



Hantering av psykosociala risker på arbetsplatserna i Europa – belägg från den andra europeiska företagsundersökningen av nya och framväxande risker (Esener-2)

Europeiska riskcentrumet
Sammanfattning

Författare:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, TNO (den nederländska organisationen för tillämpad naturvetenskaplig forskning).

Sammanfattningen har beställts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Innehållet, inklusive eventuella uppfattningar och/eller slutsatser som uttrycks, är enbart författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis EU-Oshas uppfattningar.

Projektledning: Malgorzata Milczarek, Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha).

**Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar
på dina frågor om Europeiska unionen**

Avgiftsfritt telefonnummer: (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte 00 800-nummer eller avgiftsbelägger dem.

Mer information om Europeiska unionen hittar du på internet (<http://europa.eu>).

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2018

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Sammanfattning

Under de senaste årtiondena har arbetslivet genomgått stora förändringar till följd av globaliseringen, tjänstesektorns framväxt och den tekniska utvecklingen. Globaliseringen kan indirekt tänkas leda till arbetsintensifiering, otrygga anställningar och minskad självständighet. En allt större tjänstesektor har inneburit mer så kallat emotionellt arbete⁽¹⁾, vilket är förknippat med större risker för våld och trakasserier. Den tekniska utvecklingen kan medföra teknostress, vilket är när en person känner oro eller ångest över sin förmåga att använda tekniken effektivt eller frustration när tekniken inte fungerar. Sammanfattningsvis har dessa förändringar gjort de anställda mer utsatta för psykosociala risker.

Psykosociala risker som beror på arbetets utformning, organisation och ledning, och på dess sociala sammanhang (EU-Osha, 2000), kan få svåra konsekvenser för arbetstagarnas hälsa och välmående. Forskning har visat att arbetsrelaterade psykosociala risker och arbetsrelaterad stress kan leda till sämre psykisk hälsa, depression, hjärt- och kärlsjukdomar och belastningsskador. Dessa risker måste därför hanteras på ett bra sätt.

Tidigare forskning har visat att det finns flera olika drivkrafter och hinder för hanteringen av psykosociala risker på organisationsnivå. Man har också sett att det finns en koppling mellan organisationens särdrag (såsom storlek, sektor, nationellt sammanhang) och hur de psykosociala riskerna hanteras.

Större organisationer tycks ha fler åtgärder och förfaranden för hanteringen av psykosociala risker än vad små och medelstora företag har. Kanske beror det på att de har mer resurser för riskförebyggande och större kunskap och medvetenhet om arbetsmiljörisker (EU-Osha, 2010a, EU-Osha, 2016a, Houtman m.fl., 2012). Det finns ett starkt samband mellan vilken sektor organisationen verkar inom och den rapporterade förekomsten av psykosociala risker. Den rapporterade förekomsten är t.ex. relativt hög inom utbildnings-, hälso- och sjukvårds- samt tjänstesektorerna. Hanteringen av psykosociala risker liksom vilket stöd som branschorganisationer kan ge skiljer sig också åt inom olika sektorer. Sektorer i vilka man arbetar ganska mycket med att hantera psykosociala risker är, återigen, hälso- och sjukvårdssektorn, utbildningssektorn och den finansiella sektorn. Inom sektorer som gruvarbete, jordbruk samt bygg- och anläggning har organisationer ofta ganska få förfaranden och åtgärder för att hantera dessa risker (EU-Osha, 2010a, EU-Osha, 2016a).

Psykosociala risker hanteras dessutom i olika stor utsträckning i olika länder. I allmänhet tycks nordeuropeiska länder ha mer övergripande strategier än östeuropeiska länder (EU-Osha, 2010a). Det finns dock mycket lite forskning om de specifika effekterna av nationella kontextuella faktorer, och särskilt om vilken roll den nationella kulturen spelar för organisationernas hantering av psykosociala risker. I den här studien har vi försökt fylla denna kunskapslucka genom att granska kopplingen mellan flera olika kontextuella faktorer och hanteringen av psykosociala risker.

