

YRITYSTEN YHTEISKUNNALLINEN VASTUU JA PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA TYÖPAIKALLA

Avainsanat: yritysten yhteiskunnallinen vastuu, psykososiaalisten riskeihin hallinta, työperäinen stressi, työpaikkaväkivalta, häirintä,

Johdanto

Käsitys yritysten vastuullisuudesta lain vaatimuksia tai hyödyn tavoittelua laajemmin on saanut lisää jalansijaa laajenevan globalisaation, suuremman ympäristöön liittyvän ja yhteiskunnallisen valvutuneiden ja tehokkaamman viestinnän myötä. Onnistuakseen liiketoiminta tulee nykyisin nähdä toiminnassaan vastuullisena suhteessa "ihmisiin, maapalloon ja hyötyyn" (niin sanotut kolme P:tä: people, planet & profit) (Euroopan komissio, 2001).

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu (Corporate Social Responsibility, CSR) tarkoittaa toimintatapaa, jossa "yritykset yhdistävät vapaaehtoisesti yhteiskunnalliset ja ekologiset näkökulmat liiketoimintaansa ja vuorovaikutukseensa sidos-ryhmiensä kanssa" (Euroopan komissio, 2001). Yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen sisältyy myös bisnesetiikka, ydinarvot ja vastuullista käyttäytymistä tukeva yrityskulttuuri. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu kattaa sekä ulkoisen sosiaalisen vastuun yhteiskunnasta ja maapallosta että yritysten sisäisen vastuun työntekijöistään. Tämä vastuu sisältää työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisen, tasavertaiset mahdollisuudet työssä ja pääsyssä työhön, työolosuhteet, inhimilliseen pääomaan panostamisen, työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten hallinnan sekä talouden hallinnan. Koska eurooppalaiset yritykset toimivat lisääntyvässä määrin globaaleilla markkinoilla, on kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) keskeisten työvoimaa koskevien standardien omaksuminen osaksi yhteiskunnallista vastuuta erityisen tärkeää.

Tavoite

Tämä tietolehti on kehitetty psykososiaalisten riskien hallinnan eurooppalaisen viitekehityksen (PRIMA-EF) pohjalta, ja sen tavoitteena on selvittää yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja psykososiaalisten riskien hallinnan välistä yhteyttä sekä tarjota yrityksille lista tärkeimmistä yhteiskunnallisen vastuun indikaattoreista psykososiaalisten riskien hallintaan yritystasolla.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu ja psykososiaalisten riskien hallinta

Työvoimasta huolehtiminen ja sen pystyvyyden kehittäminen (henkisesti, sosiaalisti jne.) on strategisesti tärkeää yhtä lailla yrityksille kuin yhteiskunnallekin. Psykososiaalisten riskien käsittely ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla ovat osa yritysten yhteiskunnallista sosiaalista vastuuta. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat niitä työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työpiirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Ne ovat tämän päivän työelämän keskeisimpiä työterveyden ja -turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös työperäiseen stressiin, työpaikkaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen työpaikalla. Kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä (tai hallita niitä), puhutaan työstressistä. On arvioitu, että työperäinen stressi maksaa vuodessa noin 20 miljardia euroa menetettynä työaikana ja terveydenhuoltokustannuksina – 3–4 % Euroopan BKT:sta. Tämä yhteiskunnallinen vaikutus osoittaa, että kyse on sekä yritysten että yhteiskunnan kannalta valtavista taloudellisesti intresseistä. Neljännen Euroopan työolotutkimuksen mukaan (2007) työstressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syytä ja se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä EU:n alueella. Sama selvitys osoitti, että 6 % työntekijöistä oli joutunut uhatuksi fyysisellä väkivallalla, 4 % oli kokenut fyysistä väkivaltaa ja 5 % kiusaamista ja/tai häirintää työssä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.



Seuraavat suositukset ja indikaattorit ovat yrityksille hyödyksi psykososiaalisten riskien hallintaan kohdistuvien vastuullisten toimintatapojen kehittämisessä.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu - keskeisiä suosituksia psykososiaalisten riskien hallintaan

Varmista, että psykososiaalisten kysymysten hallinnan strateginen tärkeys tunnustetaan

Ylimmän johdon tuen varmistamiseksi on tarpeen selkeyttää psykososiaalisten kysymysten hallinnan strateginen merkitys yritykselle. Ensimmäinen askel on kehittää liiketoimintaesimerkki (business case), joka selkeyttää toiminnan terveydelliset ja liiketoiminnalliset edut myös mahdollisten kulujen vähentymisen että lisäarvon osalta. Strategista arvoa voidaan lisätä kun psykososiaalisten riskien hallinta myötävaikuttaa yrityksen strategisten tavoitteiden (esim. halutuksi työnantajaksi tuleminen) toteutumiseen.

