

TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA KESKUSJÄRJESTÖSUOSITUS

1. Suosituksen tausta

EU:n työmarkkinakeskusjärjestöt UNICE/UEAPME, CEEP ja EAY solmivat 8.10.2004 työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä EU:n puitesopimus). Tällä suosituksella em. järjestöjen suomalaiset jäsenjärjestöt panevat puitesopimuksen kansallisesti täytäntöön.

Suosituksen tarkoituksena on:

- o kiinnittää huomiota haitallisen työperäisen stressin vaikutuksiin ja korostaa sen ennaltaehkäisyn merkitystä
- o lisätä työnantajien, työntekijöiden ja henkilöstön edustajien tietoisuutta työperäisestä stressistä
- o kiinnittää huomiota tunnusmerkkeihin, jotka voivat liittyä työperäisen stressin ilmenemiseen työpaikalla
- o esitellä erilaisia toimenpiteitä, joilla työperäistä stressiä voidaan ennaltaehkäistä ja hallita

Haitallinen työperäinen stressi on keskusjärjestöjen yhteinen huolenaihe. Pitkäaikainen altistuminen stressille saattaa aiheuttaa työntekijöille terveysongelmia ja työnantajille kustannuksia. Tämän vuoksi keskusjärjestöt toteavat, että työperäisen stressin ennaltaehkäisyllä ja hallinnalla voidaan edistää työhyvinvointia ja tätä kautta myös tuottavuutta.

Työperäisestä stressistä on esitetty useita erilaisia määritelmiä ja kuvauksia. Tässä suosituksessa työperäisellä stressillä tarkoitetaan EU:n puitesopimuksessa esitetyn kuvauksen mukaista tilaa, joka ilmenee yhdellä tai useammalla työntekijällä (EU:n puitesopimus liitteenä). Työperäisen stressin vaikutukset ja oireet voivat yksilötasolla vaihdella huomattavasti.

Suosituksella ei muuteta niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, joita työsuhteen osapuolilla on lakien, alemmanasteisten säädösten ja viranomaismääräysten, työ- ja virkaehtosopimusten sekä työsopimusten perusteella.

2. Työperäisen stressin tunnistaminen

Haitallista työperäistä stressiä voi ilmetä missä tahansa työpaikassa ja se voi vaikuttaa negatiivisesti keneen tahansa työntekijään yrityksen koosta, toiminta-alueesta ja työsopimuksen tai työsuhteen muodosta riippumatta. Käytännössä sitä ei kuitenkaan esiinny kaikilla työpaikoilla eikä se koske kaikkia työntekijöitä. Kaikkea työntekijällä ilmenevää stressiä ei voida pitää työperäisenä, vaan myös työpaikan ulkopuolinen stressi voi johtaa oireiluun työpaikalla. Sen vuoksi työpaikalla on tärkeää tunnistaa merkit, jotka voivat olla osoituksena haitallisesta työperäisestä stressistä.

Työyhteisötasolla merkkejä haitallisesta työperäisestä stressistä voivat olla muun muassa korkeat poissaololuvut, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, henkilöstöristiriidat sekä työntekijöiden antamat palautteet liiallista kuormittavuutta aiheuttavista tilanteista. Muuttunut käyttäytyminen, poissaolojen lisääntyminen, väsymys, aggressiivisuus, ylivilkkaus, päihteiden lisääntynyt käyttö, laihtuminen, lihominen, kyynisyys ja välinpitämättömyys ovat mahdollisia yksilötason merkkejä myös liiallisesta stressaantumisesta.

Työperäistä stressiä tunnistettaessa voidaan työpaikalla kiinnittää huomiota mm. seuraaviin seikkoihin:

- o työjärjestelyt ja menettelytavat (työaikajärjestelyt, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, työntekijän taitojen ja työn asettamien vaatimusten yhteensopivuus, työmäärä jne.),
- o työolot ja työympäristö (työpaikkakiusaaminen, väkivallan uhka, yksintyöskentely, melu, kuumuus, vaaralliset aineet jne.),
- o viestintä (epätietoisuus odotuksista työssä, työllisyysnäkömät tai muutokset tulevaisuudessa, jne.) ja
- o yksilökohtaiset tekijät (henkiset ja sosiaaliset paineet, tunne kykenemättömyydestä selviytyä, kokemukset tuen puuttumisesta, jne.).

Työntekijän kokemuksia työn asettamista vaatimuksista ja hänen mahdollisuuksistaan vastata niihin on luontevaa seurata säännöllisesti työntekijän ja hänen esimiehensä välisissä kehityskeskusteluissa. Puheeksi ottamisen ja avoimen keskustelun tulee olla osa työpaikan jatkuvaa kehittämistoimintaa. Työyhteisötasolla työperäistä stressiä voidaan puolestaan tunnistaa ja seurata esimerkiksi työhyvinvointikyselyillä.

3. Ennaltaehkäisy

Työperäisen stressin hallinnassa ennaltaehkäisy on keskeisessä roolissa. Työperäistä stressiä aiheuttavaan liialliseen kuormitukseen on mahdollisuuksien mukaan puututtava jo ennen kuin ongelmia pääsee syntymään.

Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työtehtävät tulee järjestää ja mitoittaa siten, että ne tukevat työstä suoriutumista. Myös työn ja työympäristön suunnittelussa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työstä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa voidaan välttää tai vähentää.

Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä aiheutuvat vaara- ja haittatekijät sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia työnantajan on otettava huomioon mm. työn kuormitustekijät. Kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn paitsi fyysistä, myös henkistä kuormittavuutta. Vaarojen arviointia tehdessään työnantajan on syytä muistaa, että ylikuormitus voi aiheuttaa stressiä

Työnantajalla on lisäksi oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelman tulee kattaa työn, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Asianmukaisesti tehty työsuojelun toimintaohjelma tukee terveyttä vaarantavan työperäisen stressin ehkäisyä.

4. Toimijat

Työnantaja

Työnantajalla on vastuu määrittää asianmukaiset toimenpiteen stressin ennaltaehkäisemiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi. Toimenpiteet tulee toteuttaa yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Käytännön esimiestyössä tulisi huolehtia siitä, että työtä ei teetetä niin, että se jatkuvasti ja kohtuuttomasti kuormittaa työntekijää.

Työsuojeluorganisaatio ja henkilöstön edustajat

Työnantajan on toimittava työympäristöä ja työsuojelua koskevissa asioissa yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään mm. periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen liittyvät asiat. Samoin työsuojelun toimintaohjelma käsitellään yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työpaikalla voidaan käyttää työsuojeluorganisaatiota työperäiseen stressiin liittyvien kysymysten käsittelyyn laajemminkin, jos tätä pidetään tarkoituksenmukaisena.

Yksilöön liittyvät kysymykset käsitellään ensisijaisesti työnantajan edustajan ja ao. työntekijän välillä. Työntekijän yksityisyyden suojaan liittyviä kysymyksiä käsiteltäessä ulkopuolisten henkilöiden (esimerkiksi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu) mukaanotto voi tapahtua vain työntekijän esityksestä tai luvalla.

Työyhteisö

Työntekijöiden haitalliseen kuormittavuuteen liittyvillä asioilla on usein yhteys työyhteisön toimivuuteen kokonaisuutena. Jokainen työyhteisön jäsen voi omilla toimillaan ja asenteillaan vaikuttaa työperäisen stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Avoimella ja rakentavalla puheeksi ottamisella edistetään työperäisen stressin havaitsemista ja mahdollisten ongelmien ratkaisemista.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtävänä on työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden kartoittaminen ja näiden parantamiseen suunnattujen toimenpiteiden ja kehittämisesitysten tekeminen. Työterveyshuollon tulee osaltaan myös työpaikkaselvitysten ja työpaikkakäyntien yhteydessä selvittää tekijät, jotka saattavat altistaa työntekijän työperäiselle stressille sekä antaa kehittämisehdotuksia siitä, miten nämä altistavat tekijät voidaan poistaa tai niitä vähentää.

Henkilöstön terveydentilan ja työkyvyn seurantavelvoitteen avulla sekä terveystarkastuksin ja sairaanhoitokäyntien yhteydessä työterveyshuollolla on hyvä mahdollisuus ongelmien varhaiseen havaitsemiseen. Työterveyshuolto antaa myös asiantuntija-apua ja tukea tilanteissa, joissa työntekijöille on syntynyt työperäisestä stressistä oireita.

Jos työntekijällä on syytä epäillä, että hänelle aiheutuu työstä terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta, työterveyshuollon tulee tehdä työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys. Työntekijän tulisi näissä tilanteissa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kääntyä työnantajan, käytännössä lähimmän esimiehensä puoleen, jonka kanssa yhdessä selvitetään tilanteeseen johtaneita tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Tämä ei kuitenkaan ole ehdoton edellytys työterveyshuoltoon hakeutumiselle. Työkuormitus selvityksen jälkeen työterveyshuollon tulee tarvittaessa tehdä ehdotus terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi.

5. Toimenpiteitä

Mikäli työpaikalla tunnistetaan työperäisen stressin aiheuttama ongelma, on ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin työperäisen stressin poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työperäisen stressin ennaltaehkäisy, poistaminen tai vähentäminen voi tapahtua erilaisten toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet voivat olla yhteisöllisiä, yksilökohtaisia tai molempia. Ne voivat olla tunnistettuihin stressitekijöihin kohdistettuja erityistoimenpiteitä tai osa kokonaisvaltaista stressiohjelmaa, joka sisältää ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä.

Toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi

- o johtamiseen ja tiedonvälitykseen liittyvät toimenpiteet (yrityksen tavoitteiden ja yksittäisten työntekijöiden roolin selkeyttäminen, riittävän tuen varmistaminen johdolta yksilöille ja ryhmille, vastuun ja työn hallinnan sovittaminen työn mukaan, työn organisoinnin ja menettelytapojen sekä työolosuhteiden ja työympäristön parantaminen jne.)
- o esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen työperäisestä stressistä, sen mahdollisista syistä ja toimenpiteistä työperäisen stressin hallitsemiseksi
- o esimiestyön edellytysten turvaaminen ja kehittäminen

- o työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittäminen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantaminen työsuhteasioita sekä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevaan päätöksentekoon työpaikalla

Stressiä ehkäisevien toimenpiteiden vaikuttavuutta tulee arvioida säännöllisesti yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön kanssa. Lisäksi tulee arvioida, ovatko toimenpiteet edelleen sopivia tai tarpeellisia.

Työperäistä stressiä koskevaa muuta tietoa löytyy esimerkiksi seuraavilta www-sivuilta:

www.ttk.fi

www.ttl.fi

www.tyosuojelu.fi

www.tyosuojelutietopankki.fi

Helsingissä 19. päivänä marraskuuta 2007

AKAVA

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Kirkon Työmarkkinalaitos KiT

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Kunnallinen työmarkkinalaitos
KT

Valtion työmarkkinalaitos
VTML