

Antti Kasvio

## Työterveyslaitos hallinnon – ja vähän omastakin – näkökulmasta

Työterveyslaitos on julkaissut 70-vuotisjuhlaansa kunniaksi historiategoksen *Majakka ja luotsi: Työterveyslaitos 1945–2015* (Ketola 2015). Syytä onkin, sillä laitoksella on ollut monin tavoin merkittävä rooli suomalaisen yhteiskunnan toisen maailmansodan jälkeisessä uudenaikaistumisprosessissa. Huomattavan monet maamme eturivin tutkijoista ovat uransa jossakin vaiheessa olleet tekemisissä Työterveyslaitoksen (TTL) kanssa, ja laitoksen asiat ovat kiinnostaneet myös useita keskeisiä päätöksentekijöitä. Nyt ilmestynyt teos ei kuitenkaan käsittele laitosta työyhteisönä tai niitä ideoita, joita sen kautta on välittynyt suomalaiseen työelämään. Niiden sijasta kirja keskittyy laitoksen hallintoelinten toimintaan ja niissä edustettujen tahojen välisiin valtataisteluihin. Tältäkin osin teksti edustaa pitkälti kirjoittamisen aikaisen johdon tulkintaa talon kehitysvaiheista.

### Laitoksen toiminnan päävaiheet

Tarve työn aiheuttamien sairauksien lähempään erittelyyn ilmeni toisen maailmansodan aikana, jolloin esimerkiksi puolustusvoimien palvelukseen kutsuttu nuori lääkäri *Leo Noro* havaitsi ammuslataamojen työntekijöiden saamien kemikaalimyrkytysten suuren määrän. Sodan jälkeen Suomen nopea teollistuminen ja pula työvoimasta nostivat esiin laajemmin kysymyksen ammattitaudeista. Ne kuuluivat vuonna 1944 perustetun lääkintöhallituksen vastuulle. Entisen sosialidemokraattisen kansanedustajan *Olavi Reinikaisen* johtama virasto antoi luvan pienen ammattitautien klini-

kan perustamiseen Helsingin yleiseen sairaalaan vuonna 1945.

Samoihin aikoihin työmarkkinajärjestöt olivat solmineet keskenään yleissopimuksen, jonka pohjalta alettiin rakentaa uudenlaista työehdoista sopimisen järjestelmää Suomeen. Lähinnä työnantajien aloitteesta perustettiin Ammattitautien tutkimussäätiö, ja hieman myöhemmin valtioneuvoston asettama komitea esitti ammattitautien tutkimuslaitoksen perustamista. Jo ennen sotia oli ehditty kaavailla laajemman kansanterveyslaitoksen perustamista, mutta nyt samoja ideoita vietiin eteenpäin työhön liittyviin terveysongelmiin keskittyen. Mukaan yhteistyöhön tuli yhdysvaltalainen Rockefeller-säätiö, joka halusi lähentää Suomea länteen. Säätiön apu oli ratkaiseva etenkin siinä vaiheessa, kun Työterveyslaitos aloitti toimintansa ja sille ryhdyttiin rakentamaan toimitaloa Meilahteen.

Työterveyslaitos muodostui nopeasti merkittäväksi tutkimus- ja palvelulaitokseksi epäakateemisesta asemastaan huolimatta. Laitoksen luonne joko laajasti kansanterveyden ongelmia käsittelevänä tai kapeammin teollisuuden intressejä palvelevana organisaationa ei kuitenkaan ollut vielä tuossa vaiheessa mikään itsestäänselvyys, resursseista jouduttiin kamppailemaan jatkuvasti eikä yhteistyö yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kanssa välttämättä toiminut aina saumattomasti. Varsinkin 1960-luvulle tultaessa näkemyserot laitoksen kehittämisestä kasvoivat, minkä seurauksena laitoksen ensimmäiseksi johtajaksi valittu Leo Noro siirtyi lääkintöhallituk-

sen pääjohtajaksi 1970. Jännitteet eivät korjaantuneet *Martti J. Karvosen* pääjohtajakaudella, joka siirtyikin jo 1974 Puolustusvoimien ylilääkäriksi.

