvaisiksi julkisen talouden kehityksestä, kun taas suuret kaupungit ja alueiden kasvukeskukset ovat entistä merkittävämpiä työelämän keskuksia. Myös maahanmuutto on keskittänyt suurimpien kaupunkien läheisyyteen.

Elinkeinorakenteen muutos näkyy myös työn epävarmuuden lisääntymisenä. Etenkin miesten keskuudessa työn epävarmuus on yleistynyt 2000-luvulla. Epävarmuutta kuvastaa uhka töiden loppumisesta, kuten työtehtävien lakkautuksen, toisiin tehtäviin siirron, lomautuksen, irtisanomisen tai pitkäaikaisen työttömyyden uhka. Tällaista epävarmuutta 30–64-vuotiaista miehistä koki 45 % ja naisista 37 % vuonna 2011, kun vuonna 2000 vastaavaa epävarmuutta koki miehistä 37 % ja naisista 36 %.

Suomessa asui vuoden 2011 lopulla noin 5,4 miljoonaa ihmistä. Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia oli noin 244 000 eli lähes 4,5 % väestöstä. Väkiluku kasvoi vuoden 2011

Kuva 9.1.
Väestö työssä ja
työn ulkopuolella.

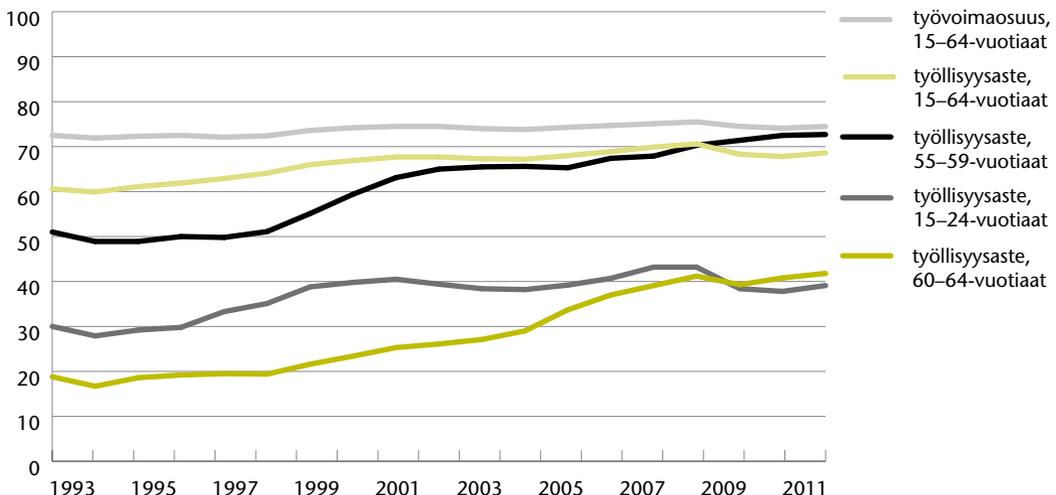


aikana lähes 26 000 henkilöllä, eniten vuoden 1991 jälkeen. Viidennä vuotena peräkkäin muuttovoitto ulkomailta oli luonnollista väestönlisäystä suurempi väkilukua kasvattava tekijä. Väestön ikääntymisen vuoksi 18–64-vuotiaiden määrä kuitenkin vähenee 13 000–14 000 henkeä vuodessa siitä huolimatta, että kokonaisväkiluvun ennustetaan olevan kasvussa myös tulevana vuosikymmeninä.

Työttömyys ja väestön ikääntyminen heikentävät huoltosuhdetta. Eläkeläisten määrä ja osuus väestöstä sen sijaan kasvaa nopeasti. Ikärakenteen muutos ilmenee väestöllisessä huoltosuhteessa. Kun vuonna 2010 sataa työkäistä kohden oli yhteensä 61 alle 18-vuotiasta ja yli 64-vuotiasta, vuoteen 2020 mennessä huollettavien määrä on 75 ja vuoteen 2030 mennessä jo 83.

Koko väestön työllisyys nousi tasaisesti vuoden 2008 taloustaantumaa saakka (kuva 9.2). Työllisyysaste oli Suomessa vuoden 2012 alussa 67 % ja työttömyysaste 7,8 %. Työllisiä oli vuoden 2012 lokakuussa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 2,5 miljoonaa henkilöä. Kokonaisuudessaan suomalainen työntekijäväestö vähitellen nuorentuu, vaikka koko väestön suhteellinen ikärakenne muuttuukin yhä iäkkäämmäksi. Työelämä muuttuu yhä monikulttuurisemmaksi: kansainvälisten osaajien ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä kasvaa voimakkaasti myös tulevaisuudessa. Tämä koskee syvemmin ruuhka-Suomen työorganisaatioita.

Työttömiä oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2011 lopussa lähes 200 000. Pitkäaikaistyöttömiä työttömistä on noin kolmannes ja koko työvoimasta pari prosenttia. Työttömyys vai-



Kuva 9.2. Työvoimaosuus ja työllisyysaste prosentteina 15–64-vuotiaasta väestöstä Suomessa vuosina 1993–2011. (Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset, v. 1993–2011 vuosikeskiarvoja).

vaa etenkin nuoria, noin kolmasosa kaikista työttömistä on alle 25-vuotiaita. Nuorten, alle 25-vuotiaiden suuri työttömyysaste liittyy muun muassa maahanmuuttajien suureen määrään tässä ikäryhmässä. Maahanmuuttajien työttömyysaste on noin kolminkertainen kanta-väestöön verrattuna. Maahanmuuttajien työllisyys on ollut vähäistä lähtömaasta, erityisesti taustasta ja sukupuolesta, riippuen, joskin heidän työllisyytensä paranee selvästi maassaolovuosien myötä.

Nuorten vaikea pääsy työmarkkinoille viivyttää uuden sukupolven kiinnittymistä työelämään ja vaikuttaa pitkään heidän työuraansa. Työttömien lisäksi työvoiman ulkopuolella oli 103 000 piilotyöttömäksi kutsuttua henkilöä, jotka olisivat halunneet ja voineet ottaa vastaan työtä, mutta eivät olleet sitä aktiivisesti etsineet. Näitä piilotyöttömiä on etenkin 15–24-vuotiaiden (33 000) ja 55–64-vuotiaiden (26 000) ikäryhmissä.

Pienten yritysten merkitys työnantajina on korostunut viime vuosina, kaksi kolmesta uudesta työpaikasta on syntynyt pieniin ja keski-suuriin yrityksiin. Pk-yritykset työllistävät noin kaksi kolmasosaa kaikkien suomalaisyritysten yhteenlasketusta henkilöstöstä. Lähes puolet kaikista henkilöistä on töissä alle 50 työntekijän yrityksessä.

Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on tuotantorakenteen muutos. Suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja entistä suurempi osa toiminnoista tehdään ulkopuolissa pienissä yksiköissä. Elinkeinorakenteen muutos entistä palveluvaltaisemmaksi korostaa myös yrittäjyyden merkitystä, sillä palvelualojen yritykset ovat usein kooltaan pieniä. Yrittäjämäinen työnote näkyy myös 1990-luvun lopusta lähtien kasvavana yksityisyrittäjien joukkona. Yksityisten ammattinharjoittajien, freelancerien ja yksityisyrityksien yhteenlaskettu määrä oli vuonna 2012 noin 143 000 ja heidän määränsä on kasvanut kymmenessä vuodessa noin 23 000.

Työympäristön tila

Kemikaaleille altistuu noin miljoona työntekijää

Kemikaaleille altistuu jossakin määrin edelleen noin miljoona työntekijää. Altistumisista puolta voidaan pitää vähintään kohtalaisena. Työpaikan ilman epäpuhtaudet ylittivät 6 %:ssa Työterveyslaitoksen palvelumittauksista haitalliseksi tunnetun pitoisuuden (HTP-arvon) seurantajaksolla 2008–2011. Ylitysten osuus on samaa tasoa kuin edellisillä seurantajaksolla, mutta toisaalta HTP-arvot ovat hiukan tiukentuneet. Näyttäisi, että altistuminen vähenee samassa suhteessa kuin HTP-arvot tiukkenevat.

Työterveyslaitoksen työpaikkamittauksissa ylittyivät useimmin jauhöpölyn, styreenin ja typpioksiduulin HTP-rajat. Terveydelle haitallisten tai vaarallisten kemikaalien käyttö on *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan lisääntynyt teollisuudessa ja rakentamisessa, mutta liuottimista ja pölyistä aiheutuva haitta koetaan aiempaa vähäisemmäksi. EU:n kvartsisopimus lienee osaltaan vaikuttanut siihen, että

pölyistä koituvaa haittaa koetaan vähemmän. Tuotteista noin 88 %:ssa on varoitusmerkinnät. Edellisiin kyselyihin verrattuna parannusta ei ole tapahtunut. Sen sijaan käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuus on kyselyn perusteella parantunut merkittävästi edellisiin vuosiin verrattuna. Luultavasti taustalla on eurooppalaisen kemikaalilainsäädännön (REACH) vaikutus.

Työpaikan melu haittaa joka kolmatta

Kyselytutkimuksessa vuonna 2012 noin 30 % vastanneista ilmoitti, että työpaikalla esiintyy joskus niin kovaa melua, ettei tavallinen puhe kuulu huutamatta. Tämä tarkoittaisi noin 2,5 miljoonan työntekijän joukossa noin 750 000 henkilöä. Toimialoista kaivosteollisuus, maa- ja metsätalous, metsäteollisuus ja rakentaminen ovat merkittävimmät toimialat, missä melulle ja tärinälle altistutaan usein samanaikaisesti. Vaikka altistuminen ei itsessään ole muuttunut, melun haitat pahenevat, kun väestön ikääntyessä kuulon heikentyminen yleistyy ja kuulo- vammaisien on vaikea selviytyä merkittävästi ääniviestintää tarvitsevassa ympäristössä.

Käsiin kohdistuvasta tärinästä raportoidaan ammattitauteja vuosittain noin 50. Käsiin kohdistuvalle tärinälle altistuvien määrän arvioidaan olevan noin 50 000 henkeä lähinnä rakennusalalla, metallialalla, autokorjaamoissa ja puusepänteollisuudessa.

Suurin osa väestöstä altistuu pienille sähkömagneettisille kentille työssä, kotona ja vapaa-aikana. On ilmeistä, että altistuminen yleistyy edelleen. Sähkömagneettisten kenttien terveysvaaroista käytävä keskustelu lisääntyy, mikä liittyy myös uuden EU-direktiivin kansalliseen voimaantuloon. Toistaiseksi ei ole löydetty selvää tieteellistä näyttöä altistumisen ja sairastumisen välisestä suhteesta.

Sisäilmaongelmia opetus-, terveys- ja sosiaalialan työpaikoilla

Homeen hajun raportointi lisääntyi oleellisesti erityisesti opetus-, terveys- ja sosiaalialan työpaikoilla. Homeen hajua työpaikan sisätiloissa raportoi vuonna 2012 noin joka kolmas työntekijä terveys- ja sosiaalialan ja opetustoimen alalla.

Fyysisten kuormitustekijöiden osuus on vähentynyt

Fyysisille kuormitustekijöille altistuneiden työntekijöiden osuus on haastatteluaineiston mukaan vähentynyt vuodesta 2009 vuoteen 2012. Miehistä 29 % ja naisista 23 % piti työtään ruumiillisesti melko tai erittäin raskaana. Raskasta ruumiillista työtä raportoineiden naisten osuus oli vähentynyt vuodesta 2009, mutta miesten lisääntynyt 5 prosenttiyksikköä. Ruumiillisesti rasittavimmiksi koettiin maa- ja metsätalouden toimialan työt. Eniten selän hankalia asentoja oli rakentamisen sekä maa- ja metsätalouden toimialoilla työskentelevillä miehillä

ja kuljetuksen ja varastoinnin sekä terveys- ja sosiaalipalvelun aloilla toimivilla naisilla. Raskaita nostoja (yli 25 kg) oli yleisimmin terveys- ja sosiaalialalla. Useille fyysisille kuormitustekijöille miehet altistuvat etenkin rakentamisessa, teollisuustöissä ja maataloudessa, ja naiset kuljetuksessa ja varastoinnissa.

Tapaturmia on edelleen paljon, ammattitaudit vähenemässä

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilastojen mukaan vuonna 2011 palkansaajille sattui 108 648 työpaikkatapaturmaa ja 22 723 työmatkatapaturmaa. Näistä noin 43 % eli noin 56 500 tapaturmaa johti vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen. Maatalousyrittäjille sattui vuonna 2009 noin 4 700 työpaikkatapaturmaa ja muille yrittäjille noin 6 000 työpaikkatapaturmaa. Kuolemaan johtaneita työpaikkatapaturmia vuonna 2009 sattui palkansaajille 26, maatalousyrittäjille neljä ja muille yrittäjille kuusi. Eniten tapaturmia tehtyjä työtunteja kohti sattui useimmin rakentamisessa ja vähiten rahoitus- ja vakuutustoiminnassa. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus työtuntia kohti laski hieman vuosina 2007–2009, mutta on lähtenyt sitten taas uudelleen nousuun.

Vuonna 2010 kirjattiin yhteensä 5 839 ammattitautia ja ammattitautiepäilyä. Yleisimpiä ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä olivat meluvammat, ihotaudit, tuki- ja liikuntaelimestön rasitussairaudet ja hengitystieallergiat. Ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen määrä on vuodesta 2006 vähentynyt kaikissa muissa ryhmissä paitsi asbestisairauksissa, jossa tapausmäärät ovat edelleen suuret. Niissä altistuminen on peräisin vuosikymmenten takaa.

