

PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN SEURANTA TYÖPAIKOILLA

Avainsanat: psykososiaalisten riskien hallinta, seuranta, indikaattorit

Johdanto

Psykososiaalisten riskien hallinnan Eurooppalaisen viitekehysten (PRIMA-EF) tavoitteena on luonnehtia ja tukea vahvaa eurooppalaista toimintatapaa työhön liittyviin psykososiaalisiin riskeihin tarttumisessa. Työn psykososiaaliset riskit ovat niitä työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen ympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työn piirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Ne ovat tämän päivän keskeisimpiä työterveyden ja -turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös sellaisiin työpaikan ongelmiin kuin työstressiin ja työpaikkaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen työssä. Kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä (tai hallita niitä), puhutaan työstressistä. Työpaikkaväkivalta (asiakasväkivalta) puhutaan, kun asiakas, potilas tai oppilas käy yhden tai useamman työntekijän tai esimiehen kimppuun tai solvaa häntä. Kiusaamisesta tai häirinnästä puhutaan, kun yhtä tai useampaa työntekijää tai esimiestä solvataan, nöyrytetään tai alistetaan (useimmiten työtovereiden tai esimiesten toimesta). PRIMA-EF viitekehyksessä työpaikkaväkivalta, kiusaaminen ja häirintä luetaan työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Työpaikkakiusaamista tulisi kuitenkin tarkastella ja käsitellä myös huonon psykososiaalisen työympäristön seurauksena.

Psykososiaalisten riskien seuranta on tärkeää riskien kohteena olevien ryhmien ja ammattien tunnistamiseksi sekä riskien ennaltaehkäisyyn pyrkivien ohjelmien, menettelytapojen ja toimenpiteiden tehokkuuden arvioimiseksi. Tärkeimpien työn psykososiaalisten riskien ja psykososiaalisten riskien hallinnan indikaattoreiden tunnistaminen sekä niiden kehittämiseen sopivien menetelmien listaaminen ovat ensimmäisiä askelia pyrittäessä seuraamaan näissä asioissa tapahtuvaa muutosta ja kehitystä Euroopan unionin alueella.

Tavoitteet

Tämän tietolehden tavoitteena on tarjota ohjeita ja suosituksia työn psykososiaalisten riskien ja psykososiaalisten riskien hallinnan menetelmien arviointiin ja seurantaan. Niitä voivat käyttää apuna niin yritykset, sosiaalipartnerit kuin päättäjätkin.

Näiden ohjeiden kehittämiseksi toteutettiin osana PRIMA-EF-prosessia seuraavat toimenpiteet:

- 1) eurooppalaisen indikaattorimallin kehittäminen työhön liittyvien psykososiaalisten riskien seurantaan ja psykososiaalisten riskien hallinnan arviointiin
- 2) psykososiaalisten riskien hallinnan ja työhön liittyvien psykososiaalisten riskien seurantamenetelmien analysointi
- 3) psykososiaalisten riskien hallinnan keskeisimpien indikaattoreiden listaaminen ja priorisointi
- 4) työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ja psykososiaalisten riskien hallinnan prosessin seurantaan saatavilla olevien ja niiden seurantaan tarvittavien indikaattoreiden välisten puutteiden tunnistaminen.

Indikaattorimalli

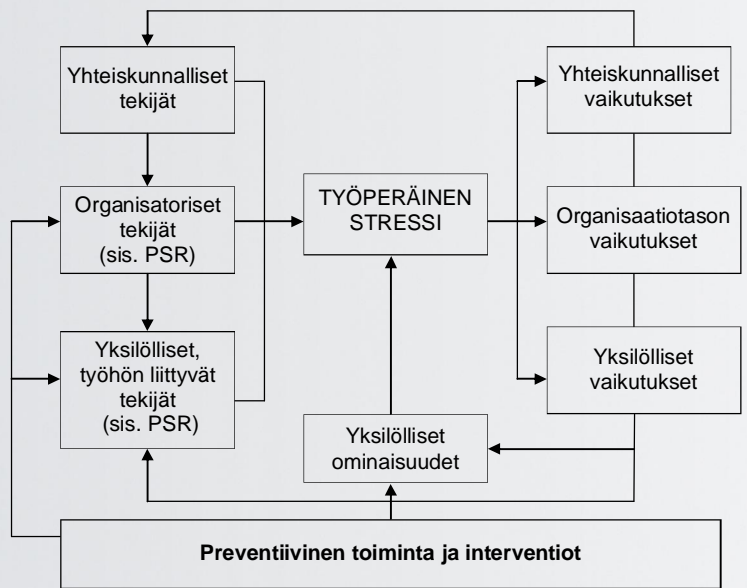
Kehitettäessä yhtenäistä mallia psykososiaalisten riskien seurantaan tulee ottaa huomioon useita arvioimisperusteita. Indikaattorimalliin tulisi:

