

Sikkerhed og sundhed er godt for alle – både for dig og for arbejdspladsen

Foreløbige konklusioner af den fjerde europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER 2024)

Foreløbige konklusioner

EU-OSHA's fjerde europæiske virksomhedsundersøgelse har til formål at bistå arbejdspladserne med mere effektivt at varetage arbejdsmiljøet og fremme medarbejdernes sundhed og trivsel. Den tilvejebringer sammenlignelige tværnationale oplysninger, som er relevante for udformningen og gennemførelsen af nye politikker inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Baggrund

I forbindelse med EU-OSHA's fjerde europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER 2024) blev de, der "har størst kendskab til arbejdsmiljøet på arbejdsstederne", spurgt om, hvordan arbejdsmiljørisici håndteres på deres arbejdsplads, med et særligt fokus på psykosociale risici, dvs. arbejdsrelateret stress, vold og chikane. Mellem maj og oktober 2024 blev i alt 41 458 virksomheder med mindst fem ansatte og inden for alle aktivitetssektorer undersøgt i de 30 lande, der var omfattet af undersøgelsen: EU-27 samt Island, Norge og Schweiz. Selv om spørgeskemaet, for at gøre det muligt at foretage sammenligninger over tid, stort set er det samme som spørgeskemaet i ESENER 2014 og 2019, er det blevet opdateret på visse punkter med henblik på at reflektere over covid-19-pandemiens indvirkning på forvaltningen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

ESENER 2024, der er udviklet med støtte fra myndigheder og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, har til formål at bistå arbejdspladser i hele Europa ved at skabe øget forståelse for deres behov for støtte og ekspertise samt identificere de faktorer, der kan virke som enten en ansporing til eller en hindring for, at der skrides til handling. ESENER omfatter en detaljeret undersøgelse af fire arbejdsmiljøområder:

1. Den generelle tilgang til forvaltningen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
2. Hvordan det nye område "psykosociale risici", herunder digitalisering, varetages.
3. De vigtigste incitamenter til og hindringer for forvaltningen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
4. hvordan medarbejderdeltagelse i forvaltningen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen gennemføres i praksis.

Denne rapport indeholder en foreløbig analyse af hovedkonklusionerne af ESENER 2024. Mere detaljerede resultater og analyser vil blive præsenteret i kommende publikationer, der vil blive offentliggjort fra 2026 og frem.

Hovedkonklusioner

ESENER 2024 kaster lys over nogle af de ændringer i de sociale og økonomiske forhold, som påvirker europæiske arbejdspladser, **der beskæftiger mindst fem personer**. Denne konstante udvikling medfører nye udfordringer, der kræver handling med henblik på at sikre et højt niveau af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og resultaterne fra 2024 fremdrager nogle af virkningerne af covid-19-pandemien (se tabel 1).

- Som forventet er andelen af arbejdspladser i EU-27, der angiver, at de har medarbejdere, der arbejder hjemmefra på regelmæssig basis, næsten fordoblet siden 2019. Tallet nåede op på 23 % i 2024, og over 40 % i Finland og Nederlandene. Fordelt på aktivitetssektorer ligger de højeste andele inden for information og kommunikation (53 %) og liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (39 %).
- I overensstemmelse hermed omfatter risikovurderingerne i stigende grad hjemmearbejdspladser (en stigning fra 3 % i 2019 til 8 % i 2024), selv om andelen stadig er lave. De højeste andele opgjort efter sektor ligger inden for information og kommunikation (18 %).
- Mindre end en femtedel (18 %) af arbejdspladserne i EU-27 oplyser, at de har hørt medarbejderne angående brugen af hjemmearbejde, og dette er sket i største grad i Nederlandene (37 %), Finland (34 %) og Litauen (33 %).

- Som følge af den stigende anvendelse af digitale teknologier er spørgsmålene om digitalisering i ESENER 2024 blevet ajourført. Risikovurderingerne omfatter brugen af digitale teknologier på 43 % af arbejdspladserne i EU-27, og mere end 60 % i Spanien og Slovenien. Opgjort efter sektor ligger den største andel af virksomheder, hvor risikovurderingerne

omfatter digitale teknologier, i undervisningssektoren (51 %). Samtidig oplyses det, at der tilbydes uddannelse i brugen af digitale teknologier på 42 % af arbejdspladserne (op til 75 % i Malta), og hvad angår sektorer, er andelen særlig høj inden for information og kommunikation (51 %) og pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring (51 %).

Tabel 1. En arbejdsverden i forandring: udvalgte indikatorer, opgjort i % virksomheder, EU-27, 2024 og 2019 (hvor tilgængeligt)

Indikator	ESENER-2024-spørgsmål	EU-27 2024 (2019)	Lande 2024 (2019)	
Arbejdspladser	Medarbejdere, der arbejder hjemmefra på regelmæssig basis	23 % (13 %)	Finland: 45 % (17 %) Nederlandene: 42 % (33 %) Litauen: 36 % (15 %)	Bulgarien: 10 % (5 %) Kroatien: 10 % (7 %) Portugal: 10 % (5 %)
	Risikovurderinger omfatter hjemmearbejdspladser	8 % (3 %)	Estland: 14 % (2 %) Finland: 13 % (4 %) Tyskland: 12 % (5 %)	Cypern: 1 % (0 %) Portugal: 2 % (1 %) Grækenland: 3 % (1 %)
	Medarbejdere blev hørt vedrørende brug af hjemmearbejde	18 %	Nederlandene: 37 % Finland: 34 % Litauen: 33 %	Bulgarien: 6 % Cypern: 7 % Kroatien: 7 %
	Brug af digitale teknologier omfattet af risikovurderinger	43 %	Spanien: 62 % Slovenien: 60 % Malta: 59 %	Frankrig: 24 % Tyskland: 29 % Luxembourg: 30 %
Sprog	Har medarbejdere, der har svært ved at forstå det sprog, der tales på arbejdspladsen	10 % (8 %)	Cypern: 19 % (20 %) Sverige: 17 % (19 %) Luxembourg: 17 % (17 %)	Bulgarien: 3 % (2 %) Slovakiet: 3 % (3 %) Ungarn: 4 % (3 %)
Uddannelse	Rutinemæssig brug af digitale teknologier	42 %	Malta: 75 % Slovakiet: 63 % Irland: 59 %	Frankrig: 24 % Østrig: 34 % Luxembourg: 36 %
	Vurdering af mobile eller eksterne arbejdspladser med hensyn til arbejdsmiljørisici	25 % (20 %)	Malta: 45 % (25 %) Slovenien: 35 % (28 %) Rumænien: 33 % (15 %)	Bulgarien: 14 % (12 %) Polen: 16 % (17 %) Frankrig: 20 % (17 %)

Grundlag: alle virksomhederne i EU-27, ESENER 2019 og 2024.

- På baggrund af de samfundsmæssige ændringer, der ses i tabel 1, er de hyppigst identificerede risikofaktorer i EU-27 længerevarende stillesiddende arbejde (64 % af virksomhederne, en stigning fra 61 % i 2019), gentagne hånd- og armbevægelser (63 % af virksomhederne, et lille fald fra 65 % i 2019), håndtering af vanskelige kunder, elever og patienter (56 %, et fald fra 59 %) og løft eller flytning af personer eller tunge byrder (52 % ligesom i 2019). Se figur 1.
- Der er et direkte proportionalt forhold mellem størrelse og anførte risikofaktorer, idet større virksomheder angiver tilstedeværelsen af alle risikofaktorer hyppigst. Opgjort efter sektor oplyses der, ligesom i tidligere undersøgelsesrunder, oftere om håndtering af vanskelige kunder, elever og patienter i servicesektorer. Faktorer, der fører til muskel- og skeletbesvær, nævnes derimod mere jævnt fordelt på

tværs af alle sektorer, bortset fra løft eller flytning af personer eller tunge byrder, som oplyses sjældnere af virksomheder inden for pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring (27 %), og længerevarende stillesiddende arbejde, som kun rapporteres af 26 % af arbejdspladserne inden for overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed.

