

Psykososiaalisten riskien hallinta mikro- ja pienyrityksissä Euroopassa:

Laadullista näyttöä kolmannesta eurooppalaisille yrityksille tehdystä uusista ja kehittyvistä riskeistä selvittävästä kyselytutkimuksesta (ESENER 2019)

Tiivistelmä

Psykososiaalisten riskien hallinta mikro- ja pienyrityksissä Euroopassa:
Laadullista näyttöä kolmannelle eurooppalaisille yrityksille tehdystä uusista ja kehittyvistä riskeistä selvittävästä kyselytutkimuksesta.
Tiivistelmä

Laatijat: Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester (Ecorys) ja Andrew Howard (Oxford Research).

Hankehallinta: Malgorzata Milczarek, Xabier Irastorza, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA).

Raportin tilasi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Sisällöstä sekä mahdollisesti esitetystä näkemyksistä ja päätelmistä vastaavat yksin laatijat, eivätkä ne välttämättä vastaa EU-OSHA:n kantaa.

Euroopan unionin virasto tai viraston puolesta toimiva henkilö ei ole vastuussa siitä, miten näitä tietoja mahdollisesti käytetään.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2023

Jäljentäminen on sallittua, jos lähde mainitaan.

Sellaisten kuvien tai muun aineiston jäljentämiseen tai käyttämiseen, jotka eivät kuulu EU-OSHA:n tekijänoikeuteen, on pyydettävä lupa suoraan tekijänoikeuden haltijalta.

Lisätietoa Euroopan unionista on internetissä (<http://europa.eu>).

Tiivistelmä

Raportissa esitetään työpaikoilla esiintyvien psykososiaalisten riskien hallintaa eurooppalaisissa mikro- ja pienyrityksissä koskevan tutkimuksen tärkeimmät tulokset. Tutkimus perustuu haastatteluista saatuun laadulliseen näyttöön kuudessa maassa (Tanska, Saksa, Espanja, Kroatia, Alankomaat ja Puola) toimivista yrityksistä, jotka osallistuivat kolmanteen eurooppalaisille yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä tehtyyn kyselytutkimukseen (ESENER 2019).

Tutkimuksen päätavoitteena oli tutkia, miten yritykset ja erityisesti mikro- ja pienyritykset hallitsevat psykososiaalisia riskejä, jotta voidaan ymmärtää paremmin, mikä toimii näiden riskien hallinnassa. Tutkimuksen tarkemmat tavoitteet olivat seuraavat:

- Täydentää ESENER 2019 -tutkimuksen tuloksia tuottamalla lisätietoa, joka auttaa tarkastelemaan psykososiaalisten riskien hallintaa mikro- ja pienyrityksissä ja siihen liittyviä syitä ja perusteita sekä toimivia keinoja.
- Antaa mahdollisuuksien mukaan tietoa siitä, miten psykososiaalisten riskien hallinta määräytyy yritysten toimintaympäristön mukaan. Tähän voi sisältyä esimerkiksi kansallinen toimintaympäristö, taloudelliset tekijät ja työhön liittyvät kysymykset.
- Auttaa määrittelemään luokitteluja yrityksistä sen mukaan, miten psykososiaalisia riskejä hallitaan työpaikalla.

Tutkimuksen tulokset perustuvat johtajien ja työntekijöiden haastatteluihin, jotka toteutettiin toimipaikkatasolla tutkimukseen osallistuneiden kuuden maan mikro- ja pienyrityksissä. Haastatteluissa käytettiin standardoitua kyselylomaketta. Lisäksi tehtiin maakohtaisia lisätutkimuksia, joiden avulla tiedotettiin haastattelijain tuloksista ja tuettiin niitä. Maakohtaiset tutkimukset olivat perustana kuudelle kansalliselle raportille, jotka ovat tämän yhteenvetoraportin liitteenä.

