

Arbetsmiljön angår alla. Bra för både dig och din verksamhet.

Sammanfattning

Andra Europeiska företagsundersökningen av nya och framväxande risker – ESENER-2

Europeiska arbetsmiljöbyråns andra Europatäckande företagsundersökning syftar till att hjälpa arbetsplatser att hantera arbetsmiljöfrågor effektivare och att främja hälsa och välbefinnande hos arbetstagare. Den innehåller information som ger möjlighet att jämföra de olika länderna och som kan ligga till grund för utformningen och genomförandet av nya åtgärder på området.

Innehåll

Bakgrund	1
De viktigaste resultaten	2
Hantering av arbetsmiljöfrågor	3
Psykosociala risker och hur de hanteras	10
Drivkrafter och hinder	12
Arbetstagarinflytande	14
Undersökningsmetod	16
Mer information	16

Bakgrund

I den andra europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (ESENER-2) från Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA) tillfrågas de "som har bäst kännedom" om arbetsmiljön på arbetsplatsen om hur arbetsmiljörisker hanteras på deras arbetsplats, med särskild tyngdpunkt på psykosociala risker, dvs. arbetsrelaterad stress, våld och trakasserier. Under sommaren/hösten 2014 undersöktes sammanlagt 49 320 arbetsplatser – inom samtliga verksamhetssektorer ⁽¹⁾ och med minst fem anställda – i de 36 länder som omfattas: EU-28 samt Albanien,

Island, Montenegro, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Serbien, Turkiet, Norge och Schweiz.

EU:s ramdirektiv för arbetsmiljöfrågor (direktiv 89/391/EEG) och dess sändirektiv utgör den rättsliga ramen för en god arbetsmiljö för Europas arbetstagare. Genomförandet av bestämmelserna skiljer sig åt mellan länderna och den praktiska tillämpningen varierar mellan verksamhetssektorer, arbetstagarbaser och företag av olika storlek. Detta bekräftades genom ESENER-1, som jämförde ländernas olika praxis och bidrog till bättre kunskaper om hur arbetsplatsernas egenskaper och allmänna förutsättningar påverkar hanteringen av arbetsmiljöfrågor.

ESENER-2 är avsedd att bygga vidare på slutsatserna från ESENER-1 och har tagits fram med stöd av regeringar och arbetsmarknadsparter på europeisk nivå. Syftet är att hjälpa arbetsplatser över hela Europa att få bättre kunskaper om vilka behov de har av stöd och expertkunskaper samt att identifiera de faktorer som främjar eller bromsar utvecklingen. I ESENER tittar man närmare på fyra olika arbetsmiljöområden:

1. Arbetsplatsens allmänna arbetsmiljöstrategi.
2. Hur det "framväxande" området psykosociala risker hanteras.
3. De främsta drivkrafterna och hindren i hanteringen av arbetsmiljöfrågor.
4. Hur arbetstagarna i praktiken medverkar vid hanteringen av arbetsmiljöfrågor.

Denna sammanfattande rapport innehåller en översikt över de viktigaste resultaten från ESENER-2 för vart och ett av dessa fyra områden. Mer detaljerade resultat och analyser kommer att presenteras i översiktsrapporten, som publiceras längre fram under 2015.

¹ Utom privata hushåll (NACE T) och internationella organisationer (NACE U).

De viktigaste resultaten

Under inflytande av skiftande ekonomiska och sociala förhållanden genomgår arbetsplatserna i Europa ständiga förändringar. Vissa av dessa förändringar framgår också tydligt av ESENER-2, där 21 procent av arbetsplatserna i EU-28 uppger att mer än en fjärdedel av deras arbetsstyrka är över 55 år. Här står Sverige (36 procent), Lettland (32 procent) och Estland (30 procent) för de högsta siffrorna. Samtidigt uppgav 13 procent av arbetsplatserna i EU-28 att de har anställda som regelbundet arbetar hemifrån, med de högsta siffrorna för Nederländerna (26 procent) och Danmark (24 procent). Det ska också noteras att 6 procent av arbetsplatserna i EU-28 uppger att de har anställda som har svårt att förstå det språk som talas där. Siffrorna är högst i Luxemburg och Malta (16 procent) och Sverige (15 procent). Dessa arbetssituationer innebär nya utmaningar som kräver åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö.

- Resultaten från ESENER-2 visar att tjänstesektorn fortsätter att växa. De riskfaktorer som oftast identifieras är att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (58 procent av arbetsplatserna i EU-28), följt av tröttande eller smärtsamma arbetsställningar (56 procent) och upprepade hand- eller armrörelser (52 procent).
- Psykosociala riskfaktorer uppfattas som en större utmaning än andra riskfaktorer. Nästan var femte arbetsplats som har uppgett att de behöver hantera besvärliga kunder eller upplever tidspress anger också att de saknar information eller lämpliga verktyg för att hantera denna risk på ett effektivt sätt.
- ESENER-2 visar att 76 procent av arbetsplatserna i EU-28 utför riskbedömningar regelbundet. Som förväntat finns det ett positivt samband med arbetsplatsstorleken, men sett till länder varierar siffrorna från 94 procent av arbetsplatserna i Italien och Slovenien till 37 procent i Luxemburg.
- En majoritet av de undersökta arbetsplatser i EU-28 som regelbundet genomför riskbedömningar ser dem som en användbar metod för att hantera arbetsmiljöfrågor (90 procent), och detta gäller oavsett verksamhetssektor och arbetsplatsstorlek.
- När det gäller siffrorna för de arbetsplatser där riskbedömningar framför allt utförs av intern personal förekommer det betydande skillnader. Spridningen mellan länderna är stor, med de högsta siffrorna i Danmark (76 procent av arbetsplatserna), Storbritannien (68 procent) och Sverige (66 procent), och de lägsta siffrorna i Slovenien (7 procent), Kroatien (9 procent) och Spanien (11 procent).
- De arbetsplatser som inte regelbundet genomför riskbedömningar uppger som främsta skäl att risker och faror redan är kända (83 procent av arbetsplatserna) och att det inte förekommer några större problem (80 procent).
- En majoritet av arbetsplatserna i EU-28 (90 procent), och då framför allt de större arbetsplatserna, rapporterar att de har ett dokument för att beskriva ansvarsfrågor och förfaranden inom arbetsmiljöområdet. Det råder inga större skillnader mellan verksamhetssektorer, men sett till länder finns de högsta siffrorna i Storbritannien, Slovenien, Rumänien, Polen och Italien (98 procent i samtliga) och de lägsta i Montenegro (50 procent), Albanien (57 procent) och Island (58 procent).
- På 61 procent av arbetsplatserna i EU-28 diskuteras arbetsmiljöfrågor regelbundet på högsta ledningsnivå och andelen ökar med arbetsplatsens storlek. Sett till länder är det vanligare i Tjeckien (81 procent), Storbritannien (79 procent) och Rumänien (75 procent) medan siffrorna är lägre i Montenegro (25 procent), Estland (32 procent), Island och Slovenien (35 procent).
- Nästan tre fjärdedelar av de undersökta arbetsplatserna i EU-28 (73 procent) uppger att teamledare och linjechefer får utbildning i hur de ska hantera arbetsmiljöfrågor i sin grupp och detta ökar med verksamhetens storlek. Vanligast förekommande är det på arbetsplatser inom byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (82 procent) samt inom jordbruk, skogsbruk och fiske (81 procent). Sett till länder är sådan utbildning vanligt förekommande i Tjeckien (94 procent), Italien (90 procent), Slovenien och Slovakien (84 procent) och mindre vanligt förekommande i Island (38 procent), Luxemburg (43 procent) och Frankrike (46 procent).
- När det gäller skälen till att man bedriver arbetsmiljöarbete uppger 85 procent av arbetsplatserna i EU-28 att uppfyllandet av rättsliga skyldigheter har stor betydelse. Det finns ett positivt samband med arbetsplatsstorleken, men sett till länder varierar siffrorna från 68 procent av arbetsplatserna i Danmark till 94 procent i Portugal. I vissa länder, framför allt dem som anslöt sig till EU 2004 samt vissa kandidatländer, är upprätthållandet av organisationens rykte det skäl som oftast uppges ha stor betydelse.
- Det näst viktigaste skälet till att man bedriver arbetsmiljöarbete är att tillgodose önskemål från de anställda eller deras representanter. ESENER-2 visar att mer än fyra av fem av de arbetsplatser i EU som regelbundet genomför riskbedömningar i EU-28 (81 procent) uppger att de involverar sina anställda i arbetet med att utforma och genomföra åtgärder efter en riskbedömning.
- Att döma av ESENER-2 förefaller det största hindret för att ta itu med psykosociala risker vara oviljan att tala om dessa frågor (30 procent av arbetsplatserna i EU-28). Detta liksom alla övriga hinder rapporteras oftare förekomma på större arbetsplatser.