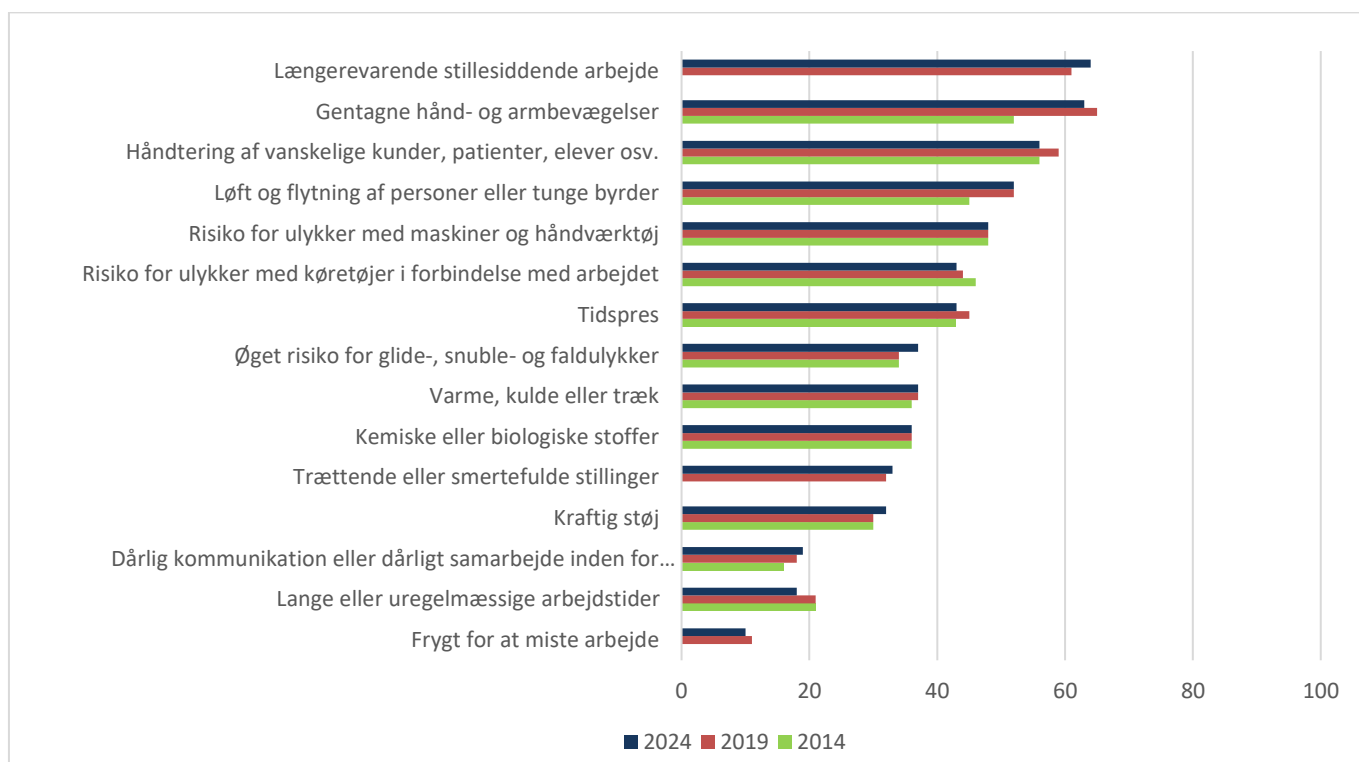
- De vigtigste risikofaktorer, der er fremhævet ovenfor, er også dem, der oplyses hyppigst i de fleste lande, med undtagelse af tidspres (angivet af 43 % af virksomhederne i EU-27), som er den største risikofaktor i Sverige (64 %) og den næststørste i Finland (71 %).
- Det er sigende, at længerevarende stillesiddende arbejde er den hyppigst angivne risikofaktor i EU-27 (64 % af virksomhederne). Det blev introduceret som et

nyt punkt i ESENER 2019-spørgeskemaet¹ og kaster yderligere lys over bevidstheden om, at stillesiddende arbejde er en sundhedsrisikofaktor. Opgjort efter sektor indberettes dette oftest af virksomheder inden for pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring (88 % af virksomhederne i sektoren i EU-27), offentlig forvaltning (88 %) og information og kommunikation (84 %).

- Det er interessant, at kun 3 % af virksomhederne i EU-27 oplyser, at de ikke har taget hensyn til nogen af de generelle arbejdsmiljømæssige risikofaktorer. Når det drejer sig om psykosociale risikofaktorer, oplyser

imidlertid en fjerdedel af de undersøgte virksomheder (25 %), at de ikke har nogen af dem. Den højeste andel af virksomheder, der ikke angiver nogen af de psykosociale risikofaktorer, der er medtaget i ESENER, befinder sig i Italien (47 %) og Litauen (44 %), mens de laveste andele befinder sig i Finland (12 %), Cypern, Belgien og Tyskland (14 %). Med hensyn til størrelse er der et omvendt proportional forhold, hvor disse andele (af virksomheder, der ikke angiver nogen af de omhandlede psykosociale risikofaktorer) er højest blandt de mindste virksomheder. Fordelt efter sektor er andelen højest inden for fremstillingsvirksomhed og landbruget.

Figur 1. Risikofaktorer til stede i virksomheden (% virksomheder, EU-27), 2014, 2019 og 2024



Grundlag: alle virksomheder i EU-27, ESENER 2014, 2019 og 2024.

Forvaltning af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

- Disse konklusioner fører til undersøgelsens resultater vedrørende **risikovurdering**, som er hjørnestenen i den europæiske tilgang til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, som fastlagt i [EU's rammedirektiv om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen \(direktiv 89/391/EØF\)](#). På linje med konklusionerne af tidligere undersøgelsesrunder angiver 76 % af de virksomheder i EU-27, der blev adspurgt i ESENER 2024, at de regelmæssigt udfører risikovurderinger. Som forventet er der en positiv korrelation med virksomhedens størrelse, mens værdierne opgjort efter land varierer

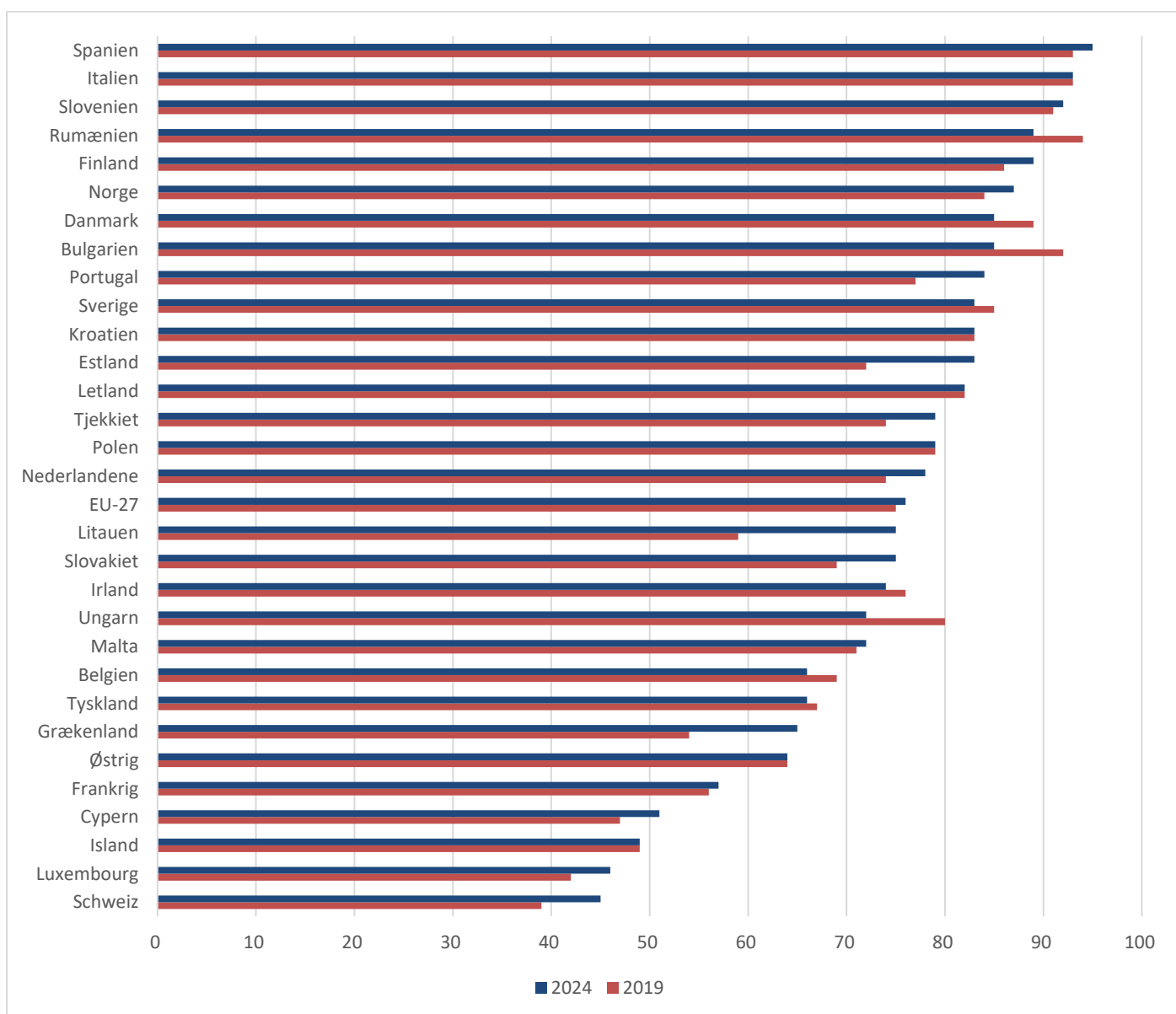
fra 95 % af virksomhederne i Spanien, 93 % i Italien og 92 % i Slovenien og helt ned til 46 % af virksomhederne i Luxembourg (figur 2).

