



Europeisk företagsundersökning av nya och framväxande risker

Sammanfattning

Europeiska arbetsmiljöbyråns Europatäckande företagsundersökning syftar till att hjälpa arbetsplatser att hantera arbetsmiljöfrågor effektivare och att främja hälsa och välbefinnande hos arbetstagare. Den innehåller information som ger möjlighet att jämföra de olika länderna och som kan hjälpa beslutsfattare att utforma och genomföra nya åtgärder på området.

Innehåll

Bakgrund	1
De viktigaste resultaten	1
Hantering av arbetsmiljöfrågor	3
Psykosociala risker och hantering av dem	7
Drivkrafter och hinder	8
Arbetstagarinflytande	12
Undersökningsmetod	15

Bakgrund

EU-lagstiftningen i form av ramdirektivet 89/391/EEG och dess särdirektiv ger ramar för en god arbetsmiljö för Europas arbetstagare. Genomförandet av bestämmelserna skiljer sig åt mellan länderna och den praktiska tillämpningen varierar mellan sektorer, arbetstagarbaser och företag av olika storlek. Den allt större betydelsen av "framväxande" risker, t.ex. stress, våld och trakasserier, innebär en utmaning för beslutsfattarna i arbetet med att ta fram effektiva förebyggande åtgärder.

I arbetsmiljöbyråns europeiska företagsundersökning om nya och framväxande risker (ESENER) tillfrågas därför både chefer och skyddsombud om hur arbetsmiljörisiker hanteras på deras arbetsplats, med särskild tyngdpunkt på psykosociala risker, dvs. arbetsrelaterad stress, våld och trakasserier. Under våren 2009 intervjuades sammanlagt 28 649 chefer och 7 226 skyddsombud i de 31 länder som ingår i undersökningen: EU-27 samt Kroatien, Turkiet, Schweiz och Norge.

ESENER har tagits fram med stöd av regeringar och arbetsmarknadspartner på europeisk nivå. Syftet är att hjälpa arbetsplatser över hela Europa att hantera arbetsmiljöfrågor effektivare och att ge beslutsfattare tillgång till information som kan jämföras mellan länder och är av betydelse för utformning och genomförande av nya åtgärder. Vid sidan av förvaltningsmetoder tittar man i ESENER närmare på arbetstagarernas medverkan i hanteringen av arbetsmiljöfrågor, vilket är en viktig faktor för ett framgångsrikt genomförande av förebyggande åtgärder på arbetsplatsnivå.

De viktigaste resultaten

I och med att vårt samhälle utvecklas under inflytande av ny teknik och skiftande ekonomiska och sociala förhållanden genomgår även våra arbetsplatser, arbetsmetoder och produktionsprocesser ständiga förändringar. De nya arbetssituationerna medför nya och framväxande risker och utmaningar, som i sin tur kräver politiska, administrativa och tekniska lösningar som säkrar god arbetsmiljö.

I slutsatserna från ESENER⁽¹⁾ föreslås att europeiska företag ska tillämpa formella åtgärder (baserade på policy eller förfaranden) för att hantera både allmänna arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker, men även mindre formella åtgärder (ad hoc-lösningar), särskilt när det gäller psykosociala risker.

- Formella arbetsmiljöpolicyer är vanligare på större arbetsplatser och, sett till länder, i Irland, Storbritannien, Nederländerna och de skandina-

(¹) ESENER omfattar inte arbetsplatser med färre än tio anställda och inte heller jordbruk, skogsbruk och fiske (NACE A), hushåll (NACE T) och internationella organisationer (NACE U).



viska länderna jämfört med i de sydeuropeiska länderna, de nyare medlemsstaterna och kandidatländerna. Detta kan bero på att medvetenhet, kunskaper och traditioner när det gäller hantering av arbetsmiljöfrågor skiljer sig åt i de olika länderna.

- Företag som inte har någon arbetsmiljöpolicy eller inte genomför riskbedömningar eller liknande åtgärder^(?) uppger som främsta skäl att det inte behövs eller att de saknar expertkunskap. Detta tycks vara vanligare bland mindre företag och i vissa länder. Det är intressant att notera att rättsliga svårigheter inte uppges vara något väsentligt hinder för antagande av arbetsmiljöpolicyer.
- Riskbedömningar eller liknande åtgärder genomförs i större utsträckning av företag som har ett skyddsombud och på större arbetsplatser samt inom de sektorer där riskerna är större. Arbetstagarrepresentation framstår som en central drivkraft i hanteringen av arbetsmiljöfrågor.
- Mer än en tredjedel av arbetsplatserna – i synnerhet de mindre – låter externa leverantörer utföra riskbedömningar. Skillnaderna är dock stora mellan länderna, och i Danmark, Storbritannien, Sverige och Estland sker utkontraktering i mycket liten omfattning, även bland de mindre arbetsplatserna.
- På omkring 40 procent av arbetsplatserna diskuteras arbetsmiljöfrågor regelbundet vid möten där högre chefer deltar, medan linjechefernas delaktighet i hanteringen av arbetsmiljöfrågor rapporteras vara stor eller ganska stor på flertalet arbetsplatser (75 procent). Detta är löftesrikt eftersom linjechefernas delaktighet är en viktig faktor i genomförandet av god arbetsmiljöpraxis.
- Olyckor, belastningsskador och arbetsrelaterad stress är de främsta arbetsmiljöproblemen för

europiska företag. Våld och framför allt mobbing och trakasserier uppges vara ett stort problem i ganska många företag.

- Hantering av psykosociala risker förekommer oftare i sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete och på större arbetsplatser. I syd-europeiska länder – med undantag av Spanien – är medvetenheten mindre och man är mindre benägen att vidta åtgärder för hantering av psykosociala risker.
- Mer formaliserade förfaranden för hantering av psykosociala risker är vanliga endast i ett fåtal länder, t.ex. Irland, Storbritannien, Nederländerna och de skandinaviska länderna, liksom på stora arbetsplatser och inom offentlig sektor, finansförmedlingssektorn och sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete.
- Arbetsplatserna hanterar vanligen psykosociala risker genom att tillhandahålla utbildning och göra ändringar av arbetets organisation. Det är dock bara omkring hälften av respondenterna som informerar anställda om psykosociala risker och hur de påverkar säkerheten och hälsan.
- Uppfyllande av rättsliga skyldigheter och önskemål från anställda framstår som de främsta drivkrafterna för hantering av både allmänna arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker.
- De viktigaste hindren för hantering av psykosociala risker på arbetsplatser är att frågan uppfattas som känslig och att det saknas medvetenhet och resurser.
- Chefer erkänner att arbetstagarinflytande är av avgörande betydelse för en framgångsrik hantering av arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker, och arbetsmarknadernas parter har därför fortfarande en mycket viktig roll i genomförandet av effektiva åtgärder.

^(?) Observera att det i ESENER frågas om kontroller av arbetsstationer och inte riskbedömningar, som är av mer formell karaktär.

Hantering av arbetsmiljöfrågor

Arbetsmiljö är ett tvärvetenskapligt område där det handlar om att skydda yrkesverksamma människors säkerhet, hälsa och välbefinnande. De alltmer komplexa arbetsprocesserna och de förändrade arbetsvillkoren liksom de nya eller föränderliga risker som blir följden kräver en ny och systematisk syn på arbetsmiljöfrågor. Det behövs lösningar som gör det möjligt för arbetsgivare att ta hänsyn till arbetsmiljöprinciper på alla verksamhetsnivåer och för all slags verksamhet, och att rutinmässigt omsätta principerna i lämpliga åtgärder.