Työelämän ongelmat nousivat 1970-luvulle tultaessa keskeiseksi yhteiskuntapolitiiseksi kysymykseksi kaikkialla kehittyneissä teollisuusmaissa, ja työelämän laatua pyrittiin parantamaan muun muassa uusien työn organisaatiomuotojen kehittämällä. Suomessa kamppailtiin tuolloin tulopolitiikasta, ja työelämän uudistaminen painottui yritysdemokratian ohella pitkälti työterveyteen ja työsuojeluun.

Tuossa vaiheessa Työterveyslaitoksella oli paljon vetovoimaa nuorten asiantuntijoiden keskuudessa, ja laitokseen johtoon nousi uusi pääjohtaja *Jorma Rantanen* onnistui yhdessä tutkimusjohtaja *Sven Hernbergin* kanssa viemään laitoksen toimintoja eteenpäin sekä hyvin ekspansiivisesti että tutkimustoiminnan tieteellisestä tasosta huolta pitäen. TTL:n terveyskysymyksiin painottuva toimenkuva sekä talon sisällä ja työmarkkinajärjestöissä koettu epäluulo radikaaleja yhteiskuntatieteilijöitä kohtaan johtivat kuitenkin siihen, että laajemmat keskustelut työelämän muutoksista ja niiden sosiaalisista vaikutuksista jäivät yliopistotutkijoiden vastuulle. Mutta omilla erityisalueillaan – joihin kuului myös työ- ja organisaatiopsykologia - laitos muodostui kansainvälisestäkin merkittäväksi ja arvostetuksi osaamiskeskittymäksi. Toiminnan volyymi laajeni niin, että enimmillään talossa työskenteli – työskentelyoikeuden saaneet mukaan luettuna – pitkälti toistatuhatta henkeä. Eräänlaisena kulminaatiopisteenä voidaan pitää sitä, että YK:n pääsihteeri *Kofi Annan* suostui antamaan Työterveyslaitoksen vuoden 1997 toimintakertomukseen lausunnon työterveyden edistämiseksi harjoitetun toiminnan merkityksestä koko maailmalle.

Myöhemmissä vaiheissa TTL:n asema on kuitenkin heikentynyt selvästi sekä kansainvälisellä että kansallisella tutkimuksen kentällä. Yksi keskeinen syy tähän on se, että laitoksen osaamisprofiili ja suomalaisen työelämän kehittämistarpeet ovat kulkeneet jos-

sakin määrin eri suuntiin. Toiminnan vire ei ole ollut niin hyvä kuin ennen, laitoksen kansainvälinen status on hiipunut eikä tieteellisistä standardeista ole pidetty kiinni yhtä kunnianhimoisesti kuin ennen. Valtiovalta on joutunut suuntaamaan säästötoimensa myös sektoritutkimuslaitoksiin ja niitä on yhdistetty laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Elinkeinoelämän keskusliitto on halunnut ohjata Työterveyslaitoksen takaisin vanhoille juurilleen työterveyshuollon tukiorganisaationa, josta ”turhat rönsyt” on karsittu pois. Samalla laitos on haluttu liittää osaksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitosta. Valtiovalta ja ammattiyhdistysliike ovat olleet valmiit säilyttämään Työterveyslaitoksen itsenäisenä, mutta nekin näkevät Työterveyslaitoksen lähinnä käytännöllisesti suuntautuneena kansallisten työelämän kehityshankkeiden tukiorganisaationa, johon ei kohdisteta erityisiä tutkimuksellisia odotuksia. Kun vielä maksullisten palvelujen kysyntä on hiipunut, TTL:n henkilöstömäärä on kääntynyt selvään laskuun.