- Set i forhold til landefordelingen og sammenlignet med 2019 er der sket en stigning i flere EU-27-lande, hvoraf de mest bemærkelsesværdige er Litauen, Grækenland og Estland. På den anden side har nogle lande oplyst et fald i deres respektive andele af virksomheder, der regelmæssigt foretager risikovurderinger, f.eks. Ungarn, Bulgarien og Rumænien.

¹ I ESENER 2014 var dette omfattet af "Trættende eller smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder".

- Ligesom tidligere er der betydelige forskelle med hensyn til andelen af virksomheder, hvor risikovurderinger primært udføres af virksomhedens eget personale. Landenes placering ændrer sig markant med Sverige i toppen (84 % af virksomhederne, på linje med de 85 % i 2019) og Danmark (80 %, ligesom i 2019). De laveste andele findes i Spanien (6 %, et fald fra 10 % i 2019) og Slovenien (7 %).
- Der kan ikke heraf udledes noget om kvaliteten af disse risikovurderinger – i nogle lande kan der være en retlig forpligtelse til at lade arbejdsmiljøtjenester udføre sådanne opgaver – men i princippet og ud fra den antagelse, at de personer, der har ansvaret for arbejdet, er bedst egnede til at kontrollere risiciene, bør alle virksomheder være i stand til at udføre en grundlæggende risikovurdering udelukkende ved hjælp af deres eget personale.

Figur 2. Risikovurderinger af arbejdspladsen udført regelmæssigt, efter land (% virksomheder), 2019 og 2024



Grundlag: alle virksomheder, alle 30 lande, ESENER 2019 og 2024.

- 48 %² af virksomhederne i EU-27, der angiver at have medarbejdere, der regelmæssigt arbejder hjemmefra, oplyser, at de medtager disse medarbejdere i deres risikovurderinger. Dette er en klar stigning i forhold til de 31 % fra 2019 (26 % i 2014). Dette lader til at afspejle en øget bevidsthed om, at hjemmearbejdspladser er rigtige arbejdspladser.
- Ligesom tidligere er andelen, der medtager andre arbejdspladser uden for virksomhedens lokaler (udover

² Dette blev beregnet ved at tælle de virksomheder, der oplyste, at de foretager risikovurderinger og har medarbejdere, der arbejder hjemmefra, i modsætning til tallene i tabel 1, som er blevet genberegnet baseret på det samlede antal virksomheder for at sikre sammenlignelighed med de øvrige indikatorer i tabellen.

hjemmearbejde), stadig højere, i og med at 66 % af de virksomheder i EU-27, der oplyser, at de har sådanne arbejdsordninger, angiver, at de tages med i deres risikovurderinger (65 % i 2019). Dette angives oftest af virksomheder i Italien (80 %) og Luxembourg (76 %), og, opdelt efter sektor, inden for bygge- og anlægsvirksomhed, som forventet (82 %, hvilket dog udgør et fald fra 89 % i 2019).

- Brugen af **arbejdsmiljøtjenester** viser, at bedriftslæger (75 %), alment praktiserende læger med speciale i arbejdsmedicin (59 %) og eksperter i forebyggelse af ulykker (52 %) er dem, der benyttes oftest, hvilket ligger på linje med tallene fra 2019. Med hensyn til psykosociale risici angives brugen af en psykolog af 21 % af virksomhederne i EU-27

(19 % i 2019). Det er dog interessant at konstatere, at der er store forskelle mellem landene: I Finland oplyser 73 % af virksomhederne, at de benytter en psykolog, enten virksomhedens egen eller en ekstern, efterfulgt af Belgien (48 %) og Danmark (47 %).

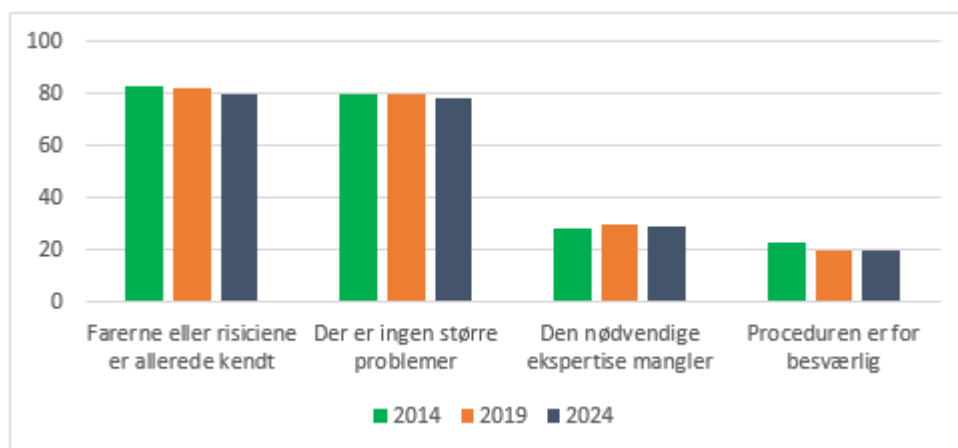
- Derudover angiver lidt under to tredjedele af virksomhederne i EU-27 (62 %) ligesom i 2019, at de benytter sig af en **ekstern leverandør** til at støtte dem i deres arbejdsmiljøopgaver, og andelen er højest i Slovenien (92 %) og Portugal (88 %). Brug af eksterne leverandører synes at være positivt forbundet med virksomhedens størrelse, mens sektoropdelingen viser, at dette er mest udbredt blandt virksomheder inden for elektricitetssektoren (76 %).

Incitamenter og hindringer

- Ser man på de virksomheder, der ikke udfører regelmæssige risikovurderinger, er de vigtigste anførte grunde hertil, at risiciene og farerne allerede er kendte (80 % af virksomhederne), og at der ikke er nogen større problemer (78 %), sådan som det sås i 2014 og 2019 (figur 3). Disse resultater repræsenterer 24 % af de undersøgte virksomheder, men rejser fortsat

spørgsmålet om, hvorvidt disse virksomheder, herunder navnlig de mindste, har færre problemer, eller om de blot er mindre opmærksomme på risiciene på arbejdspladsen. Det er interessant, at de mindste virksomheder ikke så ofte som de større virksomheder angiver, at proceduren er for besværlig.