- Strax över hälften av alla undersökta arbetsplatser i EU-28 (53 procent) uppger att de har tillräcklig information om hur psykosociala risker ska inkluderas i riskbedömningarna. Som förväntat varierar denna siffra mer efter arbetsplatsens storlek än efter sektor och framför allt sett till länder. Här är siffrorna högst i Slovenien (75 procent) och Italien (74 procent) och lägst i Malta (35 procent) och Slovakien (40 procent).
- Företagshälsovårdsläkare (68 procent), allmänna arbetsmiljökonsulter (63 procent) och experter på olycksförebyggande åtgärder (52 procent) står för de mest utnyttjade arbetsmiljötjänsterna. Beträffande psykosociala risker uppger endast 16 procent av arbetsplatserna i EU-28 att de använder sig av en psykolog.
- Vad gäller olika former av arbetstagarrepresentation visade det sig att ett skyddsombud var det som var vanligast förekommande: 58 procent av arbetsplatserna i EU-28, med högst siffror bland arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (67 procent), tillverkning (64 procent) och offentlig förvaltning (59 procent). Som förväntat visar resultaten att det finns ett tydligt samband med arbetsplatsens storlek.
- Vad gäller de arbetsplatser som uppger att de har använt sig av åtgärder för att förebygga psykosociala risker under de tre år som föregick undersökningen anger 63 procent av arbetsplatserna i EU-28 att anställda har varit med och utformat och genomfört dessa åtgärder. Resultaten varierar från land till land, från 77 procent av arbetsplatserna i Danmark och Österrike till 43 procent i Slovakien. De psykosociala riskernas karaktär gör att man skulle kunna förvänta sig en direkt arbetstagarmedverkan och ett särskilt omfattande samarbete från samtliga arbetsplatsens aktörer när det gäller åtgärderna inom detta område.

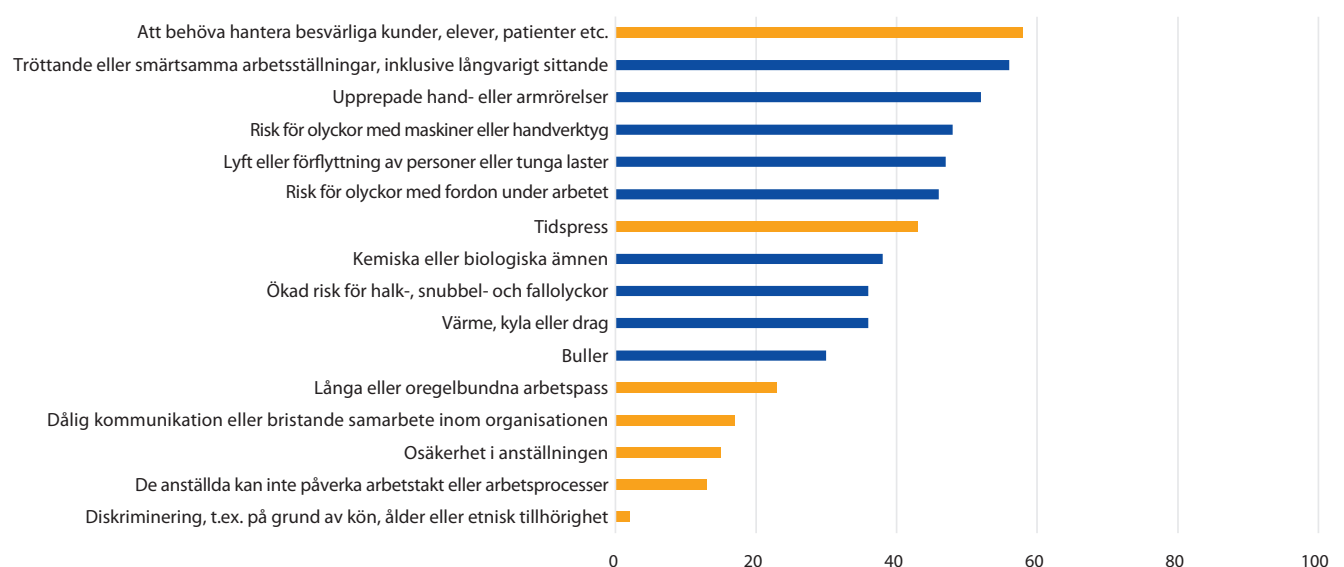
Hantering av arbetsmiljöfrågor

Arbetsmiljö är ett tvärvetenskapligt område där det handlar om att skydda yrkesverksamma människors säkerhet, hälsa och välbefinnande. Alltmer komplexa arbetsprocesser och förändrade arbetsvillkor, liksom de nya eller föränderliga risker som blir följden, kräver en ny och systematisk syn på arbetsmiljöfrågor. Det behövs lösningar som gör det möjligt för arbetsgivare att ta hänsyn till arbetsmiljöprinciper på alla verksamhetsnivåer och för all slags verksamhet, och att rutinmässigt omsätta principerna i lämpliga åtgärder.

Arbetsmiljörisker

- Mot bakgrund av dessa samhällsförändringar visar resultaten från ESENER-2 att tjänstesektorn fortsätter att växa. De riskfaktorer som oftast identifieras (figur 1) är att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (58 procent av arbetsplatserna i EU-28), följt av tröttande eller smärtsamma arbetsställningar (56 procent) och upprepade hand- eller armrörelser (52 procent).
- Som förväntat visar resultaten att det finns intressanta skillnader mellan olika verksamhetssektorer. Tabell 1 visar de två riskfaktorer som arbetsplatserna inom sektorn uppgav var vanligast förekommande – inom samtliga sektorer uppgavs diskriminering vara den riskfaktor som var minst vanligt förekommande.
- Risken för olyckor med maskiner eller handverktyg är den riskfaktor som uppges vara vanligast förekommande inom byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (82 procent av arbetsplatserna inom denna sektor i EU-28), jordbruk, skogsbruk och fiske (78 procent) samt tillverkning (77 procent).

Figur 1. Riskfaktorer på arbetsplatsen (procent av arbetsplatserna, EU-28).



Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28.

Obs: Psykosociala riskfaktorer anges med orange färg.

Tabell 1. De två vanligast förekommande riskfaktorerna på arbetsplatsen, sett till verksamhetssektor (procent av arbetsplatserna, EU-28).

Verksamhetssektor	Riskfaktorer som uppges vara vanligast förekommande (procent av arbetsplatserna inom sektorn i EU-28)	
	Vanligast	Näst vanligast
A: Jordbruk, skogsbruk och fiske	Risk för olyckor med maskiner eller handverktyg (78 procent)	Risk för olyckor med fordon under arbetet (73 procent)
B, D, E, F: Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning	Risk för olyckor med maskiner eller handverktyg (82 procent)	Lyft eller förflyttning av personer eller tunga laster (71 procent)
C: Tillverkning	Risk för olyckor med maskiner eller handverktyg (77 procent)	Upprepade hand- eller armrörelser (58 procent)
G, H, I, R: Handel, transport, hotell-/restaurang- och rekreationsverksamhet	Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (62 procent)	Upprepade hand- eller armrörelser (49 procent)
J, K, L, M, N, S: It-, finans- och fastighetsverksamhet samt tekniska, vetenskapliga eller personliga tjänster	Tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande (64 procent)	Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (56 procent)
O: Offentlig förvaltning	Tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande (76 procent)	Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (68 procent)
P, Q: Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete	Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (75 procent)	Tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande (61 procent)

Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28.

- Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. är den vanligast förekommande riskfaktorn inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (75 procent) liksom inom handel, transport, hotell-/restaurang- och rekreationsverksamhet (62 procent). Precis som när det gäller övriga psykosociala riskfaktorer är denna faktor vanligast förekommande bland arbetsplatser inom offentlig förvaltning och tjänstesektorn.
- Tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande, är de vanligaste riskfaktorerna inom offentlig förvaltning (76 procent) och it-, finans- och fastighetsverksamhet samt andra tekniska, vetenskapliga eller personliga tjänster (64 procent). Det är intressant att se att risker relaterade till arbetsställningar, liksom upprepade hand- eller armrörelser, är vanligt förekommande på arbetsplatser inom samtliga sektorer, vilket bekräftar att det är vanligt med fysiska riskfaktorer för belastningsbesvär inom samtliga verksamheter.
- När man ser till vilka riskfaktorer som förekommer inom den verksamhetssektor som har högst siffror för riskfaktorer kan det konstateras att jordbruk, skogsbruk och fiske ligger högst i fråga om fem av de undersökta riskfaktorerna: värme, kyla eller drag (65 procent av arbetsplatserna i sektorn i EU-28), kemiska eller biologiska ämnen (63 procent), upprepade hand- eller armrörelser (63 procent), långa eller oregelbundna arbetspass (35 procent) och den tidigare nämnda risken för olyckor med fordon under arbetet (73 procent). Dessa resultat avspeglar hur fysiskt krävande arbetsvillkoren är inom denna sektor – se tabell 2.
- Byggverksamhet, avfallshantering och vatten- och elförsörjning har högst siffror i fråga om risk för olyckor med maskiner eller handverktyg (82 procent), lyft eller förflyttning av personer eller tunga laster (71 procent), ökad halk-, snubbel- och fallrisk (63 procent) och buller (61 procent). Offentlig förvaltning samt utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete har högst siffror när det gäller övriga sju riskfaktorer.

Tabell 2. Riskfaktor och verksamhetssektor där den uppges vara vanligast förekommande (procent av arbetsplatserna, EU-28).

Riskfaktor (procent av arbetsplatserna i EU-28 inom alla sektorer)	Sektor där den uppges vara vanligast förekommande (procent av arbetsplatserna i EU-28 inom sektorn)
Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (58 procent)	P, Q: Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (75 procent)
Tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande (56 procent)	O: Offentlig förvaltning (76 procent)
Upprepade hand- eller armrörelser (52 procent)	A: Jordbruk, skogsbruk och fiske (63 procent)
Risk för olyckor med maskiner eller handverktyg (48 procent)	B, D, E, F: Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (82 procent)
Lyft eller förflyttning av personer eller tunga laster (47 procent)	B, D, E, F: Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (71 procent)
Risk för olyckor med fordon under arbetet (46 procent)	A: Jordbruk, skogsbruk och fiske (73 procent)
Tidspress (43 procent)	P, Q: Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (50 procent)
Kemiska eller biologiska ämnen (38 procent)	A: Jordbruk, skogsbruk och fiske (63 procent)
Ökad risk för halk-, snubbel- och fallolyckor (36 procent)	B, D, E, F: Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (63 procent)
Värme, kyla eller drag (36 procent)	A: Jordbruk, skogsbruk och fiske (65 procent)
Buller (30 procent)	B, D, E, F: Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (61 procent)
Långa eller oregelbundna arbetspass (23 procent)	A: Jordbruk, skogsbruk och fiske (35 procent)
Dålig kommunikation eller bristande samarbete inom organisationen (17 procent)	O: Offentlig förvaltning (26 procent)
Osäkerhet i anställningen (15 procent)	O: Offentlig förvaltning P, Q: Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (19 procent)
De anställda kan inte påverka arbetstakt eller arbetsprocesser (13 procent)	O: Offentlig förvaltning (18 procent).
Diskriminering, t.ex. på grund av kön, ålder eller etnisk tillhörighet (2 procent)	P, Q: Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (4 procent)

Bas: samtliga arbetsplatser i EU-28.

Riskbedömning

En viktig arbetsmiljöfråga som har undersökts i ESENER-2 är om arbetsplatsernas arbetsmiljö regelbundet kontrolleras som ett led i riskbedömningen, vilket utgör hörnstenen i den europeiska arbetsmiljöstrategin i enlighet med EU:s ramdirektiv för arbetsmiljöfrågor (direktiv 89/391/EEG).

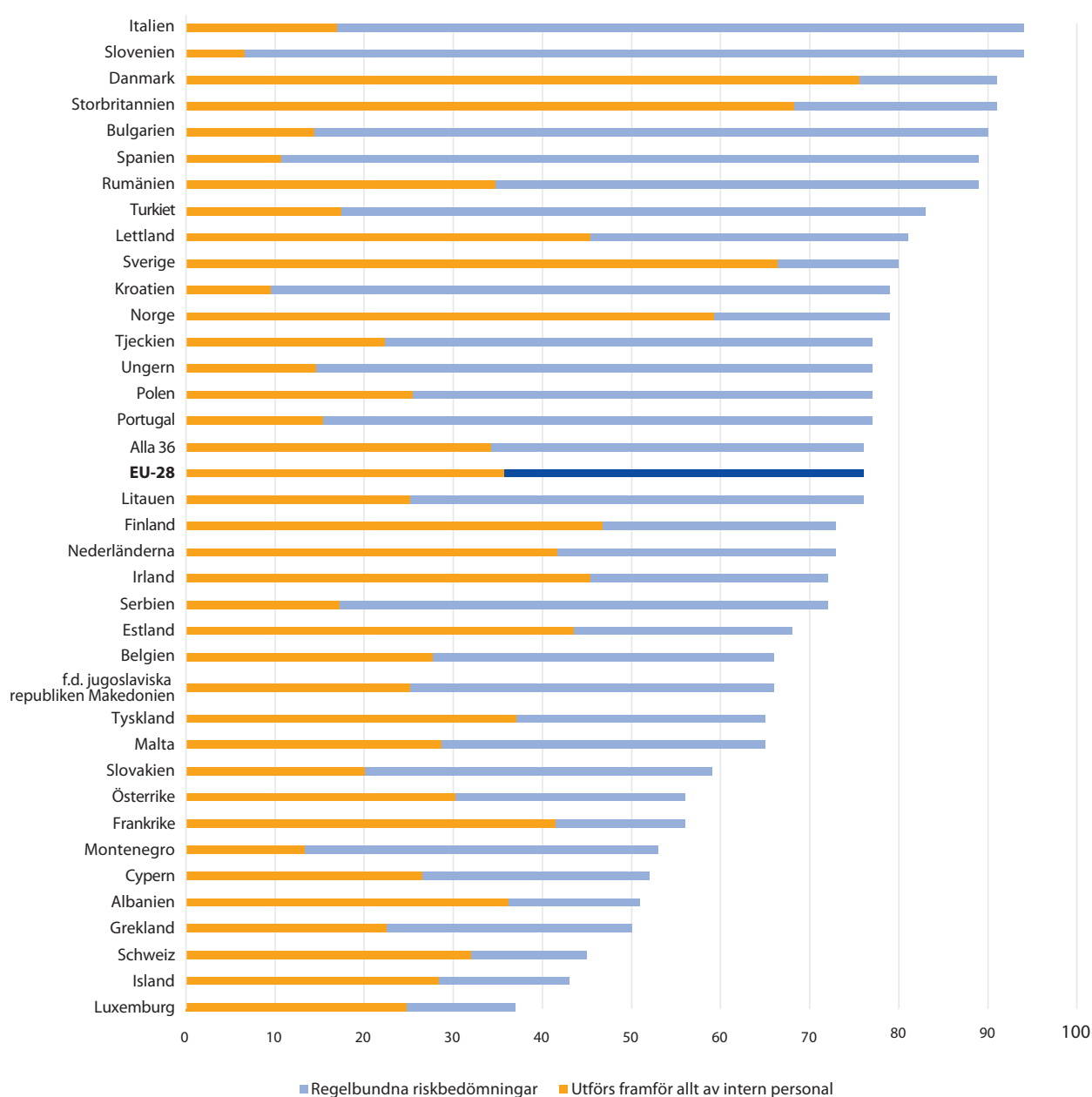
- ESENER-2 visar att 76 procent av arbetsplatserna i EU-28 genomför riskbedömningar regelbundet ⁽²⁾ och en majoritet av dem uppger att dessa bedömningar finns dokumenterade (92 procent). Som förväntat finns det ett positivt samband mellan genomförandet av riskbedömningar och arbetsplatsens storlek, där mikroföretag med 5–9 anställda har siffror på 69 procent medan företag med fler än 250 anställda har upp till 96 procent.
- Sett till länder varierar siffrorna från 94 procent av arbetsplatserna i Italien och Slovenien till 37 procent i Luxemburg. Sett till sektorer finns de högsta siffrorna på de mest riskfyllda arbetsplatserna, såsom tillverkning (85 procent), jordbruk, skogsbruk och fiske (84 procent) samt byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (83 procent).
- Som framgår av figur 2 förekommer det intressant nog betydande skillnader när det gäller siffrorna för de arbetsplatser där riskbedömningar framför allt utförs av intern personal. Spridningen mellan länderna är stor, med de högsta siffrorna i Danmark (76 procent av arbetsplatserna), Storbritannien (68 procent) och Sverige (66 procent), och de lägsta siffrorna i Slovenien (7 procent), Kroatien (9 procent) och Spanien (11 procent).
- Det förefaller finnas ett samband med arbetsplatsens storlek, eftersom siffran för de arbetsplatser där riskbedömning framför allt utförs av intern personal ökar med storleken. Detta säger inget om kvaliteten på riskbedömningarna – i vissa länder kan det vara en rättslig skyldighet att anlita särskilda arbetsmiljöenheter för sådana arbetsuppgifter – men om man utgår från att de som

kontrollerar arbetet också är de som är bäst lämpade att kontrollera riskerna bör i princip samtliga företag kunna genomföra en grundläggande riskbedömning enbart med sin egen personal.