Työyhteisöjen tila *Liikkuva työ yleistyy*

Paikasta ja ajasta riippumaton työ yleistyy. Verkostomaisen tuotannon ja tietotyön lisääntyminen sekä tietoteknologian kehitys ovat ilmiön taustalla. Yhden työpisteen äärellä pysymisen sijaan työtä tehdään useammin useissa työpisteissä. Työpäivä kuluu yhä useammin asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, kotona tai kulkuneuvoissa tai toisessa toimipisteessä. Tämä merkitsee sitä, että töitä tehdään yhä enemmän paikoissa, joita ei ole suunniteltu töiden tekemiseen. Samalla työaika, yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisöissä rakentuvat eri tavalla.

Myös työelämän kansainvälistyminen näkyy yhä useamman arjessa. Haastattelututkimukseen osallistuneista 13 % ilmoitti tehneensä vähintään yhden ulkomaan työmatkan viimeisen 12 kuukauden aikana.

Joka kolmas voi itse säädellä työpäivänsä pituutta

Tuotannollinen työaikajousto eli joustaminen työajoissa esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta kuuluu joka toisen palkansaajan työhön vähintään kuukausittain. Kolme kymmenestä joustaa tällä tavoin viikoittain. Tuotannollinen jousto toteutetaan usein ylitöiden, viikonlopputyön ja muun epäsäännöllisen työajan keinoin. Ylitöet ovat lisääntyneet lamavuoden 2009 jälkeen. Vuonna 2011 vain rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä oli tehnyt 37 % palkansaajista. Ylitöitä ilman mitään korvausta oli tehnyt 7 %. Ylemmät toimihenkilöt tekevät ylitöitä ilman korvausta selvästi muita useammin (28 %).

Vajaalla kolmanneksella palkansaajista on melko tai erittäin hyvät mahdollisuudet itse vaikuttaa työpäivän pituuteen esimerkiksi liukumien avulla tai tekemällä tunteja toisena päivänä. Ylemmillä toimihenkilöillä on selvästi paremmat mahdollisuudet yksilölliseen työaikajousto-oon (49 %) kuin alemmilla toimihenkilöillä (28 %) ja työntekijöillä (24 %). Etätöitä teki ainakin satunnaisesti 15 % vastaajista; tämä osuus on pysynyt ennallaan viime vuosina.

Vuoden 2011 *Työolobarometrin* vastaajien enemmistön mukaan elämäntilanne otetaan huomioon työpaikalla vähintään jossain määrin niin työaikojen joustoista sovittaessa, työtehtävien määrässä kuin työuran kehittämisessäkin. *Työ ja terveys 2012* -aineiston perusteella viidenneksellä pienten lasten äideistä oli kuitenkin erittäin tai melko usein kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia, isillä osuus oli selvästi pienempi. Laiminlyönnin tuntemukset olivat tavallisia myös kouluikäisten lasten äideillä sekä ylemmillä toimihenkilöillä.

Johdon kiinnostus työhyvinvointiin on kasvanut **Päätöksenteko on oikeudenmukaista**

Työntekijät kokevat organisaation johdon olevan yhä kiinnostuneempi henkilöstön hyvinvoinnista. Samalla valtaosa työssäkävivistä näkee työpaikan päätöksenteon menettelytavat oikeudenmukaisiksi. Yksityisellä sektorilla ja kunnissa päätöksenteon menettelytapojen oikeudenmukaisuus on yleisempää kuin valtion työpaikoilla. Esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus on tutkitusti yhteydessä työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaoloihin. *Työ ja terveys 2012* -tutkimuksen mukaan kuusi kymmenestä koki lähimmän esimiehensä kohtelun hyvin usein tai aina oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Vastaajista kaksi kolmasosaa koki myös saavansa melko tai erittäin paljon tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan.

Esimies tukee

Euroopan työolotutkimuksen perusteella suomalainen esimies antaa tarvittaessa tukea ja apua useammin kuin muissa EU-maissa keskimäärin (74 % vs. 60 %). Haasteita lähiesimiestyöhön tuovat muun muassa organisaation koon kasvaminen ja työnteon hajautuminen moneen paikkaan. Työnjohto, tiedonkulku ja työssä kehittymisen tuki ovat parempaa pienissä organisaatioissa. Eri paikkakunnalla sijaitsevien esimiesten koetaan antavan vähemmän palautetta sekä tukea ja apua niin työhön kuin työssä kehittymiseen.

Yli puolet *Työ ja terveys 2012* -tutkimuksen vastaajista kertoi, että työpaikalla on tapana yhdessä kehittää työtä ja soveltaa uusia ideoita lähes aina (19%) tai melko usein (36%). Kaikki henkilöstöryhmät eivät osallistu kehittämiseen tasapuolisesti: työntekijäasemassa olevista vain 17% koki voivansa osallistua työpaikan kehittämistoimintaan aina halutessaan. Samoin puolet vastaajista arvioi kehittävänsä harvemmin kuin viikoittain tai käyttävänsä aikaa kehittämiseen vain harvoin.

Työpaikkojen henkilöstöllä näyttää olevan pyrkimystä ja halua kehittää osaamistaan – puolet vastaajista kokee panostaneensa omaan ammatilliseen osaamiseensa vähintään melko tai erittäin paljon. Työpaikoilla ei kuitenkaan aina tarjota käytännön mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Verrattuna toimihenkilöihin työntekijät kokevat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työpaikoilla heikoiksi.

Työyhteisö tukee

Työtoverien väleissä sekä tuen ja avun saamisessa työtovereilta tilanne näyttää aineistojen valossa varsin hyvältä: *Työ ja terveys 2012* -haastattelun mukaan työtoverien välejä piti työpaikallaan erittäin hyvinä joka kolmas ja melko hyvinä yli puolet vastanneista palkansaajista. 70% vastaajista kokee olevansa työssään osa porukkaa. Työtoverien keskinäinen apu ja tuki näyttää olevan lähes kiitettävän yleistä, sillä erittäin paljon tai melko paljon apua ja tukea työtovereiltaan ilmoitti saavansa 80%. Vastaavasti vuonna 2010 kaikissa EU-maissa toteutetussa työolotutkimuksessa 85% suomalaisista raportoi saavansa apua ja tukea työtovereiltaan aina tai suurimman osan ajasta, kun koko EU:n tasolla vastaava osuus oli 72%.

Ään on arvioitu olevan merkittävin monimuotoisuuden ulottuvuus suomalaisilla työpaikoilla, ja ikä on myös monimuotoisuuden ulottuvuuksista se, johon on havaittu useimmin työpaikoilla liittyvän syrjintää ja epätasapuolista kohtelua. Toisaalta monikulttuuristen työpaikkojen osuus on lisääntynyt selvästi viime vuosina, ja työpaikan monimuotoisuuteen liittyvien käytäntöjen merkityksen oletetaan kasvavan.

Työpaikkakiusaaminen on hiukan vähentynyt. Kaikkiaan 4% *Työ ja terveys 2012* -tutkimukseen vastanneista palkansaajista ilmoitti olevansa kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä, kun osuus oli 6% vuonna 2009. Naisista kiusaamista koki tutkimushetkellä 6%, miehistä 2%. Työolobarometrissa, jossa on selvitetty yleisemmin kiusaamisen ilme-

nemistä työpaikoilla, kaikkiaan 29 % vuonna 2011 vastanneista raportoiti, että heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta ainakin joskus.

Työn imua koetaan työpaikoilla usein

Työn imua – tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssä – koetaan varsin usein. Noin 90 % vastaajista kokee työn imua vähintään kerran viikossa ja 40 % päivittäin. Työn imun tiedetään edistävän esimerkiksi organisaatioiden taloudellista menestystä, työhön ja työpaikkaan sitoutumista ja työssä suoriutumista sekä vähentävän aikomuksia jäädä eläkkeelle. Työhön liittyviä perustarpeita, jotka edistävät työn imua, ovat mm. itsenäisyys, yhteenkuuluvuus ja onnistuminen. Itsenäisyyttä ja onnistumista koetaan sitä enemmän, mitä pienempi oma toimipaikka ja organisaatio ovat.

Työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi koki vuonna 2012 runsas neljännes työssä olevista. Koko 2000-lukua tarkasteltaessa vaikuttaa siltä, että työn henkinen rasittavuus on hieman vähentynyt, samoin kuin stressi. Kuormituksen kokeminen korostuu erityisesti johtajien, erityisasiantuntijoiden ja maatalousyrittäjien työssä. Erilaiset rasittuneisuuden oireet ovat kuitenkin tavallisia. Toimialoista kuormitusta esiintyy eniten julkishallinnon ja maanpuolustuksen aloilla, terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä koulutuksessa. Noin puolet työssä käyvistä oli kokenut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti jotain psyykkistä oiretta, joista yleisimpiä olivat väsymys ja voimattomuus.

Terveys, työkyky ja työuran pituus

Terveys ja työkyky parantuneet mutta väestöryhmien välillä suuria eroja

Kokonaisuutena väestön terveys ja työkyky ovat edelleen kehittyneet myönteisesti. *Terveys 2011* -tutkimuksen mukaan terveys, työkyky ja toimintakyky ovat parantuneet, ja mielenterveysongelmatkin näyttävät hieman vähentyneen. Keski-ikäiset ja etenkin eläkeikäiset voivat aiempaa paremmin. Sen sijaan 30–44-vuotiaiden terveys ja hyvinvointi eivät *Terveys 2011* indikaattoreiden mukaan ole kohentuneet juuri lainkaan 2000-luvulla. Elintavoilla on yhteys työssä jaksamiseen ja palautumiseen. Riittävä uni, säännöllinen liikunta ja säännölliset ruokailutottumukset edistävät työstä palautumista.

2000-luvulla tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä oli suurimmillaan vuonna 2000 (276 269 henkilöä) ja pienimmillään vuonna 2011 (260 453 henkilöä). Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkettä saavia miehiä oli liki 136 000 ja naisia lähes 125 000. Yleisimmin työkyvyttömyyden taustalla olivat mielenterveyden häiriöt (28 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (29 %).

Työntekijäammateissa vuosittainen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä (eläkealkavuus) oli suhteellisesti suurempaa kuin asiantuntija-ammateissa kaikissa ikäryhmissä. Työntekijäammateissa eläkealkavuus kasvoi 2000-luvun taitteen molemmin puolin ja kääntyi sen jälkeen laskuun. Asiantuntija-ammateissa eläkealkavuus oli vuosituhanen vaihteessa vakaata ja kääntyi laskuun jo hieman aikaisemmin kuin työntekijäammateissa. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on ollut laskeva 2000-luvulla, eivät eri ammattiryhmien eläköitymiserot ole juuri pienentyneet.

Työntekijäammateissa on kaksinkertainen työkyvyttömyys asiantuntija-ammateihin verrattuna. Eläkealkavuuserot korostuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksissa, joissa erot olivat jopa kolminkertaisia. Tule-sairauksiin perustuvia eläkkeitä oli eniten yli 50-vuotiailla työntekijäammateissa työskentelevillä ja kokonaisalkavuudesta tule-sairaudet selittävät naisilla jopa puolet. Masennuksen taas voidaan katsoa olevan yhteydessä eläkealkavuuden kokonaistasoon. Suhteellisesti eniten eläkkeitä alkoi molemmilla sukupuolilla maa- ja vesirakennusalan avustavilla työntekijöillä, puutarhatyöntekijöillä ja lomittajilla sekä miehillä rakennusalan viimeistely- ja aputyöntekijöillä ja naisilla siivoojilla ja sairaala-apulaisilla.

Väestöryhmien välillä terveydessä ja työkyvyssä on huomattavia eroja. Eri ammattiryhmiin kuuluvat jakavat monia terveyteen vaikuttavia riskitekijöitä, jotka liittyvät esimerkiksi elintapoihin, elintasoon ja työpaikan riskeihin. Elinajan odotteella mitattuna sosioekonomisten ryhmien erot ovat jopa kasvaneet. Tulotason ylimmän ja alimman viidenneksen ero elinajanodotteessa lisääntyi vuosien 1988 ja 2007 välillä miehillä 7,4 vuodesta 12,5 vuoteen ja naisilla 3,9 vuodesta 6,8 vuoteen. Vastaavasti työntekijöiden elinajanodotteen ero ylempiin toimihenkilöihin verrattuna kasvoi seurannan aikana miehillä 5,2 vuodesta 6,1 vuoteen ja naisilla 2,6 vuodesta 3,5 vuoteen.

Työt rasittavat eri tavoin eri työntekijäryhmiä. Kun vuonna 2012 ylempistä toimihenkilöistä yli puolet (53 %) ilmoitti oman työkykynsä olevan erittäin hyvä työn ruumiillisiin vaatimuksiin nähden, niin työntekijöistä vain vajaa neljännes (24 %) oli tätä mieltä. Sen sijaan työn henkisten vaatimusten kannalta eroja ei juuri havaittu: alle kaksi viidestä työntekijästä (37 % ylempistä toimihenkilöistä, 36 % työntekijöistä) ilmoitti työkykynsä henkisten vaatimusten kannalta erittäin hyväksi.

