



Psykososiaalisten riskien hallinta eurooppalaisilla työpaikoilla: tulokset toisesta eurooppalaisille yrityksille tehdystä uusista ja kehittyvistä riskeistä koskevasta kyselytutkimuksesta (ESENER-2)

Euroopan riskienseurantakeskus

Tiivistelmä

Laatijat:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuis Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Alankomaiden soveltavan tieteellisen tutkimuksen organisaatio (TNO).

Yhteenvedon tilasi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Sen sisällöstä sekä siinä mahdollisesti esitetyistä näkemyksistä ja päätelmistä vastaavat yksin laatijat, eivätkä ne välttämättä vastaa EU-OSHA:n kantaa.

Hankkeen hallinta: Malgorzata Milczarek, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA)

Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään vastaukset

EU:ta koskeviin kysymyksiisi.

Maksuton palvelunumero (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Jotkin matkapuhelinoperaattorit eivät salli pääsyä 00 800 -numeroihin tai saattavat veloittaa tällaisista puheluista.

Lisätietoa Euroopan unionista on saatavilla Internetissä (osoitteessa <http://europa.eu>).

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2018

Jäljentäminen on sallittua, jos lähde mainitaan.

Tiivistelmä

Työelämässä on viime vuosikymmeninä tapahtunut huomattavia muutoksia globalisaation, tertiarisaation ja teknologian kehityksen vuoksi. Globalisaation mahdollisia välillisiä vaikutuksia voivat olla työn tiivistyminen, työn epävarmuus ja itsenäisyyden väheneminen. Tertiarisaatio tarkoittaa palvelusektorin töiden lisääntymistä. Se on tehnyt työstä ”tunnepitoisempaa” (1), mikä puolestaan kasvattaa väkivallan ja häirinnän riskiä. Teknologian muutokset voivat aiheuttaa ”teknostressiä”. Siinä kyky käyttää teknologiaa tehokkaasti voi aiheuttaa ahdistusta tai teknologian pettäminen turhautumista. Lyhyesti sanottuna työntekijät altistuvat näiden muutosten vuoksi entistä enemmän psykososiaalisille riskeille.

Kun psykososiaaliset riskit liittyvät tapaan, jolla työ suunnitellaan, järjestetään ja hallitaan, sekä työn sosiaaliseen kontekstiin (EU-OSHA, 2000), niillä voi olla vakavia seurauksia työntekijöiden terveydelle ja hyvinvoinnille. Tutkimus on osoittanut, että työperäiset psykososiaaliset riskit ja stressi voivat heikentää mielensterveyttä sekä aiheuttaa masennusta, sydän- ja verisuonitauteja ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Siksi näitä riskejä on hallittava asianmukaisesti.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on yksilöity useita tekijöitä, jotka joko edistävät tai estävät psykososiaalisten riskien hallintaa organisaatioissa. Niissä on myös osoitettu, että organisaation ominaisuudet, kuten sen koko ja toimiala, sekä sen kansallinen toimintaympäristö liittyvät siihen, miten organisaatiot käsittelevät psykososiaalisia riskejä.

Suurilla organisaatioilla näyttää olevan käytössä enemmän toimenpiteitä ja menettelytapoja psykososiaalisten riskien käsittelyyn kuin pienillä ja keskisuurilla yrityksillä (pk-yritykset). Tämä voi johtua siitä, että niillä on käytössä enemmän määrärahoja riskien ehkäisyyn ja enemmän tietämystä ja osaamista turvallisuus- ja terveystarpeista (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Toimialan ja psykososiaalisten riskien ilmoitetun esiintyvyyden välillä on vahva yhteys. Esimerkiksi opetusalaalla, terveydenhuollossa ja palvelualoilla esiintyvyyden ilmoitetaan olevan sangen suuri. Psykososiaalisten riskien hallinnassa sekä alan organisaatioiden tällä alueella tarjoaman tuen tasossa on kuitenkin eroa eri ammattialojen välillä. Terveydenhuollossa ja opetusalaalla sekä rahoitusalaalla käytetään myös melko paljon voimavaroja psykososiaalisten riskien hallintaan. Sellaisilla aloilla kuin kaivosteollisuus, maatalous ja rakennusala organisaatioilla on käytössä melko vähän menettelyjä ja toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Myös maiden välillä on eroja psykososiaalisten riskien hallinnan tasossa. Yleisesti ottaen Pohjois-Euroopan mailla näyttää olevan Itä-Euroopan maita kattavampi lähestymistapa (EU-OSHA, 2010a). Kansallisten taustatekijöiden erityisvaikutuksista on kuitenkin vain niukasti tutkimusta, erityisesti kansallisen kulttuurin asemasta organisaatioiden psykososiaalisten riskien hallinnassa. Tässä tutkimuksessa on yritetty korjata tätä puutetta tutkimalla perusteellisemmin suhdetta joidenkin taustatekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välillä.

