



Stjórnun sálfélagslegra áhættuþátta á evrópskum vinnustöðum; niðurstöður úr seinni evrópsku fyrirtækjakönnuninni um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2)

Evrópska áhættumiðstöðin

Samantekt

Höfundar:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout,, Anita Venema, Hollenska stofnunin um hagnýtar vísindarannsóknir (TNO).

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) fól viðkomandi aðilum gerð þessarar samantektar. Efni hennar, þar á meðal álit og/eða niðurstöður eru einungis á ábyrgð höfundanna og endurspegla ekki endilega skoðanir Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar (EU-OSHA).

Verkefnisstjórn: Malgorzata Milczarek, Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA).

Europe Direct er þjónusta sem hjálpar þér að finna svör við spurningum þínum um Evrópusambandið

Gjaldfrjálst númer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sum farsímafyrirtæki leyfa ekki agang a 00 800 númerum ea taka gjald fyrir slík símtöl.

Frekari upplýsingar um Evrópusambandið má finna á Netinu (<http://europa.eu>).

© Vinnuverndarstofnun Evrópu, 2018

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.

Samantekt

Á undanförunum áratugum hafa átt sér umtalsverðar breytingar í heiminum sökum hnattvæðingar, aukins vægis þjónustugreina og tæknibreytinga. Möguleg óbein áhrif hnattvæðingar kunna að vera að vinna verður meira krefjandi, starfsöryggi minnkar og það dregur úr sjálfræði. Aukið vægi þjónustugreina (e. tertiarisation), þ.e. aukning á störfum í þjónustugeiranum, leiddi til meiri "tilfinningalegrar áreynslu" (1), sem tengist aukinni hættu á ofbeldi og áreitni. Tæknibreytingar kunna að hafa leitt til "tækni-streitu", sem þýðir að einstaklingur er með áhyggjur varðandi það að geta notað tæknina á áhrifaríkan hátt eða verður pirraður ef tæknin bregst. Saman hafa þessar breytingar aukið sálfélaglega áhættu hjá starfsfólki.

Sálfélaglegir áhættuþættir sem tengjast því hvernig störf eru sniðin, skipulögð og þeim stýrt, sem og félagslegt samhengi starfa (Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2000), kunna að hafa slæmar afleiðingar fyrir heilsu og velferð starfsfólks. Rannsóknir hafa sýnt að sálfélaglegir áhættuþættir og streita sem tengist vinnu getur leitt til verri geðheilsu, þunglyndis, hjartasjúkdóma og stoðkerfissjúkdóma. Þar af leiðandi er nauðsynlegt að hafa viðeigandi stjórn á þessum áhættuþáttum.

Fyrri rannsóknir höfðu greint nokkra hvata og hindranir gagnvart sálfélaglegri áhættustjórnun á fyrirtækjastiginu. Einnig hafði verið sýnt að eiginleikar fyrirtækja eins og stærð og starfsemi atvinnugeira, sem og þjóðlega samhengið sem fyrirtæki starfa í, tengjast því hvernig fyrirtæki takast á við sálfélaglega áhættuþætti.

Stór fyrirtæki virðast gera meiri ráðstafanir og hafa fleiri aðferðir til staðar til að takast á við sálfélaglega áhættuþætti heldur en litil og miðlungsstór fyrirtæki. Þetta gæti verið vegna þess að þau hafa meira fjármagn til að koma í veg fyrir hættur og meiri þekkingu og skilning á þeim öryggis- og heilsuáhættum sem eru til staðar (Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2016a; Houtman o.fl., 2012). Það er sterk fylgni á milli starfsemi atvinnugeira og tíðni á sálfélaglegum áhættuþáttum sem tilkynnt er um. Tíðnin sem er tilkynnt er t.d. tiltölulega há í mennta-, heilbrigðis- og þjónustugeirunum. Hinsvegar er einnig munur á milli geira hvað varðar sálfélaglega áhættustjórnun og hversu mikill stuðningur er í boði hjá samtökum atvinnugeirans á þessu svæði. Geirar sem leggja tiltölulega mikið upp úr því að stjórna sálfélaglegum áhættuþáttum eru, eins og áður, heilbrigðisgeirinn, menntageirinn og fjármálageirinn. Í geirum eins og námuvinnslu, landbúnaði og byggingariðnaði eru fyrirtæki með tiltölulega fáar aðferðir og ráðstafanir til staðar til að takast á við sálfélaglega áhættuþætti (Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2010a; Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2016a).

