

# Terveys- ja turvallisuusriskit työpaikalla: yhteinen analyysi kolmesta keskeisestä kyselytutkimuksesta

Euroopan riskienseurantakeskus  
Tiivistelmä

Perustuu Irene Houtmanin, Iris Eekhoutin, Anita Veneman, Maartje Bakhuys Roozeboomin ja Stef van Buurenin (TNO) työhön.

Hankkeen hallinnointi: Xabier Irastorza, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA).

Kiitossanat: TNO haluaa kiittää Eurostatia ja Eurofoundia vapaan pääsyn tarjoamisesta työoloja koskeviin tietoihinsa vuoden 2013 työvoimatutkimuksen lisäkysymyksistä ja kuudennesta Euroopan työolotutkimuksesta. Kuudennen Euroopan työolotutkimuksen tiedot annettiin käytettäväksi jo ennen niiden virallista julkaisemista. Haluamme myös kiittää Maarit Vartia-Väänästä ja Krista Pahkinia (TTL), Epp Kalastea ja Janno Jarvea (Centar), Inigo Isusia (IKEI) ja David McDaidia (LSE) arvokkaista huomioistaan, joita he tekivät hankkeen aikana ulkopuolisina asiantuntijoina.

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

**Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään vastaukset  
EU:hun liittyviin kysymyksiisi.**

**Maksuton palvelunumero (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Jotkin matkapuhelinoperaattorit eivät anna soittaa 00 800 -numeroihin tai saattavat veloittaa tällaisista puheluista.

Lisätietoa Euroopan unionista on saatavilla internetissä (<http://europa.eu>). Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2017.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2017 Käyttö on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

## Tiivistelmä

Voidakseen suojella paremmin Euroopan unionin (EU) yli 217 miljoonaa työntekijää työtaturmilta ja työperäisiltä sairauksilta Euroopan komissio hyväksyi vuonna 2014 kaudeksi 2014–2020 työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen ( <sup>1</sup>), jossa on määritelty työsuojelun keskeiset haasteet ja strategiset tavoitteet. Strategiakehyksen tavoitteena on varmistaa, että EU on jatkossakin johtavassa asemassa työoloja koskevien korkeiden vaatimusten edistämiseksi ja että EU edistää nykyisten työsuojelua koskevien sääntöjen täytäntöönpanoa erityisesti parantamalla pienten yritysten ja mikroyritysten valmiuksia panna täytäntöön vaikuttavia ja tehokkaita strategioita riskien torjumiseksi ja tehostaa työperäisten sairauksien ehkäisemistä torjumalla uusia ja kehittyviä riskejä, laiminlyömättä kuitenkin nykyisiä riskejä. Tässä kehyksessä ehdotetaan näiden haasteiden ratkaisemiseksi erilaisia toimia, mukaan lukien tilastotietojen keruun parantaminen, jotta voidaan luoda parempi tietoperusta ja käyttää tietoja asianmukaisemmin, sekä valvontatyökaluihin tehtävät lisäparannukset.

Osana jälkianalyysien sarjaa, joka perustuu kyselytutkimukseen Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä (ESENER-2), Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) tilasi tutkimuksen, jossa tiedot ESENER-tutkimuksesta ja kahdesta muusta merkittävästä eurooppalaisesta kyselytutkimuksesta analysoitiin yhdessä. Nämä kaksi muuta kyselytutkimusta ovat vuoden 2013 työvoimatutkimuksen lisäkysymykset työtaturmista ja muista työperäisistä terveyshaitoista ja kuudes Euroopan työolotutkimus. Tavoitteena oli tarjota vastauksia työsuojelun riskinhallintaan liittyviin asiaankuuluviin kysymyksiin, joihin ei ollut mahdollista vastata analysoimalla erikseen yksittäisiä tietokokonaisuuksia. Tällaisia kysymyksiä olivat esimerkiksi seuraavat: ”Pitävätkö työntekijät altistumisestaan työterveyden ja -turvallisuuden riskeille pienempänä tai vähäisempänä, kun työterveyden ja -turvallisuuden riskejä hallitaan yrityksen tasolla?” ja ”Entä työhön liittyviä terveystuloksiaan?”. Riskien hallinnan edistämiseksi on tärkeä tietää, mitkä tekijät vaikuttavat työterveyden ja -turvallisuuden riskien hallintaan; on esimerkiksi tiedettävä, vaikuttaako riskien hallintaan työntekijöiden sekä yleisille että erityisille työperäisille riskeille altistumisen taso, vauhdittaako terveyshaittojen esiintyminen päätöksen tekemistä työterveyden ja -turvallisuuden riskien hallitsemisesta ja ovatko näiden riskien hallinnan edistäjät ja esteet – kuten johdon sitoutuminen, työntekijöiden osallistuminen tai resurssien puute – myös merkittäviä tekijöitä, jotka olisi otettava huomioon. Nämä tiedot voivat olla merkityksellisiä päätöksentekijöille, työnantajien ja työntekijöiden edustajille ja työsuojelun ammattilaisille, jotta he kaikki voivat edistää edelleen työperäisten riskien hallintaa.

