

Vinnuvernd er allra hagur. Fyrir þig og þinn vinnustað.

Skilningur á vinnuverndarstjórnun, sálfélagslegum hættum og starfsmannapátttöku á vinnustaðnum í gegnum ESENER

Samantekt á skýrslum um greiningar á fyrirbyggjandi gögnum

Innihald

Helstu skilaboð	1
Bakgrunnur	2
Stjórn vinnuverndarmála á vinnustað	2
Starfsmannapátttaka og ráðaleitun í vinnuvernd	5
Þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun á sálfélagslegum hættum	7
Stjórnun á sálfélagslegum hættum - hvarar, hindranir, þarfir og ráðstafanir sem gripið hefur verið til	10
ESENER aðferðafræði og útgáfumál	13
Um höfundana	14

Helstu skilaboð

Vinnuverndarstjórnun

- Evrópulöggjöf virðist hafa verið þokkalega árangursrík í því að hvetja fyrirtæki til þess að stjórna vinnuverndarmálum með samhæfðri, kerfisbundinni nálgun.
- Stig vinnuverndarstjórnunar eru í samræmi við minnkandi stærð fyrirtækja, sérstaklega undir 100 starfsmönnum. Hins vegar er umfang þessa samdráttar mismunandi eftir löndum en það bendir til þess að hægt sé að búa til góðar „aðstæður“ þar sem jafnvel smæstu fyrirtæki eru líkleg til að grípa til viðfeðmra forvirkra aðgerða.
- Vinnuverndarstjórnun á það til að vera algengari í þeim geirum, sem venjulega eru taldir „mjög áhættusamir“, þar sem aukið mikilvægi vandamála eins og hreyfi- og

stoðkerfisraskanir, streita, ofbeldi og áreitni krefjast skilvirkra fyrirbyggjandi aðgerða í öllum geirum.

- Mismunur á milli landa þegar kemur að vinnuverndarstjórnun bendir til þess að tækifæri séu til staðar til frekari lærdóms á þessu sviði með frekari samanburðarrannsóknnum á milli landa.

Starfsmannapátttaka og ráðaleitun í vinnuverndarmálum

- Vinnustaðir þar sem starfsmenn eiga aðild að vinnuverndarmálum eru líklegri til að búa við skuldbindingu stjórnenda þegar kemur að öryggis- og heilbrigðismálum og að fyrirbyggjandi ráðstafanir fyrir bæði almenna vinnuvernd og sálfélagslegar hættur séu til staðar.
- Þar sem þátttaka starfsmanna fer saman við mikla skuldbindingu stjórnenda í heilbrigðis- og öryggismálum er árangurinn mjög mikill; jafnvel er hann meiri ef starfsmannaráð eða verkalýðsfélag á vinnusvæði er til staðar og ef fulltrúa starfsmanna er séð fyrir fullnægjandi þjálfun og stuðningi.
- ESENER staðfestir þörfina á viðvarandi stuðningi við fulltrúa starfsmanna í vinnuverndarmálum.
- Þörf er á rannsóknum á því hvernig þátttaka starfsmanna getur aðstoðað við að takast á við sálfélagslegar og aðrar aðsteðjandi hættur með skilvirkari hætti.

Stjórnun á sálfélagslegum hættum

- Margir vinnustaðir í Evrópu stjórna sálfélagslegum hættum með kerfisbundnum hætti, en útbreiðsla þessarar nálgunar ásamt umfangi (hversu víðfeðm hún er) er mjög breytileg eftir löndum.
- Auk þess að hvetja til aukinnar notkunar á kerfisbundnum nálgunum við sálfélagslegar áhættuforvarnar, ætti að veita

því athygli að tryggja að fjölbreyttar forvirkar aðgerðir séu innleiddar í fyrirtækjum.

- „Samhengis-“ þættir – einkenni umhverfisins, sem fyrirtækið starfar í - hafa sérstaklega mikil áhrif á í hvaða mæli lítil fyrirtæki grípa til ráðstafana þegar kemur að sálfélagslegum hættum og bjóða þeir upp á hugsanlegar leiðir til þess að bæta stjórnun á sálfélagslegum hættum um alla Evrópu.
- Fáar ráðstafanir í geirum eins og byggingar- og framleiðslu í samanburði við mennta-, heilbrigðis- og félagsmálageirann benda til þarfarinnar fyrir samfelldar forvirkar ráðstafanir í öllum geirum.

Hvatar, hindranir, þarfir og ráðstafanir sem gripið hefur verið til við stjórnun á sálfélagslegum hættum

- Fyrirtæki, sem stjórna vinnuverndarmálum með skilvirkum hætti, eru líklegri til að grípa til forvarna þegar kemur að sálfélagslegum hættum. Í öllum fyrirtækjum eru helstu hvatar fyrir því að gripið sé til aðgerða beiðnir frá starfsmönnum eða fulltrúum þeirra og viljinn til að draga úr fjarvistum. Fyrir sérstakar ráðstafanir virðast viðskiptarökin hafa sterkari áhrif eins og það lýsir sér í mikilvægi þess að halda uppi framleiðslu, draga úr fjarvistum og sem svar við beiðnum viðskiptavina eða ímynd vinnuveitandans.
- Skortur á tæknilegri aðstoð og leiðbeiningum ásamt skorti á úrræðum er almennt talið mikilvægustu hindranirnar fyrir því að stjórn sé höfð á sálfélagslegum hættum. Vísbendingar eru um að hindranir eins og viðkvæmni málsins eða skortur á úrræðum verði fyrst sérstaklega mikilvægar í fyrirtækjum eftir að þau hafi gefið sig að stjórnun sálfélagslegra hætta.
- Auka þarf vitund um sálfélagslegar hættur svo og stuðning og leiðbeiningar. Þörf er á frekari rannsóknum til að styðja við „viðskiptalegu hliðina“ á stjórn sálfélagslegra hætta á vinnustöðum.

Bakgrunnur

Í júní 2009 lauk EU-OSHA vettvangsvinnu fyrir evrópska fyrirtækjakönnun um vinnuvernd, Evrópukönnun fyrirtækja um nýjar og aðsteðjandi hættur (ESENER)¹. Könnunin, sem fólst meðal annars í um 36 000 viðtölum og tók til 31 lands (27 Evrópusambandslanda, Noregs, Sviss, Króatíu og Tyrklands), miðar að því að aðstoða vinnustaði við að takast á með skilvirkari hætti við heilbrigðis- og öryggismál og að efla heilbrigði og vellíðan starfsmanna með því að sjá stefnumótendum fyrir samanburðarupplýsingum landa á milli sem hafa með gerð og innleiðingu nýrra stefna að gera.

ESENER spurði stjórnendur og heilbrigðis- og öryggisfulltrúa starfsmanna í gegnum sérstök símavíðtöl hvernig heilbrigðis-

og öryggishættum sé stjórnað á viðkomandi vinnustöðum, með sérstaka áherslu á sálfélagslegar hættur, þ.e. fyrirbæri eins og vinnutengda streitu, ofbeldi og áreitni.

Niðurstöðurnar eru tiltækar á slóðinni [www.osha.europa.eu](http://osha.europa.eu) og má þar meðal annars finna yfirlitsskýrslu um niðurstöður upphaflegu tvívíðu greiningarinnar (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) og samantekt á skýrslunni á 23 tungumálum: (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

Að auki sýnir gagnvirkt kortlagningartól (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) niðurstöðurnar fyrir valdar spurningar eftir löndum, geirum og stærð fyrirtækis.

Í kjölfar þessarar upphafsgreiningar voru á árinu 2011 framkvæmdar fjórar ítarlegar (margvíðar) greiningar á fyrirliggjandi gögnum; yfirlit þeirra má finna í þessari samantekt. Skýrslurnar fjórar beindust að eftirfarandi málefnum:

- Vinnuverndarstjórnun
- Starfsmannapátttöku og ráðaleitun í vinnuvernd
- Þáttum sem tengjast skilvirkri stjórn á sálfélagslegum hættum
- Stjórn á sálfélagslegum hættum – hvatar, hindranir, þarfir og ráðstafanir sem gripið er til

Markmið þessara skýrslna er að aðstoða EU-OSHA við upplýsingagjöf til stuðnings stjórnvöldum á evrópskum og innlendum vettvangi og tryggja þannig traustan grunn fyrir umræður um lykilmálefni. Þær munu hjálpa til við þróun og beitingu íhlutana á vinnustöðum með betri greiningu sérstakra þarfa (t.d. í samræmi við stærð, geira og staðsetningu) og þannig hjálpa til við að beina úrræðum þangað sem þeirra er þörf með skilvirkari hætti. Niðurstöðurnar ættu einnig að leggja sitt af mörkunum við að efla og hlúa að frekari rannsóknum.

Stjórn vinnuverndarmála á vinnustað²

Helstu rannsóknarmarkmiðin í þessari skýrslu voru að:

1. greina verklag í ESENER gögnum sem tengdust skilvirkri vinnuverndarstjórnun;
2. skilgreina formgerðarflokkun fyrir fyrirtæki samkvæmt einkennum þeirra (landi, stærð, aldri, geira eða iðnaði);
3. byggja á vísindalegri þekkingu og upplýsingum um reglu- og viðskiptaumhverfið til þess að útskýra þá „samhengisþætti“ sem hafa mest áhrif á skuldbindingu fyrirtækja við skilvirka vinnuverndarstjórnun;
4. ræða stefnuályktanir sem draga má af reynslugreiningunni.

¹ Sjá stutta athugasemd um aðferðafræðina í lokin.

