



Management psychosozialer Risiken an europäischen Arbeitsplätzen – Erkenntnisse der zweiten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2)

Europäische Beobachtungsstelle für Risiken
Zusammenfassung

Management psychosozialer Risiken an europäischen Arbeitsplätzen – Erkenntnisse der zweiten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) – Zusammenfassung

Verfasser:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Niederländische Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung (TNO)

Diese Zusammenfassung wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Auftrag gegeben. Die Inhalte, einschließlich aller geäußerten Meinungen und/oder Schlussfolgerungen, sind ausschließlich diejenigen der Verfasser und geben nicht zwingend die Auffassung der EU-OSHA wieder.

Projektmanagement: Malgorzata Milczarek, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

**Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen
zur Europäischen Union zu finden
Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet abrufbar (<http://europa.eu>).

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2018
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Zusammenfassung

In den zurückliegenden Jahrzehnten war die Arbeitswelt aufgrund von Globalisierung, Tertiarisierung und technologischem Wandel großen Veränderungen unterworfen. Als potenzielle indirekte Folgen der Globalisierung können Erhöhung des Arbeitsrhythmus, ungesicherte Arbeitsverhältnisse und geringere Autonomie genannt werden. Die Tertiarisierung, d. h. die Zunahme der Arbeit im Dienstleistungssektor, bewirkte eine Zunahme der „Emotionsarbeit“⁽¹⁾, die mit einem höheren Risiko von Gewalt und Belästigung in Verbindung gebracht wird. Technologische Veränderungen können „Technikstress“ verursachen; darunter wird die Besorgnis des Einzelnen bezeichnet, die Technologie nicht wirksam nutzen zu können, bzw. seine Frustration bei einem Versagen der Technologie. Zusammengenommen haben diese Neuerungen zu einem Anstieg der Expositionen der Arbeitnehmer gegenüber psychosozialen Risiken geführt.

Psychosoziale Risiken, die sich auf die Art und Weise der Gestaltung, der Organisation und des Managements der Arbeit sowie auf den sozialen Kontext der Arbeit beziehen, (EU-OSHA, 2000) können ernstzunehmende Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer haben. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und Stress eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skeletterkrankungen hervorrufen können. Daher ist es erforderlich, mit diesen Risiken angemessen umzugehen.

Bei früheren Forschungsarbeiten wurden mehrere Faktoren ermittelt, die das Management psychosozialer Risiken auf der Ebene der Organisation fördern bzw. hemmen. Ein weiteres Ergebnis dieser Arbeiten ist die Erkenntnis, dass Merkmale der Organisationen, wie Größe und Branchenaktivitäten, sowie die nationalen Rahmenbedingungen, unter denen die Organisationen tätig sind, in einem Zusammenhang zum Umgang der Organisationen mit psychosozialen Risiken stehen.

Große Organisationen haben offenbar mehr Maßnahmen und Verfahren für den Umgang mit psychosozialen Risiken eingeführt als kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Ein Grund hierfür könnte sein, dass große Organisationen über größere Budgets für Risikoprävention und über mehr Wissen über das Vorliegen von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken verfügen und für diese Thematik stärker sensibilisiert sind (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Zwischen Branchenaktivitäten und dem berichteten Vorkommen von psychosozialen Risiken besteht eine starke Korrelation. Das berichtete Vorkommen erreicht z. B. im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen relativ hohe Werte. Zwischen den Sektoren sind jedoch auch Unterschiede beim Management psychosozialer Risiken und beim Umfang an Unterstützung festzustellen, die sektorbezogene Organisationen auf diesem Gebiet bereitstellen. Von den Sektoren, die beim Management psychosozialer Risiken verhältnismäßig große Anstrengungen unternehmen, sind wieder Gesundheits- und Bildungswesen sowie der Finanzsektor zu nennen. Bergbau, Landwirtschaft und Baugewerbe gehören zu den Branchen, in denen die Organisationen relativ wenige Verfahren und Maßnahmen für den Umgang mit psychosozialen Risiken eingeführt haben (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Hinsichtlich der Intensität des Managements psychosozialer Risiken sind jedoch Unterschiede zwischen den Ländern zu beobachten. Im Allgemeinen scheinen nordeuropäische Länder einen umfassenderen Ansatz zu verfolgen als osteuropäische Länder (EU-OSHA, 2010a). Dennoch wurden die konkreten Auswirkungen nationaler Kontextfaktoren und insbesondere die Rolle der nationalen Kultur auf das Management psychosozialer Risiken in Organisationen bisher kaum untersucht. In der vorliegenden Studie haben wir versucht, diese Lücke zu schließen und den Zusammenhang zwischen mehreren Kontextfaktoren und dem Management psychosozialer Risiken näher zu beleuchten.

