



Sosiaali- ja terveysministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007- 2013 Terveenä ja osaavana työssä

Toimintalinja 1. Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

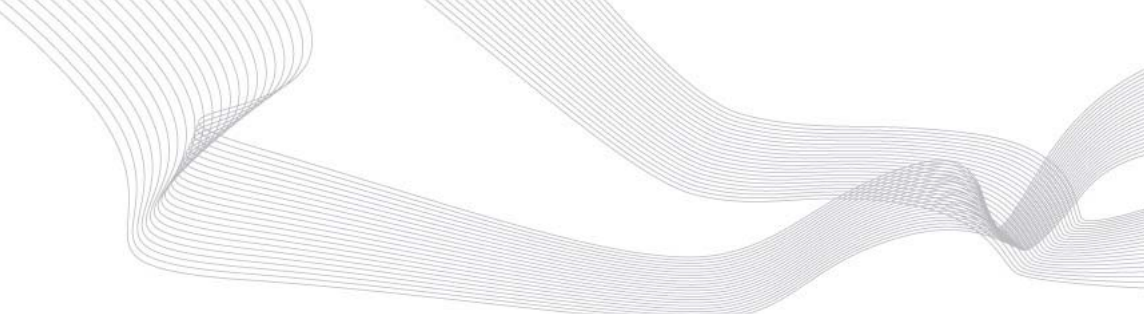
Lisätietoja: ensisijaisesti sähköpostitse osoitteesta rakennerahastot@stm.fi kehittämisohjelmasta vastaavat asiantuntijat: Kati Herranen-Haapaniemi puh. 02951 63273, ja Lars Kolttola puh. 02951 63266.

1. Kehittämisohjelman yhteiskuntapoliittinen perustelu, haasteet ja tavoitteet

Lissabonin strategian puitteissa jäsenvaltiot ovat tunnustaneet, että työn laadun ja tuottavuuden takaaminen voi suuresti edistää talouskasvua ja työllisyyttä. Työterveyden ja työturvallisuuden puutteellinen suojelu voi näet työtapaturmien ja työperäisten sairauksien kautta aiheuttaa poissaoloja tai jopa pysyvää työperäistä työkyvyttömyyttä. Nämä merkitsevät suuria inhimillisiä ongelmia, mutta myös huomattavaa kielteistä talousvaikutusta. Kansallisella ja EU:n politiikalla olisi edistettävä sellaisten työympäristöjen ja työterveyspalvelujen syntymistä, joiden avulla ikääntyneetkin työntekijät voivat täysimääräisesti ja tuottavasti osallistua työelämään. Tavoitteena pitäisi olla tilanne, jossa työ vahvistaa henkilökohtaista terveyttä ja hyvinvointia ja jossa pääsy työmarkkinoille ja työllisyyden säilyminen tukevat yleistä kansanterveyttä. Työpaikka tarjoaakin erityisen sopivat puitteet ennaltaehkäisyyn ja terveyden edistämiseen kuuluville toimille.¹

Kestävän ja tasapainoisen yhteiskunnallisen ja taloudellisen kehityksen turvaaminen on jatkossakin oleellinen tavoite. Keskeisiä tekijöitä tavoitteen saavuttamisessa ovat hyvä työllisyys, tuottavuus ja kilpailukyky. Perusedellytyksiä näiden saavuttamiselle ovat turvallinen työympäristö ja työyhteisö sekä työkykyinen ja osaava työväestö. Yksilön terveyden ylläpitämisellä sekä työ- ja toimintakyvyn parantamisella on ratkaiseva merkitys tuottavuuden

¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja Alueiden komitealle: Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007-2012.



kasvulle ja kansantalouden kehittymiselle sekä tarvittavien sosiaalisten palvelujen riittävydelle.