Tutkimuksessa käsitellään seuraavia kysymyksiä:

1. Liittyykö psykososiaalisten riskien hallinnan taso organisaation laajuisiin edistäviin ja estäviin tekijöihin?
2. Mikä on kansallisen kulttuurin ja psykososiaalisten riskien hallinnan välinen yhteys?
3. **Liittyykö kulttuurista psykososiaalisten riskien hallintaa edistäviin ja estäviin tekijöihin ja onko edistävien ja estävien tekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välinen suhde riippuvainen kulttuurista?**
4. Miten organisaatiot voidaan jaotella sen mukaan, mikä on niiden lähestymistapa psykososiaalisten riskien hallintaan ja suhde tekijöihin, jotka liittyvät psykososiaalisten riskien hallintaan, toimintaympäristö huomioon ottaen?

Näihin kysymyksiin vastaamiseksi tehtiin määrällisiä analyyseja aineistosta, jotka saatiin toisesta Euroopan yrityksille tehdystä uusia ja kehittyviä riskejä koskevasta kyselytutkimuksesta (ESENER-2). Analyyseja täydennettiin tiedoilla kansallisesta taustasta eli kulttuurin ulottuvuuksista,

(1) Tunnepitoinen työ määritetään prosessiksi, jossa tunteita ja ilmaisuja pyritään hallitsemaan työn tunneperäisiin vaatimuksiin vastaamiseksi (Hochschild, 1983).

asukaskohtaisesta bruttokansantuotteesta (bkt) ja työturvallisuutta ja -terveyttä, etenkin psykososiaalisia riskejä koskevasta kansallisista aloitteista. Kulttuuriset ulottuvuudet perustuivat Hofsteden työhön, jossa tutkittiin kansallisia kulttuuriarvoja ja niiden vaikutusta käytökseen sekä määritettiin useita kulttuurisia ulottuvuuksia (Hofstede et al., 2010). Aikaisempien tutkimusten mukaan nämä kansalliset kulttuurin ulottuvuudet vaikuttavat organisaatiokulttuuriin. Tässä tutkimuksessa oletetaan, että kansallisen kulttuurin ulottuvuudet vaikuttavat organisaatiotasolla myös psykososiaalisten riskien hallintaa edistävien ja estävien tekijöiden esiintymiseen ja itse psykososiaalisten riskien hallinnan tasoon.