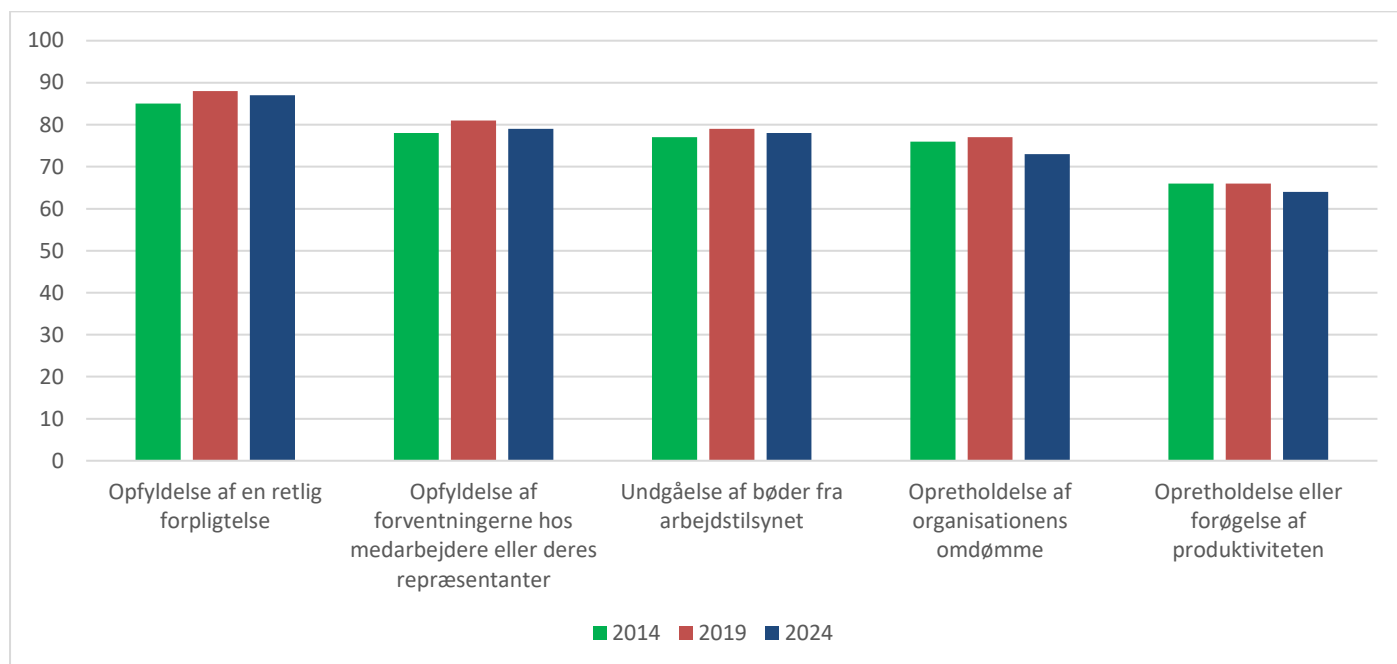
Figur 3. Årsager til, at der ikke regelmæssigt foretages risikovurderinger af arbejdspladsen (% virksomheder, EU-27), 2014, 2019 og 2024



Grundlag: virksomheder i EU-27, der ikke foretager regelmæssige risikovurderinger, ESENER 2014, 2019 og 2024.

- Hvis man går videre til de **årsager, der motiverer virksomhederne til at forvalte sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen**, angives opfyldelse af en retlig forpligtelse som en vigtig årsag af 87 % af virksomhederne i EU-27, på linje med 2014 og 2019 (figur 4). Der er en positiv sammenhæng med virksomhedens størrelse, men opgjort efter lande spænder andelen fra 68 % af virksomhederne i Danmark til 97 % af virksomhederne i Portugal.
- Det næstvigtigste incitament for en indsats inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er opfyldelse af medarbejdernes og deres repræsentanters forventninger, efterfulgt af undgåelse af bøder fra arbeidstilsynet. Det fremgår af ESENER-2024, at fire ud af fem virksomheder, der regelmæssigt udfører risikovurderinger i EU-27 (79 %, på linje med de 80 % i 2019), oplyser, at de inddrager deres medarbejdere i udformningen og gennemførelsen af de foranstaltninger, der følger af en risikovurdering.

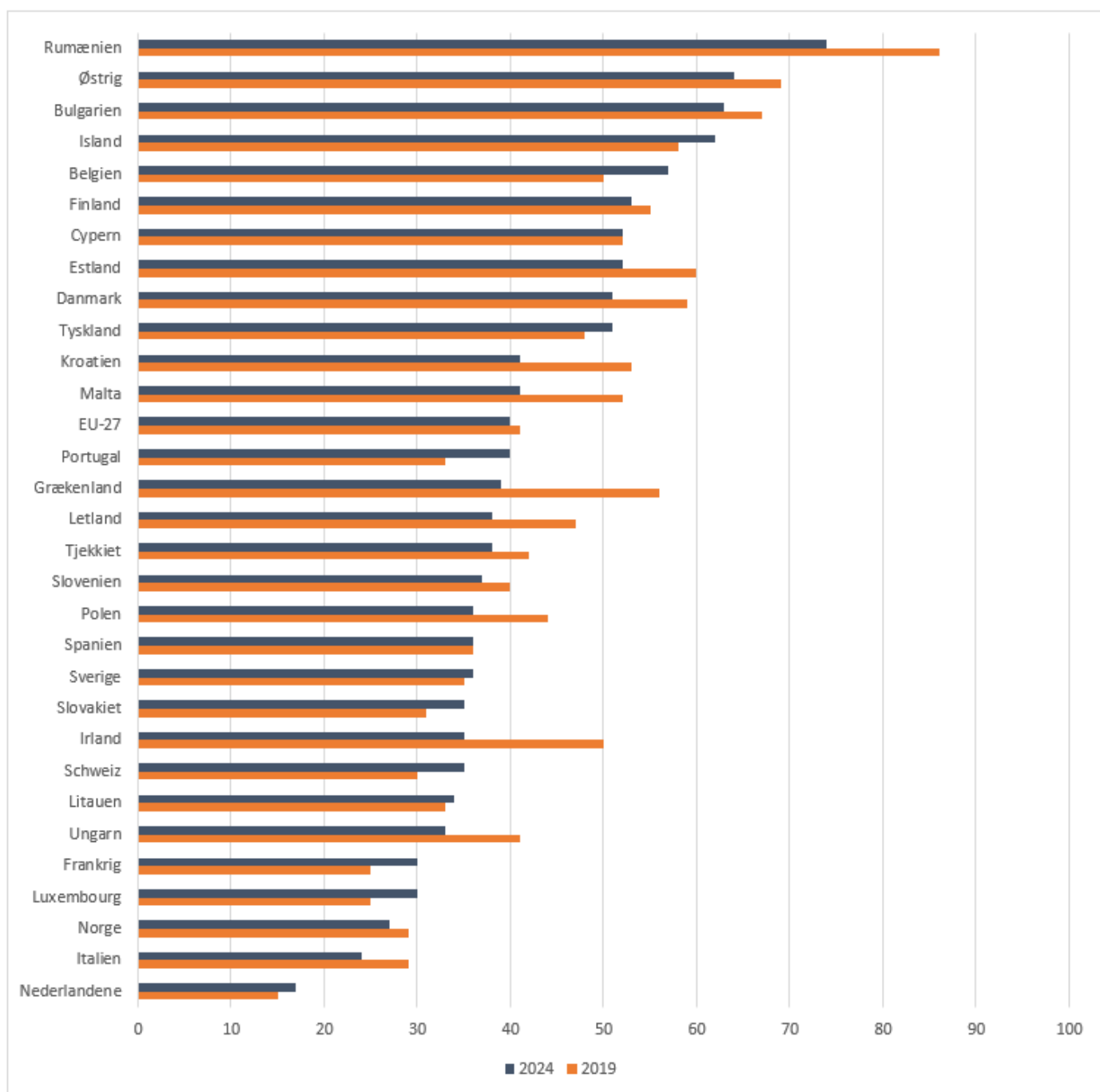
Figur 4. Primære årsager til at varetage sikkerhed og sundhed (% virksomheder, EU-27), 2014, 2019 og 2024



Grundlag: alle virksomheder i EU-27, ESENER 2014, 2019 og 2024.

- Med udgangspunkt i spørgsmålet om **arbejdstilsyn** og undgåelse af bøder som motivation for at forvalte sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er det værd at påpege den fortsatte nedgang i andelen af virksomheder, der oplyser at have haft besøg af arbejdstilsynet inden for tre år forud for undersøgelsen: 40 % i 2024, hvilket er et svagt fald fra 41 % i 2019 (og 49 % i 2014) (figur 5). De største fald er sket i Grækenland (ned fra 56 % til 39 %) og Irland (ned fra 50 % til 35 %). I nogle lande er der angivet en stigning, hvoraf de største var Portugal (en stigning fra 33 % til 40 %) og Frankrig og Luxembourg (begge en stigning fra 25 % til 30 %). Den samlede reduktion kan observeres på tværs af alle virksomhedsstørrelser, mens billedet er mere forskelligartet fra sektor til sektor, hvor nogle angiver en stigning, såsom i den offentlige forvaltning med 32 % mod 23 % i 2019.