Að auki er breytilegt eftir löndum hversu mikil sálfélaglega áhættustjórnunin er. Almenn virðast lönd í Norður-Evrópu hafa heildstæðari nálgun heldur en lönd í Austur-Evrópu (Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2010a). Samt sem áður eru litlar rannsóknir til um sérstök áhrif þátta er varða þjóðlegt samhengi, sér í lagi um hlutverk þjóðmenningar á sálfélaglega áhættustjórnun í fyrirtækjum. Í þessari könnun höfum við reynt að fylla upp í þetta gat með því að skoða betur tengslin á milli nokkurra samhengisþátta og sálfélaglegrar áhættustjórnunar.

Tekist er á við eftirfarandi rannsóknarspurningar í þessari könnun:

1. Er það stig sem sálfélaglega áhættustjórnunin er á tengt hvötum og hindrunum á fyrirtækjastiginu?
2. Hver er tengingin á milli þjóðmenningar og sálfélaglegrar áhættustjórnunar?
3. Er menningarlegt samhengi tengt hvötum og hindrunum á sálfélaglegri áhættustjórnun og er sambandið á milli hvata og hindrana á sálfélaglegri áhættustjórnun háð menningarlega samhenginu?
4. Hvaða gerðir eru af fyrirtækjum hvað varðar nálgun þeirra til sálfélaglegrar áhættustjórnunar og með vísan til þátta sem tengjast sálfélaglegu áhættumati, að teknu tilliti til samhengisins?

Til að svara þessum spurningum höfum við framkvæmt meindlega greiningu á gögnum frá seinni evrópsku fyrirtækjakönnuninni um nýja og aðsteðjandi áhættuþætti (ESENER-2), að viðbættum gögnum um þjóðlega samhengið: menningarlegar víddir, verga landsframleiðslu (GDP) á mann og þjóðleg framtaksverkefni um öryggis- og heilbrigðismál, sér í lagi varðandi sálfélaglega áhættuþætti.

(1) Tilfinningaleg áreynsla er skilgreind sem ferlið við að hafa stjórn á tilfinningum og tjáningu til að uppfylla þær tilfinningalegu kröfur sem felast í starfi (Hochschild, 1983).

Menningarlegar víddir voru byggðar á vinnu Hofstede, sem rannsakaði þjóðmenningarleg gildi og áhrif þeirra á hegðun og greindi nokkrar menningarlegar víddir (Hofstede o.fl., 2010). Fyrri rannsóknir sýndu að þessar þjóðmenningarlegu víddir höfðu áhrif á fyrirtækjamenningu og við gerum ráð fyrir að þjóðmenningarlegar víddir hafi einnig áhrif á hvort hvatar og hindranir gagnvart sálfélaglegri áhættustjórnun séu til staðar á fyrirtækjastiginu og hversu mikil áhættustjórnunin sé.