- De aspekter som oftast behandlas i riskbedömningar av arbetsplatsen är säkerheten vid maskiner, utrustning och installationer (84 procent) följt av arbetsställningar, fysisk arbetsbelastning och upprepade rörelser (75 procent).
- Det är intressant att notera att bland de arbetsplatser som utför riskbedömningar och som uppger att de har personal som arbetar hemifrån anger endast 29 procent att dessa riskbedömningar inbegriper hemarbetsplatsen. Här är siffrorna högst för arbetsplatser inom offentlig förvaltning (40 procent). Även om resultaten endast motsvarar 13 procent av samtliga undersökta arbetsplatser ska de ses som en indikation på arbetsmiljöstrategier i samband med nya, framväxande trender i fråga om arbetsorganisation.
- Sett till de arbetsplatser som har andra typer av arbetstagare vid sidan av direktanställd personal – exempelvis personal från bemanningsföretag, underleverantörer och egenföretagare – uppger 62 procent av de arbetsplatser i EU-28 som genomför riskbedömningar att de inbegriper dessa övriga typer av arbetstagare i sina riskbedömningar.
- En majoritet av de undersökta arbetsplatser i EU-28 som regelbundet genomför riskbedömningar ser dem som en användbar metod för att hantera arbetsmiljöfrågor (90 procent), och detta gäller oavsett verksamhetssektor och arbetsplatsstorlek.
- De arbetsplatser som inte regelbundet genomför riskbedömningar uppger som främsta skäl att risker och faror redan är kända (83 procent av arbetsplatserna) och att det inte förekommer några större problem (80 procent). Dessa resultat motsvarar 24 procent av de undersökta arbetsplatserna, men väcker ändå frågan: Har dessa arbetsplatser och särskilt de minsta arbetsplatserna verkligen färre problem eller är de bara mindre medvetna om arbetsplatsriskerna?
- Det är intressant att se att företag inom de minsta storlekskategorierna inte uppger att förfarandet är alltför betungande i samma utsträckning som de större företagen: 22 procent för arbetsplatser med 5–9 anställda, vilket kan jämföras med 31 procent för arbetsplatser med fler än 250 anställda – se figur 3.

2 De absoluta riskbedömningsnivåer som anges i Esener-2 är i viss mån sannolikt överskattningar. Den här typen av "mätfel" är vanliga inom alla undersökningar och i Esener-2 har man gjort sitt yttersta för att de ska vara så små som möjligt. Genom denna metod säkerställs framför allt att siffrorna kan användas för att göra giltiga jämförelser mellan länder och analyser i förhållande till andra variabler, vilket är huvudsyftet med undersökningen.

Figur 2. Riskbedömningar för arbetsplatsen genomförs regelbundet och utförs framför allt av intern personal, efter land (procent av arbetsplatserna).



Bas: Samtliga arbetsplatser i samtliga 36 länder.

Obs: Frågan om riskbedömningar som framför allt utförs av intern personal har ställts till de arbetsplatser som uppger att de regelbundet genomför riskbedömningar. Siffrorna i tabellen har räknats om till totala basen för samtliga arbetsplatser.

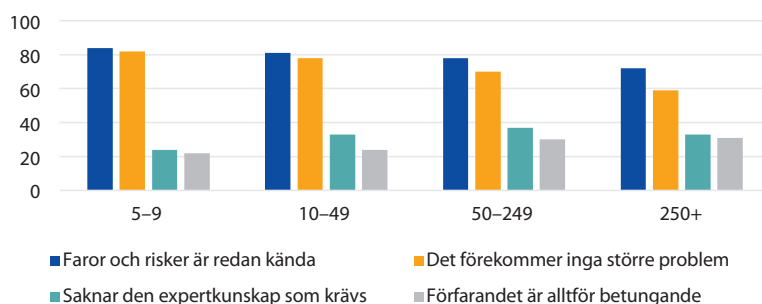
Generell hantering av arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen

- På 90 procent av arbetsplatserna i EU-28 har arbetstagarna tillgång till ett dokument som beskriver ansvarsfrågor och förfaranden inom arbetsmiljöområdet, med högre siffror för de större arbetsplatserna. Det råder inga större skillnader mellan verksamhetssektorer, men sett till länder finns de högsta siffrorna i Storbritannien, Slovenien, Rumänien, Polen och Italien (98 procent i samtliga) och de lägsta i Montenegro (50 procent), Albanien (57 procent) och Island (58 procent).
- På 41 procent av arbetsplatserna i EU-28 fastställs varje år en särskild budget för åtgärder och utrustning inom arbetsmiljöområdet, och siffrorna ökar med arbetsplatsens storlek. Sett till sektorer ligger denna siffra betydligt högre bland arbetsplatser inom offentlig förvaltning (63 procent). Sett till länder ligger resultaten högst för Rumänien (66 procent), Turkiet (64 procent) och Litauen (62 procent) och lägst för Danmark (15 procent), Island (19 procent) och Österrike (23 procent).
- Ledningens medverkan i arbetsmiljöarbetet är en avgörande faktor för genomförandet av åtgärder för att hantera arbetsmiljöfrågor. ESENER-2 visar att 61 procent av arbetsplatserna i EU-28 uppger att arbetsmiljöfrågor diskuteras regelbundet på högsta ledningsnivå och andelen ökar med arbetsplatsens storlek. Sett till länder är detta vanligare i Tjeckien (81 procent), Storbritannien (79 procent) och Rumänien (75 procent) medan siffrorna är lägre i Montenegro (25 procent), Estland (32 procent), Island och Slovenien (35 procent).
- På 73 procent av arbetsplatserna får teamledare och linjechefer utbildning i hur de ska hantera arbetsmiljöfrågor i sin grupp och detta ökar med verksamhetens storlek. Vanligast förekommande är det på arbetsplatser inom byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (82 procent) samt inom jordbruk, skogsbruk och fiske (81 procent). Sett till länder är sådan utbildning vanligt förekommande i Tjeckien (94 procent), Italien (90 procent), Slovenien och Slovakien (84 procent) och mindre vanligt