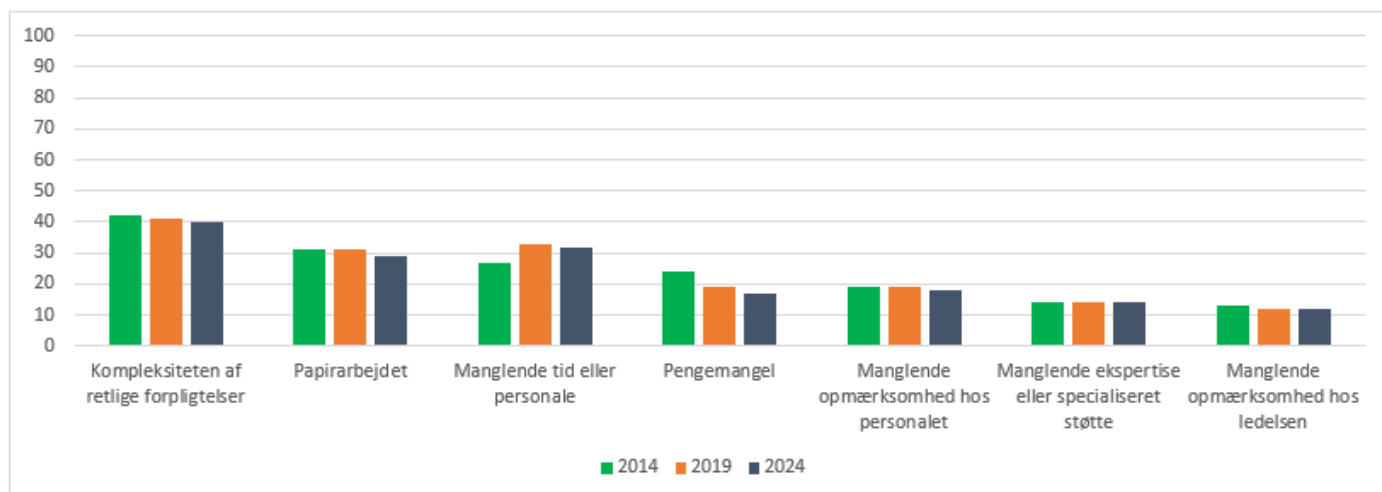
Figur 5. Besøg fra arbejdstilsynet i løbet af de tre år forud for undersøgelsen, efter land (% virksomheder), 2019 og 2024



Grundlag: alle virksomheder, alle 30 lande, ESENER 2019 og 2024.

- De retlige forpligtelses kompleksitet anføres stadig som en **væsentlig vanskelighed med hensyn til at varetage sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen** ifølge 40 % af virksomhederne i EU-27, hvilket er et lille fald fra 41 % i 2019 og 42 % i 2014 (figur 6). Fordelingen på landene viser dog et meget forskelligartet billede, hvor den højeste andel af kompleksitet som en væsentlig vanskelighed anføres i Belgien (58 % af virksomhederne) og Italien (48 %), i kontrast til Litauen (15 %), Finland (16 %) og Letland og Malta (17 %). Det er afslørende at iagttage det markante fald i Grækenland (fra 46 % af virksomhederne i 2019 og ned til 28 % i 2024), Frankrig (fra 52 % til 44 %) og Sverige (fra 38 % til 31 %), hvilket bidrager til at forklare fortolkningen af denne konklusion: Det er ikke blot vanskeligheden ved den retlige forpligtelse i sig selv, men snarere de eventuelle ændringer og ajourføringer af lovgivningen, som kan betragtes som vanskelige.
- Andelen af de fleste faktorer udviser et lille fald, men i årenes løb er manglen på tid eller personale blevet den næstmest anførte faktor (32 % af virksomhederne i 2024). Dette er især tilfældet for virksomheder i Belgien (56 %), Nederlandene (42 %) og Frankrig (41 %).

Figur 6. Væsentlige vanskeligheder mht. at varetage sikkerhed og sundhed (% virksomheder, EU-27), 2014, 2019 og 2024

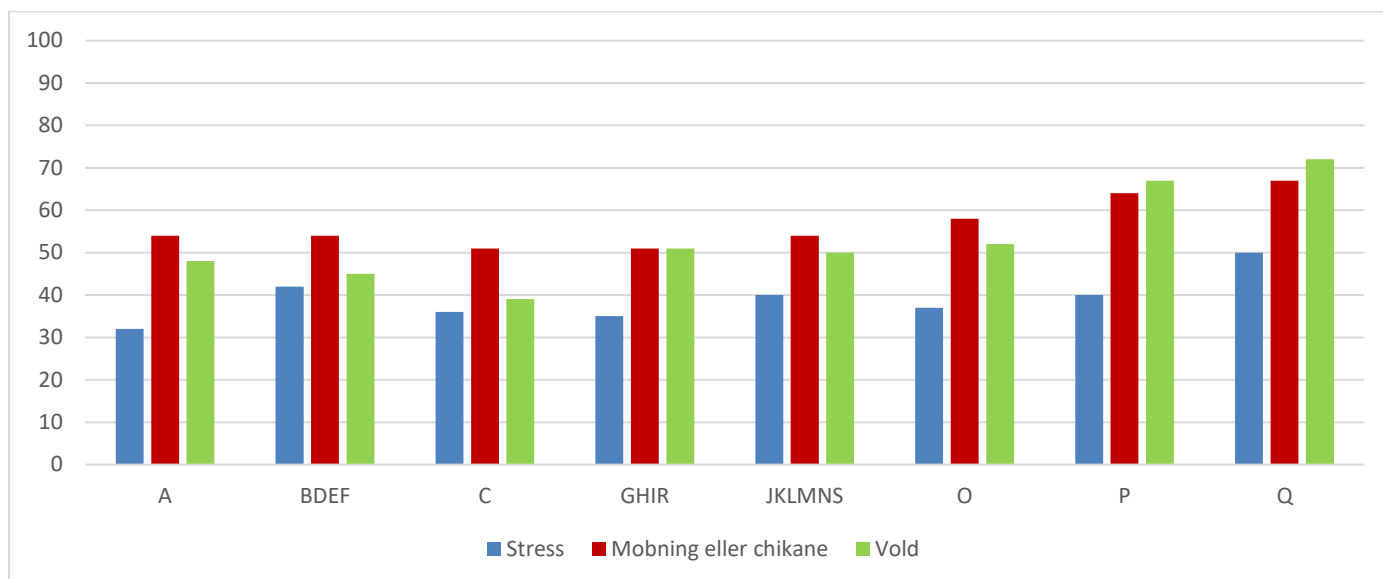


Grundlag: alle virksomheder i EU-27, ESENER 2014, 2019 og 2024.

Nye risici og risici i fremvækst: Psykosociale risici og digitalisering

- Som vist ovenfor er nogle af de **psykosociale risikofaktorer** angivet af en betydelig andel af virksomhederne i EU-27, og de vedrører navnlig håndtering af vanskelige patienter, kunder, elever (56 %) og tidspres (43 %). Blandt de virksomheder, der oplyser at have psykosociale risikofaktorer, opfatter 21 % af dem i EU-27 disse som vanskeligere end andre risici, og deraf findes de største andele i de nordiske lande, ligesom i tidligere ESENER-undersøgelser: Sverige (38 % af virksomhederne), Danmark (37 %) og Finland (35 %). På den anden side anser kun 6 % af virksomhederne i Bulgarien og 8 % i Kroatien psykosociale risici for at være vanskeligere at håndtere end andre risici.
- Hvad angår de virksomheder, der angiver, at psykosociale risikofaktorer er sværere at håndtere end andre arbejdsmiljørisici, viser ESENER 2024, at modviljen mod at tale åbent om disse spørgsmål synes at være den største hindring for at tackle psykosociale risici (59 % af denne gruppe af virksomheder i EU-27). Ligesom det er tilfældet med alle de andre vanskeligheder (manglende opmærksomhed hos personalet eller ledelsen og manglende ekspertise eller specialiseret støtte) anføres dette hyppigere i takt med virksomhedens størrelse.
- Navnlig blandt de virksomheder, der anfører, at de skal håndtere vanskelige kunder, patienter eller elever, nævner 54 % af dem, der beskæftiger 20 eller flere medarbejdere, at de har indført en procedure til håndtering af eventuelle trusler, overgreb eller overfald fra kunder, patienter eller andre eksterne personers side (gennemsnit for EU-27, en stigning fra 51 % i 2019). Denne andel ligger på hele 72 % blandt virksomheder inden for sundheds- og socialvæsenet (figur 7).
- Hvad angår handlingsplaner mod stress (39 % af virksomhederne med 20 eller flere ansatte i EU-27; en stigning fra 33 % i 2019) og procedurer til håndtering af eventuel mobning eller chikane (55 % i 2024; en stigning fra 45 %), er der sket en stigning inden for alle aktivitetssektorer.