Tässä tutkimuksessa käsiteltiin seuraavia kysymyksiä:

1. Liittyykö työntekijöiden ilmoittama altistuminen työterveyden ja -turvallisuuden riskeille – sekä yleisesti että erityisesti ympäristöriskeille, tuki- ja liikuntaelämistön sairauksia (TULES) koskeville riskeille ja psykososiaalisille riskeille – riskitietoisuuteen ja riskien hallintaan yrityksissä?
2. Liittyykö työntekijöiden ilmoittamat työhön liittyvät terveystulokset ja työhyvinvointi riskitietoisuuteen ja riskien hallintaan yrityksissä?
3. Kuinka hyvin riskien hallintaa selittävät työntekijöiden ilmoittama altistuminen yleisille ja erityisille työperäisille riskeille ja työhön liittyvät terveystulokset?
4. Voidaanko yrityksen riskien hallinnan ja työntekijöiden riskejä koskevan käsityksen välistä suhdetta selittää toisaalta onnistumiseen vaikuttavilla tekijöillä, kuten johdon sitoutumisella ja työntekijöiden osallistumisella, tai toisaalta esteillä, kuten resurssien tai asiantuntemuksen puutteella? Jos selittävät, niin millaisia vaikutuksia näillä tekijöillä on?
5. Voidaanko yritysten luokittelu määritellä joko yrityksen taustan (kuten maan, toimialan ja koon) mukaan tai sen perusteella, mitkä keskeiset ominaisuudet - mukaan lukien edistäjät ja esteet - ohjaavat työsuojelun riskinhallintaa yrityksessä?

Mukana olevista kyselytutkimuksista yksi, EU-OSHA:n ESENER-2 ( <sup>2</sup>), tarkastelee yrityksiä. Siinä tutkittiin vuonna 2014 riskitietoisuutta, riskien hallintaa ja riskien hallinnan edistäjien ja esteiden esiintymistä. Kaksi muuta kyselytutkimusta tarkastelevat työntekijöitä. Niissä käsiteltiin työntekijöiden ilmoittamaa altistumista riskeille ja ilmoittamia työterveystuloksia. Toisessa näistä kyselytutkimuksista,

(<sup>1</sup>) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>

(<sup>2</sup>) <https://osha.europa.eu/fi/surveys-and-statistics-osh/esener>

vuoden 2013 työvoimatutkimuksen työtaturmia ja muita työperäisiä terveyshaittoja koskevissa lisäkysymyksissä <sup>(3)</sup>, inventoidaan yleistä altistumista riskeille ja määritellään yleiset TTT-, TULES- ja psykososiaaliset riskit sekä yleistä työterveyttä, tuki- ja liikuntaelimistön sairauksia ja työhön liittyviä mielenterveyden tuloksia koskevat indikaattorit. Toinen tässä analyysissä käytetyistä työntekijöiden kyselytutkimuksista eli kuudes Euroopan työolotutkimus (EWCS) <sup>(4)</sup> tehtiin vuonna 2015. Siinä tarkastellaan erityisiä työperäisiä riskejä, kuten ympäristöriskejä, TULES-riskejä ja psykososiaalisia riskejä, sekä joitakin erityisiä työterveyttä koskevia tuloksia.

Käytimme näiden tietokokonaisuuksien yhdistämiseksi monitasoisissa analyyseissa kahta yhteistä taustamuuttujaa, jotka olivat *maa* ja *toimiala*. Analyysissa käytettiin kahta eri tasoa seuraavasti:

- ylempi taso: maat (analyysi maiden tasolla, ilmoittaminen maaryhmien tasolla)
- alempi taso: toimialat maiden sisällä (analyysi toimialojen tasolla, missä otetaan huomioon erot maiden tasolla).

Myös yrityksen kokoa harkittiin mahdolliseksi kolmanneksi alemmaksi tasoksi tietokokonaisuuksien yhdistämistä varten, mutta sitä ei käytetty, koska EWCS:ssä käytettyä luokittelua ei voitu sovittaa yhteen muiden kyselytutkimusten kanssa.

Indikaattoreiden välisiä suhteita tutkittiin korrelaatio- ja regressioanalyysien avulla.

## Riskit, työterveys ja riskien hallinta yrityksissä: tärkeimmät johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa havaittu yleinen yhteys, joka tukee yksittäisiä tietokokonaisuuksia käyttämällä aiemmin tehtyjä tutkimuksia, osoittaa, että *altistuminen riskeille* ja erityisesti tietyille työperäisille riskeille on yhteydessä lisääntyneeseen riskien hallintaan yrityksissä. Tälle havainnolle on näyttöä seuraavien osalta:

- ympäristöön liittyvät työterveyden ja -turvallisuuden riskit ja tietoisuus näistä riskeistä sekä niiden hallinta
- yleiset TULES-riskit, raskaat nostot, rasittavat työasennot, toistuvat liikkeet ja tietoisuus TULES-riskeistä sekä niiden hallinta
- yleiset psykososiaaliset riskit ja tietoisuus psykososiaalisista riskeistä sekä niiden hallinta
- väkivalta, ahdistelu, työn epävarmuus ja psykososiaalisten riskien hallinta.

*Terveyshaittojen* esiintyminen on vain marginaalisesti yhteydessä TTT-riskien ja TULES-riskien hallinnan lisääntymiseen yrityksissä. Tämä liittyy psykososiaalisten riskien hallinnan lisääntymiseen yrityksissä vain silloin kun työntekijät ilmoittavat työhön liittyvistä mielenterveysongelmista; kyseessä on lisää yleisille ja erityisille psykososiaalisille riskeille altistumisen vaikutuksiin.