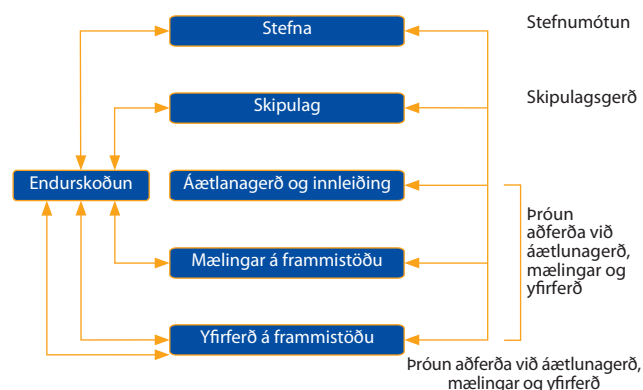
² Verktaki: RAND Europe

Greiningin fólst meðal annars í ritakönnun og líkanagerð út frá ESENER gögnum. Ritakönnunin miðaði að því að greina sambandið á milli breyta, sem hægt væri að prófa í líkanaáfangnum, og að leggja til hugtakalíkan til að leiðbeina greiningunni, á meðan líkanagerðin, sem endaði sem þáttagreining, fólst í því að skilja sambandið á milli viðeigandi hliða vinnuverndarstjórnunarinnar. Þessar hliðar vinnuverndarinnar voru greindar með því að kortleggja ESENER spurningar fyrir hugtakalíkanið. Þekking á sambandinu leiddi til þess að atriðaskrá fyrir vinnuverndarstjórnun var búin til, en út frá henni voru fjölmargar sjálfstæðar breytur prófaðar, svo sem stærð fyrirtækis, staðsetning (land), lýðfræðilegar breytur og atvinnugeiri.

Meginniðurstöður ritakönnunarinnar

- Þrátt fyrir samdrátt í hlutfalli slysa og slæmrar heilsu síðastliðna áratugi, skýra starfsmenn frá viðvarandi og aðsteðjandi vinnutengdum hættum fyrir heilbrigði og öryggi á vinnustöðum. Auk líkamlegs- og sálfræðilegs skaða hefur slæm heilsa og öryggi mikilvæg kostnaðaráhrif fyrir einstaklinginn, vinnustaðinn og samfélagið.
- Umleitunarir hafa einblínt á að efla skilvirkari nálganir við vinnuverndarstjórnun, sem greinilega eru að breytast frá hefðbundnum reglubundnum nálgunum yfir í að vinnuvernd verði hluti af almennri stjórnun fyrirtækisins, sem þannig gerir vinnuveitendum og starfsmönnum kleift að eigna sér þær í ríkari mæli. Flokka má þessar nálganir lauslega sem vinnuverndarstjórnunarkerfi.
- Þrátt fyrir auknar vinsældir hugtakanna vinnuverndarstjórnun og vinnuverndarstjórnunarkerfi meðal hagsmunaaðila – stjórnvalda, vinnuveitenda, starfsmanna og heilbrigðis- og öryggisstofnana – er skortur á sterkum vísindalegum vísindalegum um árangur þeirra í bættri vinnuvernd og öðrum niðurstöðum. Ritakönnunin hefur þrátt fyrir það bent á nokkra þætti sem tengjast skilvirkri vinnuverndarstjórnun.
- Hugtakalíkan, sem byggir á ritakönnuninni, var próað til þess að stýra reynslugreiningunni. Það tók meginskref vinnuverndarstjórnunarkerfisins sem útgangspunkt: Stefnumótun, þróun innan fyrirtækisins, áætlanagerð og framkvæmd; mælingar og mat á helstu hættum gegn fyrirtækinu; og mælingar á skilvirkni vinnuverndaríhlutana (mynd 1).

Mynd 1: Hugtakalíkan til innleiðingar



Heimild: HSE (1998)

Meginniðurstöður reynslugreiningarinnar

- Reynslugreiningin valdi spurningar úr stjórnendaspurningalista ESENER könnunarinnar, sem tengdust ýmsum hliðum vinnuverndarstjórnunar (tafla 1).
- Þáttagreining sýndi að allar 11 breytur, sem skoðaðar voru, tengdust hverri annarri með sterkum hætti, en það þýðir að skýrslugjöf fyrirtækja um innleiðingu á einni hlið stjórnunarinnar hefur tilhneigingu til að greina frá öðrum hliðum að auki. Þessi niðurstaða bendir til þess að fyrirtæki í heild virðast vera að tileinka sér stjórnunarkerfisnálgunina við stjórn vinnuverndarmála og þannig má réttlæta hugtakið um kerfisstjórnun vinnuverndarhætta af fenginni reynslu.
- Enn fremur bendir þáttagreining til að mögulegt hafi verið að búa til eina breytu sem lýsi umfangi stjórnunar vinnuverndarhætta sem gerir einkennalýsingu á fyrirtækjum eftir samfellu kleifa. Þessi vísir samanstendur af níu breytum sem svara til spurninganna í töflu 1.

Tafla 1: Breytur sem voru hluti af samsettu skori vinnuverndarstjórnunar*

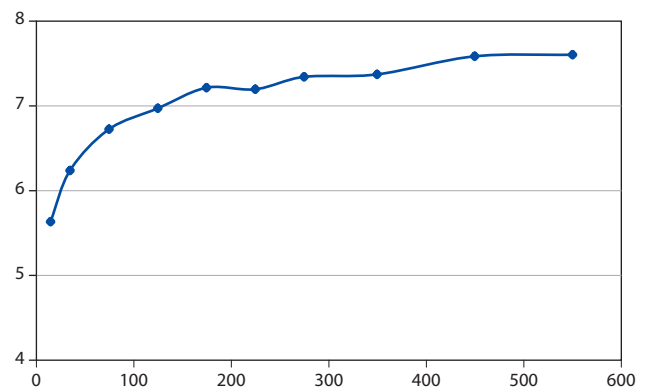
- Hvaða heilbrigðis- og öryggisþjónustu notar þú, hvort sem það er innanhúss eða utanaðkomandi? (MM150)
- Greinir fyrirtækið þitt reglulega ástæður veikindafjarvista? (MM152)
- Er gripið til ráðstafana til að styðja við endurkomu starfsmanna til vinnu eftir langvarandi veikindaleyfi? (MM153)
- Er til skjalfest stefna, stjórnkerfi sem hefð er fyrir eða aðgerðaráætlun um heilbrigðis- og öryggismál í fyrirtækinu þínu? (MM155)
- Er vakið máls á heilbrigðis- og öryggishættum á fundum stjórnenda með reglulegu millibili, stundum eða nálega aldrei? (MM158)
- Hvernig myndir þú almennt meta aðkomu millistjórnenda og yfirmanna í stjórnun heilbrigðis- og öryggismála? (MM159)
- Eru vinnustaðir í fyrirtækinu þínu skoðaðir reglulega fyrir öryggis- og heilbrigðismál, sem hluti af hættumati eða álíka ráðstöfunum? (MM161)
- Hefur fyrirtækið þitt notað heilbrigðis- og öryggisupplýsingar frá einhverjum af eftirfarandi aðilum eða stofnunum? (MM173)
- Er fyrirtækið þitt með heilbrigðis- og öryggisfulltrúa innanhúss? (MM355 + MM358 til samans)

* MM tölur svara til spurninganna sem notaðar voru könnuninni Spurningarnar má nálgast á slóðinni www.esener.eu

Heimild: ESENER — stjórnun heilbrigðis- og öryggismála á vinnustöðum, EU-OSHA (2012).

- Þeir þættir atriðaskárinnar sem oftast er skýrt frá er innleiðing vinnuverndarstefnu, umræða um vinnuvernd á fundum yfirstjórnar, aðkoma millistjórnenda að vinnuverndarstjórnun og framkvæmd hættumats með reglulegu millibili.
- Stærð fyrirtækis, iðnaður og staðsetning (land) eru þær breytur sem helst eru tengdar víðara umfangi vinnuverndarstjórnunar. Eins og búast má við skýra smærri fyrirtæki með skýrum hætti frá færri ráðstöfunum um vinnuverndarstjórnun en stærri fyrirtæki (mynd 2). Hins vegar er mikilvægt að hafa í huga að fjöldi ráðstafana lækkar mun hraðar þar sem stærð fyrirtækja er undir 100 starfsmönnum.

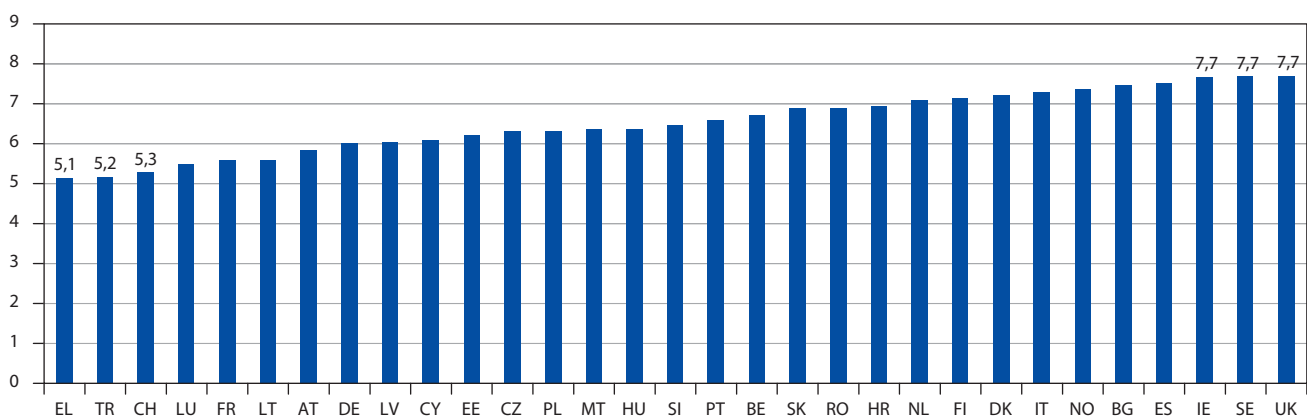
Mynd 2: Samsett skor fyrir stærð fyrirtækis (fjöldi starfsmanna) og vinnuverndarstjórnun



Heimild: ESENER — stjórnun heilbrigðis- og öryggismála á vinnustöðum, EU-OSHA (2012).