Figur 7. Handlingsplan og procedurer til bekæmpelse af psykosociale risici, efter aktivitetssektor (% virksomheder, EU-27), 2024



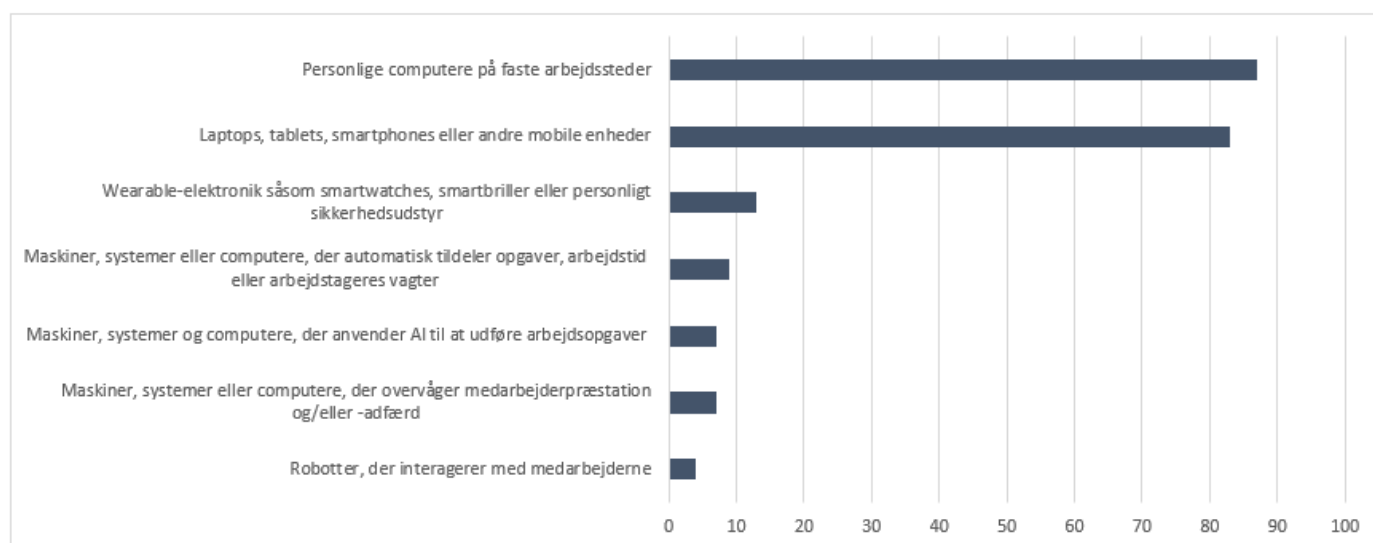
Grundlag: alle virksomheder i EU-27 med 20 eller flere ansatte, ESENER 2024. Kun dem, der angav, at de havde at gøre med vanskelige kunder, og at dette udgjorde en sundhedsmæssig risikofaktor, fik stillet spørgsmål vedrørende procedurer i forbindelse med vold.

Hovedafdelinger i NACE³ rev. 2: **A:** Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri. **B, D, E, F:** Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning. **C:** Fremstillingsvirksomhed. **G, H, I, R:** Handel, transport, restaurationsvirksomhed/overnatningsfaciliteter og fritidsaktiviteter. **J, K, L, M, N, S:** IT-servicevirksomhed, pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring, fast ejendom og andre tekniske, videnskabelige eller personlige serviceydelser. **O:** Offentlig forvaltning. **P:** Undervisning. **Q:** Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger.

- 64 % af de adspurgte virksomheder i EU-27, der foretager risikovurderinger, angiver, at de har tilstrækkelige oplysninger om, hvordan psykosociale risici skal inddrages i sådanne risikovurderinger, hvilket er en stigning fra 60 % i 2019. Som forventet varierer denne andel mere afhængigt af virksomhedens størrelse (stiger med størrelsen) end af sektor. Konklusionerne er særligt forskellige landene imellem, idet de højeste tal kommer fra Nederlandene (79 %), Spanien (71 %) og Italien og Danmark (70 %) over for Malta (38 %) og Bulgarien (45 %).
- Med henblik på bedre at kunne måle de ovennævnte samfundsmæssige og økonomiske ændringer (se tabel 1) tilføjede man allerede i 2019 et nyt afsnit til ESNER om virkningen af **digitalisering** på arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Ligesom i 2019 er der i 2024 meget stor forskel på de typer af digital teknologi, som virksomhederne anfører. Personlige computere (PC'er) på faste arbejdspladser (87 % af de adspurgte virksomheder i EU-27) og laptops, tablets, smartphones eller andre mobile enheder (83 %, en stigning fra 77 % i 2019) angives ofte på tværs af alle aktivitetssektorer og virksomhedsstørrelser.
- Ikke overraskende er anvendelsen af resten af de nævnte teknologier mindre udbredt, men nogle sektorer oplyser dog om betydeligt mere anvendelse deraf end gennemsnittet: 21 % af arbejdspladserne inden for information og kommunikation angiver brug af maskiner, systemer eller computere, der anvender kunstig intelligens (AI) (gennemsnit i EU-27: 7 %), mens brug af maskiner, systemer eller computere til overvågning af medarbejderes præstationer og/eller adfærd anføres af 15 % af virksomhederne inden for transport og godshåndtering (gennemsnit i EU-27: 7 %).
- Kun 4 % af de adspurgte virksomheder i EU-27 oplyste, at de ikke anvender nogen af de digitale teknologier, der blev nævnt i spørgeskemaet.

³ Statistisk klassificering af økonomiske aktiviteter: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace>

Figur 8. Digitale teknologier på arbejdspladsen (% virksomheder, EU-27), 2024



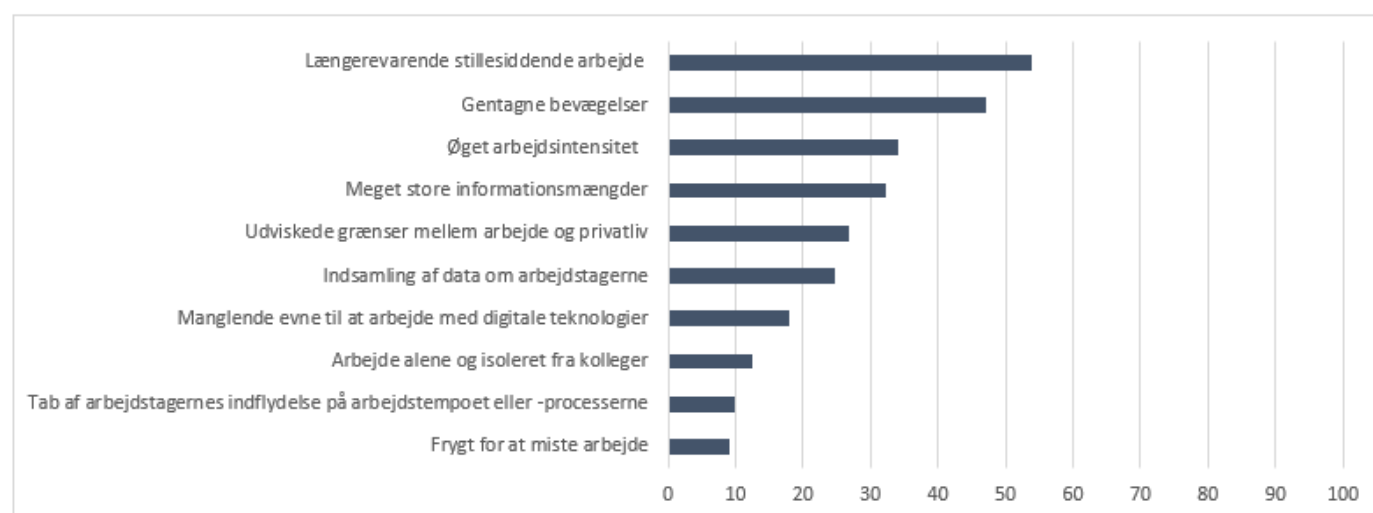
Grundlag: alle virksomheder i EU-27, ESENER 2024.