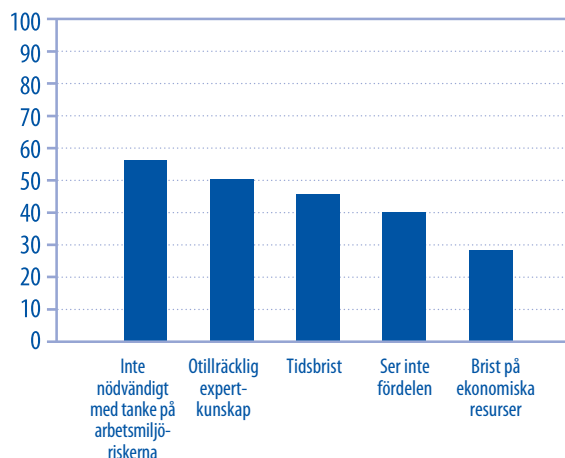
Generell hantering av arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen

- Flertalet arbetsplatser (76 procent) uppger sig ha en dokumenterad arbetsmiljöpolicy, ett fastställt ledningssystem eller en åtgärdsplan för arbetsmiljöarbetet. Siffran är högre för större arbetsplatser. Sett till länder är andelen högst i Storbritannien (98 procent), Spanien (97 procent) och Irland (96 procent) och lägst i Grekland (38 procent), Turkiet (38 procent) och Luxemburg (46 procent).
- Bland de arbetsplatser som har en sådan dokumenterad policy anser omkring 33 procent att den har stor betydelse för arbetsmiljön på arbetsplatsen och omkring 52 procent att den har viss betydelse. Siffrorna är högre för större arbetsplatser, vilket kanske återspeglar tillgången till resurser för genomförandet av policyn eller en större användning av formella förfaranden.
- Det främsta skäl som uppges för att inte ha en sådan policy är att det inte upplevs som nödvändigt med tanke på arbetsmiljöriskerna på arbetsplatsen (54 procent) (figur 1). Siffran är högst i finansförmedlingssektorn (69 procent) och bland små arbetsplatser, vilket kan tyda på antingen att riskerna verkligen är obefint-

liga eller att riskmedvetenheten är lägre vid små och medelstora företag. Sett till länder är denna kategori störst i Tjeckien (71 procent) och Polen (70 procent).

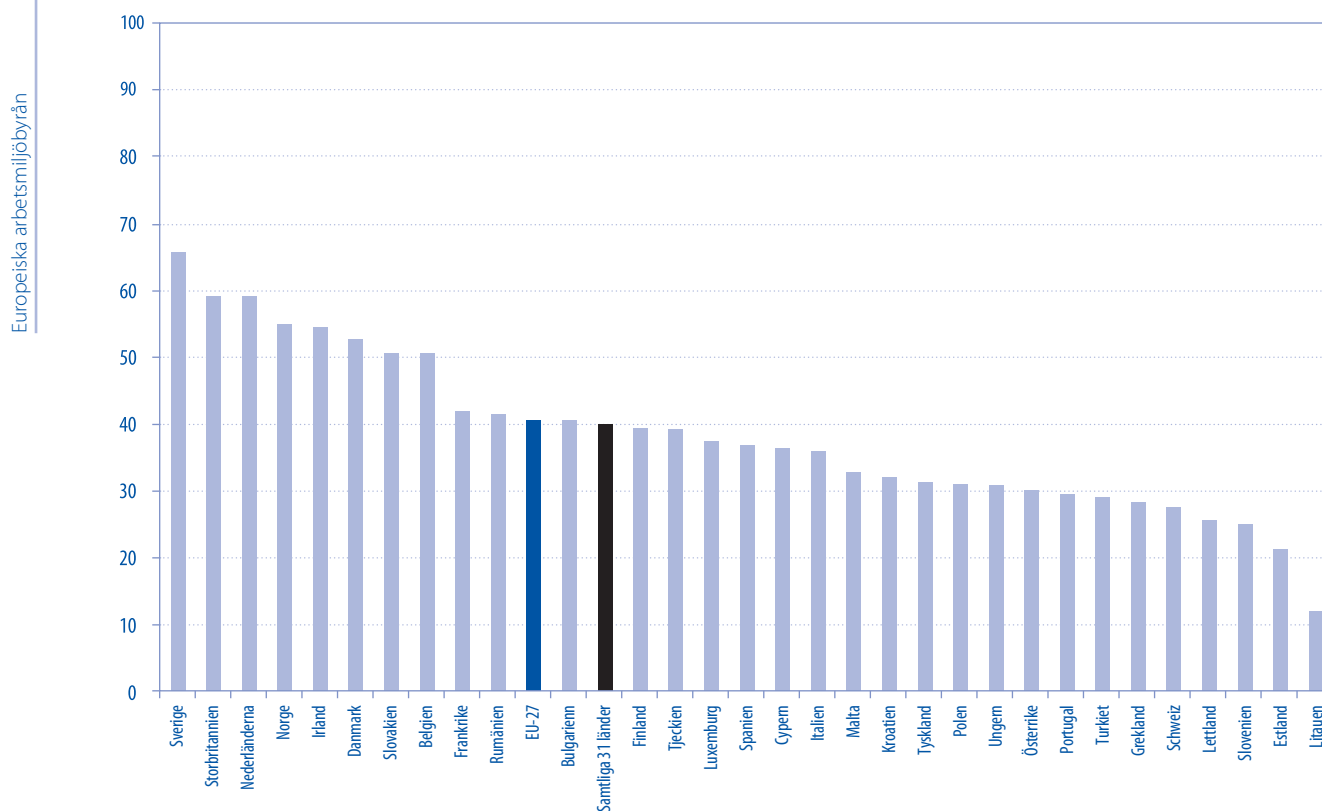
- Det näst vanligaste skälet är otillräcklig expertkunskap för att utarbeta sådana (51 procent), med de högsta siffrorna i Tyskland (65 procent) och Frankrike (60 procent). Detta är återigen ett intressant resultat som tyder på att det även i de äldre medlemsstaterna kan saknas expertkunskap på arbetsplatsnivå för genomförande av arbetsmiljöpolicyer och arbetsmiljösystem.
- Ledningens medverkan i arbetsmiljöarbetet erkänns som en faktor av avgörande betydelse för genomförandet av åtgärder för hantering av arbetsmiljöfrågor. I ESENER undersöks detta både på hög ledningsnivå och på linjenivå.
- På bara omkring 40 procent av de undersökta arbetsplatserna uppges att arbetsmiljöfrågor "regelbundet" diskuteras vid möten där **högre chefer** deltar. Bland större arbetsplatser är andelen högre. Sett till länder är det vanligare i Sverige (66 procent), Storbritannien (60 pro-

Figur 1: Skäl att inte ha utarbetat en dokumenterad policy, ett ledningssystem eller en åtgärdsplan (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: arbetsplatser som INTE utarbetat en dokumenterad policy, ett ledningssystem eller en åtgärdsplan.

Figur 2: Arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet vid möten där högre chefer deltar, per land (procent av arbetsplatserna).



Bas: samtliga arbetsplatser.

cent) och Nederländerna (60 procent), medan siffrorna är lägre i Litauen (14 procent) och Estland (22 procent) (figur 2).

utnyttjade arbetsmiljötjänsterna i EU-27. På större arbetsplatser uppges alla slags arbetsmiljötjänster användas i större utsträckning.

- Omkring 15 procent av respondenterna uppger att arbetsmiljöfrågor nästan aldrig diskuteras vid möten där högre chefer deltar.
- **Linjechefer** engagemang anses vara av avgörande betydelse för en framgångsrik hantering av arbetsmiljöfrågor, så det är löftesrikt att deras medverkan uppges vara stor eller mycket stor på flertalet arbetsplatser (75 procent). De högsta siffrorna för medverkan rapporteras från Italien (92 procent) och Nederländerna (90 procent).
- Säkerhetsexperter (71 procent) och företagshälsovårdsläkare (69 procent) står för de mest
- Företag i vissa länder, t.ex. Finland, anlitar arbetsmiljöexperter på många olika områden, medan det i andra länder (t.ex. Grekland) handlar om experter på mycket färre områden. Det kan finnas ett antal förklaringar till dessa resultat, t.ex. bristande medvetenhet, låg prioritet eller brist på tillgängliga experter (tabell 1).
- Anlitande av psykologer är vanligare inom hälso- och sjukvård och socialt arbete (37 procent) och inom utbildning (33 procent), vilket antagligen hänger samman med den högre medvetenhet och den mer omfattande rapportering av psykosociala risker som kännetecknar dessa sektorer.

Tabell 1: Arbetsmiljötjänster som används: länder med de högsta och lägsta siffrorna (procent av arbetsplatserna).

