



Työperäinen stressi

Johdanto

Työperäinen stressi on Euroopan unionin maissa selkäsairauksien jälkeen toiseksi yleisin työperäinen terveysongelma, jota esiintyy 28 %:lla EU:n alueen työntekijöistä¹. Työn suunnittelun, organisoimisen ja hallinnan kaltaiset psykososiaaliset riskitekijät, kuten suuret työn asettamat vaatimukset ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä kiusaaminen ja häirintä työpaikalla voivat aiheuttaa työperäistä stressiä. Sitä voivat aiheuttaa myös fyysiset häiritteijät, kuten melu ja lämpötila. Työperäisen stressin ehkäisy on yhtenä tavoitteena Euroopan komission tiedonannossa², joka koskee uutta työterveyden ja -turvallisuuden strategiaa.

Virasto tuottaa sarjan tiedotteita (fact sheet) auttamaan torjumaan työperäistä stressiä ja joitakin sen tärkeimpiä aiheuttajia. Tässä tiedotteessa kerrotaan riskinarvioinnin ja ehkäisyn lähestymistavasta, jota voi soveltaa työperäiseen stressiin ja sen syihin. Tiedote on tarkoitettu niille, jotka pyrkivät ratkaisemaan työperäisen stressin ongelmaa työpaikalla. Loppuosan kohdassa Lisätietoja on linkkejä viraston lähdemateriaaliin, mukaan lukien muut tiedotteet.

Mitä on työperäinen stressi?

Työperäistä stressiä koetaan silloin, kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä (tai hallita niitä).³

Stressi ei ole sairaus, mutta jos se on voimakasta ja jatkuu jonkin aikaa, se voi johtaa henkiseen ja fyysiseen sairauteen. Työskentely paineen alaisena voi parantaa suorituskykyä ja tarjota tyydytystä, kun haastavat tavoitteet saavutetaan. Kun vaatimukset ja paineet tulevat liian suuriksi, ne johtavat stressiin. Tämä on haitallista sekä työntekijöille että heidän organisaatioilleen.

Seuraavassa kuvataan tilanteita, joissa paineen kokeminen voi johtaa stressiin.

W tekee urakkatyötä liukuhihnalla. Hän ei voi vaikuttaa linjansa työtahtiin eikä yksitoikkosiin ja toistuviin tehtäviin, joita hänen on suoritettava.

X on sairaanhoitajana sairaalassa. Hänet on ylennetty hiljattain, ja uuteen työhön kuuluu jonkin verran työskentelyä sairaalan ulkopuolella. Hänen oletetaan tekevän yksin kotikäyntejä heikossa tilassa olevien asiakkaiden luo.

Y työskentelee toimistovirkailijana. Hän on kahden lapsen yksinhuoltajaisä. Joinakin päivinä hänen on lähdettävä työpaikaltaan klo 17.00 mennessä ennättääkseen hakea lapset koulusta. Y:n työmäärä on kuitenkin kasvanut, ja hänen esimiehensä edellyttää hänen saavan valmiiksi useita tehtäviä ennen töistä lähtöä.

Z työskentelee järjestelmäsuunnittelijana monikansallisessa tietotekniikka-alan yrityksessä. Palkka on hyvä, työt innostavia ja tehtävät voi vapaasti suunnitella mieleisellään tavalla. Yrityksen myyntiosasto on kuitenkin tehnyt sopimuksen uuden kehittyneen ohjelmistojärjestelmän määräaikaisesta toimittamisesta, joka hänen ja hänen henkilökuntapulaa potevan projektiryhmänsä on vielä suunniteltava.

Kuinka suuri ongelma työperäinen stressi on ja ketkä kuuluvat sen riskiryhmään?

Stressi aiheuttaa yli neljänneksen työstä johtuvista sairauspoissaoloista⁴. Vuoden 1999 lukujen perusteella työperäinen stressi maksaa jäsenvaltioille vähintään 20 miljardia euroa vuosittain⁵. Työperäinen stressi voi johtaa masennukseen, ahdistukseen, hermostuneisuuteen,

väsymykseen ja sydänsairauksiin. Se voi myös haitata huomattavasti tuottavuutta, luovuutta ja kilpailukykyä.

Työperäisestä stressistä voi kärsiä kuka tahansa millä tahansa alalla kaiken kokoisissa organisaatioissa.

Lainsäädäntö

Euroopan komissio on ryhtynyt toimenpiteisiin varmistaakseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden. Vuonna 1989 annetussa neuvoston direktiivissä (89/391) on työterveyden ja -turvallisuuden perussäännökset, ja se velvoittaa työnantajat huolehtimaan siitä, ettei työ, mukaan lukien työperäisen stressin vaikutus, vahingoita työntekijöitä. Kaikki jäsenvaltiot ovat toteuttaneet tämän direktiivin lainsäädännössään, ja jotkin ovat lisäksi kehittäneet työperäisen stressin ehkäisemiseen liittyvää ohjeistusta. Direktiivin mukaan työnantajien tulisi työperäisen stressin poistamiseksi tai vähentämiseksi

- pyrkiä ehkäisemään työperäinen stressi;
- arvioida työperäisen stressin riskit etsimällä sellaisia rasitteita työssä, jotka voivat aiheuttaa voimakasta ja pitkäaikaista stressiä, ja määrittämällä, ketkä voivat kärsiä siitä;
- ryhtyä riittäviin toimenpiteisiin haittojen ehkäisemiseksi.