Eräs keskeinen puute nyt julkaistussa historiikissa on se, että siinä ei tarkastella lainkaan Työterveyslaitoksen roolia suomalaisen työelämäntutkimuksen kokonaiskentässä. Työelämää ja työelämän suhteitahan ryhdyttiin tutkimaan varsin laajasti Suomessa 1970-luvulta lähtien, jolloin maan yliopistoihin muodostui kokonaan uusi tutkijasukupolvi. Yliopistoissa uraansa jatkoivat muun muassa Työterveyslaitoksen aikanaan torjumat professorit *Liisa Rantalaiho* ja *Jeddi Hasan*. Suomen Akatemiaan muodostettiin aluksi *Erik Allardtin* ja sittemmin *Juhani Kirjosen* johdolla toiminut työelämän ja työolojen tutkimuksen jaosto, ja tutkimustoimintaa harjoitettiin laajasti muun muassa Helsingin kauppar korkeakoulussa, Teknillisessä korkeakoulussa sekä Tampereen, Turun ja Jyväskylän yliopistoissa. Työministeriön tutkimusyksikössä tutkittiin *Timo Kauppisen* johdolla työelämän suhteita, ja Tilastokeskus ryhtyi tekemään omia työolotutkimuksiaan. 1980-luvulla perustettiin Työpoliittinen yhdistys, joka

muutti myöhemmin nimensä Työelämän tutkimusyhdystykseksi. Vuonna 1987 muodostetun *Harri Holkerin* hallituksen tavoitteena oli hallitun rakennemuutoksen ohella suuren suomalaisen työelämäuudistuksen toteuttaminen, ja hallituksen asettaman työolokomitean analyysit loivat pohjaa kansallisten työelämän kehittämisohjelmien käynnistämiseksi 1990-luvulla. Tämä kehitys on pakottanut Työterveyslaitoksen arvioimaan uudelleen paikkaansa tutkimuksen kokonaiskentässä sekä kilpailemaan aiempaa ankarammin uudesta hankerahoituksesta.

### Kahdenlaisia luonnehdintoja pääjohtajista

Työterveyslaitoksen pääjohtajana lähes kolmen vuosikymmenen ajan toimineella Jorma Rantasella oli epäilemättä omat vaikeutensa talon toiminnan johtamisessa. Toimintojen laajentamispyrkimykset olivat ajoittain melko reippaita ja pääjohtajalla oli taipumus tulkita kutakuinkin kaikki työelämän ongelmat tavalla tai toisella työterveyteen liittyviksi. Toisaalta Rantanen oli loppumattoman energinen, taitava lobbaaja, kunnianhimoinen ja aidon kansainvälisesti suuntautunut. Hän onnistui luomaan organisaatioon tunteen siitä, että siellä työskentelevät olivat toteuttamassa poikkeuksellisen tärkeää yhteiskunnallista missiota. Siksi heidän kuului antaa koko energiansa yhteisen päämäärän eteen. Toki tämä merkitsi myös sitä, että varsinkin pääjohtajan läheisyydessä työskentelevät joutuivat monesti toteuttamaan pikaisia toimeksiantoja, jotka ainakin työterveyden näkökulmasta katsottuna ylittivät joskus kohtuullisuuden rajat. Mutta pääjohtajakauden jälkeisetkin aktiviteetit huomioon ottaen Jorma Rantanen on kiistatta ollut yksi Suomen toisen maailmansodan jälkeisen tiede-elämän merkittävimmistä toimijoista.

Tähän nähden historiikki ei tuhlaa ylisanoja entisen pääjohtajan ansioiden kuvaamiseen. Hän tuli *”pikavauhdilla”* laitoksen johtotehtäviin sen jälkeen kun *”olosuhteiden tuntemus sai asiantuntijat kirjoittamaan tieteellis-*

