

Työterveys ja -turvallisuus on yhteinen asia. Hyväksi sinulle. Hyväksi tuottavuudelle.

# Työterveyden ja työturvallisuuden, psykososiaalisten riskien ja työntekijöiden osallistumisen hallinta ESENER-tutkimusta soveltamalla

## Tiivistelmä neljästä toissijaista analyysihanketta koskevasta raportista

### Sisällys

Keskeiset tulokset	1
Tausta	2
Työterveyden ja -turvallisuuden hallinta	2
Työntekijöiden mukanaolo ja kuuleminen työterveydessä ja -turvallisuudessa	5
Psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan liittyvät tekijät	7
Psykososiaalisten riskien hallinta – edistäjät, esteet, tarpeet ja toteutetut toimenpiteet	10
ESENER-menetelmä ja julkaisut	13
Tekijät	14

### Keskeiset tulokset

#### Työterveyden ja -turvallisuuden hallinta

- Eurooppalaisessa lainsäädännössä on onnistuttu melko hyvin rohkaisemaan yrityksiä työterveyden ja -turvallisuuden (TTT) hallintaan johdonmukaisen järjestelmäperusteisen lähestymistavan avulla.
- Työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan taso laskee sitä mukaa kuin yrityksen koko pienenee, erityisesti alle sadan työntekijän yrityksissä. Laskun laajuus kuitenkin vaihtelee maittain. Tästä voidaan päätellä, että on mahdollista edistää suotuisia olosuhteita, joissa pienetkin yritykset voivat ryhtyä kattaviin ennalta ehkäiseviin toimenpiteisiin.
- Työterveyden ja -turvallisuuden hallinta on yleisempää aloilla, joita pidetään erityisen riskialttiina, kun taas tuki- ja liikunta-

elinten sairauksien (TULES), stressin, väkivallan ja häirinnän kaltaisten ongelmien kasvava merkitys edellyttää tehokkaita ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä kaikilla aloilla.

- Eri maiden väliset työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan laajuutta koskevat erot antavat aiheita lisätä vertailevaa tutkimusta, jotta voisimme saada asiasta lisää tietoa.

#### Työntekijöiden mukanaolo ja kuuleminen työsuojelussa

- Työpaikoilla, joilla työntekijät osallistuvat työsuojeluun, johto on todennäköisemmin sitoutunut terveys- ja turvallisuusasioihin ja käytössä on todennäköisemmin ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä sekä yleisten työsuojeluasioiden että psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi.
- Työntekijöiden mukanaololla ja johdon vahvalla sitoutumisella työsuojeluun on erityisen suuri vaikutus. Vaikutus on vieläkin suurempi, jos työpaikalla on yt-toimikunta tai ammatiosasto ja jos työntekijöiden edustajalle annetaan asianmukaista koulutusta ja tukea.
- ESENER-tutkimuksessa vahvistetaan, että työntekijöiden edustajat tarvitsevat jatkuvaa tukea työsuojeluasioissa.
- On tarpeen tutkia, miten työntekijöiden mukanaolo voi edistää psykososiaalisten ja muiden kehittyvien riskien tehokasta käsittelyä.

#### Psykososiaalisten riskien hallinta

- Monissa Euroopan työpaikoissa psykososiaalisia riskejä hallitaan järjestelmällisesti, mutta tämän lähestymistavan yleisyys ja sen laajuus (kattavuus) vaihtelee merkittävästi maittain.
- On rohkaistava järjestelmällisen lähestymistavan laajempaa omaksumista psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn ja varmistettava, että yritykset toteuttavat erilaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä.

- Taustatekijöillä – yrityksen toimintaympäristön ominaisuuksilla – on erityisen suuri merkitys siihen, missä määrin pienet yritykset toteuttavat psykososiaalisiin riskeihin liittyviä toimenpiteitä ja tarjoavat mahdollisen keinon parantaa psykososiaalisten riskien hallintaa kaikkialla Euroopassa.
- Toimenpiteiden vähäisyys rakentamisen ja teollisuuden kaltaisilla aloilla (verrattuna koulutusalaan sekä terveydenhoito- ja sosiaalialaan) osoittaa, että on tarpeen omaksua johdonmukaisemmin ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä kaikilla aloilla.

### Edistäjät, esteet, tarpeet ja toteutetut toimenpiteet psykososiaalisten riskien hallinnassa

- Yritykset, joissa työterveys ja -turvallisuus ovat tehokkaassa hallinnassa, toteuttavat todennäköisemmin psykososiaalisiin riskeihin liittyviä ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä. Kaikissa yrityksissä työntekijöiden tai heidän edustajiensa esittämät pyynnöt ja halu vähentää poissaoloja ovat keskeisiä toimenpiteiden toteuttamista edistäviä tekijöitä. Toimenpiteiden tilapäisyys osoittaa kuitenkin sen, että kannattavuustekijät ovat vaikutukseltaan muita tekijöitä voimakkaampia. Tämä näkyy siinä, että tuottavuuden ylläpitämiselle, poissaolojen vähentämiselle, asiakkaiden pyyntöihin vastaamiselle tai työnantajakuvan ylläpitämiselle annetaan suuri painoarvo.
- Teknisen tuen tai opastuksen puute sekä resurssien puute koettiin yleisesti suurimmiksi esteiksi psykososiaalisten riskien hallinnassa. On saatu jonkin verran näyttöä siitä, että asian arkaluonteisuuden tai puutteellisten resurssien kaltaiset esteet ovat erityisen tärkeitä yritykselle sen ryhtyttyä toteuttamaan psykososiaalisten riskien hallintatoimenpiteitä.
- Tietämystä psykososiaalisista riskeistä on parannettava ja tuen ja opastuksen antamista on lisättävä. Tarvitaan lisätutkimusta, jotta voidaan tukea työpaikkojen psykososiaalisten riskien hallinnan ”kannattavuutta”.

## Tausta

Kesäkuussa 2009 Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) sai päätökseen työterveyttä ja työturvallisuutta koskevaan Euroopan laajuiseen yritystutkimukseen – uusia ja kehittyviä riskejä koskeva eurooppalainen kyselytutkimus yrityksille (ESENER) (1) – liittyvän kenttätyön. Tutkimuksessa tehtiin noin 36 000 haastattelua 31 maassa (27:ssä Euroopan unionin jäsenvaltiossa, Norjassa, Sveitsissä, Kroatianssa ja Turkissa). Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli auttaa työpaikkoja tehostamaan toimiaan terveys- ja turvallisuusasioissa sekä edistää työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistä tarjoamalla päättäjille kansainvälisesti vertailukelpoisia tietoja, jotka ovat tärkeitä uusien toimintalinjojen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

(1) Lopussa on lyhyt menetelmää koskeva huomautus.

ESENER-tutkimuksessa esimiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta kysyttiin puhelinhaastattelussa, miten terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien riskien hallinta on järjestetty heidän työpaikoillaan. Tutkimuksessa keskityttiin etenkin psykososiaalisiin riskeihin, kuten työperäiseen stressiin, väkivaltaan ja häirintään.

Tulokset ovat saatavilla osoitteessa <http://www.esener.eu>, ja niihin sisältyy kuvaileva katsaus, jossa esitetään alustavan kaksimuuttujaisen analyysin tulokset ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)) ja raportin tiivistelmä, joka on saatavilla 23 kielellä ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm)).

Lisäksi vuorovaikutteinen kartoitustyökalu (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) esittää valittujen kysymysten tulokset maittain, aloittain ja yrityksen koon mukaan jaoteltuna.

Tämän alustavan analyysin jälkeen on toteutettu neljä perusteellista (monimuuttujaista) toissijaista analyysihanketta vuoden 2011 aikana; katsaus näistä esitetään tässä tiivistelmässä. Näissä neljässä raportissa keskitytään seuraaviin asioihin:

- työterveyden ja -turvallisuuden hallinta
- työntekijöiden mukanaolo ja kuuleminen terveys- ja turvallisuusasioissa
- psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan liittyvät tekijät
- psykososiaalisten riskien hallinta – edistäjät, esteet, tarpeet ja toteutetut toimenpiteet.

Näiden raporttien tavoitteena on auttaa EU-OSHAa antamaan Euroopan ja kansallisen tason päättäjille tietoja, jotka toimivat keskeisistä kysymyksistä käytävän keskustelun perustana. Ne auttavat työpaikoilla toteutettavien toimenpiteiden suunnittelussa ja soveltamisessa tunnistamalla paremmin erityistarpeita (esimerkiksi koon, alan tai sijainnin mukaan) ja auttavat täten kohdentamaan resursseja tehokkaammin. Tulosten tulisi osaltaan myös edistää lisätutkimuksia.

## Työterveyden ja -turvallisuuden hallinta (2)

Raportin ensisijaiset tutkimustavoitteet olivat seuraavat:

1. tunnistaa ESENER-tiedoista käytäntöjä, jotka liittyvät työterveyden ja -turvallisuuden tehokkaaseen hallintaan
2. määrittellä yritysten luokitus niiden ominaisuuksien perusteella (maa, koko, ikä, ala tai teollisuus)

(2) Toimeksisaaja: RAND Europe.