Tutkimuksen tärkeimmät havainnot ja johtopäätökset

- Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden maiden ja sektoreiden mikro- ja pienyritysten eniten ilmoittamia psykososiaalisia riskejä olivat **suuri työmäärä, aikapaine ja työ vaativien asiakkaiden kanssa**. Tutkimukseen osallistuneissa heikommassa taloudellisessa asemassa olevissa maissa, kuten Kroatiassa ja Puolassa, tätä tutkimusta varten haastatellut yritysten työntekijät mainitsivat todennäköisemmin suurimmaksi psykososiaalisiksi riskiksi pelon työpaikan menettämisestä. Sitä vastoin vahvemman talouden maissa ja maissa, joissa tietoisuus psykososiaalisista riskeistä on korkeampi, kuten Tanskassa, haastateltavat ilmoittivat monitahoisempia psykososiaalisia riskejä, kuten merkityksellisen työn puutteen tai huonot sosiaaliset suhteet työpaikalla, kuin pelkästään työhön liittyvän epävarmuuden aiheuttaman riskin.
- Tutkimuksen mukaan siihen osallistuneet mikro- ja pienyritykset pärjäsivät psykososiaalisten riskien hallinnassa suhteellisen hyvin maissa, joissa on verrattain korkeat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat psykososiaalisten riskien hallinnan standardit. Näin ollen mikroyritykset ovat kaikkein riskialteimpia maissa, joissa on vähemmän kehittyneet standardit. Tämä viittaa siihen, että kansallisen lainsäädännön kehittyminen on yksi yritysten psykososiaalisten riskien hallintaan vaikuttavista tekijöistä ja voi olla yksi psykososiaalisten riskien hallinnan kehittämiseen vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti jos mikro- ja pienyrityksiin ei sovelleta oikeudellista vaatimusta työsuojeluedustajien nimittämisestä, se rajoittaa työntekijöiden tietoisuutta ja mahdollisuuksia ilmaista huolensa johdolle.
- Yrityksen koolla on merkittävä rooli kaikilla psykososiaalisten riskien hallintaan liittyvillä alueilla, ja mikroyritykset ovat usein epäedullisessa asemassa muun muassa resurssien tason, henkilöstön saatavuuden rajoitusten ja virallisten menettelyjen puutteen vuoksi. Mikroyritykset tarvitsevat siksi lisää apua ja tukea päätöksentekijöiltä ja työsuojelujärjestöiltä. Päätöksentekijöiden on siksi tehtävä tiiviimpää yhteistyötä mikro- ja pienyritysten kanssa kehittääkseen niille sopivia ratkaisuja psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi työpaikalla. Tämän tutkimuksen perusteella on selvää, että mikro- ja pienyrityksissä ei yleensä noudateta virallisia menettelyjä yhtä usein kuin suuremmissa yrityksissä. Siksi sidosryhmien olisi hyödyllistä tehdä yhteistyötä mikro- ja pienyritysten kanssa ja yrittää kehittää niille toimiva ja niitä tukeva lähestymistapa psykososiaalisten riskien hallintaan.

