



# Mielenterveyden tukeminen työpaikalla

*Opas kattavan toimintamallin  
toteuttamiseen*

Marraskuu 2014

Laatijat:

Richard Wynne, Work Research Centre  
Véronique De Broeck ja Karla Vandenbroek, Prevent  
Stavroula Leka ja Aditya Jain, University of Nottingham  
Irene Houtman, TNO  
David McDaid ja Ah-La Park, LSE

Suuri määrä muuta tietoa Euroopan unionista on käytettävissä internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2017

Print	ISBN 978-92-79-66300-0	doi:10.2767/056001	KE-04-17-232-FI-C
PDF	ISBN 978-92-79-66305-5	doi:10.2767/594035	KE-04-17-232-FI-N

© Euroopan unioni, 2017

Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

## Sisällysluettelo

Sanasto.....	3
1. Oppaan tarkoitus.....	5
2. Oppaan rakenne.....	7
3. Mielenterveyden tärkeys työssä.....	8
Mitä mielenterveys ja hyvinvointi tarkoittavat?.....	8
Mielenterveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvat riskit.....	9
Mielenterveyden vaikutukset työpaikalla.....	11
Fyysisen terveyden ja mielenterveyden väliset yhteydet.....	14
Miksi työnantajien kannattaa huolehtia mielenterveydestä työpaikalla?.....	15
4. Keskeinen EU:n työsuojelulainsäädäntö ja mielenterveys työssä.....	17
Puitedirektiivi ja mielenterveys.....	17
Muut toimintapoliittiset välineet.....	18
EU:n sääntelypolitiikka.....	18
Toimintapoliittiset aloitteet.....	18
Kansallinen toimintapoliitiikka.....	19
5. Mielenterveyttä koskeva riskienarviointi.....	20
Mitkä ovat työpaikan keskeiset psykososiaaliset vaarat?.....	20
Mielenterveyttä koskevan riskienarvioinnin menetelmät.....	21
Toimenpiteiden tyyppi ja vaikuttavuus.....	22
6. Mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyä ja mielenterveyden tukemista työpaikalla koskevat ohjeet... ..	25
Yhteinen toimintamalli.....	25
Toimintapolitiikka ja valmiudet.....	27
Työsuojelua koskeva toimintapolitiikka.....	28
Terveyttä tukeva työpaikan toimintapolitiikka.....	28
Kuntoutusta ja työhönpaluuta koskeva toimintapolitiikka.....	29
Tiedonkeruu ja analyysit.....	30
Toimenpiteiden suunnittelu.....	32
Yhteiset tulokset.....	33
Mitä työnantajan velvollisuuksiin kuuluu?.....	34
Työnantaja ja riskienhallinta.....	34
Työntekijöiden rooli.....	34
7. Olemassa olevat oppaat.....	36
Mielenterveyden tukemista koskevat oppaat.....	36
Työsuojeluoppaat.....	37
Työhönpaluuta koskeva opas.....	38

---

8. Mielenterveyttä työssä tukevia toimintapolitiikkoja koskevat kansalliset tapaustutkimukset . . . . .	40
Belgia: Työstä aiheutuvan psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy . . . . .	40
Yhdistynyt kuningaskunta: Työperäisen stressin hallintastandardit . . . . .	41
Italia: Työsuojelun hallintastandardit . . . . .	42
Skotlanti: Kohti Skotlannin henkistä kukoistusta . . . . .	43
Norja: Työn ja mielenterveyden kansallinen strategiasuunnitelma . . . . .	44
Tanska: Aloite psykososiaalisten tekijöiden tarkastamisen parantamiseksi . . . . .	45
Alankomaat: Työtä ja terveyttä koskevat sopimukset . . . . .	46
Suomi: Kilpailukyky sopimus . . . . .	47
Saksa: PsyGA – Mielenterveys työpaikalla . . . . .	48
 Liite 1: Euroopan tason sääntelyvälineet . . . . .	 50
 Liite 2: Ei-sitovat toimintapoliittiset aloitteet . . . . .	 58

## Sanasto

Käsite	Määritelmä
<b>Arvio riskistä</b>	Arvioidun riskin vertaaminen tiettyyn riskienarvioinnin perusteeseen riskin merkittävyyden määrittämiseksi.
<b>Haitta</b>	Vaaroille altistumisesta työssä aiheutuvat ja niihin liittyvät haitalliset vaikutukset työntekijän terveyteen.
<b>Kriittinen tapahtuma (yksilö)</b>	Tapahtuma tai tapahtumasarja, joka aiheuttaa riittävän suuren stressin, niin että se kukistaa yksilön tai ryhmän normaalisti tehokkaat selviytymiskeinot.
<b>Kriittinen tapahtuma (organisaatio)</b>	Tapahtuma tai tapahtumasarja, joka keskeyttää organisaation normaalin toiminnankulun siten, että se vaikuttaa psyykkiseen terveyteen ja turvallisuuteen.
<b>Kuntoutus</b>	Prosessi, jolla pyritään siihen, että ihminen yltää ihanteelliselle fyysiselle, aistimukselliselle, älylliselle, psyykkiselle ja sosiaaliselle toiminnan tasolle ja pysyy siellä.
<b>Mielen terveyden tukeminen</b>	Terveyttä tukemalla saadaan syntymään turvalliset, stimuloivat, tyydytystä antavat ja nautittavat elin- ja työolot.
<b>Mielen terveys</b>	Hyvinvoinnin tila, jossa ihminen on tietoinen omista kyvyistään ja pystyy selviytymään elämän normaaleista haasteista, kykenee tuottavaan ja tuloksekkaaseen työhön ja osallistuu yhteisönsä toimintaan.
<b>Primääritason toimenpide</b>	Yritys estää haitallisia vaikutuksia tai ilmiöitä syntymästä. Primääritason toimenpiteet ovat luonteeltaan ennakoivia, ja niillä lisätään tietämystä organisaatiossa.
<b>Psykologiselta kannalta terveellinen ja turvallinen työpaikka</b>	Työpaikka, jossa edistetään työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ja pyritään aktiivisesti estämään työntekijän psyykkiselle terveydelle välinpitämättömyydestä tai piittaamattomuudesta aiheutuva taikka tarkoituksellisesti aiheutettu haitta.
<b>Psykososiaalinen riski</b>	Sen todennäköisyys, että psykososiaalisilla tekijöillä on haitallinen vaikutus työntekijöiden terveyteen heidän näkemystensä ja kokemustensa perusteella sekä niille altistumisesta mahdollisesti aiheutuvien terveysongelmien vakavuus.
<b>Psykososiaalinen tekijä</b>	Työn sisällön, työn organisoinnin ja johtamisen sekä muiden ympäristöön ja organisaatioon liittyvien olosuhteiden sekä työntekijöiden osaamisen ja tarpeiden välinen vuorovaikutus.
<b>Psykososiaalinen vaara</b>	Ne työn suunnitteluun ja johtamiseen sekä työn sosiaaliseen ympäristöön ja organisaatioympäristöön kuuluvat osatekijät, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa.
<b>Riski</b>	Vaaratilanteen tapahtumisen tai sellaiselle altistumisen todennäköisyys sekä kyseisestä vaaratilanteesta tai sille altistumisesta aiheutuvan loukkaantumisen tai sairauden vakavuus.
<b>Riskianalyysi</b>	Vaarojen tunnistaminen ja riskien arvioiminen käyttämällä järjestelmällisesti tietoja.
<b>Riskienarvioinnin perusteet</b>	Ehdot, joiden perusteella arvioidaan riskin merkittävyyttä.
<b>Riskienarviointi</b>	Toteutetun työn järjestelmällinen tutkiminen sen selvittämiseksi, mistä loukkaantuminen tai haitta voi aiheutua, voidaanko vaarat poistaa ja, jos ei voida, mitä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä tai suojatoimenpiteitä on tai olisi oltava käytössä riskien hallitsemiseksi.
<b>Sekundääritason toimenpide</b>	Toimenpide, jolla pyritään parantamaan havaitsemista tai lisäämään mahdollisessa altistumisvaarassa olevien ryhmien yksilöllisiä resursseja. Näiden toimien painopiste on koulutuksessa.
<b>Tapauksen hoito</b>	Yksittäisen työntekijän sairauspoissaoloon liittyvien asioiden aktiivinen hoitaminen.

Käsite	Määritelmä
<b>Tertiääritason toimenpide</b>	Toimenpide, jolla pyritään vähentämään kielteisiä vaikutuksia ja korjaamaan vahinkoja. Tertiääritason toimenpiteet ovat luonteeltaan kuntouttavia.
<b>Terveyden edistäminen</b>	Prosessi, jossa ihminen pystyy lisäämään kontrollia terveydentilaansa ja parantamaan sitä.
<b>Terveys</b>	Täydellisen ruumiillisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä ainoastaan taudin tai raihnaisuuden puuttuminen.
<b>Työhönpaluu</b>	Kaikkien sairauden jälkeiseen työhön palaamiseen liittyvien näkökohtien hallinnointi.
<b>Työkykyjohtaminen</b>	Työnantajat käyttävät työkykyjohtamista tukeakseen työntekijöitä, jotka eivät pysty työskentelemään vamman tai sairauden vuoksi. Työkykyjohtamisen tarkoituksena on, että työnantaja hyötyy kokeneiden, koulutettujen työntekijöiden nopeasta työhönpaluusta.
<b>Työpaikkahäirintä (kiusaaminen)</b>	Henkilön häiritseminen, uhkaaminen tai sosiaalinen ulkopuolelle sulkeminen taikka henkilön työtehtäviin vaikuttaminen kielteisesti, ja tämä kielteinen toiminta toistuu ja on säännöllistä ja kestää tietyn aikaa.
<b>Työperäinen stressi</b>	Emotionaalisten, kognitiivisten, käyttäytymiseen liittyvien ja fysiologisten reaktioiden sarja työn sisällön, työn organisaation ja työympäristön kielteisiin tai haitallisiin näkökohtiin.
<b>Työsuojelun johtamisjärjestelmä</b>	Organisaation johtamisjärjestelmän osa, jota käytetään organisaation työsuojelupolitiikan laatimiseen ja toteuttamiseen sekä organisaation työsuojeluun liittyvien riskien hallitsemiseen. Johtamisjärjestelmä on joukko toisiinsa liittyviä osatekijöitä, joiden avulla laaditaan toimintapolitiikka ja tavoitteet sekä pyritään saavuttamaan kyseiset tavoitteet. Siihen kuuluvat organisaatorakenne, suunnittelutoiminta (esimerkiksi riskienarviointi ja tavoitteiden asettaminen), vastuut, käytännöt, menettelyt, prosessit ja resurssit.
<b>Työterveys ja turvallisuus (työsuojelu)</b>	Olosuhteet ja tekijät, jotka vaikuttavat tai voivat vaikuttaa työntekijöiden (myös tilapäisten), vierailijoiden tai muiden työpaikalla olevien henkilöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Organisaatioille voidaan asettaa lainsäädännössä vaatimuksia, jotka koskevat työpaikan välittömässä läheisyydessä olevien henkilöiden tai työpaikalla harjoitetulle toiminnalle altistuvien henkilöiden terveyttä ja turvallisuutta.
<b>Vaara</b>	Lähde, tilanne tai toimi, joka saattaa aiheuttaa haittaa ihmisille joko tapaturman tai sairauden tai näiden molempien muodossa.
<b>Yrityskulttuuri</b>	Tietyn ryhmän keksimä, löytämä tai kehittämä perusoletuksista muodostuva malli, jossa sekoittuvat kyseiselle ryhmälle yhteiset arvot, uskomukset, merkitykset ja odotukset, joita ryhmässä käytetään käyttäytymisen ja ongelmanratkaisun ohjenuorana.

## 1. Oppaan tarkoitus

Eurooppalaisten työntekijöiden mielenterveyttä ja hyvinvointia pidetään yhä tärkeämpänä eurooppalaisten työpaikkojen sidosryhmissä:

- Työnantajat ovat havahtuneet siihen, että asiaan liittyy kustannuksia, kuten poissaoloja, vajaakuntoisena töihin tulemista ja tuottavuuden laskua. Mielenterveydestä ja hyvinvoinnista huolehdittaessa on myös otettava huomioon monia seikkoja: miten riskiä voidaan lieventää, miten mielenterveyttä ja hyvinvointia tukea, miten työhönpaluuta hallita ja miten mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden rekrytoinnissa kannattaa menetellä.
- Työntekijöillekin aiheutuu kustannuksia terveydenhuollon maksuista, palkkojen menetyksestä sekä mielen sairastumisen terveydellisistä ja sosiaalisista vaikutuksista. Huomioon otettavia seikkoja ovat myös leimautuminen, toipuminen ja työhönpaluu, joilla on erityistä merkitystä mielen sairastuessa.
- Tämä kaikki vaikuttaa myös alan ammattilaisiin, terveydenhuollon ja työsuojelun alan ammattilaisista henkilöstöalan ja muiden alojen ammattilaisiin. Mielenterveysongelmista aiheutuu heidän toiminnalleen erityisiä haasteita, jollaisia aiheutuu fyysisistä terveysongelmista vain harvoin. Aiheesta vaikeneminen, tiedon puute, syrjintä ja leimautuminen ovat merkittävästi yleisempiä mielenterveysongelmien kuin fyysisten terveysongelmien yhteydessä.
- Kustannuksia aiheutuu koko yhteiskunnalle. Terveydenhuolto- ja sosiaaliturvajärjestelmät vastaavat todellisista taloudellisista kustannuksista, mutta myös yksilöt, perheet ja yhteisöt joutuvat kantamaan sosiaalisia ja terveyteen liittyviä kustannuksia.

Tässä oppaassa ei käsitellä kaikkia näitä kysymyksiä jokaisen sidosryhmän kannalta. Siinä annetaan kuitenkin työnantajille, työntekijöille ja muille sidosryhmille ohjeita siitä, kuinka mielenterveydestä on huolehdittava työpaikalla. Tarkoituksena on antaa korkeatasoisia ohjeita, joita voidaan käyttää ohjaamaan työpaikan toimintapolitiikan ja käytäntöjen suunnittelua. Oppaalla pyritään myös tiedottamaan lukijoille EU-tason toimenpiteiden taustadokumenteista. Oppaassa esitellään myös sen taustana käytettyjä tutkimuksia viitetietoineen.

Viime kädessä oppaan on tarkoitus olla käytännön ohjekirja **kaikille** asiaankuuluville alan sidosryhmille (työnantajat, ammattiyhdistykset, päättäjät tai muut alan ammattilaiset). Siksi sen näkökulma on käytännönläheinen, ja siinä keskitytään luomaan yhtenäiset raamit mielenterveyden tukemiselle työpaikalla sekä antamaan esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

Alalta löytyy runsaasti muitakin ohjeasiakirjoja, joita on käytetty soveltuvin osin myös tämän oppaan taustatietona. Tämä opas on kuitenkin ainutlaatuinen siinä mielessä, että sen näkökulma on kokonaisvaltainen: yksittäisten asioiden sijaan siinä pyritään ottamaan huomioon kaikki näkökohdat, jotka liittyvät mielenterveyteen ja hyvinvointiin työpaikalla. Sen vuoksi siihen on koottu aineistoa työsuojelun, terveyden edistämisen, työhönpaluun ja rekrytoinnin aloilta, jotta kaikki mielenterveyteen ja hyvinvointiin työpaikalla liittyvät näkökohdat saataisiin käsiteltyä kattavasti.

Opas **perustuu toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12. kesäkuuta 1989 annettuun neuvoston direktiiviin 89/391/ETY. Tämä puitedirektiivinä tunnettu direktiivi on ensimmäinen työsuojelua koskeva EU:n lainsäädäntöaloite. Siinä säädetään yleisesti, miten työterveydestä ja -turvallisuudesta olisi huolehdittava työpaikoilla. Muita asiaan liittyviä direktiivejä ja asiakirjoja<sup>1</sup> on käsitelty luvussa 4.** Oppaan perustana ovat myös hyvät käytännöt, jotka koskevat mielenterveyden tukemista työpaikalla, työpaikan säilyttämistä ja työhönpaluuta.

<sup>1</sup> Näistä on tarkempia tietoja liitteissä 1 ja 2.

Oppaan erityistarkoituksena on

- sovittaa mielenterveydestä huolehtiminen työpaikalla (ennaltaehkäisy, mielenterveyden tukeminen ja työhönpaluu) puitedirektiiviin ja muihin asiaan liittyviin säädöksiin sekä alan hyviin käytäntöihin;
- lisätä tietoa siitä, miten tärkeää työpaikoilla on huolehtia mielenterveydestä ja hyvinvoinnista;
- käydä läpi työnantajien, ammattiyhdistysten, työntekijöiden, päättäjien ja alan ammattilaisten kannalta menettelyt, joita tarvitaan mielenterveydestä huolehtimiseksi työpaikalla;
- antaa tapaustutkimusten muodossa käytännön esimerkkejä siitä, miten tämä voidaan toteuttaa;
- ohjata lukija tutustumaan muihin oppaisiin, tutkimuksiin ja tietolähteisiin.



## 2. Oppaan rakenne

Opas on jaettu lukuihin seuraavasti:

- **3 luku: Mielenterveyden tärkeys työssä** – Luvussa selvitetään, miksi mielenterveyttä olisi tuettava ja siitä olisi huolehdittava ennakoivalla otteella työpaikoilla. Luvussa esitetään myös toimien toteuttamista varten taustatietoja asiaan liittyvistä kustannuksista ja vaikutuksista sekä yritystoimintaan ja terveyteen liittyvistä tapauksista.
- **4 luku: Keskeinen EU:n työsuojelulainsäädäntö ja mielenterveys työssä** – Luvussa selvitetään, miten puitedirektiivi sopii ja vaikuttaa työhön liittyvien psykososiaalisten riskien hallintaan sekä mielenterveydelle ja hyvinvoinnille aiheutuvien haittojen ehkäisemiseen. Siinä käydään myös läpi alaa koskevaa EU:n lainsäädäntöä ja kansallista lainsäädäntöä viitetietoineen. Siinä käsitellään sekä aiheeseen liittyviä sitovia vaatimuksia (lainsäädäntöä) että vapaaehtoiselta pohjalta noudatettavia ei-sitovia toimintamalleja (puitesopimuksia).
- **5 luku: Mielenterveyttä koskeva riskienarviointi** – Luvussa käydään yksityiskohtaisesti läpi mielenterveyteen liittyvän riskienarvioinnin menetelmiä. Siinä selvitetään myös mielenterveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvat pääasialliset psykososiaaliset riskit ja erilaiset toimenpiteet, joilla kyseisiä riskejä voidaan hallita.
- **6 luku: Mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyä ja mielenterveyden tukemista työpaikalla koskevat ohjeet** – Luvussa annetaan ohjeita kattavasta toimintamallista, jota voidaan soveltaa huolehdittaessa mielenterveydestä työpaikalla. Keskeisiä näkökulmia on kolme: työsuojelu, mielenterveyden tukeminen ja työhönpaluu. Työpaikalla esiintyvistä riskeistä, mielenterveyteen liittyvistä tarpeista ja työhönpaluuta koskevista vaatimuksista kerätään tietoa yhteistä toimintamallia soveltaen. Tietojen perusteella laaditaan toimenpiteitä. Annetut ohjeet koskevat näitä molempia toiminnan vaiheita.
- **7 luku: Olemassa olevien oppaiden viitetiedot** – Luvussa kerrotaan lyhyesti muutamista alalla jo annetuista keskeisistä oppaista. Oppaat liittyvät suureksi osaksi työperäistä stressiä koskeviin mittaviin kansallisiin tai valtioiden välisiin aloitteisiin ja suuntaviivoihin. Esimerkkeinä voidaan mainita esimerkiksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) oppaat, Yhdistyneen kuningaskunnan standardisoimislaitoksen (British Standards Institution) opas psykososiaalisten riskien hallinnasta työpaikalla (*Guidance on the Management of Psychosocial Risks in the workplace*) ja uusi kanadalainen standardi psyykkisestä terveydestä ja turvallisuudesta työpaikalla. Myös Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkoston (ENWHP) mielenterveyden edistämistä työssä ja työhönpaluun käytäntöjä koskevat aloitteet ovat merkittäviä, samoin kuin PRIMA-EF-hankkeessa laadittu opaskirja *Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan*. Kyseiset aloitteet on valittu mukaan, koska niitä on sovellettu laajasti, ne on laadittu Euroopan tasolla tai ne ovat uusia ja lupaavia toimintamalleja.
- **8 luku: Tapaustutkimukset** – Luvussa esitetään otteita erilaisista tapaustutkimuksista sen havainnollistamiseksi, miten mielenterveyttä työpaikalla koskevia ohjeita voidaan siirtää käytäntöön. Tapaustutkimukset koskevat mielenterveyden tukemista, työperäisen stressin hallintaa ja työhönpaluun järjestämistä. Niillä pyritään tukemaan 5 ja 6 luvussa esitettyjä ohjeita.

### 3. Mielenterveyden tärkeys työssä

#### Mitä mielenterveys ja hyvinvointi tarkoittavat?

Maailman terveysjärjestön (WHO) **määritelmä terveydestä** on tunnetuista määritelmistä paras (1946<sup>2</sup>):

*”Terveys on täydellisen ruumiillisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä ainoastaan taudin tai raihnaisuuden puuttuminen.”*

Tässä määritelmässä tunnustetaan, että terveydellä on henkinen, ruumiillinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Siinä tunnustetaan myös, ettei terveydellä tarkoiteta ainoastaan sairauden tai taudin puuttumista, vaan myönteisempää tilaa, johon liittyy hyvinvointi.

WHO (2001<sup>3</sup>) on määritellyt **mielenterveyden** seuraavasti:

*”Mielenterveys voidaan ymmärtää hyvinvoinnin tilana, jossa ihminen on tietoinen omista kyvyistään ja pystyy selviytymään elämän normaaleista haasteista<sup>4</sup>, kykenee tuottamaan ja tuloksekkaaseen työhön ja osallistuu yhteisönsä toimintaan.”*

#### Positiivinen mielenterveys

Mielenterveys on **hyvinvoinnin tila, jossa ovat olennaisia hyvä olo, tyydytystä tuottavat ihmissuhteet ja kyky selviytyä haasteista**. Mielenterveys vaikuttaa siihen, miten ihminen ajattelee, kommunikoi, oppii ja kasvaa. Ulospäin näkyvä hyvinvointi vahvistaa sietokykyä ja itsetuntoa. Näistä aineksista syntyy onnistunut osallistuminen yhteisön toimintaan, yhteiskuntaan, työelämään ja ihmissuhteisiin.

Mielenterveyttä ja mielisairauksia on kuvattu usein samalla jatkumolla oleviksi pisteiksi. Tutkimuksen perusteella ne muodostavat kuitenkin kaksi jatkumoa eikä mielenterveysongelman poissaolo merkitse aina aitoa mielenterveyttä (ks. kaavio 1). **Kukoistavan ja riutuvan** välisessä jatkumossa (Keyes, 2002) mielenterveyteen suhtaudutaan myönteisesti ja ehdotetaan, että henkilö voi kukoistaa, vaikka hänen henkinen hyvinvointinsa olisi täydellistä.

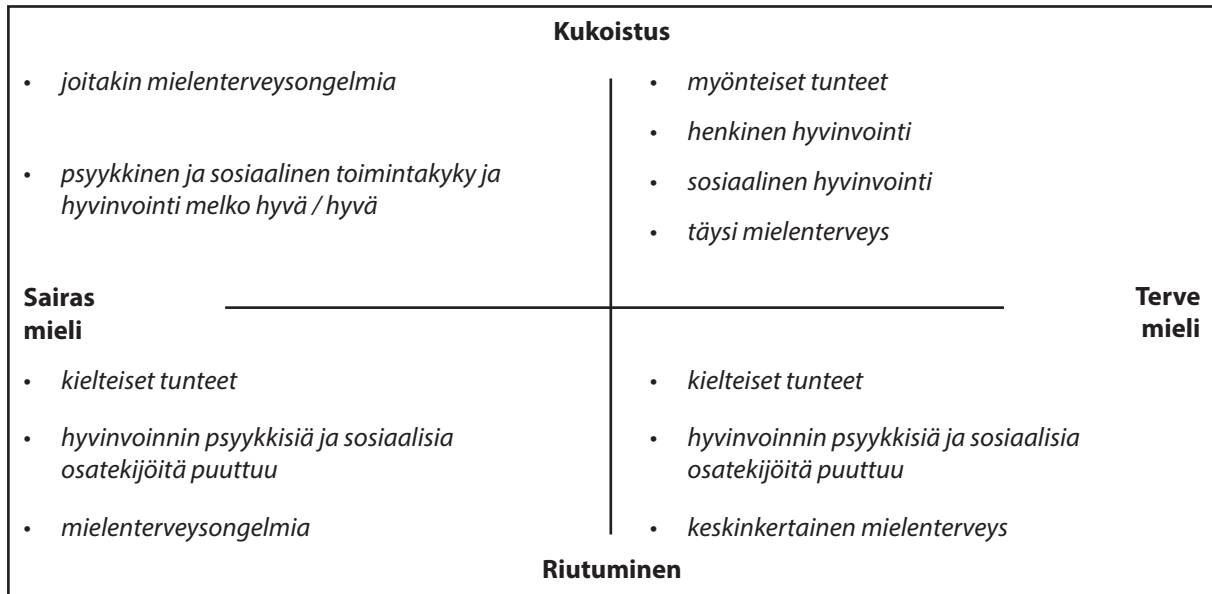
Tämä näkemys on hyvin tärkeä mielenterveyden tukemisen yhteydessä eli pyrittäessä säilyttämään tai parantamaan myönteistä mielenterveyttä ja hyvinvointia.

<sup>2</sup> WHO, Maailman terveysjärjestön perussääntö, 1946.

<sup>3</sup> WHO, *Mental Health: Strengthening Mental Health Promotion. Factsheet No. 220*, 2001, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>

<sup>4</sup> Esimerkiksi työhön, kotiin tai perheeseen liittyvät haasteet.

**Kaavio 1:** Mielen terveyden jatkumo<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Keyesiä (2002) mukaillen. Keyes, C., "The mental health continuum: From languishing to flourishing in life", *Journal of Health and Social Behaviour*, 43, 2002, s. 207–222.

### Mielen terveysongelmat ja -häiriöt

**Mielen terveysongelmat**<sup>5</sup> ovat mielisairauksiin verrattuna melko yleisiä, ja niitä ilmenee usein suuren stressin tai mieltä järkyttävän tapahtuman yhteydessä. Esimerkiksi alle kaksi kuukautta kestäviä, läheisen kuolemasta johtuvaan surutyöhön liittyviä oireita ei pidetä mielen terveyshäiriönä. Surutyö voi kuitenkin heikentää ihmistä, jos hän ei saa sen aikana tukea. Surutyötä tekevä henkilö voi tarvita myös ammattiapua surutyön aikana. Aktiivisilla mielen terveyttä tukevilla sekä mielen terveysongelmia ehkäisevillä ja hoitavilla toimenpiteillä<sup>6</sup> voidaan vähentää merkittävästi mielen sairastumisen riskiä.

WHO:n mukaan lähes **puolet ihmisistä kärsii mielen terveysongelmista** jossain elämänsä vaiheessa. Arvioiden mukaan lähes 10 prosenttia väestöstä kärsii vuositasolla masennuksesta ja 2,6 prosentilla on psykoottinen sairaus. Myös ahdistus on merkittävä ongelma. EU:n 27 jäsenvaltiossa 15 prosenttia ihmisistä on hakenut apua psyykkiseen tai emotionaaliseen ongelmaan ja 72 prosenttia on syönyt masennuslääkkeitä jossain elämänsä vaiheessa.<sup>7</sup>

### Mielen terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvat riskit

Mielen terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvat riskit voivat olla peräisin erilaisista lähteistä, myös työpaikalta (taulukko 1).

<sup>5</sup> Kyseessä ovat lievemmät henkisen hyvinvoinnin häiriöt.

<sup>6</sup> Käsitteet on määritelty 9 luvussa.

<sup>7</sup> Euroopan komissio, *Eurobarometer on mental health* (mielen terveyttä koskeva Eurobarometri), 2010. Saatavilla osoitteessa [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/eurobarometers/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/mental_health/eurobarometers/index_en.htm)

**Taulukko 1<sup>1</sup>:** Esimerkkejä mielen terveyteen kohdistuvista riskeistä työpaikalla ja sen ulkopuolella

Riskin lähde	Riskitekijä
<b>Henkilökohtainen ja sosiaalinen elämä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geeniperimä</li> <li>• aiemmat kokemukset</li> <li>• elämäntapahtumat</li> <li>• traumaattiset tapahtumat</li> <li>• sosiaalinen tuki</li> <li>• selviytymiskeinot</li> <li>• voimavarat</li> <li>• terveyteen liittyvät elintavat, kuten alkoholin ja huumeiden käyttö</li> </ul>
<b>Työpaikka</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työn sisältö</li> <li>• työn määrä ja työtahti</li> <li>• työaikataulu</li> <li>• hallinta</li> <li>• ympäristö ja välineet</li> <li>• yrityskulttuuri ja tehtävä</li> <li>• työpaikan henkilösuhteet</li> <li>• rooli organisaatiossa</li> <li>• urakehitys</li> <li>• väkivalta ja kiusaaminen</li> </ul>
<b>Sosioekonominen tilanne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• talous ja työmarkkinat                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– työttömyys ja sen uhka</li> <li>– työsopimuksen tyyppi</li> <li>– työsuhdeturva</li> <li>– palveluiden saatavuuden karsiminen</li> <li>– tulot</li> </ul> </li> <li>• maantiede</li> <li>• lainsäädäntö                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– työ</li> <li>– sosiaaliturva</li> <li>– työsuojelu</li> </ul> </li> </ul>

<sup>1</sup> Seuraavia mukaillen: Op De Beeck, R., Van Den Broek, K. ja De Meyer, S., teoksessa Haratau, T. ja Wynne, R. (toim.), *Workplace health promotion: Definitions, methods and techniques*, Romtens Foundation, Bucharest, 2009.

Taulukossa 1 olevat luettelot eivät ole tyhjentäviä, mutta niistä näkyy hyvin, miten laaja kirjo erilaisia asioita voi vaikuttaa mielen terveysongelmiin ja -häiriöihin. Monet näistä tekijöistä ovat yleisesti tunnettuja: geeniperimä voi vaikuttaa psykoottisten häiriöiden puhkeamiseen, kun taas tulojen ja huono-osaisuuden kaltaiset tekijät voivat vaikuttaa sekä mielen terveysongelmiin että mielisairauksiin. Työpaikan **mielen terveysongelmiin on yhdistetty erilaisia psykososiaalisia riskitekijöitä**: esimerkiksi työpaikan rakenteelliset ominaisuudet ja työskentelymenetelmät voivat vaikuttaa mielen terveyteen ja hyvinvointiin.