Expert (% genomsnitt i EU-27)	Land	
	Högst	Lägst
Säkerhetsexpert (71 %)	Italien (93 %)	Danmark (15 %)
	Slovakien (87 %)	Estland (21 %)
	Lettland (87 %)	Turkiet (23 %)
	Finland (97 %)	Danmark (13 %)
Företagshälsovårdsläkare (69 %)	Ungern (97 %)	Schweiz (13 %)
	Belgien (94 %)	Litauen (15 %)
	Italien (86 %)	Turkiet (19 %)
Allmän arbetsmiljökonsult (62 %)	Spanien (82 %)	Frankrike (20 %)
	Ungern (80 %)	Grekland (24 %)
	Finland (77 %)	Grekland (7 %)
Ergonom (28 %)	Sverige (68 %)	Ungern (8 %)
	Spanien (59 %)	Österrike (11 %)
	Sverige (65 %)	Grekland (4 %)
Psykolog (16 %)	Finland (52 %)	Litauen (5 %)
	Danmark (48 %)	Turkiet (6 %)

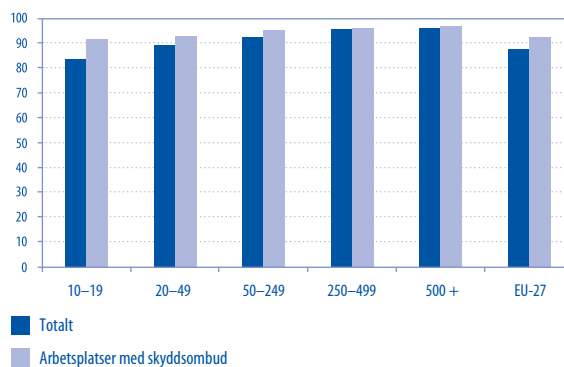
Bas: samtliga arbetsplatser.

Riskbedömning eller liknande åtgärder

En viktig arbetsmiljöfråga som undersökts i ESENER är om det sker regelbunden arbetsmiljökontroll av arbetsstationerna inom ramen för en riskbedömning eller liknande åtgärd⁽³⁾.

- Flertalet arbetsplatser i EU-27 (87 procent) genomför kontroller inom ramen för en riskbedömning eller liknande åtgärd, och andelen är något högre bland arbetsplatser som har ett skyddsombud. Detta positiva resultat innefattar alla mindre formella åtgärder som kan tillämpas av framför allt mindre arbetsplatser (figur 3).
- Sett till länder är det arbetsplatser i Italien (99 procent), Storbritannien (97 procent) och Spanien (95 procent) som i störst utsträckning genomför riskbedömningar eller liknande åtgärder. Sett till sektor är siffrorna som väntat högst – över 90 procent – i de mer riskfyllda sektorerna, t.ex. gruvindustrin (99 procent), tillverkningsindustrin (91 procent) och byggsektorn (91 procent).

Figur 3: Arbetsstationerna på arbetsplatsen genomgår regelbundet arbetsmiljökontroll inom ramen för en riskbedömning eller liknande åtgärd, sett till arbetsplatsstorlek (procent av arbetsplatserna i EU-27).

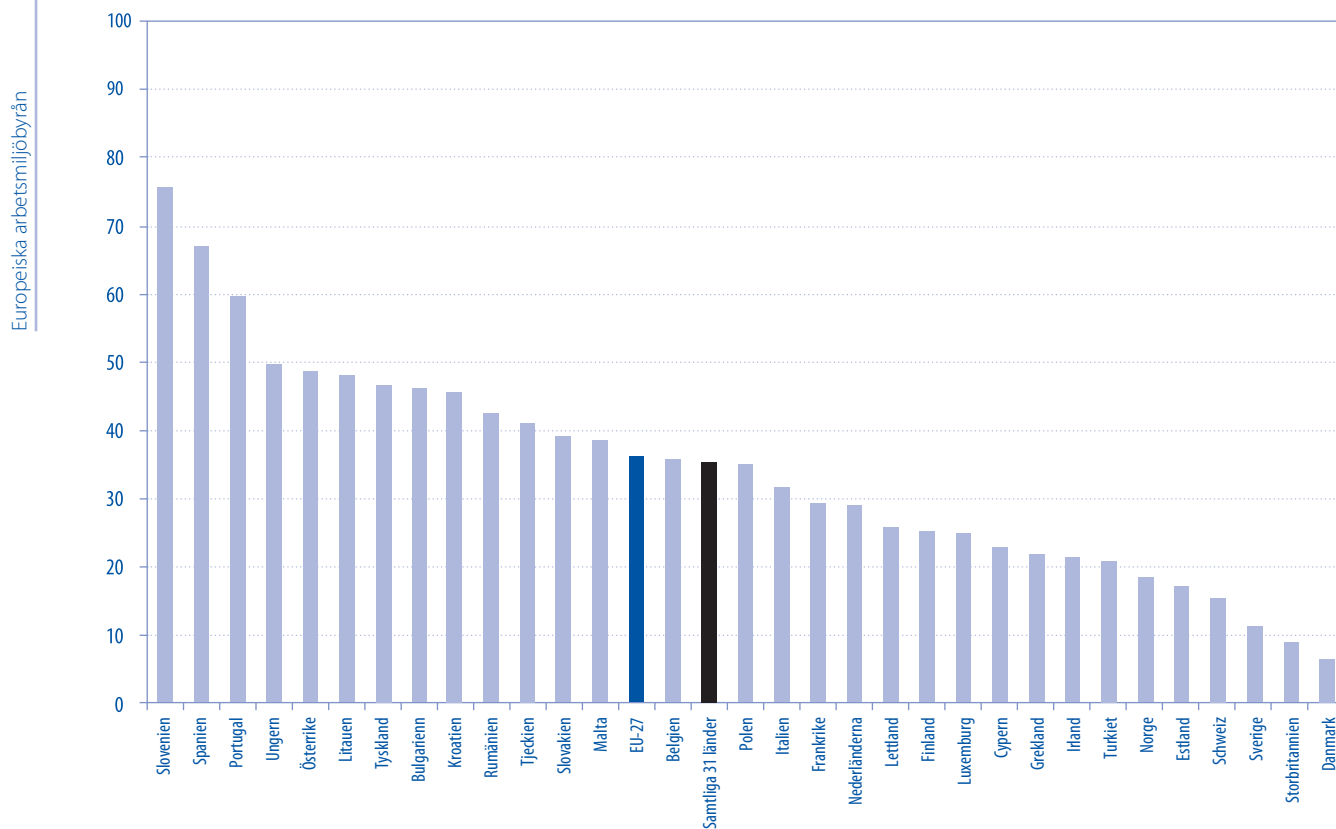


Bas: samtliga arbetsplatser.

- I hela EU uppger 36 procent av arbetsplatserna att de låter externa leverantörer genomföra riskbedömningar, men siffrorna varierar stort mellan enskilda länder (figur 4).
- Generellt sett är sannolikheten för att riskbedömningen läggs ut på externa leverantörer större ju mindre arbetsplatsen är. I vissa länder (t.ex. Danmark) sker dock utkontraktering endast i undantagsfall även bland de minsta arbetsplatserna i undersökningen.
- Dessa olikheter mellan länderna kan bero på hur arbetsmiljötjänster är strukturerade på nationell nivå eller på vanan vid utkontraktering, men det bör noteras att utkontraktering även kan hänga samman med ett svagt engagemang för arbetsmiljöfrågor hos ledningen.
- 83 procent av arbetsplatserna uppger att kontroller genomförs med jämna mellanrum. Ju större arbetsplatsen är, desto större är sannolikheten att de genomförs "på begäran av anställda", vilket kan hänga samman med att större arbetsplatser oftare har skyddsombud.
- De områden som kontrollerna oftast avser är "utrustning och arbetsmiljö" (96 procent) och

⁽³⁾ Det bör noteras att det i ESENER frågas om kontroller av arbetsstationer och inte riskbedömningar, som är av mer formell karaktär.

Figur 4: Riskbedömningar eller arbetsplatskontroller läggs normalt ut på externa tjänsteleverantörer, sett till länder (procent av arbetsplatserna).



Bas: arbetsplatser där regelbundna arbetsmiljökontroller av arbetsstationerna äger rum.

”arbetets organisation” (75 procent), medan uppföljningsåtgärderna främst gäller ”utrustning och arbetsmiljö” (84 procent), ”tillhandahållande av utbildning” (80 procent) och ”arbetets organisation” (63 procent). Även om det framför allt är de mer traditionella frågorna om utrustning, arbetsmiljö och utbildning som står i fokus för åtgärderna är det intressant att notera att en stor del av arbetsplatserna också uppger att åtgärderna är inriktade på frågor som gäller arbetets organisation.