- Tutkimukseen osallistuneiden yritysten tärkein psykososiaalisten riskien hallinnan väline on se, että työntekijät voivat sopeuttaa työn henkilökohtaisiin olosuhteisiinsa psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi. Tämä vahvistaa ESENER-tutkimuksessa tehtyjä havaintoja siitä, että pääasiallinen keino ehkäistä psykososiaalisia riskejä on **lisätä joustavuutta siinä, miten työntekijät organisoivat omat työnsä ja työaikansa**. Mahdollisuus työn organisoimien ja tehtävien sisällön hallintaan todistetusti vähentää työstressiä.
- Haastattelujen tulokset osoittavat, että jopa tapauksissa, joissa sitoudutaan työterveyden ja työturvallisuuden hallintaan fyysisten riskien ja perinteisempien fyysisten työterveys- ja turvallisuusriskien osalta, tämä ei suoranaisesti tarkoita sitoutumista psykososiaalisten riskien hallintaan.
- Tämä tutkimus osoittaa kuitenkin myös, että oikeudelliset työterveys- ja työturvallisuusvaatimukset eivät yksin riitä: **yrityskulttuurilla on tärkeä rooli sen määrittelemisessä, voidaanko psykososiaalisista riskeistä ylipäättään keskustella**. Tässä yhteydessä on tärkeää huomata, että psykososiaaliset riskit aiheuttavat edelleen merkittävää **leimautumisen ja häpeän tunnetta**, jota on vaikea poistaa, edes hyvin avoimissa ja epämuodollisissa kulttuureissa. Yritysten ja poliittisten päättäjien olisi siksi jatkettava ponnistelujaan sellaisten yrityskulttuurien kehittämiseksi, joissa työntekijät kokevat voivansa puhua avoimesti kaikista mielenterveysongelmistaan, joihin heille myös tarjotaan asianmukaista tukea. Erityisesti keskittyminen **luottamuksen parantamiseen** organisaatioita kohtaan voisi olla avainasemassa tällaisen avoimen kulttuurin kehittämisen edistämiseksi. Avoimemman toimintakulttuurin luomista voidaan edistää esimerkiksi järjestämällä mielenterveyttä käsitteleviä seminaareja, kouluttamalla esimiehiä mielenterveysongelmien käsittelyssä ja tarjoamalla luottamuksellista neuvontapuhelinpalvelua. Covid-19-pandemia on itse asiassa osaltaan lisännyt tietoisuutta mielenterveysongelmista, mistä on keskusteltu entistä näkyvämmiin kahden viime vuoden aikana. Tämä voisi olla hyvä perusta, jolle voidaan rakentaa kestävä tietoisuutta mielenterveyskysymyksistä.
- Lisäksi tämä tutkimus paljastaa, että usein **esimiesten persoonallisuus ja heidän johtamistapansa** määrittelevät organisaation psykososiaalisia riskejä koskevan lähestymistavan, mukaan lukien näiden riskien tunnistaminen ja tiedostaminen. Esimiehet kertovat yleensä reagoivansa ongelmiin yrittämällä pitää yhteyttä työntekijöihin, käymällä säännöllisiä keskusteluja, pitämällä tiimikokouksia ja yrittämällä rohkaista ihmisiä avautumaan. Tämän inhimillisen ulottuvuuden tehokkuus riippuu vastuuhenkilöstä eikä niinkään käytössä olevista järjestelmistä. Jos työntekijä työskentelee empaattisen ja sitoutuneen esimiehen johtamassa yrityksessä, hän hyötyy tehokkaammasta lähestymistavasta psykososiaalisten riskien hallintaan. Jos näin ei kuitenkaan ole, psykososiaalisten riskien hallinta on todennäköisesti heikkoa. Huolimatta esimiesten kannustavan persoonallisuuden myönteisestä vaikutuksesta psykososiaalisten riskien hallintaan, **yrityksiä olisi kannustettava järjestämään johtajille koulutusta** sen varmistamiseksi, että kaikki esimiehet ovat tietoisia psykososiaalisista riskeistä ja voivat ottaa käyttöön tehokkaita strategioita niiden hallitsemiseksi. Tämä tarkoittaa, että he eivät luota pelkästään vaistoihinsa, jotka vaihtelevat yksilökohtaisesti. Lisäksi **psykososiaalisen hyvinvoinnin ja hyvän tuottavuustason välinen** tunnistettu **yhteys** voisi tukea kaikkia psykososiaalisten riskien hallintatoimia, ja sitä olisi edistettävä sellaisenaan. Tämä kannustaisi mikro- ja pienyritysten esimiehiä käyttämään aikaa psykososiaalisten riskien hallintaan.
- **Viestinnällä** on ratkaiseva rooli psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyssä, ja tämä liittyy johtamistyyliin. Tässä asiassa pienemmät yritykset voivat olla etulyöntiasemassa, sillä ne luottavat todennäköisemmin yleisiin epävirallisiin toimiin, joilla pyritään varmistamaan avoin viestintä työntekijöiden kanssa. Sitä vastoin suuremmat yritykset omaksuvat todennäköisemmin organisoidumman ja jäsennellymmän lähestymistavan. Molemmilla lähestymistavoilla on kuitenkin etuja: ylemmän tason esimiesten tyylistä johtuva epämuodollisempi lähestymistapa voi edistää hyvää ja avointa viestintää organisaatioiden sisällä, ja jäsennellympi, useammin suuremmissa yrityksissä nähtävissä oleva lähestymistapa, voi johtaa virallisten käytäntöjen kehittämiseen ja rakenteellisempien aloitteiden, kuten toimintasuunnitelmien, toteuttamiseen. Lisäksi politiikan olisi keskityttävä **kannustamaan työnantajia kehittämään avointa yrityskulttuuria asiaa koskevan oikeudellisen kehyksen puitteissa**. Tämä voitaisiin saavuttaa esimerkiksi kohdennetulla ja paikallisesti suunnatulla viestinnällä, tietoisuuden lisäämisellä ja tiedotuskampanjoilla.