Työperäisen stressin ehkäiseminen ja siihen liittyvä riskinarviointi

Työperäinen stressi on ehkäistävissä ja sen vähentäminen voi olla hyvin kustannustehokasta. Työperäiseen stressiin liittyvässä riskinarvioinnissa ovat mukana samat peruseräatteen ja prosessit kuin muussa työpaikan vaaratekijöiden arvioinnissa. Onnistumisen kannalta on ratkaisevaa, että tähän prosessiin otetaan mukaan työntekijät ja heidän edustajansa. Heiltä tulisi kysyä, mikä aiheuttaa stressiä, mitkä ryhmät kärsivät siitä ja mitä voitaisiin tehdä tilanteen korjaamiseksi.

Riskinarvioinnin toimenpiteistä voidaan tehdä seuraavanlainen yhteenveto:

- vaaratekijöiden tunnistaminen;
- sen selvittäminen, kuka voi vahingoittua ja miten;
- riskinarviointi:
 - aloitettujen toimenpiteiden määrittäminen,
 - toteutettujen toimenpiteiden riittävyyden selvittäminen, ja
 - tarvittaessa uusien toimenpiteiden määrittäminen;
- havaintojen kirjaaminen; ja
- arvioinnin tarkistaminen sopivin väliajoin ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksen seuranta.

Seuraavassa on lisää ohjeita riskinarvioinnin kutakin vaihetta varten. Ehdotuksia mahdollisista toimista esitetään jäljempänä:

1. Ongelman havaitseminen

Tunnistettavia riskitekijöitä:

- yrityskulttuuri tai yrityksen ilmapiiri sekä yrityksen tapa käsitellä työperäisen stressin kysymyksiä;
- työn vaatimukset, esimerkiksi työmäärä ja altistuminen fyysisille vaaratekijöille,
- vaikutusmahdollisuudet – kuinka paljon työntekijät voivat vaikuttaa tapaan, jolla he tekevät työtä;
- ihmissuhteet esimerkiksi kiusaamis- ja häirintätapauksissa;
- muutos – kuinka organisaatiomuutosta johdetaan ja kuinka siitä viestitään;
- rooli – ymmärtävätkö työntekijät roolinsa organisaatiossa ja kuinka rooliristiriidoilta vältytään;

¹ Kolmas työoloista tehty eurooppalainen tutkimus: Third European survey on working conditions, 2000. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, Luxemburg, 2001. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>

² Komission tiedonanto – Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006. Euroopan komissio, 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

³ Tutkimus työperäistä stressistä. Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto, 2000. Luxemburg, 2000 (fi.osha.eu.int/good_practice/stressi – luvut 5, 6, 7 ja 8)

⁴ Work-related health problems in the EU 1998-1999, Eurostat.

⁵ Guidance on work-related stress – spice of life of kiss of death? European Commission. Luxemburg, 1999



- tuki työtovereilta ja johdolta;
- koulutus työntekijöille tehtävien suorittamista parantavien taitojen saamiseksi;
- yksilölliset tekijät – yksilöllisten erojen huomioon ottaminen.

2. Kuka voi vahingoittua ja miten

Paineesta riippuen kuka tahansa voi altistua työperäiselle stressille. Edellä määritellyt tekijät auttavat tunnistamaan, kuka altistuu riskille.

Merkkejä siitä, että työperäinen stressi voi olla ongelma organisaatiossa

Organisaatio

Osallistuminen

- Poissaolot, henkilökunnan runsas vaihtuvuus, työaikojen laiminlyönti, kurinpidolliset ongelmat, kiusaaminen, aggressiivinen tapa viestiä, eristyminen.

Toiminta

- Tuotteiden tai palveluiden alentunut tuotantomäärä tai laatu, onnettomuudet, heikkoudet päätöksenteossa, virheet.

Kustannukset

- Lisäys ylityökorvauksissa tai terveydenhoitokuluissa sekä terveydenhoitopalveluita varten annettujen lähetteen määrässä.

Henkilöt

Käyttäytyminen

- Tupakan, alkoholin tai huumeiden käyttö, häirintä, kiusaaminen tai ahdistelu.

Psykkiset oireet

- Univaikeudet, ahdistus, masennus, keskittymisvaikeudet, ärtyisyys, perhesuhdeongelmat, loppuun palaminen.

Terveys

- Selkäongelmat, sydänoireet, haavaumat ruuansulatuskanavassa, heikentynyt immuunijärjestelmä.

3. Riskinarviointi

Vaiheessa 1 kunkin tekijän osalta olisi selvitettävä seuraavat kysymykset:

- Mihin toimenpiteisiin on jo ryhdytty?
- Riittävätkö ne?
- Mitä muuta pitäisi tehdä?