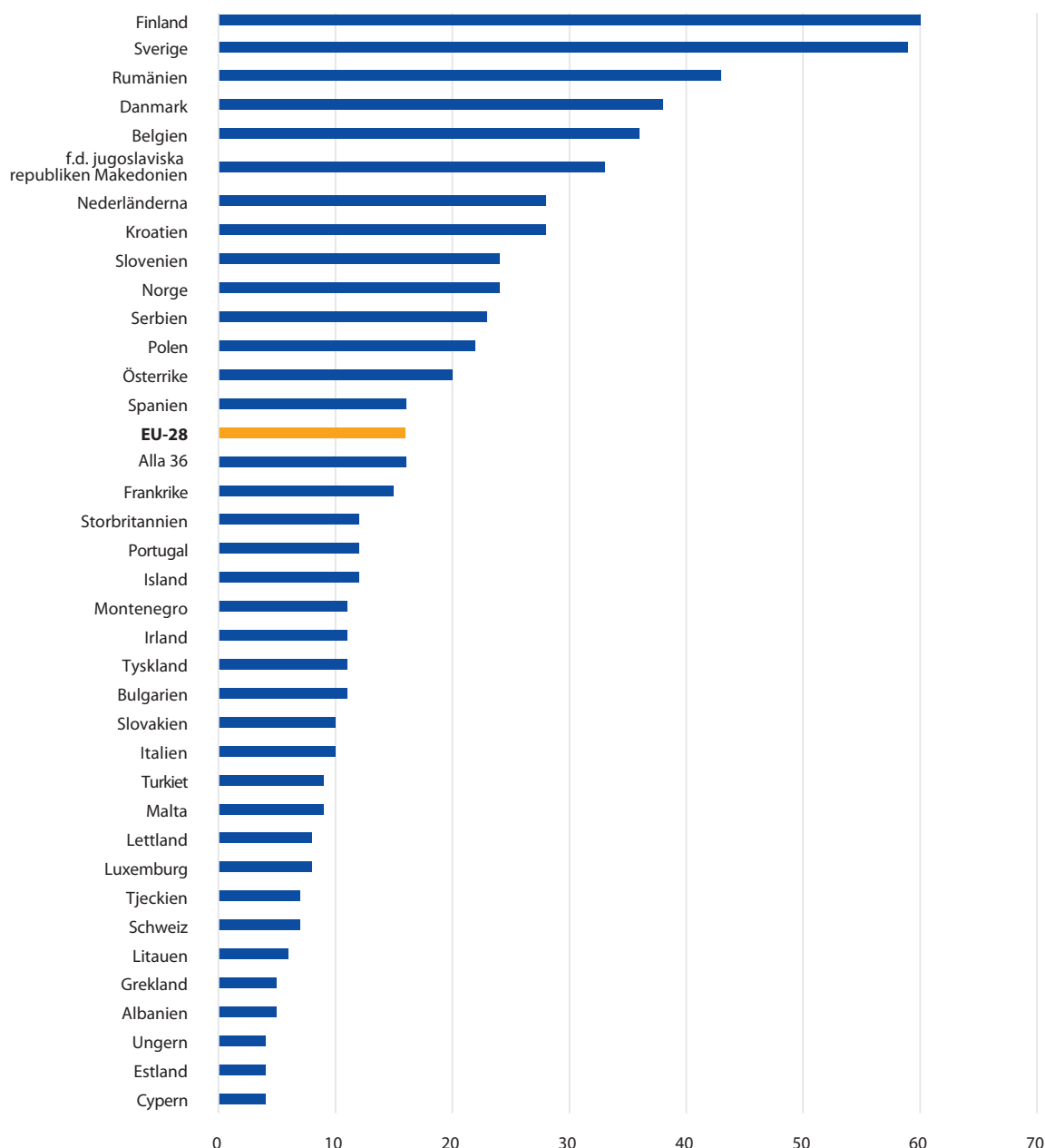
förekommande i Island (38 procent), Luxemburg (43 procent) och Frankrike (46 procent).

- Företagshälsovårdsläkare (68 procent), allmänna arbetsmiljökonsulter (63 procent) och experter på olycksförebyggande åtgärder (52 procent) står för de mest utnyttjade arbetsmiljötjänsterna. Beträffande psykosociala risker uppger endast 16 procent av arbetsplatserna i EU-28 att de använder sig av en psykolog (figur 4). Det är emellertid intressant att se att det förekommer stora skillnader mellan länderna: i Finland och Sverige uppger cirka 60 procent av arbetsplatserna att de använder sig av en psykolog, som antingen är anställd internt eller också anlitas externt.
- I ESENER-2 tillfrågades arbetsplatserna om hälsoförebyggande åtgärder för de anställda. Den åtgärd som är vanligast förekommande (35 procent av arbetsplatserna i EU-28) är information för att förebygga beroende (rökning, alkohol och narkotika), följt av kostinformation (29 procent) och främjande av träningsaktiviteter utanför arbetstid (28 procent). Sett till sektorer är hälsofrämjande åtgärder mer vanligt förekommande bland arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete. Sett till länder står arbetsplatserna i Finland för de högsta siffrorna: landet ligger högst när det gäller information för att förebygga beroende (59 procent av arbetsplatserna) och kommer på andraplats för de tre övriga åtgärderna, med en särskilt hög andel arbetsplatser (78 procent) som uppger att de främjar träningsaktiviteter utanför arbetstid (80 procent i Sverige).
- Som tidigare nämnts är de riskfaktorer som leder till belastningsbesvär jämnt fördelade mellan arbetsplatserna inom samtliga verksamhetssektorer. När det gäller förebyggande åtgärder visar ESENER-2 att 85 procent av de arbetsplatser som uppger att det förekommer riskfaktorer i form av lyft eller förflyttning av personer eller tunga laster har utrustning som ska underlätta detta eller annat fysiskt betungande arbete. Denna andel ökar med arbetsplatsens storlek och är som förväntat mer vanligt förekommande inom sektorer som kännetecknas av mer fysiskt krävande arbete,

Figur 3. Skäl till att riskbedömningar för arbetsplatsen inte genomförs regelbundet, sett till arbetsplatsstorlek (procent av arbetsplatserna, EU-28).



Bas: Arbetsplatser i EU-28 som inte utför riskbedömningar regelbundet.

Figur 4. Anlitande av en psykolog, som är anställd internt eller anlitas externt, efter land (procent av arbetsplatserna).

Bas: Samtliga arbetsplatser i samtliga 36 länder.

som tillverkning (96 procent), jordbruk, skogsbruk och fiske (93 procent) samt byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning (92 procent). Sett till länder är siffrorna högst i Finland (94 procent), Montenegro (93 procent) och Island (90 procent) och lägst i Slovakien (71 procent), Kroatien (72 procent) och Grekland (73 procent).

- Den näst vanligaste åtgärden för att förebygga belastningsbesvär uppges vara tillhandahållande av ergonomisk utrustning (73 procent), som även detta ökar med arbetsplatsens storlek och är vanligast förekommande inom it-, finans- och fastighetsverksamhet samt andra tekniska, vetenskapliga eller personliga tjänster (82 procent) och offentlig förvaltning (82 procent). Detta är vanligast förekommande på arbetsplatserna i Sverige (84 procent) och Danmark (83 procent) och minst vanligt i Slovakien, Litauen och Bulgarien (51 procent i samtliga tre länder).

Psykosociala risker och hur de hanteras

Betydande förändringar i arbetslivet leder till framväxande psykosociala risker. Sådana risker, som är kopplade till arbetets utformning, organisation och ledning och till det ekonomiska och sociala sammanhanget, medför en ökad stressnivå och kan leda till allvarliga försämringar av den psykiska och fysiska hälsan.

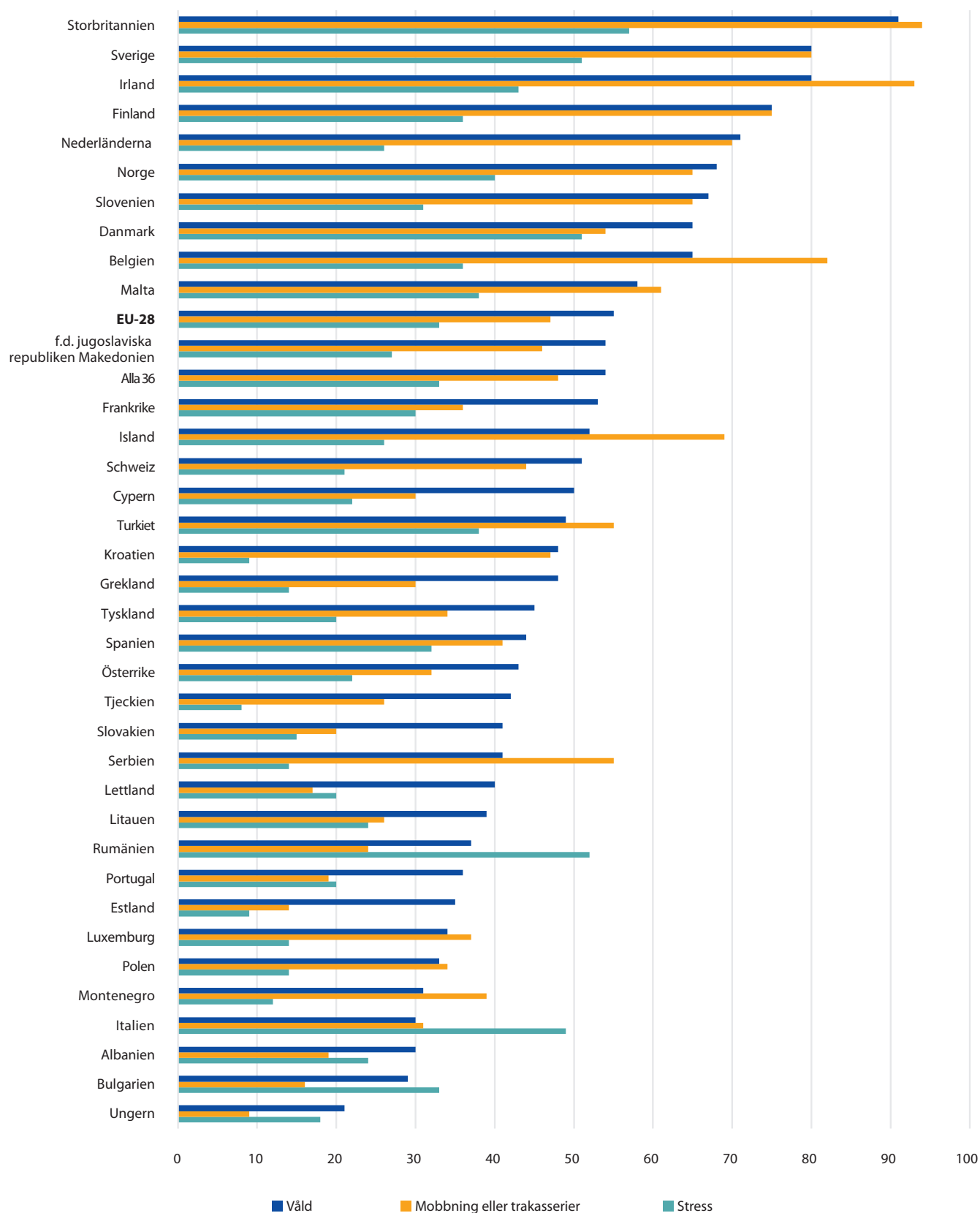
- Som tidigare nämnts är de två psykosociala riskfaktorer som oftast uppges förekomma på arbetsplatser i EU-28 att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. (58 procent) och tidspress (43 procent). Båda dessa riskfaktorer uppvisar en likartad sektorsprofil: de är vanligast förekommande bland arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete samt offentlig förvaltning och minst vanliga inom jordbruk, skogsbruk och fiske samt tillverkning. Båda dessa riskfaktorer, men framför allt tidspress, ökar med arbetsplatsens storlek.
- Att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc. uppges oftare vara en riskfaktor på arbetsplatser i Montenegro (78 procent), Frankrike och Estland (70 procent), medan siffrorna är lägst i Turkiet (28 procent), Italien (37 procent) och Litauen (39 procent)
- När det gäller tidspress verkar detta vara särskilt uttalat i ett kluster av länder: det är vanligast bland arbetsplatser i de nordiska länderna och därefter är det ett gap till övriga länder: Sverige och Finland (74 procent), tätt följda av Danmark (73 procent), Norge och Island (71 procent). Nästa land i ordningen är Nederländerna (62 procent). Även här är det Turkiet (15 procent), Litauen (16 procent) och Italien (21 procent) som står för de lägsta siffrorna.

Hantering av psykosociala risker

- Psykosociala riskfaktorer uppfattas som en större utmaning att hantera än andra riskfaktorer. Nästan var femte arbetsplats som har uppgett att de behöver hantera besvärliga kunder eller upplever tidspress anger att de saknar information eller lämpliga verktyg för att hantera dessa risker på ett effektivt sätt.

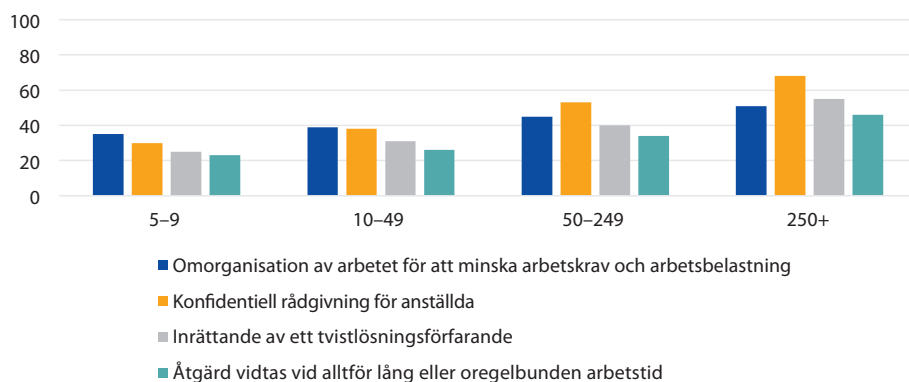
- Sett till sektorer visar ESENER-2 att de högsta siffrorna för arbetsplatser som uppger att de saknar information eller verktyg för att hantera riskerna på ett effektivt sätt finns inom offentlig förvaltning, följt av finans- och fastighetsverksamhet samt andra tekniska, vetenskapliga eller personliga tjänster respektive utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete.
- Med detta som utgångspunkt undersöker man i ESENER-2 hur arbetsplatserna hanterar psykosociala risker genom att fråga dem om a) handlingsplaner och förfaranden för att hantera stress, mobbning eller trakasserier, hot, övergrepp eller överfall, samt b) vilka specifika åtgärder som har vidtagits under de senaste tre åren.
- Cirka 33 procent av arbetsplatserna med fler än 20 arbetstagare i EU-28 uppger att de har en handlingsplan för att förebygga arbetsrelaterad stress (figur 5). Detta ökar med arbetsplatsens storlek och är betydligt vanligare inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete. Det förekommer stora variationer mellan länderna, med högst siffror i Storbritannien (57 procent), Rumänien (52 procent), Sverige och Danmark (51 procent) och lägst siffror i Tjeckien (8 procent), Kroatien och Estland (9 procent).
- När det gäller de arbetsplatser som har angett att en riskfaktor är att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc., uppger 55 procent av de som har 20 anställda eller fler att det finns ett förfarande för att hantera den här typen av risk (genomsnitt EU-28). Bland arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete ökar denna siffra till 72 procent. Sett till länder är siffrorna högst i Storbritannien (91 procent), Sverige och Irland (80 procent) och lägst i Ungern (21 procent) och Bulgarien (29 procent).
- Omorganisation av arbetet för att minska arbetskrav och arbetsbelastning (38 procent) och konfidentiell rådgivning för anställda (36 procent) är de två åtgärder som är vanligast förekommande i EU-28. Som framgår av figur 6 ökar siffrorna med arbetsplatsens storlek. Sett till länder förefaller dessa åtgärder vara mer vanligt förekommande i de nordiska länderna men det finns ingen klar trend. Sett till sektorer är det däremot tydligt att arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete står för de högsta siffrorna.

Figur 5. Handlingsplan för att förebygga arbetsrelaterad stress och förfaranden för att hantera mobbning och trakasserier samt hot, övergrepp och överfall (procent av arbetsplatserna).



Bas: Arbetsplatser med fler än 19 arbetstagare i samtliga 36 länder.

Frågan om förfaranden för att hantera hot, övergrepp och överfall från kunder, patienter, elever eller andra externa personer ställdes endast till de arbetsplatser som hade uppgitt riskfaktorn att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc.

Figur 6. Åtgärder för att förebygga psykosociala risker under de senaste tre åren (procent av arbetsplatserna, EU-28).

Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28.

- Strax över hälften av alla undersökta arbetsplatser i EU-28 (53 procent) uppger att de har tillräcklig information om hur psykosociala risker ska inkluderas i riskbedömningarna. Som förväntat varierar denna siffra mer efter arbetsplatsens storlek än efter sektor och framför allt sett till länder. Här är siffrorna högst i Slovenien (75 procent) och Italien (74 procent) och lägst i Malta (35 procent) och Slovakien (40 procent).
- Det näst vanligaste skälet är önskemål från de anställda eller deras representanter (79 procent), med de högsta siffrorna för arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete. Sett till storlek förekommer det inga skillnader att tala om.
- I vissa länder, framför allt dem som anslöt sig till EU 2004 samt vissa kandidatländer, är upprätthållandet av organisationens rykte det skäl som oftast uppges ha stor betydelse.

Drivkrafter och hinder

Vilka faktorer som motiverar arbetsplatser att ta itu med arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker – eller inte göra det – varierar stort. Det kan handla om efterlevnad av lagar och förordningar, förnuftska, förståelse för verksamhetens vinster eller kostnader, fokusering på värden och normer osv. Det finns dock ett antal övergripande faktorer, t.ex. graden av medvetenhet och prioritering, ledningens engagemang och arbetstagarnas medverkan, som är viktiga drivkrafter för hanteringen av arbetsmiljöfrågor och psykosociala risker.

Drivkrafter

- När det gäller skälen till att man bedriver arbetsmiljöarbete uppger 85 procent av arbetsplatserna i EU-28 att uppfyllandet av rättsliga skyldigheter har stor betydelse. Det finns ett visst positivt samband med arbetsplatsens storlek, men inga större skillnader sett till sektorer. Sett till länder varierar siffrorna från 68 procent av arbetsplatserna i Danmark (utanför EU-28 redovisar Montenegro lägst andel, 57 procent) till 94 procent i Portugal – se tabell 3.