Tärkeimmät johtopäätökset kolmesta ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä ovat seuraavat:

1. Työntekijöiden ilmoittama yleinen altistuminen riskeille korreloi positiivisesti riskitietoisuuden ja riskien hallinnan kanssa kaikkien kolmen tässä tutkitun riskityypin (TTT, TULES ja psykososiaaliset riskit) osalta: se, että työntekijät ilmoittavat enemmän riskeille altistumisesta korreloi sen kanssa, että yrityksissä hallitaan enemmän riskejä.
2. Erityisten tietojen saatavuus työntekijöiden ilmoittamasta altistumisesta riskeille korreloi vahvasti yrityksissä toteutettavan riskien hallinnan kanssa.
3. Työntekijöiden ilmoittamat yleiset ja myös erityiset terveystulokset erityisesti yleisen työterveyden, tuki- ja liikuntaelimistön sairauksien ja mielenterveyden osalta korreloivat positiivisesti yritysten riskitietoisuuden ja riskien hallinnan kanssa. Työntekijöiden ilmoittaman yleisen terveyden (työvoimatutkimus) osalta ei ole kuitenkaan olemassa yhteyttä työterveyden ja -turvallisuuden riskejä koskevan tietoisuuden ja yritysten työsuojelun riskinhallinnan välillä.

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_ad\\_hoc\\_modules](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules)

<sup>(4)</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

4. Kun otetaan huomioon tiedot altistumisesta yleisille ja erityisille riskeille, tiedot työntekijöiden ilmoittamista terveyshaitoista korreloivat vain marginaalisesti yrityksissä toteutettavan työsuojelun ja TULES-riskien hallinnan kanssa. Yhteys psykososiaalisten riskien hallintaan yrityksessä kuitenkin kasvaa, kun työntekijät ilmoittavat työhön liittyvistä mielenterveysongelmista, vaikka huomioon otettaisiin altistuminen yleisille ja erityisille psykososiaalisille riskeille.

Nämä havainnot viittaavat siihen, että yritykset reagoivat työntekijöiden ilmoittamaan suureen altistumiseen riskeille ja erityisesti altistumiseen erityisille riskeille. Erityisesti psykososiaalisten riskien hallinnan osalta työntekijöiden kohtaamat mielenterveysongelmat vaikuttavat myös korreloivan positiivisesti psykososiaalisten riskien hallinnan kanssa psykososiaalisille riskeille altistumisen lisäksi.

Maa- ja toimialakohtaisten erojen osalta havaittiin, että toimialat ovat pikemminkin työsuojelun ja TULES-riskejä koskevan tietoisuuden sekä niiden hallinnan edistäjiä. Maat ovat puolestaan vahvempia psykososiaalisten riskien hallinnan ja niitä koskevan tietoisuuden edistäjiä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että poliittisilla ja kulttuurisilla tekijöillä on tässä asiassa suurempi rooli.

## Yritysten riskien hallinnan edistäjät ja esteet: tärkeimmät johtopäätökset

Useiden tekijöiden ja esteiden tiedetään vaikuttavan suoraan riskien hallintaan yrityksissä. Jotkut edistäjät ja esteet voivat myös vaikuttaa riskien ja riskien hallinnan väliseen *yhteyteen* tai olla yhdysvaikutuksessa siihen. Edistäjiä, joilla havaittiin olevan suora tehostava vaikutus sekä työsuojelun että TULES-riskien hallintaan, ovat virallisen työntekijöiden edustajan olemassaolo, johdon sitoutuminen ja työntekijöiden epävirallinen osallistuminen työsuojelun hallintaan. Muiden tekijöiden, kuten työntekijöiden odotuksiin vastaamisen, tuottavuuden lisäämisen, organisaation maineen, ja esteiden, kuten ajan, henkilöstön, resurssien ja tietämyksen puutteen, osalta ei havaittu suoria yhteyksiä. Psykososiaalisten riskien hallinnan osalta ainoa havaittu asiaankuuluva ja tilastollisesti merkittävä tekijä oli työntekijän osallistuminen psykososiaalisten riskien hallintaa varten tarkoitettujen toimenpiteiden suunnittelemiseen ja toteuttamiseen.

Riskien hallintaan vaikuttavia tekijöitä arvioitaessa havaittiin, että niiden puuttuessa tai niiden olessa vähäisiä, myös riskeille altistumisen ja riskien hallinnan välinen yhteys vaikutti puuttuvan. Kun nämä tekijät ovat olemassa, työntekijöiden ilmoittaman riskeille altistumisen havaittiin korreloivan yleisesti ottaen positiivisesti yritysten riskien hallinnan kanssa tietyn erityistekijän, kuten esimerkiksi työntekijän osallistumisen, vaikutuksena. Työntekijöiden virallinen edustus vaikuttaa erityisten ympäristöriskien, toistuvien liikkeiden, työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien hallinnan väliseen suhteeseen, kun taas muiden tekijöiden vaikutus työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien ja riskien hallinnan väliseen suhteeseen on melko pientä. Työntekijöiden odotukset ovat ainoa tekijä, joka vaikuttaa toistuvien liikkeiden ja TULES-riskien hallinnan väliseen suhteeseen.

Psykososiaalisten riskien hallinnan osalta tiettyjen erityistekijöiden havaittiin vaikuttavan työntekijöiden ilmoittaman psykososiaalisille riskeille altistumisen ja yritysten psykososiaalisten riskien hallinnan väliseen suhteeseen. Yleisesti ottaen edellä mainitut työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien hallintaa koskevat keskeiset johtopäätökset pätevät myös tässä asiassa. Psykososiaalisten riskien hallinta hyötyy kuitenkin erityisesti työntekijöiden osallistumisesta psykososiaalisten riskien hallintaan (eikä osallistumisesta yleiseen työsuojelun riskinhallintaan) sekä hyvästä työsuojeluviestinnästä, kunnioittavasta työpaikasta ja mahdollisuudesta keskustella organisatorisista kysymyksistä virallisemmalla tavalla.

Työn epävarmuuden ja psykososiaalisten riskien hallinnan välinen suhde on jokseenkin erilainen. Tämä suhde on negatiivinen, minkä voidaan tulkita merkitsevän sitä, että työn epävarmuuden ollessa suuri (jonka seurauksena työntekijöiden pysyvyys voi olla vähäistä) psykososiaalisten riskien hallinta on vähäistä, mikä viittaa siihen, että se ei kuulu prioriteetteihin.