Sisällytä psykososiaaliset kysymykset organisaation kehittämisen strategioihin, suunnitelmiin ja prosesseihin

Kun organisaation kehitystavoitteet ovat selvät, on mahdollista arvioida, mitkä vaatimukset esimerkiksi työn organisoinnin, työprosessien, henkilökunnan, uusien kompetenssien, työympäristön jne. osalta ovat tärkeimpiä niiden saavuttamiseksi. Koska organisaation kehitystavoitteiden toteutuminen vaatii useita vuosia ja koska ne ovat yhteydessä muutoksiin työn organisoinnissa, työprosesseissa jne., muutoksia voidaan ennakoita. Psykososiaaliset kysymykset voidaan alusta asti sisällyttää työprosessien kehittämiseen ja niistä tehtäviin päätöksiin. Näin psykososiaalisten riskien käsittelyssä opitut asiat voidaan ottaa huomioon organisaation kehittämisessä. Tämä johtaa todennäköisesti aiempaa tehokkaampaan ennaltaehkäisyyn ja tuo yritykselle kustannussäästöjä ja strategista arvoa.

Järjestä hyvä tasapaino järjestelmien toimeenpanon, arvojen sisäistämisen ja organisaation oppimisprosessien välille

Psykososiaalisten kysymysten ja riskien hallinta edellyttää järjestelmällisesti suunniteltuja toimenpiteitä. Nämä toimenpiteet tulee integroida yrityksen terveyden ja turvallisuuden hallinnan järjestelmiin, yleisiin suunnittelujärjestelmiin ja aikatauluihin tai muihin olemassa oleviin menettelyihin. Psykososiaalisten kysymysten ja riskien hallinnassa on kyse myös etiikasta ja arvoista, oikeiden asioiden tekemisestä, toisin sanoen valvutuneisuuden lisäämisestä, vastuullisen toiminnan edistämisestä ja siirtymisestä puheesta toimintaan. Osana yhteiskunnallisen vastuun politiikkaa yritykset voivat edistää työntekijöiden valvutuneisuutta tai tarjota työntekijöilleen koulusta yhtiön arvoista ja siitä, miten eettisiä pulmatilanteita tulisi käsitellä. Psykososiaaliin kysymyksiin liittyvät arvot ja eettiset pulmatilanteet on helppo yhdistää osaksi yrityksen yhteiskunnallisen vastuun lähestymistapaa. Tämä edellyttää niin yksilöllisiä kuin yhteisiä oppimisprosesseja.

Tiedosta psykososiaalisten riskien liiketoimintavaikutukset

Terveyttä itsestään pidetään harvoin ensisijaisena mielenkiinnon kohteena liiketoiminnassa. Työntekijöiden terveys vaikuttaa kuitenkin usein suuresti liiketoimintaan. Kun työntekijöiden ensisijainen huolenaihe on se, miten liiketoiminnan vaikutuksia työn psykososiaaliin riskeihin ja heidän terveyteensä hallitaan, on johdon ensisijainen huoli usein psykososiaalisten riskien ja työntekijöiden pahoinvoinnin

vaiikutukset liiketoimintaan. Molempien näkökantojen huomioon ottaminen on tärkeää.

Ole yhteydessä sekä perinteisiin että ei-perinteisiin sidosryhmiin
Mitä enemmän keskeiset sidosryhmät osallistuvat psykososiaalisten riskien hallintaan, sitä todennäköisemmin se on ja pysyy yrityksessä strategisesti tärkeänä. Perinteisiin sidosryhmiin kuuluvat ammattiliitot, työnantajajärjestöt, valtion virastot, työterveyspalvelut ja tutkijat. Ei-perinteisiä sidosryhmiä ovat mm. sosiaaliturvaorganisaatiot, perheet/puolisot, vakuutus-yhtiöt, asiakkaat, kunnat, työvoimatoimistot, media, oikeuslaitos ja liikelämän konsultit. Koska useilla näistä ei-perinteisistä sidosryhmistä on selkeitä (taloudellisia) intressejä vähentää psykososiaalisia ongelmia, tarjoavat ne paljon mahdollisuuksia, joihin ei toistaiseksi ole juurikaan tutustuttu.