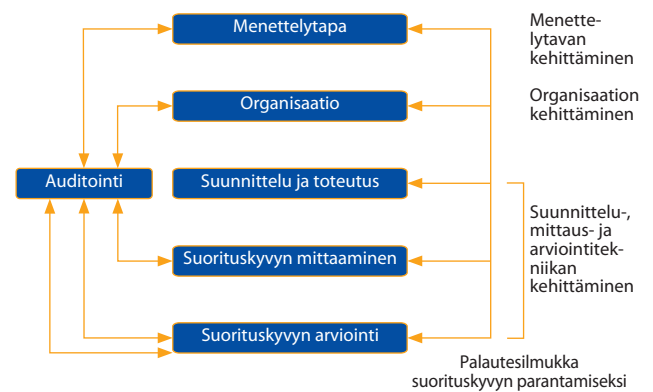
3. hyödyntää sääntely- ja yritysympäristöä koskevia tieteellisiä tietoja, joiden avulla selvitetään taustatekijöitä, joilla on suurin vaikutus yritysten sitoutumiseen työterveyden ja -turvallisuuden tehokkaaseen hallintaan
4. keskustella empiirisen analyysin poliittisista vaikutuksista.

Analyysiin sisältyi kirjallisuuskatsaus ja ESENER-tietojen mallintaminen. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli tunnistaa mallintamisvaiheessa testattavien muuttujien väliset suhteet ja ehdottaa analyysin ohjaamisen viitekehystä. Mallintamisen (faktorianalyysin muodossa) tarkoituksena oli auttaa ymmärtämään työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan liittyvien merkityksellisten näkökohtien välisiä yhteyksiä. Nämä työterveyden ja -turvallisuuden näkökohdat selvitettiin sisällyttämällä ESENER-kysymykset viitekehukseen. Näkökohtien välisiä yhteyksiä koskevat tiedot johtivat työterveyden ja -turvallisuuden hallintaindeksin kehittämiseen. Tämän indeksin avulla testattiin lukuisia riippumattomia muuttujia, joita ovat yrityksen koko, sijainti (maa), demografiset muuttujat ja teollisuudenala.

#### Kirjallisuuskatsauksen tärkeimmät tulokset

- Vaikka työtapatuomat ja sairaustapaukset ovat vähentyneet viime vuosikymmeninä, työntekijät ilmoittavat pitkäkestoisista ja kehittyvistä työperäisistä työterveys- ja työturvallisuusriskeistä. Fyysisten ja psykologisten vammojen ohella huonolla työterveydellä ja -turvallisuudella on merkittäviä kustannusvaikutuksia yksittäiselle henkilölle, työpaikalle ja yhteiskunnalle.
- Aloitteissa on keskitytty edistämään tehokkaampia työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan liittyviä lähestymistapoja, joissa siirrytään perinteisistä sääntelyyn perustuvista lähestymistavoista sellaisiin lähestymistapoihin, joissa työterveys ja -turvallisuus on sisällytetty yrityksen yleiseen johtamiseen, mikä lisää työnantajien ja työntekijöiden sitoutumista. Nämä lähestymistavat voidaan ryhmitellä väljästi työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmiksi.
- Vaikka työterveyden ja -turvallisuuden hallintaa ja niiden hallintajärjestelmiä koskevien käsitteiden suosio on kasvanut työterveyden ja -turvallisuuden sidosryhmien – lainsäätäjien, työnantajien, työntekijöiden sekä terveys- ja turvallisuustoimijoiden – keskuudessa, ei ole olemassa vankkaa tieteellistä näyttöä niiden tehokkuudesta työterveyden ja -turvallisuuden parantamisessa ja muissa tuloksissa. Kirjallisuuskatsauksessa on kuitenkin yksilöity joitakin työterveyden ja -turvallisuuden tehokkaaseen hallintaan liittyviä tekijöitä.
- Kirjallisuuskatsauksen perusteella laadittiin viitekehys empiirisen analyysin ohjaamista varten. Lähtökohdaksi otettiin työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän perusvaiheet: menettelytavan kehittäminen, organisaation kehittäminen, suunnittelu ja toteutus, organisaation suurimpien riskien mittaaminen ja arviointi sekä TTT-toimenpiteiden tehokkuuden mittaaminen (kuvio 1).

**Kuvio 1:** Toteutuksen viitekehys



Lähde: HSE (1998).

#### Empiirisen analyysin tärkeimmät tulokset

- Empiirisessä analyysissä valittiin lukuisia työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan eri näkökohtiin liittyviä kysymyksiä ESENER-tutkimuksen johdon (MM) kyselylomakkeesta (taulukko 1).
- Faktorianalyysi osoitti, että kaikki 11 muuttujaa korreloivat vahvasti keskenään, mikä tarkoittaa, että yritykset, jotka ilmoittavat hallinnan yhden näkökohdan toteuttamisesta, ilmoittavat yleensä myös muista näkökohdista. Tästä tuloksesta voidaan päätellä, että yritykset näyttävät omaksuvan hallintajärjestelmään perustuvia lähestymistapoja työterveyden ja -turvallisuuden hallitsemiseksi, ja tällöin työterveys- ja työturvallisuusriskien hallintajärjestelmän käsite on empiirisesti perusteltu.
- Lisäksi faktorianalyysi osoitti, että on mahdollista määrittää yksi muuttuja, joka ilmaisee työterveys- ja työturvallisuusriskien hallinnan laajuuden, mikä mahdollisti yritysten luonnehindinnan jatkumona. Tämä indikaattori sisälsi yhdeksän muuttujaa, jotka vastasivat taulukossa 1 lueteltuja kysymyksiä.

**Taulukko 1:** Työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan yhdistelmäindeksiin sisältyvät muuttujat (\*)

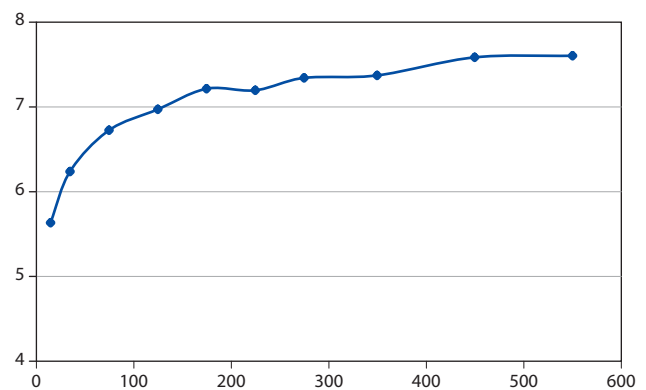
- Minkälaisia terveys- ja turvallisuuspalveluja käytätte toimipaikassanne – joko yksikön sisäisiä tai ulkopuolisilta ostettuja? (MM150)
- Analysoidaanko toimipaikassanne järjestelmällisesti sairauspoissaolojen syitä? (MM152)
- Tuetteko pitkältä sairauslomalta palaavien työntekijöiden työhönpaluuta? (MM153)
- Onko toimipaikallanne käytössä terveys- ja turvallisuusasioita koskeva dokumentoitu (kirjallinen) menettelytapa, vakiintunut johtamisjärjestelmä tai toimintasuunnitelma? (MM155)
- Käsitelläänkö terveys- ja turvallisuusasioita korkean tason johdon kokouksissa toimipaikassanne säännöllisesti, satunnaisesti tai käytännössä ei koskaan? (MM158)
- Missä määrin arvioisitte kaiken kaikkiaan linjajohdon ja esimiesten osallistuvan toimipaikassanne terveys- ja turvallisuusasioiden hallintaan? (MM159)
- Tarkistetaanko toimipaikan työpisteiden terveys- ja turvallisuusasiat säännöllisesti osana riskinarviointia tai vastaavaa toimenpidettä? (MM161)
- Onko toimipaikassanne käyttänyt terveys- tai turvallisuusasioita koskevaa tietoa, jonka olette saaneet joltakin seuraavista elimistä tai instituutioista? (MM173)
- Onko toimipaikassanne sisäinen työsuojeluvaltuutettu? (MM355 + MM358)

(\*) MM-numerot viittaavat tutkimuksessa käytettyihin kysymyksiin. Kyselylomakkeet ovat saatavilla osoitteessa <http://www.esener.eu>

Lähde: ESENER – Management of health and safety at work, EU-OSHA (2012).

- Indeksien yleisimmät ilmoitetut komponentit ovat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan menettelytavan täytäntöönpano, työterveys- ja työturvallisuusasioista keskusteleminen ylemmän johdon kokouksissa, linjajohdon osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan ja riskinarviointien säännöllinen toteuttaminen.
- Yrityksen koko, ala ja sijainti (maa) ovat muuttujia, jotka liitetään voimakkaimmin työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan laajempaan soveltamisalaan. Kuten voidaan olettaa, pienet yritykset ilmoittivat selvästi vähemmän työterveyttä ja -turvallisuutta koskevista toimenpiteistä verrattuna suuriin yrityksiin (kuvio 2). On kuitenkin syytä todeta, että toimenpiteiden määrä vähenee nopeammin alle sadan työntekijän yrityksessä.

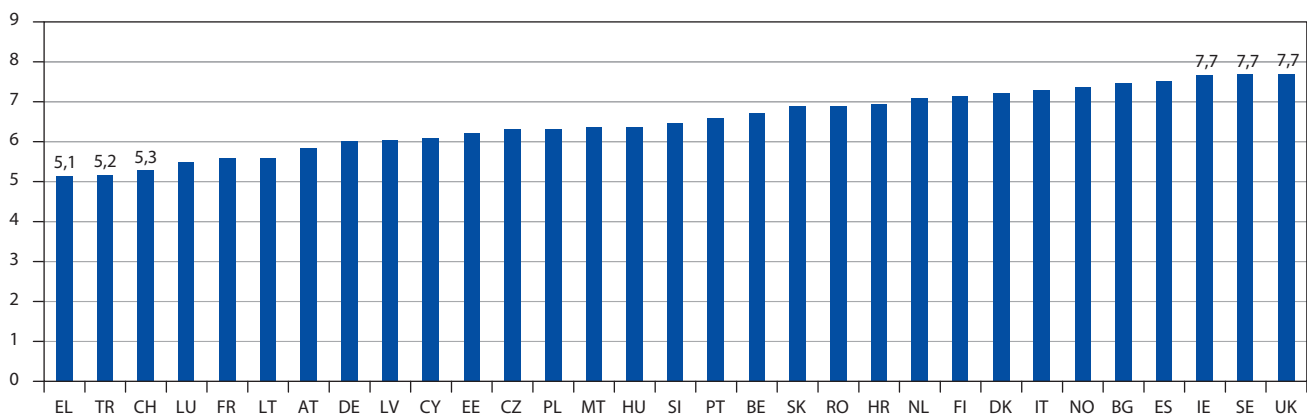
**Kuvio 2:** Yrityksen koon (työntekijöiden määrä) sekä työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan yhdistelmäindeksi



Lähde: ESENER – Management of health and safety at work, EU-OSHA (2012).

- Työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan indikaattoreista raportoidaan laajemmin rakennus- ja kaivostoiminnassa sekä terveydenhoito- ja sosiaalialalla kuin julkishallinnossa

**Kuvio 3:** Maan sekä työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan yhdistelmäindeksi



Lähde: ESENER – Management of health and safety at work, EU-OSHA (2012).

tai kiinteistöalalla. Yksityiskohtaisempi analyysi paljastaa maa- yhteyden merkittävimäksi tekijäksi määriteltäessä ennalta ehkäisevien toimenpiteiden yleisyyttä (kuvio 3).

- Kun muut tekijät (kuten koko) on vakioitu, indikaattoreiden keskimääräisissä lukumäärissä on suuria eroja maiden välillä: Kreikassa, Turkissa ja Sveitsissä indikaattoreita on viisi ja Irlannissa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa melkein kahdeksan.
- Se, onko yritys itsenäinen vai osa suurempaa organisaatiota, on vähemmän tärkeä, mutta kuitenkin merkittävä tekijä. Itsenäiset yritykset raportoivat vähemmän työterveyden ja -turvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä kuin yritykset, jotka ovat osa suurempaa kokonaisuutta.
- Muilla demografisilla muuttujilla, kuten ikäjakaumalla tai työvoiman sukupuolijakaumalla, on vähäinen vaikutus työterveyden ja -turvallisuuden hallintatoimenpiteisiin.

#### Politiikan vaikutukset

- ESENER-tutkimuksessa osoitetaan, että kun yritykset käsittelevät työterveys- ja työturvallisuusasioita, ne käyttävät yleensä mieluummin johdonmukaista järjestelmäperusteista lähestymistapaa kuin yksittäisiä erityistoimenpiteitä. Tämä tukee vuonna 1989 annetussa EU:n puitedirektiivissä (89/391/ETY) määritellyn tavoitteellisen sääntelyyn perustuvan lähestymistavan tehokkuutta. Vaikka ESENER-tutkimuksessa osoitetaan, että työterveyden ja -turvallisuuden hallinta on yleensä korkealla tasolla kaikkialla Euroopassa, hallinnan tason nopea lasku yrityksen koon pienentyessä ja maiden väliset merkittävät erot on ratkaistava.
- Todisteiden mukaan joissakin maissa ja joillakin aloilla jopa pienimmät yritykset raportoivat laajasti työterveyden ja -turvallisuuden hallintakäytännöistä, mikä osoittaa, että jos luodaan tarpeeksi ”suotuisa” ympäristö, työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan laajuutta voitaisiin lisätä merkittävästi pienissä yrityksissä (erityisesti alle sadan työntekijän yrityksissä). Lisäksi tarvitaan kansallisesti vertailukelpoisia tutkimuksia, jotta voidaan määrittää ”suotuisaa” ympäristöä edistävät keskeiset edellytykset.
- Työterveyden ja -turvallisuuden hallintakäytäntö näyttää noudattavan riskien ja teknisen innovaation perinteisiä käsityksiä, ja perinteisiin erityisen riskialttiisiin aloihin ja tekniikkaintensiivisiin aloihin kuuluvissa yrityksissä raportoitiin enemmän työterveys- ja työturvallisuuskäytäntöjä. Kehittyvien tai kasvavien ongelmien – kuten tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, stressi, väkivalta ja häirintä – valossa tiettyjen alojen (erityisesti palvelualojen) työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan alhaiseen tasoon olisi kiinnitettävä huomiota.

## Työntekijöiden mukanaolo ja kuuleminen työterveydessä ja -turvallisuuksessa <sup>(3)</sup>

Tutkimuksessa analysoitiin tarkemmin ESENER-tietoja, jotka koskivat työntekijöiden osallistumista terveyden ja turvallisuuden hallintajärjestelyihin, ja tutkittiin yrityksen toteuttamien terveyden ja turvallisuuteen liittyvien hallintatoimenpiteiden tehokkuuden ja työntekijöiden edustajien näihin toimenpiteisiin osallistumisen välistä suhdetta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi toteutettiin seuraavat vaiheet:

1. Yksilöitiin, missä määrin ESENER-tutkimuksessa vahvistetaan muissa tutkimuksissa osoitetut käytännöt, jotka liittyivät työntekijöiden osallistumiseen työterveyden ja -turvallisuuden kehittämiseen.
2. Määriteltiin yritysten luokitus niiden ominaisuuksien ja työntekijöiden osallistumiseen liittyvien tekijöiden perusteella.
3. Hyödynnettiin sääntely- ja yritys ympäristöä koskevia tieteellisiä tietoja, joiden avulla selvitettiin taustatekijöitä, joilla on suurin vaikutus siihen, missä määrin yrityksen työntekijät osallistuvat työterveyden ja -turvallisuuden kehittämiseen.
4. Arvioitiin työntekijöiden osallistumisen tehokkuutta analysoimalla asianmukaisiin ESENER-kysymyksiin saatuja vastauksia.
5. Pohdittiin työntekijöiden edustajien työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelyihin osallistumisen ja näiden kysymysten kansallisen sääntelyn välistä mahdollista suhdetta.
6. Keskusteltiin poliittisista vaikutuksista, yksilöitiin tärkeimmät edistäjät ja poistettiin suurimmat esteet työntekijöiden osallistumisen lisäämiseksi ja tehostamiseksi.

#### Kirjallisuuskatsauksen tärkeimmät tulokset

- Aikaisemmin julkaistuissa ESENER-tiedoissa <sup>(4)</sup> raportoitiin ”työntekijöiden edustuksellisen osallistumisen vaikutuksia <sup>(5)</sup> työterveys- ja työturvallisuusriskien hallintaan”. Julkaistujen tietojen mukaan kaikkia tutkimuksessa tutkittuja yleisten työterveys- ja työturvallisuusriskien hallintatoimenpiteitä sovellettiin ”yleisemmin yrityksissä, joissa oli käytössä yleinen virallinen työntekijäedustus”. Käytössä olevien työterveyden ja -turvallisuuteen liittyvien menettelytapojen, hallintajärjestelmien ja toimintasuunnitelmien havaittiin korreloivan positiivisesti työntekijöiden kuulemisen kanssa myös silloin, kun otettiin huomioon yrityksen koko.

<sup>(3)</sup> Toimeksisaaja: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Cardiff University.

<sup>(4)</sup> Katsaus saatavilla osoitteessa [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management). Katso myös ESENERin verkkosivusto osoitteessa <http://www.esener.eu>

<sup>(5)</sup> Ilmaisella ”edustuksellinen osallistuminen” tarkoitetaan, että johdon ja työntekijöiden välisessä viestinnässä käytetään edustajaa (valittua henkilöä tai elintä) johdon ja työntekijöiden välisen suoran viestinnän sijasta.

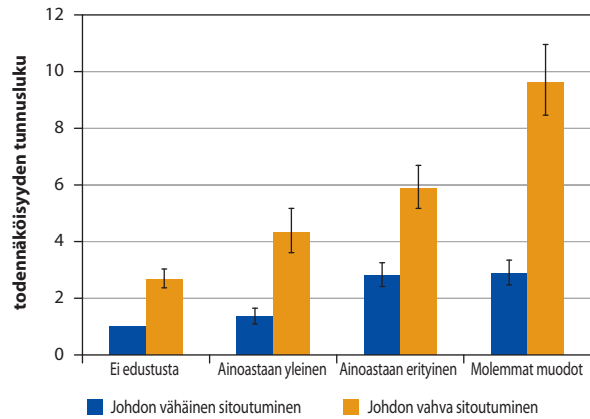
- Tiedoista kävi ilmi, että pienissä yrityksissä työntekijäedustuksen vaikutukset olivat selvemmät verrattuna sen vaikutuksiin suurissa yrityksissä. Tietojen perusteella voitiin myös osoittaa, että virallisen työntekijäedustuksen käyttöönotto yhdistettiin siihen, että toimenpiteitä riskien hallitsemiseksi (esimerkiksi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien menettelytapojen vaikutukset) pidettiin onnistuneina. Tämän lisäksi katsottiin, että ”työntekijäedustuksen käyttöönotto on tekijä, joka selvästi vaikuttaa siihen, otetaanko työsuojeluun liittyvät menettelytavat ja toimintasuunnitelmat käyttöön”.
- Kansainvälisen kirjallisuuden todistusnäyttö näyttää tukevan ajatusta, jonka mukaan työterveys- ja työturvallisuustulokset ovat todennäköisesti paremmat, kun työntekijöiden edustuksellinen osallistuminen on osa työnantajan työterveyden ja -turvallisuuden hallintaa, ja että yhteiset järjestelyt, ammattiyhdistykset ja työntekijöiden osallistuminen terveys- ja turvallisuusasioihin työpaikalla liitetään todennäköisesti tällaisiin tuloksiin.
- Laajat kansainväliset tutkimukset, joihin sisältyy tietoa työntekijöiden edustuksesta ja kuulemisesta työterveys- ja työturvallisuusasioissa EU:n kaikissa jäsenvaltioissa, ovat harvinaisia. <sup>(6)</sup> ESENER-tulosten erityismerkitys on siinä, että niissä on paljon tietoja, jotka on kerätty kaikista EU:n jäsenvaltioista vastaajilta, jotka muodostavat melko suuren otoksen.