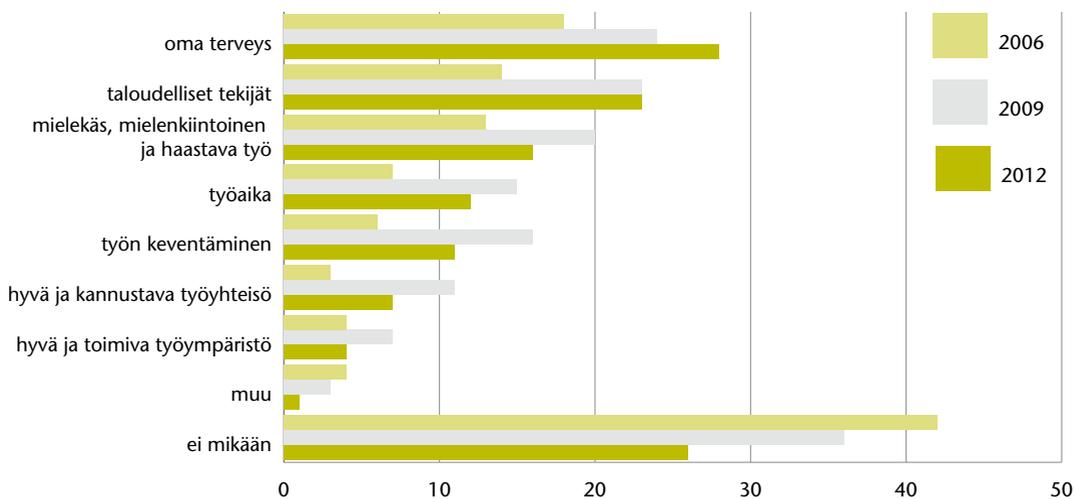
Hyvä terveys, taloudelliset tekijät ja työn mielekkyys työssä jatkamisajatusten taustalla

Kolme neljäsosaa työssäkäyvistä arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Samoin kolme neljäsosaa vähintään 45-vuotiaista työssäkäyvistä on valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Kun *Työ ja terveys* -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2006 vähintään 45-vuotiaista työssä olevista 42 % ilmoitti, että mikään asia ei saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen, vuonna 2012

näin vastanneiden osuus oli pudonnut 16 prosenttiyksikköä (kuva 9.3).

Työssä jatkamista pidetään usein mahdollisena erityisesti ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Kun vastaajilta kysyttiin tekijöistä, jotka saivat heidät jatkamaan työelämässä, eniten mainintoja saivat (hyvä) oma terveys, taloudelliset tekijät ja mielekäs ja haastava työ. Terveydentilan merkitys työssä jatkamisen edellytyksenä on edelleenkin viime vuosina lisääntynyt (kuva 9.3). Silloin kun työkyky koetaan huonoksi, taustalla ovat useimmiten tuki- ja liikuntaelin- sekä psyykkiset oireet. Erityisesti tuki- ja liikuntaelin- ja psyykkisten oireiden esiintyminen yhdessä liittyy huonoksi koettuun työkykyyn.

Työn mielekkyyden mittaamiseen liittyy menetelmällisiä haasteita. On kuitenkin huolestuttavaa, että työolobarometrin vastaajat ovat koko 2000-luvulla kokeneet työn ja työnteon mielekkyyden kehittyneen huonompaan suuntaan ja kielteinen suunta on vain vahvistunut parin viime vuoden tuloksissa.



Kuva 9.3. "Mitkä asiat saivat jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen?", prosenttia vastaajista 45 vuotta täyttäneet (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus).

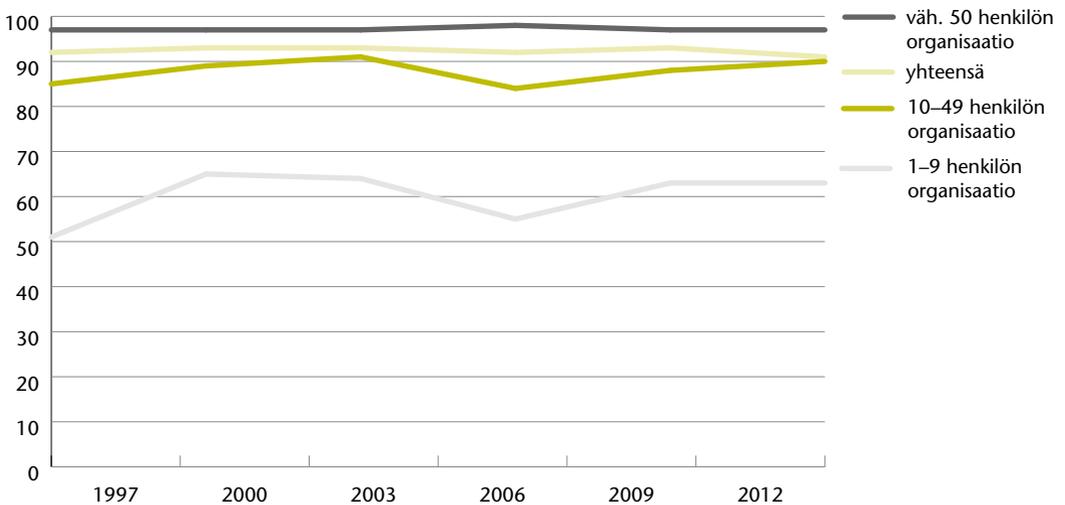
Työterveyshuolto ja työsuojelu

Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuoltopalveluiden kattavuudessa kehitettävää

Työterveyshuollon palveluiden piiriin kuului noin 1,9 miljoonaa henkilöä. Palkansaajista 91 % kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin ja heistä 86 %:lla oli mahdollisuus myös sairaanhoitoon työterveyshuollon osana. Työterveyshuollon kattavuudessa ei ole 2009–2012 tapahtunut suuria muutoksia. Pienillä työpaikoilla ja yrittäjien keskuudessa kattavuus on edelleen puutteellinen (kuva 9.4).

Lääkärikeskukset lisäsivät henkilöasiakasmääräänsä 2000-luvulla siten, että joka toinen henkilöasiakas saa niistä palvelunsa. Viime vuosina nousu on kuitenkin tasaantunut. Kunnallisen työterveyshuollon kenttä on uudistumassa: terveyskeskusten sijaan järjestämistapana ovat yhä useammin kunnalliset liikelaitokset ja osakeyhtiöt.

Työterveyshuolto on käynyt perehtymässä edeltäneen kolmen vuoden aikana joka toisen työterveyspalvelujen piiriin kuuluvan työllöihin ja tehnyt terveystarkastuksen kahdelle kolmesta. Yli kolmen viikon yhtäjaksoisella sairauslomalla on ollut edeltäneen vuoden aikana noin joka yhdeksäs palkansaaja. Heidän työterveyshuollosta saamansa tuki työhön paluun yhteydessä on lisääntynyt ja vuonna 2012 voimaan tullut lainsäädännön muutos ("30/60/90"-sääntö) lisää entisestään panostusta työhön paluuseen. Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys työterveyshuoltoon on lisääntynyt tasaisesti 1990-luvun lopulta lähtien. Palveluja piti vuonna 2012 hyvinä tai kiitettävinä neljä viidestä *Työ ja terveys* -kyselyn vastaajista.



Kuva 9.4. Työterveyshuollon kattavuus organisaation henkilömäärän mukaan vuosina 1997–2011 (% työssä käyvistä palkansaajista) (Työ ja terveys -haastattelututkimus).

Työsuojeluvalvonnan kohteena 19 000 työpaikkaa vuosittain

Keskeinen työsuojelun valvontamuoto ovat työpaikkatarkastukset, joita on tehty vuosittain noin 22 000 noin 19 000 valvontakohteeseen. Eriten tarkastuksia tehtiin rakennusallalla (26 % tarkastuksista). Tarkastuksista 92 % tehtiin alle 50 henkilön työpaikoille. Lisäksi tehtiin asiakasyhteydenottoihin perustuvaa valvontaa ja riskityöpaikoille kohdistuvaa hankemuotoista valvontaa. Valvonnan painopisteitä vuosina 2012–2015 ovat työelämän pelisääntöjen valvonta – erityisesti harmaan talouden torjunta – ja työurien pidentäminen. Työsuojelun valvonnasta huolehtivat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja aluehallintovirastojen viisi työsuojelun vastuualuetta.

Katse eteenpäin

Suomi sijoittuu monissa kansainvälisissä kilpailukykyvertailuissa kärkijoukkoon. Nämä vertailumittarit osoittavat potentiaalista kilpailukykyä, eivätkä ne vielä täysin näy työllisyyslukuissa, osallistumisasteessa tai talouslukuissa. Onko suomalaisen työelämän paradoksi, että potentiaalia on paljon, mutta sitä ei hyödynnetä?

Työhyvinvointi on Suomessa ollut 2000-luvulla aktiivisen kehittämisen kohteena. Katsauksemme tulokset viittaavat siihen, että työhyvinvointi on viime vuosina myös aidosti parantunut. Myös muut seuranta-aineistot tukevat tätä johtopäätöstä. Tulkinta on varovainen, koska kyselytutkimuksiin vastaamishalukkuus on yleisesti heikentynyt. Jos huonommassa tilanteessa olevat ihmiset jättävät muita useammin vastaamatta, kehitys näyttäytyy liian myönteisenä.

Työhyvinvoinnin mahdollisuudet taloudellisen kestävyuden parantamisessa ovat edelleen mittavat. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja edellä mainittuihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa 40 miljardin euron suuruusluokkaa vuodessa. Ne ovat siis kustannuksia, joihin työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vaikuttaa. Työhön osallistumista on mahdollista nostaa ja päästä sitä kautta parantamaan taloudellista kestävyyttä.

Kehittyvien talouksien kasvu vaikuttaa pitkään myös suomalaisen työelämän muutosvoimana. Aiemmat hyviksi osoittautuneet toimintatavat käyvät uudessa toimintaympäristössä tehottomiksi ja kannattamattomiksi, ja uusia menestyksen keinoja tarvitaan.

Menestystä haetaan usein teollisen massatuotannon perinteisin tavoin uusilla liittoutumilla, rönsyjä karsimalla ja toimintoja ulkoistamalla. Tuottavuutta lisätään yksikkökokoja kasvattamalla ja yksikkökustannuksia alentamalla. Tästä on haettu oppia myös julkisten palvelujen tuottavuuden parantamiseen. Vaarana on, että työpaikat joutuvat taloudellisessa ahdingossa organisaatiomuutosten kiertäeseen, jossa parannusta etsitään epätoivoisesti uudella muutoksella ennen kuin aiempi muutoskaan on saatu vietyä käytäntöön. Uusi talous on kuitenkin erilaista, tuotanto on yhä useammin aineetonta, tietoa ja

palvelua; aineellinen tuotantokin perustuu entistä enemmän tietoon. Työelämän kehittämisen keinojen, mukaan lukien työhyvinvoinnin kehittämisen on myös uudistuttava.

Työhyvinvointi on jatkossakin entistä keskeisempi tuottavuuden, uudistumiskyvyn ja muutoskestävyyden mahdollistaja. Työhyvinvoinnin kehittämistä riskien hallintana (pahoinvoinnin vähentämisenä ja ennalta ehkäisemisenä) tarvitaan edelleen. Entistä tärkeämmäksi tulee kuitenkin työhyvinvoinnin kehittäminen positiivisten tekijöiden, ihmisten ja työyhteisöjen voimavarojen vahvistamisena, sillä uuden talouden ytimessä on koneiden sijaan ihmisten ja organisaatioiden osaaaminen ja yhteistyö jatkuvasti uudentilanteissa. Samalla työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteys entisestään vahvistuu.

SAMMANDRAG

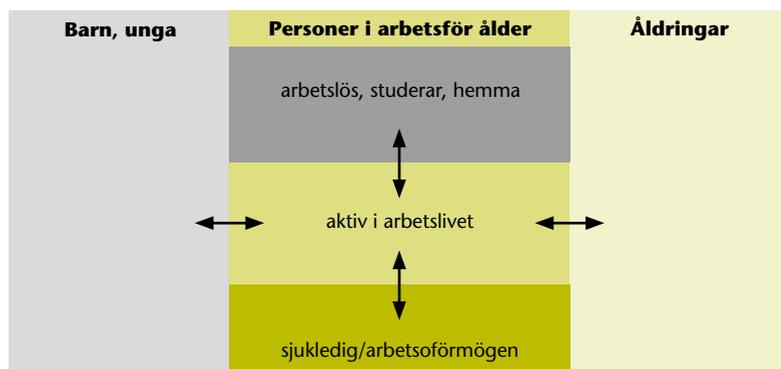
Det finns många orsaker till deltagande i arbete eller att man ställs utanför (bild 9.1). Näringsstrukturen och näringslivets konkurrenskraften i respektive konjunkturläge avgör utbudet av arbetsuppgifter. Förhållanden på arbetsplatserna och arbetserfarenheterna påverkar viljan att arbeta när det är möjligt. Dessutom påverkar hälso- och socialskyddstjänsterna samt socialskyddssystemet om en person återgår till arbetet efter en lång sjukledighet eller arbetslöshet. I denna bok studeras arbete, hälsa och deltagande i arbetet samt utvecklingen under de senaste åren ur olika synpunkter. Som central informationskälla fungerar undersökningen *Arbete och hälsa*.

Förändringar i näringsstrukturen och en allt tydligare övergång till servicesamhället har centraliserat och differentierat den regionala utvecklingen i Finland. Regioner med en ensidig näringsstruktur i synnerhet i Östra och Norra Finland har blivit beroende av den offentliga finansiering, då däremot stora städer och regionernas tillväxtcentra blir allt viktigare knutpunkter för arbetslivet. Även invandringen har koncentrerat sig till de större städerna.

Förändringar i näringsstrukturen tar sig också uttryck i en ökande osäkerhet i arbetet. Osäkerhet i arbetet har på 2000-talet blivit vanligare i synnerhet bland män. Osäkerheten återspeglas i hotet om att arbetet ska ta slut, såsom hotet om nedläggande av arbetsuppgifter, förflyttning till andra uppgifter, permittering, uppsägning och långvarig arbetslöshet. Bland 30–64-åriga män upplevde 45 % och bland kvinnor 37 % sådan osäkerhet under 2011, när motsvarande osäkerhet upplevdes bland 37 % av männen och 36 % av kvinnor under 2000.

