

## PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA – EUROOPPALAINEN VIITEKEHYS: KESKEISIÄ NÄKÖKULMIA

Avainsanat: psykososiaalisten riskien hallinta, työperäinen stressi, työpaikkaväkivalta, häirintä, kiusaaminen  
**Johdanto**

Eurooppalainen viitekehys työn psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMA-EF) pyrkii yhtenäisten menettelytapojen ja käytäntöjen edistämiseen Euroopan Unionissa (EU) sekä kansallisella että työpaikkatasolla. Tällaiselle yhtenäiselle lähestymistavalle on selvä tarve, sillä tuore EU -tutkimus osoittaa työntekijöiden terveyteen kohdistuvien psykososiaalisten riskien, kuten työperäisen stressin, työpaikkaväkivallan, häirinnän ja kiusaamisen kaltaisten ongelmien yleistyneen ja niiden määrän olevan kasvussa.

Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat niitä työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työn piirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat tämän päivän työelämän keskeisimpiä työterveyden ja -turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös työperäiseen stressiin, työpaikkaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen työssä. Neljännen Euroopan työolotutkimuksen mukaan (2007) työperäinen stressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syitä ja se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä EU:n alueella. Sama selvitys myös osoitti, että 6 %:a työntekijöistä oli uhattu fyysisellä väkivallalla, 4 % oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 5 % kiusaamista ja/tai häirintää työpaikalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

### Tavoite

PRIMA-EF määrittelee työn psykososiaalisten riskien hallintaan liittyvät keskeiset näkökulmat ja vaiheet sekä hyvien käytäntöjen periaatteet. Viitekehys on laaja, ja sen tavoitteena on ottaa huomioon kulttuurien ja lähestymistapojen väliset erot EU-jäsenmaiden välillä. Maat ja yritykset voivat käyttää viitekehystä lähtökohtana kehittäessään toimintatapoja, indikaattoreita ja toimintasuunnitelmia työperäisen stressin sekä työpaikkaväkivallan, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyyn ja hallintaan. Tämä tietolehti esittelee psykososiaalisten riskien hallinnan keskeisiä näkökulmia ja se on tarkoitettu täydentämään muita PRIMA-EF tietolehtiä. Tietolehti on tarkoitettu niin yrityksille, asiantuntijoille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille kuin päättäjillekin.

### Toimintaa ohjaavat säädökset

Euroopan neuvoston terveyttä ja turvallisuutta työpaikoilla koskevan viitekehysdirektiivin 89/391/EEC mukaisesti työhön liittyvien psykososiaalisten riskien hallinta kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat myös solmineet kaksi asian kannalta keskeistä sopimusta: puitesopimus työperäisestä stressistä (2004) ja puitesopimus häirinnästä ja väkivallasta työpaikalla (2007). Hyvä psykososiaalisten riskien hallinta on kuitenkin enemmän kuin vain lain vaatimusten täyttämistä ja tarjoaa yrityksille monia, niiden liiketoimintaa tukevia mahdollisuuksia.



### Keskeisiä näkökulmia psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMA)

*Hyvä psykososiaalisten riskien hallinta on hyvää liiketoimintaa*

Hyvät käytännöt työn psykososiaalisten riskien hallinnassa heijastavat pohjimmiltaan hyviä käytäntöjä organisaation johtamisessa, oppimisessa ja kehittämisessä, sosiaalisessa vastuullisuudessa sekä työelämän laadun parantamisessa. Hyvät käytännöt johtavat korkeampaan tuottavuuteen, tuotteiden ja palveluiden parempaan laatuun, yrityksen houkuttelevampaan asemaan työmarkkinoilla sekä sen innovaatiokyvyn kasvuun.

*Psykososiaalisten riskien hallinnan tulisi olla jatkuva prosessi, osa normaalia yritystoimintaa*

Työpaikan jokapäiväisissä käytännöissä psykososiaaliset riskit ovat monenmuotoiset. Tiettyjä nopeita ratkaisuja ei näin ollen ole, vaan tarvitaan jatkuvaa riskien hallintaprosessia. Jotta tämä prosessi olisi tehokas, on tärkeää, että ymmärretään tärkeimmät taustalla vaikuttavat syytekijät ennen kuin ratkaisuja valitaan.

*Prosessin omistajuus niillä, joita se koskee*

On tärkeää, että kaikki, jotka ovat mukana psykososiaalisten riskien hallintaan tähtäävässä työssä vastaavat siitä ja pystyvät vaikuttamaan siihen. Sisäiset tai ulkoiset asiantuntijat tai palveluntarjoajat voivat tukea heitä, mutta hallintaprosessin omistajuuden siirtäminen ulkopuolisille asiantuntijoille tai palveluntarjoajille voi johtaa epäonnistumisiin.

*Kokonaisuuden huomioon ottaminen ja lähestymistavan mukauttaminen*

Käytettävä lähestymistapa on tarpeen sovittaa vallitsevaan tilanteeseen työpaikalla. Tämä lisää käytännön vaikuttavuutta ja auttaa tuloksellisten toimintasuunnitelmien laatimista. Yrityksen koko, toimintasektori ja työntekijöiden ominaispiirteet (kuten sukupuoli ja ikä) sekä laajemmin kansallinen konteksti on otettava huomioon.

*Tutkittuun tietoon pohjautuvat käytännöt*

PRIMA on systemaattinen, tutkittuun tietoon perustuva ja käytännöllinen lähestymistapa ongelmien ratkaisuun. Riskien hallinnassa tulee pyrkiä tutkittuun tietoon perustuvaan kuvaukseen merkittävimmistä tietyin työntekijäryhmän pahoinvointiin liittyvistä psykososiaalisista työolotekijöistä. Tärkeintä on, että valitut ratkaisut ovat tarkoituksenmukaisia.