Euroopan sosiaalirahaston periaatteiden mukaisesti ohjelmalliset hankkeet tähtäävät sosiaalisen koheesion, väestön terveydentilan ja toimintakyvyn ylläpitoon ja parantamiseen. Tämä on ajankohtaista myös maassamme, kun väestöryhmien eliniän odotteen ja yleisen terveydentilan väliset erot ovat kasvaneet. Työ edistää toimintakykyä ja parantaa sinänsä terveydentilaa. Sillä on myös ehkäisevää merkitystä haitallisten elintapojen suhteen, mm. tarjotessaan nykyisin säännöllisiä ruokailupalveluja, tupakoinnin kieltoja ja siitä vieroitusta jne. Tämän lisäksi työyhteisöllä on huomattava sosiaalista verkkoa tarjoava ominaisuus, jolla on ratkaiseva merkitys myös terveydelle.

Tämän kehittämisohjelman tavoitteena on kehittää työorganisaatioiden valmiuksia ennakoida ja hallita globalisaation, teknologisen kehityksen ja työvoiman ikääntymisen aiheuttamaa rakennemuutosta sekä reagoida muutostilanteisiin. Tavoitteena on turvata työvoiman työssä pysyminen ja työvoiman saatavuus myös muutostilanteessa.

Kehittämisohjelman toimia kohdennetaan erityisesti sellaisille toimialoille ja henkilöryhmille, joilla toimintaympäristön ja rakennemuutoksen aiheuttama kehittämis- ja muutostarve on suurin, kuten pk-yritykset, sosiaali- ja terveystalouden työpaikat, ICT, teknologiateollisuus.

Tavoitteiden saavuttamiseen pyritään kehittämällä työorganisaatioiden

- laatua, innovatiivisuutta ja luovuutta
- keinoja hallita rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia

Lisäksi edistetään henkilöstön

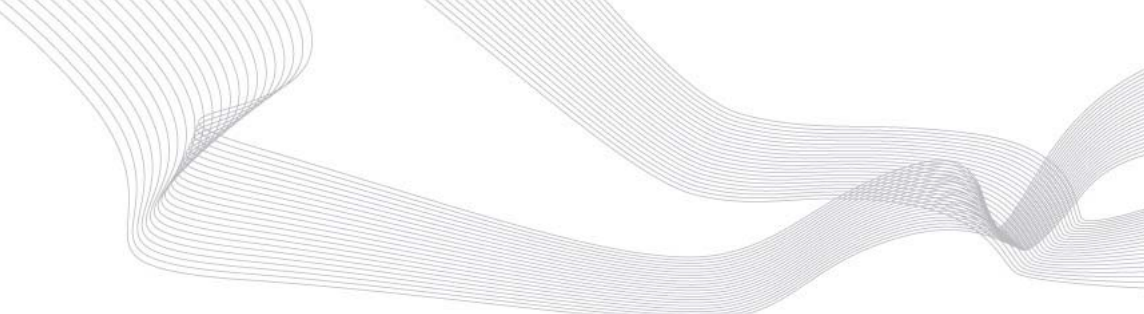
- osaamista ja elinikäistä oppimista
- työuraa ja työssä jatkamista
- työhyvinvointia ja työssä jaksamista
- terveyttä ja työkykyä

Kehittämisohjelman projektitoiminnan keskeiset näkökulmat ovat:

- Rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten hallinta
- Terveyttä edistävän toiminnan kehittäminen
- Osaamisen, jaksamisen ja innovatiivisuuden vahvistaminen
- Työurien tukeminen
- Työorganisaatioiden ja työolojen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon alalla

Rahoitettava toiminta suunnataan hankkeisiin, joissa työolojen kehittämistä tarkastellaan näistä näkökulmista. Keskeisiä ovat mm. hankkeet, joissa

- kehitetään henkilöstön osaamista ennakoivasti (työvoiman saatavuus, ikääntyminen, työssä pysyminen), mm. rekrytointimallit
- kehitetään kannustimia pk-yritysten henkilöstön osaamisen ja työkyvyn kehittämiseksi osana liiketoimintastrategiaa, mm. joustavat koulutustavat työn ohessa ja yritysverkostoissa,



valmiudet hankkia palveluita ja hyödyntää asiantuntijaverkostoja, työorganisaation kehittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta pysyvä prosessi

Sosiaali- ja terveysministeriö painottaa kehittämisohjelman toteutuksessa kokonaisvaltaisuutta sekä eri hallinnonalojen ja kehittäjien yhteistyötä.

