



# Håndtering av psykososial risiko på europeiske arbeidsplasser: funn fra den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og fremvoksende risikoer (ESENER-2)

Det europeiske risikoobservatoriet  
Sammendrag

**Forfattere:**

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuis Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, TNO (en nederlandsk organisasjon for anvendt forskning).

Dette sammendraget er utarbeidet på oppdrag fra Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA). Innholdet, inkludert eventuelle synspunkter og/eller konklusjoner, er forfatterens egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis EU-OSHAs holdning.

Prosjektledelse: Malgorzata Milczarek, Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA).

**Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar på dine spørsmål om Den europeiske union**

**Grønt nummer(\*): (\*)**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Enkelte mobiloperatører har sperret for 00 800-numre eller fakturerer for samtaler til slike numre.

Mer informasjon om Den europeiske union finnes på internett (<http://europa.eu>).

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2018

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

## Sammendrag

I løpet av de siste tiårene har arbeidslivet gjennomgått noen store endringer på grunn av globalisering, tertiærising og teknologiske endringer. Mulige indirekte virkninger av globaliseringen kan være mer intensivt arbeid, jobbusikkerhet og redusert autonomi. Tertiærising, altså økning av arbeid i tjenestenæringen, har resultert i mer "emosjonelt arbeid" (1), som forbindes med høyere risiko for vold og trakassering. Teknologiske endringer kan føre til "teknostress", som henspiller på enkeltpersoners vegring mot å bruke teknologi på en effektive måte eller frustrasjon hvis teknologien svikter. Kort sagt har disse endringene økt de ansattes eksponering for psykososial risiko.

Psykososial risiko knyttet til måten arbeidet utformes, organiseres og håndteres på, så vel som den sosiale situasjonen på arbeidsplassen (EU-OSHA, 2000), kan ha mange alvorlige konsekvenser for arbeidstakernes helse og velvære. Forskning har vist at arbeidsrelaterte psykososiale risikoer og stress kan føre til nedsatt psykisk helse, depresjon, hjerte- og karsykdom og muskel- og skjelettlidelser. Derfor er det viktig med korrekt håndtering av disse risikoene.

Tidligere forskning har identifisert flere drivere og barrierer for psykososial risikohåndtering på organisasjonsnivå. Det har også blitt vist at organisatoriske karakteristika som størrelse og bransjeaktivitet så vel som den nasjonale konteksten organisasjonene opererer i, påvirker hvordan organisasjonene håndterer psykososial risiko.

Store virksomheter ser ut til å ha flere tiltak og prosedyrer på plass for å håndtere psykososial risiko enn det små og mellomstore bedrifter (SMB-er) har. Dette kan være fordi de har større budsjetter for risikoforebygging og høyere kunnskapsnivå og bevissthet om HMS-risikoer (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman m.fl., 2012). Det er en sterk korrelasjon mellom sektoraktiviteter og den rapporterte forekomsten av psykososiale risikoer. Den rapporterte forekomsten er for eksempel relativt høy innen utdanning, helsetjenester og tjenesteytende sektorer. Sektorene er imidlertid også ulike når det gjelder psykososial risikohåndtering og hvor mye støtte som er tilgjengelig hos bransjeorganisasjonene på området. Sektorer som arbeider relativt mye med håndtering av psykososiale risikoer, er helsesektoren, utdanningssektoren og finanssektoren. I bransjer som for eksempel gruvedrift, landbruk og bygg og anlegg, har organisasjonene relativt få prosedyrer og tiltak på plass for å håndtere psykososiale risikoer (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

I tillegg varierer graden av psykososial risikohåndtering mellom landene. Generelt ser nordeuropeiske land ut til å ha en mer omfattende tilnærming enn østeuropeiske land (EU-OSHA, 2010a). Det finnes lite forskning på de spesifikke effektene av nasjonale situasjonsbetingede faktorer, spesielt når det gjelder hvilken rolle nasjonal kultur spiller for psykososial risikohåndtering i organisasjoner. I denne studien har vi prøvd å tette dette hullet ved å se nærmere på relasjonen mellom flere situasjonsbetingede faktorer og psykososial risikohåndtering.