### Empiirisen analyysin tärkeimmät tulokset

- Työntekijöiden edustukseen liittyvät tekijät vastaavat aikaisempien tutkimusten tuloksia, ja tuloksista voidaan päätellä, että työntekijöiden edustus on yleisempää suurissa organisaatioissa, julkisella alalla, organisaatiossa, joissa vanhempien työntekijöiden osuus on suurempi, ja työpaikoissa, joissa työterveyttä ja -turvallisuutta sekä työntekijöiden näkemyksiä pidetään ensisijaisen tärkeinä.
- Johdon sitoutuminen työterveyteen ja -turvallisuuteen yhdistettynä työntekijäedustukseen (erityisesti kun on kyse sekä työterveyden ja -turvallisuuden yleisen että erityisen edustuksen muodoista) liitetään vahvasti erilaisiin työterveyden ja -turvallisuuden hallintatoimenpiteisiin, mukaan lukien työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien menettelytapojen käyttöönotto, poissaolotietojen järjestelmällinen kerääminen ja työpaikan työterveys- ja työturvallisuusasioiden säännöllinen tarkistaminen.
- Esimerkiksi, kun muut tekijät on vakioitu, vastaajat työpaikoilta, joissa on käytössä molemmat työntekijäedustuksen muodot ja joissa johto on sitoutunut vahvasti työterveyteen ja -turvallisuuteen, raportoivat melkein kymmenen kertaa todennäköisemmin, että heidän organisaatiollaan on käytössä työterveys- ja työturvallisuusasioita koskeva dokumentoitu menettelytapa, kuin vastaajat työpaikoilta, joissa työntekijöillä ei ole edustusta ja johdon sitoutuminen työterveyteen ja työturvallisuuteen on vähäistä (kuvio 4).

<sup>(6)</sup> Kuten raportoidaan Euroopan ammattiyhdistysinstituutille (ETUI) tehdystä EPSARE-tutkimuksessa (Menendez *et al.*, 2008).

**Kuvio 4:** Seuraavien tekijöiden välinen yhteys (kun muut mahdolliset vaikuttavat tekijät on vakioitu): a) työntekijäedustuksen muodot (\*) ja b) yrityksessä on käytössä työterveys- ja työturvallisuusasioita koskeva dokumentoitu menettelytapa; silloin kun johdon sitoutuminen työterveyteen ja -turvallisuuteen on vahvaa tai vähäistä

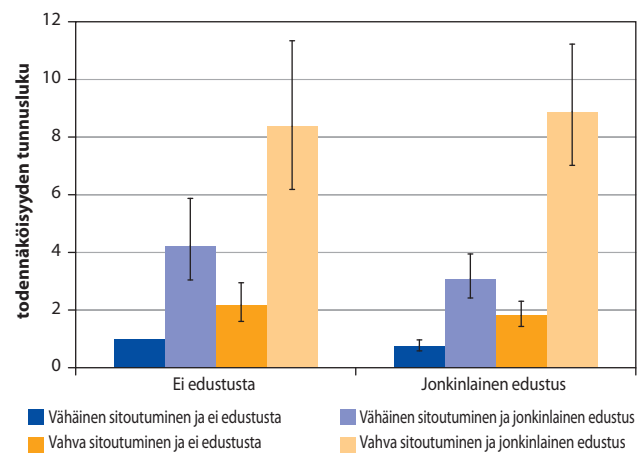


(\*)Työntekijäedustuksen muodot: yleinen edustus TTT-asioissa – YT-toimikunta ja/tai ammattiosasto; erityinen edustus TTT-asioissa – työsuojelutoimikunta ja/tai työsuojeluvastuu.

Lähde: ESENER – Worker representation and consultation on health and safety, EU-OSHA (2012).

- Työterveyden ja -turvallisuuden hallintatoimenpiteitä pidetään todennäköisemmin tehokkaina työpaikoilla, joissa on työntekijäedustus, ja erityisesti työpaikoilla, joissa johto on lisäksi vahvasti sitoutunut työterveyteen ja -turvallisuuteen. Vastaavasti analyysien mukaan psykososiaalisten riskien hallinta on yleensä todennäköisempää työpaikoilla, joissa on työntekijäedustus, ja erityisesti työpaikoilla, joissa johto on myös vahvasti sitoutunut työterveyteen ja -turvallisuuteen (kuvio 5).

**Kuvio 5:** Seuraavien tekijöiden välinen yhteys (kun muut mahdolliset vaikuttavat tekijät on vakioitu): a) työntekijöiden edustus ja b) psykososiaalisten riskien tehokas hallinta; silloin, kun johdon sitoutuminen työterveyteen ja työturvallisuuteen on vähäistä tai vahvaa ja kun työpaikalla on työntekijäedustus tai työntekijäedustusta ei ole (\*)



(\*)Työntekijäedustuksen muodot: yleinen edustus TTT-asioissa – YT-toimikunta ja/tai ammattiosasto; erityinen edustus TTT-asioissa – työsuojelutoimikunta ja/tai työsuojeluvastuu.

Lähde: ESENER – Worker representation and consultation on health and safety, EU-OSHA (2012).



- Samanlainen tulostmalli on ilmeinen, kun suoritetaan vertailevia analyysejä käyttämällä työsuojeluvaltuutettujen haastattelussa saatuja tietoja. Tulokset tukevat edellä kuvattuja tuloksia ja vahvistavat erityisesti vahvan yhteyden johdon sitoutumiseen työterveyteen ja -turvallisuuteen.
- Tuloksista käy ilmi, että (muista tekijöistä riippumatta) työterveyden ja -turvallisuuden hallinta on todennäköisemmin tehokasta organisaatioissa, joissa on työntekijöiden edustaja ja joissa kyseiselle henkilölle tarjotaan asianmukainen toimintaympäristö. Tähän sisältyy myös seuraavien asioiden varmistaminen: johto sitoutuu vahvasti työterveyteen ja -turvallisuuteen, työntekijän edustajalle annetaan kattavaa koulutusta, otetaan käyttöön tukijärjestelmiä ja mekanismeja työterveyden ja -turvallisuuden menettelytapojen ja käytäntöjen toteuttamiseksi ja työntekijöiden edustajalla on aktiivinen ja tunnustettu rooli sekä perinteisiin että psykososiaalisiin riskeihin liittyvän päivittäisen työterveyden ja -turvallisuuden hallinnassa.
- Yhdenmukaisesti aikaisempien kansallisten tutkimustulosten kanssa alakohtaiset vertailut osoittavat, että työntekijöiden edustus on yleisempää julkisia palveluja tuottavissa yrityksissä, julkisella alalla ja teollisuudessa. Lisäksi monilla aloilla, jotka kuuluvat "tuotantoteollisuuden" luokkaan <sup>(7)</sup> (jota käytetään julkaistussa ESENER-raportissa), johto on vahvasti sitoutunut työterveyteen ja -turvallisuuteen ja osallistumisjärjestelyt ovat ilmeisiä.
- Maan mukaan jaoteltuna työpaikkoja, joissa työntekijöillä on sekä yleinen edustaja että erityinen edustaja työterveys- ja työturvallisuusasioissa ja joissa johto on vahvasti sitoutunut, on eniten Pohjoismaissa ja vähiten Etelä-Euroopan pienissä maissa. Yleensä EU-15-maissa tällainen yhdistelmä on keskimääräistä yleisempi. Joissakin uusissa jäsenvaltioissa, kuten Bulgariassa ja Romaniassa, tämä on erittäin yleistä, kun taas joissakin EU-15-maissa, kuten Saksassa ja Ranskassa, tätä yhdistelmää esiintyy keskimääräistä vähemmän.

Nämä analyyseistä tehdyt johtopäätökset (kun muut mahdolliset vaikuttavat tekijät on vakioitu) ovat yhdenmukaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa ja tukevat niitä siinä mielessä, että niissä a) tunnustetaan työntekijäedustuksen olevan keskeinen osa työpaikan terveys- ja turvallisuusriskien tehokasta hallintaa ja b) korostetaan, että ympäristö, jossa työntekijöiden edustajat toimivat, on tärkeä tekijä työntekijäedustuksen ja työterveyden ja -turvallisuuden riskien hallinnan välisessä suhteessa.

<sup>(7)</sup> Tuotantoteollisuus: kaivostoiminta ja louhinta; teollisuus; sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (julkisia palveluja tuottavat yritykset) ja rakennusala.

### Poliittiset vaikutukset

- ESENER-tutkimuksen lisäanalyysissä päättäjille annetaan kaksitahoinen viesti. Ensinnäkin siinä vahvistetaan työntekijöiden työsuojeluvaltuutettujen jatkuvan tuen tarve sekä edellytykset, jotka auttavat hyvien käytäntöjen määrittämisessä. Toiseksi, kuten kirjallisuudesta käy ilmi, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää työntekijäedustusta koskevien lakisäätteisten vaatimusten tehokkaan täytäntöönpanon edellytykset ovat EU:ssa olemassa vain harvoissa työpaikoissa, ja niiden määrä on edelleen laskussa; tähän asiaan on myös kiinnitettävä huomiota.
- Tutkimuksen tarpeen osalta todettakoon, että on saatavilla ainoastaan vähän dokumentoitua tietoa monista mainituista seurauksista, kuten siitä, minkälaisia seurauksia aiheutuu, kun työntekijät ja heidän edustajansa osallistuvat tehokkaasti terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamistoiimiin työpaikalla. Meillä on vielä paljon opittavaa siitä, miten työntekijäedustus voi tehokkaasti torjua psykososiaalisia ja muita uusia ja kehittyviä riskejä.

## Psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan liittyvät tekijät <sup>(8)</sup>

Tutkimuksen tärkeimmät tavoitteet olivat seuraavat:

- tunnistaa ESENER-tiedoista käytäntöjä, jotka liittyvät psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan
- määrittellä yritysten luokitus niiden ominaisuuksien perusteella (ala, koko, ikä, teollisuus)
- hyödyntää sääntely- ja yritys ympäristöä koskevia tieteellisiä tietoja, joiden avulla selvitetään taustatekijöitä, joilla on suurin vaikutus yritysten sitoutumiseen psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan
- keskustella empiirisen analyysin poliittisista vaikutuksista.

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi koottiin kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena oli tunnistaa mallintamisvaiheessa testattavien muuttujien väliset suhteet ja ehdottaa viitekehystä analyysin ohjaamista varten. ESENER-tietojen mallintamisessa – joka tapahtui faktorianalyysin muodossa – tarkoituksena oli auttaa ymmärtämään psykososiaalisten riskien hallintaan liittyvien merkityksellisten näkökohtien välisiä yhteyksiä. Nämä psykososiaalisten riskien näkökohdat selvitettiin sisällyttämällä ESENER-kysymykset viitekehukseen psykososiaalisten riskien hallintaindeksin kehittämiseksi. Tämän indeksin avulla testattiin

<sup>(8)</sup> Toimeksisaaja: RAND Europe.

lukuisia riippumattomia muuttujia, joita ovat yritysten koko, maa, demografiset muuttujat ja teollisuudenala.

**Kirjallisuuskatsauksen tärkeimmät tulokset**

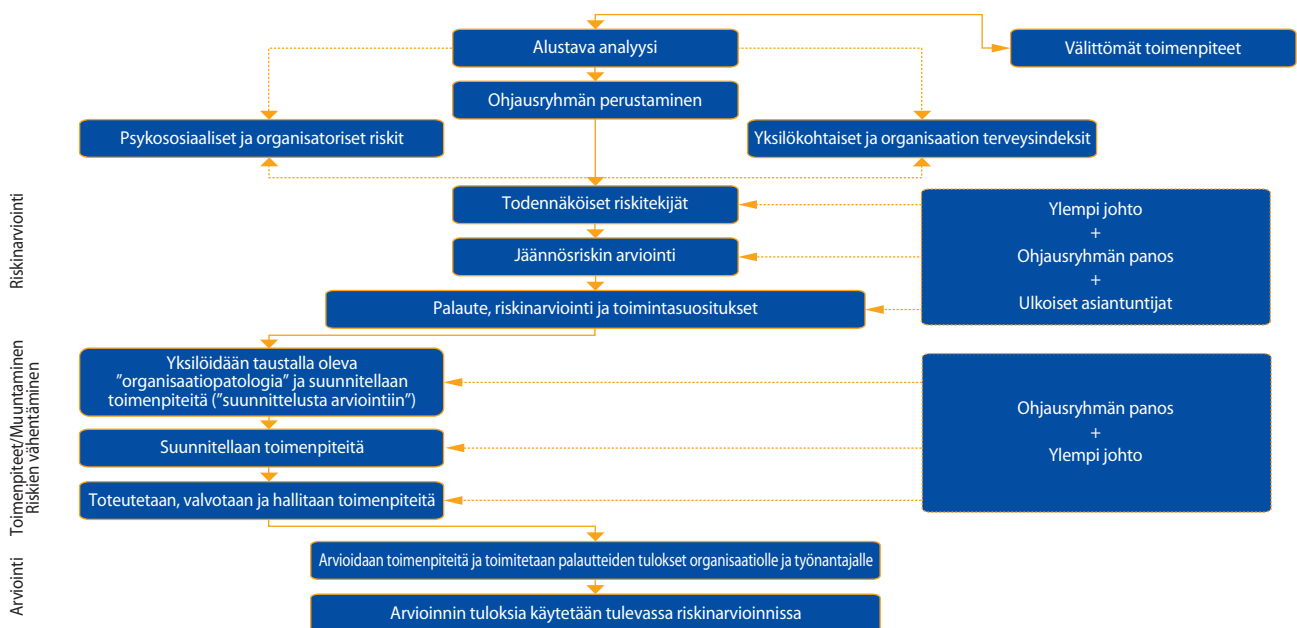
- EU:n vuoden 2007 työvoimatutkimukseen sisältyvien työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien lisäkysymysten mukaan (EU labour force survey ad hoc module on health and safety at work) 27,9 prosenttia työntekijöistä, eli noin 55,6 miljoonaa työntekijää, ilmoitti altistuneensa tekijöille, jotka vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin. Noin 14 prosenttia henkilöistä, joilla on työperäinen terveysongelma, koki suurimmaksi terveysongelmaksi stressin, masennuksen tai ahdistuksen.
- Psykososiaaliset riskit ja niihin liittyvät vaarat ovat keskeinen haaste Euroopan päättäjille. 1980-luvun lopusta lähtien EU:n tasolla ja lukuisista kansallisella tasolla käynnistetyistä poliittisista aloitteista huolimatta väitetään, että politiikan ja käytännön välillä on yhä jonkinlainen kuilu.
- Käsitteen psykososiaaliset riskit ja niihin liittyvien vaarojen parempi ymmärtäminen on tarpeen, jotta voidaan ymmärtää, miten riskejä arvioidaan ja vähennetään tehokkaasti. On olemassa paljon tieteellistä kirjallisuutta, jossa ehdotetaan riskinhallintamallin käyttöä psykososiaalisten riskien tehokasta hallintaa varten. Vaikka tällaisen mallin soveltaminen psykososiaalisiin riskeihin onkin vaikeaa, näyttää siltä, että mallin soveltaminen on tehokkaampaa kuin yksinkertaiset työpaikkatoimet ja muut välineet, kuten stressitutkimukset.

- Kirjallisuuskatsauksessa määriteltiin riskienhallintamalliin perustuva viitekehys empiirisen analyysin ohjaamista varten. Viitekehukseen sisältyy lukuisia eri vaiheita, mukaan lukien riskienarvioinnit; riskejä koskevan tiedon muuntaminen kohdennetuiksi toimiksi; riskien vähentämiseen tähtäävien toimien käyttöönotto ja hallinta; toimien arviointi ja palautteen antaminen nykyisistä toimita ja tulevista toimintasuunnitelmista (kuvio 6).

**Empiirisen analyysin tärkeimmät tulokset**

- Viitekehukseen perustuva faktorianalyysi osoitti, että tekijöistä tai muuttujista kahdeksan – joiden sisällyttämistä psykososiaalisten riskien hallinnan yhdistelmäindeksiin harmittiin (katso taulukko 2) – korreloi voimakkaasti keskenään. Tämä mahdollistaa yhdistelmäindeksin kehittämisen, ja tästä voidaan päätellä, että yritykset näyttävät soveltavan järjestelmäperusteisia lähestymistapoja psykososiaalisten riskien hallintaan. Riskinhallintaa koskevan lähestymistavan soveltaminen näyttää olevan empiirisesti perusteltua.
- Näin ollen luotiin psykososiaalisten riskien hallinnan laajuutta mittaava indikaattori, mikä mahdollisti yritysten luonnehtimisen. Lopullinen indikaattori sisälsi kuusi muuttujaa, sillä työperäistä stressiä (MM250), kiusaamista ja häirintää (MM251) sekä väkivaltaa (MM252) koskevat kysymykset korreloivat keskenään niin voimakkaasti, että ne yhdistettiin yhdeksi muuttujaksi.

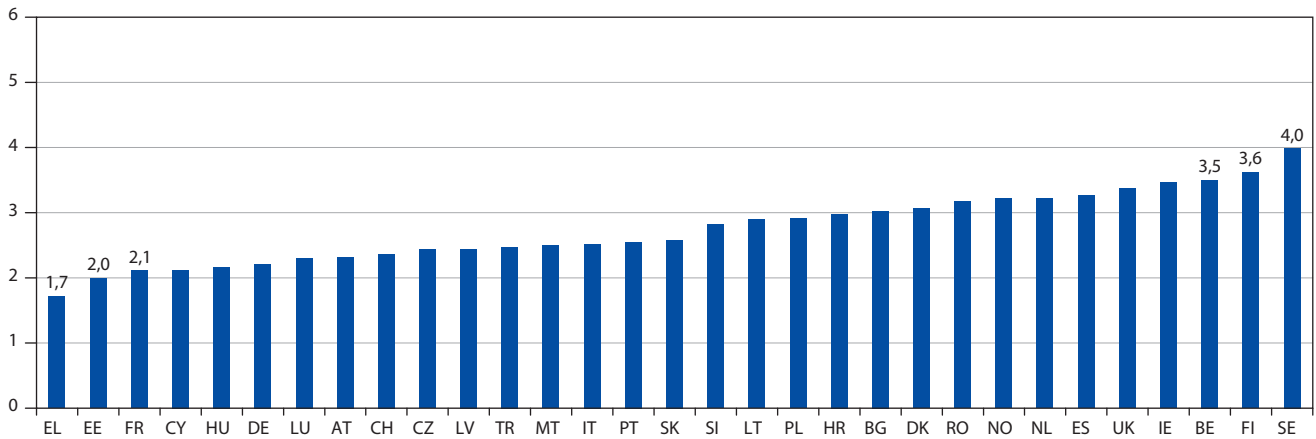
**Kuvio 6:** Psykososiaalisten riskien hallintamalli



Lähde: Mukaillen E. Rial-González (2000).