2. Kehittämisohjelman toiminnan osa-alueet

2.1 Rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten hallinta

Tuotannon tehostaminen ja järkipäistäminen johtavat jatkuvaan työn organisoimisen arviointiin ja tarkkailuun sekä siitä johtuviin muutoksiin. Julkisuudessa nämä saattavat näkyä esim. työvoimaan kohdistuvina yritysکوhtaisina toimenpiteinä. Työn järjestämisellä ja sen muutoksilla on kuitenkin työyhteisölle ja sen jäsenten terveydelle huomattavia vaikutuksia. Ne voivat olla hyvinkin kuormittavia, minkä vuoksi niihin puuttuminen on kustannustehokkuudeltaan kannattavaa. Työn organisaation tutkimiseen ja muutosten terveysmerkityksen selvittelyyn tulisikin kohdistaa voimavaroja nykyistä järjestelmällisemmin.

Työelämä ja työorganisaatiot ovat siis lähes jatkuvassa muutoksessa. Työyhteisöjen toimivuus sekä ihmisten osaaminen ja jaksaminen vaikuttavat ratkaisevasti muutosten onnistumiseen ja sitä kautta työpaikkojen menestymiseen.

Työelämän laadun parantaminen edellyttää aktiivista kehittämisotetta työyhteisöissä. Työyhteisöjä tulee tukea kehittämistoimien aloittamisessa, läpiviemisessä ja niiden vaikuttavuuden arvioimisessa, erityisesti muuttuvissa työyhteisöissä. Tarvitaan tietoa muutoksiin liittyvistä mahdollisuuksista ja uhkista sekä toimivia muutosten toteuttamismalleja.

Keskeisiä kehittämisalueita ovat mm.:

- Yritysten lakkauttamisten ja fuusioiden henkilöstövaikutusten hallinta
- Henkilöstö- ja muutosjohtamisen kehittäminen työpaikoilla
- Työpaikkojen rakenteellisten muutostilanteiden hallinta
- Työn haastavuuden, mielekkyyden kokemisen ja työn ilon lisääminen erityisesti heikon vetovoiman aloilla, esim. hoiva-ala (vanhusten huolto), metalliteollisuus

2.2 Terveyttä edistävän toiminnan kehittäminen

Suomen EU-puheenjohtajakaudella teemana oli "Terveys kaikissa politiikoissa" ja sen osana Terveys työssä (Health in the World of Work), jossa mm. todettiin, että työ saattaa vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja näiden haittavaikutusten ehkäisy on ollut painopisteenä työterveys- ja työturvallisuustyössä. Toisaalta eritoten ikääntyvän työvoiman osalta on merkittävää se, miten terveydentilan muutokset vaikuttavat toiminta- ja työkykyyn. Tällöin elintapoihin liittyvä työntekijöiden terveyden edistäminen työpaikoilla nousee keskeiseksi työvälineeksi vaikutettaessa työikäisten työkykyyn.

Terveyden ja työkyvyn edistäminen

Työpaikoilla voidaan edistää työkykyä ja terveyttä monin tavoin, mutta mahdollisuutta ei ole hyödynnetty parhaalla mahdollisella tavalla. Tyky-toiminta on yritysten vastuulla olevaa toimintaa. Eritoten pienissä yrityksissä ja yrittäjillä tyky-toiminta on jäänyt vähäiseksi. Tyky-toimintaan osallistuminen on keskeinen työterveyshuollon toiminto, ja työterveyshuollon tukea voitaisiin käyttää mm. työn kehittämisessä, työyhteisötyössä, terveyden edistämässä. Tuottamalla malleja hyvistä käytännöistä tuettaisiin yritystoiminnan laadun kehittämistä.

Keskeinen kehittämisalue on mm.:

- Työpaikka terveyden edistämisen areenaksi: terveyden edistäminen työpaikoilla työpaikka- ja yksilötasoisin toimenpitein; työkykyä ja terveyttä edistävien mekanismien ja rakenteiden kehittäminen työn organisointiin, työjärjestelyihin ja työpaikan muutostilanteisiin liittyvien toimintojen lisäksi työaikaisessa ruokailussa, terveystoiminnassa ja ehkäisevässä päihdetyössä.

Työterveyshuollon kehittäminen

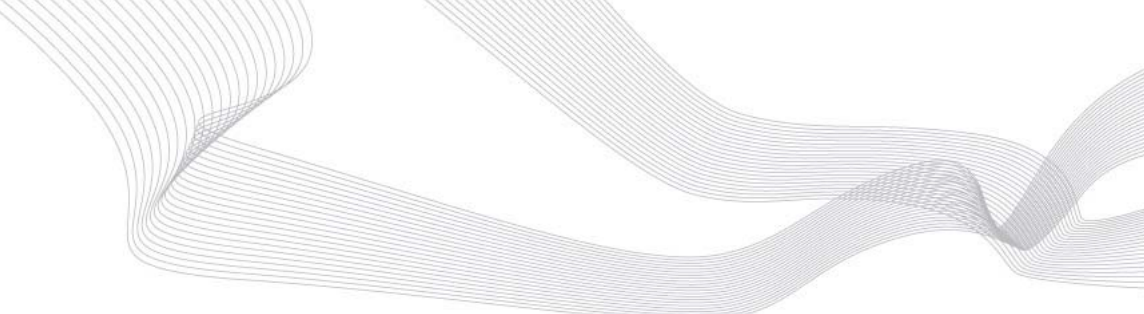
Käynnissä oleva sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus vaikuttaa työterveyshuollon mahdollisuuksiin toimia pienehköissä kunnissa. Seudullisen ja alueellisen kehittämisen tarve liittyy terveyskeskustyöterveyshuollon ja yksityisen työterveyshuollon muuttamiseen verkostomaisen toiminnan suuntaan.

Tällä aihealueella keskeisiä kehittämiskohteita ovat mm.:

- Työ-, terveys- ja turvallisuusasioiden alueellisten tukirakenteiden kehittäminen olemassa olevia yhteiskunnallisia rakenteita ja palvelujärjestelmiä hyödyntäen tavoitteena työhyvinvoinnin edistäminen yrittäjien, pienten yritysten ja heitä tukevien tahojen kanssa (TE-keskukset, TTL:n alueyksiköt, maatalousneuvojat, rahoituskanavat).
- Pienet yritykset ja yrittäjät ovat olleet työterveys- ja työturvallisuuspalvelujen alikäyttäjiä. Työterveyshuollon palvelujen kehittämiseksi tehdään kokeiluhankkeita, joissa terveyskeskusten ja yksityisten työterveyshuoltojen verkostomaista yhteistoimintaa kokeillaan. Hankkeilla on yhtymäkohtia myös pienten yritysten ja yrittäjien työterveyshuollon kehittämiseen yhdessä yrittäjäyhdistysten kanssa.
- Esimerkiksi kuntoutustarpeen arvioinnissa ja muissa terveydenhuollon ja sosiaaliturvan järjestelmien yhteistyötä edellyttävissä tilanteissa tulisi työn merkitystä työntekijän terveyden ja työkyvyn kannalta huomioida nykyistä paremmin.
- Toteutetaan laaja kansallinen Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin kehittämishanke. Näin parannetaan työterveyshuollon, toimipaikkojen ja perusterveydenhuollon sekä voimakkaassa kehitysvaiheessa olevan erikoissairaanhoidon yhteistyötä, toimivuutta ja vaikuttavuutta.

Työttömien, pätkätyöläisten ja siirtymävaiheessa olevien nuorten työterveyden kehittäminen

Työterveyshuolto ja työsuojelun viranomaisorganisaatio ovat keskeisiä työterveyden ja työturvallisuuden edistäjiä. Työterveyshuolto saavuttaa kuitenkin vain ne, jotka ovat



työsuhteessa, eli työttömät jäävät työterveyshuollon ulkopuolelle. Kattavuusaukko koostuu lähinnä mikroyrityksistä (<10 henkilöä) sekä epätyypillisissä pätkätyösuhteissa työskentelevistä.