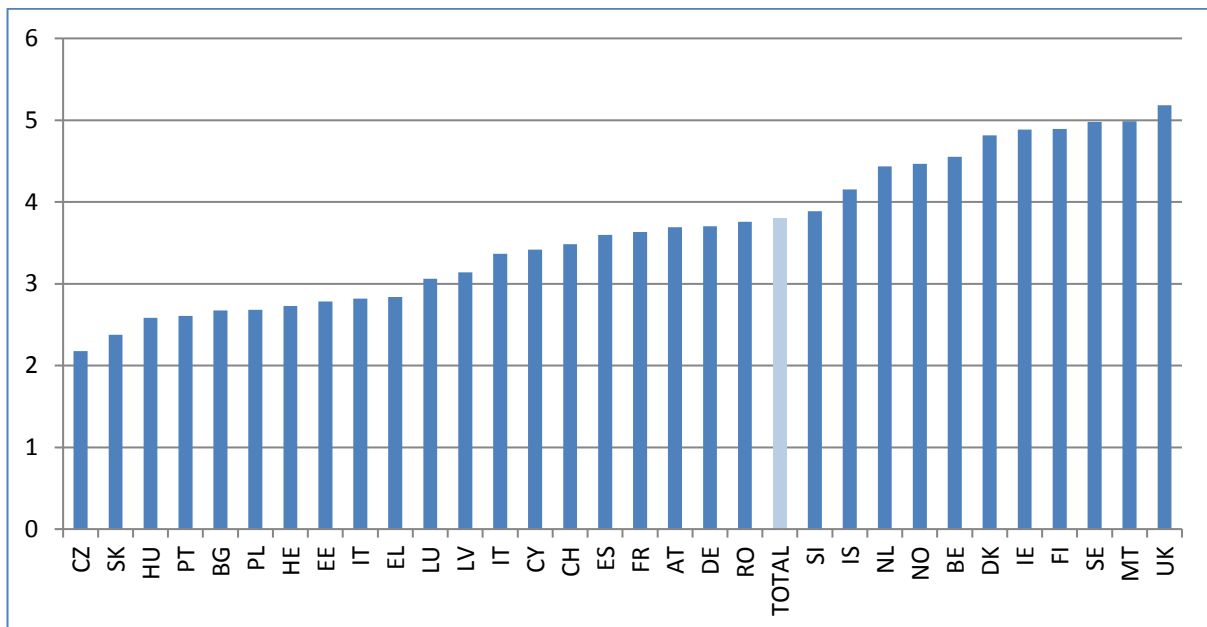
Þrjár víddir voru teknar með í reikninginn í rannsókninni: valdafjarlægð, forðun frá óvissu og karlmennska. Valdafjarlægð vísar til þess stigs af ójafnri dreifingu á völdum sem er ásættanlegt fyrir lægra setta og leiðtoga í samfélagi. Forðun frá óvissu vísar til þess að hve miklu leyti meðlimir í menningarsamfélagi upplifa mikla ógn af óvissu og óþekktum aðstæðum. Hvað varðar karlmennsku, þá er gerður greinarmunur á milli þess að vilja frekar góðan árangur, samkeppni og fjármuni (karlmennska) andstætt því að vilja frekar sýna öðrum umhyggju og kjósa lífsgæði (kvenlegt). Til að sýna hversu mikið er um þjóðleg framtaksverkefni, tókum við með sameiginleg verkefni aðila vinnumarkaðarins til að draga úr sálfélaglegum áhættuþáttum á vinnustöðum, og verkfærin sem notuð eru við að innleiða evrópska rammisamkomulagið um vinnutengda streitu.

Gögnin voru greind með því að nota lagskipt mótél, þar sem leiðrétt var fyrir landsáhrif, geira, stærð fyrirtækis og gerð þátttakenda. Niðurstöðurnar úr meginlegu greiningunni voru ræddar frekar í rýnihópi sérfræðinga á sviði sálfélaglegrar áhættu frá ólíkum aðildarríkjum Evrópusambandsins.

Sálfélagleg áhættustjórnun og hvatar og hindranir gagnvart henni á fyrirtækjastiginu

Sálfélagleg áhættustjórnun var skilgreind sem fjöldi af aðferðum og ráðstöfunum sem eru til staðar til að takast á við sálfélaglega áhættuþætti. Mynd 1 sýnir stig sálfélaglegrar áhættustjórnunar eftir löndum. Almenn tilkynna lönd í Norður-Evrópu um hærra stig á sálfélaglegri áhættustjórnun, á meðan þetta er á lágum stigi hjá löndum í Austur- og Mið-Evrópu.

Mynd 1: Sálfélagleg áhættustjórnun á meðal hinna 28 aðildarríkja Evrópusambandsins (sjá Viðauka 1 fyrir skammstafanir á löndum).