- Greint er í auknum mæli frá vinnuverndarstjórnunarvísium í geirum eins og byggingariðnaði, námuvinnslu og heilbrigðis- og félagsmálageiranum í samanburði við opinbera stjórnsýslu og fasteignageiranum. Nákvæmari greining leiðir í ljós að landasamhengið er stærsti þátturinn í að ákvarða hvort forvirkar ráðstafanir séu til staðar (mynd 3).

Mynd 3: Samsett skor fyrir land og vinnuverndarstjórnun



Heimild: ESENER — stjórnun heilbrigðis- og öryggismála á vinnustöðum, EU-OSHA (2012)

- Þegar aðrir þættir eru teknir til greina (svo sem stærð) að þá er marktækur munur á milli landa í meðalfjölda vísa, allt frá fimm í Grikklandi, Tyrklandi og Sviss til næstum því átta á Írlandi í Svíþjóð og Bretlandi.
- Hvor fyrirtækið er sjálfstætt eða hluti af stærra fyrirtæki skiptir minna máli en er þó þrátt fyrir það mikilvægur þáttur þar sem sjálfstæð fyrirtæki greina frá færri vinnuverndarráðstöfunum í samanburði við þau sem eru hluti af stærri heild.
- Aðrar lýðfræðilegar breytur, svo sem aldurssamsetning eða kynjajafnvægi vinnuafslins hafa mjög lítil áhrif á fjölda vinnuverndarráðstafana.

Stefnuályktanir

- ESENER bendir til þess að þegar fyrirtæki takast á við vinnuvernd að þá sé tilhneigingin sú að nota samhangandi kerfisbyggða nálgun, í stað þess að velja úr og kjósa sérstakar ráðstafanir; og styður það við skilvirkni reglubundnu nálgunarinnar um markmiðasetningu sem fjallað er um í rammtilskipun ESB frá 1989 (89/391/EBE). Á meðan ESENER gefur almennt til kynna háa tíðni vinnuverndarstjórnunar um Evrópu þarf að takast á við mikið fall samhliða dvínandi stærð fyrirtækja og verulegum mun á milli landa.
- Vísbendingar sýna að í sumum löndum og geirum skýri jafnvel smæstu fyrirtækin frá hárrí tíðni vinnuverndarstjórnunar, sem bendir til að ef hægt er að búa til nógu „hagstætt“ umhverfi mætti auka verulega umfang vinnuverndarstjórnunar hjá smáum fyrirtækjum (sérstaklega þeim sem eru með færri en 100 starfsmenn). Þörf er á frekari samanburðarrannsóknun innanlands til að greina helstu ástæðurnar sem leiða til þessa „hagstæða“ umhverfis.
- Venjur í vinnuverndarstjórnun virðast fylgja hefðbundnum skilningi á hættu og tækninýjungum, en fyrirtæki, sem venju samkvæmt, starfa í „mjög hættulegum“ iðnaði, og fyrirtæki í mjög tæknivæddum iðnaði greina frá hærri tíðni vinnuverndarstarfsemi. Hins vegar þarf að takast á við, sérstaklega í ljósi aðsteðjandi eða vaxandi vandamála, svo sem hreyfi- og stoðkerfiskana, streitu og áreitni, tiltölulega lága tíðni vinnuverndarstjórnunar í ákveðnum (sérstaklega þjónustumiðuðum) geirum.

Starfsmannabátttaka og ráðaleitun í vinnuvernd³

Þessi rannsókn réðst í nákvæmari greiningu á þeim ESENER gögnum er varða fyrirvar starfsmanna í skipulagi fyrir stjórnun

³ Verktaki: Cardiff Work Environment Research Centre (Rannsóknarmiðstöð fyrir vinnuumhverfi, CWERC), Cardiff háskóla.

heilbrigðis- og öryggismála og rannsakaði sambandið á milli skilvirkni ráðstafana í heilbrigðis- og öryggisstjórnun í fyrirtækjum og aðkomu fulltrúa starfsmanna að slíkum ráðstöfunum. Til þess að ná þessu marki, voru eftirfarandi skref stigin:

1. greina í hvaða mæli ESENER staðfestir að venjur, sem koma fram í öðrum rannsóknum, tengjast aðkomu starfsmanna að vinnuverndarstjórnun;
2. skilgreina formgerðarflokkun fyrirtækja samkvæmt einkennum þeirra og ákvarðandi þáttum fyrir aðkomu starfsmanna;
3. byggja á vísindalegri þekkingu og upplýsingum um reglu- og viðskiptaumhverfið til þess að útskýra þá „sambhengisþætti“ sem hafa mest áhrif á aðkomu starfsmanna að stjórnun heilbrigðis- og öryggismála í fyrirtækjum;
4. leggja mat á skilvirkni aðkomu starfsmanna samkvæmt greiningu á svörum við viðeigandi ESENER spurningum;
5. fjalla um tengsl á milli þátttöku fulltrúa starfsmanna í skipulagi stjórnunar heilbrigðis- og öryggismála og hvernig reglur innanlands eru um þessi mál eru.
6. ræða stefnuályktanir, greina helstu hvata og hindranir, sem takast þarf á við, í því skyni að auka aðild starfsmanna og gera aðkomu þeirra skilvirkari.

Meginniðurstöður ritakönnunarinnar

- ESENER gögnin, sem áður hafa verið birt⁴, sögðu frá „áhrifum formlegrar þátttöku⁵ starfsmanna á stjórnun á heilbrigðis- og öryggishættum“ og var niðurstaðan sú að allar ráðstafanir til að stjórna þeim almennu vinnuverndarhættum, sem teknar voru til rannsóknar í könnuninni, „væru almennt meira notaðar þar sem starfsmenn ættu almennt formlegan fulltrúa“. Tilvist vinnuverndarstefnu, stjórnunarkerfa og aðgerðaráætlauna reyndist hafa jákvæða fylgni við ráðamleitun við starfsmenn, jafnvel eftir að tillit hafði verið tekið til stærðar fyrirtækisins.
- Það bendir til þess að þegar starfsmenn eiga fulltrúa í smærri fyrirtækjum séu þessi áhrif jafnvel enn meira áberandi en þegar slíkt er í stærri fyrirtækjum. Einnig kom í ljós að viðurvist formlegs fulltrúa starfsmanna var tengd betri skynjun á árangri ráðstafana (svo sem áhrifum vinnuverndarstefnu) við að hafa stjórn á vinnuverndarhættum og er því haldið fram að „viðvera (og aðkoma) fulltrúa starfsmanna sé greinilega þáttur í því að tryggja að slíkum vinnuverndarstefnum og aðgerðaráætlunum sé hrint í framkvæmd“.
- Vissulega virðist magn vísbendinga í alþjóðlegum ritum styðja í grófum dráttum hugmyndina um að betri niðurstöður

⁴ Yfirlitsskýrsla er tiltæk á slóðinni: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Sjá einnig heimasíðu ESENER á slóðinni: www.esener.eu

⁵ Hugtakið „formleg þátttaka“ er notað til að gefa til kynna notkun fulltrúa (kjörins einstaklings eða nefndar) fremur en beinna samskipta á milli stjórnenda og starfsmanna.

í heilbrigðis- og öryggismálum séu líklegri þegar þátttaka fulltrúa starfsmanna er hluti af stjórnun atvinnurekandans á öryggis- og heilbrigðismálum og að, með ýmsum hætti, sameiginlegar ráðstafanir, verkalyðsfélög og fyrirvar starfsmanna í heilbrigðis- og öryggismálum á vinnustaðnum séu líklegri til að verða tengdar slíkum niðurstöðum.

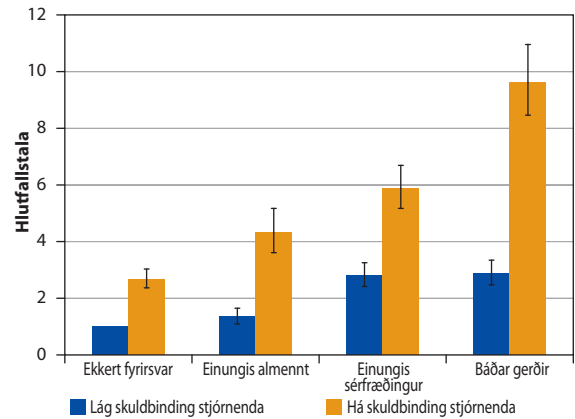
- Hins vegar eru stórar alþjóðlegar kannanir fátíðar með gögnum um hlutverk fulltrúa starfsmanna og ráðaumleitun um vinnuverndarmál úr öllum aðildarríkjum ESB.⁶ Sérstakt mikilvægi ESENER niðurstöðanna er því að þær byggja á miklu magni gagna sem safnað var frá stóru úrtaki svarenda úr öllum aðildarríkjum ESB.

Meginniðurstöður reynslugreiningarinnar

- Þeir þættir, sem tengdir eru við að starfsmenn eigi fulltrúa, eru í samræmi við fyrri vinnu, sem bendir til þess að fyrirvar starfsmanna sé algengara í stærri fyrirtækjum; opinbera geiranum, fyrirtækjum með hærra hlutfall eldri starfsmanna; og á vinnustöðum þar sem heilbrigðis- og öryggismál og skoðanir starfsmanna eru í forgangi.
- Einnig eru sterk tengsl á milli skuldbindingar stjórnenda við heilbrigðis- og öryggismál, en það ásamt fyrirvari starfsmanna (einkum bæði almennt og sértækt fyrirvar í vinnuverndarmálum til samans), tengist mjög hinum fjölmörgu ráðstöfunum, sem gripið er til við vinnuverndarstjórnunina, þar á meðal að til staðar sé heilbrigðis- og öryggisstefna, að gögn um veikindafjarvistir séu reglulega tekin saman og að reglulegt eftirlit sé haft á vinnustaðnum með vinnuverndarmálum.
- Til dæmis, eftir að aðrir þættir hafa verið teknir með í reikninginn, eru svarendur frá vinnustöðum með báðar gerðir af fyrirvari starfsmanna og háa skuldbindingu stjórnenda við öryggis- og heilbrigðismál næstum því 10 sinnum líklegri til að skýra frá því að vinnustaður þeirra sé með skjalfesta heilbrigðis- og öryggisstefnu en þeir sem koma frá vinnustöðum með ekkert starfsmannafyrirvar og litla skuldbindingu stjórnenda við öryggis- og heilbrigðismál (mynd 4).

⁶ Eins og greint var frá EPSARE rannsókninni sem gerð var fyrir ETUI (Menendez et al., 2008).

Mynd 4: Sambandið, eftir að aðrir hugsanlegir áhrifaþættir hafa verið teknir til greina, milli: (a) tegundar starfsmannafyrirsvars* og (b) tilkynninga um að skjalfest heilbrigðis- og öryggisstefna sé til staðar; sýnt sem hátt og lágt skuldbindingarstig stjórnenda við heilbrigðis- og öryggismál

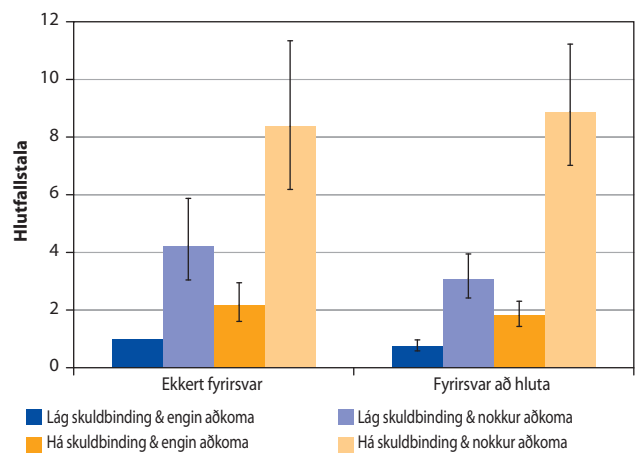


* Gerðir starfsmannafyrirsvars: Almennt – vinnuráð og/eða fulltrúi verkalyðsfélags; sérfræðingur í vinnuvernd - heilbrigðis- og öryggisnefnd og/eða heilbrigðis- og öryggisfulltrúi

Heimild: ESENER – starfsmannafyrirvar og ráðaumleitun um heilbrigðis- og öryggismál, EU-OSHA (2012).

- Ráðstafanir í vinnuverndarstjórnun eru líklegri til að teljast skilvirkar á vinnustöðum með starfsmannafyrirvar og sérstaklega þegar slíkt fer saman við háa skuldbindingu stjórnenda í heilbrigðis- og öryggismálum. Í þessum anda, benda greiningar enn fremur til þess að stjórnun sálfélaglegra hætta sé almennt líklegri á vinnustöðum með starfsmannafyrirvar og sérstaklega þar sem einnig er há skuldbinding stjórnenda í heilbrigðis- og öryggismálum (mynd 5).

Mynd 5: Sambandið, eftir að aðrir hugsanlegir áhrifaþættir hafa verið teknir til greina, milli: a) aðkomu starfsmanna; og b) skilvirkar vinnuverndarstjórnunar á sálfélaglegum hættum; sýnt sem lágt og hátt skuldbindingarstig stjórnenda og með og án fyrirvars starfsmanna*



* Gerðir starfsmannafyrirsvars: Almennt – vinnuráð og/eða fulltrúi verkalyðsfélags; sérfræðingur í vinnuvernd - heilbrigðis- og öryggisnefnd og/eða heilbrigðis- og öryggisfulltrúi

Heimild: ESENER – starfsmannafyrirvar og ráðaumleitun um heilbrigðis- og öryggismál, EU-OSHA (2012).

- Svipað mynstur niðurstaðna er greinilegt þegar samanburðargreiningar eru framkvæmdar með því að nota gagnasafn frá viðtölum við heilbrigðis- og öryggisfulltrúa og styður það við niðurstöðurnar, sem greint er frá að ofan, og staðfestir, einkum, hið sterka samband við skuldbindingu stjórnenda við öryggis- og heilbrigðismál.
- Niðurstöður benda til, óháð öðrum þáttum, að vinnuverndarstjórnun sé líklegri, og sé líklegri til að vera skilvirkari í fyrirtækjum sem eru ekki einungis með starfsmannafyrirsvar heldur bjóða einnig viðkomandi einstakling upp á viðeigandi vinnuaðstæður. Það felst meðal annars í því að tryggja hátt skuldbindingarstig stjórnenda við heilbrigðis- og öryggismál, alhliða þjálfun fulltrúa starfsmannanna, stuðningskerfi- og leiðir til að innleiða vinnuverndarstefnu og venjur og virkt og viðurkennt hlutverk í daglegri heilbrigðis- og öryggisstjórnun á bæði hefðbundnum og sálfélagslegum hættum.
- Í samræmi við fyrri innlendar rannsóknir, sýnir samanburður á milli geira meiri líkur á fyrirsvari í þjónustufyrirtækjum, opinbera geiranum og í framleiðsluiðnaði. Enn fremur er hátt skuldbindingarstig stjórnenda við vinnuverndarmál og þátttökufyrirkomulag greinilegt í mörgum geirum sem falla undir „framleiðsluflokkinn“ sem notaður er í ESENER skýrslunni.⁷
- Hlutfallslegt starfsmannafyrirsvar, eftir löndum, bæði almennt og vinnuverndarsérfræðilegt, ásamt mikilli skuldbindingu stjórnenda er hæst í skandinavísku löndunum og lægst í smærri löndum suður Evrópu. Almennt gnæfa ESB-15 löndin yfir þau, sem búa við hærri en meðaltalstíðni slíkra sambanda, en nokkrir nýir þátttakendur, svo sem Búlgaríja og Rúmenía eru einnig mjög áberandi í þessum hópi, á meðan sum ESB-15 löndin, eins og Þýskaland og Frakkland búa við tíðni undir meðaltali.

Þessar ályktanir, sem dregnar eru af greiningum, sem tóku til greina aðra hugsanlega áhrifaþætti, eru í samræmi við og styðja við fyrri vinnu með þeim hætti að þær: (a) benda á starfsmannafyrirsvar sem lykilþátt í skilvirkri stjórnun á heilbrigðis- og öryggishættum á vinnustaðnum; og (b) benda á að það samhengi sem fulltrúar starfsmanna vinna í sé mikilvægur þáttur í sambandinu á milli starfsmannafyrirsvars og stjórnunar á vinnuverndarhættum.

Stefnuályktanir

- Fyrir stefnumótendur að þá eru skilaboðin sem draga má af frekari greiningu á ESENER tvenns konar. Í fyrsta lagi staðfesta þau þörfina á viðvarandi stuðningi við heilbrigðis- og öryggisfulltrúa starfsmanna og þær forsendur sem hjálpa til við að ákvarða góðar venjur hvar sem þær finnast. Í öðru lagi, eins og frekari útgefin gögn benda til finnast þessar forsendur fyrir skilvirkri framkvæmd lögbundinna krafna um starfsmannafyrirsvar í heilbrigðis- og öryggismálum í Evrópusambandinu einungis á minnihluta vinnustaða, og fer fjöldi þeirra fækkandi. Þetta málefni krefst einnig athygli.
- Hvað varðar þörfina á rannsóknum að þá eru margar þessar afleiðingar lítið skrásettar hvað varðar áhrif þeirra á skilvirka aðild starfsmanna og fulltrúa þeirra að ráðstöfunum til að bæta heilbrigði, öryggi og vellíðan á vinnustöðum. Mikil vantar upp á skilning á þeim leiðum sem starfsmannafyrirsvar getur leitt til skilvirkari leiða til að takast á við sálfélagslegar og aðrar nýjar og aðsteðjandi hættur.

Þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun á sálfélagslegum hættum⁸

Helstu rannsóknarmarkmið í þessari rannsókn voru að:

- greina venjur í ESENER gögnum sem tengjast skilvirkri stjórnun sálfélagslegra hætta;
- skilgreina formgerðir fyrirtækja samkvæmt einkennum þeirra (geira, stærð, aldri, geira eða iðnaði);
- byggja á vísindalegri þekkingu og upplýsingum um reglu- og viðskiptaumhverfið til þess að útskýra þá „samhengisþætti“ sem hafa mest áhrif á skuldbindingu fyrirtækja við skilvirka stjórnun á sálfélagslegum hættum;
- ræða stefnuályktanir sem draga má af reynslugreiningunni.

Til þess að þetta takist var gengist fyrir ritakönnun með það markmið að greina sambandið á milli breyta, sem hægt væri að prófa í líkanaáfanganum, og leggja til hugtakalíkan til að stýra greiningunni. Líkanagerð ESENER gagnanna, sem varð að þáttgreiningu, miðaði að því að skilja sambandið á milli viðeigandi hliða stjórnunarinnar á sálfélagslegum hættum. Þessar hliðar á sálfélagslegum hættum voru greindar með því að kortleggja ESENER spurningarnar og færa þær yfir í hugtakalíkanið í því skyni að búa til atriðaskrá um stjórnun sálfélagslegra hætta.

⁷ Framleiðslugeirar: Námuvinnsla; framleiðsla; rafmagns-, gas- og vatnsveitur (þjónustuveitur) og byggingariðnaður.

⁸ Verktaki: RAND Europe

Fjölmargar sjálfstæðar breytur voru prófaðar út frá atriðaskránni, svo sem stærð fyrirtækja, land, lýðfræðilegar breytur og iðngeiri.

Meginniðurstöður ritakönnunarinnar

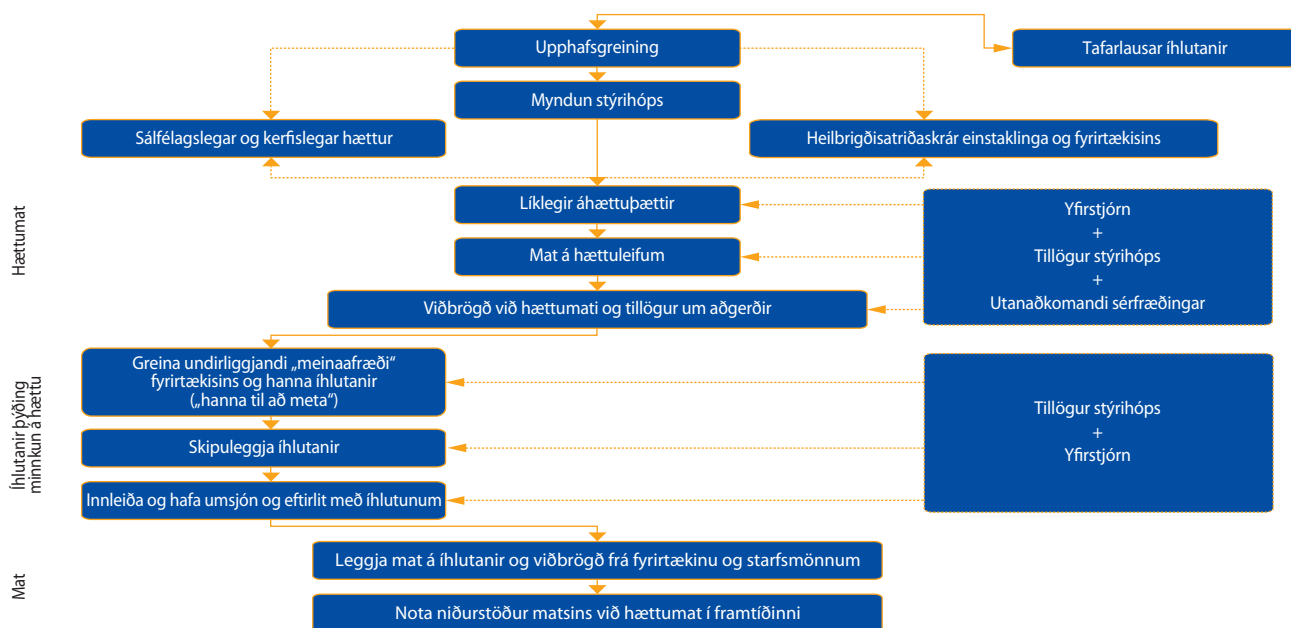
- Samkvæmt sérstökum áfanga vinnuaflskönnunar ESB 2007 um heilbrigði og öryggi á vinnustöðum skýrðu 27,9% starfsmanna frá þáttum sem höfðu áhrif á andlegt heilbrigði, eða um 55,6 milljón starfsmenn. Hjá um 14% einstaklinganna með vinnutengd heilsufarsvandamál var streita, þunglyndi eða kvíði megin heilsufarsvandamálið.
- Sálfélagslegar hættur og áhættur tengdar þeim er helsta áskorunin fyrir stefnumótendur í Evrópu. Þrátt fyrir að gripið hafi verið til fjölmargra stefnumótandi aðgerða hjá Evrópusambandinu og aðildarlöndunum frá lokum níunda áratug síðustu aldar að þá er því haldið fram að enn sé bil á milli stefnu og framkvæmdar.
- Nauðsynlegt er að öðlast betri skilning á hugtakinu sálfélagslegar hættur og tengdum áhættum til þess að skilja hvernig leggja megi mat á þær og draga úr þeim með skilvirkum hætti. Töluvert af vísindaritum eru fyrirbyggjandi sem benda á notkun áhættustjórnunarviðmiða til að stjórna sálfélagslegum hættum með skilvirkum hætti. Þrátt fyrir nokkra erfðleika við að beita slíkum viðmiðunum á sálfélagslegar hættur virðist það skilvirkara en notkun einfaldra íhlutana á vinnustöðum og annarra tóla svo sem streitukannana.

- Hugtakalíkan til að leiðbeina reynslugreiningunni var skilgreint í ritakönnuninni á grundvelli áhættustjórnunarviðmiðanna. Hugtakalíkanið tekur til fjölda stiga, þar á meðal: Áhættumats; þýða áhættuupplýsingar yfir í markmiðsbundnar aðgerðir; kynna til sögunnar og stýra íhlutunum til þess að draga úr hættum; og leggja mat á íhlutanirnar og veita viðbrögð við núverandi íhlutunum ásamt aðgerðaráætlunum framtíðarinnar (mynd 6).

Meginniðurstöður reynslugreiningarinnar

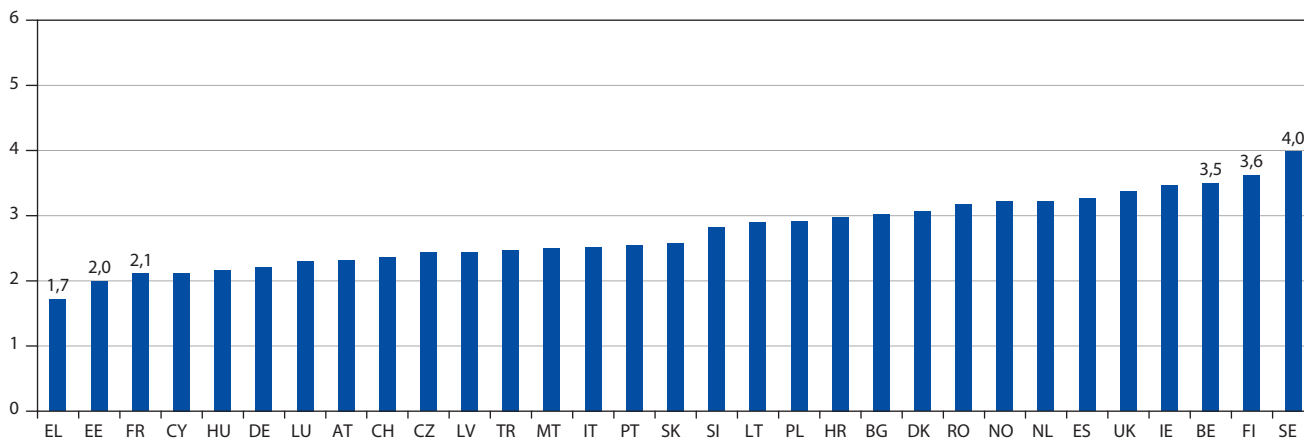
- Þáttgreiningin, sem byggði á hugtakalíkaninu, sýndi að átta af þáttunum eða breytunum, sem komu til greina í samsetta skorinu fyrir sálfélagslega hættustjórnun, (sjá töflu 2) tengdust hver annarri með sterkum hætti. Þetta gerir þróun samsettrar atriðaskrár mögulega og leiðir til niðurstöðunnar að fyrirtæki virðast í heildina litið vera að grípa til kerfisbyggðra nálgana við stjórnun sálfélagslegra hætta. Beiting hættustjórnunarnálgana virðist mega réttlæta af feginni reynslu.
- Af þeim sökum var búinn til einn vísir fyrir umfang stjórnunar sálfélagslegra hætta sem gerði mönnum kleift að lýsa einkennum fyrirtækja. Lokavísirinn samanstóð af sex breytum þar sem spurningarnar um vinnutengda streitu (MM250), einelti og áreitni (MM251) og ofbeldi (MM252) reyndist svo nátengdar að þeim var steipt saman í eina breytu.

Mynd 6: Líkan fyrir stjórnun á sálfélagslegum hættum.



Heimild: Aðlagð frá E. Rial-González (2000).

Mynd 7: Samsett skor fyrir land og sálfélaglega stjórnun



Heimild: ESENER— þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun sálfélaglegra hættu, EU-OSHA (2012).