Følgende forskningsspørsmål ble stilt i denne studien:

1. Er graden av psykososial risikohåndtering relatert til drivere og barrierer på organisasjonsnivå?
2. Hva er sammenhengen mellom nasjonal kultur og psykososial risikohåndtering?
3. **Er kulturell kontekst relatert til drivere og barrierer for psykososial risikohåndtering, og er forholdet mellom drivere og barrierer og psykososial risikohåndtering avhengig av den kulturelle konteksten?**
4. Hvilke organisasjonstyper finnes det med tanke på tilnærmingen til psykososial risikohåndtering og med hensyn til faktorer som er knyttet til psykososial risikohåndtering, når det tas hensyn til kontekst?

For å besvare disse spørsmålene gjennomførte vi kvantitative analyser av data fra den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer – (ESENER-2), supplert med data om den nasjonale konteksten: kulturdimensjoner, bruttonasjonalprodukt (BNP) per innbygger og nasjonale HMS-initiativer, særlig med tanke på psykososiale risikoer. Kulturdimensjonene ble basert på arbeidet til Hofstede, som studerte nasjonale kulturverdier og deres innvirkning på atferd, samt identifiserte flere

---

(1) Følelsesmessig arbeid defineres som prosessen med å håndtere følelser og uttrykksformer for å oppfylle de følelsesmessige kravene til en jobb (Hochschild, 1983).

kulturdimensjoner (Hofstede m.fl., 2010). Tidligere forskning viser at disse nasjonale kulturdimensjonene påvirker organisasjonskulturen, og vi antar at nasjonale kulturdimensjoner også påvirker forekomsten av drivere og barrierer for psykososial risikostyring på organisasjonsnivå, og nivået på selve den psykososiale risikohåndteringen.

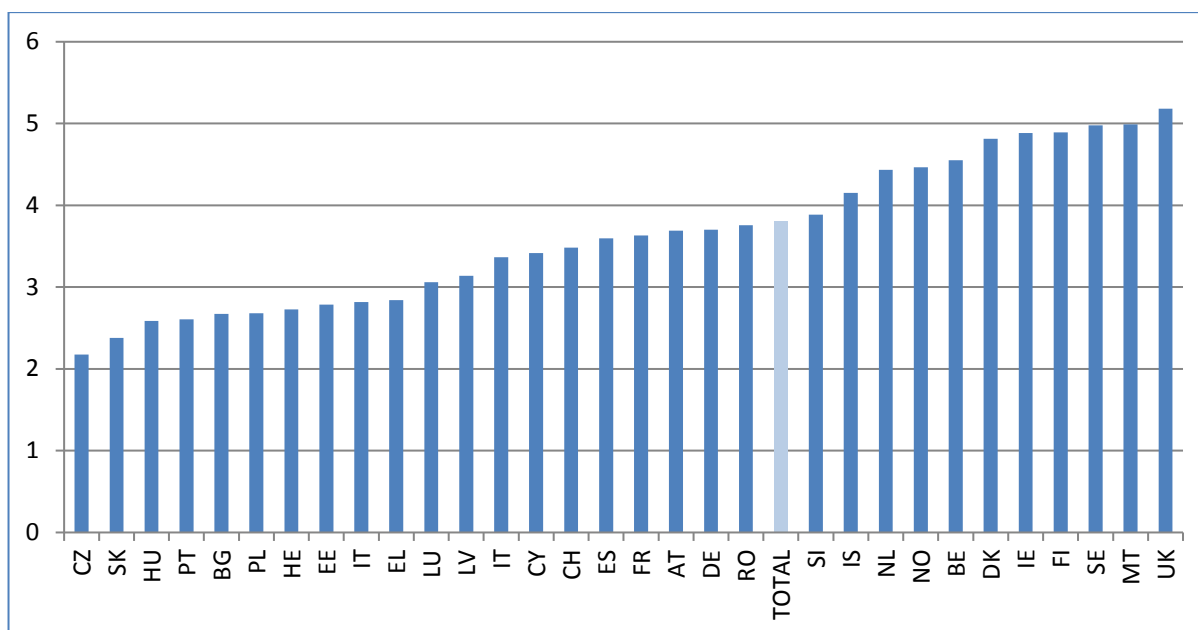
Tre dimensjoner var med i analysen: maktavstand, usikkerhetsunnvikelse, og maskulinitet. Maktavstand refererer til hvor skjev maktfordelingen kan være, men likevel være akseptabel for underordnede og ledere i et samfunn. Usikkerhetsunnvikelse refererer til i hvilken grad medlemmene av en kultur føler seg truet av usikkerhet eller ukjente situasjoner. Med hensyn til maskulinitet, så skiller det mellom å foretrekke resultatoppnåelse, konkurranse og penger (maskulint) versus å foretrekke omsorg for andre og livskvalitet (feminint). For å synliggjøre nasjonale initiativ, har vi tatt med felles tiltak fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene for å forebygge psykososial risiko på arbeidsplassen, og virkemidlene som brukes ved implementering av den europeiske rammeavtalen om arbeidsrelatert stress.

Dataene ble analysert med en flernivåmodell, vektet for innflytelsen fra land, bransje, bedriftsstørrelse og respondenttype. Resultatene av de kvantitative analysene ble diskutert videre av en fokusgruppe med spesialister innen psykososial risiko fra forskjellige EU-medlemsstater.

### Psykososial risikohåndtering og drivere og barrierer på organisasjonsnivå

Psykososial risikohåndtering ble definert som antall prosedyrer og tiltak som er på plass for å håndtere psykososiale risikoer. Figur 1 viser graden av psykososial risikohåndtering etter land. Generelt rapporterer nordeuropeiske land om et høyere nivå av psykososial risikohåndtering, mens dette er lavt i øst- og sentraleuropeiske land.

Figur 1: Psykososial risikohåndtering i EU-28- og EFTA-land (se vedlegg 1 for landsnavnforkortelser).



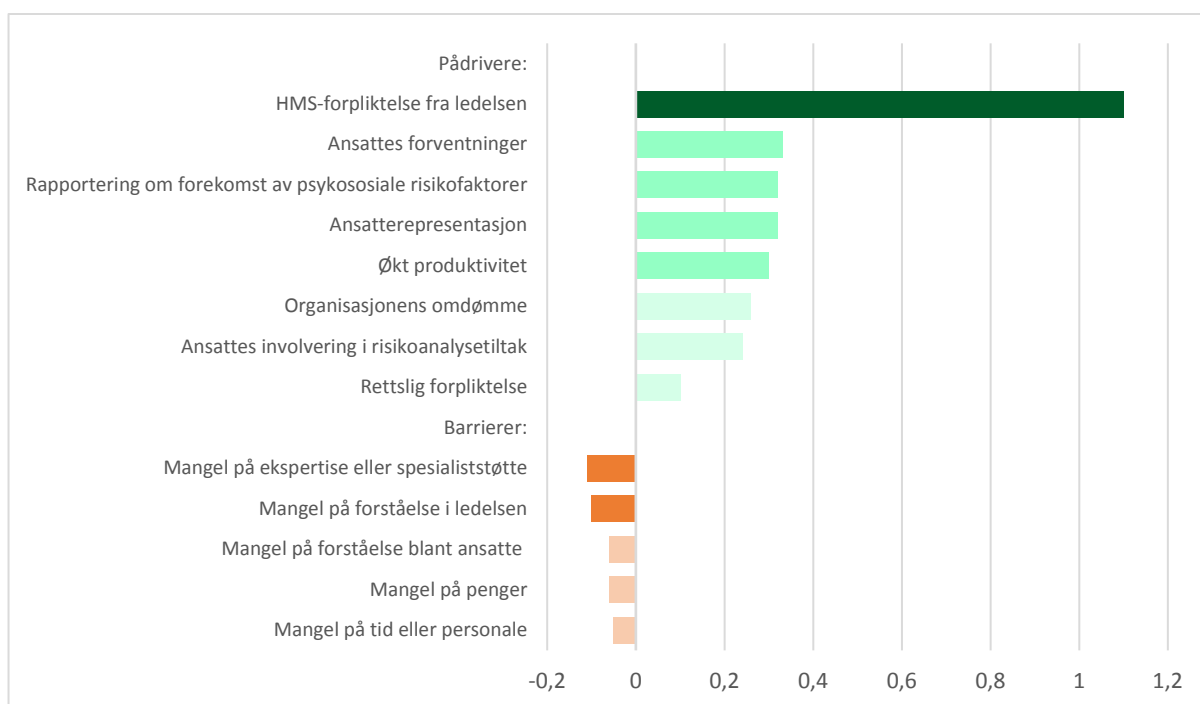
TOTAL	TOTALT
-------	--------

I analysen har vi tatt med drivere og barrierer som i ESENER-spørreskjemaet var relatert til generell HMS-styring og ikke til psykososial risikohåndtering spesielt. Som tidligere forskning har vist, er "god" HMS-styring en av de viktigste driverne for psykososial risikohåndtering, og driverne for psykososial risikostyring ligner i stor grad på driverne for generell HMS-styring (EU-OSHA, 2012b). Figur 2 viser sammenhengen mellom disse driverne og barrierene og psykososial risikohåndtering. Mørkere farger indikerer en sterkere sammenheng. HMS-forpliktelse fra ledelsen generelt ble identifisert som den sterkeste driveren for psykososial risikohåndtering. Andre drivere som er knyttet til psykososial