*tä kriteereistä poikkeavat lausunnot”* työhygienian ja toksikologian osaston apulaisjohtajan paikan hakijoista ja kun *”poliittiset voimat ohjasivat... muodollisesti Rantasta pätevämman hakijan peruuttamaan hakemuksensa”*. Osastonjohtajan siirtyessä samoihin aikoihin professoriksi yliopistoon *”vt. osastonjohtajuus oli pidetty odottamassa kolme kuukautta ja 20 päivää Rantasen nimitystä osaston apulaisjohtajaksi”* (Ketola 2015, 266). Tämän jälkeen *”ovi osaston johtajuuteen avautui”* Rantaselle *”niin liukkaasti, että hän tuskin edes itse ehti siihen kolkuttaa”* (emt., 270). Pääjohtajaksi Rantasen todetaan löytyneen *”sosialidemokraattisten lääketieteen ja kirurgian tohtoreiden harvalukuisesta joukosta”* (emt., 208). Tällöinkin sopivan pääjohtajan valinta mahdollistui vasta kun *”muodollisesti pätevämpi ja kokenempi epidemiologian ja biostatistiikan osaston johtaja vetäytyi”* (emt., 285). Vaikka kirjan loppluvussa tunnustetaan Rantasen nostaneen laitoksen *”omalla alallaan kansainvälisen tutkimuksen kärkeen”* (emt., 549), kunnia varsinaisen pohjatyön tekemisestä annetaan Leo Norolle. Lisäksi menestystä selitetään sillä, että Rantasen johtajakausi *”osui Nokian huipentamaan Suomen vientiteollisuuden kasvukauteen, ammattiyhdistysliikkeen kukoistukseen ja punamultahallitusten aikaan, jolloin korporatiivinen järjestelmä oli vahvimmillaan”* (emt., 550).

Historiikki on laadittu Rantasta pääjohtajana 2004–2015 seuranneen *Harri Vainion* johtaman toimikunnan ohjauksessa. Sattumaa tai ei, laitoksen toimintojen kuvaus painottaa vahvasti laitoksella suoritettua lääketieteellistä tutkimusta ja eri tutkimusaloista etenkin Vainion omaa erikoisalaa eli toksikologiaa. Sen sijaan 1970-luvulta vahvaan nousuun lähtenyt työ- ja organisaatiopsykologinen - tai toisin ilmaisten psykososiaaliseen työympäristöön kohdistuva - tutkimus jää selvästi vähäisemmälle tarkastelulle. Ja jos Jorma Rantasen ansioita ei liiemmin hehkuteta, hänen seuraajansa kohdalla ei olla yhtä vaatimattomia. Harri Vainion kansainvälinen ura ja laaja tuotanto nimetään kirjassa vahvoiksi meriiteiksi, joi-

den perusteella hän oli pääjohtajaa valittaessa ”muihin ehdokkaisiin nähden ylivoimainen” (emt., 508). Myöhemmin todetaan, että hän oli ”jo valintahetkellä kansainvälisesti arvostettu ja tutkimukseen integroitunut alansa vaikuttaja” (emt., 550). Aitona kosmopoliittina hänet olisi itse asiassa ”voitu valita vastaaville johdopaikoille yhtä hyvin Ranskassa tai Ruotsissa” (emt., 480).

### Omin silmin koettua

Olen rakentanut oman työelämän yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen keskittyneen urani pääosin Tampereen yliopistossa. Teimme ajoittain yhteistyötä Työterveyslaitoksen tutkijoiden kanssa, mutta useimmiten TTL oli vahva kilpailijamme. Asetelma muuttui vuonna 2005, jolloin päädyin hyvin spontaanisti lähetetyn hakemuksen perusteella vanhemmaksi tutkijaksi Työterveyslaitokselle. Laitos oli tuolloin saanut uuden pääjohtajan ja se oli valmistelemassa uutta strategiaa. Toimintaa arvioitaessa oli noussut esiin tarve vahvistaa työelämän yleiseen muutoskehitykseen kohdistuvaa tutkimusta, mikä tuli oman pienen tiimini vastuualueeksi.

Ensivaikutelmani laitoksesta oli monessa suhteessa positiivinen. Projektivetoiseen yliopistotutkimukseen verrattuna tuntui ylelliseltä keskittyä kokopäiväisesti oman alansa tutkimukseen ilman kohtuuttoman suuria paineita ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen. Lisäksi oli mukava olla päivittäin tekemisissä erilaisista taustoistaan huolimatta aina tavalla tai toisella työ-etuliitteisiä asioita tekevien ihmisten kanssa. Ja vaikka yhteiskuntatieteellisen perinteen ohuuden vuoksi esimerkiksi laitoksen kirjallisuuskokoelmissa oli selviä aukkoja, lähdin mielelläni korjaamaan tilannetta. Optimismia kasvatti tieto tutkimusalamme määrittämisestä yhdeksi laitoksen toiminnan kehittämisen painoaloista, joiden resursseja tultaisiin lisäämään sitä mukaa kun niitä vapautui muualta.