Finland hade i slutet av 2011 cirka 5,4 miljoner invånare. Cirka 244 000 personer dvs. nästan 4,5 % av befolkningen hade ett annat språk än finska, svenska eller samiska som modersmål. Folkmängden

Bild 9.1.
Befolkningen i
arbete och
utanför arbete.



växte under 2011 med nästan 26 000 personer – den största ökningen efter 1991. För femte året i rad var nettoinvandringen en större faktor bakom befolkningsökningen än den naturliga. På grund av att befolkningen åldras minskar antalet 18–64-åringar med 13 000–14 000 personer per år trots att den totala folkmängden enligt prognos kommer att växa också under kommande årtionden.

På grund av arbetslöshet och att befolkningen åldras försvagas försörjningskvoten. Antalet pensionärer och deras andel växer fort. Förändringen i åldersstrukturen syns i den demografiska försörjningskvoten. När det år 2010 fanns sammanlagt 61 personer under 18 eller över 64 år per 100 personer i arbetsför ålder, kommer antalet personer som ska försörjas stiga till 75 före år 2020 och till och med till 83 personer före år 2030.

Hela befolkningens sysselsättning uppvisade en jämn tillökning fram till den ekonomiska recessionen 2008 (bild 9.2). Sysselsättningsgraden i Finland var 67% i början av 2012 och arbetslöshetsgraden 7,8%. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning fanns det i oktober 2012 2,5 miljoner yrkesaktiva personer. Som helhet blir den finska yrkesaktiva befolkningen så småningom yngre, även om den relativa åldersstrukturen blir allt äldre. Arbetslivet blir allt mer mångkulturellt: antalet internationella experter och anställda med invandrabakgrund kommer att öka kraftigt också i framtiden. Detta gäller i synnerhet arbetsorganisationerna i de stora städerna.

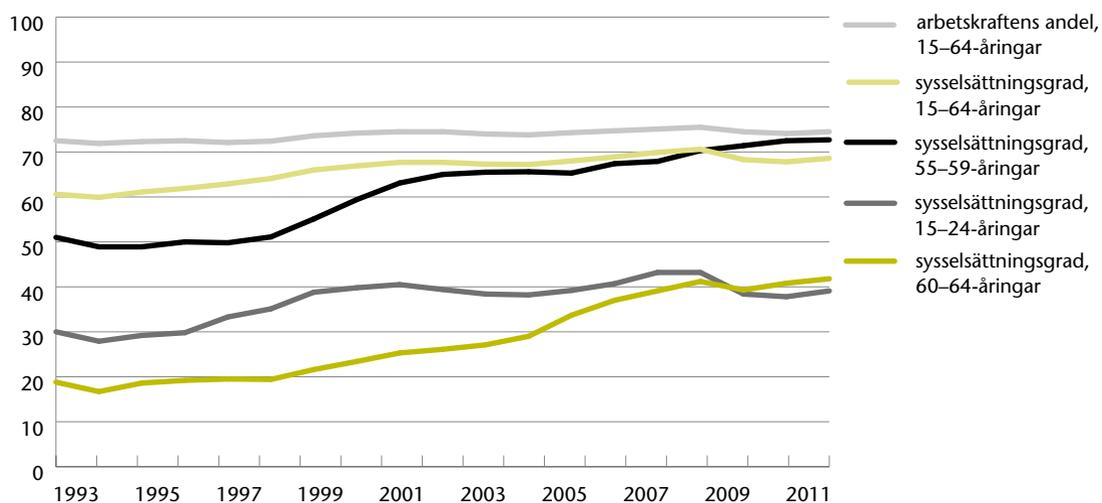


Bild 9.2. Arbetskraftens andel och sysselsättningsgraden i procent bland den 15–64-åriga befolkningen i Finland under 1993–2011. (Statistikcentralens arbetskraftsundersökningar; medeltal för åren 1993–2011)

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning fanns det nästan 200 000 arbetslösa i slutet av 2011. Långtidsarbetslösa utgör cirka en tredjedel av arbetslösa och av hela arbetskraften några procent. Arbetslösheten drabbar i synnerhet unga, cirka en tredjedel av alla arbetslösa är under 25 år. Storleken på arbetslöshetsgraden bland unga under 25 år hör bland annat ihop med det stora antalet invandrare i denna åldersgrupp. Arbetslöshetsgraden bland invandrare är cirka tre gånger så stor som bland den finska befolkningen. Sysselsättningen bland invandrare har varit låg beroende på ursprungsland, och särskilt bakgrund och kön, även om sysselsättningen förbättras avsevärt i och med de år som tillbringas i landet.

Ungdomars svåra inträde på arbetsmarknaden fördröjer den nya generationens förankring i arbetslivet och påverkar länge deras arbetskarriär. Förutom arbetslösa fanns det utanför arbetskraften 103 000 personer som kallas dolt arbetslösa. Dessa vill och kan ta emot arbete, men har inte aktivt sökt arbete. Dolt arbetslösa finns i synnerhet i åldersgrupperna 15–24-åringar (33 000) och 55–64-åringar (26 000).

Småföretagens betydelse som arbetsgivare har blivit viktigare under de senaste åren, två tredjedelar av de nya arbetsplatserna har uppkommit i små och medelstora företag. Små och medelstora företag sysselsätter cirka två tredjedelar av det totala antalet anställda i alla finländska företag. Nästan hälften av alla personer arbetar i företag med mindre än 50 anställda.

En central orsak till förändringar i sysselsättningsandelarna är att produktionsstrukturen har förändrats. Större enheter fokuserar allt mer på sin kärnkompetens och en allt större del av funktioner genomförs i utomstående små enheter. Näringsstrukturen har ändrats och består i allt större omfattning av service och detta betonar också vikten av företagande, eftersom företag inom servicebranschen ofta är små. Ett företagsinriktat arbets sätt syns också som ett växande antal privatföretagare sedan slutet av 1990-talet. Det totala antalet enskilda yrkesutövare, frilansare och privatföretagare uppgick 2012 till cirka 143 000, och antalet har vuxit med cirka 23 000 under tio år.

Arbetsmiljöns tillstånd

Cirka en miljon anställda blir utsatta för kemikalier

Fortfarande blir cirka en miljon anställda i någon mån utsatta för kemikalier. Hälften av fallen kan anses åtminstone måttliga. I Arbetshälsoinstitutets servicemätningar överskred orenheter i luften på arbetsplatserna i 6% av fallen de halter som befunnits skadliga (HTP-värden) under uppföljningsperioden 2008–2011. Andelen av värden som överskridits ligger på samma nivå som under tidigare uppföljningsperioder, men å andra sidan har HTP-värdena stramats åt. Det verkar som om exponeringen minskar i samma förhållande som HTP-värdena stramas åt.

I arbetsplatsmätningarna som Arbetshälsoinstitutet genomfört överskreds oftast HTP-värdena för mjöldamm, styren och kväveoxidul. En-

ligt undersökningen *Arbete och hälsa* har användningen av kemikalier som är skadliga för hälsan eller är farliga ökat inom industrin och byggbranschen, men olägenheter som orsakas av lösningsmedel och damm uppges ha minskat. EU:s avtal om hantering av kvartsdamm torde ha inverkat på att olägenheter orsakade av damm upplevs allt mindre. Cirka 88% av produkterna har varningspåskrifter. Jämfört med tidigare undersökningar har det inte skett någon förbättring. Däremot har tillgängligheten till säkerhetsdatablad enligt undersökningen förbättrats avsevärt jämfört med tidigare år. Troligtvis ligger den europeiska kemikalielagstiftningen (REACH) i bakgrunden.

Buller på arbetsplatsen stör var tredje

Cirka 30% av dem som svarade på undersökningen 2012 meddelade att det ibland förekommer så högt buller på arbetsplatsen att man inte kan höra vanligt tal utan att skrika. Bland cirka 2,5 miljoner anställda innebär det cirka 750 000 personer. Bland sektorerna är gruvindustrin, jord- och skogsbruksindustrin och byggbranschen de mest betydande sektorerna där man ofta exponeras samtidigt för både buller och vibrationer. Även om exponeringen inte har ändrats i sig, förvärras bullerolägenheterna eftersom försvagad hörsel blir allt vanligare i och med att befolkningen åldras och hörselskadade har svårigheter att klara sig i miljöer som i betydande omfattning kräver ljudkommunikation.

Årligen rapporteras cirka 50 yrkessjukdomar med ursprung i vibrationer som överförs till händerna. Antalet personer som exponeras för vibrationer som överförs till händerna estimeras uppgå till cirka 50 000 personer främst inom byggbranschen, metallbranschen, bilverkstäder och snickeriindustrin.

Största delen av befolkningen exponeras för låga elektromagnetiska fält i arbetet, hemma och under fritiden. Det är uppenbart att exponeringen fortsätter att bli allt vanligare. Diskussionen om elektromagnetiska fälts hälsorisker ökar, vilket hör ihop med det nationella ikraftträdandet av det nya EU-direktivet. Tills vidare har man inte hittat tydligt vetenskapligt bevis för sambandet mellan exponering och insjuknande.

Problem med inomhusluft på arbetsplatser inom undervisnings-, hälso- och socialsektorn

Rapportering om mögelluft ökade väsentligt särskilt på arbetsplatser inom undervisnings-, hälso- och socialsektorn. År 2012 rapporterade cirka var tredje anställd om mögellukt inomhus på arbetsplatsen inom undervisnings-, hälso- och socialsektorn.

Andelen fysiska belastningsfaktorer har minskat

Andelen anställda som exponerats för fysiska belastningsfaktorer har enligt intervjumaterialet minskat 2012 jämfört med 2009. Av männen ansåg 29 % och av kvinnorna 23 % att deras arbete var fysiskt ganska eller mycket tungt. Andelen kvinnor som rapporterade om fysiskt tungt arbete har minskat sedan 2009, men andelen män har ökat med 5 procentenheter. Som mest fysiskt belastande upplevdes arbeten inom jord- och skogsbruk. Mest besvärliga ställningar för ryggen rapporterade män som arbetade inom byggsektorn samt jord- och skogsindustrin och kvinnor som arbetade inom transport och lagerarbete samt hälso- och socialsektorn. Tunga lyft (över 25 kg) var vanligast inom hälso- och socialområdet. Män exponeras för flera fysiska belastningsfaktorer främst inom byggsektorn, industriarbete och jordbruk och kvinnor inom transport och lagerarbete.

Fortfarande mycket olycksfall, yrkessjukdomarna minskar

Enligt Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbunds statistik drabbades år 2011 108 648 löntagare av arbetsolycksfall och 22 723 av olycksfall på färden till eller från arbetet. Av dessa ledde cirka 43 %, dvs. cirka 56 500 olycksfall, till en minst fyra dagar lång arbetsoförmåga. År 2009 drabbades jordbruksföretagare av cirka 4 700 arbetsolycksfall och övriga företagare av cirka 6 000 arbetsolycksfall. År 2009 drabbades 29 löntagare, fyra jordbruksföretagare och sex andra företagare av arbetsolycksfall som ledde till döden. Flest olycksfall per arbetstimme skedde inom byggsektorn och minst inom finans- och försäkringssektorn. Frekvensen av löntagarnas arbetsolycksfall per arbetstimme sjönk något under 2007–2009, men har efter det åter börjat stiga.

År 2010 registrerades sammanlagt 5 839 yrkessjukdomar och misstankar om yrkessjukdomar. De vanligaste yrkessjukdomarna eller misstankar om yrkessjukdomar är bullerskador, hudsjukdomar, belastningsjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt luftvägsallergier. Antalet yrkessjukdomar och misstankar om yrkessjukdomar har minskat sedan 2006 i alla andra grupper förutom i asbestsjukdomar där antalet fall fortfarande är stort. I dessa har exponeringen börjat redan för årtionden sedan.

Arbetsgemenskapernas tillstånd

Mobilt arbete blir vanligare

Arbete som är oberoende av plats och tid blir vanligare. Ökning av nätverksmässig produktion och kunskapsarbete samt utvecklingen av informationsteknik står bakom fenomenet. I stället för att sitta i ett arbetsrum kan man arbeta på flera olika platser. Arbetsdagen tillbringas allt oftare hos en klient eller samarbetspartner, hemma eller i transportmedel eller på en annan verksamhetsplats. Detta innebär att arbete allt oftare genomförs på platser som inte är planerade för arbete. Samtidigt byggs arbetstiden, samarbete och kommunikation i arbetsgemenskaper upp på ett annat sätt.

Också internationaliseringen av arbetslivet syns i allt fler personers vardag. 13% av deltagarna i undersökningen angav att de hade gjort minst en arbetsresa utomlands under de senaste 12 månaderna.

Var tredje kan själv reglera arbetsdagens längd

Produktiv arbetstidsflexibilitet dvs. att vara flexibel i fråga om arbetstider när chefen eller arbetsuppgifterna så kräver ingår i varannan löntagares arbete åtminstone varje månad, tre av tio är flexibla på detta sätt varje vecka. Produktiv flexibilitet genomförs ofta genom övertidsarbete, arbete under veckoslutet och annan oregelbunden arbetstid. Övertidsarbete har ökat sedan lågkonjunkturåret 2009. År 2011 hade 37% av löntagarna utfört övertidsarbete som ersattes endast med pengar eller i ledig tid. 7% hade arbetat övertid utan ersättning. De högre tjänstemännen arbetar avsevärt oftare övertid utan ersättning än andra (28%).

Nästan en tredje del av löntagarna har ganska eller mycket goda möjligheter att själva påverka arbetsdagens längd till exempel med flex-tid eller genom att arbeta in timmar en annan dag. Högre tjänstemännen har avsevärt bättre möjligheter till individuella flexibla arbetstider (49%) jämfört med lägre tjänstemän (28%) och arbetare (24%). 15% av respondenterna arbetade åtminstone tillfälligt på distans; denna andel har legat på samma nivå de senaste åren.

Enligt majoriteten av respondenterna i *Arbetslivsbarometern* beaktas livssituationen på arbetsplatsen åtminstone i någon mån såväl när man kommer överens om flexibla arbetstider, antalet arbetsuppgifter som utvecklingen av arbetskarriären. På basis av materialet för *Arbete och hälsa 2012* har dock en femtedel av småbarnsmammor mycket eller ganska ofta känslor av att försumma hemmet, bland papporna är andelen avsevärt mindre. Känslor av försummelse var vanliga också bland mammor till barn i skolåldern samt bland högre tjänstemän.

Ledningens intresse för arbetshälsa har ökat Beslutsfattande är rättvist

Anställda upplever att organisationsledningen är allt mer intresserad av personalens välbefinnande. Samtidigt upplever majoriteten av yrkesaktiva att arbetsplatsens förfaringsätt vid beslutsfattande är rättvist. På den privata sektorn och i kommunerna är det vanligare att förfaringsätt vid beslutsfattande är rättvist än på statens arbetsplatser. Chefens rättvisa agerande har enligt forskning ett samband med arbetshälsa, arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet samt sjukfrånvaron. Enligt undersökningen *Arbete och hälsa 2012* upplevde sex av tio att den närmaste chefens bemötande ofta eller alltid var rättvist och opartiskt. Två tredjedelar av respondenterna upplevde också att de vid behov fick ganska eller väldigt mycket stöd och hjälp av chefen.

Chefer ger stöd

Enligt den europeiska undersökningen om arbetsvillkor ger finländska chefer vid behov stöd och hjälp oftare än genomsnittet i andra EU-länder (74% vs 60%). Större organisationer och splittring av arbetet på många platser medför utmaningar för chefsarbetet. Arbetsledningen, informationsöverföringen och stöd för utveckling i arbetet är bättre i små organisationer. Anställda upplever att chefer som är placerade på en annan ort ger mindre feedback samt stöd och hjälp både för arbetet och för utveckling i arbetet.

Över hälften av respondenterna i undersökningen *Arbete och hälsa* berättade att man brukar utveckla arbetet tillsammans och tillämpa nya idéer nästan alltid (19%) eller ganska ofta (36%). Alla personalgrupper deltar inte jämlikt i utvecklingsarbetet: av anställda i arbetstagarställning upplevde endast 17% att de alltid kunde delta i utvecklingsarbetet på arbetsplatsen när de ville. Likaså bedömde hälften av respondenterna att de deltog i utvecklingsarbete mer sällan än varje vecka eller att de endast sällan använde tid för utveckling.

Personalen på arbetsplatserna verkar ha en strävan efter och en vilja att utveckla sin kompetens – hälften av respondenterna upplever att de har satsat åtminstone ganska eller väldigt mycket på sin yrkeskompetens. Alltid erbjuds dock inte praktiska möjligheter till utveckling av kompetens på arbetsplatserna. Jämfört med tjänstemän upplever arbetare att möjligheterna till utveckling av kompetens är svaga.

Arbetsgemenskapen ger stöd

Situationen gällande relationer mellan kollegor samt det stöd och hjälp som kolleger erbjuder ser rätt bra ut enligt olika material: Enligt undersökningen *Arbete och hälsa 2012* ansåg var tredje att relationerna mellan kollegerna på arbetsplatsen var mycket goda och över hälften av löntagarna som svarat på enkäten att relationerna är ganska bra.

70 % av respondenterna upplever att de är en del av gruppen på arbetsplatsen. Hjälp och stöd som erbjuds mellan kollegerna verkar förekomma nästan berömvärt ofta eftersom 80 % svarade att de får väldigt mycket eller ganska mycket hjälp och stöd av sina kolleger. Likaså rapporterade 85 % av finländarna i den europeiska undersökningen om arbetsvillkor som genomfördes 2010 i alla EU-länder att de får hjälp och stöd av sina kolleger alltid eller den största delen av tiden, när den motsvarande andelen på hela EU-nivån var 72 %.

Åldern har bedömts vara den mest betydande dimensionen för mångfald på finska arbetsplatser, och åldern är också den dimension för mångfald som man har upptäckt mest höra ihop med diskriminering och orättvist bemötande på arbetsplatserna. Å andra sidan har antalet mångkulturella arbetsplatser ökat avsevärt under de senaste åren, och praxisen i förhållande till mångfalden på arbetsplatsen förväntas växa.

Mobbning på arbetsplatsen har minskat. Totalt 4 % av löntagarna som deltog i undersökningen *Arbete och hälsa* 2012 angav att det blir utsatta för mobbning vid undersökningstidpunkten, när andelen var 6 % år 2009. Av kvinnor blev 6 % utsatta för mobbning vid undersökningstidpunkten och av män 2 %. I arbetslivsbarometern där man utredde mer generellt hurdana uttryck mobbning tar sig på arbetsplatserna, rapporterade totalt 29 % av respondenterna 2011 att det förekommer mobbning bland kolleger på deras arbetsplats åtminstone ibland.

Arbetsengagemang upplevs ofta på arbetsplatserna

Arbetsengagemang – handlingskraft, engagemang och fördjupning i arbetet – upplevs rätt så ofta. Cirka 90 % av respondenterna upplever arbetsengagemang minst en gång i veckan och 40 % dagligen. Arbetsengagemang är känt för att främja till exempel organisationernas ekonomiska framgång, engagemang i arbetet och arbetsplatsen och arbetsprestationer samt för att minska avsikterna att bli pensionerad. Grundbehov i anknytning till arbetet som främjar arbetsengagemang är bl.a. självständighet, samhörighet och lyckanden. Självständighet och lyckanden upplevs allt oftare ju mindre den egna verksamhetsplatsen och organisationen är.

En dryg fjärdedel av yrkesaktiva upplevde 2012 att arbetet var psykiskt ganska eller mycket belastande. När man betraktar hela 2000-talet verkar det som om både psykiskt belastande arbete och stress har minskat något. Upplevelser av belastning kommer tydligt fram i synnerhet i chefers, specialisters och jordbruksföretagares arbete. Olika symtom på belastning är dock vanliga. Bland olika sektorer förekommer mest belastning inom den offentliga förvaltningen och försvaret, hälso- och socialtjänsterna samt utbildningssektorn. Cirka hälften av yrkesaktiva hade under den senaste månaden upplevt långvarigt eller upprepat psykiskt symtom av något slag, de vanligaste var trötthet och kraftlöshet.

Hälsa, arbetsförmåga och arbetskarriärens längd

Hälsan och arbetsförmågan har förbättrats, men det finns stora skillnader mellan befolkningsgrupperna

Som helhet har befolkningens hälsa och arbetsförmåga fortfarande utvecklats i en positiv riktning. Enligt undersökningen *Hälsa 2011* har hälsan, arbetsförmågan och verksamhetsförmågan förbättrats, och psykiska problem verkar också ha minskat. Personer i medelåldern och i synnerhet pensionärer mår bättre än tidigare. Oroande är att hälsan och välbefinnandet bland 30–44-åringar inte har blivit bättre på 2000-talet enligt indikatorerna för *Hälsa 2011*. Levnadssätten har en anknytning till ork i arbetet och återhämtning. Tillräcklig sömn, regelbunden motion och regelbundna matvanor främjar återhämtning i arbetet.

På 2000-talet var antalet invalidpensionerade som störst år 2000 (276 269 personer) och som minst år 2011 (260 453 personer). År 2011 fanns det nästan 136 000 invalidpensionerade män och nästan 125 000 kvinnor. Den största orsaken bakom arbetsförmåga var psykiska problem (28 %) och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (29 %). Antalet nya invalidpensioner (nya pensioner) per år var relativt sett större i arbetaryrken än i expertyrken i alla åldersgrupper. Bland arbetaryrken ökade antalet nya pensioner vid millennieskiftet och började sjunka efter detta. Bland expertyrken var förekomsten av nya pensioner jämn vid millennieskiftet och började sjunka redan lite före sänkningen bland arbetaryrkena. Trots att antalet nya invalidpensioner har sjunkit på 2000-talet har inte skillnaderna i pensionering mellan olika yrkesgrupper minskat.

Arbetsförmåga förekommer dubbelt så mycket i arbetaryrken jämfört med expertyrken. Skillnaderna i nya pensioner mellan arbetar- och expertyrken blir extra tydlig i fråga om sjukdomar i stöd- och rörelseorganen där skillnaderna är till och med tredubbla. Pensioner som beviljats på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen förekommer allra mest bland dem som arbetat inom arbetaryrken och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen förklarar över hälften av nya pensioner hos kvinnor. Depression däremot kan ses ha en relation till helhetsnivån för nya pensioner. Relativt sett var antalet nya pensioner för båda könen störst bland assisterande arbetstagare inom jord- och vattenbyggnadsbranschen, trädgårdsarbetare och avbytare samt för män bland byggnadshantverkare och byggnadsassistenter och för kvinnor bland städare och sjukhusbiträden.

Det finns tydliga skillnader i hälsa och arbetsförmåga mellan olika befolkningsgrupper. Personer i olika yrkesgrupper delar på många riskfaktorer som påverkar hälsan. Riskfaktorerna hör till exempel ihop med levnadssätt, levnadsnivån och riskerna på arbetsplatsen. Mätt i medellivslängd har skillnaderna mellan olika socioekonomiska grupper till och med vuxit. Skillnaden i medellivslängd mellan de femtedelar som har den högsta och den lägsta inkomstnivån ökade mellan 1998 och 2007 från 7,4 till 12,5 år bland män och från 3,9 till 6,8 år bland kvinnor. På motsvarande sätt växte skillnaden mellan medellivslängden för arbetare och för högre tjänstemän från 5,2 till 6,1 år bland män och från 2,6 till 3,5 år bland kvinnor under uppföljningen.

Arbetsuppgifter belastar olika arbetargrupper på olika sätt. När över hälften (53 %) av de högre tjänstemännen 2012 angav att deras arbetsförmåga är mycket god i förhållande till de fysiska krav som arbetet ställer, tyckte endast knappt en fjärdedel (24 %) av arbetarna likadant. Däremot upptäcktes knappt några skillnader i fråga om psykiska krav i arbetet: mindre än två femtedelar av anställda (37 % av de högre tjänstemännen, 36 % av arbetarna) angav att arbetsförmågan var mycket god med tanke på psykiska krav.

God hälsa, ekonomiska faktorer och meningsfullhet ligger bakom tankar om att fortsätta arbeta

Tre fjärdedelar av yrkesaktiva bedömer att de troligtvis på basis av sin hälsa kan arbeta i sitt yrke fram till ålderspensionsåldern. Likaså är tre fjärdedelar av yrkesaktiva som är minst 45 år beredda att överväga att fortsätta arbeta efter att de fyllt 63 år. År 2006 meddelade 42 % av yrkesaktiva som är minst 45 år enligt undersökningen *Arbete och hälsa* att inget skulle få dem att fortsätta arbeta efter att de fyllt 63 år, men år 2012 hade detta antal sjunkit med 16 procentenheter (bild 9.3).

I synnerhet bland högre tjänstemän anses det ofta möjligt att fortsätta i arbetet. När respondenterna blev tillfrågade vilka faktorer som skulle få dem att fortsätta i arbetslivet, nämndes oftast (god) hälsa, ekonomiska faktorer och ett meningsfullt och utmanande arbete. Betydelsen av hälsotillståndet som en förutsättning för att fortsätta i arbetslivet har fortfarande ökat under de senaste åren (bild 9.3). När arbetsförmågan upplevs svag ligger ofta symtom i stöd- och rörelseorganen samt psykiska symtom i bakgrunden. I synnerhet hör förekomsten av symtom i stöd- och rörelseorganen samt psykiska symtom ihop med en arbetsförmåga som upplevs som svag.

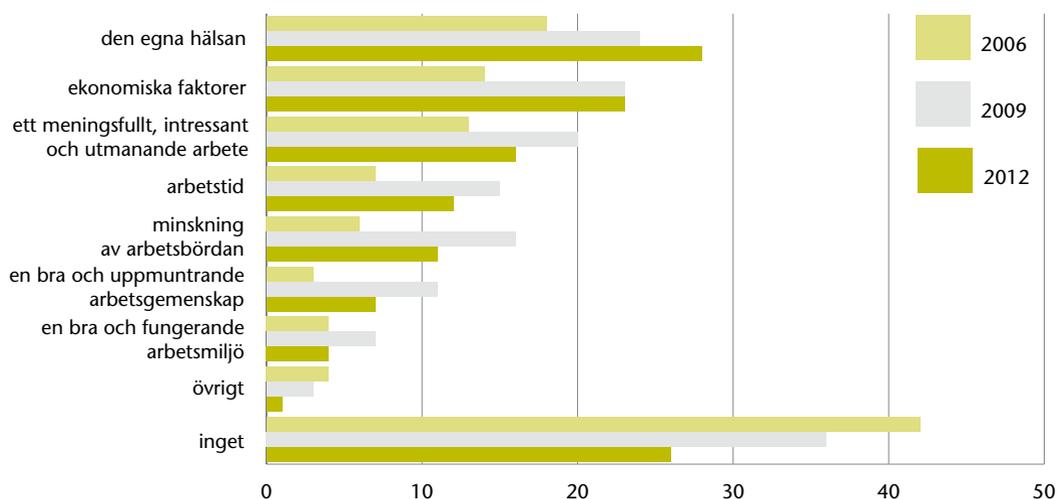


Bild 9.3. "Vilka faktorer skulle få dig att fortsätta i arbetslivet efter att du fyllt 63 år?"; de som fyllt 45 år (undersökningen *Arbete och hälsa*).

Det förekommer metodmässiga utmaningar i samband med mätning av meningsfullhet i arbetet. Det är dock oroande att respondenterna i arbetslivsbarometern under hela 2000-talet har upplevt att meningsfullheten i arbetet och arbetandet har försämrats och den negativa inställningen har bara förstärkts i de senaste årens resultat.