risikohåndtering, var organisasjonens rapporteringsnivå om forekomsten av psykososiale risikoer, i hvilken grad ansatte er involvert i design og gjennomføring av tiltak etter en risikovurdering, samt forekomsten av ansatterepresentasjon. I tillegg ble følgende grunner til HMS-styring generelt også identifisert som pådrivere for psykososial risikohåndtering: "oppfyllelse av rettslig forpliktelse", "innfri forventninger fra arbeidstakerne", "oppretholde eller øke produktiviteten" og "oppretholde organisasjonens omdømme".

De sterkeste barrierene for psykososial risikohåndtering var mangelen på bevissthet i ledelsen og mangelen på ekspertise eller spesialiststøtte for HMS-håndtering generelt. Disse sammenhengene var imidlertid mindre sterke enn sammenhengene mellom driverne og psykososial risikohåndtering. Det ble ikke funnet noen sammenheng mellom psykososial risikohåndtering på den ene siden og at papirarbeid eller kompleksiteten ved rettslige forpliktelser nevnes som en utfordring i HMS-arbeid i organisasjonen generelt. Respondentene ble også spurt om noen faktorer gjorde det vanskeligere å håndtere psykososial risiko enn andre helserisikoer. Disse potensielle barrierene var imidlertid ikke relatert til psykososial risikohåndtering.

**Figur 2: Statistisk signifikante drivere og barrierer for psykososial risikohåndtering på organisasjonsnivå (standardiserte skåre)**



PSR, psykososial risiko; RV, risikovurdering

### Den nasjonale kontekstens innflytelse

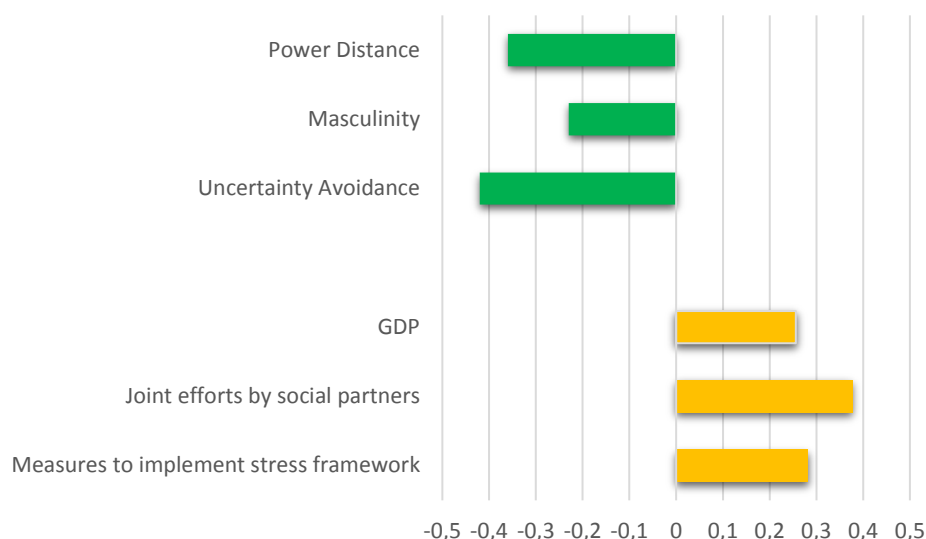
Figur 3 viser innflytelsen den nasjonale konteksten har på psykososial risikohåndtering. Sammenhengen mellom nesten alle nasjonale kontekstvariabler og psykososial risikohåndtering var statistisk signifikant, med unntak av maskulinitet. Psykososial risikohåndtering er forbundet med liten maktavstand, lav usikkerhetsunnvikelse, gunstig økonomisk situasjon (høy BNP per innbygger) og nasjonale initiativer innen psykososiale risikoer (fellestiltak for arbeidslivspartene og tiltak for å implementere EU-rammeavtalen om arbeidsrelatert stress). Merk at forholdet mellom alle de nasjonale kontekstvariablene og psykososial risikohåndtering mer eller mindre er på samme nivå og sammenlignbart med forholdet mellom de fleste driverne på organisasjonsnivå og psykososial risikohåndtering. Sammenhengen med variabelen "HMS-forpliktelse fra ledelsen" er imidlertid mye sterkere (se figur 2).