- Typologia-analyysi osoittaa, että psykososiaalisten riskien hallinnan yleiseen kypsyyssasteeseen yrityksissä **vaikuttaa voimakkaasti ulkoisten tekijöiden**, kuten maakohtaisen institutionaalisen kontekstin ja kulttuurin, sekä **sisäisten tekijöiden**, kuten johtamisnäkökulman ja persoonallisuuden, **yhdistelmä**. Erityisesti maakohtaiset olosuhteet vaikuttavat merkittävästi yritysten yleisen lähestymistavan ja joustavuuden muotoutumiseen psykososiaalisten riskien hallinnassa. Lisäksi avoin suhtautuminen psykososiaalisten riskien hallintaan on sidoksissa kansallisiin yrityskulttuureihin, erityisesti sen osalta, onko työntekijöiden psykososiaalinen hyvinvointi vaistomaisesti sisällytetty johdon ajatteluun ja lähestymistapoihin. On selvää, että tässä tutkimuksessa analysoidut, kuudessa maassa sijaitsevat yritykset ovat eri vaiheissa psykososiaalisten riskien hallinnassa. Tästä syystä voi olla hyödyllistä **kannustaa hyvien käytäntöjen jakamista**, jotta mikro- ja pienyritykset ja poliittiset päättäjät voivat oppia siitä, mikä toimii muualla, vaikka monet tekijät eivät ehkä olekaan suoraan siirrettävissä eri maiden olosuhteisiin.
- Tunneanalyysi osoittaa, että yhteiset (eli esimiehen ja työntekijän) ja vain esimiesten antamat vastaukset ovat tyypillisesti myönteisempiä kuin vain työntekijöiden vastaukset kahdeksassa tässä tutkimuksessa analysoiduista kymmenestä kysymyksestä. Tämä voi kuvastaa sitä, että yrityksen psykososiaalisten riskien hallintaa koskevan lähestymistavan laadusta on erilaisia tulkintoja – **ilmeisesti esimiehillä on myönteisempiä näkemyksiä psykososiaalisesta työympäristöstä kuin työntekijöillä**, mikä vahvistaa tutkimuksen työhypoteesin.
- Haastatellut yritykset eivät tyypillisesti pidä **sairausläännäoloja ja poissaolojen määrää** suoraan psykososiaaliin riskienhallintakysymyksiin liittyvänä ongelmana. Suuri määrä poissaoloja työpaikalta voi kuitenkin olla osoitus stressistä, ja sairausläännäolot on yhdistetty ylirasitukseen ja työuupumukseen. Tutkimuksessa todettiin kuitenkin, että **psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työn tuottavuuden välistä tieteellisesti tunnustettua yhteyttä** ei useinkaan tunnusteta käytännössä.
- Joissakin maissa tämän tutkimuksen haastateltavat ilmoittivat, että heidän yleinen kokemuksensa **työsuojeluviranomaisista oli melko muodollinen**, ja useimmissa tapauksissa työsuojeluviranomaiset keskittyivät pikemminkin seuraamuksiin kuin koulutukseen ja tukeen. Haastateltavat kertoivat, että **psykososiaaliset riskit eivät yleensä ole** tarkastusten kohteena. Myös haastateltujen yritysten työsuojelutarkastusten tiheys vaihteli suuresti. Joihinkin yrityksiin tehdään tarkastuskäyntejä vuosittain, kun taas toisissa ei ole käyty vähintään kymmeneen vuoteen. Yleisesti ottaen monet tässä tutkimuksessa mukana olleet yritykset olisivat arvostaneet työsuojeluviranomaisen kannustavampaa ja neuvovampaa roolia pelkkien rangaistustoimien toteuttamisen sijaan. **Työsuojeluviranomaisten aseman optimoimiseksi** mikro- ja pienyritykset huomauttivatkin, että tuen ja käytännön neuvojen lisääminen olisi hyödyllistä.
- Työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta järjestetään paljon eri aloilla ja kaikissa maissa, mutta tämä tutkimus osoittaa, että koulutuksessa ei erityisesti keskitytä psykososiaaliin riskeihin tai että se ei tavoita yrityksiä, jos siinä keskitytään psykososiaaliin riskeihin. Poikkeuksena näyttää olevan terveydenhuolto- ja hoitoala, sillä alan yritykset tunnustavat yleisesti, että alaan kuuluu ammatteja, jotka ovat alttiita suurille psykososiaalisille riskeille, erityisesti meneillään olevassa covid-19-tilanteessa. Poliittisten päättäjien ja yritysten kannalta voi siksi olla hyödyllistä pohtia, miten psykososiaaliset riskit voitaisiin kattaa laajemmin, sekä räätälöidä psykososiaalisia riskejä koskeva koulutus kunkin alan tarpeita vastaavaksi, jotta siitä olisi todellista hyötyä työntekijöille.
- Haastateltujen yritysten työntekijät eivät useimmiten osallistuneet psykososiaalisten riskien hallintaan jäsennellyllä tai virallisella lähestymistavalla. Tämä vaikuttaa riippuvan suuresti siitä, miten työntekijöiden osallistuminen on järjestetty yleisesti, työterveyden ja työturvallisuuden osalta kyseisessä maassa ja kyseisessä yrityksessä. Haastatelluissa yrityksissä on kuitenkin havaittavissa, että osallistumisen aste vaihtelee ja että osallistumistavat ovat usein epävirallisia. Vaikka työntekijöiden osallistaminen psykososiaalisten riskien tunnistamiseen ja hallintaan on erittäin tehokasta, vaikuttaisi siltä, että jonkin verran tehokkuutta saatetaan menettää, koska suuri osa osallistumisesta on luonteeltaan epävirallista. Yritysten kannustaminen **virallistamaan työntekijöiden osallistuminen jollakin tavalla**, esimerkiksi järjestämällä säännöllisiä kokouksia tai käyttämällä säännöllisempiä viestintäkanavia, voi näin ollen tehostaa työntekijöiden osallistumista psykososiaalisten riskien hallintaan.