- På de 12 procent av arbetsplatserna som **inte** genomför regelbundna arbetsmiljökontroller är det vanligaste skäl som uppges att de ”inte behövs eftersom vi inte har några större problem” (71 procent). Sett till länder uppges detta skäl mycket ofta i Tjeckien (95 procent) och Dan-

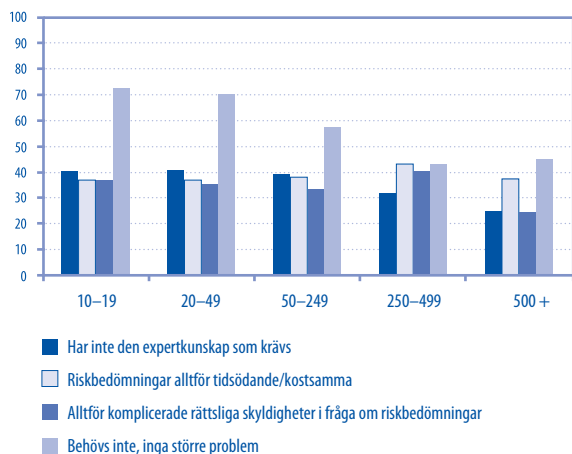
mark (92 procent), medan det är mindre vanligt än genomsnittet i Spanien (50 procent) och Grekland (52 procent). Eftersom detta skäl är vanligast bland de minsta arbetsplatserna kan man fråga sig om mindre företag är mindre benägna att ha stora problem eller om de är mindre medvetna om arbetsmiljöfrågor (figur 5).

- Det är däremot bara 37 procent av respondenterna som uppger ”alltför komplicerade rättsliga skyldigheter” som ett skäl att inte genomföra kontroller.

Arbetsmiljörisker

- Olyckor uppges vara det största problemet för europeiska chefer (ett stort eller ett visst

Figur 5: Skäl till att sådana kontroller inte genomförs regelbundet, sett till arbetsplatsstorlek (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: arbetsplatser där inga regelbundna arbetsmiljökontroller av arbetsstationerna äger rum.

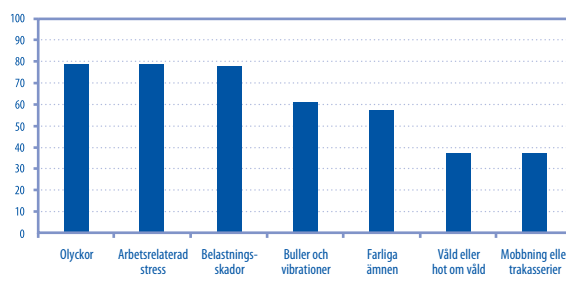
problem för 80 procent), följt av arbetsrelaterad stress (79 procent) och belastningsskador (78 procent) (figur 6). Nästan 40 procent av respondenterna uppger att våld eller hot om våld och mobbning eller trakasserier är ett stort eller ett visst problem, och de högsta siffrorna återfinns inom hälso- och sjukvård och socialt arbete samt utbildning (tabell 2).

- Mindre arbetsplatser är **mindre** benägna att uppge att några risker utgör ett stort eller ett visst problem, vilket kan bero på att riskerna verkligen är obefintliga i dessa företag eller helt enkelt på att riskmedvetenheten är lägre.

Psykosociala risker och hantering av dem

Betydande förändringar i arbetslivet leder till framväxande psykosociala risker. Sådana risker, som är kopplade till arbetets utformning, organisation och ledning och till det ekonomiska och sociala sammanhanget, medför en ökad stressnivå och kan leda till allvarliga försämringar av den psykiska och fysiska hälsan.

Figur 6: Frågor som upplevs som ett stort eller ett visst problem (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: samtliga arbetsplatser.

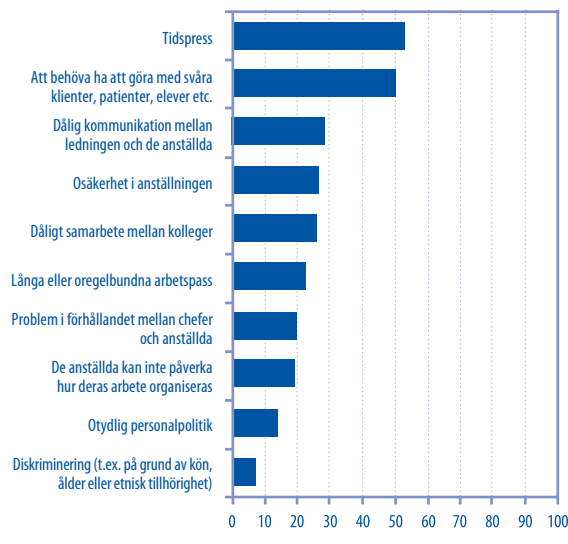
Tabell 2: Arbetsmiljöproblem och sektorer där det är vanligast att de uppges vara ett visst eller ett stort problem (procent av arbetsplatserna i EU-27).

Problem (% genomsnitt i EU-27)	Verksamhetssektor
Olyckor (80 %)	Byggnation (90 %)
	El-, gas- och vattenförsörjning (87 %)
	Hälso- och sjukvård och socialt arbete (91 %)
Arbetsrelaterad stress (79 %)	Utbildning (84 %)
	El-, gas- och vattenförsörjning (87 %)
Belastningsskador (78 %)	Hälso- och sjukvård och socialt arbete (86 %)
	Mineralutvinning (84 %)
Buller och vibrationer (61 %)	Byggnation (82 %)
	El-, gas- och vattenförsörjning (75 %)
Farliga ämnen (58 %)	Mineralutvinning (73 %)
	Hälso- och sjukvård och socialt arbete (57 %)
Våld eller hot om våld (37 %)	Utbildning (51 %)
	Hälso- och sjukvård och socialt arbete (47 %)
Mobbning eller trakasserier (37 %)	Utbildning (47 %)

Bas: samtliga arbetsplatser.

- När det gäller de faktorer som bidrar till psykosociala risker uppger cheferna framför allt "tidspress" (52 procent) och "att behöva ha att göra med svåra klienter, patienter, elever etc." (50 procent) (figur 7). Tidspress uppges som det vanligaste problemet på större arbetsplatser och i fastighetssektorn (61 procent) samt i de skandinaviska länderna (Sverige ligger högst med 80 procent), medan siffrorna är lägst

Figur 7: Problem som enligt cheferna bidrar till psykosociala risker i arbetet (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: samtliga arbetsplatser.

i Italien (31 procent), Ungern (37 procent) och Lettland (41 procent).

Hantering av psykosociala risker

- I ESENER undersöks hanteringen av psykosociala risker på två sätt: a) Finns det förfaranden för att ta itu med arbetsrelaterad stress, våld och trakasserier på ett formellt sätt? b) Har det vidtagits åtgärder för att hantera specifika psykosociala risker?
- Mindre än en tredjedel av arbetsplatserna i EU-27 uppger att det finns **förfaranden** för att hantera mobbning eller trakasserier (30 procent), arbetsrelaterat våld (26 procent) eller arbetsrelaterad stress (26 procent). Siffrorna är högre för större arbetsplatser.
- Bara i ett fåtal länder är mer formaliserade förfaranden vanliga. De högsta siffrorna rapporteras från Irland, Storbritannien, de skandinaviska länderna och Belgien (figur 8). Sett till sektorer är sådana förfaranden vanligare inom hälso- och sjukvård och socialt arbete, utbild-

ning och finansförmedling. Dessa resultat kan hänga samman med arbetets karaktär i dessa specifika sektorer, graden av medvetenhet och vanan vid att hantera psykosociala risker i dessa länder.

- Bland de **åtgärder** som vidtagits uppges de vanligaste vara "tillhandahållande av utbildning" (58 procent) och "ändringar av arbetsorganisation" (40 procent) (figur 9). Siffrorna är högre för stora arbetsplatser, medan sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete rapporterar högre siffror i alla undersökta kategorier.
- Även åtgärder för att hantera psykosociala risker i arbetet förekommer oftare i Irland, Storbritannien, de skandinaviska länderna och Nederländerna. Vid småföretag, i sydeuropeiska länder och inom tillverkningssektorn vidtas färre psykosociala åtgärder.