*Yhteiseen keskusteluun pohjautuva osallistava lähestymistapa*

Kaikkien osallisten mukaan ottaminen riskien ehkäisyyn tähtääviin toimenpiteisiin voi lisätä osallistumista, vähentää muutosesteitä ja toimia ensiaskeleena riskien ehkäisyssä. PRIMA prosessin tulee ottaa eri osapuolet aktiivisesti mukaan psykososiaalisten riskien ehkäisyyn, ei vaatia heitä muuttamaan havaintojaan tai käyttäytymistään.

Päätöksentekotasolla työntekijöiden edustajien mukanaolo, sosiaalinen vuoropuhelu ja keskustelu sidosryhmien kanssa on tärkeää.

### *Riskien hallinnan painopiste syihin vaikuttamisessa*

Eurooppalaisessa työterveys- ja työturvallisuus lainsäädännössä painopiste on työoloihin liittyvien riskien primääri tason ennalta ehkäisemisessä. Erityiset, yksilöihin kohdistuvat toimenpiteet voivat kuitenkin myös olla olennaisia, riippuen ongelman laajuudesta ja vakavuudesta organisaatiossa ja sen vaikutuksesta työntekijöiden terveyteen.

### *Riskien hallinta on osa organisaatioiden eettistä ja yhteiskunnallista vastuuta*

Psykososiaalisten riskien hallinnassa on kyse ihmisistä, heidän psyykkisestä ja fyysisestä terveydestään sekä liiketaloudellisista ja yhteiskunnallisista intresseistä. Ihmisten psykososiaalisen terveyden suojeleminen ei ole ainoastaan lain säätelyä velvollisuus vaan myös eettinen kysymys, ja siten osa yritysten sosiaalista vastuuta.

### *Makro- ja yritystason voimavarojen huomioonottaminen*

Tärkeä perusedellytys psykososiaalisten riskien onnistuneelle hallinnalle sekä makro- että yritystasolla on riittävä osaaminen ja tieto:

- keskeisten toimijoiden (johto ja työntekijät, päättäjät) riittävä tietämys
- relevantti ja luotettava tieto päätöksenteon tueksi
- tehokkaiden ja käyttäjätasolla olevien menetelmien ja työkalujen saatavuus
- pätevien tukijärjestelmien (asiantuntijat, konsultit, palvelut, tutkimus ja kehittäminen) saatavuus.

Olemassa olevissa voimavaroissa on suuria eroja EU maiden ja kansallisesti eri yritysten välillä. Riittävät voimavarat ovat kuitenkin tärkeä perusedellytys psykososiaalisten riskien onnistuneelle hallinnalle. Voimavarojen puute voi johtaa työntekijöiden terveyden ja organisaation terveellisyyden kohdistuvien psykososiaalisten riskien vaikutusten puutteelliseen tiedostamiseen ja arviointiin. Voimavarojen puute heikentää myös yrityksissä toteutettaviin toimintatapoihin liittyvää valvontaa.

### **Avainelementit ja malli**

Psykososiaalisten riskien hallinta sisältää viisi tärkeää elementtiä: (i) keskittyminen määriteltyyn työntekijäryhmään, työpaikkaan tai toimintoihin, (ii) riskien arviointi ongelman luonteen ja sen syiden ymmärtämiseksi, (iii) toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi (ratkaisut), (iv) näiden toimenpiteiden arviointi ja (v) prosessin aktiivinen ja huolellinen läpiviemi.

Yllämainitut PRIMA viitekehysten keskeiset näkökulmat ovat oleellisia sekä yritys- että makrotasolla. Lisätietoa PRIMA-EF:n käytöstä näillä tasoilla on saatavilla PRIMA-EF -tietolehdistä numerot 02 ja 03 (saatavilla osoitteesta [www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)).

### **Lisätietoa**

[www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)  
LEKA, S., COX, T. (toim.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.  
PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA - Eurooppalainen viitekehys (PRIMA-EF). Opaskirja työnantajille ja työntekijöille. WHO ja Työterveyslaitos 2008. Saatavilla osoitteesta [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi), [www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)  
CHAPPELL, D., DI MARTINO, V. Violence at work. International Labour Office, 2006.  
EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY & HEALTH AT WORK. Experts forecast on emerging psychosocial risks related to Occupational Safety and Health. European Risk Observatory report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Saatavilla osoitteesta [http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial\\_risks/index.html](http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial_risks/index.html)  
EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Saatavilla osoitteesta <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>  
Neljäs Euroopan työolotutkimus. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Saatavilla osoitteesta: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/fi/1/ef0678fi.pdf>  
FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf)  
TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA PUITESOPIMUS. <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisopimus2006.pdf>  
TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA KESKUSJÄRJESTÖ-SOPIMUS. <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisuositus2007.pdf>

### **Yhteystiedot**

**Johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia**, Työterveyslaitos  
Puh: 030 474 2790  
Sähköposti: [maarit.vartia@ttl.fi](mailto:maarit.vartia@ttl.fi)

**Tohtori Stavroula Leka**  
Puh. +44 (0)115 8466662  
Sähköposti: [Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk](mailto:Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk)

**Prof. Tom Cox**  
Puh. +44 (0)115 8467560  
Sähköposti: [Tom.Cox@nottingham.ac.uk](mailto:Tom.Cox@nottingham.ac.uk)

Institute of Work, Health & Organisations,  
University of Nottingham, UK.