Hinder

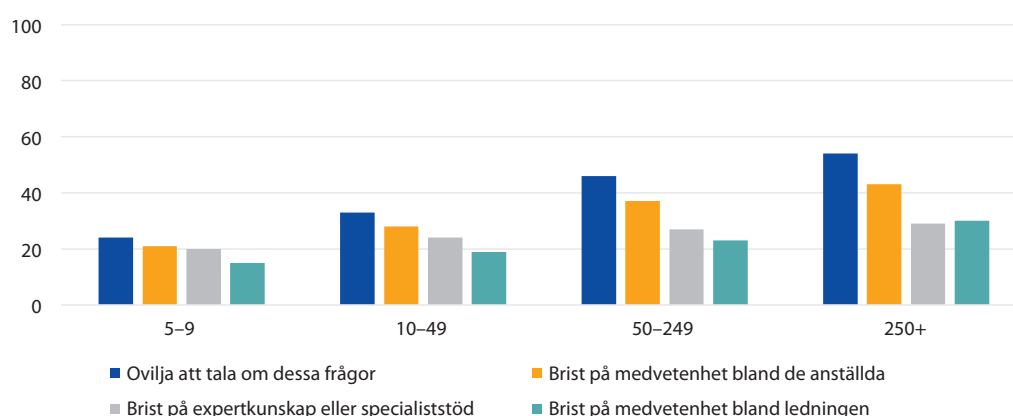
- När det gäller de största hindren för att ta itu med arbetsmiljöfrågor är det som oftast anges som ett "stort hinder" de rättsliga förpliktelsernas komplexitet (40 procent av arbetsplatserna i EU-28) följt av pappersarbetet (29 procent). Båda dessa anges i allmänhet oftare av arbetsplatser inom tillverkning, offentlig förvaltning, byggverksamhet, avfallshantering samt vatten- och elförsörjning. Sett till arbetsplatsens storlek förefaller dessa hinder vara mer vanligt förekommande bland de minsta arbetsplatserna än de större.
- Sett till länder förekommer de lägsta siffrorna i Serbien (9 procent), Montenegro (11 procent), Slovenien (14 procent) och Litauen (14 procent) och de högsta i Italien (67 procent), Turkiet (60 procent) och Grekland (54 procent). Det är intressant att se att i de nordiska länderna (Danmark, Finland, Norge och Sverige) förefaller de största hindren för att ta itu med arbetsmiljöfrågor vara brist på tid eller personal. Arbetsplatser i Litauen, Lettland, Montenegro, Malta, Rumänien, Serbien, Slovenien, Slovakien, Bulgarien och Cypern uppger i stället att det största hindret är brist på pengar.

Tabell 3. Skäl till att man bedriver arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen (procent av arbetsplatserna som anger att detta "har stor betydelse", EU-28).

Skäl (% genomsnitt EU-28)	Land	
	Högst	Lägst
Uppfyllande av rättsliga skyldigheter (85 procent)	Portugal (94 procent) Estland (92 procent) Norge (92 procent)	Montenegro (57 procent) Island (65 procent) Danmark (68 procent)
Önskemål från de anställda eller deras representanter (79 procent)	Italien (93 procent) Estland (91 procent) Norge (90 procent)	Polen (48 procent) Slovakien (53 procent) Tjeckien (53 procent)
Undvika böter från yrkesinspektionen (78 procent)	Italien (96 procent) Portugal (93 procent) Bulgarien (91 procent)	Schweiz (57 procent) Island (57 procent) Montenegro (60 procent)
Upprätthållande av organisationens rykte (77 procent)	Estland (93 procent) Cypern (92 procent) Italien (92 procent)	Polen (39 procent) Frankrike (61 procent) Danmark (68 procent)
Upprätthålla eller höja produktiviteten (64 procent)	Portugal (88 procent) Turkiet (86 procent) Cypern (86 procent)	Polen (30 procent) Frankrike (41 procent) Ungern (51 procent)

Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28.

- Som tidigare nämnts förekommer vissa av de psykosociala riskfaktorerna på en stor del av arbetsplatserna i EU-28, nämligen att behöva hantera besvärliga patienter, kunder, elever etc. samt tidspress. Det påpekades också att psykosociala riskfaktorer framstår som en större utmaning att hantera, eftersom man saknar information eller lämpliga förebyggande verktyg för att hantera dessa risker på ett effektivt sätt.
- Som underliggande faktor för dessa resultat visar ESENER-2 att oviljan att tala om dessa frågor förefaller vara det största hindret för att ta itu med psykosociala risker (30 procent av arbetsplatserna i EU-28) och siffrorna för detta, liksom för övriga hinder, ökar med arbetsplatsens storlek (figur 7).
- Sett till sektorer visar resultaten att detta hinder är vanligaste förekommande bland arbetsplatser inom offentlig förvaltning (38 procent), och sett till länder förekommer de högsta siffrorna i Finland (44 procent), Irland (40 procent) och Frankrike (36 procent) och de lägsta i f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Slovenien (15 procent) och Ungern (17 procent). I 20 länder är detta det vanligaste förekommande hindret för att ta itu med psykosociala risker.

Figur 7. Hinder för att ta itu med psykosociala risker, sett till arbetsplatsens storlek (procent av arbetsplatserna, EU-28).

Bas: Arbetsplatser i EU-28 som uppger att det finns minst en psykosocial riskfaktor på arbetsplatsen.

- Det näst största hindret är brist på medvetenhet bland de anställda (26 procent), något som uppges vara det vanligast förekommande hindret bland arbetsplatser i Estland, Spanien, Kroatien, Ungern, Malta, Nederländerna, Portugal, Rumänien, Serbien, Sverige och Turkiet. Siffrorna ökar med arbetsplatsens storlek och sett till sektorer förekommer de högsta siffrorna inom tillverkning (32 procent).

Arbetstagarinflytande

I ESENER görs åtskillnad mellan informellt inflytande (i form av arbetstagares direkta medverkan) och formellt arbetstagarinflytande genom representation i företagsråd och via fackföreningar. Skillnaden är av betydelse eftersom de två typerna skiljer sig åt i fråga om graden av inflytande och i vilken mån det är reglerat. Informellt eller "direkt" inflytande kan förekomma på alla typer av arbetsplatser, oavsett storlek eller sektor. Formellt eller institutionellt deltagande kräver däremot att formella organ inrättas i enlighet med nationella rättsliga ramar och arbetsmarknadstraditioner. Här finns det givetvis ett nära samband med arbetsplatsens storlek.

En kombination av höga nivåer för formellt och informellt inflytande (i form av social dialog) tyder på en god kvalitet i arbetet, inbegripet arbetsmiljöarbetets kvalitet i allmänhet och hanteringen av psykosociala risker i synnerhet.

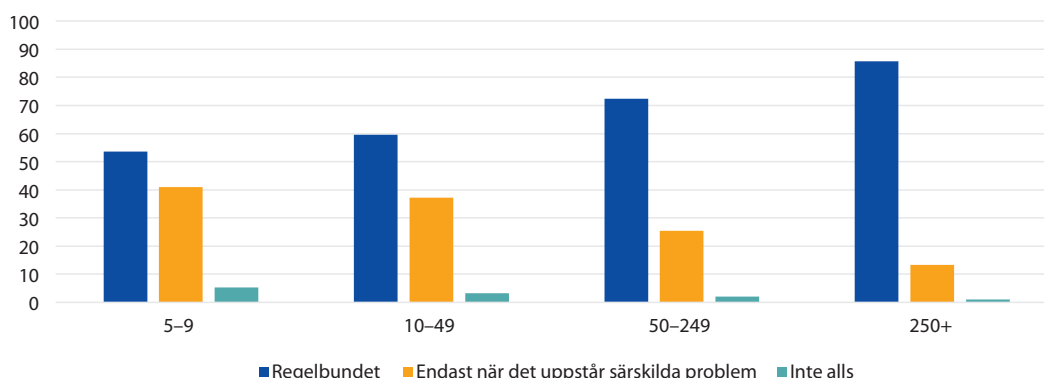
Samråd

- Vad gäller de arbetsplatser som uppger att de har använt sig av åtgärder för att förebygga psykosociala risker under de tre år som föregick undersökningen anger 63 procent av arbetsplatserna i EU-28 att anställda har varit med och utformat och genomfört dessa åtgärder. Resultaten varierar

från land till land, från 77 procent av arbetsplatserna i Danmark och Österrike till 43 procent i Slovakien.