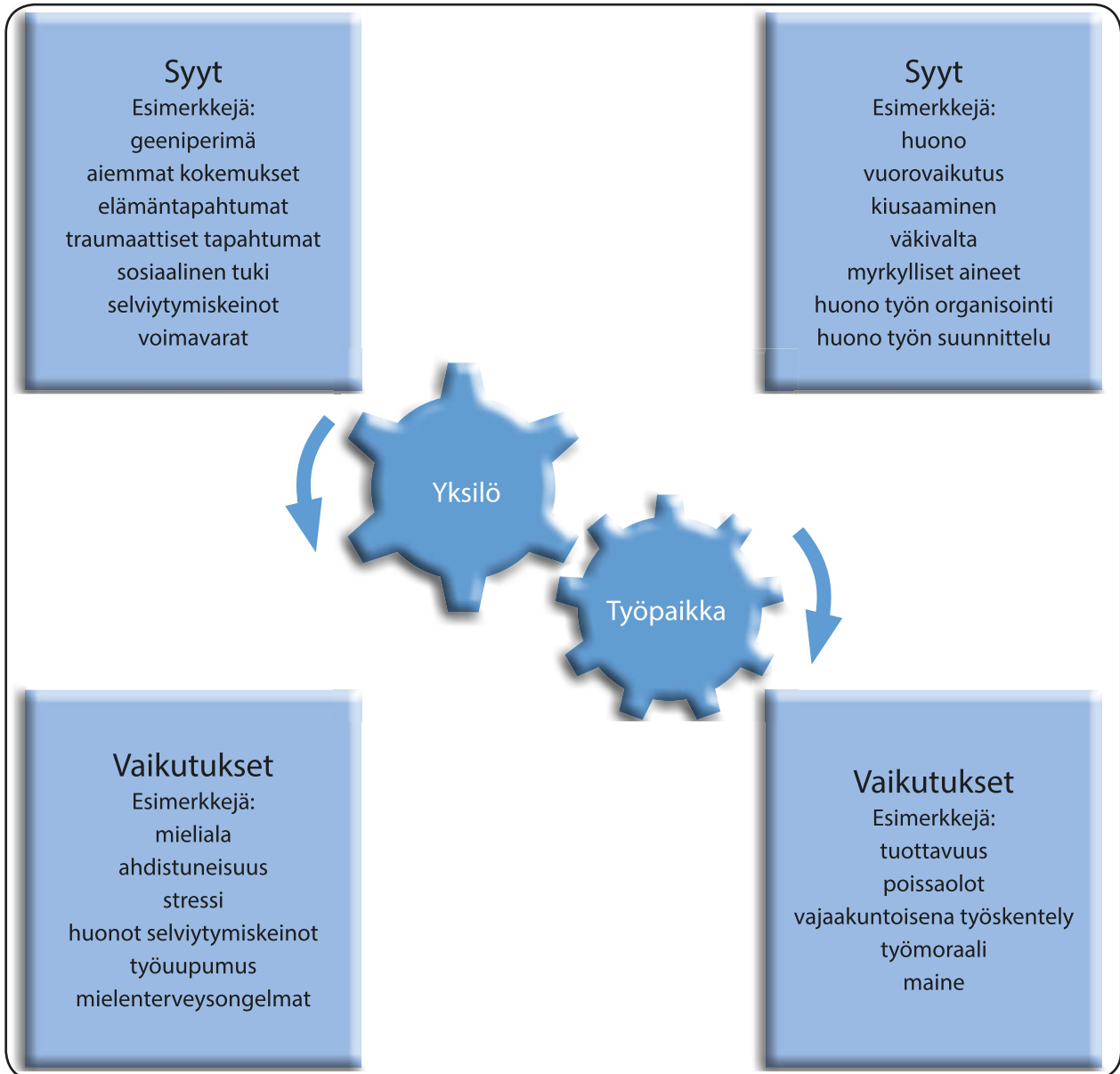
Kaikki tekijät eivät vaikuta kielteisesti. Esimerkiksi sosiaalinen tuki lieventää mielen terveyteen kohdistuvien riskitekijöiden vaikutusta sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. Myös erilaiset selviytymiskeinot voivat auttaa vähentämään mielen terveyteen kohdistuvien kielteisten riskitekijöiden vaikutusta.

Nämä tekijät eivät myöskään vaikuta välttämättä toisistaan erillisinä, vaan ne kertyvät yleisesti yhteen sekä työpaikoilla että niiden ulkopuolella. Esimerkiksi pienet tulot, kehnot työolot, työhön liittyvät korkeat vaatimukset ja kielteiset selviytymiskeinot voivat liittyä usein toisiinsa. Riskitekijöiden yhteen kertyminen osoittaa, että mielen terveyttä ja hyvinvointia voidaan tukea tehokkaasti ainoastaan puuttamalla asioihin useissa eri ympäristöissä.

## Mielenterveyden vaikutukset työpaikalla

Mielenterveyteen liittyvät ongelmat työpaikalla koskevat yksilöä, organisaatiota ja koko yhteiskuntaa, ja ne voivat vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin, käyttäytymiseen, organisaation suorituskykyyn ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Kaaviossa 2 esitetään muutamia tällaisista vaikutuksista.

**Kaavio 2:** Mielenterveyden vaikutukset työpaikalla



Mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä voi esiintyä sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. Työpaikan ulkopuolella näihin luetaan mukaan yksilöön ja hänen käyttäytymiseensä liittyvät tekijät sekä yleinen fyysinen ja psykososiaalinen ympäristö. Samat tekijät ovat olemassa työpaikallakin, ja työpaikalla voi esiintyä lisäksi psykososiaalisia vaaroja, kuten liian suuri työn määrä, huono johtamistapa ja huono vuorovaikutus työssä.

### Työpaikka: syiden ja seurauksien dynaaminen prosessi

Usein syy-seuraussuhde on yksi yhteen: esimerkiksi kemiallisesta vaarasta aiheutuu tietty terveysvaikutus ja muita vaikutuksia. Mielenterveyshäiriöiden syillä ei ole aina tällaista välitöntä syy-seuraussuhdetta. Erilaiset syyt voivat sen sijaan aiheuttaa saman vaikutuksen, olivatpa ne peräisin työpaikalta tai sen ulkopuolelta.

Esimerkiksi läheisen kuolema, elämänmuutos tai työttömäksi jääminen voivat aiheuttaa masennusta.<sup>8</sup> Samat syyt voivat johtaa erilaisiin mielenterveysvaikutuksiin, ja esimerkiksi yksi voi reagoida jatkuvaan työn ylikuormitukseen masennuksella, toinen kärsii työuupumuksesta ja kolmas ahdistuu. Eri tekijöillä voi olla myös yhteisvaikutuksia eli **työpaikalta ja sen ulkopuolelta peräisin olevat kuormittavat syyt voivat vaikuttaa yhdessä** mielenterveyteen ja hyvinvointiin.<sup>9</sup>

Tällaisten yhteisvaikutusten ja epämääraisten syy-seuraussuhteiden vuoksi ei riitä, että mielenterveyshäiriöiden syitä kontrolloidaan vain yhdeltä kannalta. **Ihannetapauksessa toimenpiteillä puututaan kaikkiin syihin** (tai ainakin autetaan niiden hallitsemisessa). Muuten toimenpiteet eivät ole tehokkaita. Tällä oppaalla pyritään edistämään mielenterveyden tukemisen hyvää käytäntöä työpaikalla ja kannustamaan työnantajia noudattamaan lakisääteisiä velvoitteitaan.

Yksilöön kohdistuvat vaikutukset eivät ole pelkkiä välittömiä vaikutuksia henkiseen ja tunneperäiseen toimintakykyyn, vaan ne kohdistuvat vaikkapa tuloihin ja usein myös sosiaaliseen hyväksyntään (mielenterveysongelmiin liittyvä leimautuminen on edelleen hyvin voimakas sosiaalinen prosessi). Lisäksi vaikutuksia kohdistuu todennäköisesti myös yksilön perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon työpaikan ulkopuolella (katso esimerkiksi Stress Impact Study -tutkimus<sup>10</sup>).

Huonon mielenterveyden vaikutukset työpaikalla eivät rajoitu kuitenkaan pelkkiin yksilön terveyteen kohdistuviin vaikutuksiin. Niihin kuuluu **myös organisaation suorituskykyyn kohdistuvia vaikutuksia, kuten tuottavuuden vähentymistä, poissaoloista aiheutuvia kustannuksia ja vajaakuntoisena työskentelyä**<sup>11</sup>. Muita vähemmän konkreettisia mutta yhtä merkittäviä vaikutuksia ovat heikko työmoraali ja organisaation keho maine. Vastikään ilmestyneessä kyselytutkimuksessa Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä<sup>12</sup> (ESENER) on käyty läpi eurooppalaisiin työpaikkoihin vaikuttavia keskeisiä psykososiaalisia riskejä johdon näkökulmasta.

### Työn myönteiset vaikutukset mielenterveyteen ja hyvinvointiin

Edellä esitetyistä seikoista huolimatta **työ on yleisesti hyväksi sekä henkiselle että fyysiselle terveydelle**. Tutkimuksissa on osoitettu toistuvasti, että laadukas työ (eli työ, johon liittyy myönteisiä ominaisuuksia) voi edistää ja suojella terveyttä. Mielenterveyttä ja hyvinvointia edistäviksi tiedettyjä työelämän ominaisuuksia ovat seuraavat:

- Työssä saa arvostusta.
- Tekee mielekästä työtä.
- Pystyy tekemään päätöksiä itseensä vaikuttavissa asioissa.
- On asianmukaisesti koulutettu työtehtäväänsä varten.
- Omat resurssit riittävät työn suorittamiseen.
- Työ on hyvin suunniteltu eikä kuormita liiaksi.
- Työ on hyvin järjestetty työajan ja vapaa-ajan kannalta.

Yksi työpaikan myönteinen osatekijä liittyy vielä yrityskulttuuriin, joka voi tukea mielenterveyttä ja hyvinvointia. Esimerkiksi johtamis- ja viestintätavan kaltaiset kulttuurin osatekijät voivat edistää henkistä hyvinvointia. Myös myönteiset johtamiskäytännöt, esimerkiksi päätöksentekoon mukaan ottaminen ja ajallaan annettu kannustava palaute, voivat edistää työntekijän hyvinvointia. Myönteisellä työsuojelukulttuurillakin on luonnollisesti oma roolinsa.

Työpaikan sosiaalinen ympäristö voi niin ikään tukea mielenterveyttä ja hyvinvointia. Työpaikalta voi saada esimerkiksi seuraavia:

<sup>8</sup> Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vaino, H., "Leadership, Job Well-Being, and Health Effects – A Systematic Review and a Meta-Analysis", *J. Occupational & Environmental Medicine*, 50, 2008, s. 904–915.

<sup>9</sup> Esimerkiksi Waddell, G. & Burton, A. K., *Is work good for your health and well-being?*, London, The Stationery Office, 2006.

<sup>10</sup> [www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf](http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf)

<sup>11</sup> Tämä määritellään useimmiten huonovointisena työssä käymiseksi.

<sup>12</sup> Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, EU-OSHA, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing safety and health at work*, European Risk Observatory Report, Luxemburg, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2010.

- Sosiaalinen tuki – työtoverit voivat auttaa henkilökohtaisten ongelmien jakamisessa, niistä selviytymisessä ja niiden yli pääsemisessä.
- Selviytymiskeinot – työpaikan sosiaalinen vuorovaikutus voi tarjota joko suoraan tai välillisesti tilaisuuksia tehokkaiden selviytymiskeinojen oppimiseen.
- Aineellinen tuki – työstä saa tuloja. Työtovereilta voi saada suoraa aineellista tukea ongelmien ratkaisemista varten.

## Työpaikan mielenterveysongelmista aiheutuvat kustannukset

**Mielenterveysongelmista aiheutuvilla kustannuksilla on valtava vaikutus työpaikoilla.** Osana Euroopan mielenterveys- ja hyvinvointisopimusta<sup>13</sup> koskevaa työtä on arvioitu, että mielenterveysongelmista johtuvista poissaoloista tuottavuudelle aiheutuneet kokonaiskustannukset olivat 136 miljardia euroa vuonna 2007. Tämä vastaa noin 624:ää euroa kutakin EU:ssa tuolloin työssä käynyttä henkeä kohti. Kustannuksista 99 miljardia euroa aiheutui masennukseen ja ahdistukseen liittyvistä häiriöistä. Mielenterveysongelmista aiheutuvia kustannuksia voidaan verrata sydän- ja verisuonisairauksista aiheutuviin kustannuksiin, jotka olivat 36 miljardia euroa vuonna 2007. Kannattaa huomata, etteivät nämä kustannukset liity hoitoon, sosiaalietuuksiin tai muihin yhteiskunnalle yleisesti aiheutuviin kustannuksiin.

Monissa muissakin tutkimuksissa on käynyt ilmi, että mielenterveysongelmista aiheutuvat kustannukset ovat hyvin suuret. Esimerkiksi vuonna 2002 Euroopan komissio<sup>14</sup> arvioi, että työperäisestä stressistä aiheutuvat kustannukset olivat 3–4 prosenttia bruttokansantulosta, ja Saksassa<sup>15</sup> arvioitiin psyykkisistä häiriöistä aiheutuviksi vuotuisiksi kustannuksiksi 3 miljardia euroa. Leka ym.<sup>16</sup> ovat esittäneet hyvän katsauksen kustannuksia koskevista tutkimuksista.

## Mielenterveysongelmien vaikutus työhön

Mielenterveysongelmat vaikuttavat suhteettomasti poissaoloihin, työkyvyttömyyteen ja varhaiseen eläkkeelle jääntiin. Kun ihmiselle tulee mielenterveysongelmia, hän todennäköisesti pysyttelee pois töistä pidempään, tulee muita todennäköisemmin työkyvyttömäksi ja jää muita todennäköisemmin varhain eläkkeelle.<sup>17</sup> Lisäksi monia maita koskevien tietojen perusteella **mielenterveysongelmien osuus poissaoloista, työkyvyttömyydestä ja varhaisesta eläkkeelle jäännistä kasvaa** ajan myötä.

Esimerkiksi Saksassa mielenterveysongelmista johtuvat varhaiset eläkkeelle jäännit lisääntyivät reilusta 20 prosentista lähes 40 prosenttiin kaikista sairauden vuoksi tapahtuneista eläkkeelle jäämisistä vuosina 1989–2010. Mielenterveysongelmiin liittyvien varhaisten eläkkeelle jäämisten osuus on jatkanut siitä lähtien kasvuaan.<sup>18</sup> Mielenterveysongelmat työstä poissaolon synnä ovat myös lisääntyneet Saksassa: vuosina 1989–2010 niiden osuus nousi 2,5-kertaiseksi. Sen sijaan muista terveydellisistä syistä johtuvien poissaolojen määrä oli säilynyt olennaisilta osin ennallaan. Nämä Saksassa havaitut suuntaukset näkyvät myös monia muita maita koskevissa tiedoissa eri puolilla EU:ta. Yhdistynyttä kuningaskuntaa koskevien tietojen mukaan stressi ja mielenterveyshäiriöt ovat yhä useammin poissaolon synnä ja lisäksi niistä johtuvat poissaolot kestävät pidempään kuin fyysisistä terveysongelmista johtuvat poissaolot.<sup>19</sup>

Mielenterveysongelmista kärsivillä työntekijöillä on usein myös fyysisiä terveysongelmia. Tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että fyysisen terveysongelman vuoksi pitkään poissa oleville henkilöille puhkeaa

<sup>13</sup> McDaid, D., *Mental health in workplace settings. Consensus paper*, Euroopan yhteisöt, Luxemburg, 2008.

<sup>14</sup> Levi, L., "Spice of life or kiss of death. In *Working on Stress*", *Magazine of the European Agency of Safety and Health at Work No.5*, Luxemburg, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2002. Saatavilla osoitteessa <http://osha.europa.eu/fi/publications>

<sup>15</sup> Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA), *OSH in figures: stress at work – facts and figures*, Luxemburg, Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 2009.

<sup>16</sup> Leka, S., Van Wassenhove, W. ja Jain, A., "Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions", *Safety Science*, 2014 (lehdistössä).

<sup>17</sup> Evans-Lacko, S., Knapp, M., McCrone, P., Thornicroft, G., & Mojtabai, R., "The Mental Health Consequences of the Recession: Economic Hardship and Employment of People with Mental Health Problems in 27 European Countries", *PLoS ONE*, 8(7), 2013.

<sup>18</sup> SUGA (Bericht zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) 1998–2008. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Medizin (liittovaltion työsuojelulaitos, BAUA) <http://www.baua.de/de/Startseite.html>

<sup>19</sup> Department of Work and Pensions (työ- ja eläkiministeriö), *DWP Statistics*, London, DWP, 2013. Saatavilla osoitteessa <http://statistics.dwp.gov.uk/asd/>

myös mielenterveysongelmia.<sup>20</sup> Näiden tulosten perusteella ainoastaan yhden tyyppiseen sairauteen keskittyminen ei todennäköisesti ole tehokasta pyrittäessä tukemaan mielenterveyttä ja työhönpaluuta.

## Työhönpaluun strategiat

Työnantajilla on monta hyvää syytä pyrkiä huolehtimaan mielenterveysongelmista kärsivän henkilön työhönpaluusta aktiivisesti. Työnantajalla on lähtökohtaisesti velvollisuus varmistaa, ettei tällaisen henkilön kohdalla toimita yhdenvertaisuutta tai syrjintää koskevan lainsäädännön vastaisesti eli ettei työhön palaavaa työntekijää syrjitä terveyden perusteella.

**Työnantajat ja työntekijät voivat hyötyä asianmukaisista työhönpaluun strategioista.** Niillä voidaan parantaa yksilön terveyttä ja hyvinvointia ja vähentää työnantajille poissaoloista aiheutuvia kustannuksia.

Fyysisistä terveysongelmista kärsiville henkilöille suunnitellut työhönpaluun strategiat ovat tällä hetkellä kunnossa. Työkykyjohtamisen lähestymistavat soveltuvat tähän. Niihin kuuluvat esimerkiksi työpaikalla noudatettavien käytäntöjen laatiminen ja sen varmistaminen, että prosessin hallinnasta vastaavat henkilöt ovat saaneet tähän koulutusta. Poissaolevaan henkilöön on oltava yhteydessä varhain, ja turvallista ja oikea-aikaista työhönpaluuta varten on tehtävä järjestelyjä (asiasta on kerrottu tarkemmin luvussa 6).

Näitä strategioita voidaan sovittaa mielenterveysongelmista kärsivän työntekijän työhönpaluun hallintaan. Keskeisenä erona on kuitenkin sen varmistaminen, että kaikki sidosryhmät ovat riittävän tietoisia siitä, mitä mielenterveyteen ja sen ongelmiin liittyy. Leimautuminen on vältettävä, luottamuksellisuus säilytettävä ja on varmistettava, että vaihtoehtoja työn mukauttamiseksi on riittävästi niin, että palaaja pystyy sopeutumaan työelämään.

## Fyysisen terveyden ja mielenterveyden väliset yhteydet

**Fyysinen terveys ja mielenterveys ovat kytköksissä toisiinsa.** Tutkimusten mukaan työpaikalla ja sen ulkopuolella olevat stressitekijät voivat edesauttaa sydäntautien puhkeamista. Äskettäin ilmestyneiden tutkimuskatsausten perusteella mielenterveysongelmiin mahdollisesti johtavat psykososiaaliset riskit liittyvät järjestelmällisesti myös muun tyyppisiin sairauksiin. Ne voivat aiheuttaa esimerkiksi fyysisiä terveysongelmia<sup>21</sup>, sydän- ja verisuonisairauksia<sup>22</sup> ja jopa kuolemia tai diabetesta<sup>23</sup>. INTERHEART-tutkimuksessa<sup>24</sup>, johon osallistui 24 767 henkilöä 52 maasta, todettiin, että sydäninfarktin saaneilla ihmisillä esiintyi enemmän työstä, kodista, elämäntapahtumista ja talousasioista johtuvia stressitekijöitä. *Hearts and Minds Report* -raportissa<sup>25</sup> esitellään lyhyesti mielenterveysongelmien ja sydänsairauksien välistä yhteyttä. Muutaman muun vastikään ilmestyneen tutkimuskatsauksen perusteella mielenterveysongelmiin mahdollisesti johtavat psykososiaaliset riskit liittyvät

<sup>20</sup> [www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf](http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf)

<sup>21</sup> Briggs, A. M., Bragge, P., Smith, A., Govil, D. & Straker, L. M., "Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review", *J Occup Health*, 51, 2009, s. 177–192.

<sup>22</sup> Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D. ym., "Job strain as a risk factor for future coronary heart disease: collaborative meta-analysis of 2358 events in 197,473 men and women", *The Lancet*, 2012, 2012 (380):1491-97 (Early Online Publication, doi:10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

<sup>23</sup> De Hert, M., Correll, C. U., Bobes, J., Cetkovich-Bakmas, M., Cohen, D., Asai, I., Leucht, S., "Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care", *World Psychiatry*, 10, 2011, s. 52–77.

<sup>24</sup> Rosengren, A., Hawken, S., Ōunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W. A., Blackett, K. N., Sitthiamorn, C., Sato, H., Yusuf, S., "Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): case-control study", *Lancet*, 364, 2004, s. 953–962.

<sup>25</sup> Boedeker, W. and Klindworth, H., *Hearts and minds at work in Europe: A European work-related public health report on cardiovascular diseases and mental ill health*, BKK Bundesverband, Essen, 2007. [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth\\_II/Buch\\_WH-Report\\_v09.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Workhealth_II/Buch_WH-Report_v09.pdf)



järjestelmällisesti myös muun tyyppisiin sairauksiin ja voivat aiheuttaa esimerkiksi fyysisiä terveysongelmia<sup>26, 27</sup>, sydän- ja verisuonisairauksia ja jopa kuolemia<sup>28</sup> tai diabetesta<sup>29</sup>.

Joidenkin tutkimusten perusteella monille ihmisille, joille tulee fyysisiä terveysongelmia, puhkeaa myös mielenterveysongelmia. Esimerkiksi Stress Impact -tutkimuksen<sup>30</sup> mukaan monille fyysiseen terveyteen liittyvän syyn vuoksi lyhyellä sairauslomalla oleville ihmisille puhkeaa myös mielenterveysongelmia (yleensä masennus). Peräti 13 prosentilla yli 12 viikkoa työstä poissaoleista henkilöistä oli sekä fyysisiä terveysongelmia että mielenterveysongelmia.

## Miksi työnantajien kannattaa huolehtia mielenterveydestä työpaikalla?

**Työnantajilla on monta hyvää syytä tukea ennakoivasti mielenterveyttä ja hyvinvointia.** Ensinnäkin työsuojelulainsäädännössä säädetään velvollisuudesta ehkäistä työpaikalla esiintyvän syyn aiheuttama haitta mielenterveydelle. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyväksymän Soulin julistuksen<sup>31</sup> mukaan terveys ja turvallisuus ovat perusihmisoikeuksia. Myös yhdenvertaisuuslaissa säädetään velvollisuudesta varmistaa, ettei mielenterveysongelmista kärsiviä henkilöitä syrjitä esimerkiksi työhönotossa, ylennyksissä tai koulutukseen pääsyssä.

Näiden velvollisuuksien lisäksi monet työnantajat ovat havainneet, että mielenterveyteen kannattaa panostaa osana organisaation yleistä ilmapiiriä ja yrityskulttuuria. Aktiivinen toiminta alalla auttaa täyttämään velvoitteet, joita työnantajalla on työntekijöitään ja koko yhteiskuntaa kohtaan. Sen avulla työnantaja voi myös ylläpitää hyvää julkisuuskuvaa. Monien työnantajien mielestä mielenterveyttä tukeviin hyviin käytäntöihin sitoutuminen työpaikalla auttaa täyttämään yrityksen yhteiskuntavastuuseen liittyvät velvollisuudet, erityisesti jos työnantajan käytännöt ylittävät lainsäädännön vaatimukset.

Monien työnantajien mielestä vakuuttavin syy on kuitenkin se, että mielenterveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi toteutettavat toimenpiteet ovat todella tehokkaita. Ne voivat olla tehokkaita keinoja puuttua esimerkiksi poissaolojen ongelmaan, mutta pohjimmiltaan toimenpiteistä on osoitettu koituvan merkittävää rahallista hyötyä. Yhdistyneessä kuningaskunnassa tehdyn tutkimuksen mukaan monilla arvioiduista toimenpiteistä on saatu aikaan hyötyjä, jotka ylittävät toimenpiteiden kustannukset. Vastikään<sup>32</sup> arvioitiin, että työpaikalla toteutetun mielenterveyttä tukevan yhden vuoden pituisen ohjelman nettotuotto oli 0,81–13,62 euroa jokaista ohjelmaan käytettyä euroa kohti.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa vuonna 2009 tehdyssä kansallisen terveyslaitoksen (National Institute for Health and Care Excellence, NICE) tutkimuksessa mallinnettiin henkisen hyvinvoinnin tukemista työssä koskevan kattavan toimintamallin vaikutuksia. Tutkimuksen mukaan työnantajille aiheutuvat, turhasta stressistä ja huonosta mielenterveydestä johtuvat tuotannon menetykset voisivat vähentyä 30 prosenttia ja että 1 000 työntekijän yrityksessä kustannukset vähentyisivät nettomääräisesti yli 473 000 puntaa.

Kun työpaikan toimintakulttuurissa vaikuttavat myönteiset tekijät, tällä on kaiken kaikkiaan myönteinen vaikutus työntekijöiden työhön sitoutumiseen, mikä johtaa puolestaan tuottavuuden kasvuun. Hyötyä koituu

<sup>26</sup> Briggs, A. M., Bragge, P., Smith, A., Govil, D. & Straker, L. M., "Prevalence and Associated Factors for Thoracic Spine Pain in the Adult Working Population: A Literature Review", *J Occup Health*, 51, 2009, s. 177–192.

<sup>27</sup> Da Costa, B. E. & Vieira, E. R., "Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: a systematic review of recent longitudinal studies", *Am. J. Ind. Med.*, 48, 2009, s. 1–39.

<sup>28</sup> Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D. ym., "Job strain as a risk factor for future coronary heart disease: collaborative meta-analysis of 2358 events in 197,473 men and women", *The Lancet*, 2012, 2012 (380):1491–97 (Early Online Publication, doi:10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

<sup>29</sup> De Hert, M., Correll, C. U., Bobes, J., Cetkovich-Bakmas, M., Cohen, D., Asai, I., Leucht, S., "Physical illness in patients with severe mental disorders. I. Prevalence, impact of medications and disparities in health care", *World Psychiatry*, 10, 2011, s. 52–77.

<sup>30</sup> Integrated report of Stress Impact: The impact of changing social structures on stress and quality of life: Individual and social perspectives. [www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf](http://www.surrey.ac.uk/psychology/projects/stress-impact/files/Stress%20Impact%20Integrated%20Report.pdf)

<sup>31</sup> <http://www.seouldeclaration.org/>

<sup>32</sup> Matrix Insight, Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, Matrix Insight, terveys- ja kuluttaja-asioiden toimeenpanoviraston tilaama tutkimus, 2013. Saatavilla osoitteessa [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/docs/matrix\\_economic\\_analysis\\_mh\\_promotion\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf)

työpaikan lisäksi myös laajemmin koko yhteiskunnalle. Mielenterveysongelmien hoidosta aiheutuu vähemmän kustannuksia, ja samalla työntekijöiden osallistuminen erilaiseen sosiaaliselta ja henkilökohtaiselta kannalta hyödylliseen toimintaan lisääntyy.

#### Kymmenen hyvää syytä huolehtia mielenterveydestä ja hyvinvoinnista

Työnantajilla on monta hyvää syytä huolehtia mielenterveydestä ennakoivasti työssä:

- Mielenterveysongelmat ja mielisairaudet lisääntyvät kaikkialla Euroopassa. Työntekijöiden poissaolot Euroopassa johtuvat yhä useammin mielenterveysongelmista.
- Mielenterveysongelmista johtuvien poissaolojen kustannukset ovat suuremmat kuin muista sairauksista johtuvien.
- Mielenterveysongelmista johtuvat poissaolot kestävät pidempään kuin muista terveysongelmista johtuvat poissaolot.
- Työn luonteessa tapahtuvat muutokset johtavat stressin ja mielenterveyteen liittyvien ongelmien lisääntymiseen.
- Työpaikka on erityisen hyvä ympäristö tukea hyvää mielenterveyttä.
- Laadukas työ tukee hyvää mielenterveyttä ja hyvinvointia.
- Lainsäädännössä edellytetään psykososiaalisten riskien hallintaa työssä.
- Työhönpaluun järjestäminen kuuluu yhä useammin työnantajan vastuulle monissa maissa, ja siitä on työnantajalle myös hyötyä.
- Mielenterveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työssä toteutettavat toimenpiteet auttavat työnantajia täyttämään yhteiskunnalliset velvollisuutensa.
- Yksilöille suunnatut toimenpiteet mielenterveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi ovat kustannustehokkaita.

## 4. Keskeinen EU:n työsuojelulainsäädäntö ja mielenterveys työssä

### Puitedirektiivi ja mielenterveys

Työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä koskeva **puitedirektiivi 89/391/ETY** kattaa kaikki työsuojelun alaan kuuluvat näkökohdat EU:ssa. Siinä säädetään työnantajien yleisestä velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa sekä puuttua kaiken tyyppisiin riskeihin yleisten ehkäiseviä toimenpiteitä koskevien periaatteiden mukaisesti. Puitedirektiivin jatkoksi 25:n viime vuoden aikana on annettu joukko yksittäisiä direktiiviä eri aloilta (tarkempia tietoja 7 luvussa). Puitedirektiivin yleisiä periaatteita sovelletaan edelleen täysimääräisesti kaikilla yksittäisten direktiivien kattamilla aloilla. Jos yksittäisiin direktiiveihin sisältyy kuitenkin tiukempia tai täsmällisempiä erityissäännöksiä, ne ovat ensisijaisia puitedirektiivin säännöksiin nähden.

Psykososiaalisiksi riskeiksi usein kutsuttujen, mielenterveyden kannalta merkityksellisten työhön liittyvien riskien hallinta kuuluu työnantajien vastuulle. Puitedirektiivin mukaan työnantajilla on velvollisuus puuttua kaiken tyyppisiin riskeihin ja hallita niitä ennalta ehkäisevästi. Työnantajien on myös otettava käyttöön työsuojelumenettelyjä ja -järjestelmiä tätä varten.

