

## PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA – EUROOPPALAINEN VIITEKEHYS: MAKROTASO

Avainsanat: psykososiaalisten riskien hallinta, työperäinen stressi, työpaikkaväkivalta, häirintä, kiusaaminen, menettelytapa

### Johdanto

Eurooppalainen viitekehys työhön liittyvien psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMA-EF) pyrkii yhtenäisten menettelytapojen ja käytäntöjen edistämiseen Euroopan Unionissa (EU) sekä kansallisella että työpaikkatasolla. Tällaiselle yhtenäiselle viitekehykselle on selkeä 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.

### Tavoite

Makrotasolla PRIMA-EF määrittelee psykososiaalisten riskien hallintaan tähtäävien menettelytapojen kehittämisen keskeiset vaiheet ja indikaattorit. Päätäjät voivat käyttää lähestymistapaa sekä käytössä että suunnitella olevien menettelytapojen, indikaattoreiden ja toimintasuunnitelmien kehittämiseen psykososiaalisten riskien, työperäisen stressin, työväkivallan, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyyn ja hallintaan.

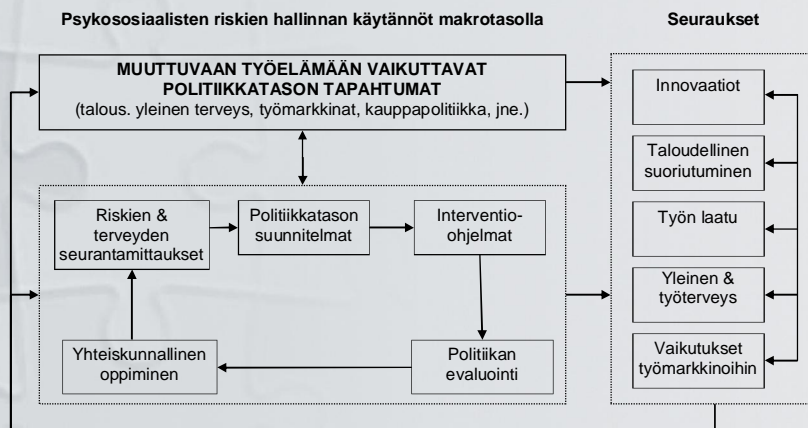


### Politiikkatason interventioita psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMA)

Psykososiaalisten riskien hallinnassa ja työntekijöiden terveyden edistämiseksi käytetään monenlaisia politiikkatason interventioita. Näitä ovat mm. menettelytapojen ja lain-säädännön kehittäminen, hyvien käytäntöjen standardien määrittely kansallisella tai toimijoiden tasolla, järjestöjen sopimukset yhteisestä strategiasta, eurooppalaisella tai kansainvälisellä tasolla tehtävät sopimukset (usein kansainvälisten organisaatioiden toimesta) sekä sosiaalisen vuoropuhelun ja yritysten sosiaalisen vastuun edistäminen.

Esimerkkejä politiikkatason interventioista ovat mm.:

- Euroopan neuvoston lainsäädäntö (esim. Terveyttä ja turvallisuutta työpaikoilla koskeva viitekehysdirektiivi 89/391/EEC)
- Euroopan työmarkkinaosapuolten solmimat puitesopimukset työperäisestä stressistä (2004) sekä häirinnästä ja väkivallasta työssä (2007)
- Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymä työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva yleissopimus (ratifioitu Suomessa 30.5.2008)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) aloitteet sosiaalisen vuoro-puhelun edistämiseksi terveyden ja turvallisuuden alueilla.



### PRIMA-vaiheet makrotasolla

#### Riskien ja psykososiaalisen terveyden seuranta

Riskien seuranta voidaan määritellä makrotasolla toteutettujen toimien systemaattiseksi tutkimukseksi, jonka tarkoituksena on selvittää, mikä aiheuttaa vahinkoa tai haittaa yhteiskunnallisella tasolla. Tätä tietoa käytetään hyväksi määritettäessä, mitkä psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat merkittävien ryhmien terveyteen niille altistuneiden joukossa. Yhdistettynä tieto psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden mahdollisista terveysvaikutuksista mahdollistaa todennäköisten yhteiskunnallisten riskien tunnistamisen.