In der Studie wurde folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

1. Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Umfang des Managements psychosozialer Risiken und hierfür fördernden und hemmenden Faktoren auf der Organisationsebene?

(¹) Der Begriff „Emotionsarbeit“ bezeichnet den Prozess des Umgangs mit Gefühlen und Ausdrucksformen, um den emotionalen Anforderungen einer Erwerbstätigkeit gerecht zu werden (Hochschild, 1983).

2. Welche Verbindung besteht zwischen der nationalen Kultur und dem Management psychosozialer Risiken?
3. **Besteht eine Beziehung zwischen kulturellem Kontext und Faktoren, die das Management psychosozialer Risiken fördern bzw. hemmen, und ist die Beziehung zwischen fördernden und hemmenden Faktoren und dem Management psychosozialer Risiken abhängig vom kulturellen Kontext?**
4. Welche Organisationsarten lassen sich bei der Betrachtung des jeweiligen Ansatzes für das Management psychosozialer Risiken und in Bezug auf Faktoren, die das Management psychosozialer Risiken betreffen, unter Berücksichtigung des Kontextes unterscheiden?

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir quantitative Analysen durchgeführt und hierfür Daten der zweiten europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) herangezogen sowie ergänzend Daten zum nationalen Kontext: kulturelle Dimensionen, Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf und nationale Initiativen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit unter besonderer Berücksichtigung von psychosozialen Risiken. Hinsichtlich der kulturellen Dimensionen haben wir uns auf die Arbeit von Hofstede gestützt, der nationale kulturelle Werte und ihren Einfluss auf das Verhalten untersuchte und mehrere kulturelle Dimensionen benannte (Hofstede et al., 2010). Aus früheren Forschungsarbeiten geht hervor, dass diese nationalen kulturellen Dimensionen Organisationskulturen beeinflussen, und wir gehen davon aus, dass sie auch einen Einfluss auf das Vorhandensein von Faktoren auf Organisationsebene haben, die das Management psychosozialer Risiken und den Umfang des Managements psychosozialer Risiken selbst fördern bzw. hemmen.

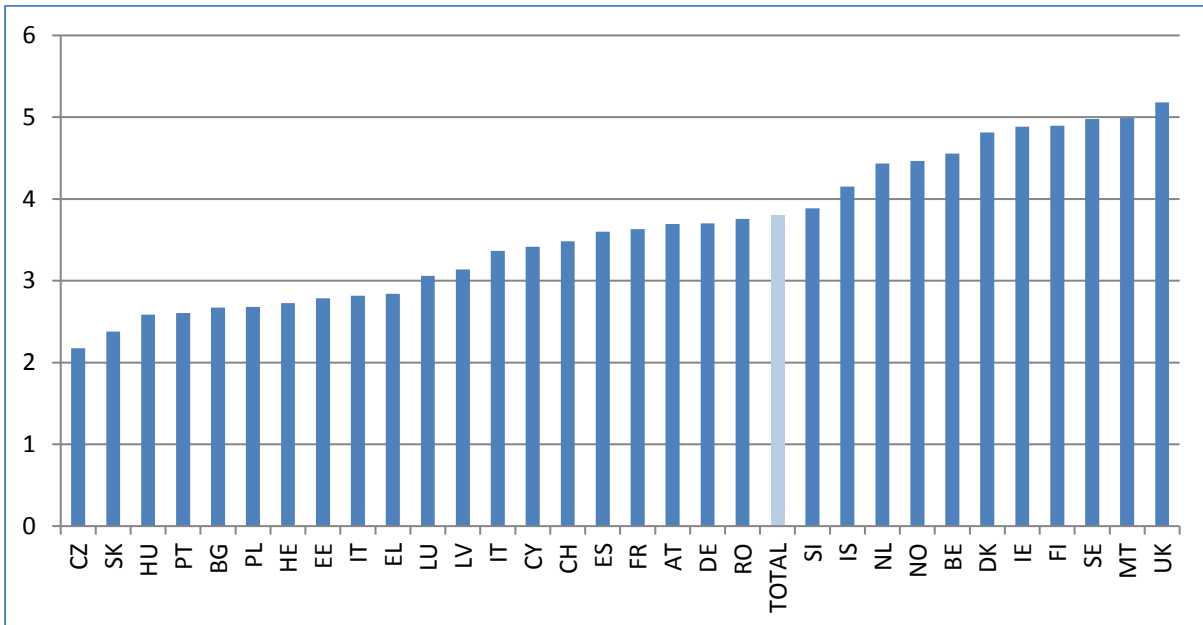
Für die Analyse wurden drei Dimensionen gewählt: Machtdistanz, Ungewissheitsvermeidung und Maskulinität. Mit dem Begriff „Machtdistanz“ wird das Ausmaß der ungleichen Verteilung von Macht bezeichnet, das für Untergebene und Führungskräfte in einer Gesellschaft akzeptabel ist. „Ungewissheitsvermeidung“ bezieht sich auf den Grad der Bedrohung, der für Angehörige einer Kultur mit ungewissen oder unbekanntem Situationen verbunden ist. Bei der Dimension „Maskulinität“ wird zwischen einer Präferenz für Erfolg, Wettbewerb und Geld (männlich) und einer Präferenz für Fürsorglichkeit gegenüber anderen und Lebensqualität (weiblich) unterschieden. Zur Abbildung nationaler Initiativen haben wir gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner zur Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz und die Instrumente einbezogen, die bei der Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress eingesetzt werden.

Die Daten wurden anhand eines Mehrebenenmodells analysiert, wobei Bereinigungen um den Einfluss von Land, Sektor, Unternehmensgröße und Art des Auskunftgebers vorgenommen wurden. Die Ergebnisse der quantitativen Analysen wurden von einer Fokusgruppe von Experten für psychosoziale Risiken aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten weiter diskutiert.

Management psychosozialer Risiken und Faktoren auf Organisationsebene, die ein solches Management fördern bzw. hemmen

Der Begriff „Management psychosozialer Risiken“ bezeichnet die Anzahl von Verfahren und Maßnahmen, die für den Umgang mit psychosozialen Risiken eingeführt bzw. umgesetzt wurden. Aus Abbildung 1 ist der Umfang des Managements psychosozialer Risiken nach Land ersichtlich. In der Regel berichten die nordeuropäischen Länder von zahlreichen Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken, wohingegen der entsprechende Wert für die Länder Ost- und Mitteleuropas niedrig ist.

Abbildung 1: Management psychosozialer Risiken in den Ländern der EU der 28 und der EFTA (Länderkürzel siehe Anhang 1)



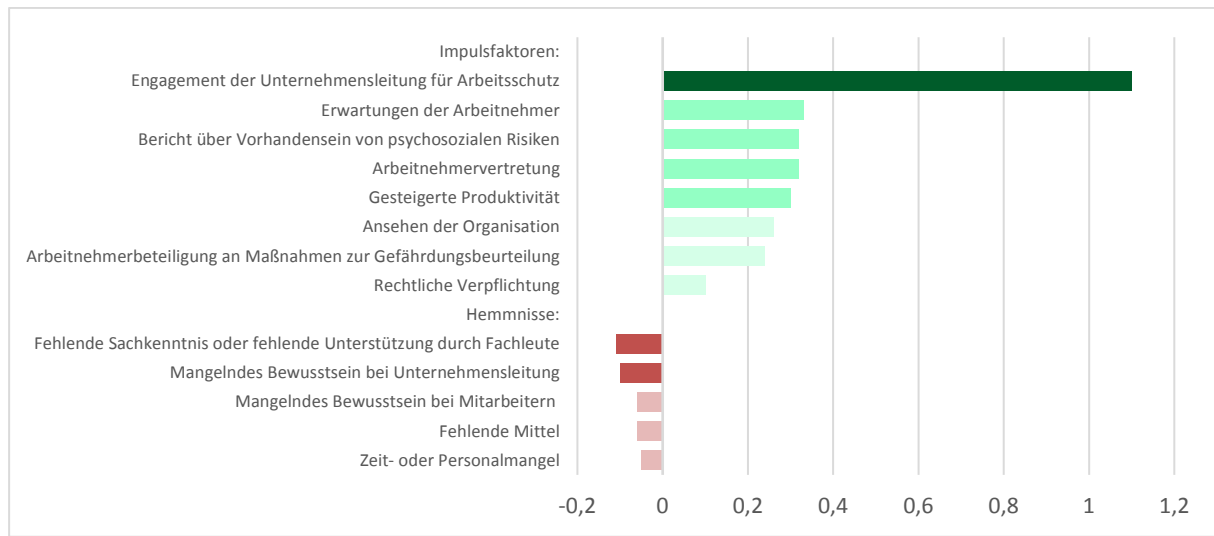
Total	Gesamt
-------	--------

In der Analyse wurden fördernde und hemmende Faktoren berücksichtigt, die im ESENER-Fragebogen das allgemeine Arbeitsschutzmanagement und nicht speziell das Management psychosozialer Risiken betrafen. Bei früheren Forschungsarbeiten hat sich herausgestellt, dass eine „gute“ Organisation von Arbeitsschutzmaßnahmen einer der wichtigsten fördernden Faktoren für das Management psychosozialer Risiken ist und dass die Impulsfaktoren für das Management psychosozialer Risiken weitgehend denen für das allgemeine Arbeitsschutzmanagement ähnlich sind (EU-OSHA, 2012b). In Abbildung 2 ist das Beziehungsgeflecht zwischen diesen Impulsfaktoren und Hemmnissen und dem Management psychosozialer Risiken dargestellt. Die dunkleren Farben bedeuten, dass der jeweilige Zusammenhang stärker ist. Generell wurde das Engagement der Unternehmensleitung für Arbeitsschutz als der stärkste positive Einflussfaktor für das Management psychosozialer Risiken ermittelt. Weitere Impulsgeber, die das Management psychosozialer Risiken beeinflussen, waren das Ausmaß der Berichterstattung der Organisation über das Vorhandensein psychosozialer Risiken, der Grad der Mitarbeiterbeteiligung an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen auf der Grundlage einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung sowie das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung. Darüber hinaus wurde ermittelt, dass auch die folgenden Gründe für eine Beschäftigung mit Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Allgemeinen Impulse für das Management psychosozialer Risiken geben: „Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen“, „Erfüllung der Erwartungen der Arbeitnehmer“, „Erhalt oder Steigerung der Produktivität“ und „Pflege des Ansehens der Organisation“.

Die wichtigsten Hemmnisse für das Management psychosozialer Risiken waren das mangelnde Bewusstsein in der Unternehmensleitung und die fehlende Sachkenntnis oder die fehlende Unterstützung von Fachleuten beim Umgang mit dem Arbeitsschutz im Allgemeinen. Diese Zusammenhänge waren jedoch nicht so stark ausgeprägt wie die Korrelation zwischen fördernden Faktoren und dem Management psychosozialer Risiken. Zwischen dem Management psychosozialer Risiken und dem Hinweis auf den bürokratischen Aufwand oder auf die komplizierten rechtlichen

Verpflichtungen als Schwierigkeit beim Umgang mit dem (allgemeinen) Arbeitsschutz in der Organisation wurde kein Zusammenhang beobachtet. Die Auskunftgeber wurden auch gefragt, ob es Faktoren gibt, die den Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zum Umgang mit anderen gesundheitlichen Risiken erschweren. Zwischen diesen potenziellen Hemmnissen und dem Management psychosozialer Risiken ergab sich jedoch keine Korrelation.

Abbildung 2: Statistisch signifikante fördernde und hemmende Faktoren für das Management psychosozialer Risiken auf Organisationsebene (standardisierte Werte)



PSR: psychosoziales Risiko; RA: Gefährdungsbeurteilung

Einfluss des nationalen Kontextes

In Abbildung 3 ist dargestellt, inwieweit sich der nationale Kontext auf das Management psychosozialer Risiken auswirkt. Der Zusammenhang zwischen nahezu allen Variablen für den nationalen Kontext und dem Management psychosozialer Risiken war mit Ausnahme bei der Variablen „Maskulinität“ statistisch signifikant. Das Management psychosozialer Risiken korreliert mit geringer Machtdistanz, geringem Grad der Ungewissheitsvermeidung, günstiger wirtschaftlicher Situation (hohes Pro-Kopf-BIP) und nationalen Initiativen im Bereich psychosoziale Risiken (gemeinsamen Anstrengungen der Sozialpartner und Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress). Zu beachten ist, dass die Beziehungen zwischen allen Variablen für den nationalen Kontext und dem Management psychosozialer Risiken mehr oder weniger gleich ausgeprägt sind und mit denen zwischen den meisten fördernden Faktoren auf Organisationsebene und dem Management psychosozialer Risiken vergleichbar sind. Die Korrelation mit dem Engagement der Unternehmensleitung für Arbeitsschutz ist aber deutlich stärker (siehe Abbildung 2).

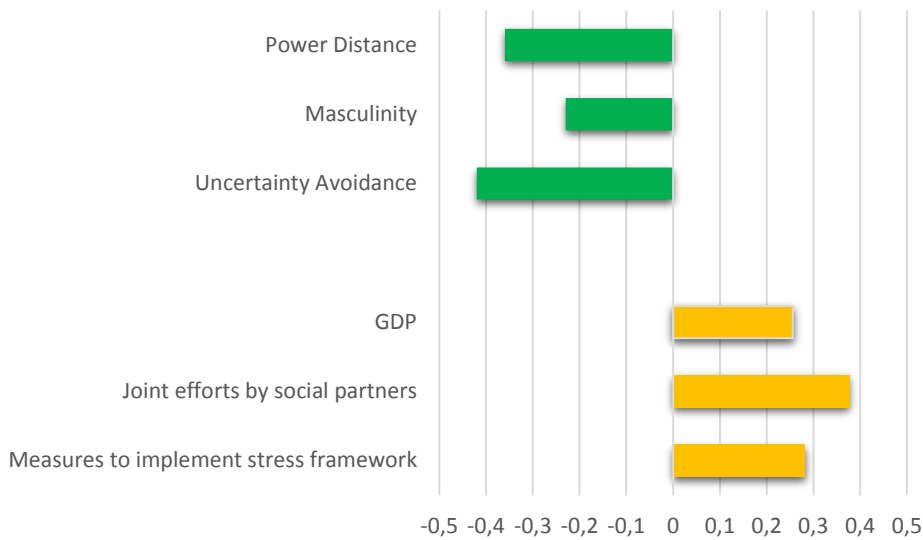
Alle Variablen für den nationalen Kontext korrelierten stark untereinander, mit Ausnahme der kulturellen Dimension der Maskulinität. Gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner und Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress sind in nationalen Kulturen mit geringer Machtdistanz und geringem Grad an Ungewissheitsvermeidung und in Ländern mit hohem Pro-Kopf-BIP weiter verbreitet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass zwischen allen Variablen für den nationalen Kontext einschließlich der kulturellen Dimensionen Machtdistanz und Ungewissheitsvermeidung ein Zusammenhang zum Management psychosozialer Risiken und zwischen allen Variablen für den nationalen Kontext untereinander ein Zusammenhang besteht. In diesem komplizierten Beziehungsgeflecht lässt sich der ursächliche Zusammenhang jedoch nicht mit absoluter Klarheit

erkennen. Anhand der aktuellen Untersuchungen kann nicht festgestellt werden, welcher Faktor des nationalen Kontextes für das Management psychosozialer Risiken die größte Bedeutung hat.

Es ist möglich, dass die Initiativen im Bereich des Arbeitsschutzes allgemein und zu psychosozialen Risiken im Besonderen sowohl von einer günstigen Wirtschaftslage als auch von einem günstigen kulturellen Klima beeinflusst sind. Mehrere frühere Studien haben tatsächlich Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der nationalen Kultur und dem psychosozialen Arbeitsumfeld ergeben (Lok und Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada et al., 2010). Zwar gibt es keine Forschungsarbeiten zu den möglichen Auswirkungen der Wirtschaftslage auf nationale Initiativen in den Bereichen Arbeitsschutz und psychosoziale Risiken, doch ist es naheliegend, dass bei einer schlechten wirtschaftlichen Situation weniger Mittel für diese Initiativen bereitgestellt werden.

Abbildung 3: Beziehungen zwischen Variablen für den nationalen Kontext und dem Management psychosozialer Risiken (standardisierte Werte)



EN	DE
Power distance	Machtdistanz
Masculinity	Maskulinität
Uncertainty Avoidance	Ungewissheitsvermeidung
GDP	BIP
Joint efforts by social partners	gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner
Measures to implement stress framework	Maßnahmen zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress

Obschon das Ausmaß, in dem sich eine Organisation psychosozialen Risiken widmet, in einem Zusammenhang zu nationalen kulturellen Dimensionen zu stehen scheint, ergaben sich keine oder

nur geringfügige Korrelationen zwischen der nationalen Kultur und entsprechenden fördernden und hemmenden Faktoren auf Unternehmensebene. Dieses Ergebnis scheint darauf hinzudeuten, dass sich die möglichen Auswirkungen der Kultur auf das Management psychosozialer Risiken nicht mit den Auswirkungen der Kultur auf die in der vorliegenden Studie zugrunde gelegten fördernden und hemmenden Faktoren erklären lassen. Möglicherweise besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Kultur und der Art und Weise des Umgangs mit psychosozialen Risiken in Unternehmen. Zudem kann die Kultur einen Einfluss auf andere Impulsfaktoren und Hemmnisse haben, die bei den Analysen unberücksichtigt geblieben sind. Ferner scheint der Zusammenhang zwischen fördernden und hemmenden Faktoren und dem Management psychosozialer Risiken auch nicht von den anderen Variablen für den nationalen Kontext (Wirtschaftslage in Bezug auf nationale Initiativen in den Bereichen Arbeitsschutz und psychosoziale Risiken) abhängig zu sein. Somit liegen keine Anzeichen dafür vor, dass Maßnahmen, die sich auf (in der vorliegenden Untersuchung definierte) organisatorische Impulsgeber und Hemmnisse beziehen, entsprechend dem jeweiligen nationalen Kontext ausgestaltet sein sollten.

Anhand der Beziehungen, die zwischen den kulturellen Dimensionen, dem Pro-Kopf-BIP und den nationalen Initiativen im Bereich psychosoziale Risiken festgestellt wurden, wird unterschieden nach Kontexten, die sich günstig auf das Management psychosozialer Risiken auswirken, und Kontexten, die dieses Management hemmen. Der begünstigende Kontext scheint sich unter anderem durch geringe Machtdistanz, einen geringen Grad an Ungewissheitsvermeidung, eine gute Wirtschaftslage und nationale auf das Management psychosozialer Risiken ausgerichtete Initiativen der Sozialpartner auszuzeichnen.

Organisationstypologie

Abgesehen vom nationalen Kontext haben auch Merkmale der Unternehmen wie Größe und Sektor Einfluss auf das Management psychosozialer Risiken. Frühere Forschungsarbeiten (EU-OSHA, 2016b) haben ergeben, dass es einen Zusammenhang zwischen einem niedrigeren Qualitätsniveau beim Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in kleineren Unternehmen und dem höheren Grad der Nichteinhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen gibt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen zudem, dass der nationale Kontext bei allen Organisationsgrößen eine Rolle spielt; hiervon ausgenommen sind kleine Organisationen mit fünf bis neun Mitarbeitern. In diesen kleinen Unternehmen sind weniger Maßnahmen für den Umgang mit psychosozialen Risiken eingeführt worden; auch gibt es hier, unabhängig vom nationalen Kontext, weniger fördernde Faktoren für die Beschäftigung mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken.