Tämän keskeisen säädöksen perusteella on laadittu useita mielenterveyden kannalta merkityksellisiä asiakirjoja ja oppaita,<sup>33</sup> joita sovelletaan Euroopan laajuisesti. Näihin kuuluu laillisesti sitovia välineitä, joita on hyväksytty EU:ssa, valtioiden välillä ja kansallisesti, sekä erilaisia asiakirjoja, kuten EU:n toimielinten, alueiden komitean ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitean päätöksiä, suosituksia, päätöslauselmia, lausuntoja, ehdotuksia ja päätelmiä. Lisäksi eurooppalaiset ja kansainväliset komiteat, virastot ja organisaatiot ovat laatineet puitedirektiivin pohjalta työmarkkinaosapuolten sopimuksia ja toimintaohjelmia, eritelmiä, ohjeita ja kampanjoita.

Puitedirektiiviä ja muita direktiivejä ei ole suunniteltu varsinaisesti työssä esiintyvien mielenterveysongelmien hoitamiseen. **Ne ovat sen sijaan yleisiä ja erityisiä säädöksiä, ja ne kattavat kaikki terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät tilanteet** ja menettelyt, joita olisi noudatettava työsuojelukäytäntöä suunniteltaessa ja toteutettaessa. Puitedirektiivissä täsmennetään esimerkiksi, että työnantajien olisi huolehdittava työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa sekä puututtava kaiken tyyppisiin riskeihin niiden alkulähteillä. Vaikka siihen ei sisälly käsitettä ”psykososiaalinen riski” tai ”työperäinen stressi”, siinä on säännöksiä työn sopeuttamisesta yksilöllisesti varsinkin työpaikkojen suunnittelun, työvälineiden valinnan sekä työ- ja tuotantomenetelmien valinnan osalta. Näillä pyritään lieventämään yksitoikkoista ja pakkotahtista työtä sekä kehittämään yhtenäisen ja kattava ennaltaehkäisyä koskeva toimintapolitiikka, joka käsittää teknologian, työn organisoimisen, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tällä tavoin puitedirektiivi koskee suoraan muutamia psykososiaalisen stressin pääasiallisia lähteitä työpaikalla. Puitedirektiivissä ja siihen liittyvissä direktiiveissä säädetään lisäksi, että kyseiset riskit on tunnistettava, arvioitava, ehkäistävä ja hallittava. Niissä määritetään myös menetelmät, joita olisi käytettävä työpaikalla terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvien riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi.<sup>34</sup>

Vaikka aiheesta ei ole annettu täsmällisiä säännöksiä, **työpaikalla esiintyvät psykososiaaliset riskit sisältyvät kiistatta terveyttä ja turvallisuutta koskeviin toimintakehyksiin** sekä kansallisella että EU:n tasolla. Tämä tehdään selväksi EU:n komission ja muiden toimijoiden, esimerkiksi ILO:n, laatimissa oppaissa, toteuttamissa kampanjoissa ja käynnistämässä aloitteissa. Työperäistä stressiä sekä häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevat työmarkkina-osapuolten väliset sopimukset<sup>35 36</sup> vahvistavat tätä kantaa.

Työpaikan vaaroihin liittyvien riskinarviointien suorittamista koskevien säännösten lisäksi puitedirektiivissä ja muissa direktiiveissä viitataan työnantajien **huolenpitovelvollisuuteen** työntekijöitä kohtaan. Tämän voidaan

<sup>33</sup> Lainsäädännössä mainitaan vain harvoin käsitettä ”mielenterveys” tai siihen liittyviä käsitteitä, kuten stressi ja psykososiaalinen riski.

<sup>34</sup> Lisätietoa asiasta on annettu tässä hankkeessa tuotetussa tulkitsevassa asiakirjassa.

<sup>35</sup> Komission yksiköiden valmisteluasiakirja *Report on the implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Work-related Stress*, [http://www.europarl.europa.eu/registre/docs\\_autres\\_institutions/commission\\_europeenne/sec/2011/0241/COM\\_SEC%282011%290241\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf)

<sup>36</sup> Häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva puitesopimus, <https://docs.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURtckhMzZfETEK/edit>

tulkita tarkoittavan, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijän terveys ja hyvinvointi otetaan huomioon hänen työoloissaan. Tämä koskee myös sairauden jälkeen töihin palaavia työntekijöitä. Tähän kuuluvat esimerkiksi yksilön terveyden arviointi, työn organisoinnin ja työolojen sovittaminen työntekijän valmiuksiin ja asteittaista työhönpaluuta koskevien säännösten antaminen. Aiheeseen palataan oppaan 6 luvussa.

Puitedirektiiviin sisältyy myös säännöksiä ehkäiseviä toimenpiteitä koskevista periaatteista. Näistä muutamat ovat erityisen olennaisia työpaikalla esiintyviin mielenterveyteen kohdistuviin vaaroihin puuttumiseksi. Lyhyesti sanottuna näitä ovat

- riskien välttäminen;
- niiden riskien arvioiminen, joita ei voida välttää;
- riskien torjunta niiden syntyvaiheessa;
- työn sopeuttaminen yksilöllisesti varsinkin työpaikkojen suunnittelun, työvälaineiden valinnan sekä työ- ja tuotantomenetelmien valinnan osalta niin, että huomiota kiinnitetään erityisesti yksitoikkoisen ja pakkotahtisen työn lieventämiseen ja niistä aiheutuvien terveyshaittojen vähentämiseen;
- sellaisen yhtenäisen ja kattavan ennalta ehkäisevän toimintapolitiikan kehittäminen, joka käsittää teknologian, työn organisoinnin, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

## Muut toimintapoliittiset välineet

### EU:n sääntelypolitiikka

Liitteessä 1 esitellään mielenterveyden ja psykososiaalisten riskien kannalta olennaisia sääntelyvälineitä, joita sovelletaan EU:n jäsenvaltioissa.<sup>37</sup> Vaikka jokainen kyseisistä säädöksistä koskee tiettyä mielenterveyteen tai psykososiaaliseen työympäristöön liittyvää näkökohtaa, kannattaa huomata, että useimmissa säädöksissä ei mainita nimenomaisesti käsitteitä ”mielenterveys”, ”stressi” tai ”psykososiaaliset riskit”.

ESENER-tutkimuksesta vastikään saatujen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että vaikka eurooppalaiset työnantajat pitävät työsuojelulainsäädäntöä keskeisenä pontimena työsuojeluasioihin puuttumiselle, se ei ole kuitenkaan ollut yhtä tehokas psykososiaalisten riskien hallinnassa ja mielenterveyden tukemisessa työpaikalla.

### Toimintapoliittiset aloitteet

Sääntelyvälineiden lisäksi EU:ssa on laadittu ja toteutettu huomattavan monia ei-sitovia aloitteita, jotka ovat olennaisia työpaikan mielenterveyden ja psykososiaalisten riskien kannalta. Muutamia esimerkkejä uudemmissa EU:ssa annetuista toimintapoliittisista asiakirjoista ja aloitteista, jotka ovat olennaisia mielenterveydelle työssä:

1. Lissabonin strategia: EU:n talouskasvua ja kilpailukykyä koskeva tavoite. Strategiassa tähdätään täystyöllisyyteen ja sosiaalisen osallisuuden lisääntymiseen.
2. Yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007–2012
3. Komission valkoinen kirja *Yhdessä terveyden hyväksi*
4. Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus
5. Häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva puitesopimus (2010)
6. Mielenterveys- ja hyvinvointisopimus.

Alalla on laadittu runsaasti erilaisia toimintapoliittisia malleja, jotka vaihtelevat laajoista EU:n strategioista ja kansanterveyspolitiikoista työmarkkinaosapuolten välisiin aloitteisiin. Näiden lisäksi muita mielenterveyden ja työpaikalla esiintyvien psykososiaalisten riskien kannalta merkittäviä toimintapoliittisia aloitteita ovat muodollisten sidosryhmäkomiteoiden perustaminen, EU:n tason kampanjat, työkykyjohtamista koskevat toimintapolitiikat ja muut WHO:n ja ILO:n kaltaisten organisaatioiden aloitteet. Liitteessä 2 luodaan yleiskatsaus näihin toimintapoliittisiin malleihin.

<sup>37</sup> Kannattaa huomata myös, että yksittäiset jäsenvaltiot voivat antaa EU:n lainsäädäntöä tiukempia säännöksiä.

## Kansallinen toimintapolitiikka

Hankkeessa tarkasteltiin laajamittaisesti mielenterveyttä työpaikalla koskevaa kansallista toimintapolitiikkaa ja ohjelmia. Tarkasteluun otettiin mukaan säädökset ja vapaaehtoisesti noudatettavat toimintapolitiikat. Vaikka EU:n tasolla vain harvoissa säädöksissä viitataan nimenomaisesti mielenterveysongelmiin, psykososiaalisiin riskeihin ja muihin vastaaviin, kansallisella tasolla on toisin: useiden maiden lainsäädännössä edellytetään, että työnantajien on pantava työpaikalla täytäntöön mielenterveyttä tukevia ennalta ehkäiseviä strategioita. Tarkastelun tuloksiin voi tutustua hankkeen verkkosivuilla<sup>38</sup> ja loppukertomuksessa.

<sup>38</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13879&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13879&langId=en)

## 5. Mielen terveyttä koskeva riskien arviointi

Puitedirektiivissä ja siihen liittyvissä direktiiveissä **riskien arviointi** on keskeisellä sijalla työsuojelussa. Tämän mukaisesti tässä luvussa käsitellään sitä, miten riskien arviointi olisi suoritettava työpaikalla mielen terveyteen liittyvien vaarojen suhteen. Näihin kuuluvat mielen terveyteen kohdistuvat, fyysisistä tai kemiallisista vaaroista mahdollisesti aiheutuvat riskit, joilla voi puolestaan olla yhteisvaikutusta psykososiaalisten vaarojen kanssa. Riskien arvioinnissa olisi otettava huomioon kaikki mielen terveyteen kohdistuvat tiedossa olevat riskit.

### Mitkä ovat työpaikan keskeiset psykososiaaliset vaarat?

Työperäisestä stressistä on olemassa monia malleja<sup>39</sup>, joissa osoitetaan, millaisia psykososiaalisia vaaroja työpaikoilla voi esiintyä. Psykososiaalisia vaaroja on tutkittu yli 40 vuotta, ja niiden luonteesta ollaan laajalti yksimielisiä. Yhtä mieltä ollaan myös siitä, miten nämä vaarat vaikuttavat yksilön terveyteen ja organisaation tuloksiin, kuten tuottavuuteen, työn laatuun, työtyytyväisyyteen ja poissaoloihin.

Euroopan komission rahoittamassa PRIMA-EF-hankkeessa<sup>40</sup> on ehdotettu **eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan**. Sen yhteydessä luetellaan kymmenen työpaikan yleisintä psykososiaalista vaaraa:

**Taulukko 2:** Työpaikalla esiintyvät psykososiaaliset vaarat<sup>1</sup>

Vaaratyypit	Määritelmä
<b>Työn sisältö</b>	Työn yksitoikkoisuus, sirpaleinen tai merkityksetön työ, taitojen alikäyttö, suuri epävarmuus, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa
<b>Työmäärä ja työtahti</b>	Määrällinen yli- tai alikuormitus, työn pakkotahtisuus, jatkuva aikapaine, jatkuvat määräajat
<b>Työaikamuoto</b>	Vuorotyö, yötyö, joustamattomat työaikajärjestelmät, ennustamattomat työtunnit, pitkät tai epäsosiaaliset työajat
<b>Työn hallinta</b>	Heikot mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vaikutusmahdollisuuksien puute työmäärään, työtahtiin, työvuoroihin jne.
<b>Työympäristö ja välineet</b>	Epäasianmukaiset työvälineet, puutteet työvälineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolosuhteet, kuten tilan puute, huono valaistus ja melu
<b>Organisaatio-kulttuuri ja toiminta</b>	Puutteellinen tiedottaminen, huono tuki ongelmien ratkaisemiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen, organisaation tavoitteiden määrittelemättömyys tai niistä sopimisen puutteellisuus
<b>Sosiaaliset suhteet työssä</b>	Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, huonot työtoveri- tai esimies-alaisuus suhteet, yksilöiden väliset ristiriidat ja konfliktit, sosiaalisen tuen puute, häirintä, kiusaaminen
<b>Rooli organisaatiossa</b>	Rooliepäselvyydet, rooliristiriidat ja vastuu ihmisistä
<b>Työuran kehitys</b>	Työuran pysähtyneisyys tai epävarmuus, ylentämättä jättäminen tai liian suuri ylennys, huono palkka, työn epävarmuus, työn alhainen sosiaalinen arvostus
<b>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</b>	Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat

<sup>1</sup> Ks. edellinen alaviite, s. 2.

Nämä vaarat vaihtelevat luonnollisesti työpaikasta toiseen, mutta ne voivat vaihdella myös ajan kuluessa. **Uusia ja kehittyviä vaaroja voi ilmetä**. Viime vuosina häirinnän, väkivallan ja kiusaamisen kaltaiset ongelmat työpaikoilla on tunnustettu nimenomaisesti psykososiaalisiksi vaaroiksi. Myös talouden taantuma vaikuttaa

<sup>39</sup> Työpaikalla esiintyvät psykososiaaliset vaarat eivät ole sama asia kuin työperäinen stressi, mutta jos psykososiaalisia vaaroja ei ehkäistä, ne voivat johtaa stressiin ja stressistä aiheutuviin seurauksiin (kuten mielen terveysongelmiin tai fyysisiin terveysongelmiin).

<sup>40</sup> <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>

kehittyvien psykososiaalisten vaarojen ilmenemiseen. Tässä tarkoitettavat vaarat sisältävät työttömyyden uhkan, työolojen laadun alenemisen ja sellaisissa työtehtävissä työskentelyn, joissa yksilön valmiudet ja hänen taitonsa hyödyntäminen eivät vastaa toisiaan.

Vastikään julkaistussa **kyselytutkimuksessa Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä** (ESENER), jossa oli mukana yli 28 000 yritystä 31 maasta eri puolilta Eurooppaa, kävi ilmi, että vaikka työperäisen stressin ilmoitetaan olevan yksi Euroopan yritysten keskeisistä työsuojeluun liittyvistä huolenaiheista, vain noin puolet tutkimukseen osallistuneista yrityksistä oli ilmoittanut tiedottaneensa työntekijöilleen psykososiaalisista riskeistä ja niiden vaikutuksista terveyteen ja turvallisuuteen. Alle kolmanneksella oli käytössä menettelyjä työperäisen stressin torjumiseksi. Kyselytutkimuksen tulosten mukaan 42 prosenttia johdon edustajista piti psykososiaalisiin riskeihin puuttumista muita työsuojelukysymyksiä hankalampana. Aiheen arkaluonteisuus, tiedon puute, resurssien puute ja koulutuksen puute mainittiin tärkeimmiksi tekijöiksi, jotka tekevät psykososiaalisiin riskeihin puuttumisesta erityisen hankalaa.

Tutkimustiedon perusteella **matalapalkkaiset lyhytaikaiset epävarmat työsuhteet ovat lisääntyneet** (mikä liittyy osittain talouden taantumaan ja organisaatioiden uudelleenjärjestelyyn)<sup>41</sup>. Näin työn laatu on tosiasiasa alentunut, mikä pahentaa mielenterveyteen kohdistuvien riskien lähteitä työpaikoilla. Joihinkin riskeihin liittyy lisäksi jaksottaisuus ja dynaamisuus, ja joillakin riskeillä on taas enemmän merkitystä eri elämänvaiheissa. Riskien, elinkaaren, tulojen ja sosiaaliluokan välinen yhteisvaikutus merkitsee sitä, että toimenpiteitä on kohdistettava täsmällisemmin mielenterveyden riskeihin kaikessa moninaisuudessaan. Tällaiset toimenpiteet edellyttävät kattavaa ja yhdennettyä toimintamallia, jossa ovat mukana työnantajien lisäksi kansanterveyden alan toimijat ja asiaankuuluvat kansalaisjärjestöt. Työnantajien näkökulmasta katsottuna lainsäädännössä edellytetään, että työnantajan on puuttuttava työpaikan riskeihin. Parhaan käytännön perusteella näkökulman laajentaminen hyödyttäisi kuitenkin sekä työnantajaa että työntekijää.

Lisäksi **dynaamisesti tapahtuvassa riskienarvioinnissa** on otettava ennakoivalla tavalla huomioon tietämyksessä ja taustassa tapahtuvat muutokset. Työnantajien vastuulla on toimia aktiivisesti ja pysyä ajan tasalla näiden muutosten suhteen.

## Mielenterveyttä koskevan riskienarvioinnin menetelmät

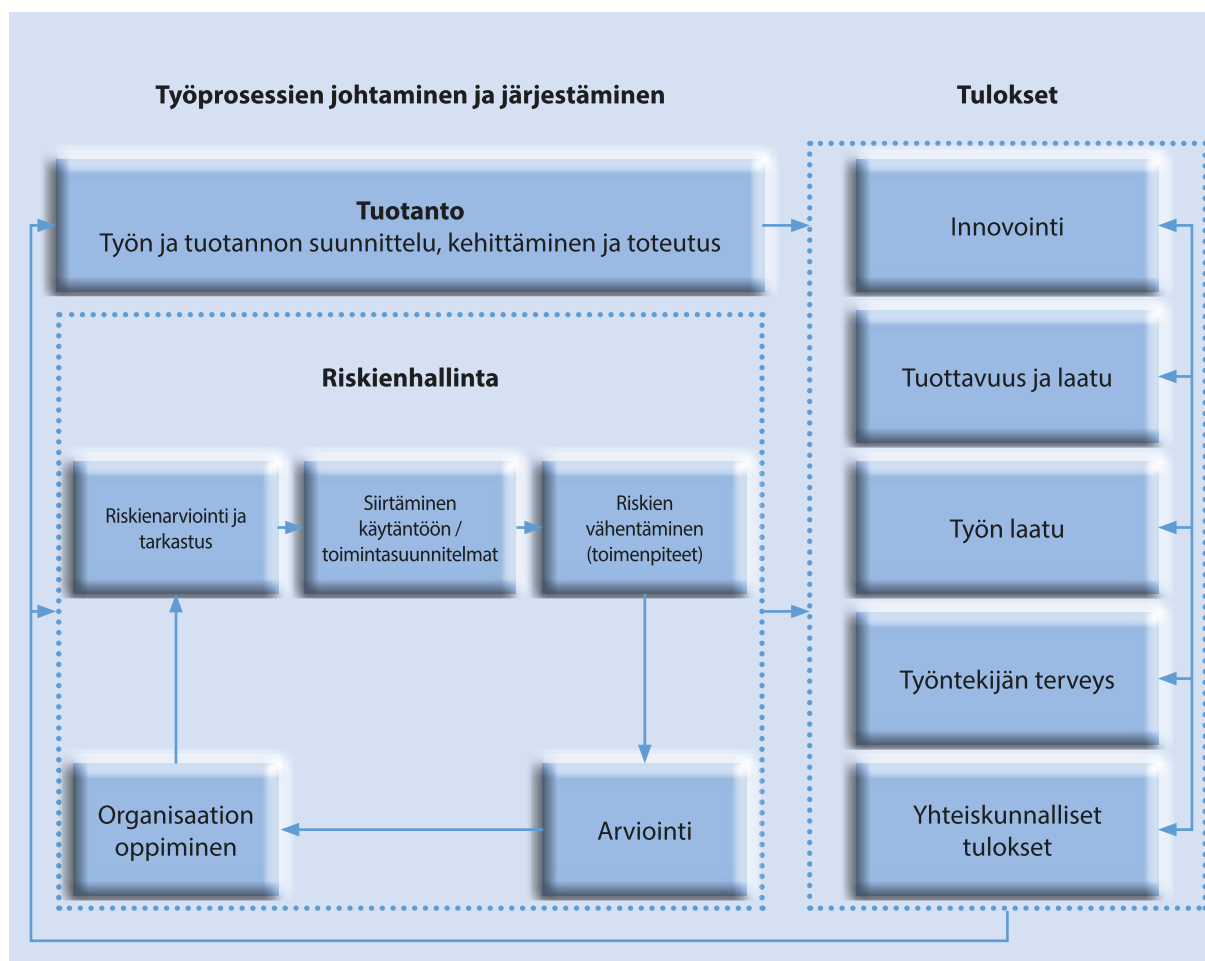
PRIMA-EF-aloitteessa (2008) on laadittu psykososiaalisiin vaaroihin liittyvät riskienarvioinnin eurooppalaiset linjaukset, jotka perustuvat tutkimukseen ja parhaisiin käytäntöihin eri puolilta Eurooppaa. Kyseessä on riskienarvioinnin ja hallinnan toteuttamista varten laadittu kehys, ei niinkään tietty yksittäinen menetelmä. Se voidaan sovittaa eri maissa omaksuttuihin toimintamalleihin kiinnittäen samalla huomiota hyvän käytännön olennaisiin osiin.

Kaaviossa 3 esitellään **psykososiaalisten riskien arvioinnin osat pääpiirteittäin**.<sup>42</sup> Psykososiaalisten riskien arviointiapidetaan osanatyöprosessienyleistä johtamista ja järjestämistä sekä yrityksen sisäistä tuotantoprosessia. Riskienhallinta alkaa työpaikalla esiintyvien psykososiaalisten vaarojen tarkastuksella ja riskienarvioinnilla. Sitten riskit asetetaan tärkeysjärjestykseen, ja niiden pohjalta laaditaan toimintasuunnitelma toimenpiteiden toteuttamiseksi. Toimenpiteitä voidaan toteuttaa kolmella tasolla. Riskienhallintasuunnitelmassa esitetyt toimenpiteet toteutetaan ja arvioidaan, ja arvioinnista saaduista kokemuksista otetaan organisaatiossa opiksi. Kokemuksista opittu otetaan sitten huomioon seuraavalla riskienhallinnan kierroksella. Koko prosessin ajan on tärkeää tunnistaa ongelmakohtien lisäksi niitä hyviä käytäntöjä, joita organisaatio voi säilyttää ja kehittää edelleen.

<sup>41</sup> [http://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work\\_poverty\\_FINAL\\_Oct.pdf](http://www.gcph.co.uk/assets/0000/4018/In-work_poverty_FINAL_Oct.pdf)

<sup>42</sup> Ks. edellinen alaviite, s. 8.

**Kaavio 3.** Psykososiaalisten riskien hallintamalli



Riskienhallintaprosessin toteutuksen voidaan odottaa vaikuttavan pelkkää työterveyshuoltoa kauemmas. Prosessi kohdistuu perustuotannon prosesseihin asianomaisessa organisaatiossa. Sen voidaan siis odottaa vaikuttavan sekä yksilöiden että organisaation tuloksiin, kuten terveyteen, tuottavuuteen ja laatuun, innovointiin ja työn laatuun.

Psykososiaalisten riskien arviointia toteutettaessa olisi noudatettava muutamia periaatteita arvioinnin tehostamiseksi. Työperäisten psykososiaalisten riskien hallinnasta laaditussa BSI:n oppaassa<sup>43</sup> esitetyt periaatteet on koottu oheiseen laatikkoon esimerkkinä näistä periaatteista.

### Toimenpiteiden tyyppi ja vaikuttavuus

Kyky arvioida vaaroihin liittyvät riskit ei ole varsinainen päämäärä, vaan keino, jolla kyseiset ongelmat voidaan tunnistaa ja asettaa tärkeysjärjestykseen asianmukaisten toimenpiteiden toteuttamiseksi. Vaarat on paras torjua jo syntyvaiheessa (primääritason toimenpiteet). Useimmiten saatetaan kuitenkin tarvita myös sekundääri- tai tertiääritason toimenpiteitä, etenkin jos primääritason toimenpiteitä on hankalaa toteuttaa työn luonteen vuoksi.

Työpaikan psykososiaalisiin vaaroihin puuttumiseksi toteutettavista toimenpiteistä on saatavilla paljon tutkimusta (tutkimuksia on koottu sekä PRIMA-EF-julkaisuun että muihin julkaisuihin). Teoriassa kolmen tyyppiset toimenpiteet ovat mahdollisia.

<sup>43</sup> British Standards Institution, *Guidance on the Management of Psychosocial Risks at the Workplace*, 2011.



- **Primääritason toimenpiteillä** pyritään ennaltaehkäisyyn, ja ne kuuluvat selkeästi perinteisen työsuojelun piiriin. Psykososiaalisia riskejä ei kuitenkaan voida aina torjua syntyvaiheessa. Esimerkiksi yötyötä tullaan tarvitsemaan aina olennaisissa palveluissa, eivätkä opettajat pysty välttämään kokonaan oppilaiden opettamisesta johtuvaa stressiä. Toisaalta työn ylikuormitus voidaan estää monissa tilanteissa. Primääritason toimenpiteistä voidaan mainita esimerkiksi työvuorojen suunnittelu, työmäärän hallinta, viestinnän parantaminen ja fyysinen työympäristö.
- **Sekundääritason toimenpiteillä** pyritään muuttamaan tapaa, jolla työntekijät suhtautuvat psykososiaalisiin vaaroihin, sekä parantamaan työntekijöiden kykyä selviytyä niistä. Usein niihin kuuluu työntekijöiden koulutusta ja tiedon lisäämistä. Sekundääritason toimenpiteet ovat yleisimpiä toimenpidetyyppejä. Ne ovat yleisiä ja niiden toteuttamista pidetään helppona. Niiden vaikuttavuudesta on tehty runsaasti tutkimusta. Psykososiaalisia vaaroja koskevan tiedon lisääminen, koulutus tietyistä vaaroista selviämiseksi ja yleiset selviytymiskeinot ovat kaikki tehokkaita sekundääritason toimenpidemenetelmiä.
- **Tertiääritason toimenpiteillä** pyritään yleensä jollain tavalla lieventämään tai hoitamaan oireita. Ne ovat usein osa kuntoutusta, ja siksi niillä on tiivis yhteys kaikkiin työhönpaluuta tukeviin prosesseihin. Tertiääritason toimenpiteisiin kuuluu psyykkisten oireiden, kuten työuupumuksen, masennuksen tai ahdistuksen, hoitaminen. Siihen pitäisi sisältyä myös toimenpiteitä, joilla autetaan työntekijää palaamaan työhön turvallisesti ja oikea-aikaisesti. Tertiääritason toimenpiteitä eivät toteuta yleensä työpaikan toimijat, vaan työpaikalla hoidosta ja kuntoutuksesta vastaavat toimijat. Yleensä kyseessä ovat jonkinlaiset julkiset terveystalot, joskin myös yksityisillä terveystalouksilla on oma roolinsa. Joissakin maissa myös yrityksen sisäiset terveystalot voivat olla mukana hoidossa. Työpaikoilla voi olla oma roolinsa tällaisten palveluiden järjestämisessä ja yhteistyön käynnistämisessä. Työpaikat nimittäin tarjoavat tai järjestävät työkykyjohtamisen palveluita. Tämä on erityisen tärkeää kuntoutuskäytäntöjen ja työhönpaluuta tukevien käytäntöjen yhteydessä.

Kaikki kolme toimenpidetyyppiä soveltuvat psykososiaalisten riskien hallintaan. Työsuojelulainsäädännössä edellytetään ennalta ehkäisevien toimenpiteiden toteuttamista työpaikoilla. Erilaisten toimenpiteiden yhdistelmien on todettu toimivan hyvin työpaikoilla, ja niiden avulla varmistetaan, että psykososiaalisten riskien kaikkiin vaikutuksiin puuttumiseksi on käytössä erilaisia strategioita.

Toimenpiteen vaikuttavuus ei riipu pelkästään itse toimenpiteestä, vaan myös siitä, miten se on järjestetty ja millaisessa yhteydessä se toteutetaan. Tältä kannalta keskeisiä ovat

- **työntekijöiden osallistuminen** – toimenpiteet vaikuttavat viime kädessä eniten työntekijöihin, joilla on eniten tietämystä omasta työstään. Työntekijöiden ottaminen mukaan toimenpiteiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin parantaa siis niiden vaikuttavuutta ja tehokkuutta.
- **toimenpiteiden arviointi ja uudelleenarviointi** – mielenterveyteen liittyvien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon kunkin työpaikan erityiset olosuhteet. Toimenpiteitä voidaan tehostaa arvioimalla toteutuneita toimenpiteitä ja suuntaamalla niitä uudelleen tarpeen mukaan.
- **eettisyys** – mielenterveysongelmien yhteydessä eettisyys on erityisen tärkeää. Toimia on toteutettava vähintäänkin tiedon luottamuksellisuuden varmistamiseksi sekä sen takaamiseksi, että toimenpiteet on kohdistettu selkeästi sekä työntekijöiden että työnantajien hyödyksi. Lisäksi olisi tehtävä selväksi, ettei työntekijälle saa aiheutua haittaa osallistumisesta mielenterveyteen liittyviin toimenpiteisiin.

**Yritysvastuu** tarkoittaa sitä, että hyvin suunnitellut ja toteutetut toimenpiteet vastaavat työnantajien sosiaaliseen vastuuseen liittyviä hyviä käytäntöjä.

## RISKINARVIOINNIN PERIAATTEET

Riskienhallintaa koskevassa Yhdistyneen kuningaskunnan standardissa täsmennetään muutamia periaatteita, joita olisi noudatettava psykososiaalisten riskien hallinnassa:

- Toimitaan määritettyjen ryhmien kanssa.
- Painotetaan työoloja, ei yksilöitä.
- Painotetaan suuria linjoja.
- Esitetään näyttöä työolojen vaikutuksista terveyteen.
- Käytetään päteviä ja luotettavia mittauskeinoja.
- Taataan tiedon luottamuksellisuus.
- Painotetaan riskien poistamista tai vähentämistä.
- Otetaan työntekijät mukaan.