#### Menetelmien tarkastelu taustalla olevien syiden ymmärtämiseksi

Ennen kuin toimenpiteitä on mielekästä suunnitella, on tarpeen analysoida, mitä politiikkatason välineitä on jo olemassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden organisaatio- ja työvoimavaikutusten käsittelyyn. Analyysi edellyttää olemassa olevien menettelytapojen tarkastelua (katsaus, analyysi ja kriittinen arviointi) ja vuoropuhelua sosiaalipartnereiden välillä. Saatua tietoa käytetään tulkintaprosessissa; tiedon tulkinta ja

keskustelu mahdollistaa menettelytapasuunnitelman laatimisen riskien vähentämiseksi.

#### Menettelytapasuunnitelmien laatiminen

Riskien seurannasta ja menettelytapojen tarkastelusta saatua tietoa käytetään menettelytapasuunnitelman laatimiseen, ts. seurannassa kerätyn tiedon muokkaamisessa perustelluksi ja käytännölliseksi suunnitelmaksi riskien vähentämiseksi. Suunnitelman laadintaan liittyy päätöksiä siitä, mikä on toimien kohde, kuka toimii ja miten, kenen muun pitää olla prosessissa mukana, millaisella aikataululla toimitaan, mitä resursseja tarvitaan, mitkä ovat odotetut hyödyt ja kuinka niitä voidaan mitata, sekä miten toteuttamishjelmaa arvioidaan. Vuoropuhelu keskeisten toimijoiden, erityisesti sosiaalipartnereiden kesken on jälleen tarpeen.

#### Menettelytapasuunnitelmien (policy plan) toimeenpano riskien vähentämiseksi

Seuraavaksi menettelytapasuunnitelma tulisi toteuttaa suunnitelman mukaan. Tämä on pohjimmiltaan yhteis-kunnallinen kehitysprosessi. Menettelytapasuunnitelman toimeenpanoa tulee seurata ja arvioida järjestelmällisesti, jotta havaitaan, milloin korjaavat toimet ovat tarpeen. Keskeisten

osapuolten osallistuminen ja heidän omistajuutensa toimeenpanoprosessissa on välttämätöntä. Mitä enemmän sosiaalipartnereiden ja muiden keskeisten osapuolten (esim. terveydenhuolto ja vakuutusyhtiöt) osallistumista ja mukanaoloa kehitetään, sitä todennäköisempää menettelytapasuunnitelman toteutuminen ja riskien väheneminen on.

#### Menettelytapasuunnitelman arviointi

Sekä menettelytapasuunnitelman toteutusprosessi että sen lopputulokset tulee arvioida. Oheisessa taulukossa mainitut indikaattorit voivat olla tässä avuksi. Arvioinnissa tulee kerätä erityyppistä tietoa useammasta eri näkökulmasta. Arvioinnin tulosten perusteella tulee voida arvioida sekä menettelytapasuunnitelman että sen toteuttamisen vahvuudet ja heikkoudet. Niiden tulee tarjota pohja yhteiskunnalliselle oppimiselle. Arviointi tulee suorittaa määrääjain. Opetut asiat tulee tunnistaa selkeästi ja välittää eteenpäin.

#### Yhteiskunnallinen oppiminen

Politiittisten elinten tulee käyttää arviointia apuna jatkuvassa kehitystyössä. Niiden tulee jakaa tietoa ja viestittää sellaisista opituista asioista, jotka voivat auttaa tulevaisuuden riskien hallinnassa. Arviointia tulee käyttää myös vuorovaikutuksessa muiden politiikan alueiden (esim. taloudellisen kehityksen tai kansanterveyspolitiikan) kanssa. On tärkeää, että toiminta pohjautuu pitkän aikavälin orientaatioon. Opetuista asioista tulee tiedottaa myös laajemmin, erityisesti ulkoiselle kuulijakunnalle (ei-perinteisille työterveyden ja -turvallisuuden toimijoille).