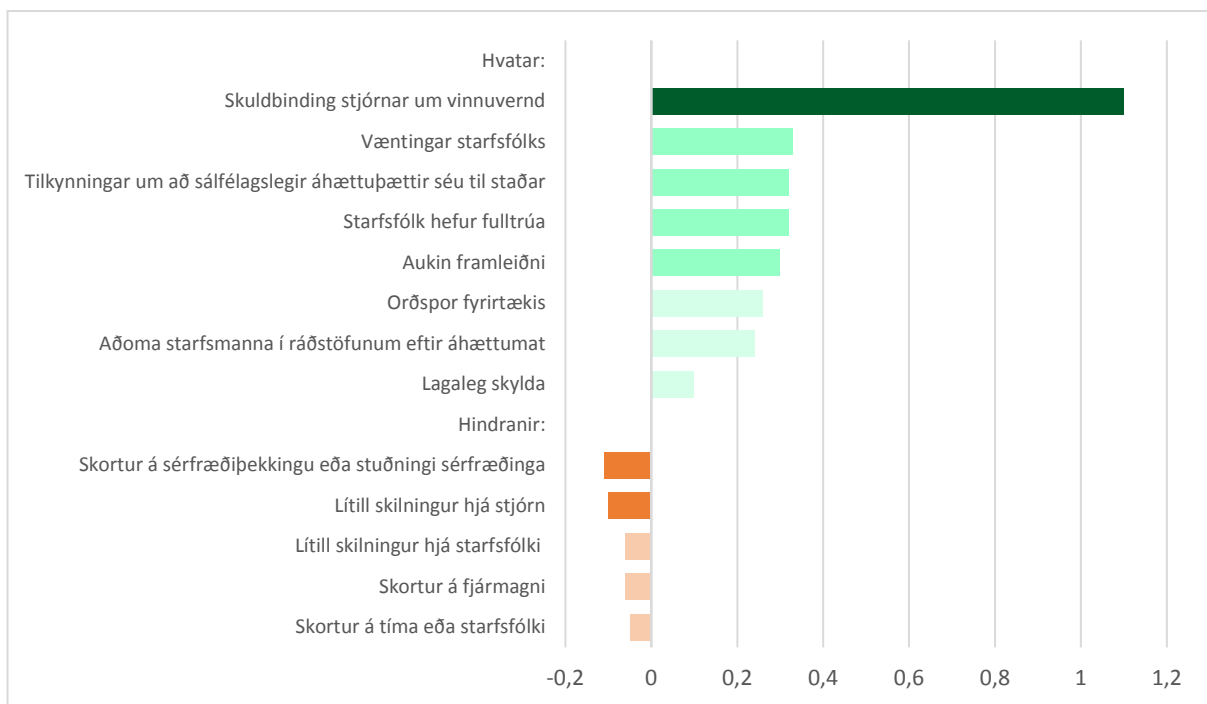
TOTAL	HEILD
-------	-------

Í greiningunni, tókum við með hvata og hindranir sem, í ESNER spurningalistanum, voru tengd almennri stjórnun á vinnuvernd og ekki sérstaklega sálfélaglegri áhættustjórnun. Eins og fyrri rannsókn hafði sýnt var "góð" stjórnun á vinnuvernd einn af mikilvægustu hvötunum fyrir sálfélaglegri áhættustjórnun, og hvatarnir fyrir sálfélaglegri áhættustjórnun eru að miklu leyti svipaðir hvötunum fyrir almennri stjórnun á vinnuvernd (EU-OSHA, 2012b). Mynd 2 sýnir tenginguna á milli þessar hvata og hindrana

og sálfélagslegrar áhættustjórnunar. Dökkir litir gefa til kynna sterkari tengingu. Skuldbinding stjórnar almennt um vinnuvernd var greind sem einn af sterkustu hvötunum fyrir sálfélagslegri áhættustjórnun. Aðrir hvatar sem voru tengdir sálfélagslegri áhættustjórnun voru hversu mikið fyrirtæki tilkynnir um að sálfélagslegir áhættuþættir séu til staðar, hversu mikið starfsfólk kemur að því að hanna og innleiða ráðstafanir eftir áhættumat, og fulltrúabátttaka starfsfólks. Að auki voru eftirfarandi ástæður fyrir því að takast á við öryggis- og heilsufarsmál greindar sem hvatar fyrir sálfélagslegri áhættustjórnun: „uppfylla lagalegar skyldur“, „uppfylla væntingar starfsfólks“, „viðhalda eða auka framleiðni“ og „viðhalda orðspori fyrirtækisins“.

Mestu hindranirnar gagnvart sálfélagslegri áhættustjórnun voru skortur á skilningi á meðal stjórnenda og skortur á sérfræðipækkingu eða stuðningi sérfræðinga til að takast almennt á við vinnuvernd. Hins vegar voru þessar tengingar ekki eins sterkar og tengingarnar á milli hvata og sálfélagslegrar áhættustjórnunar. Ekkert samband fannst á milli sálfélagslegrar áhættustjórnunar og þess að minnst væri á að pappírsvinna og flækjustig lagaskuldbindinga yllu erfiðleikum við að takast (almennt) á við öryggis- og heilbrigðismál í fyrirtækinu. Þátttakendur voru einnig spurðir hvort einhverjir þættir gerðu það erfiðara að takast á við sálfélagslega áhættuþætti heldur en aðra heilsufarslega áhættuþætti. Hins vegar voru þessar mögulegu hindranir ekki tengdar sálfélagslegri áhættustjórnun.