(BSI:tä (2011) mukaillen)

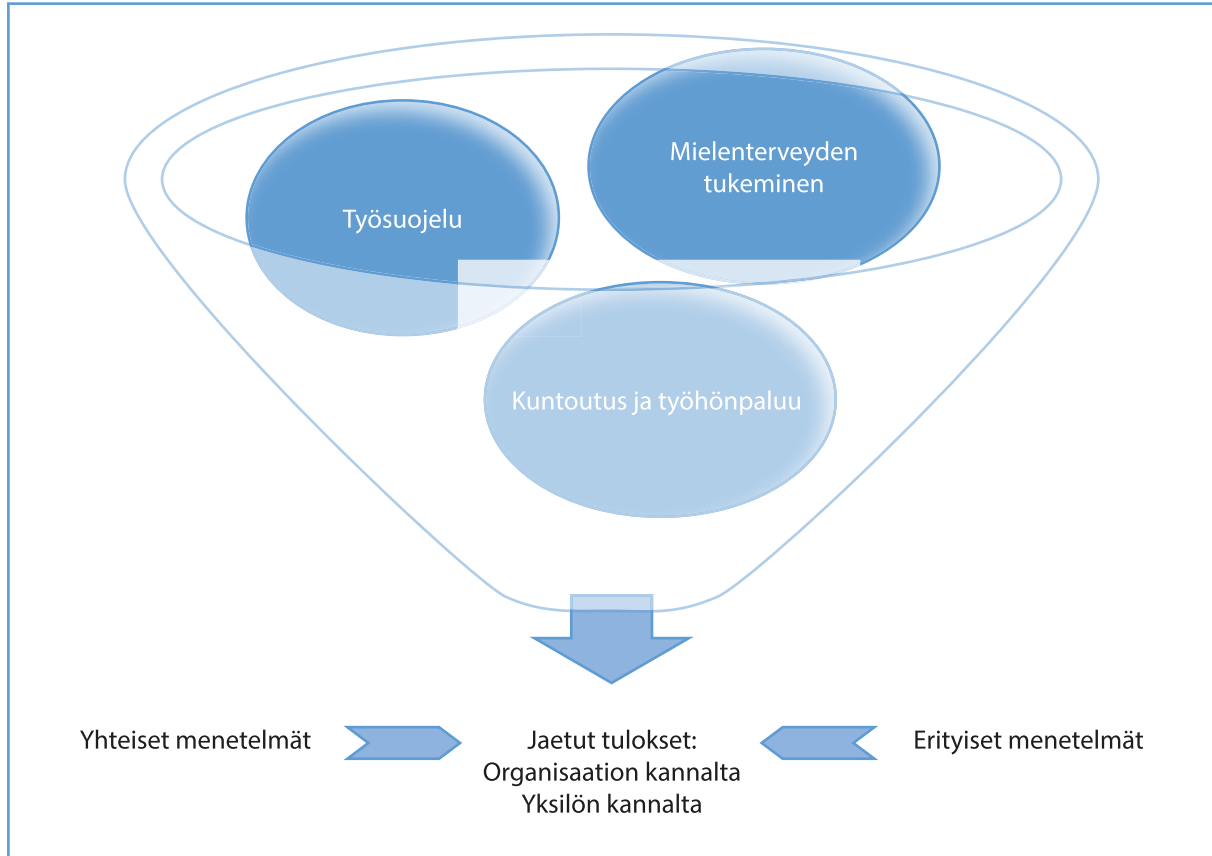
## 6. Mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyä ja mielenterveyden tukemista työpaikalla koskevat ohjeet

### Yhteinen toimintamalli

Työpaikalla esiintyviin mielenterveysongelmiin voidaan puuttua **kolmella keskeisellä toimintamallilla**, joita ovat **työsuojelu**, **mielenterveyden tukeminen** työpaikalla ja **kuntoutus/työhönpaluu**. Jäljempänä annetut ohjeet koskevat näitä toimintamalleja. Vaikka näitä kolmea toimintamallia sovelletaan usein toisistaan erillisinä, parhaassa käytännössä pitäisi olla osia kaikista kolmesta mahdollisimman tehokkaan vaikutuksen takaamiseksi.

Toimintamallien välillä on joitakin eroja. Työsuojelussa keskitytään lähinnä ammattivaarojen kontrollointiin sekä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisemiseen. Mielenterveyden tukemisessa puututaan kaikkiin mielenterveyteen kohdistuvan riskin syihin riippumatta siitä, ovatko ne peräisin työpaikalta vai sen ulkopuolelta. Kuntoutuksessa ja työhönpaluussa pyritään tukemaan työntekijän kuntoutumista terveyden pettämisen jälkeen, jotta hän voisi palata töihin turvallisesti ja oikea-aikaisesti. Siihen kuuluu kaksi keskeistä osaa: kuntoutumista tukevat ulkopuoliset palveluntarjoajat ja työllistävän organisaation sisäinen työhönpaluuprosessi. Näiden kolmen toimintamallin oikeudelliset perustat eroavat toisistaan. Työsuojelu perustuu lainsäädäntöön ja muihin oikeussäätöihin, kun taas mielenterveyden tukeminen perustuu tavallisesti vapaaehtoisuuteen. Kuntoutus ja työhönpaluu perustuvat osaksi lainsäädäntöön joko suoraan tai välillisesti (esimerkiksi kun voimassa on säännöksiä työn sovittamisesta yksilön kykyihin tai kun työnantajalla on velvollisuus huolehtia kuntoutuksesta ja työhönpaluusta).

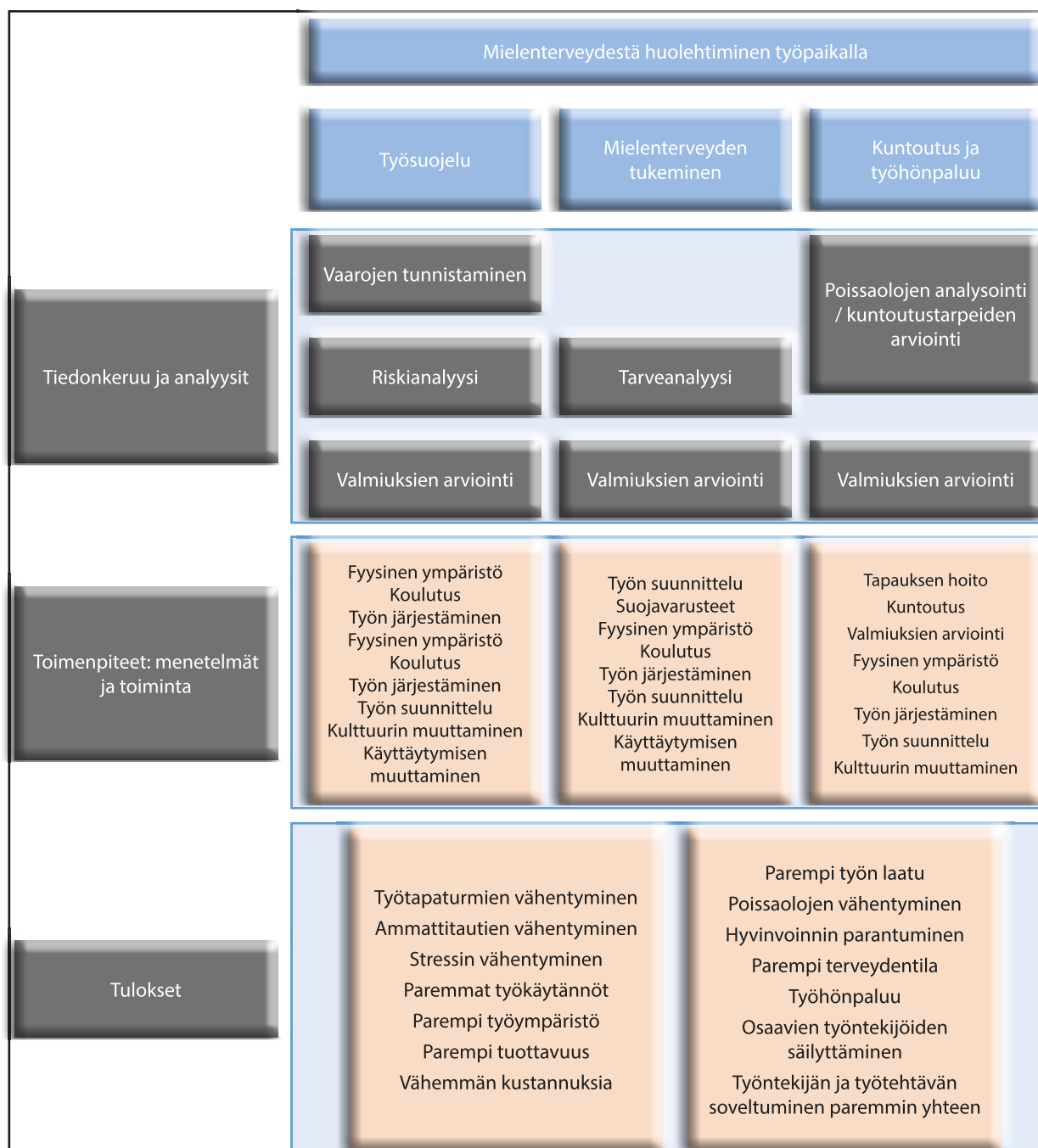
### Kaavio 4: Yhdennetty mielenterveydestä huolehtiminen työpaikalla



Toimintamallien välillä on myös monia samankaltaisuuksia (ks. kaavio 4). Työpaikalla mielensterveydestä huolehtimisessa sovellettavan yhdenntetyn toimintamallin menetelmät perustuvat työsuojeluun, mielensterveyden tukemiseen sekä kuntoutukseen ja työhönpaluuseen. Nämä kolme toimintamallia voidaan toteuttaa samanaikaisesti, ja ne täydentävät toisiaan. Niillä puututaan työpaikalla esiintyvien, mielensterveyteen ja hyvinvointiin liittyvien ongelmien eri puoliin.

Mielensterveysongelmista voidaan huolehtia työpaikalla käyttämällä jäljempänä kaaviossa 5 esitettyä riskienarvioinnin mukautettua toimintamallia. Edellä mainitut kolme toimintamallia voidaan yhdistää niin, että niillä saadaan aikaan sekä työnantajaa että työntekijää hyödyttäviä yhteisiä tuloksia. Lisäksi osa toimenpiteistä ja menetelmistä liittyy useampaan toimintamalliin, ja joissakin tapauksissa jopa kaikkiin kolmeen. Esimerkkejä tällaisista yhteisistä toimintamalleista on annettu kaaviossa 5.

**Kaavio 5.** Mielensterveydestä huolehtimisen yhteinen toimintamalli työpaikalla



**Kaikkiin kolmeen toimintamalliin kuuluu tiedonkeruu ja analyysi.** Kussakin toimintamallissa käytetään usein omia menetelmiä: työsuojelussa tunnistetaan vaarat ja arvioidaan riskit (katso edellinen luku), mielenterveyden tukemisessa arvioidaan tarpeet ja kuntoutuksessa ja työhönpaluussa analysoidaan poissaolojen hallintaa koskevat tiedot ja arvioidaan tarpeita. Lisäksi kaikissa kolmessa toimintamallissa toteutetaan valmiuksien arviointi, jossa arvioidaan työtehtävien hoitoon käytettävissä olevaa osaamista, taitoja ja muita valmiuksia.

**Kaikkiin kolmeen toimintamalliin kuuluu myös joitakin yhteisiä menetelmiä ja toimenpiteitä** eli keinoja, joilla saadaan aikaan haluttuja lopputuloksia. Yhteisiin toimintamalleihin kuuluu fyysisen ja psykososiaalisen ympäristön muuttaminen esimerkiksi parantamalla työn suunnittelua, tukemalla asianmukaista yrityskulttuurin muutosta ja parantamalla työn organisointia.

**Jokaisen toimintamallin tuloksilla on paljon yhteistä.** Niihin kuuluvat työtapaturmien ja ammattitautien vähentyminen, parempi hyvinvointi ja yksilön parempi terveydentila. Organisaation kannalta niihin kuuluvat tuottavuuden parantuminen, poissaolojen vähentyminen ja osaavien ja arvostettujen työntekijöiden säilyttäminen.

Tällainen toimintamallien välinen yhteneväisyys merkitsee sitä, kaikkia kolmea strategiaa kannattaa käyttää tuettaessa mielenterveyttä työssä. Jäljempänä olevat ohjeet koskevat juuri tätä.

## MIELENTERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA TUKEVA TOIMINTAPOLITIikka BT:LLÄ

Televiestintäalalla toimivalla BT-yhtiöllä on käytössään yksi viime vuosien ennakoivimpia mielenterveyttä tukevia toimintapolitiikkoja. BT on ottanut käyttöön kolmen tason kehyksen mielenterveyden tukemiseksi:

- Työntekijän hyvinvoinnin edistäminen ja häiriöiden ennaltaehkäisy, mihin sisältyvät yrityksen intranetin kautta annetut vinkit ja johdon koulutus.
- Häiriöiden tunnistaminen ja niihin puuttuminen varhaisessa vaiheessa käyttämällä verkossa toimivaa stressiin liittyvien riskien arviointia ja linjajohtajien kumppanikoulutusta.
- Mielenterveysongelmista kärsiville henkilöille tarjottava tuki ja hoito.

BT:n toimintapolitiikkaan kuuluu, että hallintoneuvostossa istuu asiasta vastaava edustaja ja että toteutettavat toimet on perusteltava. Tähän mennessä tehtyjen arviointien perusteella toimintapolitiikka on tehokas terveyden edistämisen kannalta ja lisäksi se on myös kustannustehokas.

## Toimintapolitiikka ja valmiudet

**Työpaikan vahva toimintapolitiikka ja valmiudet ovat keskeisiä hyvälle käytännölle,** joka tukee mielenterveyttä työpaikalla. Käytännössä työpaikalla olisi siis oltava

- selkeä toimintapolitiikka, joka sisältää vankat ohjeet ja josta tiedotetaan kaikille työntekijöille;
- selkeät määrärahat toimintapolitiikan toteuttamista varten;
- yksi tai useampi nimetty henkilö, joka vastaa toimintapolitiikan toteutuksesta;
- koulutettu henkilö tai ryhmä, jolla on tarvittavat taidot toimintapolitiikan toteuttamiseen
- vahva johto ja työntekijöiden vankka tuki.

Toimintapolitiikan ja valmiuksien tueksi pitäisi saada toimintapolitiikan toteuttamisessa sovellettava käyttökelpoinen menetelmä.

Työpaikan toimintapolitiikka voi kattaa mielenterveysongelmia tietyillä, eri aloihin liittyvillä toimintapolitiikan osilla, tai työpaikalla voi olla kaiken kattava toimintapolitiikka, jossa keskitytään yksinomaan mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Mielenterveysasioihin kiinnitetään työpaikoilla suhteessa liian vähän huomiota, joten toimintapolitiikkaan sitoutumisen on oltava vahvaa, olipa kyse yksittäisestä toimintapolitiikasta tai muiden asiaankuuluvien toimintapolitiikkojen osasta. Jäljempänä olevassa laatikossa annetaan esimerkki televiestintäalan yhtiön BT:n<sup>44</sup> käyttöön ottamasta vankasta kaiken kattavasta toimintapolitiikasta.

<sup>44</sup> Kilfedder, C., "Improving practice and policy", 2009, [www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.en.events.763](http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.en.events.763), Litchfield, P., "At the forefront of wellbeing at work", 2007, [www.theguardian.com/society/2007/nov/14/mentalhealth6](http://www.theguardian.com/society/2007/nov/14/mentalhealth6)

Työpaikan tasolla mielenterveyttä ja hyvinvointia edistävän toimintapolitiikan on katettava seuraavat alat huolimatta siitä, miten se on muotoiltu:

- terveys ja turvallisuus
- terveyden edistäminen
- kuntoutus ja työhönpaluu
- yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys.

### Työsuojelua koskeva toimintapolitiikka

Työsuojelun yhteydessä mielenterveyttä ja hyvinvointia edistävään toimintapolitiikkaan pitäisi liittyvä seuraavaa:

- Työperäisen stressin synty lähteet, niiden tunnistaminen ja hallinta.
- Sitoutuminen mielenterveyteen kohdistuvien työpaikan vaarojen hallintaan ja ennaltaehkäisyyn.
- Kannanotto siihen, miten mielenterveyttä ja hyvinvointia olisi tuettava vaarojen tunnistamisen, riskien arvioinnin ja kontrolloinnin avulla.
- Raportoinnin nimenomainen rooli olisi täsmennettävä esimerkiksi turvallisuutta koskevilla kannanotoilla tai tarkastuksilla.
- Mukana olevan henkilöstön tarvittava pätevytyminen ja koulutus.
- Selkeä vastuu ja vastuuvollisuus kaikista työsuojelujärjestelmän näkökohdista.
- Työsuojelupolitiikan ja -järjestelmän sekä muiden asiaankuuluvien toimintapolitiikkojen eli terveyden edistämisen, kuntoutuksen ja työhönpaluun, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden sekä henkilöstöhallinnon välinen suhde.

Työsuojelupolitiikan pitäisi olla selkeästi lainsäädännön ja muiden alalla annettujen ohjeiden ja standardien sekä mahdollisesti sovellettavien alakohtaisten sopimusten mukaista.

Norjalainen öljy-yhtiö Statoil on näyttänyt vastikään esimerkkiä alan hyvästä työsuojelupolitiikasta.<sup>45</sup> Statoil oli laatinut kattavan toimintamallin työpaikan psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi. Toimintapolitiikkaan sisältyi useita yksittäisiä osia:

- Psykososiaalisten riskien hallintakehys on sovitettava yrityksen yleiseen työsuojelun hallintaan.
- Se on sisällytettävä olemassa oleviin työsuojeluasiakirjoihin.
- Johtajille ja työntekijöille tarkoitetun koulutuksen kehittäminen ja tarjoaminen.
- Kohdennetun, psykososiaalisia riskejä kuvaavien indikaattorien järjestelmän kehittäminen ja jatkotoimet.
- Tarkistustyökalun laatiminen osana työsuojelun seurantajärjestelmää.

### Terveyttä tukeva työpaikan toimintapolitiikka

Terveyttä tukevassa työpaikan toimintapolitiikassa laaditaan ja suunnitellaan toimintamalli, jolla voidaan ylläpitää ja parantaa työntekijöiden mielenterveyttä ja hyvinvointia työpaikkaympäristössä. Terveyttä edistävään työpaikan toimintapolitiikkaan kuuluu seuraavaa:

- Toimintapolitiikan pitäisi kattaa sekä ammattiin liittyvät näkökohdat että yleiseen mielenterveyteen ja hyvinvointiin liittyvät näkökohdat. Siinä olisi painotettava yksilön lisäksi myös työympäristöä. Sillä olisi pyrittävä lisäämään yksilön sietokykyä esimerkiksi selviytymiskeinoja parantamalla.
- Sillä pitäisi myös olla yhteys työsuojelua koskevaan toimintapolitiikkaan. Sen pitäisi käsittää tapoja, joilla työympäristöstä saadaan suotuisampi mielenterveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Tähän voidaan päästä erilaisilla työn suunnitteluun, työn organisointiin tai yrityskulttuurin muuttamiseen liittyvillä toimenpiteillä.
- Toimintapolitiikassa olisi nimettävä sen täytäntöönpanosta vastaavat henkilöt. Siinä olisi myös täsmennettävä, millaista osaamista ja taitoa näiltä henkilöiltä edellytetään ja millaisia toimia näiden pitäisi toteuttaa.

<sup>45</sup> Bergh, L., Hinna, S. ja Leka, S., "Sustainable Business Practice in a Norwegian Oil and Gas Company: Integrating Psychosocial Risk Management into the Company Management System", teoksessa Leka, S. ja Sinclair, R. (toim.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, nide 3, ensimmäinen painos, John Wiley & Sons, Ltd, 2014.

## Kuntoutusta ja työhönpaluuta koskeva toimintapolitiikka

Kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevan toimintapolitiikan yleisenä tavoitteena pitäisi olla poissaolon syystä riippumatta siitä huolehtiminen, että

- organisaatiossa on otettu selkeästi kantaa siihen, että tavoitteena on varhainen työhönpaluu, ja
- tämän toteuttamiseksi on olemassa tarvittavat valmiudet, taidot ja käytännöt.

Toimintapolitiikassa pitäisi

- ilmoittaa, miten poissaolevan työntekijän ja organisaation välinen neuvottelu hoidetaan;
- ilmoittaa, miten varhaisessa vaiheessa toteutettava seuranta, arviointi ja ohjaaminen asiaankuuluvien palveluiden piiriin tapahtuvat;
- ilmoittaa, miten työntekijä tavoittaa henkilön, joka voi puhua hänen puolestaan lääketieteen alan ammattilaisten, esimiesten tai perheen kanssa tarpeen mukaan;
- täsmentää poissaolevan työntekijän oikeus henkilökohtaisesti suunniteltuun joustavaan työhönpaluusuunnitelmaan;
- ilmoittaa, miten työkyky arvioidaan;
- ilmoittaa, miten vakaita ja asianmukaisesti yksilöllistettyjä tuettuja mukautuksia ja muutoksia tehdään;
- määrittää oikeat toimenpiteet työn jatkamiseksi vähitellen;
- tarjota aktiivinen tapausneuvontaa koskeva järjestelmä, jossa huolehditaan työhönpaluuprosessista;
- ilmoittaa, millaisia mahdollisuuksia poissaolevalle työntekijälle tarjotaan valmiuksien lisäämiseen uudelleenkoulutuksen ja työpaikan kuntoutustoiminnan kautta;
- tarjota tilaisuuksia työvalmiuksien tarkasteluun tai kokemuksen hankkimiseen vaihtoehtoisessa väliaikaisessa työtehtävässä;
- tarjota käyttöön teknisiä apuvälineitä ja neuvontaa;
- lisätä tietoa kuntoutuksesta ja työhönpaluusta sekä kuntoutusta koskevasta toimintapolitiikasta kaikkialla organisaatiossa.

Tämä ohjeistus viittaa yleisluonteiseen kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevaan toimintapolitiikkaan, jota sovelletaan mihin tahansa sairauteen tai tapaturmaan. Ohjeistusta voitaisiin kuitenkin täydentää monin tavoin erityisesti mielenterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta seuraavasti:

- Kaikkien työpaikan sidosryhmien keskuudessa olisi lisättävä tietoa mielenterveydestä ja hyvinvoinnista.
- Leimautumista ja syrjintää olisi torjuttava, jos tällaista ilmenee.
- Koulutettua henkilöstöä olisi oltava saatavilla. Useimmilla työntekijöillä tai esimiehillä ei ole tietoa eikä taitoa käsitellä mielenterveyteen sekä kuntoutukseen ja työhönpaluuseen liittyviä kysymyksiä ilman koulutusta.
- Mielisairauksien ja mielenterveysongelmien erilaiset seuraukset on otettava huomioon esimerkiksi seuraavasti:
  - Millaisia oireita eri sairauksilla on?
  - Mitä työhön palaavilta työntekijöiltä voidaan kohtuullisesti odottaa?
- Tietojen luottamuksellisuudesta on huolehdittava. Mielenterveysongelmat ovat arkaluonteisia asioita, joten toimintapolitiikassa olisi taattava luottamuksellisuus tarvittaessa.

## VALMIUDET MIELENTERVEYDESTÄ HUOLEHTIMISEEN TYÖPAIKALLA

Hyvä toimintapolitiikka ei riitä varmistamaan hyvää käytäntöä, vaan tähän tarvitaan myös asianmukaisia valmiuksia. Tässä yhteydessä valmiuksilla tarkoitetaan seuraavia:

- Organisaatiossa on henkilöstöä, jolla on selkeät vastuutehtävät ja vastuuvollisuus.
- Mielenterveydestä huolehtimiseen varataan riittävästä aikaa ja rahaa.
- Asianmukaista asiantuntija-apua on tarvittaessa saatavilla.
- Työntekijöillä on asianmukainen koulutus niihin tehtäviin, joita he hoitavat mielenterveydestä huolehtimisessa käytettävässä järjestelmässä.
- Organisaatiossa on asianmukainen toimintarakente mielenterveydestä huolehtimista varten.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa tehdyssä HSE:n tutkimuksessa on esitetty muutamia hyviä esimerkkejä alan toimintapolitiikoista. Siinä käydään läpi kaikkiaan 14 tapaustutkimusta. Tutkimuksen mukaan kuntoutuksen ja työhönpaluun alalla ei ole mitään tiettyä toimintapolitiikkaa, vaan se sisältyy usein muihin toimintapolitiikkoihin, kuten työsuojelua koskevaan toimintapolitiikkaan, erityisiin stressinhallintaa tai poissaolojen hallintaa koskeviin toimintapolitiikkoihin tai muihin vastaaviin. Yhden esimerkin tällaisesta toimintapolitiikasta antaa Flintshiren kreivikuntaneuvosto<sup>46</sup>:

### Kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevat toimintapolitiikat, Flintshiren kreivikuntaneuvosto (Yhdistynyt kuningaskunta)

- Poissaolosta ilmoittaminen – Työntekijän on otettava yhteyttä esimieheen/linjajohtajaan normaalin työvuoronsa ensimmäisen työtunnin aikana.
- Yhteydenotto työntekijään poissaolon aikana – Esimiesten olisi pyrittävä pitämään säännöllisesti yhteyttä sairaana oleviin työntekijöihin puhelimitse, kirjeitse tai vieraillemalla näiden luona. Ensimmäinen yhteydenotto pitäisi tehdä poissaolon ensimmäisten kolmen viikon aikana.
- Sairauden syyn selvittäminen – Lähetä työterveyshuoltoon olisi saatava välittömästi, jos stressistä, ahdistuksesta tai masennuksesta on mainittu lääkärintodistuksessa.
- Kuntoutussuunnitelman laatiminen ja siitä sopiminen – Työterveyshuolto ja työntekijä pohtivat vaiheittaista työhönpaluuta, ja asiasta ilmoitetaan linjajohtajalle.
- Tyypillinen kuntoutussuunnitelma – Vaiheittainen työhönpaluu, jonka yhteydessä rajoitetaan työtehtäviä ja/tai vähennetään työaika. Kestää yleensä neljä viikkoa.
- Kuntoutuksen ja työhönpaluun seuranta – Työterveyshuolto on yhteydessä työntekijään neliviikkoisen ohjelman aikana ja varmistaa, ettei ongelmia ole ilmennyt, ennen kuin työntekijä palaa normaaleihin tehtäviinsä. Linjajohtajan odotetaan seuraavan työhönpaluuta. Myös henkilöstöosasto voi osallistua, jos tapaus on erityisen hankala.

## Tiedonkeruu ja analyysit

Kun asianmukaiset toimintapolitiikat on laadittu, alkaa mielenterveydestä huolehtiminen työpaikalla käytännössä. **Prosessi alkaa tiedonkeruulla**, jolla pyritään selvittämään mahdolliset ongelmat. Yleisenä tavoitteena on tutkia järjestelmällisesti mielenterveyteen kohdistuvia mahdollisia uhkia, tunnistaa asiaan liittyvät riskit, arvioida tarpeita ja työntekijöiden parhaina pitämiä toimia sekä määritellä kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevien toimien tarve.

Tutkimusten ja käytettävissä olevien menetelmien painotukset eroavat toisistaan hieman, mutta tavoite on yhteinen: arvioidaan todellisten ja mahdollisten ongelmien luonnetta ja analysoidaan näitä tietoja toimenpidesuunnitelman laatimiseksi.

<sup>46</sup> Mukailleen seuraavia: Thomson, L., Neathey, F. ja Rick, J., *Best practice in rehabilitating employees following absence due to work-related stress*, 2003, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr138.pdf>



## Psykososiaalisia vaaroja koskevien tietojen keruu työpaikalla

Työsuojelukäytäntöjen kohdalla tässä käytetään vaarojen tunnistamisen ja riskienarvioinnin menetelmiä. Näihin kuuluu tavallisesti jonkinlainen kysely (tai pienemmässä organisaatiossa keskustelu työntekijöiden kanssa), jota voidaan täydentää asiantuntijalausunnolla. Tässä pitäisi keskittyä aina tiettyyn työpaikkaan tai tiettyyn työntekijäryhmään. Tunnistettujen vaarojen syyt ja seuraukset olisi pyrittävä ymmärtämään. Samalla olisi tehtävä myös arvio riskeihin liittyvästä haitasta, kun määritetään mahdollisesti toteutettavan toimenpiteiden tyyppiä ja tärkeysastetta.

Korkeimpia mahdollisia salassapitonormeja on noudatettava, kun kerätään tietoa terveydentilasta. Vaarojen tunnistamisessa ei ole kyse ainoastaan psykososiaalisten vaarojen arvioinnista, vaan myös fyysiset vaarat olisi otettava huomioon, tunnistettava ja niistä olisi huolehdittava, esimerkiksi jos työskentelyyn liittyy vaarallisia aineita.

Tästä prosessista saaduille vaaroja koskeville tiedoille tehdään sitten riskianalyysi fyysisten vaarojen kohdalla yleisesti käytettyjä menetelmiä soveltaen. Psykososiaalisten riskien analyysissä voidaan soveltaa PRIMA-EF-aloitteessa, työperäisten psykososiaalisten riskien hallintaa koskevassa BSI:n oppaassa sekä psyykkistä terveyttä ja turvallisuutta työpaikalla koskevassa kanadalaisessa standardissa kuvattuja menetelmiä (näistä on kerrottu tarkemmin edellisessä luvussa). Kun riskianalyysi on suoritettu, tietoja olisi tarkasteltava yhdessä tapaturmista, poissaoloista ja muista vastaavista saatavana olevien tietojen kanssa. Lisäksi ennen prosessin seuraavaan vaiheeseen siirtymistä olisi harkittava hallinta- ja tukijärjestelmiä ja laadittava asianmukaisten toimenpiteiden toimintasuunnitelma.

## ENNALTA EHKÄISEVIÄ TOIMENPITEITÄ KOSKEVAT PERIAATTEET

Työsuojelun alalla sovellettavat ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä koskevat periaatteet ovat yleisesti tunnettuja. Niitä voidaan soveltaa pienin täydennyksin sekä mielenterveyden tukemiseen että poissaolojen hallintaan. Nämä periaatteet ovat seuraavat:

- Lainsäädännön vaatimuksia on noudatettava.
- Kaikki työpaikan toimijat huolehtivat mielenterveydestä työssä.
- Osallistuminen mielenterveydestä huolehtimiseen työpaikalla on oikeus.
- Kaikki organisaation lakimiehet tukevat mielenterveydestä huolehtimista koskevia aloitteita.

## Mielenterveyden tukemistarpeita koskevien tietojen keruu työpaikalla

Mielenterveyden tukemistarpeita koskevien tietojen keruussa **keskitytään sekä objektiivisiin mielenterveyteen kohdistuviin riskeihin että työntekijöiden parhaina pitämiin** toimiin. Terveystarpeiden arviointi on yleensä käyttäjälähtöinen ja asiantuntijoihin tukeutuva, toisin kuin riskienarviointi, joka perustuu usein objektiivisesti mitattuihin tietoihin ja kriteereihin. Käyttäjien osallistuminen tarpeiden ja toimenpiteiden määrittämiseen painottuu siksi, että mielenterveyden tukeminen on luonteeltaan vapaaehtoista, ja koska hyvänä käytäntönä on huolehtia kaikkien toimenpiteiden hyväksyttämistä.