Keskeinen kehittämisalue on mm.:

- Työttömien, pätkätyöläisten ja siirtymävaiheessa koulusta työelämään olevien nuorten toimintakyvyn edistämiseksi ja työllistymisen tukemiseksi tehdään työterveysneuvolakokeiluja työhallinnon kanssa, jossa sovelletaan työterveyshuollosta tuttuja keinoja ja toimintatapoja.

2.3 Osaamisen, jaksamisen ja innovatiivisuuden vahvistaminen

Hyvään osaamiseen perustuva tuotanto ja palvelu ovat Suomen menestystekijöitä. Tekemisen ilon, mielekkyyden ja motivaation palauttaminen työelämään on erityisen ajankohtaista.

Hyvä ammattitaito ja osaaminen ovat ratkaisevia paitsi työssä menestymisessä myös kuormittuneisuuden kokemisessa. Myös toimintavapautta työssä on pidettävä etuna, sillä se vähentää työnjohdollisia ristiriitoja ja suo mahdollisuuden laatutyön puitteissa luoviin tuotantoratkaisuihin.

Kehittämisohjelmassa henkilöstön osaamista kehitetään työmarkkinoiden muutoksia ennakoivasti siten, että voidaan varmistaa osaavan työvoiman saatavuus eri puolilla Suomea ja kasvavilla toimialoilla sekä turvata henkilöstön, erityisesti ikääntyvien, työssä pysyminen myös muutostilanteissa. Kehittämistoimilla parannetaan työn organisointia sekä monimuotoistuvan, ikääntyvän ja monikulttuuristuvan työyhteisön toimivuutta, henkilöstön työssä jaksamista, erityisesti henkistä työhyvinvointia.

Keskeisiä kehittämisalueita ovat mm.:

- Työhyvinvoinnin kehittämistä edistävien hyvien toimintatapojen kehittäminen huomioiden myös tuottavuustekijöitä erityisesti pientyöpaikoilla, virtuaaliorganisaatioissa ja mobiilia työtä tekevien keskuudessa.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hallinta pk-yrityksissä sekä järjestöissä esim. kehittämällä toimintamalleja osaavan työvoiman rekrytoimiseksi hoivayrityksiin.

2.4 Työurien tukeminen

Suomalaisessa työelämässä tarvitaan pidempiä ja ehjempiä työuria. Työurien tueksi tarvitaan ratkaisumalleja, joissa keskeisinä tekijöinä ovat työelämän joustavuus, työn sopeuttaminen työntekijän voimavaroihin, elämän- ja työuran hallintaa ja hyvinvointia lisäävien tekijöiden vahvistaminen. Kehittämishjelmassa edistetään koulutus- ja kehittämistoimiin pääsyä ja ammattitaidon kehittämistä erityisesti niillä, joilla on vanhentumassa oleva tai puutteellinen ammattitaito tai työkyky. Muita keskeisiä kohderyhmiä ovat mm. epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, vuokratyövoima, yksityrittäjät. Työorganisaation kehittämisestä ja elinikäiseen oppimiseen investoimisesta pyritään saamaan pysyvä prosessi.

Keskeisiä kehittämisalueita ovat mm.:

- Työ tulisi huomioida entistä paremmin työpaikan, työterveyshuollon, terveydenhuollon ja kuntoutuksen yhteistyössä sairauspoissaolojen hallitsemiseksi, erityisesti mielenterveys- ja tuki- ja liikuntaelinongelmissa. Tärkeänä aiheena on sairaslomalta työhön paluun hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen.
- Työuran hallinnan tukeminen vertaisryhmien avulla kehittämällä henkilöstökoulutusta yrityksissä ja organisaatioissa. Toteuttamalla ryhmäohjaus TTH:n ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä parannetaan näiden toimijoiden yhteistyötä ja saadaan esiin nousevat parannusehdotukset kytettyä organisaation toimintaan.
- Henkilöstöjohtamisjärjestelmien kehittäminen siten, että ikäkysymykset tulevat huomioiduksi kaikessa henkilöstökehittämisessä ja -koulutuksessa.
- Nuorten työhön kiinnittymisen edistäminen erityisesti työelämään suuntaavissa siirtymävaiheissa. Näihin siirtymiin liittyvien toimijoiden hallinnollista yhteistyötä vahvistetaan järjestämällä toiminta opetus- ja työhallinnon yhteistyönä.
- Työssä sovellettavien joustojen kehittäminen eri elämänvaiheessa olevien työntekijöiden työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseksi.