**Kuvio 7:** Maan ja psykososiaalisten riskien hallinnan yhdistelmäindeksi



Lähde: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks, EU-OSHA (2012).

**Taulukko 2:** Psykososiaalisten riskien hallinnan yhdistelmäindeksiin sisällytetyt muuttajat

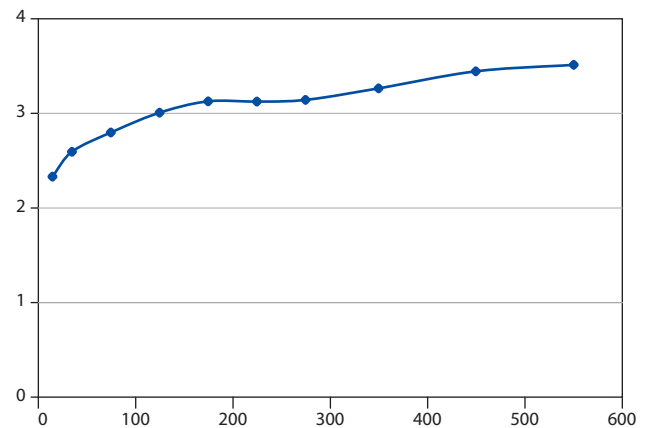
- Minkälaisia työterveyden ja työturvallisuuden palveluja käytätte? Käyttekö psykologia? (MM150\_3)
- Onko toimipaikassanne jokin toimintatapa, jonka avulla käsitellään työperäistä stressiä? (MM250)
- Onko käytössänne toimintatapa, jonka avulla puututaan kiusaamiseen tai häirintään? (MM251)
- Onko teillä toimintatapa työhön liittyvän väkivallan käsittelyyn? (MM252)
- Onko toimipaikanne viimeisten kolmen vuoden aikana tarjonnut koulutusta työntekijöille psykososiaalisten riskien käsittelyyn? (MM253.6)
- Kerrotteko työntekijöille mahdollisista psykososiaalisista riskeistä ja niiden vaikutuksesta terveyteen ja turvallisuuteen? (MM259)
- Onko heille kerrottu, keneen he voivat ottaa yhteyden työperäisten psykososiaalisten ongelmien ilmetessä? (MM260)
- Oletteko käyttäneet ulkoisista lähteistä saatavaa tietoa tai tukea psykososiaalisten riskien käsittelyyn työpaikalla? (MM302)

Lähde: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks, EU-OSHA (2012).

- Maa ja yrityksen koko ovat psykososiaalisten riskien hallinnan laajuuteen vaikuttavat merkittävimmät tekijät. Toimialalla on merkittävä, mutta vähäisempi vaikutus.

- Tutkimuksen muuttujaan ”maa” sisällytetyt kulttuuriset, taloudelliset ja sääntelyyn liittyvät faktat ovat merkittävimmät psykososiaalisten riskien hallintatoimenpiteisiin liittyvät tekijät (kuviot 7).
- Pienet yritykset ilmoittavat huomattavasti vähemmän psykososiaalisten riskien hallintatoimenpiteistä kuin suuret yritykset (kuviot 8).

**Kuvio 8:** Yrityksen koon (työntekijöiden määrä) ja psykososiaalisten riskien hallinnan yhdistelmäindeksi



Lähde: ESENER – Factors associated with effective management of psychosocial risks, EU-OSHA (2012).

- Alojen välillä on huomattavia psykososiaalisten riskien hallinnan laajuutta koskevia eroja: koulutusalan sekä terveys- ja sosiaalialan yritykset raportoivat psykososiaalisten riskien hallintatoimenpiteistä laajemmin ja useammin verrattuna tuotantoalan yrityksiin.
- Samoin kuin työterveys- ja työturvallisuusasioiden hallinnalla yleisesti, muilla demografisilla muuttujilla, kuten työvoiman

ikäjakaumalla tai sukupuolijakaumalla, on erittäin vähäinen vaikutus psykososiaalisten riskien hallinnan tasoon.

- Yleisimmät toimenpiteet psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi ovat ”sen varmistaminen, että työntekijät tietävät, keneen he voivat ottaa yhteyttä psykososiaalisten riskien ilmetessä” ja ”koulutuksen tarjoaminen”. Muita toimenpiteitä, kuten ”psykologin käyttö” tai ”toimintatavan käyttö psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi”, käytetään harvemmin.
- Yleisesti ottaen psykososiaalisten riskien hallinta eurooppalaisissa yrityksissä ei ole samalla tasolla kuin yleisten työterveys- ja työturvallisuusriskien hallinta. Yrityksissä, joissa yleisten työterveys- ja työturvallisuusriskien hallinta on järjestetty hyvin, myös psykososiaalisten riskien hallinta on yleensä hyvällä tasolla.

#### Poliittiset vaikutukset

- Tuloksista käy ilmi, että psykososiaalisia riskejä hallitaan yleensä käyttämällä johdonmukaista järjestelmäperusteista lähestymistapaa (kuten työterveyden ja -turvallisuuden hallinnassa). Tiettyjä ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä käytetään kuitenkin erittäin harvoin joissakin maissa (kuten psykologin käyttö ja toimintatavan käyttöönotto psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi). Vaikka puite-direktiivin järjestelmällinen lähestymistapa riskien hallintaan näyttää määrittävän psykososiaalisia riskejä koskevat toimet tehokkaasti, on kiinnitettävä huomiota sen varmistamiseksi, että yritykset toteuttavat erilaisia ennalta ehkäiseviä toimia kaikissa maissa.
- Järjestelmällinen lähestymistapa psykososiaalisten riskien hallintaan on mahdollinen jopa pienissä yrityksissä, mutta se, kuinka laajasti näin tapahtuu, vaihtelee merkittävästi maittain. Tästä voi päätellä, että taustatekijöillä, kuten sääntelytyylillä, organisaation kulttuurilla ja organisaation valmiuksilla on merkittävä rooli, ja ne tarjoavat mahdollisen keinon parantaa psykososiaalisten riskien hallintaa työpaikoilla eri puolilla Eurooppaa.
- Nykyisissä esimerkiksi työntekijätutkimuksiin perustuvissa tutkimuksissa osoitetaan, että alat, joilla psykososiaalisten riskien hallinta on laajaa, vastaavat aloja, joilla psykososiaaliset riskit ovat yleisiä. Toimenpiteiden vähäisyys, esimerkiksi rakennusalalla ja teollisuudessa verrattuna koulutusalaan sekä terveydenhoito- ja sosiaalialaan, viittaa tarpeeseen toteuttaa johdonmukaisemmin ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä kaikilla aloilla.

## Psykososiaalisten riskien hallinta – edistäjät, esteet, tarpeet ja toteutetut toimenpiteet <sup>(9)</sup>

Hankkeen tavoitteena oli tunnistaa eurooppalaisiin yrityksiin vaikuttavat psykososiaalisten riskien hallintaa edistävät ja estävät tekijät ja selvittää alan nykyisiä tarpeita. Tarkemmin sanottuna tavoitteena oli

- tunnistaa psykososiaalisten riskien hallintaan liittyvät edistäjät, esteet ja tarpeet, ottaa käyttöön menettelyjä työhön liittyvän stressin, kiusaamisen/häirinnän ja työpaikkaväkivallan vähentämiseksi sekä toteuttaa tilannekohtaisia toimia psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi
- hyödyntää sääntely- ja yritys ympäristöä koskevia tieteellisiä tietoja, joiden avulla selvitetään, mitkä taustatekijät vaikuttavat eniten yritysten psykososiaalisten riskien hallintaan
- keskustella poliittisista vaikutuksista sekä tunnistaa tärkeimmät edistäjät ja esteet, joita voidaan käsitellä.

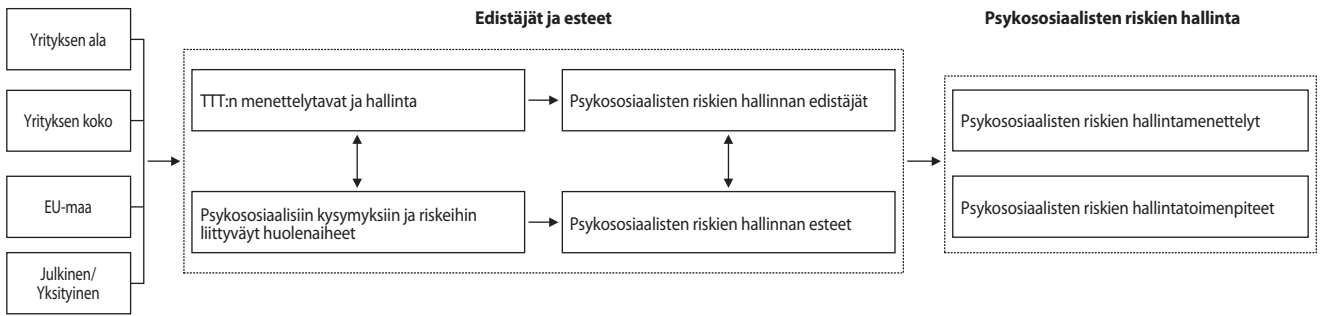
#### Kirjallisuuskatsauksen tärkeimmät tulokset

- EU:ssa on edistytty huomattavasti yleisten psykososiaalisten riskitekijöiden, työperäisen stressin, kiusaamisen ja erityisesti työpaikkaväkivallan merkityksen ymmärtämisessä. Kuten edellä on kuitenkin mainittu <sup>(10)</sup>, politiikan ja käytännön välillä näyttää olevan kuilu, mikä estää psykososiaalisten riskien hallinnan yritystasolla.
- Psykososiaalisten riskien hallintaa koskevien menettelytapojen muuntaminen tehokkaisiin käytäntöihin edellyttää valmiuksia sekä makro- (kansallinen/alueellinen) että yritys-tasolla. Näitä valmiuksia ovat keskeisten toimijoiden (johto, työntekijät, päättäjät) tietämys ja asiantuntemus, päätöksentekoa tukevat olennaiset ja luotettavat tiedot, tehokkaiden ja käyttäjystävällisten menetelmien ja työkalujen saatavuus sekä tukirakenteiden (asiantuntijat, konsultit, palvelut ja instituutiot, tutkimus ja kehittäminen) saatavuus.
- Kirjallisuuskatsauksen perusteella määriteltiin tutkimuksen viitekehys, mukaan lukien merkittävät edistäjät ja esteet, jotka vaikuttavat eurooppalaisten yritysten valmiuteen hallita psykologisia riskejä (kuvio 9). Organisaation ominaisuudet, jotka voivat vaikuttaa edistäjien/esteiden ja psykososiaalisten riskien hallinnan väliseen suhteeseen (yrityksen koko, ala, julkinen/yksityinen yritys ja maa), sisällytettiin myös analyysiin.