- Blandt de virksomheder, der angav anvendelse af mindst én af de ovennævnte digitale teknologier, angiver 35 % i EU-27, at de har rådført sig med medarbejderne om den potentielle indvirkning af brugen af sådanne teknologier på arbejdstageres sundhed og sikkerhed, hvilket er en klar stigning fra 24 % i 2019. De højeste andele opgjort efter land findes i Litauen (57 %) og Malta (50 %), mens denne form for høring opgjort efter sektor oftere angives af virksomheder inden for undervisning (42 %), information og kommunikation (41 %) og pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring (40 %).
- Der blev tilføjet et nyt spørgsmål i 2024 om de risikofaktorer, der kan være knyttet til anvendelsen af de digitale teknologier, der er nævnt ovenfor. Det er interessant, og meget i tråd med de vigtigste risikofaktorer, der er præsenteret i

figur 1, at de to hyppigst anførte risikofaktorer i forbindelse med digitalisering, er muskel- og skeletbesvær: længerevarende stillesiddende arbejde (54 % af arbejdspladserne i EU-27 bruger mindst en af de digitale teknologier, der er nævnt ovenfor) og gentagne bevægelser (47 %) (figur 9). Derefter kommer øget arbejdsintensitet (34 %) og meget store informationsmængder (32 %). De mest angivne risikofaktorer er de samme i næsten alle sektorer, og antallet af angivelser af dem stiger i takt med virksomhedens størrelse.

- Situationen i de enkelte lande er igen meget forskellig. Virksomheder i Finland angiver den højeste andel af medarbejdere, der arbejder alene og isoleret fra kolleger (43 %), samt manglende evne til at arbejde med digitale teknologier (46 %), mens 54 % af arbejdspladserne i Tyskland angiver øget arbejdsintensitet og meget store informationsmængder.

Figur 9. Risikofaktorer forbundet med brugen af digitale teknologier på arbejdspladsen (% virksomheder, EU-27), 2024



Grundlag: virksomheder i EU-27, der angiver anvendelse af mindst én digital teknologi, ESENER 2024.

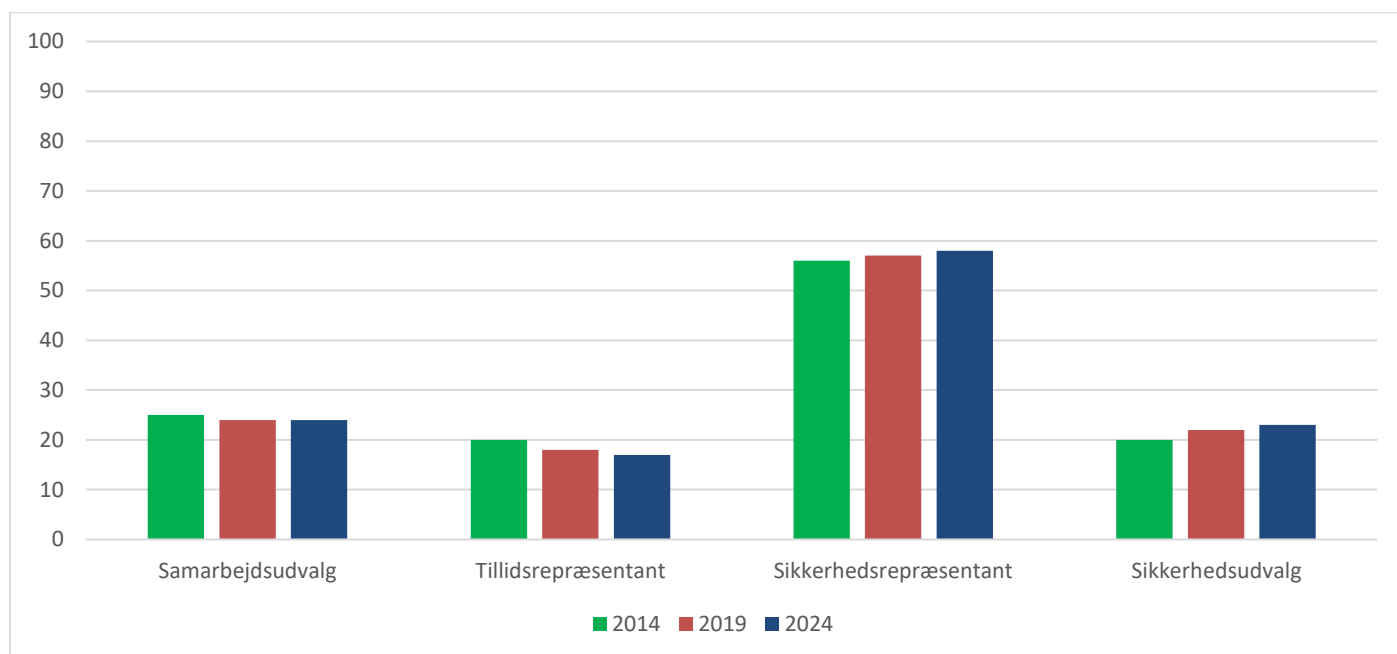
Medarbejderinddragelse

- Med hensyn til **medarbejderinddragelse** og de virksomheder, der oplyser, at de har anvendt foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i løbet af de 3 år forud for undersøgelsen, angiver 55 % af virksomhederne i EU-27, at medarbejderne spillede en rolle i udformningen og gennemførelsen af sådanne foranstaltninger, hvilket er et lille fald fra 61 % i 2019 og 63 % i 2014. Disse konklusioner varierer fra land til land, fra 77 % af virksomhederne i Sverige og 76 % i Danmark ned til 40 % i Polen og 43 % i Cypern.
- Udviklingen i hvert enkelt land siden 2019 har været forskelligartet, og hvor bl.a. Litauen, Estland, Rumænien, Kroatien og Ungarns svar har indikeret en stigning, har nogle andre lande oplevet et klart fald, hvor det største var sket i Slovenien, Tyskland, Cypern, Portugal, Letland og Bulgarien. På grund af de

psykosociale risici karakter kunne man forvente, at foranstaltningerne på dette område ville medføre en direkte inddragelse af medarbejderne og en særlig høj grad af samarbejde fra alle aktører på arbejdspladsen, men det underbygges ikke af undersøgelsens konklusioner.

- Hvad angår de forskellige former for medarbejderrepræsentation, er sundheds- og sikkerhedsrepræsentanten den type, der angives mest, nemlig i 58 % af virksomhederne i EU-27, hvilket bygger på en let stigende tendens siden 2014 (figur 10). Opdelt efter sektor er andelen størst blandt virksomheder inden for elektricitet, gas, damp og luftkonditionering (73 %) og sundheds- og socialvæsen (66 %). Som forventet afhænger disse konklusioner igen i vid udstrækning af virksomhedens størrelse.

Figur 10. Former for medarbejderrepræsentation (% virksomheder, EU-27), 2014, 2019 og 2024



Grundlag: alle virksomheder i EU-27 – størrelsen afhænger af nationale tærskler for disse repræsentationsformer, ESENER 2014, 2019 og 2024.

- Det er interessant at bemærke, at næsten en tredjedel af virksomhederne i EU-27 (31 %) ikke har nogen som helst af disse former for medarbejderrepræsentation, anført af Grækenland (73 %), Portugal (65 %) og Letland (65 %). Se tabel 2.