Följande forskningsfrågor togs upp i denna studie:

1. Finns det någon koppling mellan drivkrafterna och hindren på organisationsnivå och den utsträckning i vilken psykosociala risker hanteras?
2. Vilken koppling finns mellan den nationella kulturen och hanteringen av psykosociala risker?
3. Finns det någon koppling mellan den kulturella kontexten och drivkrafterna och hindren för hanteringen av psykosociala risker, och beror kopplingen mellan drivkrafter och hinder och hanteringen av psykosociala risker på den kulturella kontexten?
4. Hur ser organisationstyperna ut, sett till strategier för hanteringen av psykosociala risker och till faktorer som hänger ihop med hanteringen av psykosociala risker, och med beaktande av kontexten?

För att besvara dessa frågor genomförde vi kvantitativa analyser av uppgifter från den andra europeiska företagsundersökningen av nya och framväxande risker (Esener-2). De kompletterades med andra uppgifter om den nationella kontexten, dvs. om kulturella dimensioner, bruttonationalprodukt (BNP) per capita samt nationella arbetsmiljöinitiativ, i synnerhet avseende psykosociala risker. De kulturella dimensionerna baserades på Hofstedes arbete. Han undersökte nationella kulturella värderingar och

(¹) Emotionellt arbete definieras som en process som kräver att man måste hantera sina känslor och uttryck för att uppfylla de emotionella krav som ställs i arbetet (Hochschild, 1983).

hur de påverkade beteende, och fastställde utifrån detta flera kulturella dimensioner (Hofstede m.fl., 2010). Tidigare forskning har visat att dessa nationella kulturella dimensioner påverkar organisationskulturer. Vi antar att nationella kulturella dimensioner också påverkar förekomsten av drivkrafter och hinder på organisationsnivå för hanteringen av psykosociala risker och i hur stor utsträckning de psykosociala riskerna hanteras.

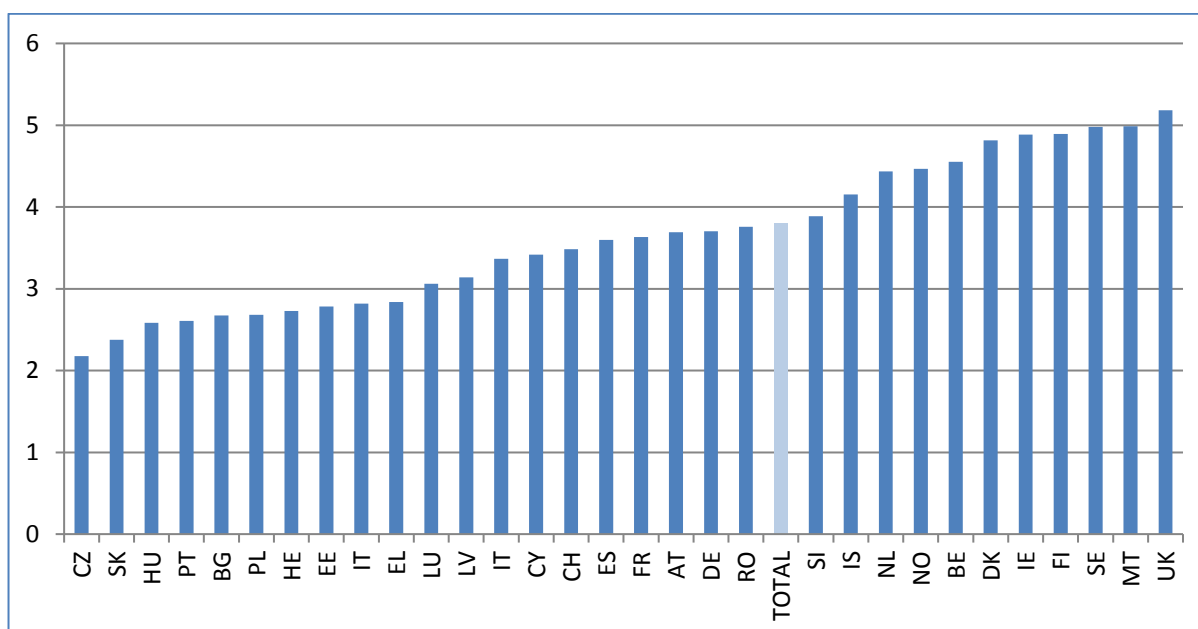
Tre dimensioner togs med i analysen: maktdistans, osäkerhetsundvikande och maskulinitet. Med maktdistans menas hur ojämn maktfördelning mellan underordnade och ledare man godtar i ett samhälle. Med osäkerhetsundvikande menas den utsträckning i vilken medlemmarna i en kultur känner sig hotade av osäkra eller okända situationer. Vad gäller maskulinitet görs en åtskillnad mellan kulturer i vilka man värderar resultat, konkurrens och pengar högt (maskulint) jämfört med de där man värderar omtanke om andra och livskvalitet högt (feminint). För att representera omfattningen av nationella initiativ använde vi arbetsmarknadens parter gemensamma ansträngningar för att förebygga psykosociala risker på arbetsplatsen samt de instrument som använts för genomförandet av det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress.

Uppgifterna analyserades med hjälp av en flernivåmodell, och vi justerade för land, sektor, företagsstorlek och typ av uppgiftslämnare. Resultaten av de kvantitativa analyserna diskuterades sedan mer ingående i en fokusgrupp bestående av experter inom psykosociala risker från olika EU-länder.

Hantering av psykosociala risker och dess drivkrafter och hinder på organisationsnivå

Hantering av psykosociala risker definierades utifrån antalet förfaranden och åtgärder för att avvärja psykosociala risker. Figur 1 visar i vilken utsträckning psykosociala risker hanteras per land. Generellt sett rapporteras att psykosociala risker hanteras i stor utsträckning i de nordeuropeiska länderna och i mindre utsträckning i de öst- och centraleuropeiska länderna.

Figur 1: Hanteringen av psykosociala risker bland EU:s 28 medlemsländer och Eftaländerna (se bilaga 1 för landsförkortningar).

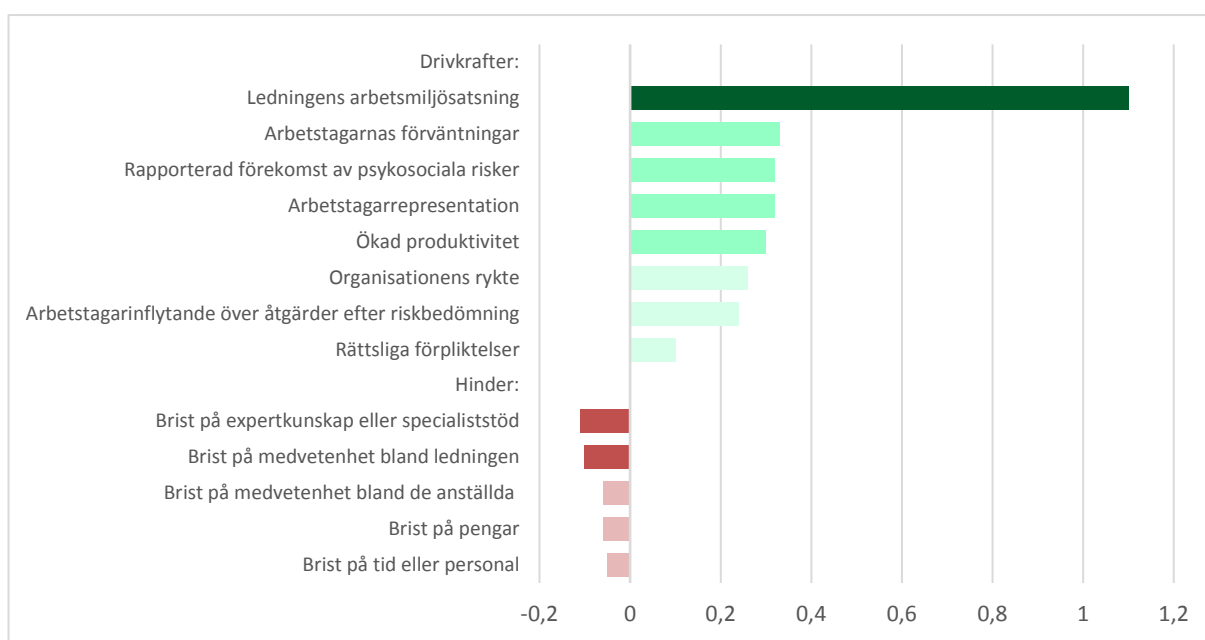


I analysen tar vi med sådana drivkrafter och hinder som, i frågeformuläret för Esener, hade en koppling till det övergripande arbetsmiljöarbetet och som inte särskilt gällde hanteringen av psykosociala risker. Som tidigare forskning har visat är ett "bra" arbetsmiljöarbete en av de viktigaste drivkrafterna för hanteringen av psykosociala risker. Dessa drivkrafter är mycket ofta desamma som drivkrafterna för det