Ideoita siihen, mitä hakea ja tehdä vaiheen 1 riskitekijöiden suhteen:

Kulttuuri

Onko organisaation viestintä moitteetonta ja avointa, onko kannustusta ja keskinäistä kunnioitusta? Arvostetaanko työntekijöiden ja heidän edustajien näkemyksiä?

- ✓ Jos ei, pitäisikö viestintää parantaa, erityisesti sellaista henkilöstöä silmällä pitäen, joka tekee etätöitä.

Työn vaatimukset

Onko työtä liikaa vai liian vähän, onko henkilökunnalla tehtävien edellyttämää kykyä ja kapasiteettia? Minkälainen on fyysinen (melu, värinä, ilmanvaihto, valaistus jne.) ja psykososiaalinen (häirintä, kiusaaminen jne.) ympäristö?

- ✓ Ongelmatapauksia varten pitäisi olla saatavilla riittävästi resursseja, esimerkiksi tehtävät pitäisi voida priorisoida uudelleen.
- ✓ Henkilöstön koulutuksen pitäisi antaa ihmisille valmiudet suoriutua tehtävistään hyvin.

Vaikuttaminen

Onko yksittäisillä ihmisillä riittävästi sananvaltaa työnsä suorittamistapaan nähden?

- ✓ Henkilökunnan pitäisi voida vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun sekä päättää siitä, miten työ suoritetaan ja ongelmat ratkotaan. Työntekijä pitäisi monipuolistaa siten, että henkilökunta voi käyttää taitojaan hyödyllisemmin. Kannustava ympäristö on ratkaiseva.

Ihmisuhteet

Minkälaiset ovat työtovereiden keskinäiset sekä työtovereiden ja johtajien väliset suhteet? Minkälaiset ovat esimiesten ja ylemmän johdon väliset suhteet? Onko kiusaamisesta tai ahdistelusta näyttöä?

- ✓ Käytettävissä tulisi olla menettelyitä ei-toivotun käyttäytymisen hallitsemiseksi, esimerkiksi kurinpito- ja valitusmenettelyitä. Yrityskulttuuria tulisi kehittää sellaiseksi, että henkilökunnan jäsenet luottavat toisiinsa ja antaa tunnustusta toistensa panokselle työssä.

Muutos

Ovatko työntekijät huolissaan asemastaan työpaikalla? Ovatko he hämmentyneitä muutoksista työpaikalla ja siitä, mitä se merkitsee heille ja heidän työtovereilleen? Selkeästä viestinnästä on apua – ennen muutosta, sen aikana ja sen jälkeen.

- ✓ Vaikutusmahdollisuuden antaminen henkilökunnalle muutoksiin liittyvissä kysymyksissä lisää heidän sitoutumistaan.

Rooli

Kärsivätkö ihmiset rooliristiriidasta (ristiriitaiset vaatimukset) tai roolin epäselvyydestä?

- ✓ Henkilöstöllä tulisi olla selvästi määritellyt roolit ja vastuualat.

Kannustaminen, koulutus ja yksilölliset tekijät

Perehdytetäänkö uutta ja toisiin tehtäviin siirrettyä henkilöstöä riittävästi? Saavatko työntekijät riittävästi sosiaalista tukea? Otetaanko yksilölliset eroavuudet riittävästi huomioon, esim. yksi saattaa työskennellä mielellään tiukoissa aikarajoissa, kun taas toinen saattaa pitää väljästä aikataulusta.

- ✓ Henkilöstöä pitäisi tukea antamalla palautetta ja kannustamalla myös silloin, kun sattuu virheitä. Henkilöstön osallistumista olisi lisättävä ja moninaisia arvoja tulisi vaalia.
- ✓ Työpaikalla pitäisi kannustaa terveyttä edistävään toimintaan, ja työyhteisössä tulisi olla riittävä tasapainon ja pysyvyyden tila.

4. Tärkeimpien havaintojen kirjaaminen

On hyvä kirjata tärkeimmät arvioinnista saadut havainnot ja antaa niistä tietoa työntekijöille ja heidän edustajilleen. Kirjaamisesta pitäisi olla apua kehityksen seurannassa.

5. Arvioinnin tarkistaminen sopivin väliajoin

Arviointia pitäisi tarkistaa uudelleen aina, kun organisaatiossa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Jatkossakin tämä tulisi tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työperäisen stressin vähentämiseksi toteutettujen toimenpiteiden vaikutus pitäisi myös arvioida.

Lisätietoja

Lisätietoja työhön liittyvistä psykososiaalisista kysymyksistä, mukaan lukien stressi ja kiusaaminen, on osoitteessa <http://osha.eu.int/ew2002/>. Tietoja päivitetään ja lisätään jatkuvasti. Osoitteesta saa myös muita sarjan tiedotteita.

Viraston web-sivuston osoite on <http://agency.osha.eu.int>

Työperäistä stressiä käsittelevä opas - Guidance on work-related stress "Spice of Life – or Kiss of Death?". Employment & Social Affairs. Health and safety at work, European Commission, 1999

http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm

Lähteet

Tässä tiedotteessa on käytetty tietoja oppaasta Health and Safety Executive guidance on tackling WRS ja edellä mainitusta komission oppaasta.