Företagshälsovården och arbetarskyddet

Utvecklingsbehov i fråga om omfattningen av företagshälsovårdstjänster för företagare och små företag

Cirka 1,9 miljoner personer omfattades av företagshälsovårdstjänster. Av löntagare hade 91 % tillgång till företagshälsovårdstjänster och 86 % av dem hade också möjligheten att få sjukvård som en del av företagshälsovården. Det har inte skett stora förändringar i omfattningen av företagshälsovård under 2009–2012. På små arbetsplatser och bland företagare är omfattningen fortfarande bristfällig (bild 9.4).

Antalet privatkunder ökade på läkarcentralerna på 2000-talet så att varannan privatkund får sina tjänster på en läkarcentral. Under de senaste åren har ökningen dock jämnats ut. Den kommunala företagshälsovården håller på att förnyas: i stället för hälsovårdscentraler ordnas hälsovården allt oftare av kommunala affärsverk och aktiebolag.

Företagshälsovården har under de föregående tre åren bekantat sig med arbetsförhållandena för varannan person som omfattas av före-

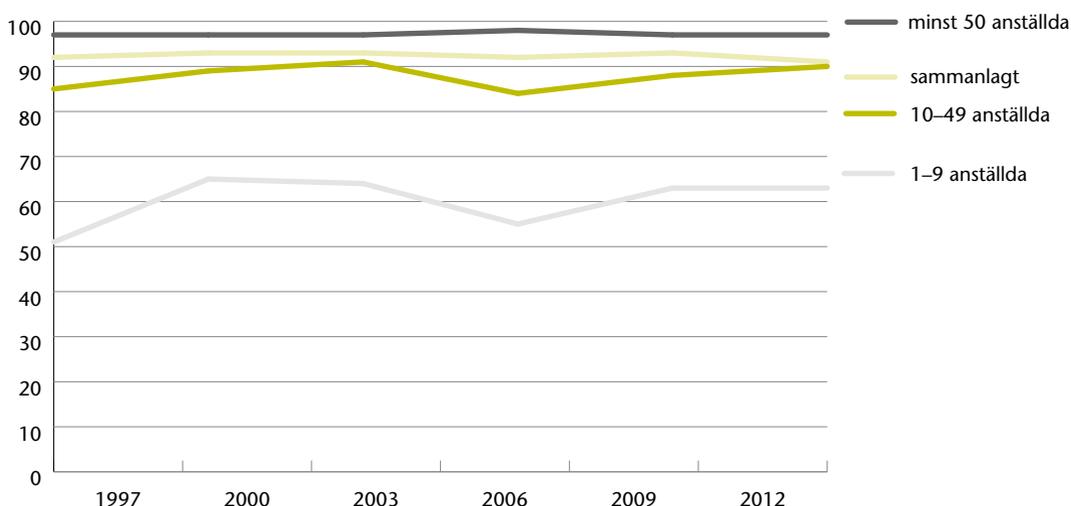


Bild 9.4. Företagshälsovårdens omfattning enligt organisationens storlek under 1997–2011 (% av sysselsatta löntagare (undersökningen Arbete och hälsa).

tagshälsovårdstjänster och gjort en hälsoundersökning åt två tredjedelar. Cirka var nionde löntagare har under det föregående året haft en över tre veckor lång sjukledighet utan avbrott. Stödet som företagshälsovården erbjuder i samband med återkomst till arbetet har ökat och ändringen i lagstiftningen som trädde i kraft 2012 ("30/60/90"-regeln) ökar ytterligare satsningarna på återkomst till arbetet. Personkundernas tillfredsställelse med företagshälsovården har visat en jämn ökning från och med slutet av 1990-talet. Fyra fjärdedelar av respondenterna i undersökningen *Arbete och hälsa* i Finland ansåg 2012 att tjänsterna var goda eller berömvärda.

Årligen blir 19 000 arbetsplatser föremål för tillsynen över arbetarskyddet

En central tillsynsform inom arbetarskyddet är arbetsplatskontrollerna. Årligen görs cirka 22 000 kontroller på cirka 19 000 tillsynsobjekt. Mest kontroller utfördes inom byggsektorn (26% av kontrollerna). 92% av kontrollerna utfördes på arbetsplatser med mindre än 50 anställda. Dessutom utfördes tillsyn som baserade sig på kundkontakter och tillsyn i projektform som riktades till riskarbetsplatser. Prioriteringarna för tillsynen över arbetarskyddet under 2012–2015 är tillsyn över arbetslivets spelregler – i synnerhet bekämpning av grå ekonomi – och förlängning av arbetskarriärer. Social- och hälsoministeriets arbetarskyddsavdelning och de fem ansvarsområdena för regionförvaltningsverkens arbetarskydd svarar för tillsyn över arbetarskyddet.

Med blicken framåt

Finland rankas högt i många internationella konkurrensjämförelser. Dessa komparativa mätare visar på en potentiell konkurrenskraft och de är ännu inte fullt synliga i sysselsättningssiffrorna, graden av arbetslivsdeltagande eller ekonomisiffrorna. Kanske paradoxen i det finländska arbetslivet är att det finns mycket potential men att den inte utnyttjas?

Arbetshälsan har under 2000-talet varit föremål för aktiv utveckling i Finland. Resultaten från vår översikt pekar på att arbetshälsan också har blivit genuint bättre under de senaste åren. Också annat uppföljningsmaterial stöder denna slutsats. Tolkningen är försiktig eftersom viljan att svara på enkätundersökningar generellt sett har blivit svagare. Om människor i en svag situation låter bli att svara oftare än andra, ser utvecklingen positivare ut än verkligheten.

Arbetshälsans möjligheter att förbättra ekonomisk hållbarhet är fortfarande stora. Kostnaderna för sjukfrånvaron, invalidpensioner, arbetsolycksfall och sjukvård i anknytning till dessa samt för nedsatt arbets-

förmåga uppgår i Finland till 40 miljarder euro per år. Det är således kostnader som man kan påverka genom att utveckla arbetshälsan. Det är möjligt att sänka kostnaderna genom att öka deltagandet i arbete och därmed förbättra den ekonomiska hållbarheten.

Snabbväxande ekonomier påverkar länge också som en förändringskraft inom det finska arbetslivet. Praxis som tidigare visat sig vara god blir ineffektiv och olönsam i en ny verksamhetsmiljö, och det behövs nya medel för framgång.

Inom industriell massproduktion söks framgång ofta genom traditionella sätt, med koalitioner, genom att gallra bort överflödiga funktioner och att lägga ut dem på entreprenad. Produktiviteten ökas ofta genom att göra enheterna större och sänka kostnaderna för enheter. Av detta har man dragit lärdom också vid förbättring av offentliga tjänsters produktivitet. Faran är att arbetsplatserna hamnar i ekonomisk knipa i en cirkel av organisationsändringar, där ändring desperat söks genom nya ändringar innan den tidigare ändringen ens har genomförts i praktiken. Den nya ekonomin är i alla fall annorlunda, produktionen är ofta immateriell och omfattar information och service; materiell produktion baserar sig också allt mer på information. Medel som används för att utveckla arbetslivet inklusive utveckling av arbetshälsan måste också förnyas.

Arbetshälsa är också i fortsättningen en allt mer central möjliggörare av ökad produktivitet, förnyelseförmåga och förändringshållbarhet. Utveckling av arbetshälsa i egenskapen av riskhantering (minskning och förebyggande av illabefinnande) behövs fortfarande. Allt viktigare blir dock utveckling av arbetshälsa i form av stärkande av positiva faktorer samt människors och arbetsgemenskapers resurser, eftersom människors och organisationers kunnande och samarbete i kontinuerligt nya situationer befinner sig i kärnan av den nya ekonomin. Samtidigt stärks sambandet mellan arbetshälsa och produktivitet.

SUMMARY

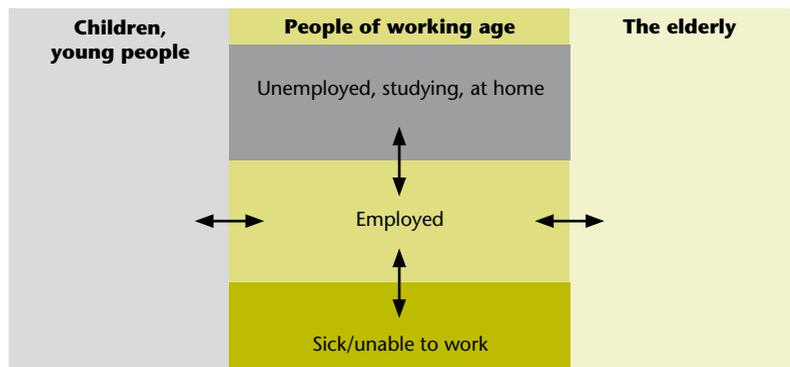
There are many reasons for participation in work and for exclusion from work life (Figure 9.1). The structure of the economy and the competitiveness of each economic situation decide what kind of jobs are on offer. Workplace conditions and experiences of work affect one's willingness to work when one has the opportunity to choose. In addition, health care and social security services and the social security system have an effect on whether you return to work after a long sick leave or after unemployment. This book analyses, from different perspectives, the situation of work, health and participation in work, as well as the developments that have occurred over the last few years, with the Work and Health Survey as the central source of information.

The change in the economic structure and an even clearer move toward a service society has centralized and differentiated the regional development of Finland. Regions with a one-sided economic structure, especially in Eastern and Northern Finland, have become dependent on the development of the public economy, whereas large cities and growth centres are increasingly significant hubs of work life. Immigration has also centred on the largest cities.

The change in the economic structure can also be seen in the increasing uncertainty of work. Especially among men, uncertainty of work has increased in the 2000s. It is reflected in the threat of running out of work, or the threat of tasks ending, being transferred to other duties, lay-offs, redundancy, or long-term unemployment. A total of 45 % of men and 37 % of women aged 30–64 experienced this kind of uncertainty in 2011, whereas in 2000, a similar uncertainty was experienced by 37 % of men and 36 % of women.

At the end of 2011, around 5.4 million people lived in Finland. Approximately 244,000, or 4.5 %, of the population spoke a language

Figure 9.1. Population in and outside work life.



other than Finnish, Swedish or Sámi as their mother tongue. The population grew in 2011 by almost 26,000, which is the most growth since 1991. For the fifth year in a row, the population grew more because of immigration from abroad than because of a natural population increase. However, as the population is ageing, the number of 18–64 year-olds is decreasing by 13,000–14,000 people a year, regardless of the fact that the total population is expected to continue to increase in the coming decades.

Unemployment and the ageing of the population weaken the dependency ratio. The number of pensioners and their share of the population is rapidly increasing. The change of the age structure is reflected in the population dependency ratio. While in 2010 there were 61 people under 18 and over 64 years old to one hundred working-aged people, in 2020 there will be 75 dependants and by 2030, 83.

The employment of the entire population steadily grew until the economic recession of 2008 (Figure 9.2). The employment rate in Finland at the beginning of 2012 was 67 % and the unemployment rate 7.8 %. The number of employed people amounted to 2.5 million in October 2012 according to the *Labour Force Survey* by Statistics Finland. As a whole, the Finnish working population is gradually becoming younger, even though the proportional age structure of the total population continues to grow older. Work life is becoming increasingly multicultural: the number of international experts and employees with an immigrant background will also strongly continue to grow in the future. This will most deeply affect the organization of work within the triangle created by Finland’s three largest cities, Helsinki, Turku and Tampere.

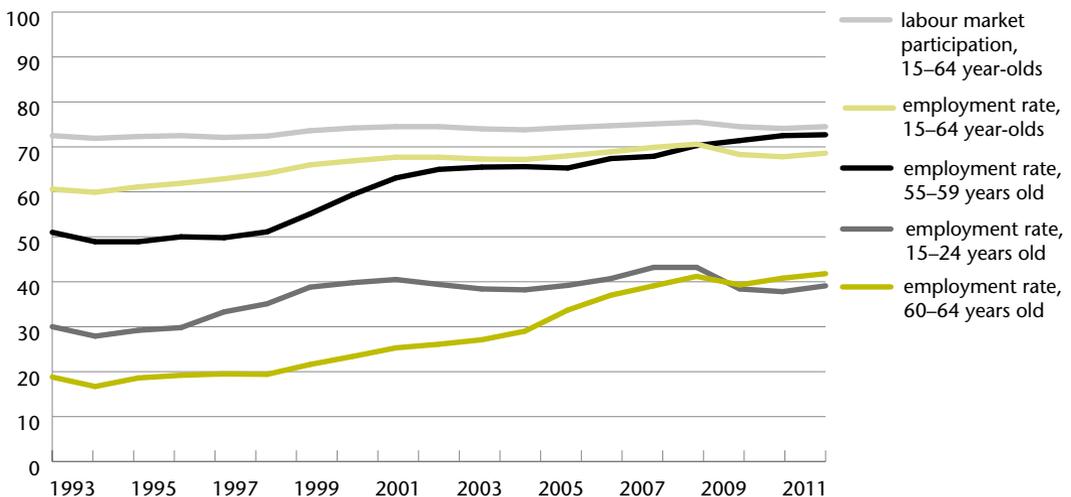


Figure 9.2. Labour market participation and employment rate in per cent of the 15–64 year old population in Finland in 1993–2011. Labour Force Surveys by Statistics Finland; 1993–2011 annual averages)

At the end of 2011, nearly 200,000 people were unemployed according to the *Labour Force Survey* by Statistics Finland. Of these, approximately a third was long-term unemployed, which amounts to a few per cent of the whole labour force. Unemployment is a problem among young people in particular, as a third of all the unemployed are under 25 years old. The extent of the unemployment of young people under 25 is related to the great number of immigrants in this age group. The unemployment rate of immigrants is approximately three times that of the native population. The low employment rate of immigrants depends on the country of origin, background and sex, although employment clearly improves with years spent in Finland.