Mynd 2: Tölfræðilega marktækir hvatar fyrir og hindranir gegn sálfélagslegri áhættustjórnun á fyrirtækjastiginu (stöðluð stig)



SFÁ (PSR) sálfélagsleg áhætta; ÁM (RA) áhættumat

Áhrif þjóðlega samhengisins

Mynd 3 sýnir áhrif þjóðlega samhengisins á sálfélagslega áhættustjórnun. Tengingin á nánast öllum breytum sem varða þjóðlegt samhengi við sálfélagslega áhættustjórnun var tölfræðilega marktæk ef undan er skilin karlmennska. Sálfélagsleg áhættustjórnun tengist lítilli valdafjarlægð, lítilli forðun frá óvissu, hagstæðum efnahagsaðstæðum (há landsframleiðsla á mann) og þjóðlegum framtaksverkefnum á sviði sálfélagslegrar áhættu (sameiginleg viðleitni aðila vinnumarkaðarins og ráðstafanir til að innleiða evrópska rammisamkomulagið um vinnutengda streitu). Athugið að tengslin á milli allra breytanna sem varða þjóðlegt samhengi og sálfélagslegrar áhættustjórnunar eru meira og minna á sama stigi, og hliðstæð við tengslin á milli flestra hvata á fyrirtækjastiginu og sálfélagslegrar

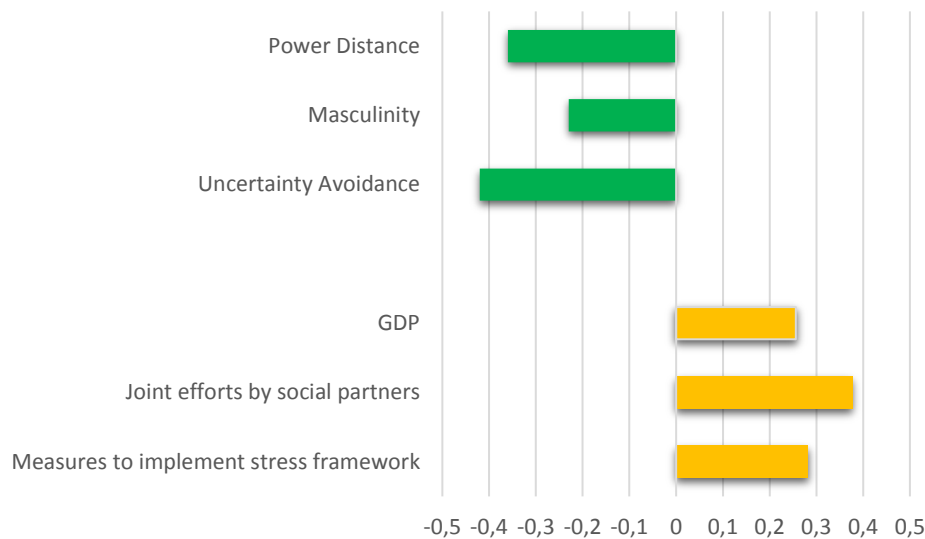
áhættustjórnunar. Hins vegar er tengingin við breytuna "skuldbinding stjórnar um vinnuvernd" mun sterkari (sjá Mynd 2).

Allar breytur sem varða þjóðlegt samhengi voru með sterkar tengingar sín á milli, að undanskilinni menningarviddinni karlmennsku. Sameiginleg viðleitni aðila vinnumarkaðarins og ráðstafanir til að innleiða evrópska rammaskipulagið um vinnutengda streitu eru algengari í þjóðmenningu þar sem er lítil valdafjarlægð og lítil forðun frá óvissu og í löndum með háa landsframleiðslu á mann.

Að lokum, allar breytur sem varða þjóðlegt samhengi, þar með talið menningarlegu víddirnar valdafjarlægð og forðun frá óvissu, eru tengdar sálfélagslegri áhættustjórnun, og allar breyturnar sem varða þjóðlegt samhengi tengjast sín á milli. Hins vegar er orsakasamhengi tengingarinnar ekki alveg ljóst í þessu flókna samhengi. Byggt á núverandi rannsókn er ekki hægt að sýna fram á hvaða þáttur í þjóðlega samhenginu er mikilvægastur fyrir sálfélagslega áhættustjórnun.