mer övergripande arbetsmiljöarbetet (EU-Osha, 2012b). Figur 2 visar sambanden mellan dessa drivkrafter och hinder och hanteringen av psykosociala risker. Mörkare färg innebär ett starkare samband. Vi såg att ledningens satsning på arbetsmiljön generellt sett var den starkaste drivkraften för hanteringen av psykosociala risker. Andra drivkrafter som hade en koppling till hanteringen av psykosociala risker var i hur stor utsträckning organisationen rapporterade psykosociala risker, hur stort inflytande arbetstagarna hade över åtgärdernas utformning och genomförande efter en riskbedömning samt om det fanns arbetstagarrepresentanter. Dessutom konstaterades att följande skäl till att arbeta med hälsa och säkerhet i allmänhet också var drivkrafter för hanteringen av psykosociala risker: att uppfylla rättsliga förpliktelser, att leva upp till de anställdas förväntningar, att upprätthålla eller öka produktiviteten samt att värna om organisationens anseende.

De största hindren för hanteringen av psykosociala risker var ledningens bristande kunskap och bristande expertkunskap eller specialiststöd när det gäller det övergripande arbetsmiljöarbetet. Dessa samband var dock svagare än de mellan drivkrafterna och hanteringen av psykosociala risker. Ingen koppling sågs mellan hanteringen av psykosociala risker och kommentarer om att pappersarbete eller komplicerade rättsliga förpliktelser försvårar organisationens (allmänna) arbetsmiljöarbete. Uppgiftslämnarna fick också frågan om vissa faktorer gjorde det svårare att ta itu med psykosociala risker än med andra hälsorisker. Dessa tänkbara hinder hade dock ingen koppling till hanteringen av psykosociala risker.

Figur 2: Statistiskt signifikanta drivkrafter och hinder för hanteringen av psykosociala risker på organisationsnivå (standardiserade värden)



Psykosociala risker, riskbedömning

Total	TOTALT
-------	--------

Den nationella kontextens inverkan

Figur 3 visar vilken inverkan den nationella kontexten har på hanteringen av psykosociala risker. Sambandet mellan nästan alla variabler som avser den nationella kontexten och hanteringen av psykosociala risker var statistiskt signifikant, förutom maskulinitet. Det finns ett samband mellan hanteringen av psykosociala risker och liten maktavstånd, låg nivå av osäkerhetsundvikande, en gynnsam ekonomisk situation (högt BNP per capita) och nationella initiativ inom området psykosociala risker (arbetsmarknadens parter gemensamma ansträngningar och åtgärder för att genomföra EU:s

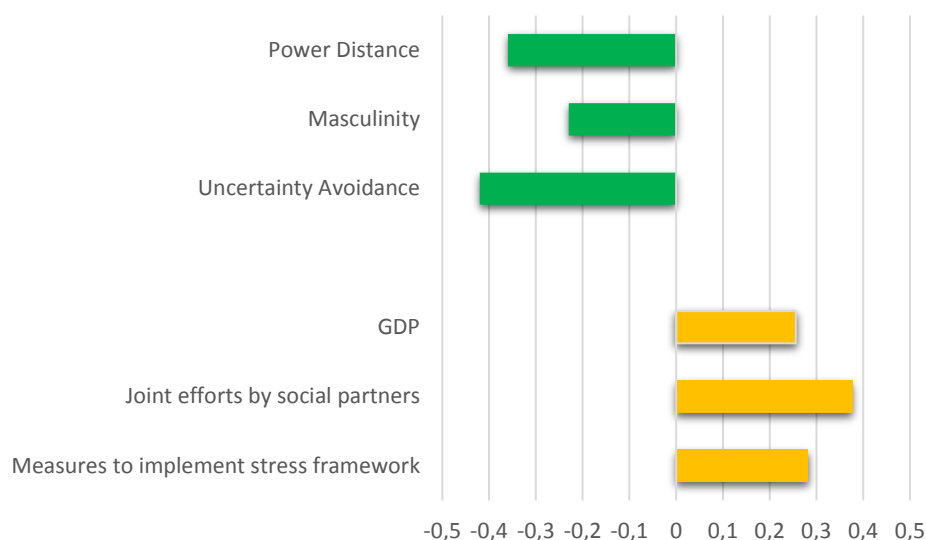
ramavtal om arbetsrelaterad stress). Det bör noteras att kopplingarna mellan alla variabler som avser den nationella kontexten och hanteringen av psykosociala risker ligger på mer eller mindre samma nivå och att de är jämförbara med kopplingarna mellan de flesta drivkrafter på organisatorisk nivå och hanteringen av psykosociala risker. Sambandet med variabeln ”ledningens satsning på arbetsmiljön” är däremot mycket starkare (se figur 2).