- Tutkimuksessa todettiin, että haastatelluissa yrityksissä psykososiaalisten riskien hallinnassa merkittävin tekijä oli **työntekijöiden hyvinvoinnin varmistaminen**. Useimmissa tämän tutkimuksen piiriin kuuluneissa maissa haastatellut mainitsivat keskeisenä tekijänä myös **lakisääteiset** velvoitteet – jos työnantajat ovat tietoisia niistä.
- Sitä vastoin psykososiaalisten riskien tehokkaan hallinnan ja kehittämisen esteet olivat ilmeisiä. Nämä vaihtelivat näiden kysymysten arkaluontoisuudesta ja siitä johtuvista keskusteluvaikeuksista heikkoon tietoisuuteen psykososiaalisista riskeistä ja tiedon puutteeseen niiden ratkaisemiseksi. Myös haastatellut esimiehet olivat usein ilmaisseet näkemyksensä siitä, että psykososiaalisia riskejä on paljon vaikeampi tunnistaa ja hallita niiden luonteen vuoksi ja että ne edellyttävät yksilöllistä lähestymistapaa, koska ne vaikuttavat eri ihmisiin eri tavoin samassa tilanteessa. Luottamuksen puute yrityksessä raportoitiin myös esteeksi, joka estää ihmisiä puhumasta mielenterveyteen liittyvistä ongelmista. Esimiehet raportoivat usein esteistä saada tietoa työntekijöiden ongelmista ja vaikeuksista, mikä vaikeuttaa asianmukaisen tuen antamista.
- **Covid-19-pandemia** on vaikuttanut merkittävästi psykososiaalisten riskien lisääntymiseen monin tavoin. Stressi on lisääntynyt, koska työtahti on kiristynyt ja/tai työaikaa on pidennetty sairauslomalla olevien kollegojen tai iäkkäiden ja heikommassa asemassa olevien kollegojen sijaistamiseksi. Stressitasot kasvoivat epävarman terveys- ja taloustilanteen sekä mahdollisesti sulkutoimien vaikutusten vuoksi. Kaiken kaikkiaan markkinahäiriöt, sulkutoimia koskevien hallituksen päätösten ennakoimattomuus ja liiketoiminnan rajoitukset saivat mikro- ja pienyritykset todennäköisemmin leikkaamaan kustannuksia ja irtisanomaan työntekijöitä, mikä lisää työntekijöiden stressiä, epävarmuutta työpaikasta ja huonompaa hyvinvointia. Työntekijät raportoivat myös lisääntyneestä stressistä, joka johtuu siitä, ettei he eivät pystyneet kommunikoidaan kasvokkain kollegoiden ja esimiesten kanssa tai siitä, että he joutuivat kohtaamaan asiattomasti käyttäytyviä asiakkaita, jotka olivat turhautuneita toteutettujen rajoitusten vuoksi. Vaikka äkillisen ja vakavan kriisin, kuten covid-19:n, psykososiaalisiin riskeihin kohdistuvista vaikutuksista on hyvin vaikea selvittää, monet organisaatiot ilmoittivat ryhtyneensä toimiin työolojen parantamiseksi suoraan pandemiasta aiheutuneiden psykososiaalisten riskien osalta. Toimenpiteisiin kuului esimerkiksi ulkopuolisen luottamuksellisen neuvonantajan palkkaaminen. Tämä olisi saattanut auttaa lisäämään yleistä tietoisuutta psykososiaalisista riskeistä ja vähentämään leimautumista. Jatkossa joidenkin yritysten voi olla helpompi **arvioida ja tehostaa psykososiaalisten riskien hallintamenettelyjään**.