Það er mögulegt að hagstæð efnahagsstaða og hagstæðar menningaraðstæður hafi áhrif á framtaksverkefni almennt á sviði vinnuverndar, og sér í lagi á sviði sálfélagslegra áhættuþátta. Í nokkrum af fyrri rannsóknum hafði raunar komið fram samband á milli þjóðmenningarinnar og sálfélagslega vinnuumhverfisins (Lok og Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada o.fl., 2010). Það skortir rannsóknir um möguleg áhrif efnahagsstöðu á þjóðleg framtaksverkefni á sviði vinnuverndar og sálfélagslegra áhættuþátta, en það er líklegt að slæm efnahagsstaða geti leitt til þess að minna fjármagn fari í þessi framtaksverkefni.

Mynd 3: Tengingar á milli breytna sem varða þjóðlegt samhengi og sálfélagslegrar áhættustjórnunar (stöðluð stig).



Power distance	Valdafjarlægð
Masculinity	Karlmennska
Uncertainty Avoidance	Forðun frá óvissu
GDP	Landsframleiðsla
Joint efforts by social partners	Sameiginleg viðleitni aðila vinnumarkaðarins
Measures to implement stress framework	Ráðstafanir til að innleiða rammaskipulag um streitustjórnun

Þó að stig sálfélagslegrar áhættustýringar virðist vera tengt þjóðmenningarviddum, þá var þjóðmenning ekki, eða einungis með veikum hætti, tengd hvötum og hindrunum á fyrirtækjastiginu. Þessar niðurstöður virðast gefa til kynna að möguleg áhrif menningar á sálfélagslega áhættustjórnun er ekki hægt að útskýra með áhrifum menningar á hvatana og hindranirnar sem við skilgreindum í þessari rannsókn. Það er mögulegt að menning hafi beina tengingu við það hvernig tekist er á við sálfélagslega

áhættuþætti í fyrirtækjum. Einnig getur verið að menning hafi áhrif á aðra hvata og hindranir sem ekki voru með í greiningunni. Að auki virðist sambandið á milli hvata og hindrana og sálfélagsslegrar áhættustjórnunar ekki vera háð öðrum breytum sem varða þjóðlegt samhengi (efnahagsstaðan á þjóðleg framtaksverkefni á sviði vinnuverndar og sálfélagsslegra áhættuþátta) heldur. Það er því engin vísbending um að afskipti sem beinast að hvötum og hindrunum fyrirtækja (eins skilgreint er í þessari rannsókn) ættu að vera mótuð í samræmi við þjóðlega samhengið.

Byggt á tengingunum sem fundust á milli menningarviddanna, landsframleiðslu á mann og þjóðlegu átaksverkefnanna á sviði sálfélagsslegrar áhættu, þá þarf að gera greinarmun á milli hagstæðs og óhagstæðs samhengis fyrir sálfélagsslega áhættustjórnun. Hagstæða samhengið virðist fela í sér litla valdafjarlægð, litla forðun frá óvissu, góðar efnahagsaðstæður og þjóðleg framtaksverkefni hjá aðilum vinnumarkaðarins sem beinast að sálfélagsslegri áhættustjórnun.

Formgerðarflokkarnir fyrirtækja

Fyrir utan þjóðlega samhengið, þá hafa eiginleikar fyrirtækja eins og stærð og í hvaða geira þau eru einnig áhrif á sálfélagsslega áhættustjórnun. Fyrri rannsóknir (Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA), 2016b) hafa sýnt lakari gæði á vinnuverndarstjórnun í minni fyrirtækjum og að mikið sé um að ekki sé farið eftir reglum sem tengjast reglugerðum um vinnuvernd.

Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna einnig að þjóðlega samhengið skiptir máli í fyrirtækjum af öllum stærðum, ef frá eru talin fyrirtæki með fimm til níu starfsmenn. Þessi litlu fyrirtæki hafa gert færri ráðstafanir til að takast á við sálfélagsslega áhættuþætti og hafa færri hvata til að takast á við öryggis- og heilsuáhættu, án tillits til þjóðlega samhengisins.