Tafla 2: Breytur sem voru hluti af samsettu skori sálfélaglegrar stjórnunar

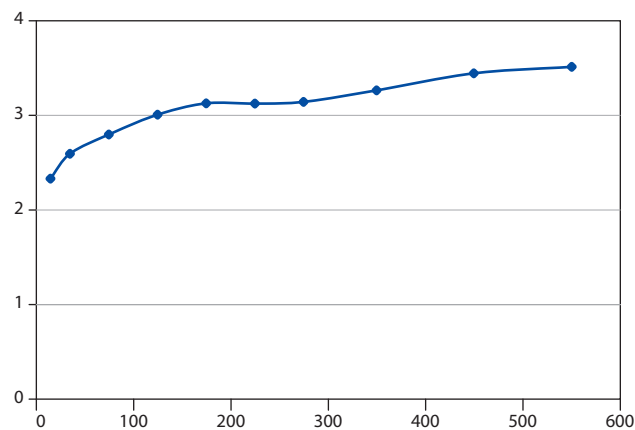
- Hvaða heilbrigðis- og öryggisþjónustu nýtir þú þér? Ferðu til sálfræðings? (MM150_3)
- Hefur fyrirtækið, sem þú starfar hjá, ferla til að takast á við vinnutengda streitu? (MM250)
- Hefur fyrirtækið, sem þú starfar hjá, ferla til að takast á við einelti og áreitni? (MM251)
- Hefur fyrirtækið, sem þú starfar hjá, ferla til að takast á við vinnutengt ofbeldi? (MM252)
- Hefur fyrirtækið, sem þú starfar hjá, síðastliðin þrjú ár, boðið upp á þjálfun fyrir starfsmenn um hvernig eigi að takast á við sálfélaglegar hættur? (MM253.6)
- Upplýsir þú starfsmenn um sálfélaglegar hættur og áhrif þeirra á heilbrigði og öryggi? (MM259)
- Hafa þeir verið upplýstir um hvern skuli hafa samband við ef upp koma vinnutengd sálfélaglega vandamál? (MM260)
- Hefur þú notað upplýsingar eða stuðning frá utanaðkomandi aðilum til að takast á við sálfélaglegar hættur á vinnustaðnum? (MM302)

Heimild: ESENER— þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun sálfélaglegra hættu, EU-OSHA (2012).

- Stærstu ákvarðanavaldarnir fyrir umfang stjórnunar sálfélaglegra hættu er land og stærð fyrirtækisins. Geirinn, sem starfað er í, hefur þýðingarmikil en minni áhrif.

- Sá menningarlegi, efnahagslegi og reglubundni raunveruleiki sem birtist í rannsókninni eftir „landa“ breytunni er mikilvægasti þátturinn sem tengist áhrifum ráðstafana til hafa stjórn á sálfélaglegum hættum (mynd 7).
- Smærri fyrirtæki skýra frá töluvert færri ráðstöfunum til að hafa stjórn á sálfélaglegum hættum í samanburði við stærri fyrirtæki (mynd 8).

Mynd 8: Samsett skor fyrir stærð fyrirtækis (fjöldi starfsmanna) og sálfélaglega stjórnun



Heimild: ESENER— þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun sálfélaglegra hættu, EU-OSHA (2012).

- Mikil munur er á milli geira í tengslum við umfang stjórnunar sálfélaglegra hættu, en hærri stig eru oftast tilkynnt af fyrirtækjum í mennta-, heilbrigðis- og félagsmálageiranum samanborið við framleiðsluiðnaðinn.
- Eins og raunin er fyrir almenna vinnuverndarstjórnun að þá hafa aðrar lýðfræðilegar breytur, svo sem aldurssamsetning eða kynjafnvægi vinnuafsisins mjög lítil áhrif á stig sálfélaglegrar hættustjórnunar.

- Algengustu ráðstafanirnar, sem notaðar eru gegn sálfélagslegum hættum, eru „að tryggja að starfsmenn viti til hvers eigi að leita varðandi sálfélagslegar hættur“ og „að sjá fyrir þjálfun“. Aðrar ráðstafanir eins og notkun sálfræðings og að ferlar til að takast á við sálfélagslegar hættur séu til staðar eru minna notaðar.
- Almennar stjórnun sálfélagslegra hættu í evrópskum fyrirtækjum eftirbátur stjórnunar á almennum vinnuverndarhættum. Fyrirtæki með góða stjórnun á almennum vinnuverndarhættum hafa einnig tilhneigingu til að standa að stjórnun sálfélagslegra hættu með víðfeðmari hætti.

Stefnuályktanir

- Niðurstöðurnar benda til að tilhneiging sé til að sálfélagslegum hættum sé stjórnað með samfelldum, kerfisbundnum nálgunum, eins og gildir um vinnuverndarstjórnun, en það eru ákveðnar forvirkar ráðstafanir sem eru mjög sjaldan notaðar í nokkrum löndum (svo sem notkun sálfræðings og gerð ferla til að takast á við sálfélagslegar hættur). Þó að kerfisbundin nálgun rammatilskipunarinnar á hættustjórnun virðist móta aðgerðir gegn sálfélagslegum hættum með skilvirkum hætti að þá þarf að huga að því að tryggja að fyrirtæki innleiði víðfeðmar forvirkar aðgerðir í öllum löndum.
- Kerfisbundin nálgun til að takast á við sálfélagslega hættustjórnun er möguleg meira að segja í smærri fyrirtækjum en hversu oft slíkt er gert er mjög misjafnt eftir löndum. Þetta bendir til þess að „samhengisþætti“ svo sem reglustíll, fyrirtækjamening og geta fyrirtækjanna leiki mikilvægt hlutverk og bjóði upp á hugsanlega leið til að bæta stjórnun á sálfélagslegum hættum á vinnustöðum um alla Evrópu.
- Í öllum geirum svarar umfang sálfélagslegrar hættustjórnunar til sviða þar sem tilvik eru mörg, eins bent er á í fyrirbyggjandi rannsóknum sem byggja til dæmis á könnunum meðal starfsmanna. Lág tíðni ráðstafana í geirum eins og byggingar- og framleiðsluinaði í samanburði við mennta-, heilbrigðis- og félagsmálageirann benda til þarfar fyrir samfelldari gerð forvirkra ráðstafana í öllum geirum.

Stjórnun á sálfélagslegum hættum – hvatar, hindranir, þarfir og ráðstafanir sem gripið hefur verið til⁹

Verkefnið miðaði að því að greina hvatana og hindranirnar sem hafa áhrif á evrópsk fyrirtæki þegar kemur að stjórnun á sálfélagslegum hættum og að greina þær þarfir sem eru fyrir hendi þessu sviði. Einkum voru markmiðin að:

- greina hvata, hindranir og þarfir sem tengjast stjórnun á sálfélagslegum hættum: innleiða ferla fyrir vinnutengda streitu, einelti/áreitni og ofbeldi á vinnustað ásamt því að grípa til sérstakra aðgerða til að takast á við sálfélagslegar hættur;
- byggja á vísindalegri þekkingu og upplýsingum um reglu- og viðskiptaumhverfið til þess að útskýra þá „samhengisþætti“ sem hafa mest áhrif á stjórnun fyrirtækja á sálfélagslegum hættum;
- ræða um stefnuályktanir, greina meginhvata og hindranir sem takast mætti á við.

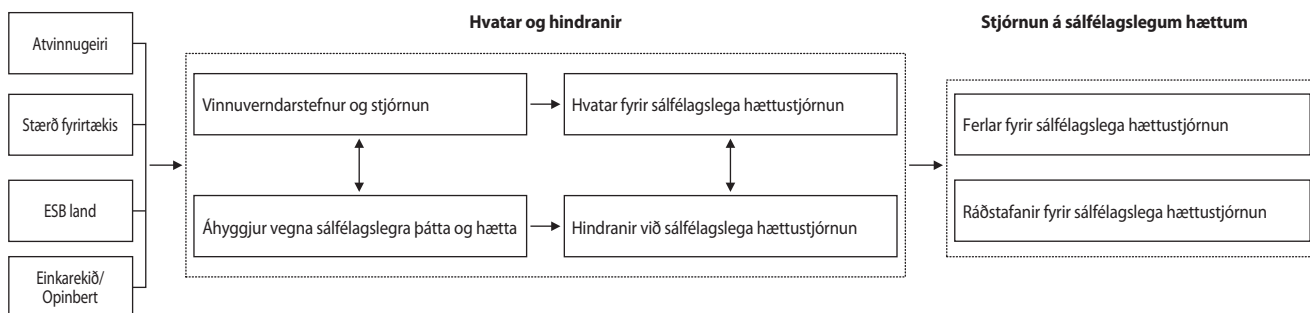
Meginniðurstöður ritakönnunarinnar

- Töluverður árangur hefur náðst í Evrópusambandinu í því að átta sig á vægi sálfélagslegra hættuþátta sérstaklega hvað varðar almenna og vinnutengda streitu, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Hins vegar, líkt og bent hefur verið á að ofan¹⁰, að þá virðist vera bil á milli stefnu og framkvæmdar sem kemur í veg fyrir stjórnun á sálfélagslegum hættum á vettvangi fyrirtækja.
- Umbreyting stefnumála um sálfélagslega hættustjórnun yfir í skilvirka framkvæmd krefst getu, bæði á hinum stóra vettvangi (innanlands/héraðsbundnum) svo og meðal fyrirtækja. Þessi geta er allt frá þekkingu og sérfræðikunnáttu á lykilaðilum (stjórnendum, starfsmönnum, stefnumótendum) yfir í að viðeigandi og áreiðanlegar upplýsingar séu fyrir hendi til að styðja við ákvarðanatöku og að skilvirkar og notendavænar aðferðir og tól séu til staðar ásamt stuðningsneti (sérfræðingum, ráðgjöfum, þjónustuveitendum og stofnunum, rannsóknum og þróun).
- Á grunni ritakönnunarinnar var hugtakalíkan rannsóknarinnar skilgreint, þar á meðal mikilvægustu hvatar og hindranir sem hafa áhrif á evrópsk fyrirtæki þegar kemur að stjórnun á sálfélagslegum hættum (mynd 9). Fyrirtækjaeinkenni sem kunna að hafa áhrif á sambandið á milli hvatanna/

⁹ Verktaki: Hópur, sem leiddur var af Nottingham háskóla ásamt ítölskum launayfirvöldum fyrir vinnuafli (INAIL), TNO Work & Employment og Vinnuverndarstofnun Finnlands (FIOH).