Tätä tutkimusta varten tehdyn typologia- ja tunneanalyysin tulokset¹

Tätä tutkimusta varten tehty typologia-analyysi osoittaa, että psykososiaalisten riskien hallinnan yleiseen kypsyysasteeseen yrityksissä **vaikuttaa voimakkaasti ulkoisten tekijöiden**, kuten maan institutionaalisen kontekstin ja kulttuurin, sekä **sisäisten tekijöiden**, kuten johtamisnäkökulman ja persoonallisuuden, **yhdistelmä**. Erityisesti maakohtaiset olosuhteet vaikuttavat merkittävästi yritysten yleisen lähestymistavan ja joustavuuden muotoutumiseen psykososiaalisten riskien hallinnassa. Lisäksi psykososiaalisten riskien hallintaan suhtautuminen kietoutuu kansallisissa konteksteissa muotoiltuihin yrityskulttuureihin erityisesti sen osalta, sisältyykö työntekijöiden psykososiaalinen hyvinvointi johtamisajatteluun ja lähestymistapoihin. Tehdyn typologisen analyysin perusteella mikro- ja pienyritykset jaettiin kahteen ryhmään: ”asiaan perehtymättömät” ja ”varhaiset oppijat”. Asiaan perehtymättömiä yrityksiä ovat yritykset, joissa on pyritty parantamaan psykososiaalisten riskien hallintaa vain vähän. Varhaiset oppijat edustavat tapauksia, joissa toimipaikka- ja maakohtaiset tekijät ovat yhdessä edistäneet psykososiaalisten riskien alkavaa mutta suhteellisen tehokasta hallintaa.

¹ Typologisessa analyysissä toimipaikat luokiteltiin yleisen typologiakehyksen mukaisesti ottaen huomioon niiden kehitysvaihe psykososiaalisten riskien hallinnassa ja jakaen ne kahteen ryhmään: ”asiaan perehtymättömät” ja ”varhaiset oppijat”. Tunneanalyysi on luonnollisen kielen käsittelymenetelmä (NLP), jolla määritetään, onko laadullinen tieto emotionaalisesti positiivinen, negatiivinen vai neutraali.