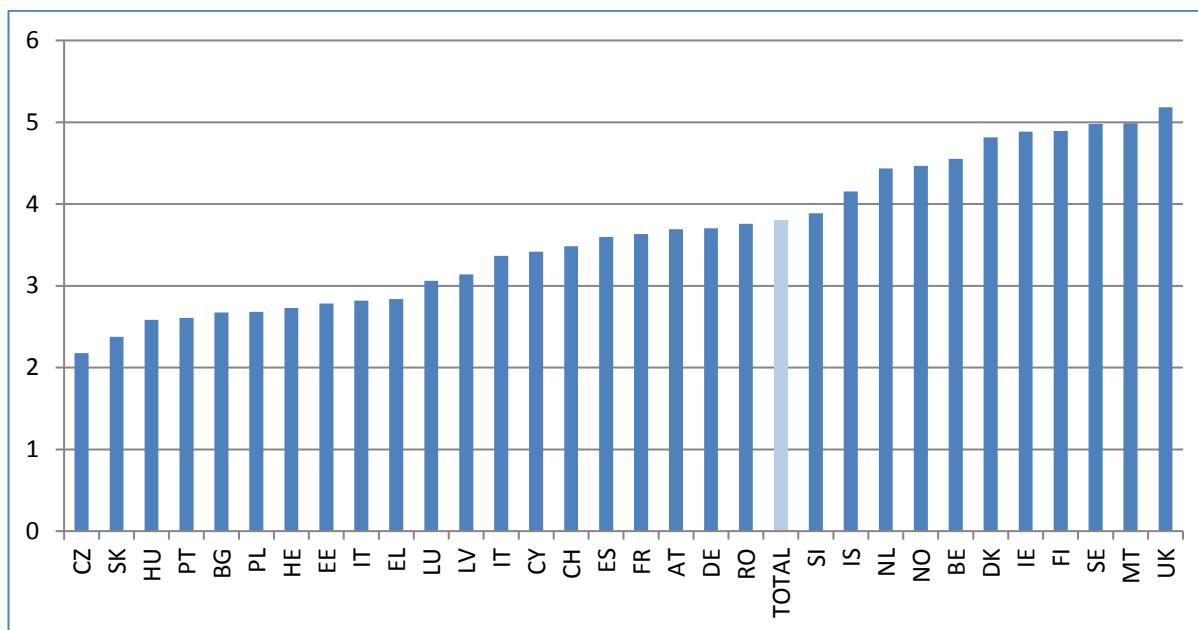
Analyysiin otettiin mukaan kolme ulottuvuutta: valtaetäisyys, epävarmuuden välttäminen ja maskuliinisuus. Valtaetäisyys tarkoittaa sitä vallan epätasa-arvoisen jakautumisen tasoa, jonka yhteiskunnan vähävaltaisimmat ja johtajat voivat hyväksyä. Epävarmuuden välttäminen viittaa siihen, missä määrin kulttuurin jäsenet tuntevat itsensä uhatuiksi epävarmoissa ja tuntemattomissa tilanteissa. Maskuliinisuuden osalta tehdään ero sen välillä, suositaanko saavutuksia, kilpailua ja rahaa (maskuliinisuus) vai toisten hoivaamista ja elämän laatua (feminiinisyys). Kansallisten aloitteiden tason esittelemiseksi tutkimukseen otettiin mukaan työmarkkinaosapuolten yhteisiä toimenpiteitä, joilla ehkäistään työpaikan psykososiaalisia riskejä, sekä välineitä, joita käytetään työperäistä stressiä koskevan Euroopan puitesopimuksen täytäntöönpanossa.

Tiedot analysoitiin monitasoisella mallilla, joka sovitettiin maan, alan, yrityksen koon ja vastaajan tyyppin vaikutuksen mukaan. Eri jäsenvaltioiden psykososiaalisten riskien asiantuntijoista koostuva työryhmä jatkoi määrällisten analyysin tulosten käsittelyä.

Psykososiaalisten riskien hallinta ja sitä edistävät ja estävät tekijät organisaatiossa

Psykososiaalisten riskien hallinta määritettiin psykososiaalisten riskien hallinnassa käytettäviksi menettelyiksi ja toimenpiteiksi. Kaaviossa 1 esitetään psykososiaalisten riskien hallinnan taso maittain Yleisesti ottaen Pohjois-Euroopan maissa psykososiaalisten riskien hallinnan taso oli korkea ja Itä- ja Keski-Euroopan maissa matala.

Kaavio 1: Psykososiaalisten riskien hallinta EU:n 28 jäsenvaltiossa ja EFTA-maissa (katso liitteestä 1 maalyhenteet)