Kerätessä tietoa mielenterveyden tarvearviointia varten voidaan käyttää erilaisia välineitä. Yleisimpiä ovat kyselytutkimukset, mutta yleisesti käytetään myös ryhmähaastatteluja, erityisesti kun työntekijöiden määrä organisaatiossa on pieni. Muita käytettävissä olevia välineitä on koottu ENWHP-verkoston<sup>47</sup> ja ProMenPolin verkkosivuille. Lisäksi myös PRIMA-EF-aloitteen<sup>48</sup> ja EU-OSHAn verkkosivulla on hyödyllisiä välineitä tiedonkeruuta varten.

<sup>47</sup> <http://www.enwhp.org/>; <http://www.mentalhealthpromotion.net/>

<sup>48</sup> <http://www.prima-ef.org/index.html>; <https://osha.europa.eu/en>

## Työhönpaluun tukemistarpeita koskevien tietojen keruu työpaikalla

Kerätessä tietoa kuntoutumista ja työhönpaluuta tukevia prosesseja varten arvioidaan terveyteen liittyvien poissaolojen määrää työpaikalla. Tässä yhteydessä olisi kerättävä erityisesti seuraavia tietoja:

- terveyteen liittyvien poissaolojen määrä
- poissaolokausien määrä
- poissaolon kesto
- poissaolon syyt (terveyteen liittyvät ja muut syyt)
- yhteydenotot
- toteutetut toimenpiteet
- toimenpiteiden tulokset
- niiden työntekijöiden osuus, joilla ei ole poissaoloja
- yhteydenotot terveystalouteihin
- poissaolotietojen jakaminen organisaatioon liittyvien ja yksilöllisten tekijöiden, kuten osaston, vuorotyypin, työympäristön tyyppin, tason ja iän, mukaan.

Näiden ja muiden tietojen pohjalta voidaan sitten laatia kuva organisaation sisäisestä poissaolojen kaavasta. Tämän perusteella voidaan suunnitella asianmukaisia toimenpiteitä poissaolojen hallitsemiseksi tehokkaammin.

Kanadalainen organisaatio NIDMAR<sup>49</sup> on kehittänyt yksityiskohtaisen tarkastustyökalun organisaation toimintapolitiikan ja käytännön kuvaamista varten. Työkalun avulla voidaan määrittää organisaation sisäisen kuntoutus- ja työhönpaluukäytännön tila. Pelkistetty versio työkalusta on saatavana työhönpaluuta tukevan Re-Integrate-hankkeen verkkosivuilla<sup>50</sup>.

## MIELENTERVEYDEN TUKEMISEKSI TOTEUTETTAVAT TOIMENPITEET

Mielenterveyden tukemiseksi toteutettavien toimenpiteiden suunnittelusta järjestettiin laaja EU-hanke nimeltä MHP Handbooks. Hankkeessa on tuotettu vastikään käsikirja siitä, miten mielenterveyden tukemistoimintaa voidaan suunnitella ja toteuttaa työpaikalla. Tähän kuuluu toimia johtamisen, viestinnän ja stressin keskeisillä aloilla.

Hankkeessa on hyväksytty hankeohjainen prosessi, joka on helppo sovittaa perinteisempien riskienarvioinnissa sovellettujen toimintamallien yleisiin vaiheisiin.

Työpaikan käsikirjaan sisältyy esimerkkejä siitä, miten stressiä, terveystalouteja, ryhmäjohtamista ja monia muita toimia voidaan arvioida itse.

Käsikirja on saatavana englanniksi osoitteessa  
<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.e-handbooks-old>

## Toimenpiteiden suunnittelu

Tiedonkeruuvaihetta seuraa toimintavaihe, jossa **suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteitä**. Mielenterveydestä huolehtimiseen työpaikalla sovellettavissa kolmessa toimintamallissa suunniteltavat toimenpiteet ovat tyyppillisesti erilaisia. Tämä johtuu siitä, että toimenpiteet suunnitellaan erilaisia tavoitteita varten. Eroista huolimatta monet menetelmät vaikuttavat kuitenkin useammalla kuin yhdellä alalla.

Esimerkiksi työn suunnittelun parantaminen vähentämällä työn vaatimuksia pienentää psykososiaalista riskiä ja tukee samalla mielenterveyttä. Mielenterveyden tukeminen parantamalla työntekijän yleisiä

<sup>49</sup> <https://www.nidmar.ca/index.asp>

<sup>50</sup> <http://www.re-integrate.eu/>

selviytymiskeinoja vaikuttaa vastaavasti siihen, miten kyseinen työntekijä selviytyy tietyistä työhön liittyvistä stressitekijöistä. Työhön palaavan työntekijän työhön liittyvien vaatimusten seuranta voi puolestaan olla hyödyksi vähentämällä stressiä.

Vaikka työsuojelulla ja mielenterveyden tukemisella on yhteisiä toimintamallin osia, jotka liittyvät toimenpiteiden toteutukseen, kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevat toimenpiteet eroavat parilta kannalta merkittävästi kyseisistä kahdesta toimintamallista. Merkittävin ero koskee tapauksen hoitoa eli sitä, kun asiasta vastaava henkilö hoitaa ennakoivasti palaavan henkilön asioita. Tähän kuuluu yhteistyötä organisaation ulkopuolisten toimijoiden, kuten terveydenhuollon toimijoiden, kuntoutuspalvelujen tarjoajien, sosiaalivakuutusten antajien, koulutuksen tarjoajien ja muiden vastaavien tahojen, kanssa. Yhteistyötä on tehtävä myös työnantajajärjestöihin liittyvien toimijoiden, kuten työsuojelun, henkilöstöosaston ja linjajohdon, kanssa. Tavoitteena on huolehtia turvallisesta ja oikea-aikaisesta työhönpaluusta.

Toisin kuin kahdessa muussa toimintamallissa, kuntoutusta ja työhönpaluuta koskevassa käytännössä keskitytään yleensä yksilölliseen tapaukseen. Tämä johtaa esimerkiksi yksilöllisten valmiuksien arviointiin ja yksilöllisen työn vaatimusten arviointiin palaajan turvallisen työhönpaluun varmistamiseksi.

Kannattaa huomata, että monissa kyseisten kolmen toimintamallin yhteydessä toteutetuissa toimenpiteissä keskitytään muuhunkin kuin pelkkään terveyteen. Esimerkiksi mahdollisimman tehokkaan koneen suunnittelulla voidaan samalla tehdä koneesta mahdollisimman turvallinen. Työpaikalla annettavan sosiaalisen tuen parantaminen mielenterveyttä tukevana toimenpiteenä parantaa samalla toimintaan liittyvää viestintää työpaikalla, ja työpisteen suunnittelun parantaminen työhönpaluuta tukevana toimenpiteenä parantaa myös turvallisuutta.

ENWHP-verkoston vastikään toteuttamassa "Work in Tune with life" -hankkeessa julkaistiin joukko mielenterveyden tukemiseen liittyviä tapaustutkimuksia eri puolilta Eurooppaa.<sup>51</sup> Verkosto on tuottanut myös työhönpaluuta koskevia tapaustutkimuksia.

## Yhteiset tulokset

Kolmen toimintamallin erilaisilla toimenpiteillä pyritään kaikilla ylläpitämään ja parantamaan terveyttä ja turvallisuutta. Toimenpiteistä saadut hyödyt eivät kuitenkaan rajoitu pelkästään terveyden alalle, vaan hyötyjä nähdään myös tehokkuuden, tuottavuuden, vaikuttavuuden, arvostettujen työntekijöiden säilyttämisen ja muiden merkittävien organisaation suorituskykyä mittaavien indikaattoreiden alalla. Hyötyjä voi kertyä myös organisaation ulkopuolella, kun terveydenhuolto- ja sosiaaliturvajärjestelmille aiheutuvat kustannukset pienenevät.

Työnantajille aiheutuvat hyödyt voivat olla hyvin merkittäviä. Poissaolotilanne voi parantua, sillä mielenterveysongelmiin liittyviin poissaoloihin keskittyminen voi vähentää merkittävästi menetettyjen päivien kokonaisuutta. Työmoraali voi parantua, mikä voi parantaa merkittävästi tuottavuutta ja tuloksia. Mielenterveyteen liittyvien toimenpiteiden toteuttamisessa ei kuitenkaan pitäisi keskittyä ainoastaan hyötyjen laskemiseen, vaan sen pontimena olisi oltava työnantajien laajempi vastuu siinä yhteiskunnassa, jossa työnantajat ja työntekijät toimivat ja elävät.

Tuloksia on seurattava: mielenterveydestä huolehtimista koskevassa yhdennetyssä järjestelmässä kerätään tietoja näistä asioista säännöllisin väliajoin. Näin tehtäessä voidaan säilyttää koko järjestelmän yleinen suorituskyky ja myös parantaa sitä samalla, kun varmistetaan mielenterveyden ylläpito ja parantaminen. Järjestelmällisen ja yhdennetyn toimintamallin avulla voidaan edistää organisaation oppimista hallitusti ja tehokkaasti. Toimintapolitiikat, järjestelmät ja ihmiset voivat hyötyä siitä kokemuksesta, jota saadaan mielenterveyttä tukevien asiaankuuluvien toimien toteuttamisesta, samoin kuin prosessin ja sen tulosten seurannasta ja mittaamisesta.

<sup>51</sup> <http://www.healthscotland.com/uploads/documents/15747-WorkInTuneEmployersAppendix.pdf>

## Mitä työnantajan velvollisuuksiin kuuluu?

### Työnantaja ja riskienhallinta

Puitedirektiivissä ja siihen liittyvissä direktiiveissä säädetään selkeästi työsuojelumenettelyiden toteutukseen liittyvistä työnantajan vastuista. Sama koskee myös psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyä sekä mielenterveydelle ja hyvinvoinnille aiheutuvan haitan ennaltaehkäisyä. Nämä vastuut voidaan järjestää monilla tavoilla, mutta riskienhallintaprosessissa toteutettavat toimet ovat seuraavat:

1. vaarojen tunnistaminen ja riskienarviointi
2. toimien suunnittelu
3. riskien vähentäminen
4. arviointi ja uudelleentarkastelu
5. organisaation oppiminen ja kehittyminen.

Työsuojelukäytännöillä on vankka oikeudellinen perusta, toisin kuin työpaikalla toteutetuilla terveyttä edistävillä toimilla. Esimerkiksi Saksassa sairausvakuutuslaitoksilla on lain mukainen velvollisuus osallistua terveyden edistämiseen (myös mielenterveyden tukemiseen) työpaikalla, mutta tällainen järjestely ei ole yleinen Euroopassa. Työnantajat osallistuvat siis mielenterveyden tukemiseen vapaaehtoisesti.

Myöskään kuntoutuksesta ja työhönpaluusta ei yleensä ole säädetty suoraan laissa,<sup>52</sup> joskin niistä on voitu antaa ei-sitovia ohjeistuksia, kuten työmarkkinaosapuolten välisiä sopimuksia. Työsuojelulainsäädännössä on kuitenkin säännöksiä, jotka perustuvat suoraan puitedirektiiviin ja jotka ovat välillisesti olennaisia kuntoutuksessa ja työhönpaluussa. Etenkin esimerkiksi huolellisuusvelvollisuutta ja työn sovittamista työntekijän kykyihin ja valmiuksiin koskevat säännökset vaikuttavat toimenpiteisiin, joita tarvitaan, jotta työntekijä voi palata turvallisesti työhön sairauden jälkeen. Muutamia tärkeitä periaatteita ovat riskien välttäminen, riskien torjunta niiden syntyvaiheessa ja työn sopeuttaminen yksilöllisesti.

### Työntekijöiden rooli

Myös työntekijöillä on oma tehtävänsä, kun kyse on mielenterveydestä työssä. Työntekijöillä on erityisiä työsuojelulainsäädännössä säädettyjä oikeuksia, kuten oikeus saada tietoa työpaikalla esiintyvistä vaaroista ja oikeus tulla kuulluksi työpaikan vaaroista sekä kaikista työsuojeluun liittyvistä näkökohdista.

Työntekijöillä on myös työsuojelulainsäädännöstä johtuvia velvollisuuksia. Näihin kuuluu velvollisuus huolehtia omasta terveydestä, velvollisuus ilmoittaa työpaikan vaaroista työnantajalle ja velvollisuus tehdä yhteistyötä työsuojelualoitteissa.

Tilanne on toinen, kun kyseessä on mielenterveyden tukeminen työpaikalla (jos se liittyy muihin kuin ammatillisiin asioihin), sillä lainsäädännössä ei ole säädetty tätä koskevista oikeuksista eikä velvollisuuksista. Hyvä käytäntö edellyttää kuitenkin, että työntekijät ovat laajalti mukana mielenterveyden tukemista koskevissa aloitteissa. Tällaiset aloitteet ovat tehokkaita vain, jos työntekijät osallistuvat niihin, sillä työntekijöitä ei voida velvoittaa osallistumaan mielenterveyden tukemista koskeviin aloitteisiin vasten tahtoaan.

Parhaan käytännön mukaisesti työntekijöiden pitäisi tulla mukaan mielenterveyden tukemista koskeviin aloitteisiin työpaikalla heti toimintapolitiikan ja toimenpiteiden suunnitteluvaiheessa. Osallistumisen pitäisi jatkua myös tarpeita ja parhaina pidettyjä toimenpiteitä arvioitaessa ja ulottua toteutukseen ja jälkiarviointiin.

Lainsäädännössä on yleensä säädetty joistakin nimenomaisista kuntoutukseen ja työhönpaluuseen liittyvistä työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, mutta niitä ei välttämättä voida konkretisoida sellaisenaan. Esimerkiksi sairauspäivärahan saaminen edellyttää yleensä jonkinlaista seurantaa ja arviointia, mikä voi edistää henkilön työhönpaluuta. Vastaavasti syrjinnän vastaisessa lainsäädännössä säädetään oikeudesta olla joutumatta syrjityksi terveydentilan perusteella.

<sup>52</sup> Alankomaiden kaltaiset maat muodostavat poikkeuksen: terveyssyistä johtuvan poissaolon jälkeiset prosessit on määritelty tarkkaan, ja niiden tukena on taloudellisia toimenpiteitä.

Työpaikalla työntekijää koskevat kuitenkin myös työpaikan omat toimintasäännöt tai tavat ja käytännöt. Tällaisissa säännöissä (yleensä poissaolojen hallintaa koskevissa säännöissä) täsmennetään tavallisesti ilmoittamista koskevat vaatimukset (kenelle ilmoitetaan), työnantajalta ja työntekijältä odotettavat toimet ja mahdollisesti sovellettavat taloudelliset järjestelyt. Alan hyvän käytännön mukaisesti työntekijöiden edustajien pitäisi osallistua alaa koskevien työpaikan sääntöjen suunnitteluun ja seurantaan.

## 7. Olemassa olevat oppaat

Mielenterveyttä työssä koskevia oppaita on olemassa monia. Ne perustuvat yleensä kolmeen työpaikan mielenterveysongelmien hallintaa koskevaan toimintamalliin: työsuojeluun, mielenterveyden tukemiseen ja työhönpaluuun. Oppaita esitellään lyhyesti jäljempänä, ja ne on järjestetty kyseisten kolmen otsakkeen alle.

Oppaat ovat peräisin eri tahoilta, ja myös niiden tila, tavoitteet ja kohderyhmät vaihtelevat. Valtioiden väliset ja kansalliset organisaatiot ovat toimineet aktiivisesti tällä alalla, ja oppailla onkin usein huomattavasti painoarvoa ja käytännön vaikutusta. Oppaat on suunnattu yleensä työnantajille ja tarkoitettu korkeammalle tasolle. Niissä esitellään lakiin perustuvia vastuita ja erilaisia periaatteita eikä niinkään anneta ohjeita hyvän käytännön toteuttamisesta.

Hyvän käytännön ohjeissa painotus on yleensä hieman toinen: niissä annetaan ohjeita toteutuksen aikana noudatettavista menettelyistä. Niiden tueksi on esitetty usein hyvää käytäntöä koskevia tapaustutkimuksia ja täytäntöönpanovälineitä. Niitä on yleensä laadittu erityisissä hankkeissa, joita Euroopan komissio on monesti rahoittanut.

Tässä ei luetella kaikkia mahdollisia saatavana olevia oppaita. Siinä nostetaan kuitenkin esille erityisesti verkkosivustoja, joilta on hyvä lähteä etsimään käytännön ohjeita.

### Mielenterveyden tukemista koskevat oppaat

#### Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkosto (ENWHP) – Work in tune with life -hanke

Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkosto (ENWHP) käynnisti aloitteen, jolla pyrittiin tukemaan mielenterveyttä työpaikoilla. Euroopan komissio osallistui kampanjan rahoittamiseen kansanterveysalan toimintaohjelmasta (2003–2008).

Kampanjassa laadittiin kolme opasta:

- *A guide to the business case for mental health* – Esitteen tarkoituksena on auttaa yrityksen toimijoita laajentamaan näkökulmaansa työpaikalla esiintyvien psykososiaalisten ongelmien (stressi, väkivalta, häirintä, työuupumus jne.) taloudelliseen puoleen.
- *A guide to promoting mental health in the workplace* – Työnantajille tarkoitettu opas.
- *A guide to creating a mentally healthy workplace* – Työntekijöille tarkoitettu opas.

<http://www.enwhp.org/enwhp-initiatives/8th-initiative-work-in-tune-with-life.html>

#### Mielenterveyden tukemista koskeva toimintapolitiikka ja käytäntö – ProMenPol

ProMenPol-hankkeen verkkosivuilla pyrittiin tukemaan mielenterveyden tukemiseen liittyviä käytäntöjä ja toimintapolitiikkoja vuosina 2006–2009 kolmessa ympäristössä: oppilaitoksissa, työpaikoilla ja ikääntyneiden asumispalveluissa. Verkkosivustolla on annettu käytännön työkaluja tätä varten.

ProMenPol-työkalupakki koostuu neljästä toisiinsa liittyvästä käsikirjasta, joissa käsitellään mielenterveyden tukemisen toteutusta.

- *A Generic Manual on Implementing MHP*
- *A Manual for Implementing MHP in Schools*
- *A Manual for Implementing MHP in Workplaces*
- *A Manual for Implementing MHP in Older people's Residences.*

Hakukoneella voi valita työkaluja erilaisten hakukriteerien, kuten kielen, ympäristön, työkalun tyyppin tai työkalun tavoitteen, perusteella.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/>

## Mielenterveyden tukemista koskevat käsikirjat

MHP Handbook -hankkeen verkkosivuilla voi tutustua käsikirjoihin, jotka on laadittu mielenterveyden tukemisen toteutuksesta kolmessa toimintaympäristössä:

- oppilaitokset
- työpaikat
- ikääntyneiden asumispalvelut.

Käsikirjoja voidaan käyttää toteutettaessa mielenterveyttä tukevaa toimintaa kyseisissä toimintaympäristöissä. Jokainen käsikirja sisältää yksityiskohtaista tietoa mielenterveyden tukemisesta kyseisessä toimintaympäristössä, hyödyllisiä harjoitteita ja suositeltavia toimenpiteitä.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.about>

## Työsuojeluoppaat

### Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) on käynnistänyt kaksivuotisen Euroopan laajuisen kampanjan: "Terveellinen työ – stressi hallinnassa!" (2014–2015). Kampanjassa pyritään lisäämään tietoa työperäisen stressin ja psykososiaalisten riskien kasvavasta ongelmasta sekä vahvistamaan käytännön taitoja näiden ennaltaehkäisyyn ja hallinnan onnistumiseksi työpaikoilla ympäri Eurooppaa. Kampanjan verkkosivuilla esitellään erilaisia työkaluja ja resursseja. Sivuille sisältyy myös kokoelma kansallisia työkaluja <https://www.healthy-workplaces.eu/fi/practical-tools>. Lisäksi sähköisessä oppaassa esitellään lyhyesti käytännössä, miten pienet yritykset voivat työnantajana huolehtia psykososiaalisista riskeistä.<sup>53</sup>

Mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistämistä käsitellään vielä kahdessa muussakin raportissa<sup>54</sup>, joista toisessa keskitytään hyvän käytännön esimerkkeihin ja toisessa erilaisiin toimintapolitiikkoihin.

### Health and Safety Executive (Yhdistynyt kuningaskunta): Työperäisen stressin hallintastandardit

Health and Safety Executiven (Yhdistyneen kuningaskunnan työsuojeluviranomainen) verkkosivuilla tarjotaan hallintastandardeja, joilla voidaan tukea hallintajärjestelmän perustamista työperäiseen stressiin puuttumiseksi. Hallintastandardeissa määritellään sellaisen organisaation ominaisuudet tai yrityskulttuuri, jossa työperäisestä stressistä aiheutuvia riskejä hallitaan ja kontrolloidaan tehokkaasti.

Hallintastandardit kattavat kuusi keskeistä työn suunnittelun alaa, joihin liittyy terveys- ja hyvinvointiongelmia, tuottavuuden alenemista ja sairauspoissaolojen lisääntymistä (työperäisen stressin pääasialliset lähteet), ellei niitä hallita asianmukaisesti.

Hallintastandardien pohjalta voidaan arvioida nykytilaa kyselytutkimusten ja muiden menetelmien avulla. Niillä myös autetaan työnantajia keskittymään taustalla oleviin syihin ja niiden ennaltaehkäisyyn.

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>

### PRIMA-EF-aloite (Euroopan unioni)

PRIMA-EF on Euroopan komission rahoittama aloite, jossa on laadittu linjaukset psykososiaalisten riskien hallintaan Euroopan työpaikoilla. Linjaukset perustuvat erilaisiin asiaan liittyviin toimintamalleihin, joita on olemassa eri puolilla Eurooppaa ja muualla maailmassa. Niissä ei ehdoteta yhtä ainoaa psykososiaalisten riskien arviointimenetelmää, vaan riskien arvioinnin linjauksia, joita voidaan mukauttaa erilaisiin tilanteisiin.

<sup>53</sup> <https://www.healthy-workplaces.eu/fi/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>

<sup>54</sup> [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mental-health-promotion-workplace\\_TWE11004ENN/view](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view);  
[https://osha.europa.eu/fi/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/download](https://osha.europa.eu/fi/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/download)

Siinä annetaan ohjeita ja käytännön työkaluja psykososiaalisten riskien arviointia varten ja esitellään linjausten taustalla olevia tutkimuksia ja ohjelmia.

<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>

### **British Standards Institution (2011) – Työpaikan psykososiaalisten riskien hallintaa koskeva opas (Yhdistynyt kuningaskunta)**

British Standards Institution (Yhdistyneen kuningaskunnan standardisoimislaitos) laatimat urauurtavat standardit muodostavat omanlaisensa lähestymistavan työpaikan psykososiaalisten riskien hallintaan. Oppaaseen sisältyy tietoa toimintapolitiikasta ja keskeisistä periaatteista, ohjeita riskienhallintaprosessin käynnistämisestä ja toteuttamisesta sekä prosessin seurannan ja uudelleentarkastelun tavoista.

<http://shop.bsigroup.com/en/ProductDetail/?pid=00000000030213276>

### **Standards Council of Canada – Psykkinen terveys ja turvallisuus työpaikalla: ennaltaehkäisy, tukeminen ja vaiheittaisen täytäntöönpanon ohjeet**

Tämä äskettäin laadittu kanadalainen standardi tarjoaa kattavan toimintamallin työpaikalla esiintyvän psykkinen stressin hallintaan. Siinä esitellään toimintamallin periaatteita sekä vaarojen kontrollointijärjestelmän suunnittelua ja toteutusta, ja selvitetään, miten voidaan hallita muutamia ammatillisen stressin merkittävimpiä lähteitä. Siinä tarjotaan myös tukea täytäntöönpanoon erilaisin resurssein, mallein, tarkastustyökaluin ja asiaan liittyvin asiakirjoin.

<http://shop.csa.ca/en/canada/occupational-health-and-safety-management/canrsa-z1003-13bnq-9700-8032013/inv/z10032013>

## **Työhönpaluuta koskeva opas**

### **SHIFT: Linjajohtajien resursseihin liittyvä käytännön opas mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden hallintaan ja tukemiseen työpaikalla**

Oppaan nimeltä *Line Managers resource – A practical guide to managing and supporting people with mental health problems in the workplace* on laatinut Yhdistyneen kuningaskunnan terveysministeriö (Department of Health). Siinä annetaan linjajohtajille ohjeita siitä, miten edistää hyvinvointia, hallita rekrytointia, puuttua poissaoloihin varhaisessa vaiheessa, hallita työhönpaluuprosessia ja hoitaa meneillään olevaa sairaustapausta työn yhteydessä.

Oppaan ovat hyväksyneet myös Yhdistyneen kuningaskunnan työterveyslaitos (Health and Safety Executive) sekä työ- ja eläkeministeriö (Department of Work and Pensions).

<http://www.hse.gov.uk/stress/pdfs/manage-mental-health.pdf>

### **Health and Safety Executive (Yhdistynyt kuningaskunta): Työntekijän kuntoutumista työperäisestä stressistä johtuvan poissaolon jälkeen koskeva paras käytäntö**

Yhdistyneen kuningaskunnan työterveyslaitoksen (Health and Safety Executive) laatimaan *Best practice in rehabilitating employees following absence due to work-related stress* -raporttiin sisältyy kaksi hyödyllistä työkalua, jotka liittyvät mielenterveysongelmista kärsivien työntekijöiden kuntoutumisen ja työhönpaluun hallintaan. Kyseessä on tutkimusraportti, jonka ensimmäisessä osassa esitellään tehokkaita prosesseja kuntoutuksen ja työhönpaluun hallitsemiseksi. Toisessa osassa kuvataan kuntoutuksen ja työhönpaluun prosessia seitsemässä tutkitussa organisaatiossa Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Raportin taustalla olevilla tutkimuksilla varmistetaan, että raportti sisältää monia käytännön näkökulmia ja vinkkejä siitä, miten mielenterveysongelmista kärsivien työntekijöiden työhönpaluu olisi paras järjestää.

<http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr138.pdf>



## **IRSST (Kanada) – Mielenterveysongelmasta johtuvan poissaolon jälkeisen työhönpaluun tukeminen: yhdennettyjen käytäntöjen ohjelman suunnittelu, toteutus ja arviointi**

Kanadalaisen IRSST-tutkimuslaitoksen *Supporting a Return to Work after an Absence for a Mental Health Problem: Design, Implementation, and Evaluation of an Integrated Practices Program* -raportissa käsitellään mielenterveysongelmasta johtuvan poissaolon jälkeisen työhönpaluun tukemisessa sovellettavan yhdennettyjen käytäntöjen ohjelman suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Tutkimushanke toteutettiin Kanadan Quebecissä sijaitsevan terveys- ja sosiaalipalvelulaitoksen esittämän työntekijöiden ja työnantajien yhteisen pyynnön perusteella. Pyyntö koski mielenterveysongelmista johtuviin henkilökunnan poissaoloihin ja henkilöstön työhönpaluuseen liittyvää toimenpidettä. Käytännön oppaassa esitellään sekä yksilöllisiä tukistrategioita että mahdollisia organisaatiomuutoksia. Opas on tarkoitettu yrityksen johtoportaalle, henkilöstöosastolle ja työntekijöiden terveydestä ja työpaikkojen säilyttämisestä vastaaville ammattiyhdistysryhmille. Lisäksi sitä voivat käyttää työpaikoilla toimivat alan ammattilaiset, kuten lääkärit, työterveyshuollon ammattilaiset, yrityspsykologit ja kuntoutusohjaajat.

<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-823.pdf>

## 8. Mielen terveyttä työssä tukevia toimintapolitiikkoja koskevat kansalliset tapaustutkimukset

Toimintapolitiikan puitteiden kuvauksen perusteella mielen terveyttä voidaan tukea työpaikoilla monella eri tavalla. Lakisääteisissä tai vapaaehtoisissa toimintapolitiikoissa työpaikat veloitetaan tai niitä kannustetaan ottamaan käyttöön strategioita mielen terveysongelmien ennalta ehkäisemiseksi ja mielen terveyden tukemiseksi.

Jäljempänä esitetyssä tapaustutkimuskatsauksessa tarkastellaan erilaisia käytössä olevia toimintapolitiikkoja. Valtaosa tapaustutkimuksista koskee vapaaehtoisia toimintapolitiikkoja.

Esitellyt tapaustutkimukset ovat seuraavat:

- lainsäädäntö
- hallintastandardit
- kansalliset strategiat
- työsuojeluviranomaisten aloite
- alakohtainen aloite
- työmarkkinaosapuolten välinen sopimus
- sosiaaliturvaorganisaatioiden aloitekampanja
- ammattitautien luettelo.