¹⁰ Þættir sem tengjast skilvirkri stjórnun á sálfélagslegum hættum.

Mynd 9: Hugtakalíkan fyrir þá hvata og hindranir sem hafa áhrif á evrópsk fyrirtæki þegar kemur að sálfélagslegum hættum



Heimild: ESENER – stjórnun sálfélagslegra hætta – hvatar, þarfir og ráðstafanir sem gripið er til, EU-OSHA (2012)

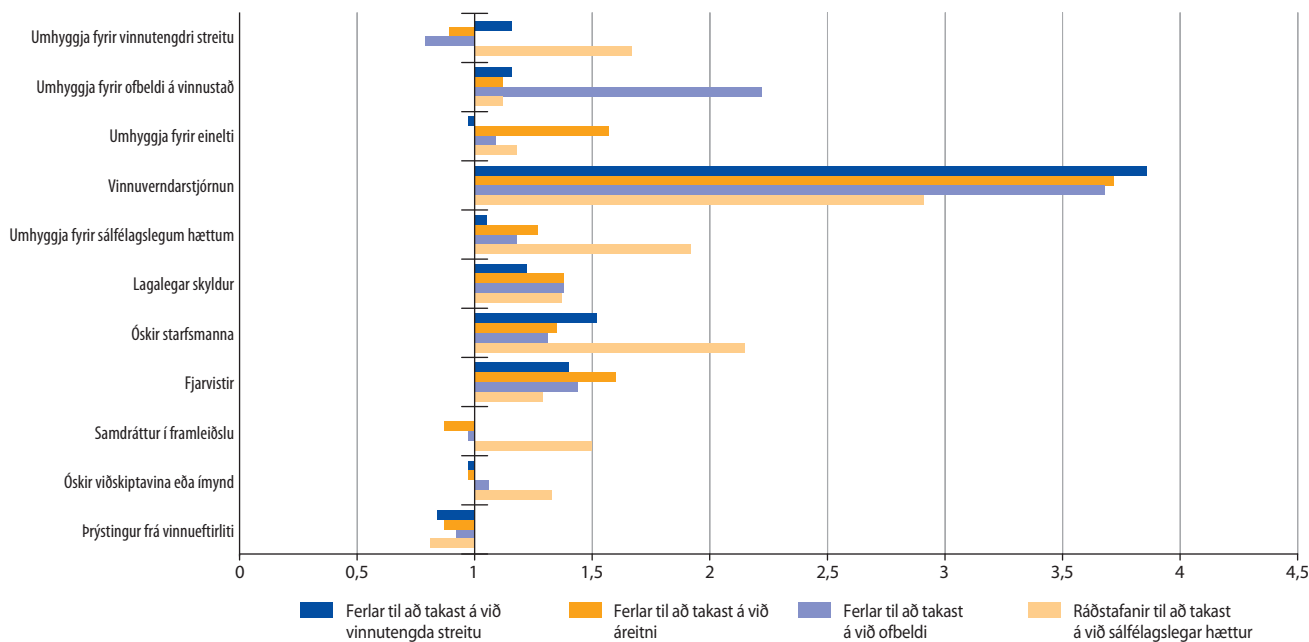
hindrananna og stjórnunar á sálfélagslegum hættum (stærð fyrirtækis, geiri, opinbert/einkafyrirtæki og land) voru einnig höfð með í greiningunni.

Meginniðurstöður reynslugreiningarinnar

- Innleiðing góðra starfsvenja þegar kemur að vinnuverndarstjórnun ásamt áhyggjum af vinnutengdri streitu, áreitni og ofbeldi virðast tengjast með sterkum hætti innleiðingu á bæði ferlum og sérstökum ráðstöfunum til að takast á við þessi málefni án tillits til stærðar fyrirtækisins, geira eða lands. Þau fyrirtæki, sem skýra frá hærri tíðni innleiðingar á vinnuverndarverklagi eru einnig líklegri til að stunda í auknum mæli stjórnun á sálfélagslegum hættum.

- Enn fremur eru óskir starfsmanna og fjarvistir skilgreindar sem helstu hvatar sem undirstrikar mikilvægi bæði starfsmannaþátttöku og viðskiptalegu hliðina fyrir stjórnun á sálfélagslegum hættum.
- Þegar kemur að áreitni, sem líta má á sem viðkvæmt málefni, eru óskir starfsmanna veikari hvati en fjarvistir og lagalegar skyldur; öfugt við þegar kemur að vinnutengdri streitu en þá eru þetta sterkir hvatar. Fyrir sérstakar ráðstafanir virðast viðskiptarökin hafa sterkari áhrif eins og það lýsir sér í mikilvægi þess að halda uppi framleiðslu, draga úr fjarvistum og sem svar við beiðnum viðskiptavina eða ímynd vinnuveitandans.

Mynd 10: Áhrif (hlutfallstala) af nokkrum skýrbreytum (hvötum) á ferla/ráðstafanir við að stjórna sálfélagslegum hættum í evrópskum fyrirtækjum



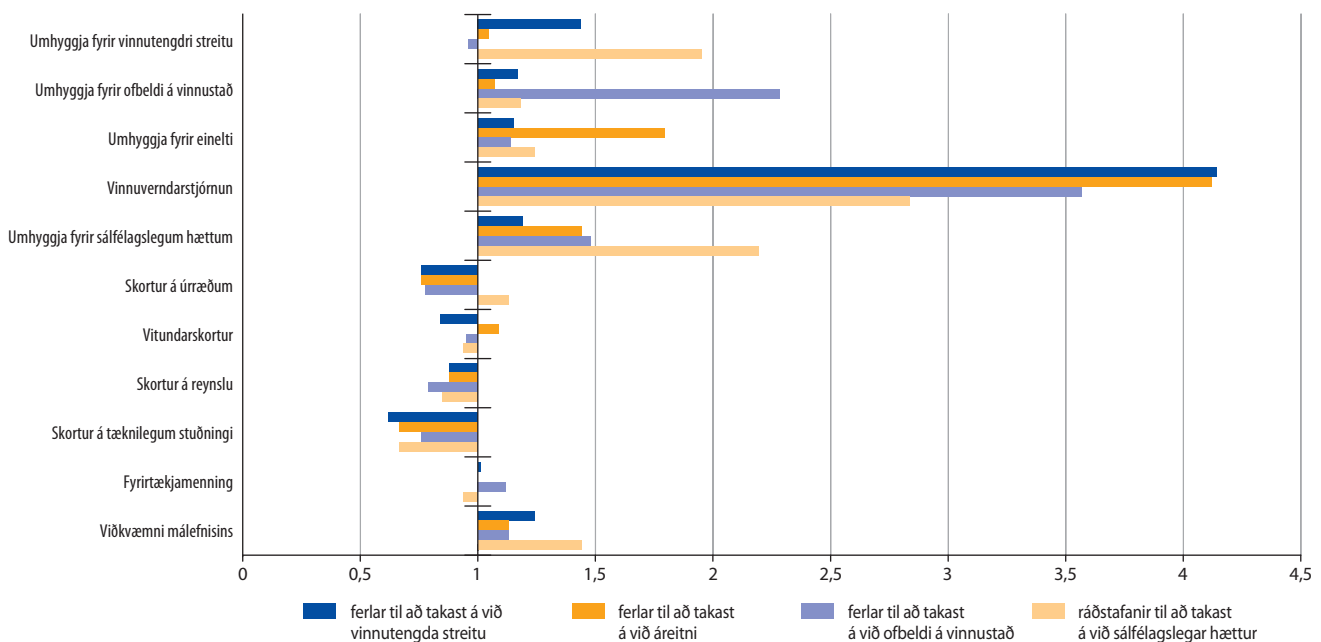
Heimild: ESENER – stjórnun sálfélagslegra hætta – hvatar, þarfir og ráðstafanir sem gripið er til, EU-OSHA (2012)

- Því stærra sem fyrirtækið er, því fleiri hvata er það líklegra til að tilkynna um. Eina undantekningin er samdráttur í framleiðslu þar sem stækkun á stærð fyrirtækisins dregur úr raunverulegri skýrslugjöf um þennan sérstaka hvata. Það getur bent til þess að viðskiptalega hliðin sé sérstaklega mikilvæg, einkum fyrir smá fyrirtæki.
- Eftir atvinnugreinum er áhyggjustig og umfang stjórnunar á sálfélagslegum hættum bæði hærrí í opinberri stjórnsýslu og heilbrigðis- og félagsmálageiranum. Eins og búast mátti við skýra einkafyrirtæki oft frá samdrætti í framleiðslu sem hvata en opinber fyrirtæki sem bendir til þess að skynjun viðskiptalegu hliðarinnar sé sterkari í einkageiranum.
- Varðandi **hindranir** gegn stjórnun á sálfélagslegum hættum að þá virðist skortur á tæknilegri aðstoð og leiðbeiningum vera mikilvægasta atriðið - og í kjölfarið kemur skortur á úrræðum - í tengslum við að búa við ferla fyrir vinnutengda streitu, einelti eða áreitni og ofbeldi (mynd 11).
- Þó að fyrirtæki, sem geta um skort á úrræðum sem hindrun, séu ólíklegri til að búa við ferla til að stjórna sálfélagslegum hættum (streitu, áreitni og ofbeldi) að þá eru þau líklegri til að hafa gripið til sérstakra aðgerða til að takast á við

sálfélagslegar hættur. Möguleg útskýring á þessu er að þó að skortur á úrræðum kunni að draga úr því að fyrirtæki grípi til kerfisbundinnar nálgunar við stjórnun á sálfélagslegum hættum að þá munu þau þrátt fyrir það grípa til sérstakra aðgerða til að takast á við vandamál sem koma upp á þessu sviði. Enn fremur verður skortur á úrræðum hugsanlega fyrst ljós þegar þörf er á því að grípa til aðkallandi aðgerða og vinnan við innleiðingu úrræðanna er metin að verðleikum.