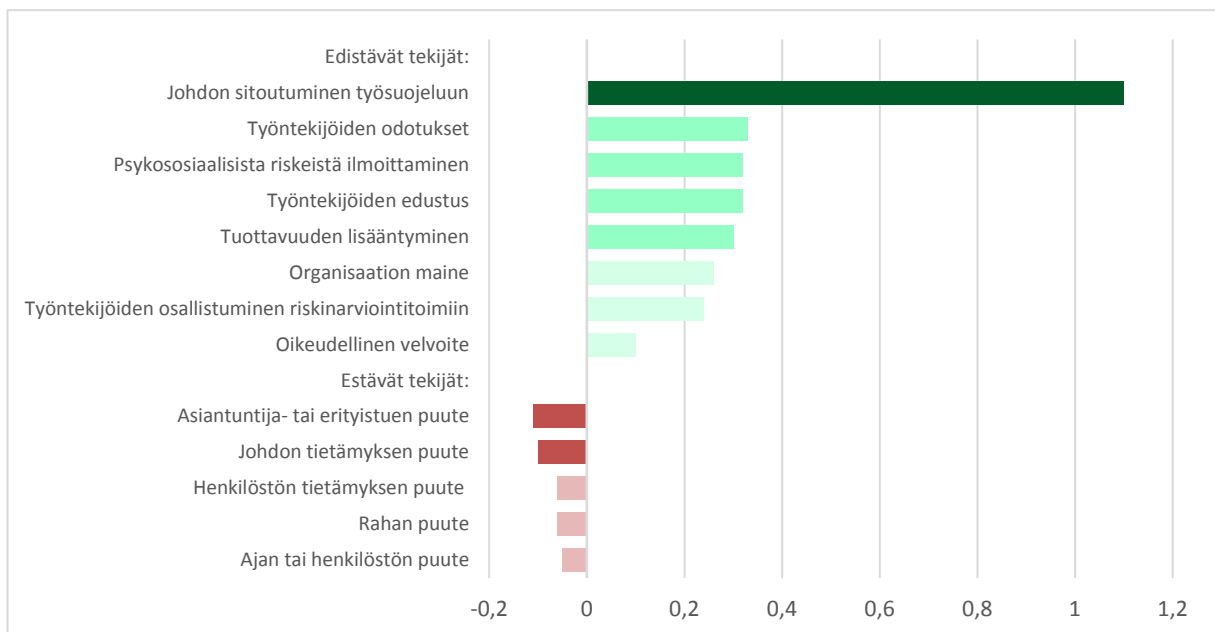


Total	yhteensä
-------	----------

Analyysiin otettiin mukaan edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotka liittyivät ESENER-tutkimuksessa yleiseen työterveyden ja turvallisuuden hallintaan eivätkä erityisesti psykososiaalisten riskien hallintaan. Kuten aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, hyvä työsuojelu on tärkeimpiä edistäviä tekijöitä psykososiaalisten riskien hallinnassa. Psykososiaalisten riskien hallintaa edistävät tekijät ovat puolestaan suurelta osin samanlaisia kuin yleistä työsuojelun hallintaa edistävät tekijät (EU-OSHA, 2012b). Kaaviossa 2 esitetään yhteydet näiden edistävien ja estävien tekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välillä. Mitä tummempia värit ovat, sitä tiiviimpiä ovat yhteydet. Johdon sitoutuminen työsuojeluun yleisesti määritettiin voimakkaimmaksi psykososiaalisten riskien hallintaa edistäväksi tekijäksi. Muita psykososiaalisten riskien hallintaan liittyviä edistäviä tekijöitä olivat se, missä määrin organisaatio ilmoittaa psykososiaalisten riskien esiintymisestä, se, missä määrin työntekijät osallistuvat toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen riskinarvioinnin jälkeen, sekä se, onko työntekijöillä edustusta. Psykososiaalisten riskien hallintaa edistäviksi tekijöiksi määritettiin myös seuraavat syyt työsuojeluun yleensä: ”lakisääteisen velvoitteen täyttäminen”, ”työntekijöiden odotuksiin vastaaminen”, ”tuottavuuden säilyttäminen tai lisääminen” ja ”organisaation maineen ylläpito”.

Suurimpia psykososiaalisten riskien hallinnan estäviä tekijöitä olivat johdon tietämyksen puute ja asiantuntija- tai erityistuen puute työsuojelua koskevissa asioissa yleensä. Nämä yhteydet olivat kuitenkin heikompia kuin edistävien tekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan väliset yhteydet. Psykososiaalisten riskien hallinnalla ei sen sijaan havaittu olevan mitään suhdetta siihen, että paperityö tai oikeudellisten velvoitteiden monimutkaisuus mainittiin hankaluutena organisaation (yleisen) työsuojelun hallinnassa. Vastaajilta kysyttiin myös, oliko psykososiaalisten riskien käsittely joidenkin tekijöiden vuoksi vaikeampaa kuin muiden terveystieteiden käsittely. Nämä mahdolliset estävät tekijät eivät kuitenkaan liittyneet psykososiaalisten riskien hallintaan.