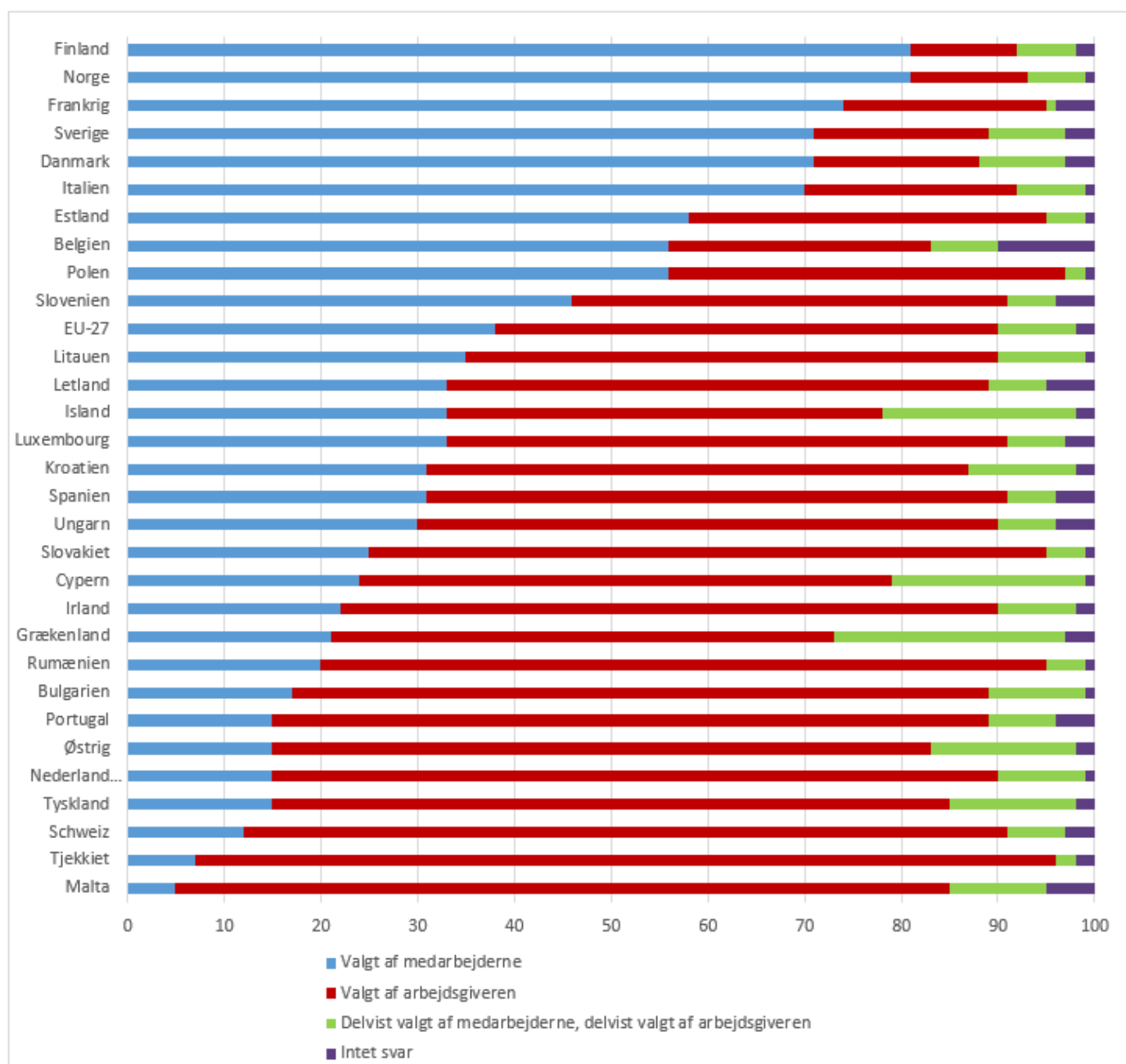
Tabel 2. Ingen former for medarbejderrepræsentation, efter land (% virksomheder), 2024

Land	%	Land	%
Grækenland	73	Sverige	27
Portugal	65	Malta	27
Letland	65	Tjekkiet	27
Slovenien	59	Slovakiet	26
Ungarn	58	Estland	25
Polen	56	Luxembourg	25
Cypern	46	Kroatien	24
Belgien	45	Irland	24
Frankrig	43	Østrig	18
Spanien	43	Tyskland	17
Schweiz	41	Litauen	15
Island	38	Bulgarien	15
Nederlandene	37	Italien	12
Finland	32	Rumænien	8
EU-27	31	Norge	7
Danmark	29		

Grundlag: alle virksomheder i alle 30 lande – størrelsen afhænger af nationale tærskler for disse repræsentationsformer, ESENER 2024.

- I ESENER 2024 blev virksomhederne spurgt ind til udnævnelsen af sundheds- og sikkerhedsrepræsentanter, og konklusionerne viser et meget forskelligartet billede på tværs af landene, hvilket afspejler de forskellige nationale rammer (figur 11).
- Mere end halvdelen (52 %) af de adspurgte virksomheder i EU-27 angiver, at arbejdsgiveren har udpeget arbejdsmiljørepræsentanten, og den højeste andel findes i Tjekkiet (89 % af virksomhederne) og Malta (80 %) over for Finland (11 %) og Danmark (17 %).
- Mere end en tredjedel af de adspurgte virksomheder (38 %) påpegede, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges af medarbejderne, og de højeste andele af dette ses i Finland (81 %), Frankrig (74 %) og Sverige og Danmark (71 %). Helt op til 24 % af virksomhederne i Grækenland og 20 % i Cypern oplyser, at de er delvist valgt af medarbejderne og delvist valgt af arbejdsgiveren.

Figur 11. Udpegelse af sundheds- og sikkerhedsrepræsentanter, efter land (% virksomheder), 2024



Grundlag: virksomheder, der angiver eksistensen af en arbejdsmiljørepræsentant, i alle 30 lande

Undersøgelsesmetodologi

- Interviewene blev gennemført mellem maj og oktober 2024 i virksomheder med fem eller flere medarbejdere i både private og offentlige organisationer i alle sektorer af den økonomiske aktivitet, bortset fra private husholdninger (NACE T) og ekstraterritoriale organisationer (NACE U).
- Tredive lande var omfattet: alle 27 EU-medlemsstater, Island, Norge og Schweiz.
- I alt blev 41 458 virksomheder adspurgt, og respondenterne var "den person, der har størst kendskab til arbejdsmiljøet i virksomheden". Hvad angår de forskellige lande, varierede størrelsen af referenceprøverne fra ca. 450 i Malta til 2 250 i Frankrig, Tyskland, Italien⁴, Polen og Spanien (se nationale prøvestørrelser på www.esener.eu).
- De nationale referenceprøver blev øget (finansieret af de respektive nationale myndigheder) i fire lande: Østrig (+300), Tyskland (+900), Italien (+450) og Slovenien (+300).
- Data blev primært indsamlet ved hjælp af computerformidlede telefoninterview, også kaldet CATI. Der var mulighed for at udfylde spørgeskemaet online for dem, der ikke ville interviewes over telefonen.
- Feltarbejdet blev udført af Ipsos NV og dets netværk af centre for feltarbejde i hvert land.

- Stikprøverne blev udtaget efter en disproportioneret model for stikprøveudtagning, som senere blev korrigeret ved vægtning.
- Der blev gjort en stor indsats for at sikre en prøveudtagning, som giver den fornødne kvalitet og sikrer tværnational sammenlignelighed.
- Spørgeskemaet blev udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af eksperter i udformning af undersøgelser og i arbejdsmiljøforhold i samarbejde med personale fra EU-OSHA.
- Yderligere information om ESENER-metodologien: www.esener.eu

Yderligere information

Denne rapport udgør kun et første blik på konklusionerne af ESENER 2024, og disse bør fortolkes med forsigtighed. Inden for den nærmeste fremtid vil mere detaljerede resultater og analyser blive stillet til rådighed på www.esener.eu. Ligesom ESENER 2009, 2014 og 2019 vil ESENER 2024-datasættet være tilgængeligt via GESIS i 2025.

Der vil blive foretaget yderligere analyser i 2025 og 2026, og de vil blive offentliggjort i 2026 og derefter.

Projektstyring: Xabier Irastorza — Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA).

Anerkendelse: Marine Cavet (EU-OSHA) og Ipsos NV.

Yderligere information om Den Europæiske Union fås på internettet (<http://europa.eu>)

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA), 2025

Gengivelse tilladt med kildeangivelse.

Tilladelse til brug eller gengivelse af billeder eller andet materiale, som Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur ikke har ophavsret til, skal indhentes direkte hos indehaverne af ophavsretten.

Hverken Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur eller nogen person, der handler på vegne af agenturet, kan gøres ansvarlig for den anvendelse, der måtte blive gjort af nedenstående oplysninger.

⁴ Dette tal omfatter ikke forøgelse af stikprøvestørrelserne, se næste punkt.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) er med til at gøre Europas arbejdspladser sikrere, sundere og mere produktive. Agenturet undersøger, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske arbejdsmiljøoplysninger og tilrettelægger paneuropæiske oplysningskampagner. Agenturet blev oprettet af Den Europæiske Union i 1994 og har hjemsted i Bilbao i Spanien. Det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, myndigheder i medlemsstaterne, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter i hver af EU's medlemsstater og lande uden for EU.

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>