<sup>(9)</sup> Toimeksisaaja: konsortio, jota johti Nottinghamin yliopisto ja johon kuuluivat Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), TNO Work & Employment ja Työterveyslaitos (TTL) Suomesta.

<sup>(10)</sup> Psykososiaalisten riskien tehokkaaseen hallintaan liittyvät tekijät.

**Kuvio 9:** Viitekehys, joka koskee edistäjiä ja esteitä, jotka vaikuttavat eurooppalaisten yritysten valmiuteen käsitellä psykososiaalisia riskejä

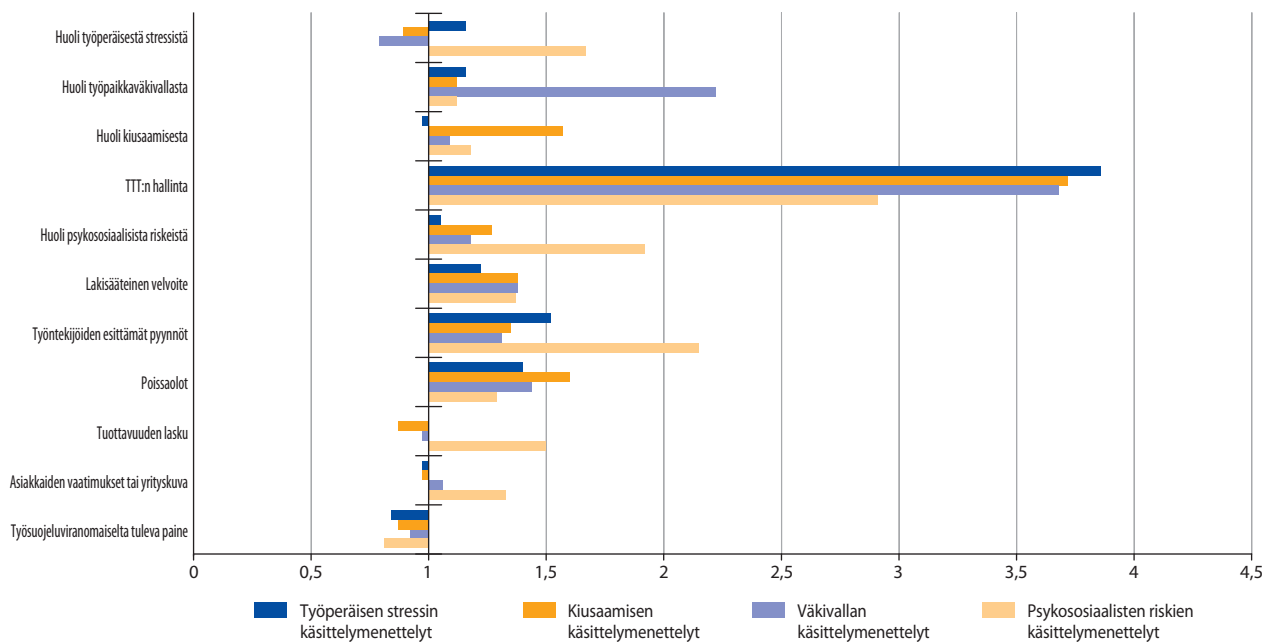


Lähde: ESENER – Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken, EU-OSHA (2012).

### Empiirisen analyysin tärkeimmät tulokset

- Hyvien käytäntöjen toteuttaminen työterveyden ja -turvallisuuden hallinnassa sekä työperäiseen stressiin, kiusaamiseen ja väkivaltaan puuttuminen näyttävät liittyvän voimakkaasti näiden asioiden käsittelyä koskevien menettelyjen ja tilapäisten toimien toteuttamiseen yrityksen koosta, alasta tai maasta riippumatta. Yritykset, jotka raportoivat laajasti työterveyden ja -turvallisuuden hallintakäytäntöjen toteuttamisesta, osallistuvat myös todennäköisemmin muita useammin psykososiaalisten riskien hallintaan.
- Lisäksi työntekijöiltä tulevat pyynnöt ja työntekijöiden poissaolot ovat keskeisiä edistäviä tekijöitä, jotka korostavat työntekijöiden osallistumisen tärkeyttä ja psykososiaalisten riskien hallinnan liiketaloudellisuutta.
- Kiusaamisen osalta – jota voidaan pitää arkaluonteisempänä asiana – työntekijöiltä tulevat pyynnöt eivät edistä kiusaamiseen puuttumista yhtä paljon kuin poissaolot ja lakisääteiset velvoitteet; työperäisen stressin vähentämisessä työntekijöiden pyynnöt vaikuttavat voimakkaammin. Tilapäisten toimien osalta kannattavuusajattelulla näyttää olevan suuri vaikutus, kuten tuottavuuden ylläpitämisen, poissaolojen vähentämisen, asiakkaiden pyyntöihin vastaamisen tai työnantajakuvan tärkeys osoittaa.

**Kuvio 10:** Useiden selittävien muuttujien (edistäjien) vaikutus (todennäköisyyden tunnusluku) psykososiaalisten riskien hallintamenettelyihin/-toimenpiteisiin eurooppalaisissa yrityksissä



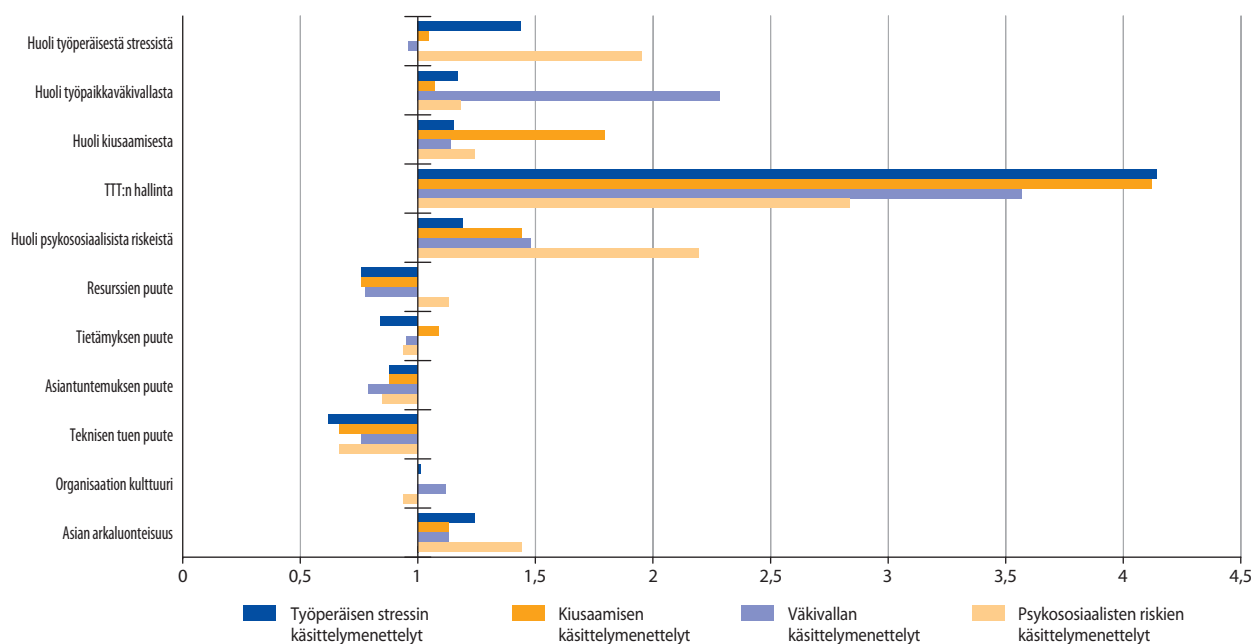
Lähde: ESENER – Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken, EU-OSHA (2012).