Toki saatoin taloon tullessani nähdä sen kehittyneen kuuden vuosikymmenen aikana

kulttuuriltaan melko sisäänpäinkääntyneeksi, mikä ilmeni muun muassa johtohenkilöiden keskinäisissä intrigeissä ja omien reviirien tarkassa vartioinnissa. TTL:n hallinto oli melkoinen sekasotku lukuisine seuranta- ja raportointijärjestelmineen. Toimintojen kansainvälisyys ei ollut sillä tasolla kuin olin odottanut, eikä talossa vallinnut erityisen vireää intellektuaalista keskustelukulttuuriakaan. Mutta talo veti edelleen puoleensa lahjakkaita ja aidosti työelämän kehittämisestä kiinnostuneita tutkijoita, enkä nähnyt erityistä syytä sille, mikseivät asiat voisi kehittyä parempaan suuntaan. Talon johto näytti olevan avoin uusille ideoille - olihan esimerkiksi minun valintani laitoksen palvelukseen oiva osoitus hyvästä mausta ja rohkeasta ennakkoluulottomuudesta!

Todellisuudessa laitoksen kulttuuri ei kehittynyt toivomaani suuntaan. Oma tiimini pääsi kyllä tekemään pääosin sellaista tutkimusta kuin halusimme, mutta saamatta missään vaiheessa talon johdolta tai keskeisiltä sidosryhmiltä erityistä tukea tai edes kunnan tietoa siitä, mitä meidän haluttaisiin tutkivan. Eräs syy näytti olevan sidosryhmien piirissä vallinnut vahva usko siitä, että heillä oli jo valmiina oikea tieto työelämän kehityssuunnista – tai ainakin siitä, miten ne pitäisi tulkita. Ja joskus viestitettiin hyvin suorasukaisesti aiheista, joita emme saaneet tutkia.

Pian jouduimme myös näkemään, ettei työelämän yhteiskuntatieteellinen tutkimus ollutkaan laitoksella erityisen kehittämisen kohteena, vaan meiltä vapautuvia resursseja vietiin päinvastoin hanakasti muualle. Erityisen vaikeaksi palaksi osoittautui uuden tutkimuskirjallisuuden hankinta laitokselle. TTL:n johto piti kirjoja ylipäättään vanhentuneena tieteellisen tiedon välityskanavana, ja siksi tutkijoiden tulisi hankkia uutta tietoa ensisijaisesti sähköisten tietokantojen välityksellä. Omat tarpeenilmauksemme eivät onnistuneet horjuttamaan tätä näkemystä millään tavoin.

Työterveyslaitoksen toiminnan lähtökohdaksi nousi työmarkkinajärjestöjen linjauksia

seuraten normatiivinen ajatus siitä, että pyrki-  
mykset organisaatioiden tuottavuuden kohot-  
tamiseen ja työntekijöiden hyvinvoinnin pa-  
rantamiseen ovat vahvasti synergiassa keske-  
nään. Samalla viralliseksi totuudeksi otettiin  
näkemys työurien pidentämisen tärkeydestä  
sekä hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan  
että kansalaisten oman hyvinvoinnin kannalta.  
Positiivisuudesta tuli ideologia, ja tutkijoiden  
odotettiin esittävän tosiasioiden estämättä  
kaikki työelämämuutokset poliittisesti mah-  
dollisimman tarkoituksenmukaisilla tavoil-  
la. Erityisesti haluttiin ylläpitää hyviä suhteita  
Sosiaali- ja terveysministeriöön, jonka toi-  
vottiin ohjaavan jatkossakin runsaasti han-  
kerahoitusta laitoksen käyttöön. Varsinaisen  
tieteellisen toiminnan kehittäminen jäi tässä  
johtamisilmapiirissä toissijaiseen asemaan,  
ja ennen pitkää tutkimus sananakin häivytet-  
tiin taustalle. Se nimettiin uudelleen 'ratkai-  
sujen kehittämiseksi' erotukseksi maksullises-  
ta palvelutoiminnasta eli 'asiakasratkaisusta'.  
Orwellilaisen uuskielen ohella talossa otettiin  
käyttöön 'johdon tietojärjestelmä', jonka var-  
jolla taloudellis-hallinnolliset rutiinitehtävät  
siirrettiin kallispalkkaisten asiantuntijoiden  
suoritettaviksi. Tuloksena oli iso määrä tur-  
hautumista sekä massiivinen määrä näennäis-  
informaatiota ei-hallintoihmisten ruokkiessa  
järjestelmää kykyjensä mukaisesti.