- tunnistaa indikaattorit altistumiselle (esim. psykososiaaliset riskitekijät), seurauksille ja ennaltaehkäiseville toimille tai interventioille



- havainnollistaa psykososiaalisten riskien hallinnan syklinen prosessi
- ottaa huomioon kolme vaikutustasoa: yksilötaso, organisaatiotaso ja yhteiskunnallinen/toimiala- tai kansallinen taso.

PRIMA-EF -indikaattorimalli (kuva 1) täyttää nämä kolme vaatimusta.



Psykososiaaliset riskit koostuvat organisatorisista tekijöistä, kuten tukea antavien sosiaalisten suhteiden puuttuminen, työn epävarmuus tai yrityskulttuuri. Kuitenkin myös yhteiskunnalliset tai toimialakohtaiset tekijät, kuten tiukka kilpailu tai taloudellinen lama, voivat lisätä psykososiaalisia riskejä työpaikalla. Altistuminen psykososiaalisille riskitekijöille työssä voi johtaa työperäiseen stressiin, jossa ihminen tuntee itsensä usein kireäksi, huolestuneeksi, vähemmän valppaaksi ja vähemmän tehokkaaksi.

Työperäinen stressi riippuu yksilöllisistä havainnoista työympäristöstä. Työpaikalla ja organisaatiossa saatavilla olevista voimavaroista, esimerkiksi työtovereiden ja esimiesten tuesta, riippuen stressillä voi olla kielteisiä seurauksia kuten kielteisiä terveysvaikutuksia, kohonnut työtaturmariski ja heikentynyt suoriutumiskyky, jotka voivat lopulta johtaa ajautumiseen ulos työelämästä. Näillä seurauksilla on vaikutuksia sekä yksilö- että organisaatiotasolla, mutta myös toimiala- ja kansallisella tasolla.

Sen sijaan työtehtävät, joissa työntekijä voi käyttää monipuolisesti taitojaan ja hänellä on paljon yksilöllistä määräysvaltaa ja työympäristöstä saa voimavaroja kuten sosiaalista tukea, voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia, terveyttä ja tehokkuutta samoin kuin organisaation tuottavuutta ja kasvua.

Työhön liittyvien psykososiaalisten riskien ja niiden kielteisten vaikutusten ennaltaehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi työpaikalla tulee toteuttaa ennaltaehkäiseviä toimia tai interventioita. Ne tulee kohdistaa ensisijaisesti syihin työpaikka- ja organisaatiotasolla. Näitä täydentävät yksittäisiin työntekijöihin, heidän taitoihinsa, kykyihinsä ja voimavaroihinsa kohdistuvat

toimet. Ennaltaehkäiseviin toimiin voi kuulua myös rakenteellisia järjestelyjä, kuten menettelytapojen käyttöönotto tai psykososiaalisen riskien hallintaan liittyvien kysymysten integrointi osaksi liiketoiminnan järjestelmiä ja rakenteita.

Metodien saatavuus

Indikaattoreiden mittaamiseen on saatavilla useita menetelmiä. Indikaattorit voidaan muuntaa kysymyksiksi tai tarkistuslistan kohdiksi käytettäviksi suullisesti tai kirjallisesti joko tavallisen kyselylomakkeen, internet-pohjaisen kyselyn tai tarkistuslistan muodossa. Postikyselyt, joissa käytetään painettuja kyselylomakkeita, puhelinhaastattelut ja tarkistuslistat ovat yleisimmin käytettyjä menetelmiä. Teknologisen kehityksen myötä internet-pohjaisia kyselyjä käytetään yhä enemmän. Näihin kyselyihin vastaa erityyppisiä henkilöitä, mikä voi olla ongelma, jos edustavuus on tärkeää ja menetelmä on ainoa tiedon keruun tapa. Rekistereiden käyttö voi myös olla soveltuva tapa kerätä tietoa joistakin indikaattoreista. Saatavilla olevien menetelmien perusteella seurantaan yleensä ja nimenomaan psykososiaalisten riskien seurantaan saatavilla olevien menetelmien listauksen perusteella voidaan sanoa, että sopiva menetelmä riippuu suuresti kyselyn tavoitteesta, asiayhteydestä ja spesifistä aiheesta. Kyselylomakkeista ja internet-pohjaisista kyselyistä voi olla hyötyä suurille organisaatioille, kun taas tarkistuslistat voivat sopia paremmin pk-yrityksille.