- Mitä suurempi yritys, sitä useammasta edistävästä tekijästä yritys todennäköisesti raportoi. Ainut poikkeus on ”tuottavuuden lasku”, sillä yrityksen koon kasvaessa tästä tekijästä raportoidaan vähemmän. Tästä voidaan päätellä, että kannattavuusajattelu on erityisen tärkeä pienille yrityksille.
- Toiminta-aloittain tarkasteltuna huolestuneisuuden taso ja psykososiaalisten riskien hallinnan taso ovat korkeammat julkishallinnossa sekä terveydenhoito- ja sosiaalialalla. Kuten odottaa saattaa, yksityiset yritykset raportoivat useammin kuin julkiset yritykset, että tuottavuuden lasku on edistävä tekijä, mistä voidaan päätellä, että kannattavuuteen kiinnitetään enemmän huomiota yksityisellä sektorilla.
- Psykososiaalisten riskien hallinnan **esteiden** osalta tärkein este menettelyjen käyttöönottamiselle työperäisen stressin, kiusaamisen tai häirinnän ja väkivallan käsittelemiseksi näyttää olevan teknisen tuen ja opastuksen puute, jonka jälkeen tulee resurssien puute (kuvio 11).
- Vaikka yritykset, jotka mainitsevat resurssien puutteen esteeksi, ottavat epätodennäköisemmin käyttöön menettelyjä psykososiaalisten riskien (stressi, häirintä ja väkivalta) käsittelemiseksi, ne toteuttavat todennäköisemmin tilapäisiä

toimia psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi. Yksi mahdollinen selitys on se, että vaikka resurssien puute voi estää yrityksiä omaksumasta järjestelmällistä lähestymistapaa psykososiaalisten riskien hallintaan, niiden on kuitenkin toteutettava tilapäisiä toimia tällä alalla esiin tulevien ongelmien ratkaisemiseksi. Lisäksi resurssien puute ilmenee vasta silloin, kun tarve toteuttaa kiireisiä toimenpiteitä on jo käynyt ilmi, ja niiden täytäntöönpanotoimia arvostetaan.

- Julkisen sektorin yritykset mainitsevat yleisemmin esteeksi resurssien, teknisen tuen ja opastuksen puutteen, kun taas yksityisen sektorin yritykset mainitsevat useammin tietoisuuden puutteen. Yrityksen koon kasvaessa esteistä raportoidaan enemmän. Ainut poikkeus on resurssien puute. Kuten voidaan olettaa, resurssien puute on yleisin raportoitu este pienimmissä yrityksissä (10–19 työntekijää).
- Yritykset, joilla on käytössä menettelyjä tai toimenpiteitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi, mainitsevat esteeksi todennäköisemmin asian arkaluonteisuuden. Tämä tukee näkemystä, jonka mukaan tiettyjen esteiden – vaikka ne eivät välttämättä estä toimenpiteiden toteuttamista – merkitys kasvaa, kun on jo ryhdytty toimenpiteisiin psykososiaalisten riskien vähentämiseksi.

**Kuvio 11:** Useiden selittävien muuttujien (esteiden) vaikutus (todennäköisyyden tunnusluku) psykososiaalisten riskien hallintamenettelyihin/-toimenpiteisiin eurooppalaisissa yrityksissä



Lähde: ESENER – Management of psychosocial risks – drivers, needs and measures taken, EU-OSHA (2012).

### Poliittiset vaikutukset

- Yleisten TTT-asioiden hallinnan ja psykososiaalisten riskien hallinnan välinen selvä yhteys korostaa TTT:tä koskevan menettelytavan ja toimintasuunnitelman kehittämisen tärkeyttä tai sellaisen työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän käytön tärkeyttä, johon kuuluu olennaisena osana psykososiaalisten riskien hallinta.
- On tarpeen edistää aloitteita, joissa tarjotaan tehokasta tukea yrityksille niiden käsitellessä psykososiaalisia riskejä, ja aloitteita, jotka on suunnattu erilaisille ryhmille, kuten eri alojen elimille, työterveys- ja työturvallisuuspalvelujen tarjoajille ja työsuojelutarkastajille. Näissä aloitteissa pitäisi korostaa hyvien työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan käytäntöjen merkitystä ja erityisesti seuraavien toimien merkitystä: tiedon lisääminen, ennalta ehkäisevien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi ja psykososiaalisten riskien arviointien toteutus.
- Jotta yrityksiä voidaan tukea ja opastaa paremmin, on kiinnitettävä huomiota työsuojelutarkastajien mahdolliseen vaikutukseen (kuten SLIC-kampanjassa <sup>(1)</sup>) on tunnustettu) ja siihen, että työterveys- ja työturvallisuuspalvelujen tarjoajille annetaan asianmukaista koulutusta psykososiaalisten riskien hallintakäytännössä.
- Työntekijöiden tietoisuutta psykososiaalisten riskien hallintatoimenpiteiden kustannustehokkuudesta on lisättävä, kuten myös tietoisuutta siitä, että psykososiaalisia riskejä voidaan hallita asian arkaluonteisuudesta huolimatta.
- Tarvitaan lisätutkimuksia, jotta saadaan lisää todisteita psykososiaalisten riskien ja yrityksen suorituskyvyn (mukaan lukien poissaolojen vähentäminen) välisestä suhteesta.

## ESENER-menetelmä ja julkaisut

- Tutkimuksessa haastateltiin 28 649 ylintä työsuojeluasioista vastaavaa johtajaa ja lisäksi 7 226 työsuojeluvaltuutettua. <sup>(12)</sup> Tilastoinnin perusjoukko käsittää kaikki tutkimukseen osallistuneiden 31 maan yritykset, joissa on vähintään kymmenen työntekijää. Kysely kattaa kaikki talouden alat lukuun ottamatta maa-, metsä- ja kalataloutta. Analysoinnin tilastoyksikkö on yritys.
- Kyselyyn osallistuneisiin 31 maahan kuuluvat kaikki Euroopan unionin 27 jäsenvaltiota, kaksi ehdokasvaltiota (Kroatia ja Turkki) sekä kaksi Efta-maata (Norja ja Sveitsi).
- Lisätietoa on saatavilla osoitteessa <http://www.esener.eu>, mukaan lukien tämän tiivistelmän käännökset 25 kielelle.
- Kyselyjen alkuperäisversio ja kansalliset versiot ovat saatavilla osoitteessa <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- Kuvaileva katsaus raportista on saatavilla osoitteessa [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)
- Tiivistelmä on saatavilla 23 kielellä osoitteessa [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm=](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=)
- Kartoitustyökalu on saatavilla verkkosivuilla osoitteessa <http://osha.europa.eu/sub/esener/en>
- ESENER-tiedosto on kokonaisuudessaan saatavilla Essexin yliopiston tietoaarkistossa (UK Data Archive, UKDA) (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Tiedostoon tutustuminen edellyttää rekisteröitymistä UKDA:han. Osoitteessa <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp> on saatavilla tietoa rekisteröintimenettelystä. Jos sinulla on kysymyksiä rekisteröitymisestä tai tietojen saatavuudesta, ota yhteys osoitteeseen [help@esds.ac.uk](mailto:help@esds.ac.uk)

<sup>(1)</sup> The Committee of Senior Labour Inspectors' European Inspection Campaign on Psychosocial Risks 2012 (<http://www.av.se/SLIC2012>).

<sup>(12)</sup> Euroopan unionin 27 jäsenvaltiossa haastateltiin 24 680 esimiestä ja 6 694 työsuojeluvaltuutettua.

## Tekijät

### RAND Europe

RAND Europe on itsenäinen voittoa tavoittelematon instituutti, joka tekee tutkimusta ja analyyskejä poliittisen päätöksenteon tueksi. Se perustettiin vuonna 1992 US think-tank RAND Corporationin itsenäiseksi yksiköksi.

### Cardiff University – Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) ja Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD)

CWERC tekee tutkimusta terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin välisistä suhteista työpaikoilla. Se on yhteinen tutkimuskeskus, jota tukee Schools of Psychology and Social Sciences of Cardiff University.

WISERD, jota rahoittaa Walesin hallitus (HEFCW) ja UK Economic and Social Research Council (ESRC), kokoaa yhteen kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien ja menettelytapojen asiantuntemuksen ja hyödyntää sitä Aberystwythin, Bangorin, Cardiffin, Glamorganin ja Swanseaan yliopistoissa.

### Yhteenliittymä, jota johtaa Nottinghamin yliopiston Institute of Work, Health and Organisations (I-WHO)

#### Kumppanit: Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), TNO Work & Employment ja Työterveyslaitos (TTL) Suomesta

I-WHO on soveltavan psykologian jatko-opintoja tarjoava tutkimuslaitos Nottinghamin yliopistossa. Instituutissa tutkitaan soveltavaa psykologiaa työterveyden, yleisen terveydenhuollon sekä työsuojelun näkökulmasta sekä näihin liittyviä terveyspalveluja. Instituutti on nimetty WHO:n työterveyden alan yhteistyökeskukseksi (WHO Collaborating Centre in Occupational Health).

INAILin (Italian työtaturmavakuutuslaitos) painopisteitä ovat muun muassa työtaturmien vähentäminen, työntekijöiden vakuutukset ja työtaturmien uhrien paluu työmarkkinoille.

TNO Work & Employment on teknologisen ja strategisen tutkimuksen ja konsultoinnin instituutti. Tuomalla tieteellistä tietoa käytännön toimiin TNO pyrkii optimoimaan yliopistojen ja hallintoelinten innovatiivista toimintaa. TNO on myös WHO:n työterveyden alan yhteistyökeskus (WHO Collaborating Centre in Occupational Health).

TTL, Työterveyslaitos, Suomi (Finnish Institute of Occupational Health), on työterveys- ja työturvallisuusalan tutkimus- ja asiantuntijalaitos. Laitoksen tutkimustyö on työpaikkojen käytettävissä asiantuntijapalvelujen, koulutuksen ja tiedonvälityksen keinoin.

Tiivistelmän ovat toimittaneet William Cockburn, Xabier Irastorza ja Malgorzata Milczarek.





**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 työsuojelutietoa sekä järjestää Euroopan laajuisia tiedotuskampanjoita. Virasto on Euroopan unionin vuonna 1996 perustama, ja sen toimipaikka on Bilbaossa Espanjassa. Se kokoaa yhteen Euroopan komission, jäsenvaltioiden hallitusten ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia sekä EU:n kunkin 27 jäsenvaltion ja muidenkin maiden johtavia asiantuntijoita.

**Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPANJA  
P. +34 944794360  
F. +34 944794383  
Sähköposti: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Julkaisuautoimisto

ISBN 978-92-9191-714-3



9 789291 917143