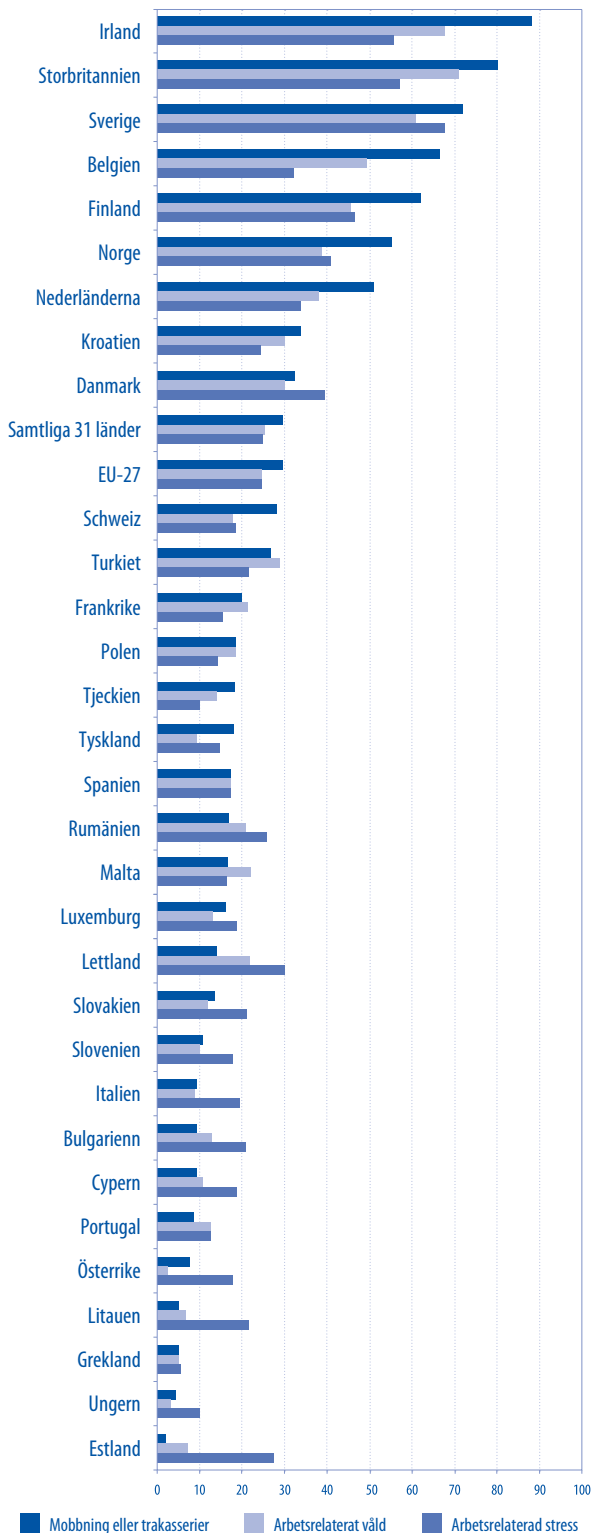
- 53 procent av arbetsplatserna uppger att de informerar de anställda om psykosociala risker och hur de påverkar säkerheten och hälsan, medan 69 procent informerar dem om vem de ska kontakta när det gäller arbetsrelaterade psykosociala problem. I båda fallen är siffrorna högre för större arbetsplatser.

- Sett till sektorer är det vanligare att man informerar de anställda om psykosociala risker och hur de påverkar säkerheten och hälsan inom mineralutvinningsindustrin (71 procent) och inom hälso- och sjukvård och socialt arbete (69 procent). Information om vem som ska kontaktas när det gäller arbetsrelaterade psykosociala problem ges oftast inom sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete (83 procent) och inom utbildningssektorn (73 procent) (figur 10).

Drivkrafter och hinder

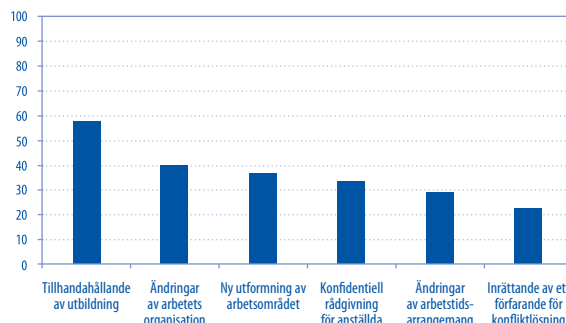
Ett antal faktorer har betydelse för varför arbetsplatser motiveras att ta itu med hantering av arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker – eller inte gör det. Det handlar t.ex. om efterlevnad av

Figur 8: Förfaranden för att hantera psykosociala risker i arbetet, sett till länder (procent av arbetsplatserna).



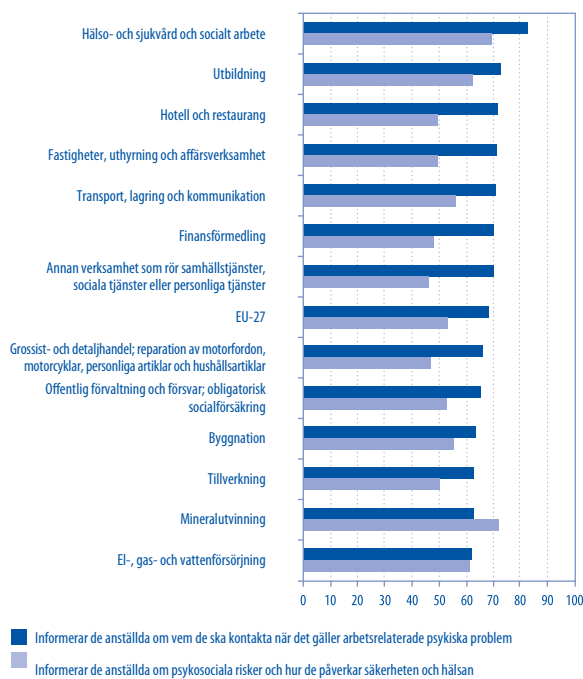
Bas: samtliga arbetsplatser.

Figur 9: Åtgärder för att hantera psykosociala risker i arbetet (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: samtliga arbetsplatser.

Figur 10: Information till anställda om psykosociala risker, sett till sektorer (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: samtliga arbetsplatser.

lagar och förordningar, förnuftsckäl, förståelse för företagets vinster eller kostnader, fokusering på värden och normer osv. Det finns dock ett antal övergripande faktorer, t.ex. graden av medvetenhet och prioritering, ledningens engagemang och arbetstagarnas medverkan, som är viktiga drivkrafter för hanteringen av arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker.



Hantering av arbetsmiljöfrågor – drivkrafter

- Det främsta skälet till arbetsmiljöarbetet är "uppfyllande av rättsliga skyldigheter", som anges av 90 procent av ledningsrepresentanterna i EU-27 (tabell 3). Det råder inga större skillnader mellan arbetsplatser av olika storlek eller mellan olika sektorer.
- Det näst vanligaste skälet är "önskemål från de anställda eller deras representanter" (76 procent), med de lägsta siffrorna för hotell- och restaurangsektorn (71 procent) och de högsta för mineralutvinningsindustrin (87 procent).
- "Krav från klienter eller betydelse för organisationens rykte" är också en viktig drivkraft för arbetsmiljöarbete (67 procent) – det anges som ett skäl av 77 procent av ledningsrepresentanterna i hotell- och restaurangsektorn, men bara av 53 procent inom offentlig förvaltning.

Tabell 3: Skäl för arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen (procent av arbetsplatserna som uppger att skälet har "stor betydelse").

Skäl (% genomsnitt i EU-27)	Land	
	Högst	Lägst
Uppfyllande av rättsliga skyldigheter (90 %)	Ungern (97 %)	Grekland (70 %)
	Rumänien (96 %)	Cypern (73 %)
	Finland (96 %)	Lettland (74 %)
	Finland (96 %)	Kroatien (23 %)
Önskemål från de anställda eller deras representanter (76 %)	Rumänien (91 %)	Bulgarien (54 %)
	Danmark (90 %)	Slovenien (55 %)
	Turkiet (89 %)	Kroatien (12 %)
	Portugal (83 %)	Slovenien (40 %)
Krav från klienter eller betydelse för organisationens rykte (67 %)	Rumänien (83 %)	Österrike (46 %)
	Finland (93 %)	Kroatien (10 %)
	Norge (91 %)	Italien (33 %)
	Nederländerna (87 %)	Polen (37 %)
Behålla personalen och frånvarohantering (59 %)	Tyskland (80 %)	Kroatien (16 %)
	Turkiet (73 %)	Österrike (25 %)
	Rumänien (68 %)	Bulgarien (28 %)
	Turkiet (84 %)	Kroatien (15 %)
Påtryckningar från yrkesinspektionen (57 %)	Rumänien (83 %)	Italien (35 %)
	Portugal (78 %)	Luxemburg (38 %)

Bas: samtliga arbetsplatser.