Riskien hallinnan esteillä, kuten resurssien puutteella, ei ole merkittävää vaikutusta riskien hallintaan, mutta niillä on yhteys työsuojelun hallintaan ja vähäinen vaikutus tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien ja psykososiaalisten riskien hallintaan: kun esteitä on vähemmän, työntekijöiden ilmoittamien riskien ja

riskien hallinnan välistä yhteyttä ei ole. Kun esteitä esiintyy, kuitenkin ainoastaan väkivallan ja ahdistelun kaltaisille riskeille altistumisen korkeammat tasot ovat yhteydessä parempaan riskien hallintaan.

Näistä tuloksista voidaan päätellä, että johdon sitoutumisen, työntekijöiden virallisen edustuksen ja työntekijöiden työsuojelun hallintaan osallistumisen parantaminen ovat yhteydessä parempaan työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien hallintaan. Työntekijöiden osallistuminen erityisten psykososiaalisten riskien hallintaan korreloi positiivisesti työpaikan yleisen psykososiaalisten riskien hallinnan kanssa. Psykososiaalisten riskien hallinta voi hyötyä myös työntekijöitä kunnioittavasta työympäristöstä ja avoimesta viestinnästä sekä mahdollisuudesta keskustella mahdollisista riskeistä.

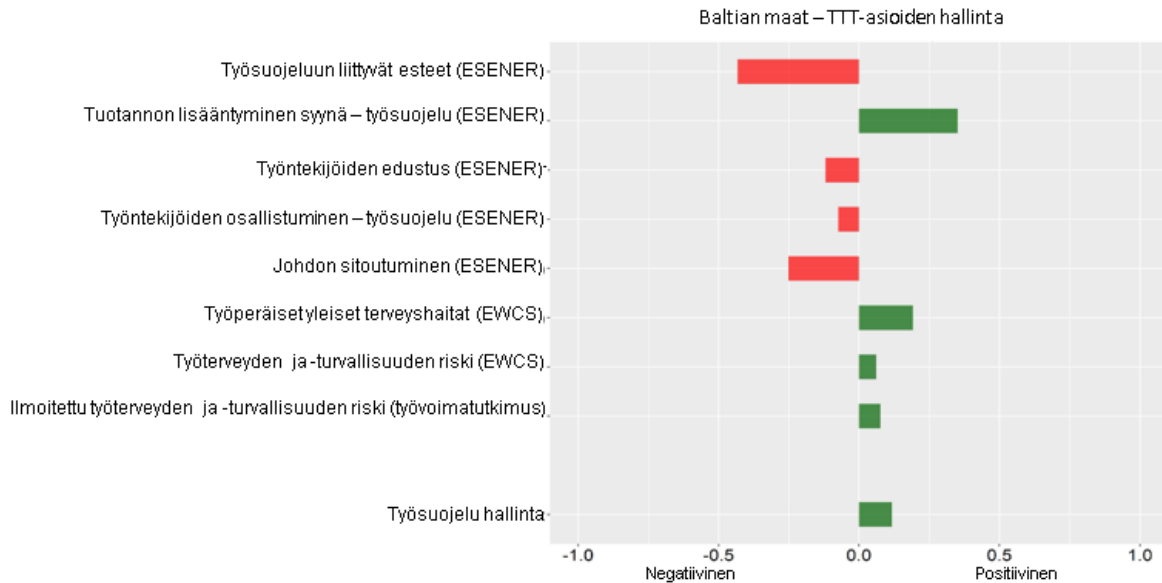
## Yritysten luokittelut: tärkeimmät johtopäätökset

Viimeisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli tutkia mahdollisuutta määrittellä yritysten luokittelu joko yrityksen taustan (kuten maan tai toimialan) tai sen TTT-riskien hallinnan, mukaan lukien sen edistäjät ja esteet, lähestymistavan keskeisten ominaisuuksien mukaisesti. Analyysien tulokset osoittavat, että luokittelu on mahdollista maittain, maaryhmittäin tai toimialojen mukaan riskien hallinnan keskeisten määrittävien tekijöiden perusteella. Nämä luokittelut esittävät yleisten tai erityisten riskien hallinnan edistäjien suhteellisen tilanteen ja osoittavat mahdollisuudet parantaa riskien hallintaa kyseessä olevassa maassa, maaryhmässä tai kyseessä olevalla toimialalla.