#### Menettelytapaprosessin tulokset

Psykososiaalisten riskien hallinnan makrotason menettelytavat ovat pohjimmiltaan läheisessä yhteydessä taloudellista kehitystä edistäviin menettelytapoihin, erityisesti kasvavan tietoyhteiskunnan näkökulmasta. Terve työvoima ja terveet organisaatiot ovat avaimia inhimillisen ja sosiaalisen pääoman optimaaliseen käyttöön ja näin ollen elinvoimaiseen talouteen. Ne lisäävät tuottavuutta, tukevat innovaatioita, parantavat taloudellista suorituskykyä ja kansanterveyttä (alentaen samalla terveydenhoitokustannuksia) sekä parantavat työmarkkinoiden toimivuutta (vahvistaen tähän liittyvien sosiaaliturvajärjestelmien ja sosiaalisen osallistumisen vaikutuksia). EU-poliittisin termein: niiden tulisi olla Lissabonin sopimuksen kulmakivi.

Indikaattoreita työhön liittyvien psykososiaalisten riskien hallintaan - Makrotaso	
Alue	Indikaattorit
<i>Integrointi valtionhallinnon politiikkaan</i>	Yrityksissä tapahtuvaa psykososiaalisten riskien hallintaa edistävien tai kannustavien valtakunnallisten ohjelmien saatavuus. Palveluiden ja riittävästi koulutettujen asiantuntijoiden saatavuus (kyseisessä maassa) tukemaan yrityksiä psykososiaalisten riskien hallinnassa. Taloudelliset kannustimet, jotka tukevat psykososiaalisia riskejä ehkäisevien toimien käyttöönottoa, erityisesti pk-yrityksissä.
<i>Integrointi työnantajien, työnantaja-järjestöjen ja yritysten menettelytapoihin</i>	Psykososiaalisten riskien hallintaan sitoutuneiden yritysten prosenttiosuus kaikista yrityksistä. Niiden teollisuudenalojen määrä, jotka ovat sektoritasolla sitoutuneet työskentelemään psykososiaalisten riskien vähentämiseksi. Työntajien ja yritysten laatimat ohjeistukset psykososiaalisten riskien hallintaan.

<i>Integrointi liittojen menettelytapoihin</i>	Psykososiaalisten riskien hallintaan koulutettujen työntekijöiden edustajien määrä. Liittojen laatimat ohjeistukset psykososiaalisten riskien hallintaan.
<i>Integrointi kansalaisyhteiskunnan dialogiin ja joukkotiedotusvälineiden viesteihin</i>	Psykososiaalisten riskien/tekijöiden huomioon ottamisen yleisyys joukkotiedotusvälineissä. Psykososiaalisten riskien hallinnan sisältävien työehtosopimusten määrä. Kansallisen (kolmikantaisen) psykososiaalisten riskien hallintaan ja mielen-terveyden edistämiseen työpaikoilla liittyvän sosiaalisen vuoropuhelun taso. Psykososiaalisten riskien hallintaan osallistuvien (ja uudenlaisten) sidosryhmien määrä.
<i>Integrointi opetukseen ja koulutukseen</i>	Tietoisuuden lisääminen psykososiaalisista riskeistä peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa. Psykososiaalisten riskien hallinnan opintokokonaisuuksia tarjoavien ammattikorkeakoulujen ja muiden koulujen prosenttiosuus. Työnantajien tai yritysten tarjoamien psykososiaalisten riskien hallintaa käsittelevien ammatillisten kurssien jatkuvuus. Liittojen tarjoamien psykososiaalisten riskien hallintaa käsittelevien ammatillisten kurssien jatkuvuus. Valtion sekä työterveyden ja -suojelun toimijoiden tarjoamien psykososiaalisten riskien hallintaa käsittelevien ammatillisten kurssien jatkuvuus. Työsuojelutarkastajille tarjottava koulutus psykososiaalisten riskien hallintaan.
<i>Keskeisten toimijoiden mukanaolo psykososiaalisten riskien hallinnassa</i>	Yritysten ja mielen-terveys- ja/tai potilas-järjestöjen välisten kumppanuuksien (tai sponsorisuhteiden) yleisyys. Psykososiaalisten riskien hallintaa ja mielen-terveyden edistämistä työpaikoilla harjoittavien yritysten määrä

#### Lisätietoa

LEKA, S., COX, T. (Eds.). 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)

#### Yhteystiedot

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

**Tohtori Stavroula Leka**, Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham,  
Puh. +44 (0)115 8466662  
Sähköposti: [Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk](mailto:Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk)