



Styring af psykosociale risici på arbejdspladser i Europa — dokumentation fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2)

Det Europæiske Observatorium for Risikoovervågning
Resumé

Forfattere:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuis Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, the Netherlands Organisation for applied scientific research (TNO).

Dette sammendrag er bestilt af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA). Indholdet, herunder eventuelle synspunkter og/eller konklusioner, er alene forfatterens og afspejler ikke nødvendigvis EU-OSHA's holdninger.

Projektledere: Malgorzata Milczarek, Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA).

Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe med
at besvare

dine spørgsmål om Den Europæiske Union

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Nogle mobiltelefonoperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre eller tager betaling for sådanne opkald.

Yderligere oplysninger om EU fås på internettet (<http://europa.eu>).

Oversættelse udført af Oversættelsescentret (CdT, Luxembourg)

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2018

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

sammendrag

I de seneste årtier har arbejdslivet gennemgået en række større forandringer som følge af globaliseringen, udviklingen af den tertiære sektor og teknologiske ændringer. Mulige indirekte virkninger af globaliseringen kan bestå i øget arbejdspress, jobusikkerhed og formindsket selvstændighed. Tertiæreringen, dvs. den voksende mængde arbejde i servicesektoren, har resulteret i, at arbejdet er blevet mere følelsesbetonet ⁽¹⁾, og dermed forbundet med øget risiko for vold og chikane. Teknologiske forandringer kan føre til 'tekno-stress', dvs. en persons iver efter at bruge teknologien effektivt eller frustration hvis teknologien svigter. Tilsammen har disse ændringer øget de ansattes eksponering for psykosociale risici.

Psykosociale risici, der er relateret til, hvordan arbejdet udformes, organiseres og ledes, samt arbejdets sociale sammenhæng (EU-OSHA, 2000) kan have svære konsekvenser for arbejdstageres sundhed og trivsel. Forskning har vist, at arbejdsrelaterede psykosociale risici og arbejdsrelateret stress kan føre til forringet psykisk sundhed, depression, hjerte-kar-sygdomme og sygdomme i muskler og knogler. Der er derfor brug for passende styring af sådanne risici.

Tidligere forskning har identificeret en række drivende kræfter og barrierer for styring af psykosociale risici på organisationsniveau. Det er også påvist, at en organisations karakteristika som størrelse og sektoraktiviteter samt den nationale kontekst, som organisationen opererer i, har sammenhæng med, hvordan organisationerne håndterer psykosociale risici.

Store organisationer synes at anvende flere tiltag og procedurer til at håndtere psykosociale risici end små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Det kan skyldes, at de har større budgetter til rådighed for risikoforebyggelse og et højere niveau af viden og bevidsthed om tilstedeværelsen af sikkerheds- og sundhedsrisici (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Der er stærk sammenhæng mellem sektoraktiviteter og den rapporterede forekomst af psykosociale risici. Den rapporterede forekomst er for eksempel forholdsvis høj i uddannelses-, sundheds- og servicesektorerne. Der er imidlertid også forskelle mellem brancherne i styringen af psykosociale risici og hvor megen støtte, der er til rådighed fra brancheorganisationerne på dette område. Sektorer, der gør en forholdsvis stor indsats for at styre psykosociale risici, er igen sundhedssektoren, uddannelsessektoren og den finansielle sektor. I sektorer som minedrift, landbrug og byggeri anvender organisationerne forholdsvis få procedurer og foranstaltninger til at håndtere psykosociale risici (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Hertil kommer, at niveauet af styring af psykosociale risici adskiller sig fra land til land. Generelt synes nordeuropæiske lande at have en mere omfattende tilgang end østeuropæiske lande (EU-OSHA, 2010a). Ikke desto mindre forskes der sjældent i de specifikke virkninger af faktorer vedrørende national kontekst, især hvilken rolle den nationale kultur har for styringen af psykosociale risici i organisationer. I nærværende undersøgelse har vi søgt at udbedre denne mangel ved at se nærmere på forholdet mellem en række kontekstfaktorer og styringen af psykosociale risici.

Følgende forskningsspørgsmål blev behandlet i denne undersøgelse:

1. Er niveauet af styring af psykosociale risici relateret til drivkræfter og barrierer på organisationsniveau?
2. Hvilken sammenhæng er der mellem national kultur og styring af psykosociale risici?
3. **Er den kulturelle kontekst relateret til drivkræfter og barrierer for styring af psykosociale risici, og afhænger sammenhængen mellem drivkræfter og barrierer og styringen af psykosociale risici af den kulturelle kontekst?**
4. Hvilke typer af organisationer findes der hvad angår tilgang til psykosocial risikostyring og i forhold til faktorer, som er relateret til styring af psykosociale risici, når konteksten tages i betragtning?

For at besvare disse spørgsmål foretog vi kvantitative analyser af data fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2) suppleret med data om den

⁽¹⁾ Emotionelt arbejde defineres som den proces, der er forbundet med at styre følelser og udtryk for at opfylde følelsesmæssige krav ved et job (Hochschild, 1983).

nationale kontekst, herunder kulturelle dimensioner, bruttonationalprodukt (BNP) pr. indbygger og nationale initiativer på sikkerheds- og sundhedsområdet, især hvad angår psykosociale risici. Kulturelle dimensioner byggede på det arbejde, der var udført af Hofstede, som undersøgte nationale kulturelle værdier og deres indflydelse på adfærden, og som identificerede adskillige kulturelle dimensioner (Hofstede et al., 2010). Tidligere undersøgelser viser, at sådanne nationale kulturelle dimensioner påvirker organisationers kultur, og vi antager, at de nationale kulturelle dimensioner også har betydning for tilstedeværelsen af drivkræfter og hindringer på organisationsniveau for styring af psykosociale risici og selve niveauet af styring af psykosociale risici.

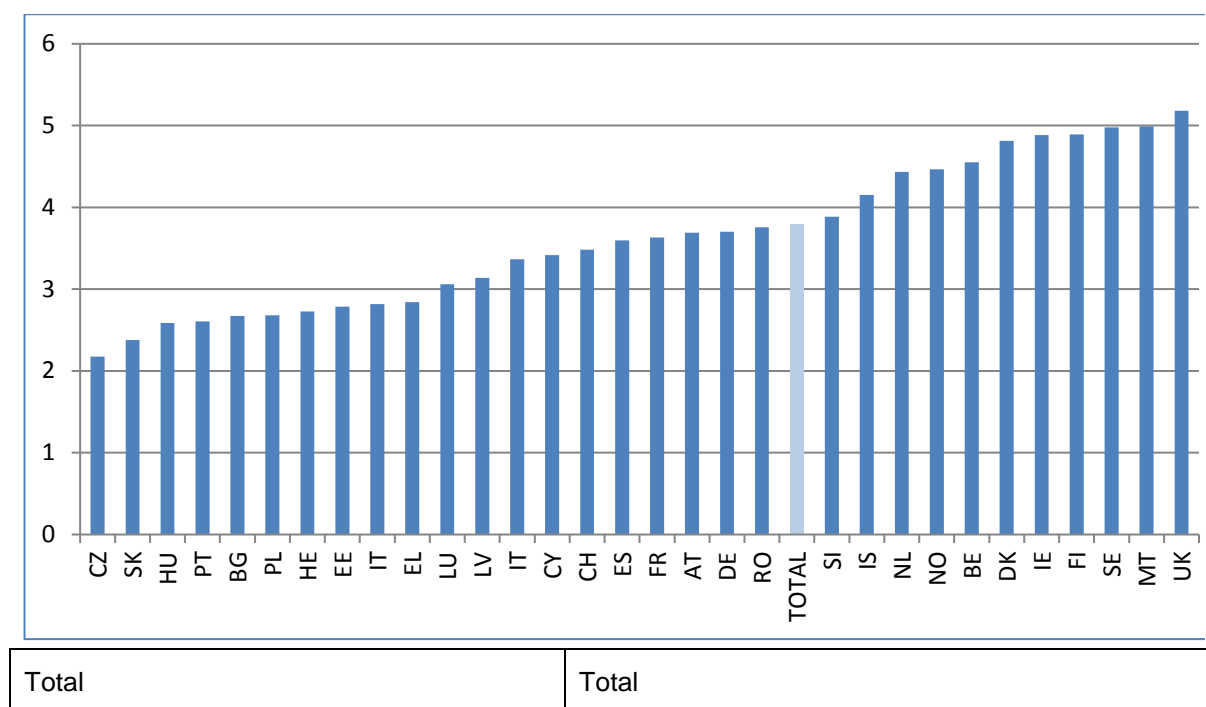
Analysen omfattede tre dimensioner: magtforhold, undgåelse af usikkerhed og maskulinitet. Med magtforhold menes det niveau af ulige magtfordeling, der er acceptabelt for underordnede og ledere i et samfund. Med undgåelse af usikkerhed menes, i hvilket omfang personer tilhørende en kultur føler sig truet af usikre eller ukendte situationer. For maskulinitet sondres der mellem præference for præstation, konkurrence og penge (maskulin) frem for præference for omsorg for andre og livskvalitet (feminin). Til at repræsentere niveauet af nationale initiativer medtog vi fælles bestræbelser fra arbejdsmarkedets parter på at forebygge psykosociale risici på arbejdspladsen, og de redskaber, der anvendes til gennemførelse af den europæiske rammeaftale om stress på arbejdspladsen.

Dataene blev analyseret med en flerniveaumodel med justering for land, sektor, virksomhedsstørrelse og respondenttype. Resultaterne af de kvantitative analyser blev yderligere drøftet af en fokusgruppe af eksperter i psykosociale risici fra forskellige EU-medlemsstater.

Styring af psykosociale risici og dens drivkræfter og barrierer på organisationsniveau

Styring af psykosociale risici blev defineret som det antal procedurer og foranstaltninger, der er gennemført til håndtering af psykosociale risici. Figur 1 viser niveauet af styring af psykosociale risici for hvert land. Generelt melder de nordeuropæiske lande om et højt niveau af styring af psykosociale risici, mens det er lavt i de østlige og centraleuropæiske lande.

Figur 1: Styring af psykosociale risici i EU-28 og EFTA-landene (se bilag 1 for landeforkortelser).

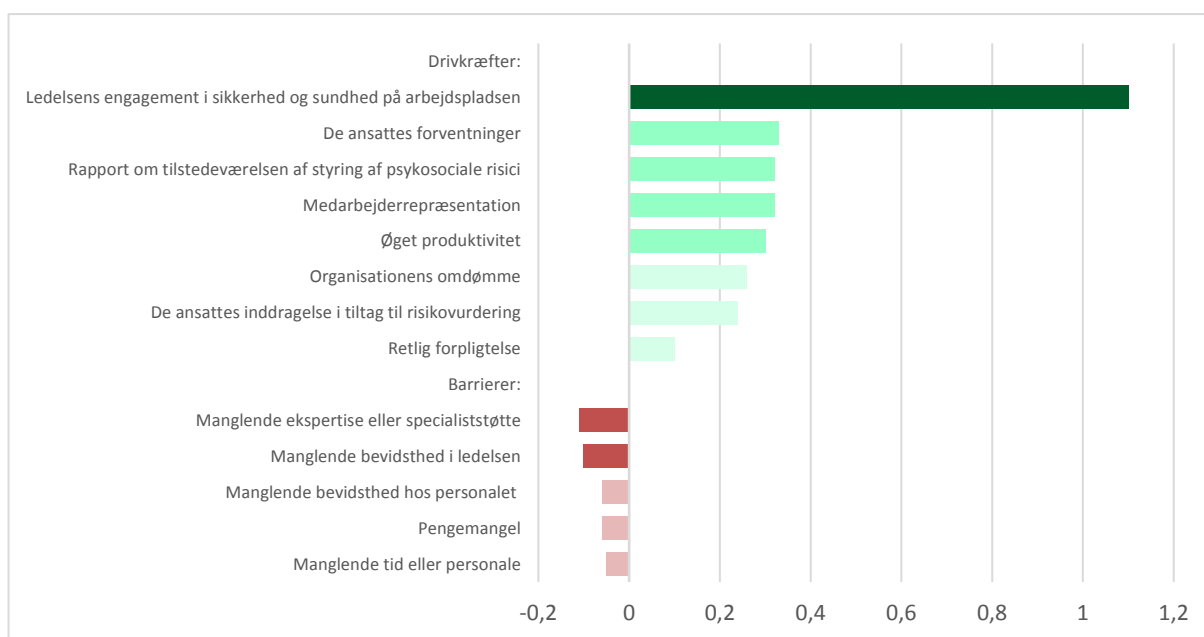


I analysen medtog vi drivkræfter og barrierer, der i ESENER-spørgeskemaet var relateret til forvaltning af arbejdsmiljø generelt, ikke specifikt til styring af psykosociale risici. Som tidligere undersøgelser har

vist, er "god" arbejdsmiljøforvaltning en af de vigtigste drivkræfter for styring af psykosociale risici, og drivkræfterne for styring af psykosociale risici svarer i vidt omfang til drivkræfterne for generel arbejdsmiljøforvaltning (EU-OSHA, 2012b). Figur 2 viser sammenhængen mellem disse drivkræfter og barrierer og styring af psykosociale risici. Mørkere farver angiver tættere sammenhæng. Ledelsens generelle engagement i arbejdsmiljø blev identificeret som den stærkeste drivkraft for styring af psykosociale risici. Andre drivkræfter, der var relateret til styring af psykosociale risici, var i hvilket omfang organisationen rapporterer om tilstedeværelse af psykosociale risici, i hvilket omfang medarbejderne er inddraget i udformningen og gennemførelsen af tiltag efter en risikovurdering, og om der er medarbejderrepræsentation. Derudover blev der identificeret følgende grunde til at varetage sikkerhed og sundhed generelt som drivkræfter for styring af psykosociale risici: "opfyldelse af retlige forpligtelser", "imødekomme af medarbejdernes forventninger", "opretholdelse eller forøgelse af produktiviteten" og "pleje af organisationens omdømme".

De stærkeste barrierer for styring af psykosociale risici var manglende bevidsthed hos ledelsen og manglende ekspertise eller specialiststøtte til håndtering af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen generelt. Disse sammenhænge var dog ikke så stærke som sammenhængene mellem drivkræfterne for psykosociale risici og styringen af psykosociale risici. Der blev ikke fundet nogen relation mellem styring af psykosociale risici og omtale af papirarbejde eller kompleksitet i forbindelse med retlige forpligtelser som en vanskelighed ved at håndtere sikkerhed og sundhed (generelt) i organisationen. Respondenterne blev desuden spurgt, om der var faktorer, der gjorde det vanskeligere at håndtere psykosociale risici end andre sundhedsrisici. Disse potentielle barrierer havde dog ingen sammenhæng med styringen af psykosociale risici.

Figur 2: Statistisk signifikante drivkræfter og hindringer for styring af psykosociale risici på organisationsniveau (standardiserede scoreværdier)



PSR, psykosocial risiko, RA, risikovurdering (risk assessment)

Betydning af den nationale kontekst

Figur 3 viser betydningen af den nationale kontekst for styringen af psykosociale risici. Næsten alle variable vedrørende national kontekst bortset fra maskulinitet havde statistisk signifikant sammenhæng med styringen af psykosociale risici. Styring af psykosociale risici er forbundet med kort magt afstand, lav undgåelse af usikkerhed, en gunstig økonomisk situation (højt BNP pr. indbygger) og nationale initiativer inden for psykosociale risici (fælles indsats fra arbejdsmarkedets parter, og tiltag til

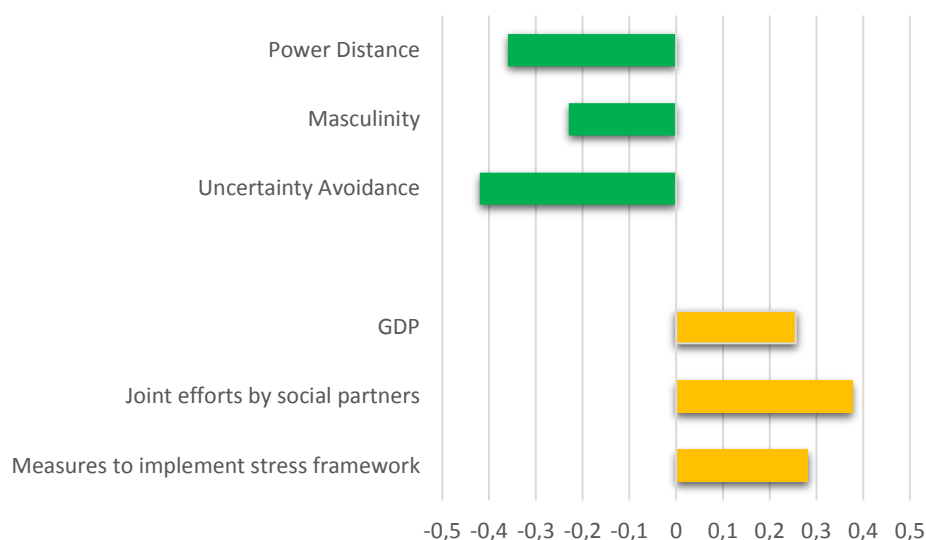
gennemførelse af EU's rammeaftale om stress på arbejdspladsen). Bemærk, at forholdet mellem alle variable vedrørende national kontekst og styring af psykosociale risici er mere eller mindre på samme niveau og sammenligneligt med forholdet mellem de fleste drivkræfter på organisationsniveau og styring af psykosociale risici. Sammenhængen med variabelen "ledelsens engagement i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen" er dog meget stærkere (se figur 2).

Alle variable vedrørende national kontekst var stærkt relateret til hinanden bortset fra den kulturelle dimension maskulinitet. Fælles bestræbelser fra arbejdsmarkedets parter og foranstaltninger til gennemførelse af EU's rammeaftale om stress på arbejdspladsen er mere almindelige i nationale kulturer med mindre magt afstand og mindre undgåelse af usikkerhed, og i lande med højt BNP pr. indbygger.

Konklusionen er, at alle variable vedrørende national kontekst, herunder de kulturelle dimensioner magt afstand og undgåelse af usikkerhed, har sammenhæng med styring af psykosociale risici, og alle variable vedrørende national kontekst har indbyrdes sammenhæng. Kausaliteten af sammenhængen er imidlertid ikke fuldstændig klar i denne komplicerede sammenhæng. Det kan ikke på baggrund af den nuværende forskning fastslås, hvilken faktor i den nationale kontekst, der er den vigtigste for styring af psykosociale risici.

Initiativer til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen generelt, specielt psykosociale risici, påvirkes muligvis både af en gunstig økonomisk situation og et gunstigt kulturelt klima. Flere tidligere undersøgelser har faktisk fundet tegn på en sammenhæng mellem den nationale kultur og det psykosociale arbejdsmiljø (Lok og Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada et al., 2010). Der savnes forskning i den økonomiske situations mulige betydning for nationale initiativer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og psykosociale risici, men en dårlig økonomisk situation kan sandsynligvis føre til et mindre budget for sådanne initiativer.

Figur 3: Sammenhænge mellem variable vedrørende national kontekst og styring af psykosociale risici (standardscoreværdier).



EN	DA
Power distance	Magt afstand
Masculinity	Maskulinitet

Uncertainty Avoidance	Undgåelse af usikkerhed
GDP	BNP
Joint efforts by social partners	Fælles indsats fra arbejdsmarkedets parter
Measures to implement stress framework	Foranstaltninger til gennemførelse af rammen for stress

Skønt niveauet af styring af psykosociale risici synes at være relateret til nationale kulturelle dimensioner, hang den nationale kultur ikke eller kun svagt sammen med drivkræfter og barrierer på virksomhedsniveau. Resultatet synes at vise, at kulturens eventuelle indflydelse på styringen af psykosociale risici ikke kan forklares af kulturens indflydelse på de drivkræfter og barrierer, vi har defineret i nærværende undersøgelse. Kulturen har muligvis direkte sammenhæng med den måde, psykosociale risici håndteres på i virksomhederne. Kulturen kan også have indflydelse på andre drivkræfter og barrierer, som ikke er omfattet af analyserne. Desuden synes forholdet mellem drivkræfter og barrierer og styringen af psykosociale risici heller ikke at afhænge af de øvrige variable vedrørende national kontekst (den økonomiske situation hvad angår nationale initiativer inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og psykosociale risici). Der er således intet, der peger på, at interventioner over for organisationers drivkræfter og barrierer (som defineret i nærværende undersøgelse) bør udformes i overensstemmelse med den nationale kontekst.

På grundlag af de konstaterede sammenhænge mellem de kulturelle dimensioner, BNP pr. indbygger og de nationale tiltag på området psykosociale risici er der draget et skel mellem gunstige og ugunstige kontekster for styring af psykosociale risici. Den gunstige sammenhæng synes at indeholde lav magt afstand, lav undgåelse af usikkerhed, en god økonomisk situation og nationale initiativer fra arbejdsmarkedets parter, der er rettet mod psykosocial risikostyring.

Typen af organisationer

Ud over den nationale kontekst har også virksomhedens karakteristika som størrelse og branche indflydelse på styringen af psykosociale risici. Tidligere undersøgelser (EU-OSHA, 2016b) har vist mindre virksomheders ringere kvalitet af forvaltningen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og høje grad af manglende overholdelse af reglerne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Resultaterne af nærværende undersøgelse viser også, at den nationale kontekst har betydning i organisationer af alle størrelser bortset fra små organisationer med fem til ni ansatte. Sådanne små virksomheder har færre foranstaltninger til at håndtere psykosociale risici og færre drivkræfter til at håndtere sikkerheds- og sundhedsrisici uanset den nationale kontekst.