Hantering av arbetsmiljöfrågor – hinder

- När det gäller de största hindren för att ta itu med arbetsmiljöfrågor uppger "brist på sådana resurser som personal, tid eller pengar" vara en viktig faktor av 36 procent av arbetsplatserna i EU-27 (tabell 4). Inom offentlig förvaltning är siffran så hög som 51 procent. Sett till länder har detta hinder störst betydelse i Rumänien (74 procent), Portugal (61 procent) och Lettland (60 procent) och minst betydelse i Österrike (19 procent), Finland (21 procent) och Nederländerna (22 procent).
- Den näst vanligaste faktorn, "brist på medvetenhet" (26 procent), är ett mycket viktigt hinder i Rumänien (69 procent), Portugal (61 procent) och Cypern (51 procent) men har mindre betydelse i Danmark (6 procent), Kroatien (8 procent) och Slovakien (8 procent). Brist på expertkunskap är ett väsentligt hinder för 24 procent av arbetsplatserna, och siffrorna varierar stort från 5 procent i Slovenien, Kroatien och Slovakien till 57 procent i Portugal, 55 procent i Turkiet och 54 procent i Rumänien.
- De sektorsspecifika resultaten visar att "brist på medvetenhet" ses som ett stort hinder av 31 procent av respondenterna inom byggsektorn, jämfört med 17 procent inom finansförmedlingssektorn. "Brist på expertkunskap" ses som ett hinder av 28 procent av respondenterna inom offentlig förvaltning, jämfört med 14 procent inom finansförmedlingssektorn.

Tabell 4: De största hindren för att ta itu med arbetsmiljöfrågor (procent av arbetsplatserna i EU-27).

Faktor	% arbetsplatser i EU-27
Brist på sådana resurser som personal, tid eller pengar	36 %
Brist på medvetenhet	26 %
Brist på expertkunskap	24 %
Den kultur som råder på arbetsplatsen	24 %
Frågans känsliga karaktär	23 %
Brist på tekniskt stöd eller vägledning	21 %

Bas: samtliga arbetsplatser.

Psykosociala risker – drivkrafter

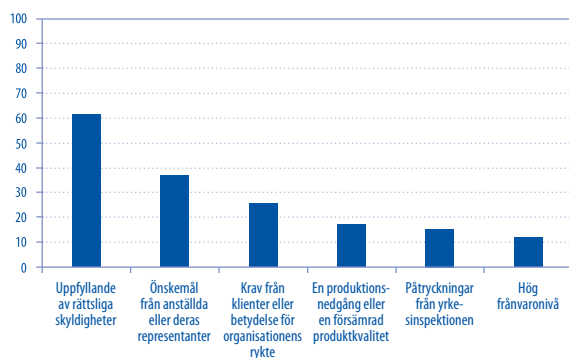
- Bland de arbetsplatser som uppger sig ha förfaranden på plats är det viktigaste skälet att ta itu med psykosociala risker "uppfyllande av rättsliga skyldigheter" (63 procent av respondenterna i EU-27), följt av "önskemål från anställda eller deras representanter", som dock är ett betydligt mindre vanligt skäl (36 procent) (figur 11).
- "Uppfyllande av rättsliga skyldigheter" är vanligast i Spanien (85 procent), Irland (78 procent) och Bulgarien (77 procent) och minst vanligt i Grekland (30 procent), Slovakien (33 procent) och Cypern (35 procent).
- "Önskemål från de anställda eller deras representanter" är en vanligare drivkraft för hanteringen av psykosociala risker vid större företag än vid småföretag. Sett till länder finns det olikheter: de högsta siffrorna rapporteras från Finland (63 procent), Sverige (59 procent) och Danmark (58 procent) och de lägsta från Italien (20 procent), Slovenien (20 procent) och Kroatien (23 procent). Dessa resultat kan hänga samman med olikheter i systemen för arbetsmarknadsrelationer, särskilt när det gäller arbetsplatsernas öppenhet för önskemål från de anställda (eller deras representanter).
- Sett till sektorer är "önskemål från de anställda eller deras representanter" den vanligaste driv-

kraften för att ta itu med psykosociala risker inom sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete (49 procent), medan siffran bara är 29 procent inom byggsektorn.

Psykosociala risker – hinder

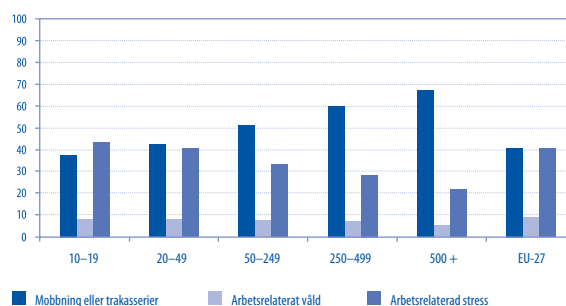
- 42 procent av ledningsrepresentanterna anser att det är svårare att ta itu med psykosociala risker än med andra arbetsmiljöfrågor. I motsats till vad man förväntat sig uppger större företag oftare än småföretag att detta är svårare (figur 12).
- De viktigaste faktorer som gör det särskilt svårt att ta itu med psykosociala risker är "frågans känsliga karaktär", "brist på medvetenhet", "brist på sådana resurser som tid, personal eller pengar" och "brist på utbildning". Att frågan uppfattas som "känslig" är oftare ett problem på större arbetsplatser, vilket även gäller problem som hänger samman med "den kultur som råder på arbetsplatsen" (tabell 5).
- "Frågans känsliga karaktär" uppges oftare vara ett hinder i Turkiet (76 procent) och Danmark (68 procent), medan detta inte är lika vanligt i Österrike (18 procent), Ungern (21 procent) och Slovakien (22 procent). "Brist på medvetenhet" uppges oftast i Turkiet (75 procent), Estland (64 procent) och Storbritannien (61 procent).

Figur 11: Skäl att ta itu med psykosociala risker (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: arbetsplatser som uppger sig ha förfaranden och åtgärder för att hantera psykosociala risker.

Figur 12: Svårighet att ta itu med psykosociala risker jämfört med andra arbetsmiljöfrågor, sett till arbetsplatsstorlek (procent av arbetsplatserna i EU-27).



■ Mobbing eller trakasserier ■ Arbetsrelaterat våld ■ Arbetsrelaterad stress

Bas: samtliga arbetsplatser.

- "Brist på resurser" är vanligare i Turkiet (80 procent), Portugal (65 procent) och Litauen (63 procent) jämfört med i Nederländerna (34 procent), Österrike (35 procent) och Italien (38 procent).
- Sett till sektorer är "brist på resurser" det viktigaste hindret för att ta itu med psykosociala risker inom utbildning (61 procent), jämfört med 41 procent inom finansförmedling. Å andra sidan uppger 61 procent av respondenterna inom finansförmedlingssektorn att "brist på medvetenhet" är ett hinder, medan detta bara uppges av 40 procent inom sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete. När det gäller "brist på utbildning och/eller expertkunskap" uppges detta vara ett hinder av 65 procent av respondenterna inom finansförmedling och av 39 procent inom hälso- och sjukvård och socialt arbete.
- I genomsnitt har 38 procent av arbetsplatserna i EU-27 använt information eller stöd från externa källor för att hantera psykosociala risker på arbetsplatsen. Större företag (64 procent av dem med mer än 500 anställda) är aktivare i det avseendet än småföretag (32 procent bland dem med 10–19 anställda).
- Sett till länder är arbetsplatser i Österrike (21 procent), Estland (21 procent) och Grekland (23 procent) mindre benägna att förlita sig på externa källor jämfört med arbetsplatser i Spanien (68 procent), Sverige (59 procent) och Slovenien (58 procent) (figur 13). Sett till sekto-

Tabell 5: Faktorer som gör det särskilt svårt att ta itu med psykosociala risker (procent av arbetsplatserna i EU-27).