Yritysten sosiaalinen vastuu - indikaattorit psykososiaalisten riskien hallintaan yritystasolla

Alue	Indikaattorit
<i>Integrointi liiketoiminnan järjestelmiin ja rakenteisiin</i>	<p>Yrityksellä on hallintajärjestelmä psykososiaaliselle riskinhallinnalle (osana normaalia liiketoiminnan hallintaa tai olemassa olevaa hallintojärjestelmää).</p> <p>Yrityksellä on menettelytapa, jolla se huolehtii (estää, vähentää, kontrolloi) psykososiaalisista riskeistä (ja noudattaa lain asettamia vaatimuksia).</p> <p>Psykososiaalisten riskien hallintajärjestelmä soveltuu ja sitä käytetään myös organisaation ja rakenteiden uudelleen järjestelyissä.</p> <p>Yrityksellä on menettelyohjeet väkivalta-, häirintä- ja kiusaamistapauksia varten</p> <p>Yrityksen toimintatavat mahdollistavat häirintä- ja kiusaamistilanteiden ja muiden psykososiaalisten tekijöiden luottamuksellisen käsittelyn.</p> <p>Yrityksellä on menettelytavat, jotka edesauttavat tarttumisen moninaisuutta sekä työn ja perhe-elämän tasapainoa koskeviin kysymyksiin.</p> <p>Työntekijöillä on saatavilla ohjeet psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn ja mielenterveyden edistämiseen.</p>
<i>Integrointi yrityskulttuuriin</i>	<p>Johto on koulutettu ja valmennettu priorisoimaan psykososiaalisia kysymyksiä ja käsittelemään niitä avoimesti ennaltaehkäisevästi.</p> <p>Kaikille työntekijöille tarjotaan koulutusta psykososiaalisista riskeistä ennaltaehkäisevästi.</p> <p>Työntekijöiden edustajat ovat aktiivisesti mukana psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn tähtäävissä toimissa.</p> <p>Työntekijöiden edustajat ovat saaneet koulutusta psykososiaalisista riskeistä ennaltaehkäisevästi.</p> <p>Väkivalta- tai häirintätapauksista ilmoittamista edistetään (siitä palkitaan, eikä se johda syytöksiin)</p> <p>Avointa keskustelua psykososiaalisista asioista kannustetaan, kiinnittäen huomiota myös moninaisuuskysymyksiin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.</p>

	<p>Varotoimien lisäksi työntekijät pystyvät käsittelemään odottamattomia stressi- tai väkivaltilanteita.</p> <p>Yrityksessä harjoitetaan aktiivista ja avointa sisäistä ja ulkoista tiedonvälitystä psykososiaalisista ongelmista ja niiden ennaltaehkäisystä (läpinäkyvyys).</p>
<i>Integrointi oppimiseen ja organisaation kehitykseen</i>	<p>Kaikki väkivalta ja häirintätapaukset rekisteröidään ja analysoidaan ja niistä opitut asiat jaetaan.</p> <p>Yksittäiset työntekijät saavat palautetta ilmoittamistaan ongelmista sekä niihin ehdotetuista tai toimeenpannuista ratkaisuista.</p> <p>Psykososiaalisten riskienhallinnan interventiot arvioidaan.</p> <p>Tietoa psykososiaalisten riskien hallinnasta ja interventioiden arvioinneista käytetään apuna edistettäessä yksilöllistä ja organisaation oppimista ja kehittymistä.</p>
<i>Integrointi vuoropuheluun toimijoiden kanssa ja koulutukseen</i>	<p>Yrityksellä on psykososiaalisia ongelmia varten raportointijärjestelmä, joka on yhteydessä sisäisiin suunnittelun ja hallinnon järjestelmiin ja ulkoiseen raportointiin (esim. yrityksen yhteis-kunnallinen vastuu -raportissa).</p> <p>Psykososiaalisia riskejä käsitellään säännöllisesti johdon ja työntekijöiden edustajien välisissä keskusteluissa.</p> <p>Yritys on henkilöinyt keskeiset kumppaninsa psykososiaalisissa kysymyksissä (sekä sisäisesti että ulkoisesti) ja käy säännöllistä keskustelua heidän kanssaan.</p>
<i>Eettisten kysymysten ja pulmien avoin käsittely</i>	<p>Työntekijät on koulutettu hyödyntämään konflikteja työpaikalla (ongelmista päästään yli ja ne voidaan muuntaa hyödyllisiksi kokemuksiksi).</p>

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. www.ttl.fi, www.prima-ef.org

CSR EUROPE: www.csreurope.org/pages/en/wellbeing.html

ENTERPRISE FOR HEALTH: www.enterprise-for-health.org/index.php

EUROPEAN COMMISSION. 'Promoting a European framework for CSR', Green Paper, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2001. http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm

ZWETSLOOT, G., STARREN, A. Corporate social Responsibility and Safety and Health at Work. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

Yhteystiedot

Johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia, Työterveyslaitos
Puh: 030 474 2790,
Sähköposti: maarit.vartia@ttl.fi

Tohtori Dr Gerard Zwetsloot, TNO Work & Employment [and special professor at I-WHO, University of Nottingham]
Puh: + 31 23 554 9449
Sähköposti: gerard.zwetsloot@tno.nl