### Belgia: Työstä aiheutuvan psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy

<b>Laatija</b>	Belgian työsuojelulaitos (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)
<b>Tyyppi</b>	Säädös
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	<p>Kyseinen säädös toteutettiin antamalla 4. elokuuta 1996 laki, jossa määriteltiin yleiset ehdot työsuojelua koskevista työnantajan velvollisuuksista. Säädöksellä täydennetään hyvinvointilakiin sekä työntekijöiden hyvinvoinnista työn suorittamisen aikana 27. maaliskuuta 1998 annettuun kuninkaan asetukseen sisältyviä velvoitteita psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn liittyvän yrityksen toimintapolitiikan osalta.</p> <p>Siinä täsmennetään erityisesti "luottohenkilön" roolia ja henkilökohtaisia taitoja. Luottohenkilö on työnantajan nimittämä henkilöstön jäsen, joka toimii välittäjänä. Lisäksi säädöksessä täsmennetään ennaltaehkäisyyn erikoistuneen neuvonantajan ja työterveyslääkärin tehtäviä psykososiaalisten ongelmien yhteydessä. Säädöksessä annettiin myös mahdollisuus muodolliseen tai epämuodolliseen menettelyyn tilanteessa, jossa työntekijä kokee joutuneensa kiusaamisen, väkivallan tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi.</p>
<b>Pääperiaatteet</b>	<p>Dynaamisen riskienhallinnan järjestelmän (4. elokuuta 1996 annettu laki) mukaisesti työnantajan on tunnistettava tilanteet, joista voi aiheutua psykososiaalisia riskejä. Työnantajan on tunnistettava ja arvioitava riskit ja otettava huomioon kaikki tilanteet, jotka voivat aiheuttaa stressiä ja ristiriitoja tai johtaa väkivaltaan, häirintään tai seksuaaliseen häirintään työssä.</p> <p>Riskienarviointi tehdään yhteistyössä pätevän ennaltaehkäisyyn erikoistuneen neuvonantajan kanssa, ja siinä otetaan huomioon työn sisältö, työolot ja henkilöiden väliset suhteet. Sen avulla työnantaja pystyy toteuttamaan asianmukaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä psykologisen kuormituksen ehkäisemiseksi.</p>

## Yhdistynyt kuningaskunta: Työperäisen stressin hallintastandardit

<b>Laatija</b>	Health and Safety Executive (Yhdistynyt kuningaskunta)
<b>Tyyppi</b>	<p>Standardi on luonteeltaan ohje. Vaikka standardien noudattaminen on vapaaehtoista, ne toimivat samoin kuin virallisesti hyväksytyt käytännösäännöt (Approved Code of Practice): työnantajaa vastaan ei voida nostaa syytettä niiden laiminlyönnistä, mutta työnantajaa voidaan syyttää työsuojelulain (Health &amp; Safety at Work Act) mukaisten velvollisuuksiensa noudattamatta jättämisestä.</p> <p>Monissa hallintastandardien hyväksymisen jälkeen annetuissa tuomioistuinten tuomioissa tilannetta on tulkittu tosiasiallisesti kuten virallisesti hyväksytyjä käytännösääntöjä: työnantajan on osoitettava, että tekee vähintään sen, mitä ohjeissa käsketään.</p>
<b>Asiaan liittyvät ja sen kannalta olennaiset aloitteet</b>	<p>Standardit perustuvat kahteen Yhdistyneen kuningaskunnan kansallisen lainsäädännön työsuojelualan säädökseen: vuonna 1974 annettuun työsuojelulakiin (Health and Safety at Work Act), jonka mukaan Yhdistyneen kuningaskunnan työnantajien on varmistettava työntekijöiden terveys (myös mielenterveys), turvallisuus ja hyvinvointi työssä, sekä vuonna 1999 annettuihin työsuojelun hallintaa koskeviin asetuksiin, joiden mukaan työnantajien on arvioitava riittävällä ja asianmukaisella tavalla merkittävät terveys- ja turvallisuusriskit, myös työperäisestä stressistä aiheutuvat terveysriskit, ja toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä kyseisten riskien kontrolloimiseksi.</p>
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	<p>Hallintastandardien mukainen toimintamalli tukee työnantajaa/johtajia tarvittavalla tavalla, jotta nämä voivat parantaa työpaikalla ilmenevien, mahdollisesti työperäisestä stressistä johtuvien paineiden hallintatapaa. Niiden pääperiaatteisiin kuuluu riskienhallintaan perustuva järjestelmällinen toimintamalli, jolla puututaan työperäiseen stressiin. Se toteutetaan johdon sitoutumisen ja työntekijöiden osallistumisen avulla.</p> <p>Tavoitteisiin kuuluvat työperäiseen stressiin liittyvien riskien arviointi, toimenpiteiden toteutus, työperäistä stressiä koskevan tiedon lisääminen, työn organisoiminen ja parantaminen ja yksittäisistä tapauksista huolehtiminen.</p>

## Italia: Työsuojelun hallintastandardit

<b>Laatija</b>	<p>Eurooppalainen työperäistä stressiä koskeva puitesopimus sisällytettiin Italian lainsäädäntöön asetuksella 81/2008. Sopimuksen allekirjoittajat hyväksyivät vapaaehtoisesti tehtävän toteuttaa toimenpiteitä, jotka liittyivät viestintään, koulutukseen ja tiedotukseen. Tarkoituksena oli työperäisen stressin ennaltaehkäisy, vähentäminen ja poistaminen.</p> <p>Italian työsuojelulaitos ISPESL, joka kuuluu nykyään Italian työntekijöiden vakuutusviranomaisen (INAIL) työterveyshuollosta vastaavan osaston alaisuuteen, teki asetuksen 81/2008 perusteella mukautuksia Yhdistyneen kuningaskunnan HSE:n hallintastandardeja koskevaan lähestymistapaan.</p> <p>Pääasiassa INAIL vastaa hallintastandardien tunnetuksi tekemisestä.</p>
<b>Tyyppi</b>	<p>Hallintastandardien noudattaminen on vapaaehtoista, ja niitä käytetään apuna pyrittäessä täyttämään asetuksen 81/2008 mukaiset vaatimukset. Vaikka hallintastandardien noudattamatta jättäminen ei johda lainsäädännön vaatimusten rikkomiseen, työperäiseen stressiin liittyvien tekijöiden sivuuttamista riskienarvioinnissa voidaan pitää asetuksen 81/2008 rikkomisena.</p>
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	<p>Hallintastandardien tarkoituksena on tarjota ohjeellinen menetelmä työperäisen stressin arvioimiseksi tieteelliseltä pohjalta muiden EU-maiden kokemuksiin verraten. Tästä yritykset saavat puolestaan päteviä välineitä kansallisten säännösten mukaisesti tapahtuvaa työperäisen stressin arviointia ja hallintaa varten.</p>
<b>Pääperiaatteet</b>	<p>Standardit kattavat työperäisen stressin ensisijaiset lähteet. Niissä määritellään sellaisen organisaation ominaisuudet, jossa työperäisestä stressistä aiheutuvia riskejä hallitaan tehokkaasti. Ne muodostavat joukon edellytyksiä, joiden täyttäminen johtaa terveyden ja hyvinvoinnin korkeaan tasoon ja organisaation erittäin hyvään suorituskyykyyn.</p>

## Skotlanti: Kohti Skotlannin henkistä kukoistusta

<b>Laatija</b>	Skotlannin hallitus vaikuttaa antavan mielen terveydelle yleisesti huomattavan paljon painoarvoa. Kyseiset kaksi aloitetta muodostuvat hallituksen uusimmasta strategisesta kannanotosta asiaan, ja ne perustuvat aiemmin saavutettuun edistykseen.
<b>Tyyppi</b>	Aloitteet ovat kokonaisvaltaisia kansallisia strategioita. Niissä asetetaan laajat tavoitteet, jotka on määritelty väljästi ja joiden käytännön toteutuksessa on mukana myös muita sidosryhmiä.
<b>Asiasta vastaavat toimijat / Aloitetta edistävät sidosryhmät</b>	<p><i>Towards a Mentally Flourishing Scotland</i> -hankkeessaan Skotlannin hallitus on määrittänyt suunnan, toimintapolitiikan ja toimintapolitiikalta yleisesti odotettavat tulokset. Se on kuitenkin jättänyt paikallisten palveluiden varsinaisen järjestämisen paikallisviranomaisten kehitettäväksi ja toteutettavaksi yhteistyössä yhteisösuunnittelun kumppanuuksien kautta.</p> <p><i>Health Works</i> -hankkeessa käytetään vastaavaa toimintamallia, jossa otetaan kantaa edellä mainittujen sidosryhmien sekä selvemmin työnantajien, elinkeinokeskusten ja ammattiliittojen rooliin.</p>
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	<p><i>Towards a Mentally Flourishing Scotland</i> -hankkeen tarkoituksena oli laatia yksityiskohtainen toimintapolitiikka ja -suunnitelma siitä, miten toimet voidaan kohdentaa olemassa olevien aloitteiden pohjalta mielen terveyteen. Henkisen hyvinvoinnin tukeminen, mielen terveysongelmien vähentäminen ja mielen terveysongelmista kärsivien elämänlaadun parantaminen on nähty olennaisena, kun hallitus on ottanut tavoitteekseen tarjota jokaiselle tilaisuuden hyödyntää täysimääräisesti potentiaaliaan ja luoda menestystä Skotlantiin. Asiakirjassa pyritään havainnollistamaan, miten jokainen voi tiedostaa, kuinka mielen terveyttä voidaan parantaa. Siinä kerrotaan yksityiskohtaisesti yhteistyöstä mielen terveyden parantamiseksi.</p> <p><i>Health Works</i> -hankkeessa toistetaan Skotlannin hallituksen yleinen tavoite luoda menestystä Skotlantiin ja tarjota koko Skotlannille mahdollisuus kukoistukseen kestävää talouskasvua lisäämällä. <i>Health Works</i> -strategiaa on pidetty osana tätä. Sillä on vahvistettu yhteistyötä keskeisten sidosryhmien kanssa terveellisen työn edistämiseksi. Tämän on nähty lisäävän työntekijöiden pysymistä työssä, helpottavan psyykkisesti sairaiden työttömien pääsyä työelämään ja pidentävän yksilöiden kykyä säilyä työssä.</p>
<b>Pääperiaatteet</b>	<p><i>Towards a Mentally Flourishing Scotland</i> -hankkeessa hallitus on sitoutunut kolmeen seikkaan painopisteessä 4 (henkisesti terve työ ja työelämä): Skotlannin terveellisen työelämän keskuksen (Centre for Healthy Working Lives) on laadittava kattava työohjelma mielen terveyden kannalta suotuisten työpaikkojen tukemiseksi julkista sektoria ja pk-yrityksiä painottaen. Nykyistä terveellisen työelämän toimintapolitiikkaa on tarkistettava keskittymällä mielen terveyden parantamiseen ja muodostamalla yhteisymmärrys siitä, millainen on esimerkillinen työnantaja. Standardeista on sovittava ja julkisen terveydenhuollon elimille on laadittava täytäntöönpanosuunnitelma, jotta ne ylttäisivät kyseisiin standardeihin.</p> <p><i>Health Works</i> -hankkeen yhteydessä toteutetussa Skotlannin hallituksen terveellisen työelämän strategian tarkistamisessa nostettiin työväestön terveys ja hyvinvointi selvästi perustavan tärkeään asemaan Skotlannin tulevan talousmenestyksen kannalta.</p> <p>Skotlannin hallitus asettaa päämäärän ja auttaa muita sidosryhmiä pääsemään kyseiseen päämäärään. Strategioiden toteutus perustuu kumppanuuksiin.</p>

## Norja: Työn ja mielenterveyden kansallinen strategiasuunnitelma

<b>Laatija</b>	Norjan työ- ja osallisuusministeriö sekä terveys- ja hoivapalveluministeriö.
<b>Tyyppi</b>	Mielenterveysongelmista kärsivän henkilön työssä pysymistä ja työhönpaluuta koskeva strategiasuunnitelma.
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	<p>Strategiasuunnitelmaa sovelletaan kaikkiin mielenterveysongelmiin ja -häiriöihin sekä päihderiippuvuudesta tai muista ongelmista kärsiviin ihmisiin, jotka ovat syrjäytyneet tai vaarassa syrjäytyä työelämästä.</p> <p>Hallitus määrittelee strategiassa, miten mielenterveysongelmista kärsivät ihmiset voisivat saada helpommin kykynsä käyttöön ja miten yksilöitä voitaisiin seurata tarkemmin. Sen tavoitteena on tukea Norjan sosiaaliturvaviranomaisen (NAV) toimia, joilla pyritään tekemään työpaikoista osallistavampia.</p> <p>Strategiasuunnitelmassa hiotaan ja vahvistetaan vuonna 2004 perustettua ”Vilje viser vei” -suunnitelmaa, jonka tavoitteena oli luoda tilaisuuksia mielenterveysongelmista kärsiville henkilöille ja lisätä heidän osallistumistaan työpaikalla. Tässä aiemmassa hankkeessa käynnistettiin useita toimenpiteitä ja tutkimuksia, joilla pyrittiin määrittämään, mitä mielenterveysongelmista kärsivät henkilöt tarvitsevat saadakseen työtä tai pysyäksään työssä. Aiemmassa hankkeessa määritettiin myös viranomaisten näkemys mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden työllistymisen nykyisistä esteistä. Painopiste kohdistettiin myös siihen, mitä eri viranomaiset voivat tehdä paremmin yhteistyötä kohderyhmän tarpeiden täyttämiseksi.</p>
<b>Käytännön toteutus</b>	<p>Toimilla pyritään</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• varmistamaan yksilöllinen seuranta</li><li>• varmistamaan työhön palaamiseen liittyvien toimien ja palveluiden koordinointi</li><li>• varmistamaan aktiiviset työhön liittyvät prosessit, joiden avulla mielenterveysongelmista kärsivät työntekijät voivat palata nopeammin töihin.</li></ul>

## Tanska: Aloite psykososiaalisten tekijöiden tarkastamisen parantamiseksi

<b>Laatija</b>	Tanskan hallitus otti vuonna 2004 käyttöön psykososiaaliseen työympäristöön puuttumisen strategian. Työympäristöviranomainen julkisti huhtikuussa 2007 uuden strategian, jossa oli laadittu ohjetyökalu kuuden psykososiaalisen riskin arvioimista varten. Työkalu oli tarkoitettu tarkastajien avuksi psykososiaalisen työympäristön arvioimista varten.
<b>Tyyppi</b>	Vaikka suuri osa aloitteesta perustuu toimien ja ohjeiden painopisteiden tunnistamiseen, tarkoituksena on auttaa työsuojeluviranomaisia kohdistamaan tarkastuksensa psykososiaaliseen työympäristöön. Aloite liittyy siis lain mukaisen työkalun tehokkaaseen toteutukseen ja sen varmistamiseen, että työkalu on Tanskan työympäristölain mukainen.
<b>Asiasta vastaavat toimijat / Aloitetta edistävät sidosryhmät</b>	Tanskan hallitus tunnustaa psykososiaalisten riskien olevan aloitteen ensisijainen kohde. Tanskan työympäristöviranomainen on laatinut työsuojelutarkastuksiin liittyvät ohjeet ja työkalun.
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	Tarkastusten tarkoituksena on arvioida riskeihin perustuvaa lähestymistapaa käyttäen, esiintyykö yrityksessä psykososiaalisia ongelmia, mitkä ovat niiden lähteet ja mitä haittoja niistä voi mahdollisesti aiheutua. Arvioinnissa tarkastellaan myös, mitä johdon aloitteita on toteutettu psykososiaalisten ongelmien poistamiseksi, vähentämiseksi tai käsittelemiseksi terveysriskien ehkäisemistä varten.

## Alankomaat: Työtä ja terveyttä koskevat sopimukset

<b>Laatija</b>	Alakohtaiset toimijat työ- ja sosiaaliministeriön (SZW) antamien tukien/avustusten turvin (ministeriön rahoitusosuus enintään 50 prosenttia).
<b>Tyyppi</b>	Vapaaehtoisuuteen perustuva toimintamalli, jossa tietyn alan edustajat/sidosryhmät kertovat, mitä ovat suunnittelemassa. Menettely käynnistettiin, ja siihen suunniteltiin useita vaiheita: <ul style="list-style-type: none"><li>• Alan sidosryhmiltä pyrittiin saamaan sitoumus ja aiesopimus laadittiin.</li><li>• Valmisteluvaiheessa sidosryhmät laativat sopimuksen tai hankesuunnitelman sekä perustivat alakohtaisen neuvonta- ja konsultointikomitean (BBC). Komitean yhtenä jäsenenä oli ministeriön (SZW) edustaja. Sitten toteutettiin valmisteleva tutkimus (johon sisältyivät usein psykososiaaliset riskit ja jolla pyrittiin analysoimaan ongelmia ja arvioimaan riskejä) sekä selvityksiä työolojen hallinnan senhetkisestä tilasta. Vaiheen päätteeksi allekirjoitettiin toimintasuunnitelma siitä, miten asiaankuuluvista riskeistä tullaan huolehtimaan alalla.</li><li>• Toteutusvaihe</li><li>• Päätös vaihe.</li></ul>
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	Ensimmäisessä vaiheessa (1999–2002) pyrittiin vähentämään tunnistettuja hallittavia riskejä vähintään 10 prosenttia. Toisessa vaiheessa (2002–2007) painopiste siirtyi jonkin verran riskeille altistumisen vähentämisestä poissaolojen tai työkyvyttömyyden vähentämiseen. Tavoitteena oleva vähennysaste oli kirjattava toimintasuunnitelmaan.
<b>Sopimusten kattamat työssä esiintyvät mielenterveysongelmat ja tulokset</b>	Tässä saattoi olla paljon alakohtaista vaihtelua. Etenkin ensimmäisessä vaiheessa, jolloin laadittiin työtä ja terveyttä koskevia sopimuksia (1999–2002), psykososiaaliset riskit ja niiden hallinta olivat merkittävässä asemassa. Toisessa vaiheessa (2002–2007) keskeiselle sijalle nousi poissaolojen ja työkyvyttömyyden vähentäminen myös siksi, että mielenterveydestä tuli keskeisempi.



## Suomi: Kilpailukyksopimus

<b>Laatija</b>	Sopimuksen laativat Suomen työmarkkinoiden keskusjärjestöt.
<b>Tyyppi</b>	Aloite on annettu työmarkkinaosapuolen välisen sopimuksen muodossa. Se ei ole varsinaisesti oikeudellisesti sitova, mutta sopijapuolet ovat sitoutuneet toimimaan sovitun mukaisesti. Useat annetuista suosituksista sisällytetään mahdollisesti lainsäädäntöön.
<b>Asiaan liittyvät ja sen kannalta olennaiset aloitteet</b>	Vuoden 2011 hallitusohjelmassa vahvistettiin Suomen hallituksen tärkeimmät aloitteet ja tavoitteet. Sen kolme painopistealuetta olivat köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen; julkisen talouden vakauttaminen ja kestävä talouskasvu, työllisyyden ja kilpailukykyyn vahvistaminen. Kyseinen ohjelma on ollut taustana hallituksen ja työmarkkinaosapuolten aloitteille mielenterveyden alalla.
<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tavoitteena on jatkaa hyvää yhteistyötä hallituksen kanssa niissä aihepiireissä, joilla voidaan edistää Suomen talouskasvua, tuottavuutta ja työllisyyttä sekä varmistaa yhtäältä suomalaisten yritysten kilpailukyky globaaleilla markkinoilla ja vahvistaa toisaalta hyvinvointiyhteiskunnan taloudellista perustaa.
<b>Kilpailukyksopimuksen kattamat mielenterveyteen liittyvät altistavat tekijät työpaikalla</b>	Sopimuksella puututaan useisiin riskitekijöihin, jotka vaikuttavat mielenterveyteen työpaikalla. Näitä ovat työvoiman ikääntyminen, työn epävarmuus, urakehitys / yksilöllinen kehitys / työn ja muun elämän tasapaino, työn määrä ja työn luonne (vuorotyö, tilapäinen työ jne.). Sopimuksessa mainitaan yleisemmin työllisyyden ja talouskasvun edistäminen. Koska kaikki psykososiaaliset riskit uhkaavat näitä tuloksia, sopimuksella puututaan välillisesti myös kaikkiin psykososiaalisiin näkökohtiin.

## Saksa: PsyGA – Mielenterveys työpaikalla

<b>Laatija</b>	<p>Mielenterveyttä työelämässä koskevaa PsyGA-hanketta (Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt) tukee Saksan liittovaltion työ- ja sosiaaliministeriö. Sairausvakuutuskassojen kansallinen liitto (BKK Bundesverband) vastaa hankkeen vetämisestä.</p> <p>Hanke saa rahoitusta <i>Initiative Neue Qualität der Arbeit</i> -aloitteesta (<a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a>). Siinä levitetään tietoa, tutkimuksia ja parhaita käytäntöjä mielenterveydestä työssä työperäistä stressiä painottaen. Initiative Neue Qualität der Arbeit -aloite on liittohallituksen, osavaltioiden hallitusten, työmarkkinaosapuolten, sosiaalivakuutuskumppaneiden, säätiöiden ja yritysten vuonna 2001 käynnistämä yhteinen aloite, jolla edistetään terveellisiä työoloja.</p>
<b>Tyyppi</b>	<p>Tiedotushanke, jossa tarjotaan yrityksille työkaluja riskien arviointia sekä työpaikalla esiintyville mielenterveysriskeille altistumista ehkäisevien toimenpiteiden toteutusta varten.</p>
<b>Asiaan liittyvät ja sen kannalta olennaiset aloitteet</b>	<p>Saksassa keskeinen työsuojelualan säädös on <b>7. elokuuta 1996 annettu työsuojelulaki</b>, jolla saatettiin direktiivit 89/391/ETY and 91/383/ETY kansallisen lainsäädännön osaksi (muutettu viimeksi vuonna 2009). Vaikka laissa ei mainita nimenomaisesti mielenterveyttä eikä psykososiaalisia riskejä, asiantuntijat, työnantajat, ammattiyhdistykset ja lainvalvontaviranomaiset ovat yksimielisiä siitä, että lähtökohtaisesti lain soveltamisala ja riskienarviointi kattavat myös mielenterveyden ja psykososiaaliset riskit. Vain harvat työnantajat kuitenkin ottavat näitä riskejä huomioon riskienarvioinnissa.</p> <p>Saksan työsuojelulakia on muutettu vastikään vuonna 2013. Työnantajilla on nyt velvollisuus suorittaa riskienarviointi, johon psykososiaaliset riskit sisältyvät. Sen 5 jakson mukaisesti riskienarvioinnin jatkotoimenpiteissä on otettava huomioon sekä fyysinen terveys että mielenterveys.</p> <p>Liittovaltion työ- ja sosiaaliministeriö on valmistellut vastikään työsuojelulain muutosta, jonka mukaan mielenterveys sisällytetään nimenomaisesti suojelun soveltamisalaan. Henkinen rasitus mainitaan niin ikään terveysriskinä, joka on otettava huomioon työnantajan suorittamassa riskienarvioinnissa.</p> <p>Aloitteeseen kuuluu johtajille tarkoitettun oppaan<sup>1</sup> ja työntekijöille tarkoitettun oppaan<sup>2</sup> laatiminen.</p>

<sup>1</sup> [http://psyga.info/fileadmin/user\\_upload/PDFs/BKK\\_Taking\\_the\\_stress\\_out\\_of\\_stress\\_Guide\\_for\\_Managers.pdf](http://psyga.info/fileadmin/user_upload/PDFs/BKK_Taking_the_stress_out_of_stress_Guide_for_Managers.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/EN/psyga-taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-workers.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/EN/psyga-taking-the-stress-out-of-stress-a-guide-for-workers.pdf?__blob=publicationFile)

<b>Kohde, tarkoitus ja tavoitteet</b>	Mielenterveyden tärkeyttä koskevan tietämyksen sekä alan tietotaidon ja kokemusten vaihdon lisäämiseksi hankkeessa yhdistetään aihekohtainen tietokanta sekä hyvät käytännöt ja ammattilaisten työkalut, joiden avulla mielenterveyttä voidaan tukea työpaikoilla. Näitä ovat itsearviointin välineet, johtajille ja työntekijöille annetut oppaat, äänikirja ja verkko-opintoväline. Verkkosivuilla osoitteessa <a href="http://psyga.info/">http://psyga.info/</a> on tietoa hankkeesta sekä tuloksista, esimerkiksi laadituista työkaluista ja välineistä. Tiedon levittäminen eri työympäristöihin on toteutettu 18 yhteistyökumppanin avulla.
<b>Pääperiaatteet</b>	<p>”Terveellisestä yrityksestä” on laadittu oma laatumallinsa. Painopiste on laadukkaassa johtamistavassa – sekä yksittäisen johtajan menettelyssä että työntekijälähtöisen johtamisen rakenteellisessa kehityksessä.</p> <p>Mallin perusteella on laadittu itsearviointin väline (ensimmäinen vaihe: 2009–2010) alan ammattilaisen avuksi organisaation nykytilan arvioimiseksi mielenterveyden tukemisen alalla. Tarkoituksena on käytäntöjen parantaminen.</p> <p>Hankkeen toisessa vaiheessa (2011–2013) on toteutettu koordinoitulla tavalla sairausvakuutuskassojen kansallisen liiton ja sen 18 kansallisen kumppanin levittämiä kohderyhmäkohtaisia toimenpiteitä ja toimia. Hanke perustuu mielenterveyttä tukevia onnistuneita toimintamalleja koskevien tietojen ja kokemusten siirtämiseen sekä toimijoiden keskinäiseen verkostoitumiseen. Painopiste on sairausvakuutuskassojen kansallinen liiton ja sen kumppanien kohdennettujen toimenpiteiden ja toimien levittämisessä ja koordinoitussa toteuttamisessa. Hankkeessa hyödynnetään erityisesti terveyden tukemiseen työpaikalla keskittyvän DNBBG-verkoston nykyistä organisaatorakennetta. Lisäksi järjestetään erilaisia tapahtumia ja harjoitetaan media- ja pr-toimintaa.</p>

## Liite 1: Euroopan tason sääntelyvälineet

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Yleinen työsuojelu	<b>Direktiivi 89/391/ETY</b> – turvallisuutta ja terveyttä työssä koskeva EU:n puitedirektiivi	<p>Direktiivin mukaan työnantajien ”velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa”. Niiden on kehitettävä yhtenäinen ja kattava ehkäisy politiikka. Muutamia tärkeitä periaatteita ovat ”vaarojen välttäminen”, ”vaarojen torjunta niiden syntyvaiheessa” ja ”työn sopeuttaminen yksilöllisesti”.</p> <p>”Työnantajan on toteutettava (...) toimenpiteet (...) noudattaen seuraavia yleisiä, ehkäiseviä toimenpiteitä koskevia periaatteita: (...) työn sopeuttaminen yksilöllisesti varsinkin työpaikkojen suunnittelun, työvälineiden valinnan sekä työ- ja tuotantomenetelmien valinnan osalta niin, että erityisesti kiinnitetään huomiota yksitoikkoisen ja pakkotahtisen työn lieventämiseen ja niiden aiheuttamien terveyshaittojen vähentämiseen; (...) sellaisen yhtenäisen ja kattavan ehkäisy politiikan kehittäminen, joka kattaa teknologian, työn organisoimisen, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset”.</p>
	Yleissopimus (n:o 155), joka koskee työturvallisuutta ja työterveyttä (ILO), 1981 (ratifioitu 15:ssa EU:n jäsenvaltiossa)	<p>Yleissopimuksen mukaan ”kunkin jäsenvaltion tulee, ottaen huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja noudatettu käytäntö ja neuvotellen edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, määrätellä, panna täytäntöön ja määrärajojen tarkistaa yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka, jota noudatetaan työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevissa asioissa”.</p>
	Yleissopimus nro 187, joka koskee työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä (ILO), 2006 (ratifioitu 12:ssa EU:n jäsenvaltiossa)	<p>Toimintapolitiikassa on otettava huomioon ”työn aineellisten osatekijöiden suhde työtä tekeviin tai työntekoa valvoviin henkilöihin sekä koneiden, laitteiden, työajan, työn organisaation ja työmenetelmien soveltaminen työntekijöiden fyysisten ja henkisten kykyjen mukaisiksi”.</p> <p>Yleissopimuksen mukaan ”jokaisen jäsenvaltion tulee laatiessaan kansallista toimintapolitiikkaa edistää perusperiaatteita [esimerkiksi työhön liittyvien vaarojen ja riskien arviointi] yhteistyössä työnantaja ja työntekijöitä parhaiten edustavien järjestöjen kanssa (...). Perusperiaatteita ovat muun muassa työhön liittyvien vaarojen ja riskien arviointi, työhön liittyvien vaarojen ja riskien torjunta työpaikalla sekä kansallisen ennaltaehkäisevän työturvallisuus- ja työterveyskulttuurin kehittäminen, johon sisältyy tiedottaminen, neuvonta ja koulutus.” (...). ”(...) tärkein asia on ennaltaehkäisy periaate”.</p>

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Yleiset työpaikkaa koskevat vaatimukset	<p><b>Direktiivi 89/654/ETY</b> työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista (ensimmäinen direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Direktiivissä asetetaan ”työpaikalle turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset”. Se kattaa fyysisen työympäristön näkökohdat, joihin kuuluvat suljettujen työpaikkojen ilmanvaihto, huoneen lämpötila sekä luonnonvalo ja keinonvalo huoneessa.</p>
	<p><b>Direktiivi 2009/104/EY</b> työntekijöiden työssään käyttämille työvälineille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista (toinen direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) [korvaa direktiivin 89/655/ETY]</p>	<p>Direktiivin mukaan työnantajilla on velvollisuus toteuttaa ”tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijöiden käytettäväksi annetut työvälineet yrityksessä tai laitoksessa ovat suoritettavaan työhön soveltuvia tai ne on muutettu soveltumaan hyvin siihen tarkoitukseen ja että työntekijät voivat käyttää niitä heidän turvallisuutensa tai terveytensä heikentymättä”.</p> <p>Direktiivin 7 artikla koskee työergonomiaa ja turvallisuutta, ja sen mukaan ”työterveyden ja turvallisuuden vähimmäisvaatimuksia sovellettaessa työnantajan on otettava täysimittaisesti huomioon paikka ja asento, joissa työntekijä käyttää työvälineitä, sekä ergonomiset periaatteet”.</p>
	<p><b>Direktiivi 89/656/ETY</b> työntekijöiden työpaikalla käyttämille henkilönsuojaimille turvallisuutta ja terveyttä varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista (kolmas direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Direktiivin mukaan ”kaikkien henkilönsuojaimien on:</p> <p>a) oltava tarkoituksenmukaisia kyseessä olevia vaaroja ajatellen, eivätkä ne saa itse lisätä vaaraa; b) sovelluttava työpaikan olosuhteisiin; c) oltava ergonomian vaatimusten mukaisia ja työntekijän terveydentilan huomioon ottavia (...)”.</p>

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Alakohtaiset työpaikkaa koskevat vaatimukset	<p><b>Direktiivi 93/103/EY</b> turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista kalastusaluksilla tehtävässä työssä (kolmastoista direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Direktiivissä säädetään turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista kalastusaluksilla tehtävässä työssä.</p> <p>Sen mukaan työntekijöiden majoitus- ja hygieniatilojen tulisi olla sellaisia, että ne suojaavat riittävällä tavalla sää- ja meriolosuhteilta, tärinäiltä, melulta ja epämiellyttäviltä hajuilta, jotka tulevat aluksen muista osista ja voivat häiritä työntekijöitä näiden lepoaikana.</p>
	<p><b>Direktiivi 92/91/ETY</b> vähimmäisvaatimuksista porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseksi (yhdestoista direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Direktiivissä säädetään "porausta käyttävän kaivannaisteollisuuden työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista".</p> <p>Sen mukaan "työpaikat on järjestettävä siten, että ne suojaavat riittävästi vaaroilta. (...) Työasemat on suunniteltava ja rakennettava ergonomisten periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon työntekijöiden tarve seurata työasemissaan suoritettavia toimintoja."</p>
	<p><b>Direktiivi 92/104/ETY</b> vähimmäisvaatimuksista avo- ja kaivoslouhintateollisuuden työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseksi (kahdestoista direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Direktiivissä säädetään avo- ja kaivoslouhintateollisuuden työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista.</p> <p>Sen mukaan "työpaikat on järjestettävä siten, että niissä suojataan riittävästi vaaroilta. (...) Työasemat on suunniteltava ja rakennettava ergonomisten periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon työntekijöiden tarpeen seurata työasemissaan suoritettavia toimintoja. Kun työpaikassa on yksi työntekijä, on järjestettävä riittävä valvonta tai yhteydenpitokeino."</p>
	<p><b>Direktiivi 92/57/ETY</b> turvallisuutta ja terveyttä koskevien vähimmäisvaatimusten täytäntöönpanosta tilapäisillä tai liikkuvilla rakennustyömailla (kahdeksas direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Tässä direktiivissä asetetaan "tilapäisille tai liikkuville rakennustyömaille turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset".</p> <p>Sen mukaan "työntekijöiden käyttöön on annettava lepo- ja/tai majoitustilat, jonne on helppo päästä, jos työntekijöiden turvallisuus tai terveys sitä edellyttää, varsinkin harjoitetun toiminnan luonteen vuoksi, tai siksi, että paikalla on enemmän kuin tietty määrä työntekijöitä, tai työmaan syrjäisen sijainnin takia. Lepo- ja/tai majoitustilojen on oltava riittävän suuria ja niissä on oltava työntekijöiden määrään nähden riittävän monta pöytää ja selkänajalla varustettua istuinta".</p>