Faktor	% arbetsplatser i EU-27
Frågans känsliga karaktär	53 %
Brist på medvetenhet	50 %
Brist på sådana resurser som personal, tid eller pengar	49 %
Brist på utbildning och/eller expertkunskap	49 %
Brist på tekniskt stöd eller vägledning	33 %
Den kultur som råder på arbetsplatsen	30 %

Bas: arbetsplatser som uppger att det är svårare att ta itu med psykosociala risker än med andra arbetsmiljöfrågor.

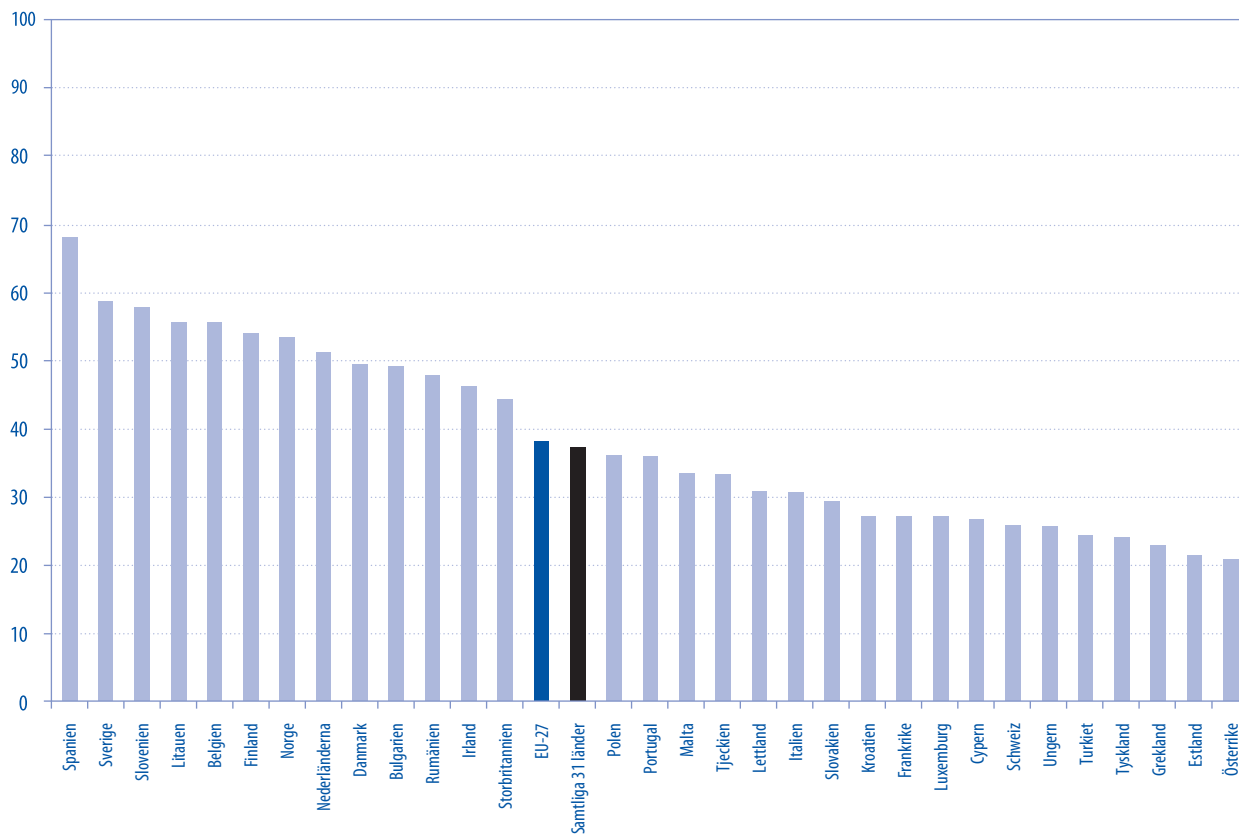
rer rapporterar sektorn för hälso- och sjukvård och socialt arbete den högsta användningen av information eller stöd från externa källor (53 procent), medan siffrorna är lägst för tillverknings- (33 procent) och byggsektorn (33 procent).

- Bland de arbetsplatser som använt information eller stöd från externa källor uppger 35 procent att de skulle behöva ytterligare stöd i denna fråga. Behovet är mest uttalat i Cypern (64 procent), Lettland (59 procent) och Portugal (58 procent) och minst uttalat i Österrike (10 procent), Nederländerna (15 procent) och Schweiz (20 procent). Sett till sektorer är behovet av ytterligare stöd högst inom utbildning (45 procent) och offentlig förvaltning (45 procent).
- Bland de arbetsplatser som **inte** använt sig av information eller stöd från externa källor uppger 43 procent av ledningsrepresentanterna att information av detta slag skulle vara användbar för företaget. Sett till sektorer är andelen högst inom offentlig förvaltning (61 procent), hälso- och sjukvård och socialt arbete (58 procent) och utbildning (54 procent), och sett till länder rapporteras de högsta siffrorna i Portugal (73 procent), Turkiet (72 procent) och Rumänien (71 procent).
- Det område där information eller stöd av detta slag skulle vara mest användbart är "hur man utformar och genomför förebyggande åtgärder" (91 procent), följt av "hur man inkluderar psykosociala risker i riskbedömning" (83 procent) och "hur man kan hantera sådana särskilda frågor som våld, trakasserier eller stress" (77 procent).

Arbetstagarinflytande

I ESENER görs åtskillnad mellan informellt inflytande (i form av arbetstgares medverkan) och formellt arbetstagarinflytande genom representation i företagsråd och via fackföreningar. Skillnaden är av betydelse eftersom de två typerna skiljer sig åt i fråga om graden av inflytande och i vilken mån det är reglerat. Informellt eller "direkt" inflytande kan förekomma på alla typer av arbetsplatser, oavsett storlek eller sektor. Formellt eller institutionellt deltagande, däremot, kräver att formella organ inrättas

Figur 13: Användning av information eller stöd från externa källor om hur man kan hantera psykosociala risker på arbetsplatsen, sett till länder (procent av arbetsplatserna).



Bas: samtliga arbetsplatser.

i enlighet med nationella rättsliga ramar och arbetsmarknadstraditioner. Här finns det givetvis ett nära samband med företagets storlek.

En kombination av höga nivåer för formellt och informellt inflytande (i form av social dialog) tyder på en god kvalitet i arbetet, inbegripet arbetsmiljöarbetets kvalitet i allmänhet och hanteringen av psykosociala risker i synnerhet.

Samråd

- 54 procent av respondenterna uppger att anställda rådfrågas när det gäller åtgärder för att ta itu med psykosociala risker, och upp till 67 procent uppger att de anställda uppmuntras att aktivt delta i genomförandet och utvärderingen av åtgärderna. Andelen är ännu högre bland större arbetsplatser.

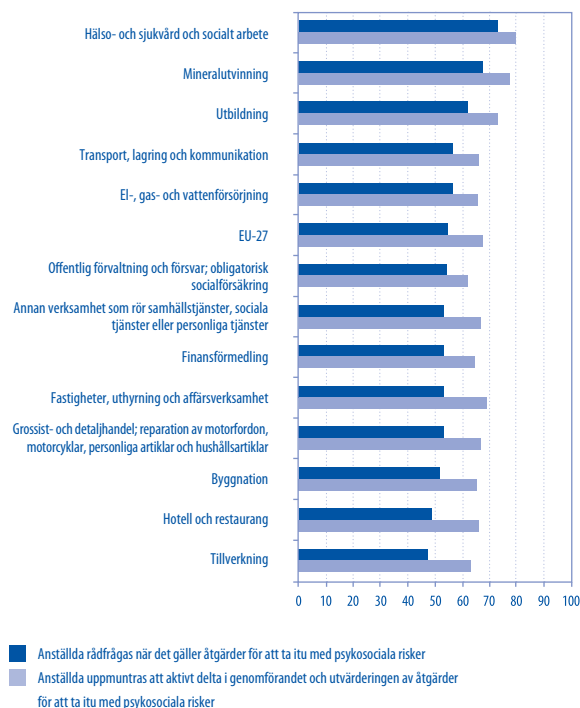
- Sett till länder är det Rumänien, Danmark och Norge som oftast uppger att de anställda rådfrågas och uppmuntras att aktivt delta i genomförandet och utvärderingen av åtgärderna, medan detta sker minst ofta i Estland, Ungern och Luxemburg.