Kun tätä täydensivät huono johtamisilma-  
piiri ja johdon haluttomuus puuttua ilmisi-  
viin epäkohtiin, viime vuosina moni ihminen  
on lähtenyt turhautuneena pois samalla kun  
laitoksen tieteellisen toiminnan taso on laske-  
nut. Viime aikoina kuvaan ovat tulleet myös  
laitokseen kohdistetut suuret resurssileikka-  
ukset, toistuvat YT-neuvottelut sekä talossa  
työskentelevien heikko luottamus urakehitys-  
mahdollisuuksiinsa talon sisällä. Keskeisten  
asiakasryhmien kiinnostuksen hiipumista  
kuvastaa se, että vuotuinen päätapahtuma  
Työterveyspäivät jouduttiin perumaan vuon-  
na 2015. Mutta monet hyvät tutkijat ja muut  
asiantuntijat työskentelevät laitoksella edel-  
leen tosissaan osaamisensa tunnetuksi teke-  
miseksi, uusien hankkeiden valmistelemisek-

si sekä rahoituksen hankkimiseksi niille – ja  
myös oikeasti Suomen työelämän kehitykses-  
tä vastuuta tuntien.

### Historiikin välittämä kuva samasta ajanjaksosta

Työterveyslaitoksen historiikin mukaan Jarmo  
Rantasen jäätyä eläkkeelle uusi pääjohtaja  
ryhtyi organisoimaan uudelleen laitoksen toi-  
mintoja ja etsimään uudenlaista yhteistyötä  
optimistisessa hengessä, mutta valtiontalou-  
den kasvavat alijäämät johtivat pian julkisten  
palvelujen leikkauspyrkimyksiin: *"Ne kohdis-  
tettiin myös Työterveyslaitokseen, jolloin uudis-  
tuksia toteutettiin rinnan kustannussäästöjen  
ja lopulta myös irtisanomisten kanssa"* (emt.,  
478). Toimintaedellytysten kaventumisesta  
huolimatta etenkin hyvinvointia työstä – ajat-  
telun omaksumisen ansiosta Työterveyslaitos  
oli Harri Vainion pääjohtajakauden lopulla  
*"sekä tutkimuksellisesti että strategian muo-  
dostuksellaan rohkeasti mukana yleismaa-  
illmallisen kehityksen kärjessä"* (emt., 478).  
Suuren taantuman jälkeisestä aikakaudesta  
todetaan, että *"laitos pystyi omalla toimin-  
nallaan lisäämään työntekijöiden terveyttä ja  
tuottavuutta ja estämään syrjäytymisen aihe-  
uttamia kustannuksia"*. Omaksuttu työhyvin-  
vointistrategia ei kuitenkaan ehtinyt vaikuttaa  
kriisiin, *"jonka teollisuustuotteiden kysynnän  
romahtaminen ja kilpailukykyyn heikentyminen  
olivat aiheuttaneet"* (emt., 534).