Kaavio 2: Tilastollisesti merkittävät psykososiaalisten riskien hallintaa edistävät ja estävät tekijät organisaatiossa (vakioidut pisteet)



PSR, psykososiaalinen riski, RA, riskinarviointi

Kansallisen taustan vaikutus

Kaaviossa 3 esitetään kansallisen taustan vaikutus psykososiaalisten riskien hallintaan. Lähes kaikkien kansallisen taustan muuttujien yhteys psykososiaalisten riskien hallintaan oli tilastollisesti merkittävä maskuliinisuutta lukuun ottamatta. Psykososiaalisten riskien hallinta liittyy pieneen valtaetäisyyteen, vähäiseen epävarmuuden välttämiseen, suotuisaan taloustilanteeseen (korkea asukaskohtainen bkt) ja

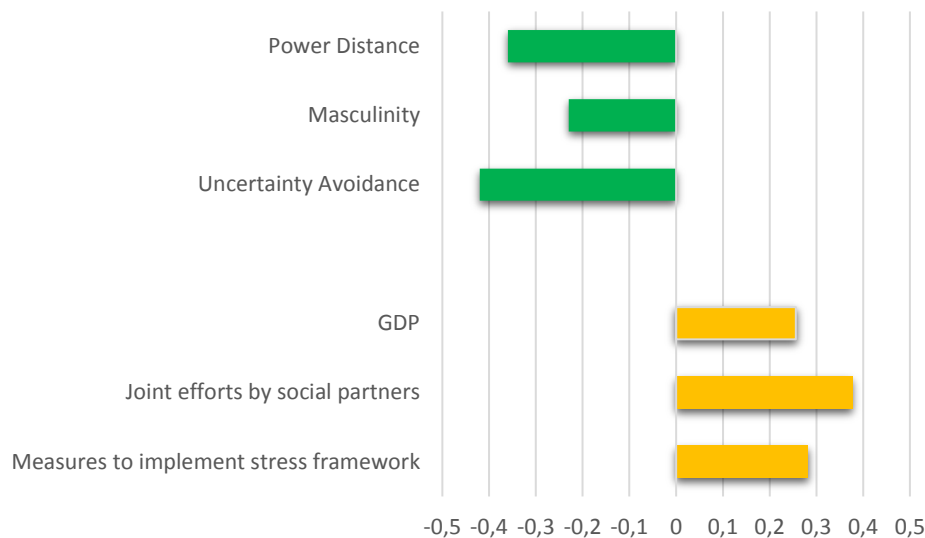
kansallisiin aloitteisiin psykososiaalisten riskien alalla (työmarkkinaosapuolten yhteiset toimet ja toimenpiteet, joilla pannaan täytäntöön työperäistä stressiä koskeva EU:n puitesopimus). Huomionarvoista on, että kaikkien kansallisen taustan muuttujien ja psykososiaalisten riskien hallinnan väliset suhteet ovat kutakuinkin samalla tasolla ja verrattavissa organisaation suurimpien edistävien tekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välisiin suhteisiin. Yhteys muuttujaan ”johdon sitoutuminen työsuojeluun” on kuitenkin paljon vahvempi (katso kaavio 2).

Kaikki kansallisen taustan muuttujat liittyivät toisiinsa vahvasti, lukuun ottamatta maskuliinisuutta koskevaa kulttuurin ulottuvuutta. Työmarkkinaosapuolten yhteiset toimet ja toimenpiteet työperäistä stressiä koskevan EU:n puitesopimuksen täytäntöön panemiseksi ovat yleisempiä kansallisissa kulttuureissa, joissa valtaetäisyys on pieni ja epävarmuuden välttäminen vähäistä, sekä maissa, joissa asukaskohtainen bkt on korkea.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kaikki kansallisen taustan muuttujat, myös valtaetäisyyttä ja epävarmuuden välttämistä koskevat kulttuuriset ulottuvuudet, liittyvät psykososiaalisten riskien hallintaan, ja kaikki kansallisen taustan muuttujat liittyvät toisiinsa. Syysuhde ei kuitenkaan ole täysin selkeä tässä monimutkaisessa asetelmassa. Tämän tutkimuksen perusteella ei pystytä sanomaan, mikä kansallisen toimintaympäristön tekijä on tärkein psykososiaalisten riskien hallinnassa.