Tunneanalyysi osoittaa, että yhteiset (eli esimiehen ja työntekijän) ja vain esimiesten antamat vastaukset ovat tyypillisesti myönteisempiä kuin vain työntekijöiden vastaukset kahdeksassa tässä tutkimuksessa analysoiduista kymmenestä kysymyksestä. Tämä saattaa heijastaa sitä, että yrityksen psykososiaalisten riskien hallinnan lähestymistavan laadusta on erilaisia tulkintoja, sillä esimiehillä näyttäisi olevan myönteisempiä näkemyksiä kuin työntekijöillä.

Katsaus tutkimusmenetelmiin

Analyysi perustuu mikro- ja pienyritysten esimiesten ja työntekijöiden haastatteluihin kuudessa EU:n jäsenvaltiossa: Tanska, Saksa, Espanja, Kroatia, Alankomaat ja Puola.

Kullekin näistä kuudesta maasta laadittiin kansallinen tausta-asiakirja, jossa esitettiin psykososiaalisten riskien hallintaa koskeva kansallinen sääntelykehys ja kuvattiin tärkeimmät kansalliset poliittiset lähestymistavat, joilla tuetaan yritysten psykososiaalisten riskienhallintatoimenpiteiden käyttöönottoa.

Tutkimuksen tärkein menetelmä oli laadullinen kenttätyö: Jokaisessa maassa tehtiin 40 haastattelua, jotka perustuivat esimiehen ja työntekijän haastatteluun 20 yrityksessä kussakin maassa. Haastattelut toteutettiin ESENER-tutkimuksen asiaankuuluviin kysymyksiin perustuvan sovitun haastatteluoppaan pohjalta. Tärkeimmät käsiteltävät aiheet olivat seuraavat:

- Psykososiaalisten riskien hallinnan ja johdon yleisen työterveyteen ja työturvallisuuteen sitoutumisen väliset yhteydet.
- Tietoisuus psykososiaalisten riskitekijöiden tasosta ja velvoite hallita niitä.
- Käytössä olevien psykososiaalisten riskienhallintatoimenpiteiden ja -menettelyjen laajuus.
- Kohdennettujen resurssien laajuus ja työntekijöiden osallistumisaste.
- Psykososiaalisten riskien hallinnan esteet ja edistäjät mikro- ja pienyrityksissä ja niiden tarvitsema tuki, mukaan lukien ulkopuolisen asiantuntemuksen ja ohjauksen saatavuus ja laatu (jos niitä käytetään).
- Työpaikkakulttuurin, tuottavuuden, poissaolojen ja sairauslänäolojen väliset yhteydet sekä psykososiaalisen johtamisen lähestymistavat.

Saatuja tietoja analysoitiin toimipaikkojen luokitteluksi typologiakehyksen mukaisesti ottaen huomioon niiden kehitysvaihe psykososiaalisten riskien hallinnassa.

Lisäksi tutkituista 153 yrityksestä saadun haastattelupalautteen kielellistä sisältöä tutkittiin tunneanalyysin avulla. Tunneanalyysi on luonnollisen kielen käsittelymenetelmä (NLP), jolla määritetään, onko laadullinen tieto emotionaalisesti positiivinen, negatiivinen vai neutraali.

**Euroopan työterveys- ja
työturvallisuusviraston (EU-OSHA)**

tehtävänä on turvallisuuden, terveyden sekä tuottavuuden lisääminen Euroopan työpaikoilla. Virasto tutkii, kehittää ja jakaa luotettavaa, tasapuolista ja puolueetonta työterveys- ja työturvallisuustietoa sekä järjestää Euroopan laajuisia tiedotuskampanjoita. Viraston on perustanut Euroopan unioni vuonna 1994, ja sen toimipaikka on Bilbaossa Espanjassa. Virasto kokoaa yhteen Euroopan komission, jäsenvaltioiden hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia ja EU:n jokaisen jäsenvaltion ja muiden maiden johtavia asiantuntijoita.

**Euroopan työterveys- ja
työturvallisuusvirasto**

Santiago de Compostela 12, 5th floor
48003 - Bilbao, Spain
Sähköposti: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>