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Fyysinen työympäristö – yksittäiset vaarat	<p><b>Direktiivi 90/270/ETY</b> turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista (viides direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p> <p><b>Direktiivi 2010/32/EU</b></p> <p>HOSPEEMin ja EPSUn tekemän terävien instrumenttien aiheuttamien tapaturmien ehkäisemistä terveydenhuoltoalalla koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta</p>	<p>Tässä direktiivissä säädetään turvallisuutta ja terveyttä varten vähimmäisvaatimukset näyttöpäätelaitteilla tehtävälle työlle. Sen mukaan ”työnantajat on veloitettava tekemään selvitys työpisteistä työntekijöiden turvallisuus- ja terveysolojen arvioimiseksi, ottaen erityisesti huomioon mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat, fyysiset ongelmat ja henkiseen stressiin liittyvät ongelmat”.</p> <p>Direktiivillä pannaan täytäntöön terävien instrumenttien aiheuttamien tapaturmien ehkäisemistä terveydenhuoltoalalla koskeva puitesopimus. Yksi sen periaatteista on, että ”työnantajalla on velvollisuus varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys kaikissa työhön liittyvissä seikoissa, psykososiaaliset tekijät ja työn organisointi mukaan luettuina”.</p> <p>Sen mukaan ”riskinarvioinnissa on otettava huomioon teknologia, työn organisointi, työolot, pätevyystasot, työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset”.</p> <p>”Ehkäistään tartuntavaaraa ottamalla käyttöön turvalliset työskentelymenetelmät seuraavien avulla: a) Kehitetään sellainen yhtenäinen ja kattava ehkäisy politiikka, joka kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolot, työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (...)”.</p>
	<p><b>Direktiivi 90/269/ETY</b> terveyttä ja turvallisuutta varten asetettavista vähimmäisvaatimuksista sellaisessa käsin tapahtuvassa taakkojen käsittelyssä, johon liittyy erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara (neljäs direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)</p>	<p>Tässä direktiivissä asetetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset sellaiselle taakkojen käsittelylle käsin, johon liittyy erityisesti työntekijöiden selän vahingoittumisen vaara. Sen mukaan työnantajan on ”huolehdittava (...) että vältetään erityisesti työntekijöiden selän vahingoittumisen vaara tai vähennetään tätä vaaraa ryhtymällä asianmukaisiin toimenpiteisiin, ottaen erityisesti huomioon työympäristön erityispiirteet ja toiminnan asettamat vaatimukset”.</p>

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Työaika	<p><b>Direktiivi 2003/88/EY</b> tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (konsolidoi ja kumoaa direktiivin 93/104/EY)</p> <p>Osa-aikatyötä koskeva yleissopimus <b>nro 175</b> (ILO), 1994</p> <p>(ratifioitu 9:ssä EU:n jäsenvaltiossa)</p> <p><b>Direktiivi 97/81/EY</b> osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta</p> <p><b>Direktiivi 99/70/EY</b> määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta</p> <p><b>Direktiivi 2000/79/EY</b> siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskevan eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta</p> <p><b>Direktiivi 2002/15/EY</b> maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä</p>	<p>"Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten." Se koskee "vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaika; ja (...) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja".</p> <p>Yleissopimuksen mukaan sopimuspuolten on ryhdyttävä toimiin, "joilla taataan osa-aikatyöntekijöille samantasoinen suojelu kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeville työntekijöillä (...) seuraavien asioiden suhteen: (...) järjestäytymisoikeus, oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja ja oikeus toimia työntekijöiden edustajina, (...) työturvallisuus ja -terveys, (...) työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä".</p> <p>Tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön osa-aikatyötä koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen tarkoituksena on "osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen".</p> <p>Direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen tarkoituksena on "parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen; (...) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsuojimusten tai työsuhteiden käytöstä".</p> <p>Direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön siviili-ilmailun liikkuvien työntekijöiden työajan järjestämistä koskeva eurooppalainen sopimus. Sen mukaan työntekijöiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet "sen varmistamiseksi, että työnantaja, joka suunnittelee jaksottavansa työn tietyllä tavalla, ottaa huomioon yleisen periaatteen, joka koskee työn sovittamista työntekijän mukaan".</p> <p>Direktiivissä säädetään "työaikajärjestelyjä koskevista vähimmäisvaatimuksista maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi".</p>
Syrjintä	<p><b>Direktiivi 2000/43/EY</b> rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta</p> <p><b>Direktiivi 2000/78/EY</b> yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista</p>	<p>"Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda puitteet rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa."</p> <p>"Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa."</p>



Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Miesten ja naisten tasavertainen kohtelu	<p><b>Direktiivi 2002/73/EY</b> miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa (muuttaa direktiiviä 76/207/ETY)</p> <p><b>Direktiivi 2006/54/EY</b> miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa</p>	<p>Direktiivin mukaan ”jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannessaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa”, ”työpaikan (...) saamisen ehdot (...), uralla eteneminen mukaan lukien”, ”mahdollisuus kaikenlaiseen ja -tasoiseen ammatilliseen ohjaukseen (...)” ja ”työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyin mukaisesti (...)”.</p> <p>”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla: mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen; työehdot, mukaan lukien palkka (...)”</p>
Äitiys ja siihen liittyvät asiat	<p>Äitiyssuojelusopimuksen uudistamista koskeva yleissopimus <b>nro 183</b> (ILO), 2000</p> <p>(ratifioitu 13:ssa EU:n jäsenvaltiossa)</p> <p><b>Direktiivi 92/85/ETY</b> raskaana olevista ja äskettäin synnyttäneistä tai imettäviä työntekijöistä</p>	<p>Yleissopimuksen mukaan ”kunkin jäsenvaltion on (...) ryhdyttävä asianmukaisiin toimiin varmistaakseen, ettei raskaana olevia tai imettäviä naisia velvoiteta tekemään työtä, jonka (...) on [todettu] olevan vahingollista äidin tai lapsen terveydelle (...)”.</p> <p>Direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.</p> <p>Sen mukaan ”komissio laatii työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvonantavan komitean avustuksella ja jäsenvaltioita kuullen ohjeet, joiden pohjalta määritellään ne kemialliset, fyysiset ja biologiset tekijät ja teolliset prosessit, joiden katsotaan vaarantavan (...) työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden.” Näiden ohjeiden on myös katettava ”ne liikkeet ja asennot ja se henkinen ja fyysinen väsymys sekä muu fyysinen tai henkinen jännitys, joka liittyy (...) työntekijöiden työhön”.</p> <p>Tällä direktiivillä pannaan täytäntöön Euroopan tason alojen välisten työmarkkinajärjestöjen (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja EAY) vanhempainvapaasta 18 päivänä kesäkuuta 2009 tekemä tarkistettu puitesopimus. ”Tässä sopimuksessa määrätään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus helpottaa työssäkävien vanhempien vanhemmuuteen ja työhön liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista”.</p>

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Nuoret työntekijät	<b>Direktiivi 94/33/EY</b> nuorten työntekijöiden suojelusta	<p>Direktiivissä säädetään, että "jäsenvaltioiden on valvottava yleisluonteisesti, että työnantaja takaa nuorille näiden ikään mukautetut työedellytykset. Niiden on valvottava nuorten suojelemista taloudelliselta hyväksikäytöltä ja sellaiselta työltä, joka voisi vahingoittaa nuorten turvallisuutta, terveyttä tai heidän fyysistä, henkistä, moraalista tai sosiaalista kehitystään (...)".</p> <p>Direktiiviin sisältyy säännöksiä, jotka koskevat työnantajien yleisiä velvoitteita, joita ovat esimerkiksi nuorten turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ja "nuorten turvallisuutta, fyysistä tai henkistä terveyttä tai kehitystä" uhkaavien vaarojen arviointi ja seuranta.</p> <p>"Tämän direktiivin tarkoituksena on varmistaa, että [määräaikaiseen sopimukseen perustuvassa tai tilapäisessä] työsuhteessa oleville työntekijöille tarjotaan turvallisuuden ja terveyden suhteen sama suojelun taso kuin tuon käyttäjäyrityksen tai -laitoksen muille työntekijöille."</p>
Tilapäiset työntekijät	<b>Direktiivi 91/383/EY</b> määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä	
Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuuleminen	<b>Direktiivi 2002/14/EY</b> työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä	Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevilla yrityksillä tai toimipaikoissa. Direktiivin mukaan "tiedottaminen ja kuuleminen sisältää (...) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsuhteita (...)".
	<b>Direktiivi 2009/38/EY</b> eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto)	Direktiivin päätavoitteena on varmistaa, että johto tiedottaa eurooppalaisen yritysneuvoston jäseniä ja kuulee heitä poikkeuksellisissa tilanteissa, jotka vaikuttavat työntekijöiden etuihin erityisesti uudelleen sijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta

Tavoite	Väline	Sisältö ja valitut otteet
Uudelleenjärjestely	<p><b>Direktiivi 98/59/EY</b> työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä</p> <p><b>Direktiivi 2001/23/EY</b> työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liikeoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä</p> <p><b>Direktiivi 2008/94/EY</b> työntekijöiden suojausta työntekijöiden maksukyvyttömyystilanteessa (kumoo direktiivin 2002/74/EY ja neuvoston direktiivin 80/987/ETY)</p>	<p>”Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimuksen pääsemiseksi.”</p> <p>”Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.”</p> <p>Direktiivin tarkoituksena on suojella työntekijöiden oikeuksia ”yritysten tai liikkeiden taikka yritys- tai liikeoiminnan osien siirtymässä työnantajalta toiselle sopimukseen perustuvilla luovutuksilla taikka sulautumisilla”. Sen tavoitteena on varmistaa mahdollisimman pitkälti, että työsuhde säilyy entisenlaisena luovutuksensaajan kanssa eivätkä työntekijät joudu epäedullisempaan asemaan pelkästään siirron seurauksena.</p> <p>Direktiivin mukaan on tarpeen ”antaa säännöksiä työntekijöiden suojausta heidän työnantajansa maksukyvyttömyystilanteessa (...). Tätä varten jäsenvaltioiden olisi perustettava palkkaturvajärjestelmä, joka turvaa asianomaisille työntekijöille maksun heidän maksamatta olevista saatavistaan”.</p> <p>”Olisi varmistettava, että ne työntekijät, joita tarkoitetaan (...) osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (...) annetussa neuvoston direktiivissä 97/81/EY, (...) määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (...) annetussa neuvoston direktiivissä 1999/70/EY ja määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä (...) annetussa neuvoston direktiivissä 91/383/ETY, eivät jää tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.”</p>

Kannattaa huomata, että näiden kanssa samankaltaisia säännöksiä löytyy muutamista muistakin yksittäisistä direktiiveistä, joita ei ole mainittu Liitteen 1 taulukossa. Esimerkkejä:

- Direktiivi 92/57/ETY (tilapäiset tai liikkuvat rakennustyömaat) – Liitteessä IV olevan A osan 15.4 kohta ”Kiinteissä majoitustiloissa on oltava riittävät hygieniavälineet, ruokailuhuone ja vapaa-ajan huone, paitsi jos niitä käytetään vain poikkeustapauksissa.”
- Direktiivi 93/103/ETY (kalastusaluksilla tehtävä työ) – liitteessä I oleva 13. kohta: *Majoitustilat – 13.1. Työntekijöiden majoitus- ja hygienia-tilojen sijainti, rakenne, äänieristys, eristystavat ja ulkoasu, jos majoitus- ja hygienia-tilat ovat olemassa, sekä niihin käynti*
- Direktiivi 2010/32/EU (terävät instrumentit), jonka 4 lausekkeen 3 kohdassa mainitaan nimenomaisesti psykososiaaliset tekijät.

## Liite 2: Ei-sitovat toimintapoliittiset aloitteet

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Mielen terveys työssä	<p><b>Opas: ILO, 1986</b> Psychosocial factors at work: Recognition and control</p> <p><b>ILO, suositus nro 194 (tarkistettu liite, 2010)</b> Suositus, joka koskee ammattitautien luetteloa sekä työtapa-urmiin ja ammattitautien kirjaamista ja ilmoittamista</p> <p><b>WHO, Euroopan mielen terveysjulistus (2005)</b> ja Mielen terveyden toimintasuunnitelma Euroopalle</p>	<p>Psykososiaaliset vaarat = työn sisällön, työn organisoimisen ja työn johtamisen sekä muiden ympäristöön ja organisaatioon liittyvien olosuhteiden sekä työntekijöiden osaamisen ja tarpeiden välinen vuorovaikutus. Psykososiaalisilla vaaroilla on merkitystä psykososiaalisen ympäristön epätasapainossa, ja niillä tarkoitetaan yhteisvaikutuksia, jotka vaikuttavat haitallisesti työntekijöiden terveyteen heidän näkemystensä ja kokemustensa kautta.</p> <p>Trauman jälkeinen stressihäiriö ja muut psyykkiset häiriöt tai käyttäytymishäiriöt, kun työntekijän psyykkisillä häiriöillä tai käyttäytymishäiriöillä on osoitettu olevan yhteys työtöimintään liittyville riskitekijöille altistumiseen.</p> <p>Ministerijulistuksessa tuotiin esille jokaisen valtion vastuu käyttää voimavaroja, jotta "ehkäistään riskitekijöitä, kun niitä ilmenee, esimerkiksi tukemalla työympäristöjen mielen terveyteen vaikuttavaa kehitystä ja kannustamalla tuen hankkimista työpaikalla tai tukemalla mielen terveysongelmasta toipuneen nopeaa paluuta työelämään".</p> <p>Euroopalle annetussa mielen terveyden toimintasuunnitelmassa kehoitetaan alueiden valtioita kehittämään mielen terveyden suojelemisen ja edistämisen valmiuksia työssä riskienarvioinnin sekä stressin ja psykososiaalisten tekijöiden hallinnan avulla, henkilöistöä kouluttamalla ja tietoa lisäämällä.</p> <p>Laaditaan ammatillista koulutusta mielen terveysongelmista kärsiville henkilöille ja tuetaan työpaikkojen ja työmenetelmien mukauttamista heidän erityisiin tarpeisiinsa, jotta he voisivat palata kilpailuympäristöön.</p> <p>Tehdään työpaikoista terveystä edistäviä ottamalla käyttöön esimerkiksi liikunnan, työnkulun muutosten, järkevän työajan ja terveellisten johtamistapojen kaltaisia toimenpiteitä.</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Mielen terveys työssä	<b>WHO, terveellisen työn toimintamalli (2010)</b> Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners	Psykososiaaliseen työympäristöön kuuluvat yrityskulttuuri sekä yrityksen asenteet, arvot, uskomukset ja päivittäiset käytännöt, jotka vaikuttavat työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.  Esimerkkejä psykososiaalisista vaaroista: työn huono organisointi, huono yrityskulttuuri, määräävä ja kontrolloiva johtamistapa, työn ja muun elämän välisen tasapainon tukemisen puute sekä pelko työpaikan menettämisestä sulautuman, yritystason, uudelleenjärjestelyjen tai työmarkkina- tai taloustilanteen vuoksi.  Psykososiaalisia vaaroja tunnistetaan ja arvioidaan yleensä kyselyin tai haastatteluin, kun taas työhön liittyviä fyysisiä vaaroja tutkitaan tarkastuksin. Tunnistettuihin vaaroihin pyritään puuttamaan esimerkiksi poistamalla vaara tai muuttamalla sitä jo syntymälänsä, lieventämällä työntekijöihin kohdistuvaa vaikutusta sekä suojelemalla työntekijöitä lisäämällä tietoa ja antamalla koulutusta.  On löydettävä tasapaino hyvinvointina ja tuottavuutena ilmenevien, hyvän mielen terveyden taloudellisten hyötyjen ja ihmisten haluaman ja tarvitseman hoidon tarjoamisen välillä.
	<b>WHO, Euroopan mielen terveysstrategia (2011)</b>	Mielen terveysstrategian ensimmäisenä tavoitteena on, että jokaisella ja erityisesti haavoittuvimmassa asemassa olevilla tai riskeille eniten altistuvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kokea henkistä hyvinvointia koko elämänsä ajan.
	<b>Neuvoston päätöslauselma (2000/C 86/01)</b> mielen terveyden edistämisestä	”Katsoo, että mielen terveyden arvostusta ja näkyvyyttä olisi vahvistettava ja että mielen terveyttä olisi edistettävä erityisesti lasten, nuorten ja vanhusten parissa sekä työpaikoilla”.
	<b>Neuvoston päätelmät (2003)</b> mielen terveyden häiriöihin liittyvän leimautumisen ja syrjinnän torjumisesta (mielen terveyden häiriöitä ja niihin liittyvää leimautumista sekä sosiaalisen osallisuuden ja tasapuolisuuden asettamista haasteta koskeva konferenssi)	Euroopan unionin neuvosto kehottaa komissiota ”kiinnittämään kaikissa asiaa koskevissa yhteisön poliitikoissa ja toimissa sekä varsinkin työllisyysteen, syrjimättömyyteen, sosiaaliseen suojeluun, koulutukseen ja terveyteen liittyvässä toiminnassa erityistä huomiota aktiiviseen yhteistyöhön, jonka tarkoituksena on mielen terveyden häiriöihin liittyvän leimautumisen ja syrjinnän vähentäminen (...)”.

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Mielen terveys työssä	<p><b>Neuvoston päätelmät (2005)</b>                      yhteisön mielen terveys toimista                      – Neuvottelun tulos</p>	<p>Euroopan unionin neuvosto kehottaa komissiota tukemaan ”Maailman terveysjärjestön eurooppalaisessa ministeritason mielen terveyskonferenssissa hyväksytyyn julkilausuman ja toimintasuunnitelman täytäntöönpanoa yhteistyössä Maailman terveysjärjestön ja muiden asianomaisten kansainvälisten järjestöjen kanssa; varmistamaan, että yhteisön tulevan asiaan liittyvän lainsäädännön yhtenäisessä vaikutustenarvioinnissa otetaan huomioon mielen terveydelliset näkökohdat; korostamaan henkisen ja fyysisen terveyden sekä huumausaineiden ja alkoholin väärinkäytön yhteenkuuluvuutta (...)”</p>
	<p><b>Euroopan komissio, vihreä kirja (2005)</b>                      Väestön mielen terveyden parantaminen:                      Tavoitteena Euroopan unionin mielen terveysstrategia Euroopan unioni</p>	<p>”Mielen terveyden edistämiseksi ja psyykkisen pahoinvoinnin ennaltaehkäisemisessä käsitellään mielen terveyteen vaikuttavia tekijöitä (yksilölliset tekijät, perhe, yhteisö ja sosiaaliset tekijät) lisäämällä ennaltaehkäiseviä tekijöitä (...) ja vähentämällä riskitekijöitä (...) Koulut ja työpaikat ovat tärkeitä toimintakohteita, sillä ihmiset viettävät niissä suuren osan ajastaan.”</p>
	<p><b>Euroopan parlamentin päätöslauselma (2006/2058(INI))</b>                      väestön mielen terveyden parantamisesta – Tavoitteena Euroopan unionin mielen terveysstrategia</p>	<p>”Katsoo, että hyvät työskentelyolosuhteet tukevat mielen terveyttä ja vaatii, että työnantajat ottavat käyttöön mielen terveyttä työssä edistäviä toimintatapoja keskeisenä osana työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaa vastuutaan varmistukseksi, että psyykkisistä häiriöistä kärsivät henkilöt pääsevät ”parhaaseen mahdolliseen työpaikkaan” ja että heidän ottamisensa mukaan työmarkkinoille tapahtuu parhaalla mahdollisella tavalla, ja että toimintatavat olisi julkaistava ja niitä olisi valvottava nykyisen terveyttä ja turvallisuutta koskevan lainsäädännön puitteissa, samalla kun myös työntekijöiden tarpeet ja näkemykset otetaan huomioon.”</p> <p>”On tyytyväinen sosiaali- ja työllisyyspolitiikassa tehtyihin sosiaalisiin aloitteisiin, joilla pyritään edistämään mielisairaiden tasavertaista hoitoa, henkisesti vammaisten henkilöiden sopeutumista yhteiskuntaan ja stressin ehkäisyä työpaikoilla.”</p> <p>”Korostaa – Euroopan työllisyysstrategiaa silmällä pitäen – mielen terveyden vaikutusta työllisyyteen sekä työttömyyden vaikutusta ihmisten mielen terveyteen”.</p>
	<p><b>Euroopan komissio, valkoinen kirja (2007)</b> – Yhdessä terveyden hyväksi: EU:n strateginen toimintamalli vuosiksi 2008–2013</p>	<p>”Valkoisessa kirjassa kehoitetaan komissiota ja jäsenvaltioita kehittämään ja toimeenpanemaan ”tupakkiaan, ravitsemukseen, alkoholiin, mielen terveyteen ja muihin laajempiin terveyteen vaikuttaviin ympäristö- ja sosioekonomisiin tekijöihin liittyviä toimia”. Lisäksi siinä kehoitetaan komissiota toteuttamaan ”ikäntyneiden ja työikäisten terveyden parantamista koskevia toimenpiteitä”.</p> <p>”Yhteisön tason toimintaan kuuluvat tieteelliset riskinarvioinnit (...), tietyistä taudeista ja olosuhteista aiheutuvien riskien torjuntastrategiat, tapaturmiin ja henkilövahinkoihin liittyvät toimet, työturvallisuuden parantaminen (...)”.</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Mielen terveys työssä	<p><b>Mielen terveyttä ja hyvinvointia koskeva eurooppalainen sopimus (2008)</b> Yhdessä mielen terveyden ja hyvinvoinnin puolesta</p> <p><b>Euroopan parlamentin päätöslauselma (P6-TA(2009)0063)</b> mielen terveydestä (2008/2209(INI)), muu kuin lainsäädäntöä koskeva päätöslauselma</p>	<p>”Työ on hyväksi fyysiselle terveydelle ja mielen terveydelle. (...) Toimenpiteitä tarvitaan työstä poissaolojen ja työkyvyttömyyden jatkuvan lisääntymisen pysäyttämiseksi sekä stressin ja mielen terveysongelmien vuoksi käyttämättömänä olevien voimavarojen vapauttamiseksi tuottavaan työhön.”</p> <p>Päätöslauselmassa kehoitetaan ”jäsenvaltioita kannustamaan sellaisten työskentelyolosuhteiden tutkimusta, jotka saattavat lisätä mielisairaustapauksia, erityisesti naisten keskuudessa”. Lisäksi siinä kehoitetaan ”työnantaja edistämään tervettä työilmapiiriä, kiinnittäen huomiota työperäisen stressin vähentämiseen, mielen terveyden häiriöiden työpaikalla ilmenemisen taustalla vaikuttaviin syihin sekä niiden torjumiseen”. Komissioa kehoitetaan ”vaatimaan yrityksiä ja julkisyhteisöjä laatimaan vuosittain – fyysisestä työterveydestä ja työturvallisuudesta laatimansa kertomusten tavoin – kertomuksen työntekijöiden mielen terveyden hyväksi vahvistetuista toimintatavoista ja toteutetuista toimista”.</p>
	<p><b>EU:n korkean tason konferenssi (Bryssel, 2010)</b> – Investing into wellbeing at work: Managing psychosocial risks in times of change</p>	<p>Euroopan komissio ja neuvoston puheenjohtajana toiminut Belgia järjestivät korkean tason konferenssin ”Investing into wellbeing at work: Managing psychosocial risks in times of change”. Konferenssissa ja siihen liittyvissä asiakirjoissa otettiin esille muutamia keskeisiä seikkoja, jotka liittyvät organisaatiomuutokseen, uudelleenjärjestelyihin, terveyteen ja hyvinvointiin sekä siihen, miten organisaatioita ja ihmisiä voidaan valmistaa suuriin muutoksiin tehokkaammin.</p>
	<p><b>EU-konferenssi (Berliini, 2011)</b> – Promoting mental health and wellbeing in workplaces</p>	<p>Mielen terveys on tärkeä sosiaalisen koheesion laadun ja työn laadun indikaattori. Se on myös keskeinen osa Euroopan sosiaalista mallia.</p>
		<p>Mielen terveyttä suojelemalla ja tukemalla voidaan edistää merkittävästi Euroopan unionin Eurooppa 2020 -strategian täytäntöönpanoa älykäästä, kestävästä ja osallistavaa kasvua koskevine tavoitteineen.</p>
		<p>Mielen terveyden alalla ennaltaehkäisy ja tukeminen edellyttävät kokonaisvaltaista toimintamallia, jossa otetaan huomioon myös työpaikan olosuhteet, erityisesti työpaikan rakenne ja organisointi.</p>
	<p><b>Neuvoston päätelmät (2011)</b> mielen terveyden ja henkisen hyvinvoinnin eurooppalaisesta sopimuksesta: tulokset ja tulevat toimet</p>	<p>Euroopan unionin neuvosto kehottaa jäsenvaltioita ”toteuttamaan toimenpiteitä mielen terveyshäiriöiden leimautumista, syrjäytymistä ja syrjintää vastaan ja edistämään heidän sosiaalista osallisuuttaan ja mahdollisuuksiaan saada (...) työtä”.</p>
		<p>Se kehottaa jäsenvaltioita ja komissioita ”toteuttamaan toimenpiteitä terveys- ja sosiaalialojen osallistumiseksi yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa aktiivisemmin mielen terveyden ja henkisen hyvinvoinnin alalla työpaikoilla, tukemaan ja täydentämään tarvittaessa työnantajan johtamia ohjelmia” sekä ”tukemaan toimia (esimerkiksi koulutusohjelmia), joiden ansiosta mielen terveyden ammattilaiset ja johtajat voivat erityisesti terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen piirissä ja työpaikoilla käsitellä henkistä hyvinvointia ja mielen terveyshäiriöitä koskevia asioita”.</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Mielen terveys työssä	<p><b>Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto (2013)</b> aiheesta "Eurooppalainen mielen terveyden teemavuosi – parempi työ ja elämänlaatu" (2013/C 44/06)</p>	<p>"Julkisesti tuettu työterveyshuolto ja nykyaikainen yrityskulttuuri voivat tukea rajoitteista kärsiviä ja estää työelämään liittyvien ongelmien syntymistä."</p> <p>"Stressitekijöiden tutkimukseen, poistamiseen tai vähentämiseen perustuvan ennakoinnan stressin hallinnan tulisi kuulua johdon mukaiseen ennaltaehkäisystrategiaan perustamissopimuksen määräysten, (...) puitteiden 89/391/ETY sekä (...) työperäistä stressiä koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen mukaisesti."</p> <p>"Yrityksessä tai sen ulkopuolella olisi oltava tahoja, jotka edustavat vammaisten ja mielen terveyden häiriöistä kärsivien henkilöiden etuja työelämässä."</p>
	<p><b>Johdantien työsuojelutarkastajien komitea (SLIC), 2012</b>                      Psykososiaalisia riskejä työssä koskeva kampanja</p>	<p>Johdantien työsuojelutarkastajien komitea (SLIC) käynnisti vuonna 2012 kampanjan psykososiaalisista riskeistä työssä. Tavoitteena oli laatia tarkastuksissa käytettäviä työkaluja työsuojeluun liittyviä kohdennettuja toimenpiteitä varten (psykososiaaliset riskit).</p> <p>Puitteiden 89/391/ETY ja työmarkkinaosapuolten väliset sopimukset muodostavat yhteisen oikeusperustan valvonnalle psykososiaalisten riskien alalla. Lyhyesti sanottuna psykososiaalisia riskejä koskevia tarkastuksia voidaan tehdä kaikissa jäsenvaltioissa, joissain tapauksissa kuitenkin rajoitetusti.</p> <p>Yhä useampi työpaikka on sisällyttänyt psykososiaaliset riskit riskien arviointeihin. Psykososiaalisia riskejä koskeva tietämys on lisääntynyt työsuojelutarkastajien keskuudessa kaikissa maissa. Myös työpaikoilla ollaan aiempaa laajemmin tietoisia psykososiaalisista riskeistä työssä.</p> <p>Kaikille eurooppalaisille työsuojelutarkastajille on nyt olemassa työkalut työssä esiintyvien psykososiaalisten riskien tarkastamiseksi. Työsuojelutarkastajien tietämyksen lisääntyminen johtaa ajan kuluessa parannuksiin psykososiaalisten riskien alalla.</p>
	<p><b>Mielen terveyden ja fyysisen terveyden foorumi (2009)</b> Mental and Physical Health Charter (mielen terveyden ja fyysisen terveyden peruskirja) ja Call for Action (toimintasuunnitelma)</p>	<p>Mielen terveyden ja fyysisen terveyden välinen yhteys on tunnustettava ja otettava huomioon kaikissa terveyteen liittyvissä EU:n ja jäsenvaltioiden strategioissa ja ohjelmissa, mukaan lukien yksittäiseen sairauteen keskittyvät ja muut toimintapolitiikat, jotka koskevat esimerkiksi sosiaalisoitoa, työllisyyttä, syrjintää, tutkimusta ja koulutusta, ravitsemusta, tupakkaa ja alkoholia.</p> <p>Mielen terveyden ja fyysisen terveyden edistäminen voi auttaa Euroopan unionia saavuttamaan Lissabonin ohjelmassa asetetut talouskasvu- ja työllisyyttä koskevat tavoitteet.</p>
	<p><b>Mental Health Europe -järjestön (MHE) suositukset (2009)</b>                      Neuvoston puheenjohtajakolmikön (Espanja, Belgia ja Unkari) työohjelma (2010–2011)</p>	<p>MHE korostaa, että (mielen terveyden kannalta) terveellisen työelämän kestävä tuki voidaan saavuttaa minimoimalla työsopimusten epävarmuus ja takaamalla vähimmäistulot kaikille ihmisarvoisen elämän turvaamiseksi. MHE:n mukaan vähimmäistulon saamista ei tulisi sitoa pelkästään työsopimuksiin. Ihmisille, jotka eivät (tilapäisesti) kykene työntekoon, on turvattava vähimmäistulo perustarpeiden kattamiseen.</p>



Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valittu otteet
Mielen terveys työssä	<p><b>Euroopan lääkäreiden pysyvän komitean (CPME) kannanotto, 2009</b> Mental Health in workplace settings "Fit and healthy at work"</p>	<p>Ensinnäkin on tärkeää tunnustaa mielen terveyshäiriöistä kärsivät työntekijät joko varhaisessa vaiheessa tai heidän ollessaan pois työstä. Tätä koskevat toimenpideohjelmat ja neuvonta tai muut tukiohjelmat ja aktiivinen kuntoutus ovat ensiarvoisen tärkeitä, ja niitä on saatava käyttöön. Näiden toimenpiteiden rinnalla on otettava käyttöön ennalta ehkäiseviä ohjelmia sekä organisaation että yksilön tasolla. Ohjelmissa olisi keskityttävä sellaisten työolojen luomiseen, joissa työntekijät voivat työskennellä terveydelle edullisella tavalla ja jotka kannustavat heitä viettämään aktiivista ja terveellistä elämää.</p>
Työperäinen stressi	<p><b>EN ISO 10075-1: 1991</b> Ergonomic principles related to work-load – General terms and definitions</p>	<p>Henkinen kuormitus = ulkoisista lähteistä tulevien arvioitavissa olevien ihmisen henkiseen puoleen vaikuttavien vaikutusten kokonaisuus. Henkinen kuormitus on henkisen stressin lähde (eli henkisen kuormituksen välitön seuraus yksilössä (ei pitkäaikaisia vaikutusta); riippuu yksilöllisistä tavoista ja todellisista edellytyksistä, yksilölliset selviytymiskeinot mukaan lukien).</p> <p>Henkisen kuormituksen pääasiallisia lähteitä on neljä: tehtävä, välineet, fyysinen ympäristö ja sosiaalinen ympäristö. Henkisen kuormituksen (lyhytaikaisia) haittavaikutuksia ovat henkinen väsymys ja väsymyksen kaltainen tila (ts. yksitoikkoisuus, tarkkaavaisuuden puute, kyllästyneisyys).</p> <p>Väsymyksen lähteet: henkisen työkuorman intensiivisyys ja henkisen työkuorman tilapäinen leviäminen.</p>
	<p><b>EN ISO 10075-2: 1996</b> Ergonomic principles related to work-load – Design principles</p>	<p>Henkisen työkuorman intensiteettiin vaikuttavat seuraavat seikat: toteutettävän epäselvät tavoitteet, toteutettävän monimutkaisuus, vaatimukset, toteutusstrategiat, tiedon riittävyys, tiedon ristiriitaisuus, viestien erottaminen, lyhytkestoisen muistin kuormitus, pitkäkestoisen muistin kuormitus, tunnistaminen vs. mieleen palauttaminen ja päätöksenteon tuki. Henkisen työkuorman tilapäiseen leviämiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työajan kesto, työpäivien tai työvuorojen välille jäävä vapaa-aika, vuorokaudenaika, vuorotyö, tauot ja lepoaika sekä muutokset toteutettavissa työn erilaisten vaatimusten tai henkisen työkuorman tyyppien mukaan.</p>
	<p><b>Euroopan komissio, opas (1999)</b> Työhön liittyvä stressi: opas. Elämän suola – vai elinvoimien kuluttaja?</p>	<p>Oppaassa annetaan yleistä tietoa työhön liittyvän stressin syistä, ilmenemismuodoista ja seurauksista sekä työntekijöiden että organisaatioiden kannalta. Siinä tarjotaan myös yleisiä neuvoja siitä, miten työhön liittyvän stressin ongelmia ja syitä voidaan tunnistaa, ja ehdotetaan joustavaa käytännön toimintakehystä, jonka työmarkkinaosapuolet pystyvät soveltamaan tilanteeseen sekä kansallisella tasolla että yksittäisten yritysten tasolla. Painopiste on työhön liittyvän stressin ja huonon voinnin primääriinterventioon ehkäisyssä, ei niinkään hoidossa.</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Työperäinen stressi	<b>Neuvoston päätelmät (2002)</b> stressiin ja masennukseen liittyvien ongelmien ehkäisemisestä	<p>Euroopan unionin neuvosto kehottaa jäsenvaltioita "kiinnittämään asianmukaista huomiota stressiin ja masennukseen liittyvien ongelmien vaikutuksiin kaikissa ikäryhmissä ja varmistamaan sen, että nämä ongelmat tunnistetaan; tässä yhteydessä on kiinnitettävä erityistä huomiota työhön liittyvän stressin ja masennuksen kasvavaan ongelmaan".</p> <p>Se kehottaa komissiota "harkitsemaan mahdollisuuksia ehkäistä stressiä ja masennusta asiaankuuluvien kansallisia politiikkoja täydentävien yhteisön politiikkojen ja toimintojen määrittelyn ja toimeenpanon avulla".</p>
	<b>EU-OSHA, opas (2002)</b> How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-Related Stress	<p>Oppaan tarkoituksena on lisätä tietoa työhön liittyvistä psykososiaalisista ongelmista; edistää ennaltaehkäisyä kulttuurista psykososiaalisten vaarojen, kuten stressin, väkivallan ja kiusaamisen, torjumiseksi; auttaa vähentämään tällaisille vaaroille altistuvien työntekijöiden määrää; edistää hyvien käytäntöjen kehittämistä ja niitä koskevan tiedon levittämistä ja kannustaa toimintaan koko Euroopassa ja yksittäisissä jäsenvaltioissa.</p>
	<b>WHO, opaskirja (2003)</b> Work Organization and Stress	<p>WHO:n opaskirjassa annetaan käytännön neuvoja siitä, miten selvittää työstressistä. Tarkoituksena on, että työnantajat, johtajat ja ammattiyhdistysten edustajat käyttävät opaskirjasta osana työstressin hallinnan koulutusta koskevaa aloitetta.</p>
	<b>WHO, opaskirja (2007)</b> Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment: advice to employers and worker representatives	<p>Ohjeita annetaan työstressin luonteesta, stressin syistä ja vaikutuksista, ennalta ehkäisemisen strategioista, riskinarvioinnin- ja hallinnan menetelmistä, organisaatiokulttuurin merkityksestä ja työstressin hallitsemiseksi tarvittavista resursseista.</p>
	<b>WHO, opaskirja (2008)</b> PRIMA-EF: Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille	<p>Opaskirjassa tarkoituksena on lisätä työnantajien ja työntekijöiden edustajien tietoa työperäisestä stressistä kehityksissä. Työperäinen stressi aiheuttaa yhä enemmän huolta kehitysmaissa teollisuusmaissa tapahtuneiden merkittävien muutosten, kuten globalisaation ja työn muuttuvan luonteen, vuoksi.</p>
	<b>WHO, opaskirja (2008)</b> PRIMA-EF: Eurooppalaisia linjauksia psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille	<p>"Opaskirja esittelee eurooppalaisia linjauksia työn psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMA-EF). Se käsittelee psykososiaalisten riskien hallintaa työpaikoilla tavoitteena työperäisen stressin, työpaikkaväkivallan ja kiusaamisen ennaltaehkäisyä. Tällainen lähestymistapa, joka yhdistää aihepiiriin keskeiset kysymykset ja tarjoaa ohjeistusta niiden käsitteilyyn, on tähän mennessä puuttunut. Yhtenäinen lähestymistapa on kuitenkin tarpeen työnantajille ja työntekijöiden edustajille, jotta he voivat tehokkaasti tarttua näihin ongelmiin työpaikoilla."</p>
		<p>"Opaskirjan tavoitteena on edistää harjoitettua politiikkaa ja tiedon muuntamista käytännöiksi."</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Työperäinen stressi	<b>Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus (2004)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME ja CEEP	<p>”Stressi on tila, johon liittyy fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista oireilua tai toimintahäiriötä, ja joka on seurausta siitä, että yksilöt tuntevat itsensä kykenemättömiksi selviytymään heihin kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista.”</p> <p>”Työperäisen stressin ongelmia tunnistettaessa voidaan selvittää mm. seuraavia tekijöitä: työjärjestelyt ja menettelytavat (...), työolot ja työympäristö (...), viestintä (...) ja yksilökohtaiset tekijät (...).” ”Jos työperäisen stressin ongelma tunnistetaan, on ryhdyttävä toimenpiteisiin sen ennalta ehkäisemiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajalla on vastuu määrittää asianmukaiset toimenpiteet.”</p>
Väkivalta ja häirintä	<b>WHO, opaskirja (2003)</b> Raising awareness to psychological harassment at work  <b>ILO, opas (2006)</b> Violence at Work	<p>Psyykkinen häirintä on yksi epäasianmukaisesta käytöksestä johtuva työntekijän kiusaamisen muoto, jossa työntekijä on uhrin asemassa. Sillä voi olla vakavia kielteisiä seurauksia työntekijän elämäntilaan ja terveyteen. Opaskirjassella pyritään lisäämään tietoa psyykkisen häirinnän erityispiirteistä.</p> <p>Väkivaltaa työssä käsittelevässä oppaassa (3. painos) tarkastellaan työpaikoilla tapahtuvia väkivallantekoja, kiusaamista, häirintää ja parjaamista. Oppaassa annetaan tietoa ja esitetään tutkimustuloksia työpaikkaväkivallan esiintymisestä ja vakavuudesta eri puolilla maailmaa. Siinä myös arvioidaan erilaisia selityksiä väkivallan syistä ja käydään läpi joitakin sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia. Oppaassa arvioidaan työpaikan väkivallan vastaisten toimenpiteiden ja toimien tehokkuutta. Tällaisia toimenpiteitä ja toimia ovat esimerkiksi uudenlainen sääntely, toimenpiteet, riskejä vähentävä työpaikan suunnittelu, työehtosopimukset ja erilaiset parhaan käytännön vaihtoehdot eri puolilla maailmaa.</p>
	<b>EU-OSHA, opas (2011)</b> Workplace Violence and Harassment: a European Picture	<p>Oppaan tarkoituksena on tarkastella EU:n jäsenvaltioiden välisiä eroja siinä, miten paljon erilaisia väkivallan ja ahdistelun muotoja esiintyy työssä, sekä antaa esimerkkejä ennalta ehkäisevien toimenpiteiden käytöstä. Siinä tarkastellaan myös menetelmiä ja tietolähteitä, joita käytetään eri maissa arvioitaessa työpaikkaväkivallan ja häirinnän riskiä, yleisyyttä ja seurauksia.</p>
	<b>Häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva työmarkkinaosapuolten puitesopimus (2007)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME ja CEEP	<p>”Häirinnällä ja väkivallalla tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön käytöstä, jota ei voida hyväksyä ja joka voi esiintyä useissa eri muodoissa, joista toiset ovat helpompia tunnistaa kuin toiset. Työympäristö voi vaikuttaa ihmisten altistumiseen häirinnälle ja väkivallalle.”</p> <p>”Esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuden ja asianmukaisen koulutuksen lisääminen voi vähentää työpaikalla esiintyvän häirinnän ja väkivallan todennäköisyyttä. Yrityksillä on oltava selvä sitoumus, jonka mukaan häirintää ja väkivaltaa ei suvaita. Sitoumuksessa on eriteltävä menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää tai väkivaltaa esiintyy.”</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<b>WHO, toimintasuunnitelma (2012)</b> Action Plan for implementation of the European Strategy for the Prevention and Control of Non-communicable Diseases 2012–2016	Toimintasuunnitelman keskeisenä päämääränä on parantaa terveyttä ja hyvinvointia siten, että kouluista ja työpaikoista tulee paremmin terveyttä tukevia.  Työpaikat tarjoavat myös merkittävän lähtökohdan ei-tarttuvien tautien ehkäisyyn ja terveyden edistämisen ohjelmiin. Kun terveyden edistäminen työpaikalla suunnitellaan ja toteutetaan siten, että se on terveyttä tukevia työpaikkoja koskeva kattava aloite, johon osallistuvat sekä työntekijät että johto, sillä voidaan vähentää tehokkaasti ei-tarttuvien tautien riskitekijöitä puuttamalla fyysiseen inaktiivisuuteen ja epäterveelliseen ruokavalioon, tekemällä työympäristöstä savuton ja alkoholin ja hallitsemalla psykososiaalisia riskitekijöitä.
	<b>Euroopan unionin neuvosto (2000)</b> Lissabonin strategia: EU:sta on tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous, joka kykenee ylläpitämään kestäväää talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja sekä lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta.	Kun luodaan Eurooppaan enemmän ja parempia työpaikkoja, on kehitettävä aktiivinen työllisyyspolitiikka. Neuvostoa ja komissiota pyydetään "[parantamaan] työllistävyyttä ja [vähentämään] osaamisen puutteita tarjoamalla työvoimapaivaluja työpaikkoja ja oppimismahdollisuuksia koskevan Euroopan laajuisen tietokannan avulla. Työttömille kehitetään erityisohjelmia osaamisessa ilmenevien erojen korjaamiseksi (...) [Tässä hyödynnetään] sitä, että elinikäinen oppiminen sekä joustavien työaikajärjestelyjen ja työn vuorottelun edellyttämä sopeutumiskyky täydentävät toisiaan, (...) [ja] edistetään kaikkia yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyviä näkökohtia, mukaan lukien ammattialojen eriytymisen vähentäminen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen (...)".
	<b>Neuvoston päätöslauselma 2000/C 218/02</b> naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään	Päätöslauselmassa vedottiin julkisiin ja yksityisiin työnantajiin, työntekijöihin sekä työmarkkinaosapuoliin kansallisella ja Euroopan tasolla, jotta "ne tehostaisivat ponnistelujaan, jotta naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen työ- ja perhe-elämään voitaisiin varmistaa erityisesti työaikajärjestelyjen avulla ja poistamalla naisten ja miesten välisiä palkkaeroja aiheuttavat olosuhteet".
	<b>Neuvoston päätöslauselma 2000/C 218/03</b> terveyteen vaikuttavien tekijöitä koskevasta toiminnasta	"Panee merkille Evorassa 15 ja 16 päivänä maaliskuuta 2000 pidetyssä, terveyteen vaikuttavien tekijöitä Euroopan unionissa käsitelleessä eurooppalaisessa konferenssissa käytyjen keskustelujen tulokset, joissa korostettiin erityisesti mielen terveyttä (...) ja suositeltiin useita käytännöllisiä ja kohdennettuja toimenpiteitä näiden alojen haasteisiin vastaamiseksi."  "Painottaa yhteisön tarvetta suunnata toimintansa sairauksien ehkäisemiseen ja terveyden edistämiseen".  "Ilmaisee tyytyväisyytensä komission sitoumukseen laatia laaja terveysstrategia ja sen ehdotukseen uudeksi kansanterveysohjelmaksi, johon sisältyy erityinen toimintalohko, jonka puitteissa on tarkoitus käsitellä terveyteen vaikuttavia tekijöitä terveyden edistämisen ja sairauksien ehkäisemisen avulla ja joka pohjautuu monialaiseen politiikkaan (...)".

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<p><b>Neuvoston päätelmät (2001)</b> yhteisön strategiasta alkoholiin liittyvien haittojen vähentämiseksi</p>	<p>"Korostaa, että alkoholin väärinkäyttö sekä työn tuottavuuden lasku, työttömyys, sosiaalinen syrjäytyminen (...) ja mielenterveysongelmat liittyvät läheisesti toisiinsa."</p> <p>"Katsoo, että yhteisön toimet olisi keskitettävä toimenpiteisiin, joista on hyötävä Euroopalle ja niissä olisi otettava huomioon kaikki tulevan kansanterveysalan toimintaohjelman tarjoamat mahdollisuudet".</p>
	<p><b>Etätyötä koskeva puitesopimus (2002)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME ja CEEP</p>	<p>Sopimuksessa määritetään keskeiset alat, joilla edellytetään mukautuksia tai erityistä huomiota, kun henkilö työskentelee muualla kuin työnantajan tiloissa. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi tietosuojaja, yksityisyyden suoja, työsuojelu, työn organisointi ja koulutus.</p> <p>Etätyöntekijä huolehtii työaikansa järjestämisestä asiassa sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimusten ja yrityksen sääntöjen mukaisesti. Etätyöntekijän työn määrä ja suorituskykyä koskevat vaatimukset ovat samat kuin vastaavalla työntekijällä, joka työskentelee työnantajan tiloissa. Työnantaja varmistaa, että toimenpiteillä pyritään estämään etätyöntekijän eristäytyminen yrityksen muusta työyhteisöstä.</p>
	<p><b>Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications (2002)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP</p>	<p>Kun teknologia kehittyi ja työelämän suhteet ja organisaatiot monipuolistuivat, työntekijöiden edessä on liikkuvuuden lisääntyminen ja tarve ylläpitää ja parantaa osaamista ja pätevyytensä. Nopeatahtisten muutosten vuoksi Euroopan työmarkkinaosapuolet vahvistavat ammattitaidon ja pätevyyksien elinikäistä kehittämistä koskevia toimintapuitteita, että ammattitaidon kehittäminen ja pätevyyksien hankkiminen ovat elinikäisen oppimisen merkittävimmät haasteet.</p>
	<p><b>Neuvoston päätös (2003/C 218/01)</b> työturvallisuuden ja työterveyden neuvoo-antavan komitean perustamisesta</p>	<p>Työturvallisuuden ja työterveyden neuvoo-antavan komitean "tehtävänä on avustaa komissiota työturvallisuutta ja työterveyttä koskevien aloitteiden valmistelussa, täytäntöönpanossa ja arvioinnissa."</p> <p>Se "edistää yhteisen lähestymistavan muodostamista työturvallisuuden ja työterveyden alojen kysymyksissä sekä edistää asioiden asettamista tärkeysjärjestykseen yhteisön kannalta ja niiden toteuttamiseksi tarvittavia toimenpiteitä".</p> <p>Se "edistää Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston toiminnan täydennykseksi yhteisön toimenpiteistä tiedottamista kansallisille hallintoviranomaisille ja työntekijä- ja työnantajajärjestöille; näin helpotetaan yhteistyötä ja tuetaan aloitteita, joilla pyritään kokemusten vaihtoon ja menettelyohjeiden määrittelyyn".</p>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<b>Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto (2005)</b> aiheesta "Terveydenturvasta: yhteinen velvoite, uusi oikeus" (2005/C 120/10)	"Unionin toiminta täydentää kansallista politiikkaa ja suuntautuu kansanterveyden parantamiseen, ihmisten sairauksien ja tautien ehkäisemiseen sekä ruumiillista ja henkistä terveyttä vaarantavien tekijöiden torjuntaan. Kyseiseen toimintaan kuuluu myös laajalle levinneiden vaarallisten sairauksien torjunta edistämällä niiden syiden, leviämisen ja ehkäisemisen tutkimusta sekä terveysvalistusta ja -kasvatusta (...)"
	<b>Framework of Actions on Gender Equality (2005)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME ja CEEP	Tasa-arvoa koskevien toimintapuitteiden mukaan perinteiset sukupuoliroolit ja stereotyyppit vaikuttavat edelleen voimakkaasti töiden jakautumiseen naisten ja miesten välillä kotona, työpaikalla ja koko yhteiskunnassa. Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen esteistä muodostuva noidankehä vain jatkuu. Työmarkkinaosapuolilla on oma tehtävänsä puuttua sukupuolirooleihin ja stereotyyppioihin työssä ja työpaikalla.
	<b>Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus (2006)</b> elinikäisen oppimisen avaintaidoista	Tutkimustiedon mukaan naiset tekevät yhä valtaosan työstä kotona tai perheessä, ja keskeytykset ovat tyypillisiä naisten työssäkäynnille. Tämä voi vaikuttaa monella tapaa kielteisesti uraan, palkkaan ja eläkkeeseen. Lisäksi naisten osuus osa-aikatyössä on suhteettoman suuri. "Sosiaaliset taidot liittyvät henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, joka edellyttää, että yksilöt ymmärtävät, kuinka he voivat pitää yllä mahdollisimman hyvää fyysistä terveydentilaa ja mielenterveyttä, myös omien ja perheensä sekä välittömän lähipiirinsä voimavarojen perustana, ja tietävät terveiden elämäntapojen edistävän terveyttä. Jotta yksilö voi onnistua ihmissuhteissa ja osallistua yhteiskuntaelämään, on olennaisen tärkeää, että hän ymmärtää eri yhteisöissä ja ympäristöissä (esimerkiksi työelämässä) yleisesti hyväksyttävät käyttäytymissäännöt ja tavat. Yhtä tärkeää on olla tietoinen peruskäsitteistä, jotka koskevat yksilöitä, ryhmiä, työorganisaatioita, sukupuolten välistä tasa-arvoa, syrjimättömyyttä, yhteiskuntaa ja kulttuuria".
	<b>Alueiden komitean lausunto (2006)</b> aiheesta "Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista"	"Näihin taitoihin liittyy sosiaalisia taitoja siinä mielessä, että yksilö pitää itseään omalta, perheensä ja ympäristönsä kannalta voimavarana. Niihin liittyy myös lääketieteellisiä taitoja, esimerkiksi tietoisuus terveellisen elämäntavan, fyysisen ja henkisen terveyden ja aktiivisen elämäntavan merkityksestä. Samanaikaisesti, kun lääketieteellinen tietämys lisääntyy, lasten ja nuorten terveydentila heikkenee monissa yhteiskunnissa huonojen ravinto- ja liikuntatottumuksien vuoksi. Tilanne voi kehittyä hyvin vakavaksi, jos asiaan ei puututa".

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<b>Komission tiedonanto SEC(2007) 214–216</b> Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007–2012	<p>Työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa vuosiksi 2007–2012 kehoitetaan noudattamaan ennaltaehkäisykulttuuria ja painottamaan mielen terveyttä työpaikalla.</p> <p>”Komissio rohkaisee jäsenvaltioita liittämään kansallisiin strategioihinsa erityisaloitteita, joilla tuetaan sekä mielen terveysongelmien ennaltaehkäisyä että mielen terveyden parantamista, ja pyrkimään synergiaetuihin aiheeseen liittyvien yhteisön aloitteiden kanssa. Tähän kuuluu myös kehitysvammaisten työskentely.”</p> <p>”Komissio korostaa työmarkkinaosapuolten kanssa käytävien neuvottelujen merkitystä työpaikkavälikavallan ja -kiusaamisen ehkäisemiseksi, ja komissio kannustaa niitä tekemään päätelmiä arvioinnista, joka koskee työperäistä stressiä koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen täytäntöönpanoa.”</p>
	<b>Komission, valkoinen kirja (2007)</b> Ravitsemukseen, ylipainoon ja lihavuuteen liittyviä terveyskysymyksiä koskeva eurooppalainen strategia	Valkoisessa kirjassa kehoitetaan yrityksiä edistämään ”terveitä elintapoja työpaikalla. Niiden pitäisi myös kehittää yhdessä työntekijäjärjestöjen kanssa ehdotuksia tai suuntaviivoja tavoista, joilla eri kokoiset yritykset voivat ottaa käyttöön yksinkertaisia ja kustannustehokkaita toimia työntekijöiden terveellisten elintapojen edistämiseksi”.
	<b>Komission suositus 2008/867/EY</b> työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämisestä	<p>”Työmarkkinoilta pahiten syrjäytyneet tarvitsevat yksilöllisiä polkuja työelämään”.</p> <p>”Tavanomaisista koulutus- tai uudelleen koulutusstrategioista ei ole suurta hyötyä niille, joilla ei ole oppimisen perusvalmiuksia tai jotka ovat olleet pitkään työttöminä. Työhön päästyäänkin heidän asemansa on edelleen muita heikompi, jos he eivät saa tukea ympäristöltään”.</p> <p>”Terveys on tärkeä edellytys työmarkkinoille osallistumiselle. Kroonisista terveysvaivoista kärsivät eivät voi menestyksekkäästi olla pitkään mukana työelämässä tai osallistua työelämään valmentavaan koulutukseen”.</p>
	<b>Alueiden komitean lausunto (2008)</b> aiheesta ”Joustopurva”	<p>”Katsoo, että sosiaaliturvan puute voi vaarantaa työmarkkinoiden joustavuuden. Tämän riskin minimoimiseksi joustoturvan kaikkia neljää periaatetta olisi noudatettava yhtä tarkasti ja ne olisi konkretisoitava.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta joustavat sopimusjärjestelyt (...)</li> <li>• Aktiivinen työmarkkinapolitiikka (...)</li> <li>• Luotettavat ja tarpeita vastaavat elinikäisen oppimisen strategiat, joilla varmistetaan työntekijöiden jatkuva mukautumiskyky ja työllistettävyys (...)</li> <li>• Nykyaikaiset sosiaaliturvajärjestelmät, joissa riittävä toimeentulon tukeminen nivotaan liikkumisen helpottamiseen työmarkkinoilla.”</li> </ul>

Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<b>Euroopan komissio, opaskirja (2009)</b> Report of Ad Hoc Expert Group on the Transition from Institutional to Community-based Care	Laitshoidosta yhteisöperustaiseen hoitoon siirtymistä koskevat näkökohdat on otettava huomioon kaikilla asiaan kuuluvilla politiikanaloilla, esimerkiksi työllisyys-, koulutus-, terveys- ja sosiaalipolitiikan alalla.  Ammatihoitajien työolojen kohentamista on edistettävä, jotta alan työpaikoista saadaan houkuttelevampia. Tämä edellyttää, että ikäihmisten, lasten, mielen terveysongelmaisten ja vammaisten kanssa työskenteleviä työntekijöitä edustavat, kouluttavat ja ammatinharjoittamisoikeuden myöntävät elimet sitoutuvat tukemaan palvelunkäyttäjien ihmisarvoa, osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta kyseisten työntekijöiden työssä.
	<b>Osallistuvia työmarkkinoita koskeva puitesopimus (2010)</b> Euroopan työmarkkinaosapuolet – EAY, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME ja CEEP	”Tätä puitesopimusta sovelletaan sellaisiin henkilöihin, jotka kohtaavat vaikeuksia työmarkkinoille pääsyssä, paluussa tai integroitumisessa, ja henkilöihin, jotka siitä huolimatta, että he ovat työssä, ovat vaarassa menettää työnsä [erilaisten] tekijöiden vuoksi.  ”Työhön liittyviin tekijöihin kuuluvat muun muassa työn organisointi ja työolosuhteet, rekrytointimenettelyt, teknologian kehitys ja koulutuspolitiikka.”  ”Henkilöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä osaamiseen, pätevyyteen ja koulutustasoon, motivaatioon, kielitaitoon, terveydentilaan, ja toistuvii tai pitkiin työttömyysjaksoihin.”  ”Tähän prioriteettiin [Osallistava kasvu – taloudellista, sosiaalista ja alueellista yhteenkuuluvuutta lisäävä korkean työllisyyden talous] liittyvät toimet edellyttävät uudistamista ja työllisyys- ja koulutuspolitiikkamme sekä sosiaaliturvajärjestelmien vahvistamista lisäämällä osallistumista työmarkkinoille, vähentämällä rakenteellista työttömyyttä ja lisäämällä yritysten yhteiskuntavastuuta. (...) Joustoturvaperiaatteiden toteuttaminen ja ihmisten mahdollisuus hankkia uusia taitoja, joilla he voivat sopeutua uusiin olosuhteisiin ja mahdollisesti vaihtaa uraa, ovat keskeisiä. Jotta kaikki voisivat hyöttyä kasvusta, tarvitaan mittavia toimia köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseksi ja terveydellisen epätasa-arvon vähentämiseksi (...).”
	<b>Komission tiedonanto KOM(2010) 2020</b>  EUROOPPA 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia	”Lippulaivahanke: Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma Päämääränä on luoda edellytykset työmarkkinoiden uudistamiselle ja lisätä työllisyyttä sekä varmistaa sosiaalisten malliemme kestävyys. Ihmisiä on voimaannutettava antamalla heille mahdollisuus hankkia uutta osaamista, jolla nykyinen ja tuleva työvoima voi sopeutua uusiin olosuhteisiin ja mahdollisiin uranvaihdoksiin, työttömyys vähenee ja työvoiman tuottavuus kasvaa.”



Tavoite	Asiakirja	Sisältö ja valitut otteet
Muita olennaisia aloitteita	<p><b>Komission tiedonanto KOM(2010) 682</b></p> <p>Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma: Eurooppa tähtää täystyöllisyyteen</p>	<p>”Työn laadun ja määrän välillä ei voida tehdä kompromissia, sillä työn korkea laatu yhdistetään EU:ssa yhtä korkeaan työn tuottavuuteen ja työmarkkinoille osallistumiseen. On otettava huomioon työolot sekä työntekijöiden fyysinen ja henkinen terveys, jotta voidaan vastata nykypäivän työurien haasteisiin, jotka muodostuvat entistä enemmän siirtymistä entistä nopeatahtisempien ja vaativampien töiden sekä työn uusien organisointimuotojen välillä.”</p> <p>”Toteutetaan toimia, jotka on kohdennettu heikommassa asemassa oleviin työntekijöihin, erityisesti heikosti koulutettuihin, työttömiin, (...) mielen terveyshäiriöistä kärsiviin (...).”</p> <p>”Työterveyden ja työturvallisuuden alalla painopistealueisiin kuuluu (...) tuki- ja liikuntaelinsairauksien [ennaltaehkäisy] (...). (...) Lisäksi tarkastellaan nanomateriaaleihin liittyviä riskejä ja syitä työperäisten mielen terveysongelmien lisääntymiseen”.</p>
<p><b>Neuvoston päätelmät (2011)</b></p> <p>terveyteen liittyvän eriarvoisuuden vähentämisestä EU:ssa yhteisin toimin terveellisten elämäntapojen edistämiseksi</p>		<p>Neuvosto ilmaisi sitoutuneisuutensa ”toijumaan ripeämmin epäterveellisiä elämäntapoja kuten tupakointia, alkoholiin liittyviä haittoja, epäterveellistä ruokavaliota ja liikunnan puutetta, jotka aiheuttavat yhä useammin ei-tarttuvaa kroonisia sairauksia kuten syöpää, hengityselinten sairauksia, sydän- ja verisuonitauteja, diabetesta ja mielen terveysongelmia, jotka ovat tunnetusti ennenaikaisen kuolleisuuden, sairastuvuuden ja toimintarajoitteisuuden merkittäviä syitä Euroopan unionissa”.</p>







Julkaisutoimisto

ISBN 978-92-79-66305-5  
doi:10.2767/594035