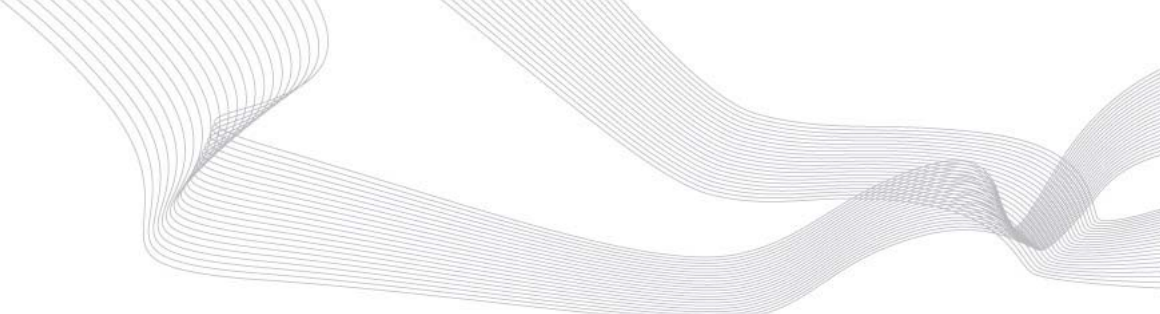
2.5 Työorganisaatioiden ja työolojen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon alalla

Yhtenä keskeisenä muutosalueena on sosiaali- ja terveydenhuolto, jonka palvelujärjestelmiin kohdistuu jatkuvasti merkittäviä paineita. Esimerkiksi väestön ikärakenteen muutos heijastuu hoidon ja hoivan tarpeeseen, mutta myös työvoiman saatavuuteen; tekninen kehitys aiheuttaa uusia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle. Kunta-alan työpaikoilla on tapahtumassa mittavia rakennemuutoksia muun muassa kilpailuttamisen lisääntyessä.

Tutkimukset myös osoittavat, että kuntien henkilöstön työelämän laatu on heikentynyt viime vuosikymmenen puolivälistä erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa. Henkilöstöllä on muihin toimialoihin verrattuna enemmän terveysongelmia ja työuupumusta, työvoimasta poistuminen on runsasta ja työssä viihtymisongelmat ilmeisiä.

Keskeisiä kehittämisalueita ovat mm.:

- Palvelurakennemuutosten, yhdistymisten ja uusien toimintamallien hallinta kunnissa.

- 
- Menettelytavat ja välineet, joilla kunnat ja yksittäiset työyksiköt pystyvät arvioimaan ja toteuttamaan tuetusti omat tilaaja-tuottajamalliin siirtymisen edellytykset ja vaikutukset tuloksellisuuteen.
 - Työhyvinvoinnin parantaminen kehittämällä työssä jaksamista ja viihtymistä lisääviä hyviä käytäntöjä ja levittämällä niitä työyhteisöjen käyttöön.
 - Verkostomaisen palvelutuotannon kehittäminen erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä: esimerkiksi terveyskeskusten ja yksityisten työterveyshuoltojen verkostomaista yhteistoimintaa kokeilevat hankkeet; pienten yritysten ja yrittäjien työterveyshuollon kehittäminen yhdessä yrittäjäyhdistysten kanssa; sosiaali- ja terveysalan yritystoiminnan edistämishankkeet.

3. Mihin kansallisesti hyväksytyyn ohjelmaan/ kehittämisstrategiaan perustuu?

Manner-Suomen ESR-ohjelma ja siten myös tämä kehittämisohjelma perustuvat Suomen kansalliseen alue- ja rakennepoliittiseen strategiaan 2007 - 2013. Kehittämisohjelma pohjaa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) toimintalinjaan 1 Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen.