Young people's difficult access to the job market delays the new generation's integration into work life and will have long-term effects on their careers. In addition to the unemployed, 103,000 people are excluded from work life, the so-called hidden unemployed, who may want and could have work but have not actively sought it. The hidden unemployed consist particularly of 15–24 year-olds (33,000) and 55–64 year-olds (26,000).

The significance of small businesses as employers has been emphasized in the past few years: two out of three new jobs have been in small and medium-sized businesses. Small and medium-sized enterprises employ approximately two thirds of the total personnel of all Finnish businesses. Almost half of all personnel work in a business with less than 50 employees.

An essential reason for the change in employment shares is the change of production structure. Larger units are more focused on their core expertise, and an even larger part of operations is carried out in external smaller units. The change in the economic structure toward a more service-intensive structure also emphasizes the significance of entrepreneurship, as usually service sector businesses are small. A shift to more entrepreneur-orientated work can also be seen in the number of entrepreneurs, which has been increasing since the late 1990s. In 2012, the total number of self-employed people, freelancers and entrepreneurs working alone was around 143,000; a number that has increased in a decade by approximately 23,000.

The state of the work environment

Around a million employees are exposed to chemicals

Around a million employees are still exposed to chemicals to some extent. Half of the exposures can be considered at least moderate. In 6 % of the cases, the impurities in the air of the workplace exceeded the occupational exposure limit in the service measurements carried out by the Finnish Institution of Occupational Health during the monitoring period 2008–2011. The number of exceeded limits is on the same level as that of the previous monitoring period. However, the occupational exposure limits have been slightly tightened. It would

seem that exposures decrease in relation to the tightening of the occupational exposure limits.

In the workplace measurements carried out by the Finnish Institution of Occupational Health, the occupation exposure limits for flour dust, styrene and nitrous oxide were those most often exceeded. According to the *Work and Health Survey*, the use of chemicals harmful or dangerous to health has increased in industry and construction, but solvents and dusts are considered to cause less harm than before. The EU's *Quartz Agreement* must have affected the decrease of damage caused by dusts. Approximately 88 % of products have warning signs. When compared with previous surveys, no improvement has occurred. However, according to the survey, the availability of safety data sheets has significantly improved when compared with previous years. This is probably a result of the European chemical legislation REACH (*Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals*).

Noise at the workplace affects one in three

In a survey conducted in 2012, around 30 % of respondents said that sometimes their workplace is so noisy that they cannot hear normal speech unless it is shouted. This means approximately 750,000 people out of around 2.5 million employees. Of all sectors, the mining industry, agriculture and forestry, the forest industry, and construction are the most significant fields in which employees are often simultaneously exposed to noise and vibration. Even though the exposure itself has not changed, the damage caused by noise is increasing as the population ages and hearing loss becomes more common. This also makes it harder for hearing-impaired people to survive in an environment which significantly requires voice communication.

Around 50 occupational diseases from vibration on the hands are reported every year. The number of people who are exposed to vibration on the hands is estimated to be around 50,000, mostly in construction, the metal industry, car repair garages, and carpentry.

The majority of the population is exposed to small electromagnetic fields at work, at home and in their spare time. It is evident that such exposure will continue to become more common. The debate on the health threats of electromagnetic fields is increasing, which is also linked to the EU directive becoming nationally effective. So far, there is no clear evidence on the relationship between exposure and illness.

Indoor air issues at workplaces of education, health care and social services

Reports on the smell of mould significantly increased, especially at workplaces of education, health care and social services. One in three employees of health and social services and education reported the smell of mould indoors at their workplace in 2012.

Share of physical strain factors has decreased

According to the survey data, the share of employees exposed to physical strain factors has decreased from 2009 to 2012. A total of 29 % of men and 23 % of women felt that their work is physically either rather or extremely straining. The share of women doing heavy manual labour had fallen from 2009, but the share of men in this work had increased by 5 %. The most physically straining work was in the field of agriculture and forestry. The most difficult back positions were experienced by men working in construction, agriculture and forestry, and women working in transportation, storage, and health and social services. Heavy lifting (over 25 kg) was most common in health care and social services. Men are exposed to physical straining factors especially in construction, industrial work and agriculture, whereas women are exposed in transportation and storage.

Number of accidents remains high, occupational diseases decreasing

According to the statistics of the Federation of Accident Insurance Institutions, in 2011, employees had 108,648 occupational accidents and 22,723 accidents when commuting. Of these, approximately 43%, or around 56,500, led to a minimum of four days of work incapability. In 2009, agricultural entrepreneurs experienced around 4,700 occupational accidents and other entrepreneurs around 6,000 occupational accidents. In 2009, 26 fatal occupational accidents occurred to employees, four to agricultural entrepreneurs and six to other entrepreneurs. The highest number of accidents in relation to hours worked was in construction and the lowest in financing and insurance. The frequency of employees' occupational accidents in relation to one hour worked decreased a little in 2007–2009, but has since increased again.

In 2010, a total of 5,839 occupational diseases and suspected occupational diseases were recorded. The most common occupational diseases or suspected occupational diseases include noise damage, skin diseases, musculoskeletal diseases and respiratory tract allergies. From 2006, the number of occupational diseases and suspected occupational diseases has decreased in all groups except for asbestos diseases, the case numbers of which have continued to stay high. In this group, the exposure has taken place decades ago.

The state of work communities

Mobile work becoming more common

Work independent of location and time is becoming more common. This is due to the increase in network-like production and information work, as well as the development of information technology. Instead of staying at one post, work is more often done from multiple posts. Working days are increasingly spent at a client or a partner's office, at home, in a vehicle, or at another office. This means that more work is done in places not designed for working. At the same time, working hours, co-operation and communication in work communities are constructed in different ways. In addition, more and more people see the internationalization of work life in their everyday life. Thirteen per cent of the survey respondents reported that they had conducted at least one business trip abroad during the last 12 months.

One in three can regulate the length of their working day

Productive flexible working time, or being flexible in working hours due to the requirements of a supervisor or work applies to half of all employees duties at least monthly; three out of ten must work in this way every week. Productive flexibility is often carried out by means of overtime, working over the weekend and other means of irregular working time. Working overtime has increased after the recession year 2009. In 2011, 37 % of employees had worked overtime, which had been compensated as money or time off. Seven per cent had worked overtime without any compensation. Upper white-collar workers work overtime without compensation clearly more than others (28 %).

A little under a third of all employees have a fairly or very good opportunity to influence the length of their working day, for example through flexitime or through working the required hours on another day. Upper-level employees clearly have better opportunities for individual flexible working time (49 %) than lower-level employees (28 %) and labourers (24 %). Fifteen per cent of respondents teleworked at least sporadically; the share has remained at the same level in recent years.

According to the majority of the respondents of *the 2011 Working Life Barometer*, employees' life situation is considered to at least some extent when agreeing on flexible working times, the number of tasks and career development. However, according to *the Work and Health Survey*, a fifth of mothers with small children felt that they very or fairly often neglected matters related to the home. For fathers, the share was significantly lower. Feelings of neglecting home matters were also common for mothers of school-aged children and upper-level employees.

Management's interest in occupational well-being increased

The decision-making procedures are fair

Employees now feel that the management of organizations is more interested in the well-being of the personnel. A major proportion of employed people also feel that the decision-making procedures of their workplace are fair. Fairness in decision-making procedures is more common in the private sector and municipalities than in workplaces of the state. In research, the fairness of supervisor actions has been linked with well-being at work, satisfaction at work, commitment to work, and sickness absences. According to the *Work and Health 2012 Survey*, six in ten employees felt that they were very often or always treated fairly and equally by their supervisor. Two thirds of respondents also felt that they receive a fair or great amount of support and help from their supervisors if needed.

Support from the supervisor

According to the *European Working Conditions Survey*, a Finnish supervisor gives support and help more often than in other EU countries on average (74 % vs. 60 %). Challenges for supervisors include, for example, the growth of the organization's size and the dispersion of work to many different places. Management, flow of information and support of development at work were better in small organizations. It was felt that supervisors located in a different place gave less feedback, support and help for both work and development at work.

Over half of the respondents of the *Work and Health 2012 Survey* reported always (19 %) or fairly often (36 %) developing work together at the workplace and applying new ideas. All personnel groups do not participate in the development of work equally: only 17 % of workers felt they could participate in the development of their workplace if they so wanted. In addition, half of the respondents claimed that they perform development work less frequently than every week or only use time for development work rarely.

It seems that the personnel of workplaces are willing to make the effort and develop their expertise – half of respondents felt they have invested in their professional expertise at least fairly or very much. However, workplaces do not always offer possibilities for developing expertise. When compared with white collar workers, labourers feel that their opportunities for developing expertise at their workplace are very weak.

Support from the work community

According to the data, the rating of relationships between colleagues and receiving help and support from colleagues is fairly good: the *Work and Health 2012 Survey* found that one in three employees felt that their

relationships with colleagues were very good and half of respondents felt that they were fairly good. Seventy per cent of respondents feel they are a part of the group at work. Mutual support and help between colleagues seems to be common, as 80 % of respondents answered that they receive very or fairly much help and support from their colleagues. Respectively, in the *European Work Conditions Survey of 2010*, 85 % of Finnish respondents reported that they receive help and support from colleagues always or most of the time, whereas on the EU level the corresponding share was 72 %.

Age has been estimated to be the most significant dimension of diversity at Finnish workplaces. It has also been observed that age is the diversity factor most frequently related to discrimination and unequal treatment. However, the number of multicultural workplaces has increased in recent years, and the significance of procedures related to the diversity of workplaces is expected to increase.

Harassment at work has slightly decreased. In total, 4 % of the employee respondents of the *Work and Health 2012 Survey* reported experiencing harassment at work, when in 2009 the share was 6 %. Six per cent of women experienced harassment at work, whereas of men, 2 % experienced harassment. According to *the Working Life Barometer*, which has studied harassment at work in general, 29 % of respondents in 2011 reported that harassment at work by colleagues can be seen at their workplace at least sometimes.

Work engagement often experienced at workplaces

Work engagement – vigour, dedication and absorption in work – is experienced fairly often. Approximately 90 % of respondents experience work engagement at least once a week and 40 % daily. Work engagement is known to promote the financial success of organizations, commitment to work, the workplace and work performance, and also to decrease intentions of retiring. Basic needs related to work that promote work engagement include independence, a sense of solidarity and feelings of success. The smaller the unit and the organization, the more feelings of independence and success are experienced.

Slightly over a quarter of the employed felt that work is mentally fairly or very stressful in 2012. Compared to the situation at the beginning of the 2000s, it seems that the mental strain of work has slightly decreased, as has stress. The feeling of strain is especially emphasized in the work of directors, special experts and agricultural entrepreneurs. Different strain symptoms are, however, common. Most strain factors are found in the fields of public administration and defence, health and social services, and education. Approximately half of the employed have experienced a long-term or a reoccurring mental symptom during the past month. The most common of these symptoms were exhaustion and powerlessness.

Health, work ability and career length

Health and work ability have improved but great differences between population groups remain

As a whole, the health and work ability of the population have continued to develop positively. According to *the Health 2011 survey*, health, work ability and functional capacity have improved, and mental health issues seem to have slightly decreased. Middle-aged people and especially people of retirement age are feeling better than before. What is worrying is that the health and well-being of 30–44 year olds has hardly improved at all in the 2000s according to *the Health 2011* indicators. Lifestyle has a connection to coping at work and recovery. Sufficient sleep, regular exercise and regular eating habits promote recovery from work.

In the 2000s, the number of people on disability pension was the highest in 2000 (276,269 people) and lowest in 2011 (260,453 people). In 2011, nearly 136,000 men and 125,000 women received disability pension. Most often, incapacity was caused by mental disorders (28 %) and musculoskeletal diseases (29 %). The annual number of new disability pensions was relatively larger among blue-collar workers than among those in expert positions in all age groups. The annual number of new pensions among blue-collar professions grew both before and after 2000 but later decreased. The annual number of new pensions in expert professions was stable at the turn of the millennium and started falling a little earlier than that of blue-collar professions. Even though the annual number of new disability pensions has decreased in the 2000s, the differences in pensions between occupational groups have not fallen very much.

Work incapacity is twice as high among blue-collar professions than among expert professions. The differences in the annual number of new pensions between these professions were highlighted in musculoskeletal diseases, in which the differences were as large as threefold. Blue-collar workers over 50 years of age had the most pensions due to musculoskeletal diseases, and of women's total starting pensions, musculoskeletal diseases account for half. Depression is connected to the total level of starting pensions. Relatively, the most new pensions for both sexes were among assistant workers in excavation work and hydraulic engineering, garden workers and agricultural substitute workers; for men, finishing and assistant workers in construction; and for women, assistant cleaners and hospital assistants.

There are significant differences between the health and work ability of population groups. People in different professional groups share many health risk factors related to lifestyle, the standard of living and workplace risks. When measured with life expectancy, the differences between socio-economic groups have even grown. The difference in life expectancy between the highest and lowest fifth of the income level increased between 1988 and 2007 for men from 7.4 to 12.5, and for women from 3.9 to 6.8. The difference in life expectancy between workers and upper white collar workers increased during follow-up for men from 5.2 to 6.1, and for women from 2.6 to 3.5. Work stress levels

are different for different employee groups. Whereas in 2012, over half of upper white collar workers (53 %) reported their work ability to be very good for the physical requirements of the work, only a little under a quarter (24 %) of blue-collar workers felt this way. In contrast, no significant differences between the mental requirements of work were observed: less than two out of five employees (37 % of upper white-collar workers, 36 % of blue-collar workers) reported their work ability for the mental requirements of the work as being very good.