On mahdollista, että työsuojelun yleisiin aloitteisiin ja erityisesti psykososiaalisia riskejä koskeviin aloitteisiin ovat vaikuttaneet sekä suotuisa taloustilanne että suotuisa kulttuuri-ilmasto. Useissa aiemmissa tutkimuksissa onkin havaittu viitteitä kansallisen kulttuurin ja psykososiaalisen työympäristön välisestä suhteesta (Lok and Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada et al., 2010). Taloustilanteen mahdollisesta vaikutuksesta työsuojelua ja psykososiaalisia riskejä koskeviin kansallisiin aloitteisiin ei ole tutkimusta, mutta on todennäköistä, että huonossa taloustilanteessa näitä aloitteita varten on vähemmän määrärahoja.

Kaavio 3: Yhteydet kansallisen taustan muuttujien ja psykososiaalisten riskien hallinnan välillä (vakioidut pisteet)



EN	FI
Power distance	Valtaetäisyys
Masculinity	Maskuliinisuus

Uncertainty Avoidance	Epävarmuuden välttäminen
GDP	BKT
Joint efforts by social partners	Työmarkkinaosapuolten yhteiset toimet
Measures to implement stress framework	Stressinhallintakehyksen toteutustoimenpiteet

Vaikka psykososiaalisten riskien hallinnan taso näyttää olevan yhteydessä kansallisen kulttuurin ulottuvuuksiin, kansallinen kulttuuri ei kuitenkaan liittynyt tai liittyi hyvin heikosti yritystason edistäviin ja estäviin tekijöihin. Tämä tulos näyttää osoittavan, että kulttuurin mahdollista vaikutusta psykososiaalisten riskien hallintaan ei voida selittää kulttuurin vaikutuksella tässä tutkimuksessa määritelyihin edistäviin ja estäviin tekijöihin. Kulttuurilla voi olla suora suhde siihen, miten psykososiaalisia riskejä käsitellään yrityksissä. Kulttuuri voi myös vaikuttaa muihin edistäviin ja estäviin tekijöihin, joita ei käsitelty analyyseissa. Suhde edistävien ja estävien tekijöiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välillä ei näytä myöskään olevan riippuvainen muista kansallisen taustan muuttujista (taloustilanne sekä työsuojelua ja psykososiaalisia riskejä koskevat kansalliset aloitteet). Ei siis ole viitteitä siitä, että organisaation edistäviä ja estäviä tekijöitä koskevia toimia (tämän tutkimuksen määritelmän mukaisesti) pitäisi muokata kansallisen taustan mukaan.

Kulttuuristen ulottuvuuksien, asukaskohtaisen bkt:n ja psykososiaalisia riskejä koskevien kansallisten aloitteiden välillä havaitun suhteen perusteella on erotettu toisistaan psykososiaalisten riskien hallinnan suotuisat ja epäsuotuisat taustatekijät. Suotuisaan taustaan näyttää kuuluvan vähäinen valtaetäisyys, vähäinen epävarmuuden välttäminen, hyvä taloustilanne ja työmarkkinaosapuolten psykososiaalisten riskien hallintaan tähtäävät kansalliset aloitteet.

Organisaatiotyypit

Kansallisen taustan lisäksi psykososiaalisten riskien hallintaan vaikuttavat myös yrityksen ominaisuudet, kuten koko ja toimiala. Aikaisemman tutkimuksen (EU-OSHA, 2016b) mukaan pienemmissä yrityksissä työsuojelun hallinta on heikompaa ja työsuojelumääräyksiä laiminlyödään useammin.

Myös tämän tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että kansallisella taustalla on väliä kaikenkokoisissa yrityksissä lukuun ottamatta 5–9 työntekijän pienyrityksiä. Näissä pienyrityksissä on käytössä vähemmän toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi, ja niillä on vähemmän työsuojelun riskien käsittelyä edistäviä tekijöitä kansallisesta taustasta riippumatta.