- Skortur á úrræðum, tæknilegri aðstoð og leiðbeiningum eru þær hindranir sem fyrirtæki í opinbera geiranum skýra oftast frá, á meðan skortur á vitund virðist oftast vera sú hindrun sem fyrirtæki í einkageiranum tilgreina. Eftir því sem fyrirtækin eru stærrí því tíðari er greint frá hindrunum, eina undantekningin er skortur á úrræðum. Eins og búast má við er skortur á úrræðum algengasta tilgreinda hindrunin hjá smæsta fyrirtækjaflokknum (10-19 starfsmenn).
- Fyrirtæki sem hafa komið sér upp ferlum eða ráðstöfunum til að stjórna sálfélagslegum hættum eru líklegri til að nefna viðkvæmni málefnsins sem hindrun, sem rennir stoðum undir þá skoðun að ákveðnar hindranir - þó að þær komi ekki endilega í veg fyrir aðgerðir - verði mikilvægari eftir að skref hafa verið stigin til að takast á við sálfélagslegar hættur.

Mynd 11: Áhrif (hlutfallstala) af nokkrum skýribreytum (hindrunum) á ferla/ráðstafanir við að stjórna sálfélagslegum hættum í evrópskum fyrirtækjum



Heimild: ESENER – stjórnun sálfélagslegra hætta – hvatar, þarfir og ráðstafanir sem gripið er til, EU-OSHA (2012)

Stefnuályktanir

- Hinsskýratengingá milli almennrar vinnuverndarstjórnunar og stjórnun sálfélagalegra hætta sýnir greinilega mikilvægi þess að koma á fót vinnuverndarstefnu og aðgerðaráætlun eða nota vinnuverndarstjórnarkerfi þar sem stjórnun sálfélagalegra hætta er mikilvægur hluti.
- Þörf er á því að efla þau frumkvæði sem bjóða upp á bættan stuðning við fyrirtæki til þess að takast á við sálfélagalegar hættur með því að beina sjónum að mismunandi hópum, svo sem stofnunum í mismunandi geirum, þjónustuveitendum í vinnuverndarmálum og vinnueftirlitsmönnum. Þetta frumkvæði ætti að beina sjónum manna að mikilvægi góðrar vinnuverndarstjórnunar og sérstaklega: vitundaraukningu, gerð og innleiðingu forvirkra ráðstafana til þess að takast á við sálfélagalegar hættur og framkvæmd sálfélaglegs hættumats.
- Til þess að veita fyrirtækjum betri stuðning og leiðbeiningar, ætti að taka hugsanleg áhrif vinnueftirlitsmanna (eins og þeir eru skilgreindir í SLIC herferðinni¹¹ og mikilvægi þess að þjónustuaðilar vinnuverndarmála hljóti fullnægjandi þjálfun í stjórnun sálfélaglegra hætta.
- Auka ætti vitund á meðal atvinnurekenda um skilvirkni sálfélaglegra áhættustjórnunarlutana og þá staðreynd að sálfélagleg hættustjórnun er möguleg þrátt fyrir viðkvæmni málsins.
- Þörf er á frekari rannsóknum til að renna stoðum undir gögn um sambandið milli sálfélaglegra hætta og frammiöðu fyrirtækja, þar á meðal samdrátt í fjarvistum.

ESENER aðferðafræði og útgáfumál

- Könnunin fólst í 28 649 viðtölum við þann hæst setta yfirmann, sem hafði umsjón með heilbrigðis- og öryggismálum auk 7 226 viðtala við heilbrigðis- og öryggisfulltrúa starfsmanna.¹² Tölfræðileg þýði eru öll fyrirtæki með 10 eða fleiri starfsmenn í þáttökulöndunum 31 og nær það til allra sviða atvinnulífsins nema landbúnaðar, skógræktar og fiskveiða. Samanburðareining greiningarinnar er fyrirtækið.
- Þáttökulöndin 31 ná til allra 27 Evrópusambandslandanna auk tveggja umsóknarríkja (Kroatíu og Tyrklands) og tveggja EFTA landa (Noregs og Sviss).
- Frekari upplýsingar eru tiltækar (www.esener.eu) þar á meðal þýðing á þessari samantekt á 25 tungumálum.
- Aðalskrá og landsútgáfur af spurningalistanum eru í boði (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Boðið er upp á lýsandi yfirlitsskýrslu (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Samantekt er tiltæk á 23 tungumálum (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Einnig er boðið upp á kortlagningartól á vefnum (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>).
- Nálgast má allt gagnamengi ESENER hjá Bresku gagnaskráargeymslunni (e. UK Data Archive, UKDA) hjá Essex háskóla (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Til þess að fá aðgang að gagnaskrárm eru notendur beðnir um að skrá sig fyrst hjá UKDA. Upplýsingar um skráningarferlið eru tiltækar (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). Vinsamlegast hafið samband við help@esds.ac.uk fyrir allar fyrirspurnir um skráningu eða gagnaaðgang.

¹¹ Evrópueftirlitsherferð fyrir sálfélagalegar hættur 2012 á vegum nefndar yfirvinnueftirlitsmanna (www.av.se/SLIC2012).

¹² Fyrir 27 aðildarríki Evrópusambandsins eru þessar tölur 24 680 viðtöl við stjórnendur og 6 694 við heilbrigðis- og öryggisfulltrúa.

Um höfundana

RAND Europe

RAND Europe er sjálfstæð stofnun, sem ekki er rekin í hagnaðarskyni, og stundar rannsóknir og greiningu á stefnumótun og ákvarðanatöku. Hún var stofnuð árið 1992 sem sjálfstæð eining bandarísku hugveitunnar RAND Corporation.

Cardiff háskóli - Cardiff Work Environment Research Centre (Rannsóknarmiðstöð fyrir vinnuumhverfi, CWERC) og Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (Stofnun um félagslegar- og hagfræðilegar rannsóknir, gögn & aðferðir, WISERD)

CWERC stundar rannsóknir á sambandinu á milli heilbrigðis, öryggis og vellíðunar í vinnuumhverfinu. Miðstöðin er sameiginleg rannsóknarmiðstöð sem studd er af sálfræði- og félagsvísindadeildum Cardiff háskóla.

WISERD er fjármögnuð sameiginlega af stjórnvöldum í Wales (HEFCW) og Rannsóknarráði efnahags- og félagsmála í Bretlandi (e. UK Economic and Social Research Council, ESRC), með það að markmiði að safna saman og byggja á núverandi sérfræðipækkingu í megindlegum og eigindlegum rannsóknaraðferðum og aðferðafræði við háskólana í Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan og Swansea

Hópur sem leiddur er af Institute of Work, Health (Stofnun vinnu, heilbrigðis) og samtök Nottingham háskóla (I - WHO).

Samstarfsaðilar: Ítölsk launayfirvöld vinnuafis (INAIL), TNO Work & Employment og Vinnuverndarstofnun Finnlands (FIOH).

I-WHO er rannsóknardeild framhaldsnema í hagnýtri sálfræði við Nottingham háskóla. Hún lætur sig varða framlag hagnýtrar sálfræði til vinnuverndar og lýðheilsu og framboð á heilbrigðisþjónustu sem því tengist. Stofnunin hefur verið tilnefnd sem samstarfsmiðstöð Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar í vinnuverndarmálum.

INAIL – Launayfirvöld vinnuafis á Ítalíu – starfar meðal annars að fækkun vinnuslysa, váttryggingum vinnuafis og aðlögun fórnarlamba vinnuslysa að vinnumarkaðinum á ný.

TNO Work & Employment er stofnun sem stundar tæknilegar- og stefnumótandi rannsóknir og ráðgjöf. Með því að færa vísindalega þekkingu í framkvæmd stefnir TNO að því að hámarka nýsköpunargetu háskóla og stjórnvalda. TNO er einnig samstarfsmiðstöð Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar í vinnuverndarmálum.

FIOH, Vinnuverndarstofnun Finnlands er rannsóknar- og fagstofnun á sviði vinnuverndarmála. Rannsóknir stofnunarinnar eru gerðar aðgengilegar vinnustöðum með sérfræðiþjónustu, þjálfun og dreifingu upplýsinga.

Samantektinni var ritstýrt af William Cockburn, Xabier Irastorza og Malgorzata Milczarek

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, yfirveguðum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1996 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambands-ins, fulltrúa frá stjórnarsýslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðinga frá hverju af hinum 27 aðildarríkjum ESB og annars staðar frá.

Vinnuverndarstofnun**Evrópu**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPÁNI

Sími +34 944794360

Fax +34 944794383

Tölvupóstfang: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office

ISBN 978-92-9191-717-4



9 789291 917174