In Bezug auf die Sektoren scheint der nationale Kontext mit Unterschieden im Management psychosozialer Risiken in allen Organisationstypen zu korrelieren, wenn dieser Zusammenhang auch in einigen Sektoren schwach ausgeprägt ist. In den Sektoren Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, Bergbau, Baugewerbe, Elektrizität, Handel, Verkehr sowie Hotel- und Gaststättengewerbe ist selbst bei einem günstigen nationalen Kontext zu beobachten, dass kaum Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken vorhanden sind. Eine Erklärung dafür könnte der hohe Anteil an kleinen Organisationen in diesen Sektoren sein. In diesen werden wie bereits früher gefolgert wurde, psychosoziale Risiken unabhängig vom nationalen Kontext in geringerem Maße gemanagt.

In einem ungünstigen nationalen Kontext ist das Management psychosozialer Risiken in allen Sektoren unterdurchschnittlich; hiervon ausgenommen sind Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen ist ebenfalls festzustellen, dass wichtige organisatorische Impulsfaktoren wie Engagement der Unternehmensleitung, Arbeitnehmervertretung und Erfüllung der Erwartungen der Arbeitnehmer weiter verbreitet sind, auch in einem ungünstigen nationalen Kontext. Als Erklärung für das hohe Niveau des Managements psychosozialer Risiken und der zugehörigen Impulsgeber kommen die höheren Werte für das berichtete Vorhandensein psychosozialer Risiken in Betracht. Andererseits könnte diese vermehrte

Berichterstattung auch auf eine stärkere Sensibilisierung für psychosoziale Risiken in diesem Sektor hinweisen.

Praktische Auswirkungen

Aus der vorliegenden Studie können mehrere Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen werden. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass der nationale Kontext eine Rolle spielt: Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken sind in Ländern mit einem günstigen nationalen Kontext weiter verbreitet als in Ländern, die sich durch ungünstige nationale Rahmenbedingungen auszeichnen. Dies legt die Vermutung nahe, dass bestimmte kulturelle Dimensionen und die nationalen Initiativen wichtig für die Gestaltung des Managements psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz sind. Obschon es schwierig ist, die kulturellen Dimensionen zu ändern, sollten die nationalen Initiativen wie z. B. gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner, Veränderungen des rechtlichen Rahmenwerks, Kampagnen und sektorspezifische Aktivitäten verstärkt werden.

Der Studie lag die Annahme zugrunde, dass die Bedeutung von (einigen) organisatorischen Impulsgebern und Hemmnissen für das Management psychosozialer Risiken auch vom kulturellen Kontext abhängt, so dass ein differenzierter Ansatz für die Förderung von Maßnahmen für das Management psychosozialer Risiken gewählt werden müsste. Die Untersuchungsergebnisse stützen diese Annahme jedoch nicht, was vermuten lässt, dass die Bedeutung bestimmter organisatorischer Merkmale gleich ist, unabhängig vom nationalen Kontext. Im Allgemeinen scheinen die Impulsgeber eine größere Rolle zu spielen als die Hemmnisse (die eher schwach mit dem Ausmaß des Managements psychosozialer Risiken korrelierten).- Aus den Ergebnissen geht insbesondere Folgendes hervor:

- Das Engagement der Unternehmensleitung ist der stärkste positive Einflussfaktor für das Management psychosozialer Risiken.
- Die formelle Mitarbeiterbeteiligung (in einem Betriebsrat, einem Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz, als Gewerkschaftsvertreter oder als für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständige Vertreter) und die informelle Mitarbeiterbeteiligung (z. B. an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen auf der Grundlage einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung) scheinen ebenfalls Faktoren zu sein, die sich positiv auf das Management psychosozialer Risiken auswirken.

Maßnahmen zur Verbesserung des Managements psychosozialer Risiken können von Arbeitgebern, Arbeitnehmern (Vertretern), Sozialpartnern und Branchenverbänden ergriffen werden. Denkbar sind aber auch Initiativen auf nationaler Ebene. Das Engagement der Unternehmensleitung kann beispielsweise durch Sensibilisierungskampagnen gefördert werden, und die Gesetzgebung kann (zusätzliche) Impulse für die Beteiligung von Arbeitnehmern vermitteln.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

trägt dazu bei, dass die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver werden. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz und organisiert europaweite Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Santiago de Compostela 12, 5. Etage
48003 Bilbao, Spanien
Tel.: (+34) 944 358 400
Fax: (+34) 944 358 401
E-Mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office