Alla variabler som avsåg den nationella kontexten hade starka kopplingar sinsemellan, bortsett från den kulturella dimensionen maskulinitet. Arbetsmarknadens parterers gemensamma ansträngningar och åtgärder för att genomföra EU:s ramavtal om arbetsrelaterad stress är vanligare i nationella kulturer med liten maktstånd och låg nivå av osäkerhetsundvikande liksom i länder med ett högt BNP per capita.

Sammanfattningsvis har alla variabler som avser den nationella kontexten, även de kulturella dimensionerna maktstånd och osäkerhetsundvikande, en koppling till hanteringen av psykosociala risker. Alla variabler som avser den nationella kontexten har dessutom en koppling sinsemellan. Kopplingarnas orsakssamband är dock inte helt tydlig i denna komplicerade kontext. Utifrån dagens forskning går det inte att avgöra vilken av de faktorer som avser den nationella kontexten som är viktigast när det gäller hanteringen av psykosociala risker.

Det är möjligt att initiativen inom området arbetsmiljö överlag, och psykosociala risker i synnerhet, påverkas av såväl en gynnsam ekonomisk situation som ett gynnsamt kulturellt klimat. I flera tidigare studier har man också sett att det tycks finnas en koppling mellan den nationella kulturen och den psykosociala arbetsmiljön (Lok och Crawford, 2003, Chen, 2004, Moncada m.fl., 2010). Det saknas forskning om hur den ekonomiska situationen kan påverka nationella initiativ inom området arbetsmiljö och psykosociala risker, men det är troligt att en dålig ekonomisk situation kan leda till att mindre resurser avsätts till sådana initiativ.

Figur 3: Samband mellan variabler som avser den nationella kontexten och hanteringen av psykosociala risker (standardiserade värden).



EN	SV
Power distance	Maktstånd
Masculinity	Maskulinitet

Uncertainty Avoidance	Osäkerhetsundvikande
GDP	BNP
Joint efforts by social partners	Arbetsmarknadens parter gemensamma ansträngningar
Measures to implement stress framework	Åtgärder för att genomföra ramavtalet om stress

Det tycks förvisso finnas en koppling mellan i hur stor utsträckning psykosociala risker hanteras och de nationella kulturella dimensionerna, men det fanns ingen, eller bara en svag, koppling mellan den nationella kulturen och drivkrafterna och hindren på företagsnivå. Detta resultat tyder på att det inte går att förklara kulturens möjliga inverkan på hanteringen av psykosociala risker med dess inverkan på de drivkrafter och hinder vi definierade för den här studien. Det är möjligt att det finns en direkt koppling mellan kultur och företagets sätt att hantera psykosociala risker. Kultur kan ju även påverka andra drivkrafter och hinder, som inte togs med i analysen. Kopplingen mellan drivkrafter och hinder och hanteringen av psykosociala risker tycks inte heller bero på de andra variablerna som avser den nationella kontexten (den ekonomiska situationen för nationella initiativ inom området arbetsmiljö och psykosociala risker). Således finns det ingenting som tyder på att insatser som avser organisatoriska drivkrafter och hinder (enligt hur de definierats i den här studien) bör utformas utifrån den nationella kontexten.

På grundval av de kopplingar som konstaterats mellan de kulturella dimensionerna, BNP per capita och de nationella initiativen inom området psykosociala risker gjordes en åtskillnad mellan gynnsam och ogynnsam kontext för hanteringen av psykosociala risker. Den gynnsamma kontexten tycks bestå av liten maktavstånd, en låg nivå av osäkerhetsundvikande, en god ekonomisk situation och nationella initiativ från arbetsmarknadens parter som avser hanteringen av psykosociala risker.

Olika organisationstyper

Utöver den nationella kontexten finns det även andra särdrag hos företagen som påverkar hanteringen av psykosociala risker, såsom storlek och sektor. Tidigare forskning (Eu-Osha, 2016b) har visat att arbetsmiljöarbetet är sämre i små företag och att arbetsmiljöbestämmelser ofta inte följs.