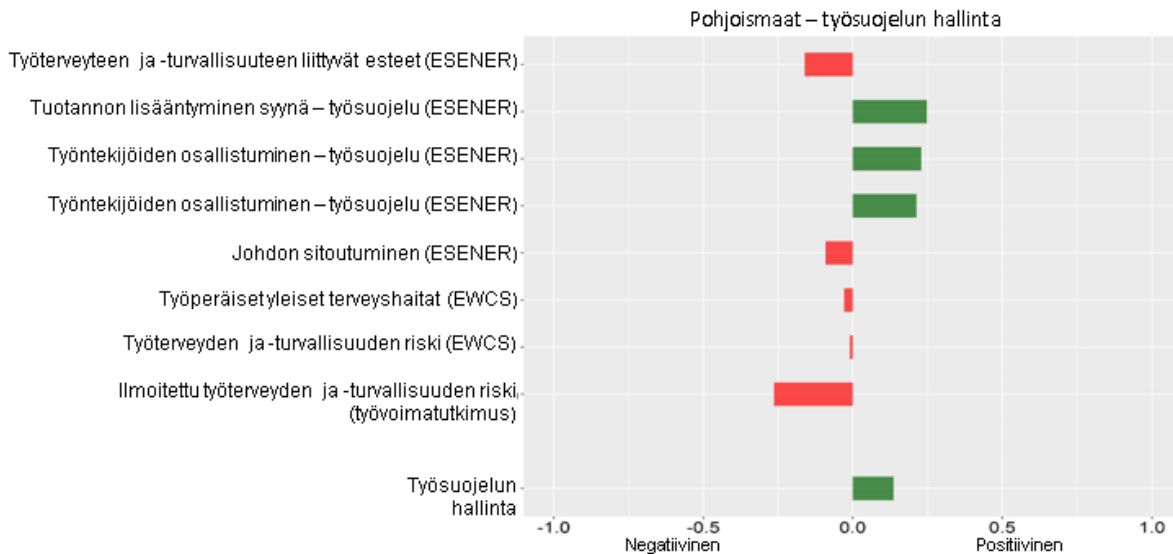
Raportissa annetaan useita esimerkkejä sellaisten ominaisuuksien perusteella, joiden havaittiin liittyvän korkeamman tason riskinhallintaan. Kaavioissa A ja B luokitellaan työsuojelun ja psykososiaalisten riskien hallinta Pohjoismaissa ja Baltian maissa, sillä ne poikkeavat melko paljon toisistaan.

Työsuojelun hallinnan luokittelu maaryhmittäin osoittaa, että esimerkiksi Baltian maiden muodostaman maaryhmän (kaavio A) yleisen työsuojelun riskinhallinnan taso on keskimääräistä (0,0 vaaka-akselilla) parempi ja vastaa yleisen työsuojelun riskinhallinnan tasoa Pohjoismaissa (kaavio B). Kaavioista käy kuitenkin myös ilmi, että erilaiset tekijät vaikuttavat työsuojelun riskinhallinnan tasoon molemmissa maaryhmissä. Tämä viittaa siihen, että työsuojelun riskinhallintaa on mahdollista parantaa vielä merkittävästi molemmissa maaryhmissä. Voidaan todeta, että riskien hallinnan parantamiseksi Baltian maissa painopistettä voitaisiin siirtää työntekijöiden edustuksen lisäämiseen, työntekijöiden aktiivisempaan osallistumiseen työsuojelun riskinhallintaan ja johdon sitoutumisen lisäämiseen. Pohjoismaissa voitaisiin puolestaan kiinnittää enemmän huomiota ympäristöriskeihin ja lisätä myös edelleen johdon sitoutumista. Työsuojeluun liittyvät esteet, kuten esimerkiksi resurssien puute, vaikuttavat negatiivisesti riskien hallintaan molemmissa maaryhmissä, ja esteiden vähentäminen voi myös parantaa riskien hallintaa.

**Kaavio A: Työsuojelun riskinhallinnan tyypit Baltian maissa.**



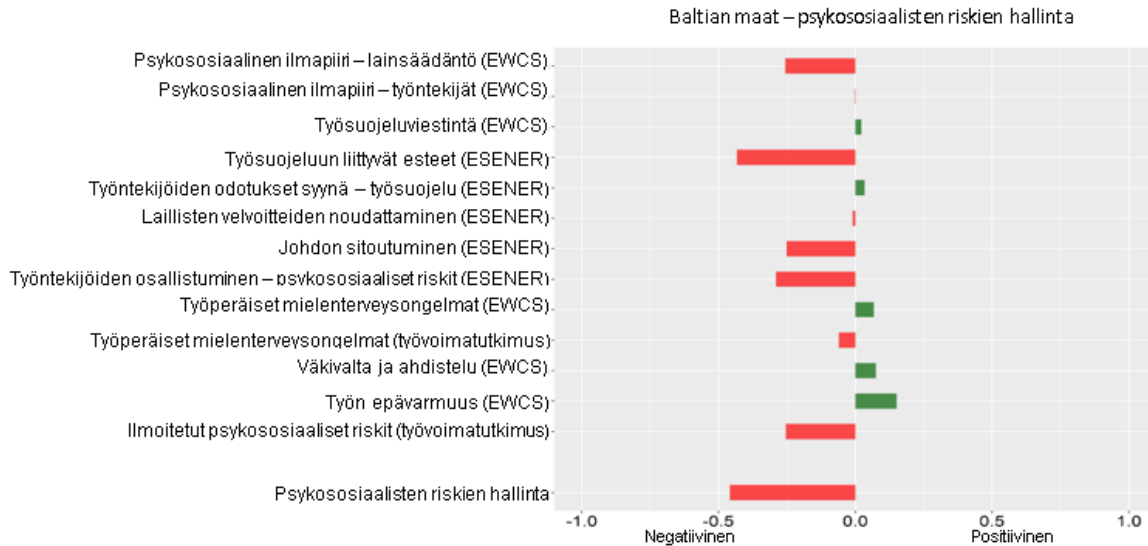
**Kaavio B: Työsuojelun riskinhallinnan tyypit Pohjoismaissa.**