Kirjassa kysytään, olisivatko laitokseen  
kohdistetut resurssileikkaukset toteutuneet  
niin laajoina kuin on tapahtunut, *"jos olisi us-  
kottu laitoksen toiminnan voivan vaikuttaa  
merkittävästi yritysten tuottavuuteen tai työ-  
urien pitenemiseen"*. Laitoksen oman näkemys-  
sen mukaan *"työhyvinvointi vaikutti positiivi-  
sesti yritysten kilpailukykyyn ja Suomen kan-  
santalouteen"*, mutta *"uuden kulttuurin omak-  
suminen ja sen vaikutukset eivät ... vaikutta-  
neet samassa tahdissa kun valtion alijäämät  
kasvoivat"* (emt., 539). Kuvaus synnyttää vai-  
kutelman johdon elättämästä oman toiminnan  
merkitystä ylikorostavasta tulkinnasta, johon

keskeiset rahoittajat eivät ole enää olleet valmiita uskomaan yhtä varauksettomasti kuin ennen. Kuva vahvistuu kirjan kertoessa laitoksen hukkaan menneistä yrityksistä vakuuttava valtiota laskelmilla, joiden mukaan työhyvinvointiin kohdistetut panokset lisäisivät moninkertaisesti yritysten tuottavuutta ja taloudellista tulosta sekä kasvattaisivat välillisesti myös valtion verotuloja (emt., 550).

Eräänä muistutuksena todellisuuden raadollisuudesta voidaan pitää kansainvälisen arvointiryhmän huomiota siitä, että työterveyshuollon kustannukset kaksinkertaistuivat Suomessa 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä ilman että lisäpanostuksilla olisi ollut havaittavia vaikutuksia esimerkiksi poissaolojen tai tapaturmien määrään (emt., 539).

### Entä tästä eteenpäin?

Työterveyslaitos sai uudeksi pääjohtajakseen vuoden 2015 elokuussa tekniikan tohtori *Antti Koivulan*. Hän on väitellyt työpsykologiasta Teknillisessä korkeakoulussa sekä työskennellyt Nokialla ja startup-yrityksen toimitusjohtajana ennen siirtymistään Työterveyslaitokselle palvelutoiminnoista vastaavaksi toimialajohtajaksi vuoden 2013 alussa. Hän on ilmoittanut Työterveyslaitoksen suuntaavan toimintaansa uudelleen valtionavun vähenemisen seurauksena. TTL keskittyy jatkossa työterveyshuollon, suomalaisten työkyvyn sekä pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan tukemiseen. Matriisiorganisaatiosta palataan selkeämpään linjaorganisaatioon ja tilankäyttöä tehostetaan. Talon henkilöstömäärää vähennetään tässä vaiheessa enimmillään 200 hengellä, jolloin jäljelle jää todennäköisesti noin 500 henkeä. Aluksi pääjohtaja on ilmoittanut keskittyvänsä lähinnä talon sisäisiin asioihin ja kansallisten yhteistyösuhteiden rakentamiseen, kun taas kansainvälisten yhteyksien rakentamisen aika tulee myöhemmin.

Sote-uudistuksen myötä Suomen kansallisena erityispiirteenä ollut erillinen työterveyshuolto tultaneen integroimaan osaksi yleisiä

terveyspalveluja, jolloin työpaikoilla keskitytään työolojen yleiseen kehittämiseen ja terveyshaittojen ennaltaehkäisyyn. Työelämää uudistettaessa joudutaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota kilpailukyvyn parantamiseen ja organisaatioiden uusiutumiskyvyn vahvistamiseen. Samalla joudutaan kehittämään työmarkkinoiden toimintaa, ehkäisemään syrjäytymisuhkia sekä pitämään työelämän suorituspaineeet edes jotenkin inhimillisen kestävyuden asettamissa rajoissa. Monien perinteisten työympäristöriskien merkitys vähenee, mutta samalla esiin nousevat teknisen kehityksen synnyttämät uudenlaiset riskit, oikeudenmukaisuuskysymykset sekä toimintojen ekotehokkuuden parantamiseen liittyvät ongelmat.