Good health, economic factors and meaningfulness of work as factors that promote continuing at work

Three quarters of the employed estimate that when it comes to their health, they are able to continue in their profession until old age pension age. In addition, three quarters of the employed aged 45 years or over are prepared to consider working after turning 63. In *the Work and Health Survey* conducted in 2006, 42 % of the employed aged at least 45 reported that nothing would make them continue working after turning 63, while in 2012 the share of such answers had dropped by 16 % (Figure 9.3).

Continuing at work is often considered possible among upper white-collar workers especially. When respondents were asked about the factors that would make them consider continuing in work life, the most often mentioned were one's (good) own health, economic factors and meaningful and challenging work. The significance of health in continuing at work has continued to increase in the past years (Figure 9.3). When work ability is experienced as poor, it is most often due to musculoskeletal diseases and mental disorders. The occurrence of muscu-

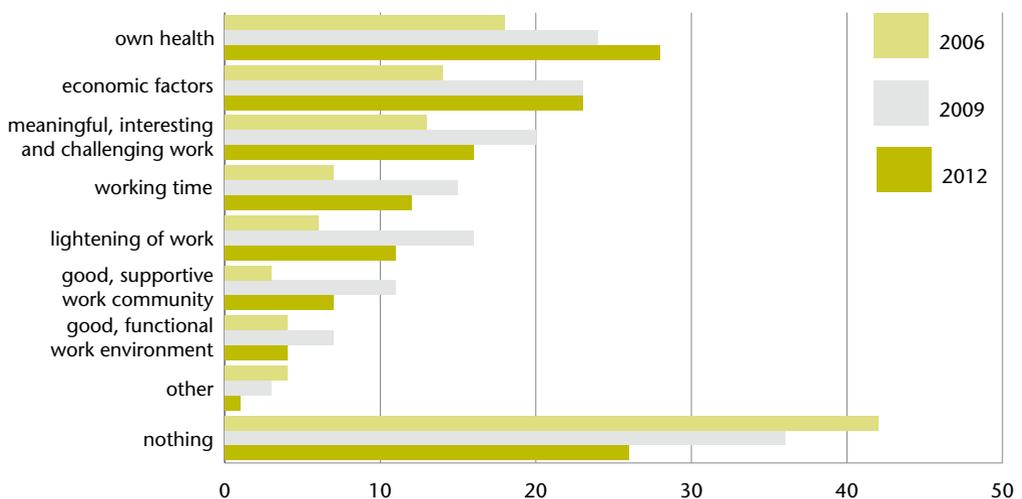


Figure 9.3. What would make you continue in work life after turning 63? Those aged 45 or over (Finnish Institution of Occupational Health, Work and Health Survey).

loskeletal diseases and mental disorders together is particularly linked to experiences of poor work ability.

There are some methodological challenges in measuring the meaningfulness of work. However, it is worrying that, throughout the 2000s, the respondents of *the Working Life Barometer* have felt that work and the meaningfulness of work has deteriorated. This negative trend has only strengthened in the past two years.

Occupational health and safety

Room for development in the coverage of occupational health services of entrepreneurs and small businesses

A total of 1.9 million people were covered by occupational health services (OHS). Of wage-earners, 91 % were covered by OHS and of these 86 % had the option of medical treatment as part of OHS. No large changes took place in the coverage of OHS in 2009–2012. At small workplaces and among entrepreneurs, coverage is still deficient (Figure 9.4). Private clinics increased their number of customers in the 2000s so that every other customer now uses private health services. However, this increase has stabilized during the past years. The field of municipal OHS is under development: instead of health centres, OHS is now more often organized through municipal public utilities and limited companies.

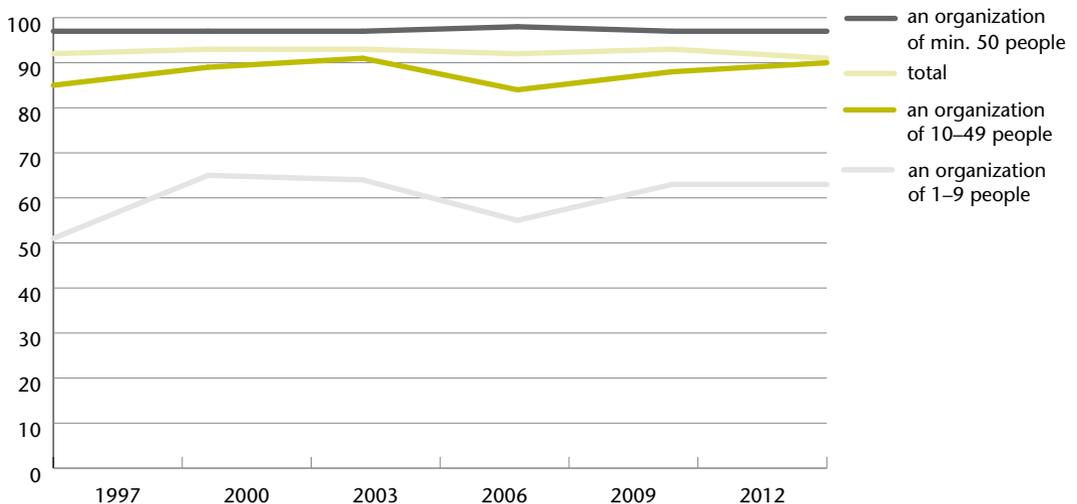


Figure 9.4. OHS coverage according to organization's number of employees in 1997–2011 (% of working employed). (Finnish Institution of Occupational Health, Work and Health Survey).

During the past three years, OHS has investigated the working conditions of every other employee and carried out a medical inspection of two out of three employees covered by OHS. One in nine employees has been on continuous sick leave for over three weeks in the last year. The support received from OHS when returning to work has increased, and the change in legislation, which became effective in 2012 (the “30/60/90” rule), has even further increased investment in returning to work. Customer satisfaction with OHS has steadily increased since the late 1990s. In 2012, one in five respondents of the *Finnish Work and Health Survey* rated the services good or excellent.

19,000 workplaces as targets of occupational safety monitoring

A central occupational safety monitoring method is workplace inspections, of which 22,000 have been carried out annually in around 19,000 workplaces. Most inspections were carried out in the construction industry (26 % of inspections). As many as 92 % of the inspections were carried out at workplaces of less than 50 people. In addition, monitoring based on customer contacts was performed, as well as project-type monitoring of risk workplaces. In 2012–2015, the monitoring has focused on the rules of work life – especially the prevention of the grey economy – and the extension of careers. The Department of Occupational Safety and Health of the Ministry of Social Affairs and Health and five Occupational Health and Safety divisions of the Regional State Administrative Agencies are responsible for monitoring occupational safety.

The future

Finland is often among the top countries in international competitiveness comparisons. However, these comparison measurements show potential competitiveness, and they cannot yet be totally seen in the employment rate, participation rate or economic figures. Is it the paradox of Finnish work life to have so much potential but not to utilize it?

Well-being at work has been an active development target in Finland in the 2000s. The results of our reports indicate that well-being at work has genuinely improved in recent years. Other monitoring data also support this conclusion. It is nevertheless a careful interpretation, as willingness to answer to surveys has generally weakened. If people in the worst situations tend not to answer, development will be reflected as too positive.

The possibilities of well-being at work for improving economic durability are still significant. Annual costs accumulated through sick leaves, disability pensions, occupational accidents and related medical

treatments and lowered work ability total around 40 billion euros in Finland. These are expenses that can be influenced by developing well-being at work. It is possible to increase participation in work and thus improve economic durability.

The growth of developing economies will have a long-term dynamic effect on Finnish work life. Previously good practices become inefficient and unprofitable in new operating environments, and new ways to create success are needed.

Success is also sought through traditional methods of industrial mass production, through new alliances, by cutting off any excesses and by outsourcing. Productivity is increased by increasing unit sizes and reducing expenses per unit. This has also been the guideline for improving the productivity of public services. The threat is that workplaces in a tight economic situation end up in a cycle of organizational changes, in which a remedy is desperately sought with yet another change even before the previous change has been implemented. The new economy is different; production is more often immaterial, made up of information and services, and even material production is increasingly based on information. The ways of developing work life, including developing well-being at work, must be renewed.

In the future, well-being at work will be an even more central enabler of productivity, and the ability to renew and endure change. The development of well-being at work through risk management (decreasing of ill-being and prevention) is still needed. However, developing well-being at work through strengthening the positive resources of actors, people and work communities will be even more important as co-operation and the competence of people and organizations under constant change are now at the heart of the new economy, instead of machines. At the same time, the connection between well-being at work and productivity will become stronger than ever.

Toimituskunta

Timo Kauppinen, tiimipäällikkö
Seuranta ja katsaukset

Pauliina Mattila-Holappa, tutkija
Työ ja mielenterveys

Merja Perkiö-Mäkelä, erikoistutkija
Seuranta ja katsaukset

Anja Saalo, erityisasiantuntija
Seuranta ja katsaukset

Jouni Toikkanen, kehittämisspäällikkö
Johdon tuki

Seppo Tuomivaara, erikoistutkija
Innovaatiot, johtaminen ja osaaminen

Sanni Uuksulainen, vanhempi asiantuntija
Seuranta ja katsaukset

Marja Viluksela, teemajohtaja
Työelämän tila ja tulevaisuus

Simo Virtanen, erikoistutkija
Seuranta ja katsaukset

Kirjoittajat

Kirsi Ahola, tiimipäällikkö
Työ ja mielenterveys

Guy Ahonen, toiminta-alueen johtaja
Tiedolla vaikuttaminen

Ippo Ahonen, vanhempi asiantuntija
Kemiallinen työhygieniä

Heli Ansio, tutkija
Muuttuva työelämä

Barbara Bergbom, vanhempi asiantuntija
Muuttuva työelämä

Jenni Ervasti, erikoistutkija
Työ ja mielenterveys

Jari Hakanen, vanhempi tutkija
Työyhteisön voimavarat

Rauno Hanhela, aluejohtaja
Asiakasratkaisut

Mervi Hasu, erikoistutkija
Innovaatiot, johtaminen ja osaaminen

Laura Honkaniemi, erikoispsykologi
Henkilöarviointi ja kompetenssien
kehittäminen

Pia Houni, erikoistutkija
Muuttuva työelämä

Päivi Husman, teemajohtaja
Työhön osallistuminen
ja kestävä työoura

Minna Janhonen, erikoistutkija
Työyhteisön voimavarat

Matti Joensuu, psykologi
Työ ja mielenterveys

Anu Järvensivu, vanhempi tutkija
Muuttuva työelämä

Irja Kandolin, vanhempi tutkija
Työyhteisön voimavarat

Antti Kasvio, vanhempi tutkija
Muuttuva työelämä

Teija Kivekäs, ylilääkäri
Työ ja mielenterveys

Lauri Kokkinen, tutkija
Muuttuva työelämä

Kari Korhonen, erikoistyöhygieenikko
Kemiallinen työhygieniä

Heli Kähkönen, työhygieenikko
Kemiallinen työhygieniä

Marjukka Laine, teemajohtaja
Sosiaalinen pääoma, terveys
ja työhyvinvointi

Jaana Laitinen, tiimipäällikkö
Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Jorma Lappalainen, vanhempi asiantuntija
Työturvallisuuden edistäminen

Päivi Leino-Arjas, vanhempi tutkija
Työhön liittyvät sairaudet

Saara Leppinen, pääjohtajan erityisavustaja
Johdon tuki

Anneli Leppänen, osaamiskeskuksen johtaja
Työn ja työorganisaatioiden kehittäminen

Tuula Liukkonen, tiimipäällikkö
Kemiallinen työhygieniä

Kyösti Louhelainen, projektipäällikkö
Kemikaaliturvallisuus

Susanna Mattila, tutkimusinsinööri
Työturvallisuuden edistäminen

Päivi Miilunpalo, ylilääkäri
Työajat, vireys ja ammattiliikenne

Jussi Murto, ylitarkastaja
STM, Työsuojeluosaston valvontayksikkö

Mauri Mäkelä, vanhempi asiantuntija
Kemiallinen työhygieniä

Nina Nevala, tiimipäällikkö
Ergonomia ja käytettävyys

Tarja Nupponen, ylitarkastaja
STM, Työsuojeluosaston valvontayksikkö

Kari Ojanen, vanhempi asiantuntija
Työturvallisuuden edistäminen

Panu Oksa, ylilääkäri
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen

Seppo Olkkonen, vanhempi asiantuntija
Tiedolla vaikuttaminen

Krista Pahkin, tiimipäällikkö
Työyhteisön voimavarat

Irmeli Pehkonen, erikoistutkija
Ergonomia ja käytettävyys

Rauno Pääkkönen, teemajohtaja
Työpaikan työhyvinvoinnin ratkaisut

Elina Ravantti, asiantuntija
Työhyvinvointi ja turvallisuus

Kari Reijula, teemajohtaja
Käyttäjälähtöiset toimivat työtilat

Kimmo Räsänen, vanhempi tutkija
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen

Tuula Räsänen, tiimipäällikkö
Työhyvinvointi ja turvallisuus

Eveliina Saari, tiimipäällikkö
Innovaatiot, johtaminen ja osaaminen

Simo Salminen, vanhempi tutkija
Työturvallisuuden edistäminen

Riitta Sauni, ylilääkäri
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen

Minna Savinainen, erikoistutkija
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen

Piia Seppälä, tutkija
Työyhteisön voimavarat

Kirsti Taattola, vanhempi asiantuntija
Maatalousyrittäjien työterveyshuollon
keskusyksikkö

Minna Toivanen, tutkija
Työyhteisön voimavarat

Anne Torpström, erikoislääkäri
Työlääketiede

Tapani Tuomi, tiimipäällikkö
Kemian laboratorio

Maarit Vartia-Väänänen, johtava asiantuntija
Työyhteisön voimavarat

Ari Väänänen, tiimipäällikkö
Muuttuva työelämä