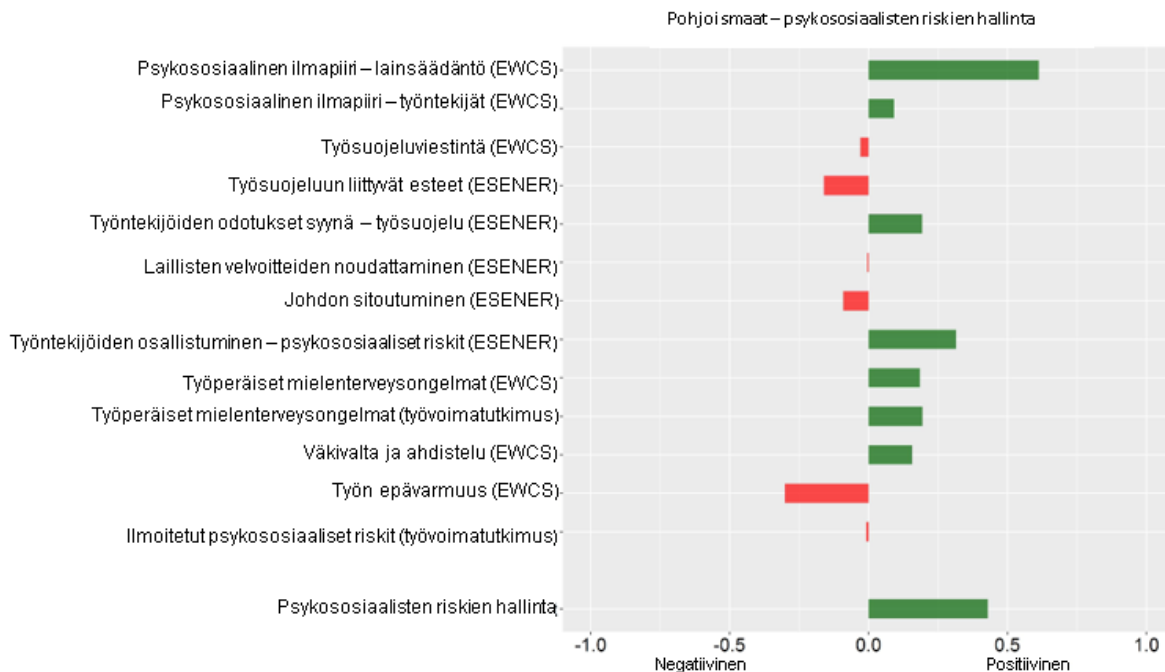
Psykososiaalisten riskien hallinnan selittävät muuttujat poikkeavat melko paljon työterveyden ja -turvallisuuden riskienhallinnan vastaavista muuttujista. Kun tarkastellaan psykososiaalisten riskien hallintaa samojen edellä mainittujen maaryhmien osalta, Baltian maita koskeva luokittelu antaa enemmän parantamisen aihetta (kaavio C) kuin Pohjoismaita koskeva luokittelu (kaavio D). Psykososiaalisten riskien hallinta on Baltian maissa suhteellisen heikkoa; psykososiaalisille riskeille altistumisen aste on suhteellisen korkea; työntekijöiden osallistuminen psykososiaalisten riskien hallintaan ja mahdollisuudet keskustella näistä riskeistä ovat myös melko vähäisiä. Kaikkien näiden indikaattoreiden parantaminen voisi johtaa psykososiaalisten riskien hallinnan paranemiseen Baltian maissa. Pohjoismaissa psykososiaalisia riskejä koskeva luokittelu on paljon positiivisempi sekä riskien hallinnan että psykososiaalisten riskien hallinnan merkittävimpien edistäjien osalta (kaavio D).

Parantamisen aihetta löytyy kuitenkin myös psykososiaalisten riskien hallinnan esteiden torjumisessa ja johdon sitoutumisen parantamisessa sekä työn epävarmuuden torjunnassa.

**Kaavio C: Psykososiaalisten riskien hallinnan tyypit Baltian maissa.**



**Kaavio D: Psykososiaalisten riskien hallinnan tyypit Pohjoismaissa.**





## Yhteenveto yhteisen analyysin havainnoista

Päätelmät kolmen tärkeän eurooppalaisen työsuojelun kyselytutkimuksen perusteella tehdyn yhteisen analyysin tuloksista ovat seuraavat:

- Työntekijöiden omien havaintojen perusteella todettu altistuminen riskeille - etenkin tietyille ympäristö- tai TULES-riskeille sekä psykososiaalisille riskeille - vaikuttaa edistävän työterveyden ja -turvallisuuden riskien, TULES-riskien ja psykososiaalisten riskien hallintaa merkittävästi.
- Lisäksi tiedot työntekijöiden ilmoittamista mielenterveysongelmista ovat merkittävä ja asiaankuuluva lisä yritysten psykososiaalisten riskien hallintaan, kuten ovat myös tiedot altistumisesta yleisille ja erityisille psykososiaalisille riskeille. Näin ei ole yleisen työterveyden tai tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien osalta.
- Riskien hallinnan edistäjät ja esteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka päätöksentekijät ja muut sidosryhmät – työnantajat, työntekijät, heidän edustajansa ja työsuojelun ammattilaiset – hallitsevat yrityksissä työterveyden ja -turvallisuuden riskejä ja erityisesti TULES-riskejä ja psykososiaalisia riskejä.

## Suosituksat päätöksentekijöille ja kansallisille ja alakohtaisille sidosryhmille

Tämän yhteisen analyysin perusteella voidaan esittää seuraavat suositukset:

- On tärkeää tukea pyrkimyksiä *vahvistaa johdon sitoutumista* yleiseen työsuojelun hallintaan sekä työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien erityiseen hallintaan. Vaikka tämän tekijän ei havaittu olevan yhteydessä psykososiaalisten riskien hallintaan, kirjallisuuden perusteella sen voidaan todeta olevan merkityksellinen psykososiaalisten riskien hallinnalle. Tämä tutkimus viittaa siihen, että erityinen tuki psykososiaalisten riskien hallinnalle on tarpeen niiden hallinnan täysipainoista kehittämistä varten.
- Lisäksi suositellaan, että työnantajien ja työntekijöiden edustajat ja muut asiaankuuluvat sidosryhmät, kuten alakohtaisten organisaatioiden edustajat ja työsuojelun ammattilaiset, *kannustaisivat työntekijöiden osallistumista, jotta voidaan edistää yleistä työsuojelun hallintaa sekä erityistä TULES-riskien ja psykososiaalisten riskien hallintaa*. Tämä johtuu seuraavista syistä:
  - *Työntekijöiden virallisen edustuksen* parantaminen on vahvasti yhteydessä työsuojelun ja TULES-riskien hallintaan. Yhteyttä psykososiaalisten riskien hallintaan ei taaskaan havaittu.
  - Myös *työntekijöiden epävirallisen osallistumisen* parantaminen voi parantaa työsuojelun hallintaa.
  - *Osallistuminen psykososiaalisten riskien hallintaan liittyvien toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen* on vahvasti yhteydessä psykososiaalisten riskien parempaan hallintaan.