Kehittämisohjelma tukee STM:n sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2015 –linjauksia, Terveys 2015 ohjelmaa sekä Työterveys 2015 Valtioneuvoston periaatepäätöstä. Lisäksi kehittämisohjelma tukee Valtion tiede- ja teknologianeuvoston linjauksia Suomeen perustettavista strategisen huippuosaamisen keskittymistä. Tällä kehittämisohjelmalla on myös yhtymäkohtia Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmaan 2007 - 2013, joka tähtää elinvoimaisen ja toimivan maaseudun säilymiseen, ympäristötilan parantamiseen ja uusiutuvien luonnonvarojen kestävään käyttöön.

4. Päävastuulliset organisaatiot

Kehittämisohjelman päävastuullinen organisaatio on sosiaali- ja terveysministeriö.

5. Valtakunnallisen teeman koordinaatiomekanismit ja yhteys aluekehitykseen

Kehittämisohjelma on toimenpidekokonaisuus, johon on koottu eri ministeriöiden ja muiden organisaatioiden toimenpiteitä kehittämisohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi.

6. Lisäarvo kansalliseen toimintaan

Kehittämisohjelma täydentää kansallista työelämän kehittämisohjelmaa (2004-2009). Tämä kehittämisohjelma kohdistuu pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoille.

7. Suhde Lissabonin strategian mukaisiin tavoitteisiin

Lissabonin strategiassa esitetyistä painoalueista/ suuntaviivoista tämän kehittämisohjelman kannalta keskeistä on tukea työelämän kehittämistä, kasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä koskevia tavoitteita. Työn tuottavuuden parantaminen laadullisesti kestäväällä tavalla edellyttää osaamisen, innovaatioiden ja työn organisaatioiden kehittämistä. Kehittämisohjelma tukee erityisesti suuntaviivoja 18 (edistetään elinikäistä lähestymistapaa työhön) sekä suuntaviivaa 21 (edistetään joustavuutta yhdistettynä työllisyyteen liittyvään turvaan ja vähennetään työmarkkinoiden segmentointia).

8. Yhteiset ohjaavat periaatteet

Kehittämisohjelman toimeenpanossa huomioidaan seuraavien periaatteiden toteutuminen seuraavasti:

- Kohdellaan tasapuolisesti sekä nais- että miesvaltaisia aloja (sosiaali- ja terveysala, metalliteollisuus); tuetaan hankkeita joissa edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.
- Tuetaan hankkeita, joissa sovelletaan ja räätälöidään eri kohderyhmille (esim. hyvinvointipalvelualalle, monikulttuurisille työpaikoille, ikääntyville työntekijöille) sekä eri käyttötarkoituksiin (esim. osaamisen, työn ilon lisääminen) kehitettyjä toimintamalleja. Ohjelman aikana tuotettuja sosiaalisia innovaatioita, erilaisia kehittämis- ja toimintamalleja levitetään erilaisten verkostojen kautta.
- Tuetaan hankkeita, joiden toiminta pohjaa kestäväen kehityksen periaatteeseen, erityisesti sen sosiaaliseen ulottuvuuteen. Etusijalla on hankkeet, joissa tavoitteena on esim. ihmisten terveydellisen toimintakyvyn turvaaminen, osallisuuden edistäminen, inhimillisten voimavarojen kehittäminen ja työllisyyden edistäminen.
- Tuetaan hankkeita, joita toteutetaan eri tahojen (työmarkkinaosapuolet, kansalaisjärjestöt, pienet toimijat, paikalliset tahot) yhteistyössä, kumppanuusperiaatteen mukaisesti. Keskeistä on, että hankkeessa on mukana kaikki ongelman ratkaisun kannalta relevantit tahot ja että he ovat sitoutuneita yhteistyöhön.

9. Toiminnan vaiheet, aikataulu ja kustannusarvio/suuruusluokka

Kehittämisohjelman kokonaisbudjetti on noin 6,6 miljoonaa vuosille 2007 - 2013.

10. Konkreettiset tulokset ja indikaattorit

Täsmentyvät myöhemmin.