Työterveyslaitoksen on näissä oloissa muutettava huomattavasti nykyistä osaaamisprofiiliaan, jos se haluaa toimia suomalaisen työelämän kehittämistä laaja-alaisesti tukevana asiantuntijaorganisaationa. Tässä yhteydessä sekä laitoksen virallinen toimenkuva että sen nimi kannattaisi muuttua. Vaihtoehtona voisi olla selkeä erikoistuminen nimenomaan lääketieteellistä asiantuntemusta edustavaksi ja työterveyteen keskittyväksi organisaatioksi. Koska kuitenkin työterveyshuollon toimintakenttä kapenee ja aika harvat suomalaisen työelämän ongelmat ovat ratkaistavissa molekyyli- tai geenitasolla, toimintaa ei olisi enää mielekäästä jatkaa läheskään nykyisessä laajuudessa vain kansallisella tasolla. Tutkimuksen olisi suuntauduttava ensisijaisesti kansainvälisille foorumeille, ja tuolloin luonnollisesti myös pääosa rahoituksesta tulisi hankkia kansainvälisistä lähteistä.

Ensimmäisen kehittämisvaihtoehdonkin valitessaan Työterveyslaitos joutuu nostamaan määrätietoisesti tutkimustoimintansa tieteellistä tasoa ja integroitumaan nykyistä kiinteämmin työelämästä käytävään kansainväliseen keskusteluun. TTL ei kykene palvelemaan tehokkaasti suomalaista työelämää, ellei sillä ole käytettävissään parasta mahdollista tietämystä muualta. Lisäksi on otettava huomioon, että työelämä on muodostunut kaik-



kialla länsimaissa myös kulttuurisesti keskeiseksi instituutioksi. Siksi työelämän uskottava kehittäminen edellyttää vahvaa kulttuurista kompetenssia, jota ei ole mahdollista saavuttaa muutoin kuin monipuolisesti sivistyneen asiantuntijajoukon voimin.

Työterveyslaitoksen tulevia kehittämismahdollisuuksia arvioitaessa kannattaa muistaa, että kilpailuasemiemme lähes romahdusmaisesta heikkenemisestä huolimatta suomalaiset työkulttuurit kuuluvat edelleen maailman kehittyneimpiin ja että pohjoismaisesta työelämämallista ollaan laajasti kiinnostuneita muualla. Jos siis talouden ja työelämän nykyinen alamäki saadaan kääntymään, laitos itse kykenee uudistumaan riittävästi ja samaan ylletään myös yliopistoissa, TTL voi vielä nousta myös kansainvälisesti merkittäväksi asiantuntijaorganisaatioksi. Se voisi kattaa kasvavan osan rahoitustarpeistaankin kansainvälisistä lähteistä, jolloin sen ylläpitäminen ei kuormittaisi valtiontaloutta niin paljon kuin vielä nykyisin. Mutta käänteen aloittamisella on kova kiire, sillä aiempina vuosikymmeninä generoidut osaamisressit, arvostuspääoma ja rahoitusperusta ovat nopeasti hupenemassa.

## Pari loppuhuomautusta

Lähinnä hallinnollisiin dokumentteihin nojautuva historiateos on väistämättä melko kiva varsinakin tyytyessään lähinnä vain tehtyjen nimitysten tai muiden päätösten luettelamiseen. Mutta on kirjassa elävämpiäkin jaksoja, ja kuvitus on onnistunut erinomaisesti. Kuvat itse asiassa muodostavat oman narratiivinsa tekstin rinnalla, mutta samalla käsiteltyihin aiheisiin tiiviisti kytkeytyen. Kirjan lopullisessa editoinnissa on ilmeisesti tullut väsymys vastaan, sillä tekstiin on jäänyt jonkin verran lapsuksia ja koukeroisia virkkeitä. Lisäksi aivan kirjan loppupäässä eurot vaihtuvat yhtäkkiä takaisin markoiksi. Mutta nämä ovat vain yksittäisiä kauneusvirheitä yleisesti ottaen huolella editoidussa ja taitetussa teoksessa, joka toivottavasti virittää lukijansa hyödyllisiin pohdintoihin laitoksen tutkimusperinteen nykytilasta ja tulevaisuudesta.

## Kirjallisuus

Eino Ketola (2015) Majakka ja luotsi. Työterveyslaitos 1945–2015. Helsinki: Työterveyslaitos. 551 s + liitteet