Paikalliset ja alakohtaiset sidosryhmät voisivat myös ryhtyä seuraaviin toimenpiteisiin:

- *Riskien arviointia koskevien työkalujen kehittämisen tukeminen*. Esimerkkejä tällaisista työkaluista on usein jo valmiiksi saatavilla EU:n ja jäsenvaltioiden tasolla yleisten ja myös erityisten riskien osalta.
- Pyrkiminen *työntekijöiden virallisen edustuksen parantamiseen yrityksissä* työsuojelun hallinnan tukemiseksi.
- *Työntekijöiden virallisen edustuksen kannustaminen* on tärkeää, jotta työntekijät ilmoittaisivat altistumisestaan työterveyden ja -turvallisuuden riskeille ja TULES-riskeille, ja jotta toimijat voisivat hallita näitä riskejä. Työntekijöiden edustuksen havaittiin olevan tärkeä asia. Edustuksen ei kuitenkaan tarvitse olla virallista, kun otetaan erityisesti huomioon

psykososiaalisten riskien hallinnan osalta tehdyt havainnot. Keskeinen tekijä on työntekijöiden osallistuminen riskien ja erityisesti psykososiaalisten riskien hallintaan, joka paranee huomattavasti, kun työntekijät ovat mukana erityisten psykososiaalisten riskien hallinnassa.

- *Johdon sitoutumisen kannustaminen riskien hallintaan*, sillä se on tärkeää työterveyden ja -turvallisuuden ja TULES-riskien hallinnassa. Voi olla, että erityisesti psykososiaalisiin kysymyksiin kohdistuva johdon sitoutuminen on tärkeää psykososiaalisten riskien hallinnassa, mutta ESENER-kyselytutkimuksessa ei ole vielä saatavilla tällaisia tietoja johdon sitoutumisesta.
- *Oikeudenmukaisten ja kunnioittavien työympäristöjen ja työntekijöiden työpaikoilla tapahtuvan edustuksen edistäminen*, jotta voidaan hallita tehokkaasti psykososiaalisia riskejä. Nämä ja mahdollisuus keskustella virallisesti organisatorisista kysymyksistä ovat erityisen tärkeitä psykososiaalisten riskien hallinnan edistäjiä.
- *Pyrkimys lisätä yritysten riskien hallintaa koskevia resursseja*. Yleisesti ottaen yritysten rajalliset resurssit tarkoittavat, että ilmoitettujen riskien ja riskien hallinnan välillä ei ole yhteyttä. Havainnot osoittavat, että vain väkivallan ja ahdistelun kaltaisten erityisten riskien tapauksessa näitä riskejä varten osoitetaan niukasti resursseja.

## Yhteisen analyysin rajoitukset

Tässä tutkimuksessa tietojen yhdistämistä varten käytetyllä menetelmällä on omat rajoituksensa. On selvää, että kolmen tietokokonaisuuden yhdistäminen on melko monimutkaista erityisesti siksi, että tietoja ole mahdollista yhdistää yksittäisen työntekijän tai yrityksen tasolla. Sen vuoksi pystyimme analysoimaan vain ylempiä klusteritasoja (eli maiden ja toimialojen tasoja). Kun EWCS-tutkimus sisällytettiin analyysiin, muuttujaa ”koko” ei voitu ottaa huomioon tietokokonaisuuksien yhdistämisen tasona. Kokoa koskevan tason sisällyttämättä jättämisen vaikutukset analysoitiin kuitenkin ESENER-2:n ja vuoden 2013 työvoimatutkimuksen lisäkysymysten yhdistelmän avulla, eikä sillä havaittu olevan merkittävää vaikutusta, kun huomioon otetaan ainoastaan vahvat ja merkitykselliset havainnot.

Toinen tutkimuksen rajoitus liittyi siihen, että kausaalisuuden määrittäminen ei ollut mahdollista käyttämällä näitä poikittaistutkimusten tietoja, vaan siihen tarvittiin pitkittäistutkimusten tietoja. Tiedot otettiin kolmesta eri kyselytutkimuksesta, jotka oli tehty suurin piirtein samaan aikaan. Olisimme voineet analysoida kaikkien muuttujien välisiä korrelaatioita ja yhteyksiä, mutta kausaalisen suunnan osoittaminen näissä suhteissa ei ollut mahdollista. Vaikka luokittelut perustuvat kaikkien yhteisten analyysien havaintoihin ja esittelevät yleisen työsuojelun riskinhallinnan ja erityisten tuki- ja liikuntaelämien sairauksien ja psykososiaalisten riskien hallinnan edistäjien suhteellista vaikutusta, kausaalisuuteen voidaan silti olettaa olevan olemassa, koska ne kaikki viittaavat siihen, että parantamisen varaa on. Tässä tutkimuksessa voitiin tarkastella ainoastaan poikittaista korrelaatioita. Kirjallisuuden perusteella voidaan kuitenkin olettaa jonkinlaista kausaalista suuntaa johdon sitoumukselle ja työntekijöiden osallistumiselle riskien hallintaan sekä resurssien puutteelle (esim. Kompier ja Marcelissen, 1990; Leka et al., 2010, 2011; Westgaard ja Winkel, 2011; Nielsen ja Randall, 2013).