Alle nasjonale kontekstvariabler var sterkt knyttet til hverandre, med unntak av kulturdimensjonen maskulinitet. Fellestiltak for arbeidslivspartene og tiltak for å implementere EU-rammeavtalen om arbeidsrelatert stress er vanligere i nasjonale kulturer med lav maktavstand og lav usikkerhetsunnvikelse, samt i land med høy BNP per innbygger.

Alle nasjonale kontekstvariabler, inkludert kulturdimensjonene maktavstand og usikkerhetsunnvikelse, er knyttet til psykososial risikohåndtering og alle nasjonale kontekstvariabler er knyttet til hverandre. Årsakssammenhengen for tilknytningen er imidlertid ikke helt tydelig i denne kompliserte konteksten. På grunnlag av foreliggende forskning er det ikke mulig å fastslå hvilke nasjonale kontekstfaktorer som er viktigst for psykososial risikohåndtering.

Det er mulig at initiativene innen HMS generelt og psykososiale risikoer spesielt påvirkes av både en gunstig økonomisk situasjon og et gunstig kulturklima. Flere tidligere studier har funnet indikatorer på et forhold mellom nasjonal kultur og det psykososiale arbeidsmiljøet (Lok og Crawford, 2003; Chen, 2004; Moncada m.fl., 2010). Forskningen på den økonomiske situasjonens innvirkning på nasjonale initiativer innen HMS og psykososiale risikoer er mangelfull, men det er sannsynlig at en dårlig økonomisk situasjon kan føre til at disse initiativene underbudsjetteres.

**Figur 3: Sammenhengen mellom nasjonale kontekstvariabler og psykososial risikohåndtering (standardiserte skåre).**



Power distance	Maktavstand
Masculinity	Maskulinitet
Uncertainty Avoidance	Usikkerhetsunnvikelse
GDP	Brutto nasjonalprodukt (BNP)
Joint efforts by social partners	Felles tiltak fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene
Measures to implement stress framework	Tiltak for å implementere rammeavtalen om stress

Selv om graden av psykososial risikohåndtering tilsynelatende er knyttet til nasjonale kulturdimensjoner, var nasjonal kultur enten ikke eller kun i liten grad knyttet til driverne og barrierene på virksomhetsnivå. Dette resultatet tyder på at kulturens mulige innvirkning på psykososial risikohåndtering ikke kan forklares med kulturens innvirkning på de driverne og barrierene som vi har definert i den foreliggende studien. Det er mulig at kultur har en direkte sammenheng med hvordan psykososiale risikoer håndteres i virksomhetene. Kultur kan også ha innflytelse på andre drivere og barrierer som ikke har vært med i analysene. I tillegg ser ikke forholdet mellom drivere og barrierer og psykososial risikohåndtering ut til å være avhengig av de andre nasjonale kontekstvariablene (økonomisk situasjon for nasjonale initiativer



innen HMS og psykososiale risikoer) heller. Det finnes dermed ingenting som tyder på at intervensjoner rettet mot organisatoriske drivere og barrierer (som definert i den foreliggende studien) bør utformes i henhold til den nasjonale konteksten.

På grunnlag av sammenhengene som ble funnet mellom kulturdimensjonene, BNP per innbygger og de nasjonale initiativene innen psykososial risiko, skiller det mellom gunstige og ugunstige kontekster for psykososial risikohåndtering. En gunstig kontekst ser ut til å omfatte lav maktavstand, lav usikkerhetsunnvikelse, en god økonomisk situasjon og nasjonale initiativer fra arbeidslivspartene som er rettet mot psykososial risikohåndtering.

### **Organisasjonstypologier**

Bortsett fra den nasjonale konteksten, har bedriftscharakteristika som størrelse og bransje innflytelse på den psykososiale risikohåndteringen. Tidligere forskning (EU-OSHA, 2016b) har vist HMS-håndtering av dårligere kvalitet i mindre bedrifter og stor grad av mangel på overholdelse av HMS-regelverket.