Toimialan osalta kansallinen tausta näyttää liittyvän eroihin psykososiaalisten riskien hallinnassa kaikenkokoisissa organisaatioissa, vaikka joillakin aloilla tämä suhde on heikko. Maa-, metsä- ja kalataloudessa ja kaivosteollisuudessa, rakennusalalla, sähköalalla, kaupassa, liikenteessä ja majoitus- ja ravitsemusalalla havaittiin, että psykososiaalisten riskien hallinnan taso on matala silloinkin, kun kansallinen tausta on suotuisa. Tämä havainto voisi selittyä sillä, että näillä aloilla on paljon pieniä yrityksiä, joiden psykososiaalisten riskien hallinta on heikompaa kansallisesti taustasta riippumatta, kuten edellä on todettu.

Epäsuotuisassa kansallisessa toimintaympäristössä psykososiaalisten riskien hallinta on keskitason alapuolella kaikilla aloilla lukuun ottamatta opetusala ja terveys- ja sosiaalialaa. Näillä aloilla on myös merkittäviä organisatorisia edistäviä tekijöitä, kuten johdon sitoutuminen, työntekijöiden edustus ja työntekijöiden odotuksiin vastaaminen. Ne ovat yleisempiä, myös epäsuotuisassa kansallisessa toimintaympäristössä. Mahdollinen selitys psykososiaalisten riskien hallinnan korkealle tasolle ja sitä edistäville tekijöille on psykososiaalisista riskeistä ilmoittamisen korkea taso. Toisaalta ilmoittamisen korkea taso voisi merkitä myös sitä, että tällä alalla tunnetaan psykososiaaliset riskit hyvin.

Käytännön vaikutukset

Tästä tutkimuksesta voidaan tehdä käytäntöä varten monia johtopäätöksiä. Yksi tärkeä tulos on se, että kansallisella taustalla on väliä: psykososiaalisten riskien hallinnan tason havaittiin olevan korkeampi maissa, joissa kansallinen toimintaympäristö on suotuisa, kuin maissa, joissa se on epäsuotuisa. Tämä viittaa siihen, että tietyt kulttuuriset ulottuvuudet ja kansalliset aloitteet vaikuttavat merkittävästi psykososiaalisten riskien hallintaan työpaikalla. Vaikka kulttuurisia ulottuvuuksia on vaikeaa muuttaa, olisi vahvistettava kansallisia aloitteita, kuten työmarkkinaosapuolten yhteisiä toimia, lainsäädäntömuutoksia, kampanjoita ja alakohtaisia toimia.

Oletuksena oli, että joidenkin organisatoristen edistävien ja estävien tekijöiden merkitys psykososiaalisten riskien hallinnassa riippuu myös kulttuurisesta taustasta, mikä vaatisi erilaista lähestymistapaa psykososiaalisten riskien hallinnan tehostamisessa. Tulokset eivät kuitenkaan tukeneet tätä oletusta vaan antoivat ymmärtää, että tiettyjen organisatoristen ominaisuuksien merkitys on sama kansallisesta taustasta riippumatta. Yleisesti ottaen edistävät tekijät näyttävät olevan tärkeämpiä kuin estävät tekijät (jotka liittyvät melko heikosti psykososiaalisten riskien hallinnan tasoon). Tulokset osoittivat etenkin, että

- johdon sitoutuminen on voimakkain psykososiaalisten riskien hallintaa edistävä tekijä.
- Työntekijöiden virallinen edustus (työpaikkaneuvostoissa, työsuojelukomiteoissa, ammattiliittojen edustajina tai työsuojeluvaltuutettuina) ja työntekijöiden epävirallinen osallistuminen (esim. toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen riskinarvioinnin jälkeen) näyttävät myös edistävän psykososiaalisten riskien hallintaa.

Psykososiaalisten riskien hallinnan parantamiseen tähtääviä toimia voivat toteuttaa työnantajat, työntekijät (edustajat), työmarkkinaosapuolet ja ammattialajärjestöt. Kansallisetkin aloitteet ovat kuitenkin mahdollisia. Esimerkiksi johdon sitoutumista voidaan edistää valistuskampanjoilla ja työntekijöiden osallistumista vauhdittaa lainsäädännöllä.

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

tehtävänä on tehdä Euroopasta turvallisempi, terveellisempi ja tuottavampi paikka tehdä työtä. 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
Puhelin +34 944358400
Faksi +34 944358401
Sähköposti: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office