Lisäksi ESENER-2-tutkimuksen kysymykset psykososiaalisten riskien hallinnan erityisistä edistäjistä ja psykososiaalisten riskien hallinnasta itsestään esitettiin vain vähintään 20 työntekijän yrityksille, mikä sulki pois pienemmät yritykset. Tämän seurauksena teho oli hieman heikompi analysoitaessa edistäjien ja esteiden vaikutuksia psykososiaalisten riskien hallintaan.

## Yhteisen analyysin vahvuudet

Tällaisten tietokokonaisuuksien yhdistäminen auttaa tuottamaan merkityksellisiä ja tulkittavissa olevia tuloksia, joiden avulla on mahdollista päästä pidemmälle kuin näiden tietokokonaisuuksien erikseen tapahtuvan analysoinnin avulla. Yhdistettyjen tietokokonaisuuksien analysointi tämän tutkimuksen tavoin on kustannustehokas tapa saada useista eri lähteistä tuloksia, jotka voitaisiin saada muussa

tapauksessa ainoastaan kalliin ja aikaa vievän kenttätyön avulla. Lisäksi sen avulla voidaan hyödyntää paremmin jo olemassa olevia tietoja. Esimerkiksi tämän tutkimuksen avulla voimme tarkastella yhteyksiä työntekijöiden ja yritysten tietojen välillä työntekijöiden ilmoittamasta altistumisesta terveys- ja turvallisuusriskeille työssä ja riskien hallinnasta yrityksen tasolla.

Yhteisten muuttujien yhdenmukaistaminen tietokantojen (esim. maa, toimiala ja koko) yhdistämiseksi tässä tutkimuksessa tehdyllä tavalla on ennakoedellytys sille, että erilaiset tietokokonaisuudet voidaan yhdistää onnistuneesti. Mitä enemmän tiedon eri tasoja voidaan yhdistää, sitä luotettavammin ja pätevämmiin tuloksiin voidaan tulkita.

Yhteisissä analyyseissä yhdistetään tärkeitä ohjaavia tietoja (edistäjät ja esteet) yleiseen työsuojelun riskinhallintaan sekä tärkeiden erityisten työterveys- ja turvallisuus-, psykososiaalisten ja TULES-riskien hallintaan. Psykososiaalisten riskien hallinnan osalta osa edistäjiä koskevista tiedoista saatiin ESENER-2-tutkimuksesta ja osa EWCS-tutkimuksesta. Molemmista lähteistä voitiin saada samalla tavoin hyödyllisiä tietoja, joita voidaan käyttää psykososiaalisten riskien hallinnan edistämiseen. Edistäjät ovat erityisen merkittäviä osia luokittelussa, joka tarjoaa katsauksen olosuhteista maittain, maaryhmittäin tai toimialoittain ja joka osoittaa, missä asioissa on parantamisen varaa, jotta riskien hallintaa voidaan edistää aktiivisesti.

## Tuleva työ

Yhteisistä analyyseistä voi tulla yksi enemmän käyttöä tulevaisuudessa ansaitsevista analyysimuodoista. Kun työsuojelutietoja kokoavia tietokokonaisuuksia yhdenmukaistetaan paremmin – mukaan lukien tasot, joilla tietoja voidaan yhdistää – tällaisten analyysien hyödyllisyys voi lisääntyä edelleen.

Näitä kyselytutkimuksia edelleen mukauttamalla voimme ehkä tarkastella tulevaisuudessa myös muita merkityksellisiä edistäjiä ja esteitä erityisesti erityisten työterveys- ja turvallisuusriskien osalta. Tällä hetkellä saatavilla ei ollut erityisiä tietoja TULES-riskien hallinnan edistäjistä tai esteistä. Psykososiaalisten riskien hallintaan liittyy joitakin erityisiä edistäjiä, mutta paremman käsityksen saamiseksi erityisistä edistäjistä voidaan tarvita lisäksi erityisiä tietoja erityisesti psykososiaalisia riskejä ja TULES-riskejä koskevasta hallinnan tuesta, minkä lisäksi myös tällaisia riskejä koskeva viestintä voi olla tarpeen.

Vaikka jotkin edellä mainituista ehdotuksista ovat vasta hahmotelmia, nämä yhteiset analyysit tarjoavat jo sekä työsuojelun yleisen riskinhallinnan että, erityisesti TULES-riskien ja psykososiaalisten riskien hallinnan kannalta merkityksellisiä havaintoja ja auttavat osoittamaan, mitkä tekijät ja mahdolliset poliittiset ja käytäntöjä koskevat muutokset voisivat edistää edelleen yleistä ja erityistä työsuojelun riskinhallintaa yrityksissä eri maissa ja eri toimialoilla.

## Viitteet

- Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress* [Handbook of work-related stress]. NIA, Amsterdam.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G. & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work and Stress*, 24 (3), 298-307.
- Leka, S., Jain, A., Cox, T. & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIME-EF. *Journal of Occupational Health*, 53, 137-143.
- Nielsen, K. & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organization-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (5), 601-617.
- Westgaard, R.H. & Winkel J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – a systematic review. *Applied Ergonomics*, 42, 261-296

**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 28 jäsenvaltion ja muiden maiden johtavia asiantuntijoita.

**Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto**

Santiago de Compostela 12, 5. krs  
48003 Bilbao, ESPANJA

Puhelin +34944358400

Faksi (+34) 944358401

Sähköposti:

[information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office