- Sett till sektorer rapporteras den högsta graden av informellt arbetstagarinflytande inom hälso- och sjukvård och socialt arbete, mineralutvinning och utbildning (figur 14).

Formellt arbetstagarinflytande

- När det gäller formellt arbetstagarinflytande uppger över 40 procent av de tillfrågade cheferna att representation i företagsråd eller via fackförening förekommer på arbetsplatsen.

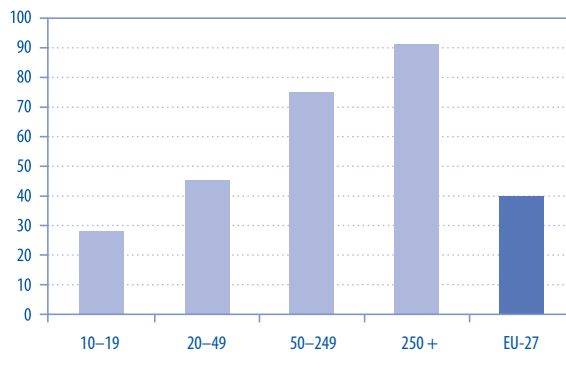
Figur 14. Samråd och arbetstagarinflytande när det gäller åtgärder för att ta itu med psykosociala risker (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: arbetsplatser som uppger sig ha förfaranden och åtgärder för att hantera psykosociala risker.

- Det formella arbetstagarinflytandet ökar tydligt med arbetsplatsens storlek (figur 15).
- Sett till sektorer är det inom el-, gas- och vattenförsörjning, offentlig förvaltning och utbildning som det oftast uppges finnas något slags formellt arbetstagarinflytande – representation i företagsråd eller via fackförening – på arbetsplatsen.
- Det är i de skandinaviska länderna som man oftast uppges ha något slags formell arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen, medan siffrorna är lägst i Portugal, Grekland och Tjeckien. När det gäller företagsråd rapporterar Danmark de högsta siffrorna (61 procent), följt av Spanien (58 procent) och Luxemburg (57 procent). När det gäller fackföreningsrepresentation förekommer sådan oftast i Norge (87 procent), Sverige (73 procent), Danmark (65 procent) och Finland (59 procent).

Figur 15. Formell arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen, sett till arbetsplatsstorlek: representation i företagsråd eller via fackförening (procent av arbetsplatserna i EU-27).



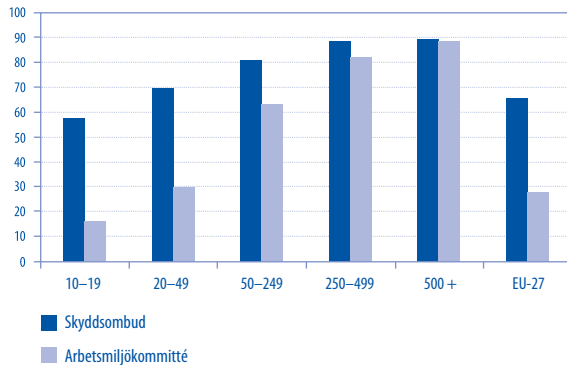
Bas: samtliga arbetsplatser.

Observera: Företagsråd: alla länder utom Cypern, Malta och Sverige.
Fackföreningsrepresentation: alla länder utom Tyskland, Österrike och Luxemburg.

Formell arbetsmiljörepresentation

- När det gäller formell arbetsmiljörepresentation ställdes i ESENER frågan om det fanns ett skyddsombud och en arbetsmiljökommitté. Arbetsplatser i EU-27 uppges i mycket större utsträckning att det finns skyddsombud (65 procent) än att det finns arbetsmiljökommittéer (28 procent). Som väntat är skillnaden mindre på stora arbetsplatser (250–500 anställda), för vilka siffrorna är 87 procent respektive 83 procent (figur 16).
- På samma sätt som med formell arbetstagarrepresentation finns det ett tydligt samband med arbetsplatsstorlek, särskilt när det gäller förekomsten av en arbetsmiljökommitté, som är påtagligt vanligare på större arbetsplatser.
- Sett till sektorer är formell arbetsmiljörepresentation vanligare inom el-, gas- och vattenförsörjning, hälso- och sjukvård och socialt arbete samt finansförmedling. När det gäller skyddsombud rapporteras de högsta siffrorna inom el-, gas- och vattenförsörjning (75 procent), hälso- och sjukvård och socialt arbete (68 procent) och tillverkning (68 procent), medan siffrorna är lägst inom mineralutvinning (53 procent) och hotell och restaurang (55 procent).

Figur 16. Formell arbetsmiljörepresentation på arbetsplatsen, sett till arbetsplatsstorlek: skyddsombud och arbetsmiljökommitté (procent av arbetsplatserna i EU-27).



Bas: samtliga arbetsplatser.

Anm.: Skyddsombud: alla länder utom Schweiz. Särskild version i Nederländerna.
Arbetsmiljökommitté: alla länder utom Luxemburg och Slovenien.

Arbetsmiljökommittéer uppges vara vanligare inom el-, gas- och vattenförsörjning (50 procent), finansförmedling (35 procent) och utbildning (34 procent).

- Sett till länder är den formella arbetsmiljörepresentationen högre bland arbetsplatser i Danmark, Norge, Bulgarien och Irland. Skyddsombud finns oftast i Italien (98 procent), Norge (92 procent) och Danmark (89 procent), medan siffrorna är lägst för Grekland (14 procent), Turkiet (19 procent) och Portugal (27 procent). Arbetsmiljökommittéer är vanligast förekommande i Danmark (71 procent), Bulgarien (68 procent) och Estland (48 procent) och minst vanliga i Lettland (3 procent), Grekland (8 procent) och Ungern (10 procent).

Undersökningsmetod

- Intervjuerna genomfördes under våren 2009 på arbetsplatser med tio eller fler anställda. Både privata och offentliga organisationer inom alla ekonomiska verksamhetssektorer omfattades, utom jordbruk, skogsbruk och fiske (NACE A), privata hushåll (NACE T) och internationella organisationer (NACE U).

- Undersökningen omfattade 31 länder: alla EU:s 27 medlemsstater, två kandidatländer (Kroatien och Turkiet), och två Eftaländer (Norge och Schweiz).

- Sammanlagt intervjuades 28 649 chefer och 7 226 skyddsombud. I varje land undersöktes mellan 350 (Malta) och 1 500 arbetsplatser (se <http://www.esener.eu>). Antalet och andelen intervjuer med skyddsombud varierar avsevärt mellan länderna.

- Uppgifter samlades in genom datorassisterat telefonintervjuande (CATI).

- Fältarbetet genomfördes av TNS Infratest Socialforschung.

- Urvalet gjordes med hjälp av ett oproportionerligt stickprovsförsök som därefter förfinades med hjälp av viktning.

- Ansträngningar har gjorts för att få ett urval som ger den nödvändiga kvaliteten och möjliggör jämförelser mellan länder. Arbetet har genomförts i samarbete med Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound).

- De två frågeformulären (frågeformuläret för ledningsrepresentanter och frågeformuläret för anställda) togs fram av en grupp av experter på utformning av undersökningar och på arbetsmiljö (särskilt psykosociala risker), tillsammans med personal från Europeiska arbetsmiljöbyrån. Vidare spelade en trepartssammansatt rådgivande grupp bestående av medlemmar av Europeiska arbetsmiljöbyråns styrelse och presidium en viktig roll vid fastställandet av frågor av betydelse för byråns intressenter.

- Mer information om metoden för ESENER finns på <http://www.esener.eu>



Mer information

Mer detaljerade resultat kommer att finnas på <http://www.esener.eu> och från och med juni 2010 kommer uppgiftsuppsättningen för Esener att finnas tillgänglig via det brittiska dataarkivet UKDA vid University of Essex på <http://www.data-archive.ac.uk>

Ytterligare analyser kommer att göras under hela 2010 och resultaten kommer att offentliggöras under 2011.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Europeiskt riskobservatorium
 Gran Via 33
 48009 Bilbao
 SPANIEN
 Tfn +34 944794360
 E-post: information@osha.europa.eu