Hvad angår sektorer, synes den nationale kontekst at hænge sammen med forskelle i styringen af psykosociale risici i alle typer organisationer, skønt denne sammenhæng i nogle brancher er svag. I landbrugs-, skovbrugs- og fiskerisektoren og sektorerne for minedrift, byggeri, elektricitet, handel, transport, indkvartering og fødevarer iagttages det lave niveau af styring af psykosociale risici også i en gunstig national kontekst. En forklaring på denne konklusion kunne være den store andel af små organisationer i disse sektorer, hvor der som tidligere konkluderet er en ringere styring af psykosociale risici uafhængigt af den nationale kontekst.

I en ugunstig national kontekst er styringen af psykosociale risici under gennemsnittet i alle sektorer bortset fra uddannelsessektoren og sundheds- og socialsektoren. I disse sektorer ser vi også, at vigtige organisationsbestemte drivkræfter som ledelsens engagement, medarbejderrepræsentation og "opfyldelse af medarbejdernes forventninger" er mere fremherskende, også i en ugunstig national kontekst. En mulig forklaring på det høje niveau af styring af psykosociale risici og drivkræfterne for dem er den højere grad af rapportering om tilstedeværelsen af psykosociale risici. På den anden side kunne denne højere grad af rapportering også pege på en højere bevidsthed om psykosociale risici i denne sektor.

Praktiske konsekvenser

Af denne undersøgelse kan der drages en række konklusioner med henblik på praksis. Et vigtigt resultat er, at den nationale kontekst har betydning: niveauet af styring af psykosociale risici fandtes at være højere i lande med en gunstig national kontekst end i lande med en ugunstig national kontekst. Dette tyder på, at visse kulturelle dimensioner og de nationale initiativer er vigtige med henblik på at forme forvaltningen af psykosociale risici på arbejdspladsen. Skønt de kulturelle dimensioner er svære at ændre, bør man styrke de nationale initiativer til fælles tiltag fra arbejdsmarkedets parter, ændringer i de retlige rammer, kampagner og sektorspecifikke aktiviteter.

Der er fremsat den hypotese, at betydningen af (visse) organisationsmæssige drivkræfter og barrierer for styring af psykosociale risici også vil afhænge af den kulturelle kontekst, hvilket ville kræve en differentieret tilgang til at stimulere styringen af psykosociale risici. Resultaterne har imidlertid ikke understøttet denne hypotese, hvilket tyder på, at betydningen af visse organisationskendetegn er den samme uafhængigt af den nationale kontekst. Generelt synes drivkræfterne at være vigtigere end barriererne (som var temmelig svagt relateret til niveauet af styringen af psykosociale risici); nærmere bestemt viste resultaterne at:

- ledelsens engagement er den stærkeste drivkraft for styring af psykosociale risici.
- Formel inddragelse af medarbejderne (i et samarbejdsudvalg, i et sikkerheds- og sundhedsudvalg, som fagforeningsrepræsentanter eller som sikkerheds- og sundhedsrepræsentanter) og uformel inddragelse af medarbejderne (f.eks. i udformning og gennemførelse af tiltag efter en risikovurdering) synes ligeledes at være drivkræfter for styring af psykosociale risici.

Tiltag med henblik på bedre styring af psykosociale risici kan træffes af arbejdsgivere, medarbejdere (repræsentanter), arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationer. Nationale initiativer kan imidlertid også tænkes. For eksempel kan ledelsens engagement styrkes gennem oplysningskampagner, og medarbejderinddragelse kan stimuleres gennem lovgivning.

**Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur
(EU-OSHA)**

bidrager til at gøre Europas arbejdspladser sikrere, sundere og mere produktive. Agenturet indsamler, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske oplysninger om arbejdsmiljøet og tilrettelægger tværeurøpæiske informationskampagner. Agenturet blev oprettet af Den Europæiske Union i 1994 og har hjemsted i Bilbao i Spanien. Det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, medlemsstaternes regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter i hver af EU's medlemsstater og lande uden for EU.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Santiago de Compostela 12, 5th floor

E-48003 Bilbao, Spanien

Tlf. +34 944358400

Fax +34 944358401

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office