Indikaattoreiden saatavuus

Tarkasteltaessa olemassa olevissa työelämän laatua ja erityisesti työhön liittyviä psykososiaalisia riskejä mittaavissa välineissä olevia indikaattoreita todettiin niissä puute. Monissa seurantavälineissä oli jo indikaattoreita altistumisesta ja riskeistä sekä seurauksista, mutta ennaltaehkäiseviä toimia tai interventioita koskevat indikaattorit puuttuvat. Alla olevissa taulukoissa esitellään yhteenveto altistumiseen, seurauksiin ja ennaltaehkäiseviin toimiin liittyvistä indikaattoreista

Altistuminen (sisältäen psykososiaaliset riskit)	
Organisatoriset tekijät	
<i>Menettelytavat / välineet/keinot</i>	Mahdollisuudet työn ja kodin yhteensovittamisen optimoimiseksi Henkilöstöhallinto Työturvallisuus- ja -terveyspolitiikka Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu suhteessa psykososiaalisten riskien hallintaan Liiketoimintastrategia
<i>Organisaatiokulttuuri</i>	Avoin / luottamukseen perustuva suhde johdon ja työntekijöiden välillä Tiedon saanti johdolta / palaute Tiedonkulku (alhaalta ylös ja ylhäältä alas) Organisatorinen oikeudenmukaisuus
<i>Työmarkkinasuhteet</i>	Työpaikka/yhteistoimintaneuvostot/työntekijöiden edustajat Ammattiliittojen jäsenyys Työehtosopimukset
Työhön liittyvät tekijät	
<i>Työehdot</i>	Sopimus Palkkaus Työhistoria
<i>Organisaation / työn suunnittelu</i>	Työkierto / ristiinkoulutus Tiimityö Monitaitoisuus
<i>Työn laatu</i>	Työn vaatimukset Itsenäisyys /liikkumavara työtä koskevissa päätöksissä Työn varmuus

Altistuminen (sisältäen psykososiaaliset riskit)	
Työhön liittyvät tekijät	
	Sosiaalinen tuki ja konfliktit
	Väkivalta, häirintä, kiusaaminen
	Syrjintä
	Työaika
	Kotoa työskentely, etätyö

Seuraukset	
<i>Terveydelliset seuraukset</i>	Työtapaturmat Terveysongelmat Fyysinen terveys Henkinen terveys
<i>Työtyytyväisyyteen liittyvät seuraukset</i>	Työtyytyväisyys Vaihtuvuus
<i>Poissaolot, presenteismi</i>	Sairauslomat Poissaolojen syyt Työssäolo sairaana / presenteismi
<i>Taloudelliset kustannukset</i>	Tapaturmien ja poissaolojen taloudelliset kustannukset Suorituskyky / tuottavuus
<i>Työkyky</i>	Oman terveyden ja työkyvyn arviointi

Ennaltaehkäisevät toimet/interventiot	
<i>Arvioinnit</i>	Riskien arviointi Paikallaolon, työtapaturmien ja sairauksien rekisteröinti/ ilmoittaminen Työtapaturmien ym. syiden tutkiminen
<i>Toimenpiteet</i>	Tavoitteena <ul style="list-style-type: none"> vähentää psykososiaalisia riskejä lisätä itsenäisyyttä, työn hallintaa ja organisatorisia voimavaroja parantaa selviytymiskeinoja, tarjota tietoa ja koulutusta työhönpaluu toimeen ryhtymisen esteet / edistäjät
<i>Arvioinnit</i>	Menettelytapojen / välineiden käyttö Toimenpiteiden tehokkuus Toimenpiteiden toteuttamisprosessin arviointi
<i>Työntekijöiden osallistuminen</i>	Riskien arviointi Toimintasuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen

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, www.prima-ef.org

Yhteystiedot

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

Tohtori Irene L.D. Houtman, TNO Work & Employment,
 Puh. +31 (0)23 5549924
 Sähköposti: irene.houtman@tno.nl