Varðandi atvinnugeirana, þá virðist þjóðlega samhengið tengjast mismuni á sálfélagsslegri áhættustjórnun í öllum gerðum af fyrirtækjum, þó að í sumum geirum sé þetta samband veikt. Í landbúnaði, skógrækt og fiskveiðigeiranum og námuvinnslu, byggingariðnaði, rafiðnaði, verslun, flutningum, og gistipjónustu og matvælaíðnaði, er tekið eftir að sálfélagssleg áhættustjórnun er einnig á lágu stigi í hagstæðu þjóðlegu samhengi. Útskýring á þessum niðurstöðum getur tengst því að stærra hlutfall af litlum fyrirtækjum er í þessum geirum, sem, eins og áður var leitt í ljós, hafa slakari sálfélagsslega áhættustjórnun óháð þjóðlega samhenginu.

Í óhagstæðu þjóðlegu samhengi er sálfélagssleg áhættustjórnun undir meðallagi í öllum geirum, ef undan eru skildir menntageirinn og heilbrigðis- og félagsþjónustugeirinn. Í þessum geirum sjáum við einnig að mikilvægir hvatar fyrirtækja eins og skuldbinding stjórnar, fulltrúapáttaka starfsfólks og "það að uppfylla væntingar starfsfólks" eru algengari, þar með talið í óhagstæðu þjóðlegu samhengi. Möguleg útskýring á því að sálfélagssleg áhættustjórnun og hvatar fyrir henni er á háu stigi er að mikið er tilkynnt um að sálfélagsslegir áhættuþættir séu til staðar. Hins vegar getur verið að ef mikið er um tilkynningar þá bendi það til meiri vitundar um sálfélagsslega áhættuþætti í þessum geira.

Hagnýtar ályktanir

Það er hægt að draga nokkrar hagnýtar ályktanir af þessari rannsókn. Mikilvæg niðurstaða er að þjóðlega samhengið skiptir máli; sálfélagsslega áhættustjórnunin var á hærri stigi í löndum þar sem þjóðlega samhengið var hagstætt heldur en í löndum þar sem þjóðlega samhengið var óhagstætt. Þetta gefur til kynna að vissar menningarvaddir og þjóðleg framtaksverkefni eru mikilvæg í því að móta sálfélagsslega áhættustjórnun á vinnustöðum. Þó að erfitt sé að breyta menningarvaddum, þá ætti að styrkja þjóðleg framtaksverkefni eins og sameiginlegar aðgerðir aðila vinnumarkaðarins, breytingar á lagaramma, herferðir og sértækar aðgerðir innan atvinnugeira.

Sú tilgáta var sett fram að mikilvægi (sumra) hvata og hindrana fyrirtækja gagnvart sálfélagsslegri áhættustjórnun væri háð menningarlega samhenginu, sem myndi krefjast mismunandi nálgunar til að ýta undir sálfélagsslega áhættustjórnun. Hins vegar styðja niðurstöðurnar ekki þessa tilgátu og gefa til kynna að mikilvægi vissra eiginleika fyrirtækja sé hið sama óháð þjóðlega samhenginu. Almenn virðast hvatarnir vera mikilvægari en hindranirnar (sem tengdust með veikum hætti á hvaða stigi sálfélagsslega áhættustjórnunin var), sér í lagi sýndu niðurstöðurnar að:

- Skuldbinding stjórnar er einn af sterkustu hvötunum fyrir sálfélagsslegri áhættustjórnun.

- Formleg aðkoma starfsfólks (í vinnuráðum, í öryggis- og heilbrigðisnefndum, sem fulltrúar verkalýðsfélaga eða sem öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir) og óformleg aðkoma starfsfólks (t.d. í hönnun og innleiðingu á ráðstöfunum eftir áhættumat) virðast einnig vera hvatar fyrir sálfélagsslega áhættustjórnun.

Atvinnurekendur, starfsmenn (fulltrúar), aðilar atvinnulífsins og samtök innan atvinnugeira geta gripið til aðgerða til að stuðla að bættri sálfélagsslegri áhættustjórnun. Hins vegar eru þjóðleg framtaksverkefni einnig hugsanleg. Til dæmis er hægt að hvetja til skuldbindingar stjórnar með vitundarvakningum og hægt er að ýta undir þáttöku starfsfólks með löggjöf.

Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA)

leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1994 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðingum frá hverju af hinum aðildarríkjum ESB og annars staðar frá.

Evrópska vinnuverndarstofnunin

Santiago de Compostela 12, 5. hæð
48003 Bilbao, Spáni
Sími +34 944358400
Fax: +34 944358401
Tölvupóstfang: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>