Resultatene fra den foreliggende studien viser også at den nasjonale konteksten har betydning i bedrifter av alle størrelser, med unntak av små organisasjoner med fem til ni ansatte. Disse småbedriftene har færre tiltak på plass for å håndtere psykososial risiko og har færre drivere for håndtering av HMS-risikoer uavhengig av nasjonal kontekst.

Når det gjelder næringene, ser det ut til at nasjonal kontekst er knyttet til forskjeller i psykososial risikohåndtering i alle organisasjonstyper, men tilknytningen er svak i enkelte næringer. Innen landbruk, skogbruk og fiske og innen gruvedrift, bygg og anlegg, elektrisitet, handel, transport og hotell og restaurant, observerer man et lavt nivå av psykososial risikohåndtering også i gunstige nasjonale kontekster. En forklaring på dette funnet kan finnes i den store andelen små organisasjoner i disse bransjene, som vi har fastslått tidligere at har dårligere psykososial risikohåndtering, uavhengig av den nasjonale konteksten.

I en ugunstig nasjonal kontekst er den psykososiale risikohåndteringen under gjennomsnittet i alle næringer, med unntak av utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren. I disse bransjene ser vi også at viktige organisatoriske drivere som forpliktelse fra ledelsen, ansatterepresentasjon og "innfri forventninger fra arbeidstakerne" er mer utbredt, også i en ugunstig nasjonal kontekst. En mulig forklaring på det høye nivået av psykososial risikohåndtering og de tilhørende driverne, er at forekomsten av psykososiale risikoer rapporteres i større grad. På den annen side kan denne større graden av rapportering også tyde på en høyere bevissthet om psykososiale risikoer i denne bransjen.

### **Praktiske implikasjoner**

Man kan trekke flere konklusjoner fra denne studien. Et viktig resultat er at den nasjonale konteksten har betydning: graden av psykososial risikohåndtering var høyere i land med en gunstig nasjonal kontekst enn i land med en ugunstig nasjonal kontekst. Dette kan tyde på at visse kulturdimensjoner og nasjonale initiativ er viktige når det gjelder å utforme håndteringen av psykososiale risikoer på arbeidsplassen. Selv om kulturdimensjoner er vanskelige å endre, bør de nasjonale initiativene, som fellestiltak for arbeidslivspartene, endringer i de rettslige rammene, kampanjer og bransjespesifikke aktiviteter, styrkes.

Det ble satt fram en hypotese om at viktigheten av (enkelte) organisatoriske drivere og barrierer for psykososial risikohåndtering også vil avhenge av kulturkonteksten, noe som vil forutsette en differensiert tilnærming for å stimulere den psykososiale risikohåndteringen. Resultatene underbygget imidlertid ikke denne hypotesen, idet de tyder på at viktigheten til visse organisatoriske karakteristika er den samme, uavhengig av den nasjonale konteksten. Generelt ser det ut til at driverne er viktigere enn barrierene (som hadde en heller svak tilknytning til graden av psykososial risikohåndtering). Særlig viste resultatene følgende:

- Forpliktelse fra ledelsen er den sterkeste pådriveren for psykososial risikohåndtering.
- Formell arbeidstakermedvirkning (i et samarbeidsutvalg, i et HMS-utvalg, som fagforeningsrepresentant eller verneombud) og uformell arbeidstakermedvirkning (f.eks. i

utforming og gjennomføring av tiltak etter en risikovurdering) ser også ut til å være drivere for psykososial risikovurdering.

Tiltak for bedre psykososial risikohåndtering kan gjennomføres av arbeidsgivere, arbeidstakere (representanter), arbeidslivsparter og bransjeorganisasjoner. Det er imidlertid også tenkelig med nasjonale initiativer. For eksempel kan det oppmuntres til forpliktelse fra ledelsen gjennom holdningskampanjer, og arbeidstakerinvolvering kan bli stimulert gjennom lovgivning.



**Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)**

bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske holdningskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao i Spania finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra medlemsstatene i EU og andre land.

**Det europeiske arbeidsmiljøorganet**

Santiago de Compostela 12, 5. etasje

48003 Bilbao, Spania

Tlf. +34 944358400

Faks +34 944358401

E-postadresse: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



■ Publications Office