Resultaten i den här studien visar också att den nationella kontexten är viktig i organisationer av alla storlekar, förutom i små organisationer med fem till nio anställda. Dessa små företag har färre åtgärder för att hantera psykosociala risker och de har färre drivkrafter för att hantera arbetsmiljörisker, alldeles oberoende av den nationella kontexten.

Vad gäller sektorerna tycks den nationella kontexten ha en koppling till skillnader i hanteringen av psykosociala risker inom alla organisationstyper, även om denna koppling är svag inom vissa sektorer. Vi har sett att psykosociala risker hanteras i endast liten utsträckning inom jordbruks-, skogsbruks- och fiskesektorerna, liksom inom sektorerna gruvdrift, bygg- och anläggning, el, handel, transport och hotell och restaurang, även i en gynnsam nationell kontext. En förklaring till detta kan vara att det finns en stor andel små organisationer inom dessa sektorer. Som vi redan konstaterat hanterar dessa organisationer psykosociala risker sämre, oberoende av den nationella kontexten.

I en ogynnsam nationell kontext hanteras psykosociala risker sämre än genomsnittet inom alla sektorer, förutom inom utbildningssektorn, hälso- och sjukvårdssektorn samt sektorn socialt arbete. Inom dessa sektorer ser vi också att viktiga organisatoriska drivkrafter såsom ledningens satsning, arbetstagarrepresentation och "att leva upp till de anställdas förväntan" är vanligare, även i en ogynnsam nationell kontext. En tänkbar förklaring till varför de psykosociala riskerna hanteras i större utsträckning, och till de bakomliggande drivkrafterna, är att psykosociala risker där rapporteras in i större omfattning. Å andra sidan kan denna höga rapporteringsnivå också tyda på att man inom dessa sektorer är mer medvetna om psykosociala risker.

Praktiska följder

Flera praktiska slutsatser kan dras av den här studien. Ett viktigt fynd är att den nationella kontexten spelar in: psykosociala risker hanteras i större utsträckning i länder där den nationella kontexten är gynnsam än i länder där den är ogynnsam. Detta tyder på att såväl vissa kulturella dimensioner som de nationella initiativen är viktiga när det gäller att forma arbetsplatsens hantering av psykosociala risker. Även om det är svårt att ändra de kulturella dimensionerna skulle de nationella initiativen, såsom arbetsmarknadens parter gemensamma åtgärder, ändrade rättsliga ramar, kampanjer och sektorsspecifik verksamhet, kunna stärkas.

Vår hypotes var att vikten av (vissa) organisatoriska drivkrafter och hinder för hanteringen av psykosociala risker också beror på den kulturella kontexten, och i så fall skulle det krävas en annan strategi för att främja hanteringen av psykosociala risker. Resultaten gav emellertid inget stöd för denna hypotes, utan tydde istället på att vissa organisatoriska särdrag spelade lika stor roll oavsett hur den nationella kontexten såg ut. Generellt sett tycks drivkrafterna vara viktigare än hindren (som hade en ganska svag koppling till i vilken utsträckning man hanterade de psykosociala riskerna). I synnerhet visade resultaten följande:

- Ledningens satsning är den starkaste drivkraften bakom hanteringen av psykosociala risker.
- Formellt arbetstagarinflytande (i ett företagsråd, en arbetsmiljökommitté, som fackliga förtroendemän eller som skyddsombud) och informellt arbetstagarinflytande (t.ex. i utformningen och genomförandet av åtgärder efter en riskbedömning) tycks också vara drivkrafter för hanteringen av psykosociala risker.

Arbetsgivare, arbetstagare (företrädare), arbetsmarknadens parter och sektorsorganisationer kan vidta åtgärder för en bättre hantering av psykosociala risker. Men det går även att tänka sig nationella initiativ. Man kan t.ex. uppmuntra ledningen att satsa på detta genom informationskampanjer, och arbetstagarinflytandet kan främjas genom lagstiftning.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)

bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Den undersöker, tar fram och sprider tillförlitlig, välavvägd och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av EU 1994 och har sitt säte i Bilbao i Spanien. Den sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Santiago de Compostela 12, 5:te våningen
48003 Bilbao, Spanien
Tfn. +34 944358400
Fax +34 944358401
E-postadress: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office