- De psykosociala riskernas karaktär gör att man skulle kunna förvänta sig en direkt arbetstagarmedverkan och ett särskilt omfattande samarbete från samtliga arbetsplatsens aktörer när det gäller åtgärderna inom detta område.
- Med detta som utgångspunkt visar ESENER-2 att 81 procent av arbetsplatserna i EU-28 uppger att de gör sina anställda delaktiga i arbetet med att utforma åtgärder efter en riskbedömning, och det förekommer inga större skillnader mellan sektorerna. När resultaten grupperas efter arbetsplatsens storlek är det intressant att se att siffran för huruvida de anställda är delaktiga i arbetet med att utforma åtgärder efter en riskbedömning minskar något med arbetsplatsens storlek: från 84 procent för arbetsplatser med 5–9 anställda till 77 procent för arbetsplatser med fler än 250 anställda.
- ESENER-2 visar att arbetstagarrepresentanter och ledningen regelbundet diskuterar arbetsmiljöfrågor på 56 procent av de arbetsplatser i EU-28 som har någon form av arbetstagarrepresentation. Siffran ökar markant med arbetsplatsens storlek. De minsta arbetsplatserna använder sig däremot oftare av ad hoc-lösningar: 41 procent av dessa arbetsplatser uppger att den här typen av diskussioner äger rum "endast när det uppstår särskilda problem", en siffra som minskar med arbetsplatsens storlek – se figur 8.
- När sådana möten äger rum uppger 70 procent av arbetsplatserna i EU-28 att det "praktiskt taget aldrig" förekommer några meningsskiljaktigheter kring arbetsmiljöfrågor. Det finns en klart minskande trend efterhand som arbetsplatsens storlek ökar, vilket innebär att

Figur 8. Hur ofta arbetstagarrepresentanter och ledningen diskuterar arbetsmiljöfrågor, (procent av arbetsplatserna, EU-28).



Bas: Arbetsplatser i EU-28 som uppger sig ha någon form av arbetstagarrepresentation.

ju större arbetsplatsen är, desto mer sannolikt är det att man uppger sig ha meningsskiljaktigheter.

- De områden som meningsskiljaktigheterna i första hand gäller är vilka åtgärder som behöver vidtas (56 procent) och investeringar i utrustning (45 procent). Resultaten fördelar sig ganska jämnt, oavsett verksamhetssektor och arbetsplatsens storlek.

Formell arbetstagarrepresentation

Vad gäller formell arbetstagarrepresentation uppger 25 procent av arbetsplatserna i EU-28 att de har ett företagsråd och 15 procent av arbetsplatserna att de har en fackföreningsrepresentant. Som framgår av figur 9 ökar det formella arbetstagarinflytandet tydligt med arbetsplatsens storlek.

- Sett till verksamhetssektor är det inom offentlig förvaltning och utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete som man oftast uppger att det finns någon form av representation i företagsråd eller via fackförening på arbetsplatsen.
- Det är i de nordiska länderna som man oftast uppger sig ha representation via fackföreningar: högst är siffrorna för Norge (71 procent), Island (55 procent) och Sverige (54 procent), och lägst för Albanien (6 procent) och Estland (7 procent). När det gäller företagsråd förekommer de högsta siffrorna i Luxemburg (41 procent), Frankrike (39 procent) och Slovakien och de lägsta siffrorna i Island (4 procent), Tjeckien, Serbien och Portugal (5 procent).

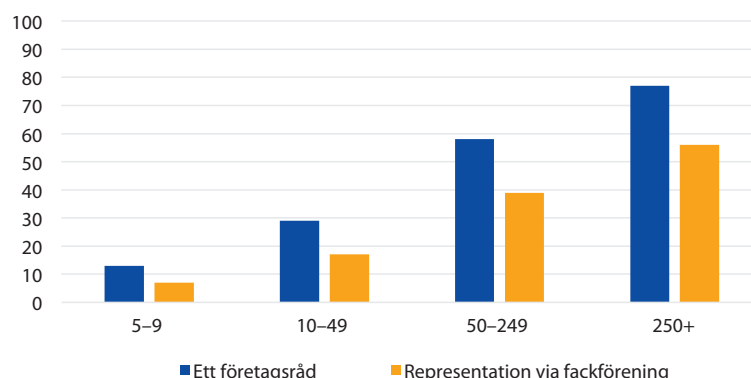
Formell arbetsmiljörepresentation

- När det gäller formell arbetsmiljörepresentation (figur 10) ställdes i ESENER-2 frågan om det fanns ett skyddsombud och/eller en arbetsmiljökommitté. Här visade det sig att ett

skyddsombud var det som var vanligast förekommande: 58 procent av arbetsplatserna i EU-28, med högst siffror bland arbetsplatser inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (67 procent), tillverkning (64 procent) och offentlig förvaltning (59 procent).

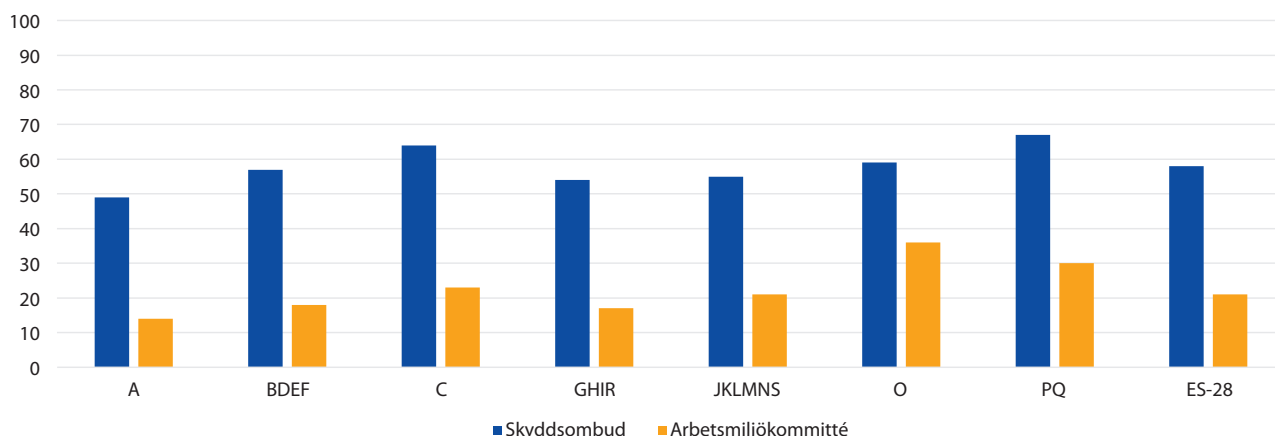
- Av arbetsplatserna i EU-28 uppgav 21 procent att det fanns en arbetsmiljökommitté, och sett till sektor var även detta vanligast bland arbetsplatser inom offentlig förvaltning (36 procent) och utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete (30 procent).
- Som förväntat visar resultaten att det finns ett tydligt samband med arbetsplatsens storlek, framför allt i fråga om förekomsten av en arbetsmiljökommitté, där siffran ökar betydligt med arbetsplatsens storlek.
- Sett till länder är skyddsombud vanligast förekommande i Italien (87 procent), Rumänien och Litauen (78 procent) och minst vanliga i Montenegro (17 procent), Grekland (17 procent) och Albanien (20 procent). Vad gäller arbetsmiljökommittéer förekommer de högsta siffrorna i Danmark (50 procent), Bulgarien (44 procent) och Turkiet (40 procent) och de lägsta i Lettland (2 procent), f.d. jugoslaviska republiken Makedonien (3 procent) och Ungern (3 procent).
- Av de arbetsplatser i EU-28 som har skyddsombud uppger slutligen 80 procent att dessa skyddsombud fick utbildning under arbetstid för att kunna utföra sitt arbete. Sett till sektorer visar inte resultaten några större skillnader. Sett till storlek är emellertid trenden tydligare, eftersom siffrorna ökar med arbetsplatsens storlek. Det förekommer en del variationer mellan länderna, med högst siffror i Slovakien (94 procent), Estland (92 procent) och Tjeckien (89 procent) och lägst siffror i Albanien (43 procent), Montenegro (53 procent) och Ungern (64 procent).

Figur 9. Formell arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen: representation i företagsråd eller via fackförening, sett till arbetsplatsstorlek (procent av arbetsplatserna, EU-28).



Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28 – frågan har ställts i de länder där dessa representationsformer är tillämpliga.

Figur 10. Formell arbetsmiljörepresentation på arbetsplatsen, sett till verksamhetssektor: skyddsombud och arbetsmiljökommitté (procent av arbetsplatserna, EU-28).



Bas: Samtliga arbetsplatser i EU-28 – storlek beroende på de nationella tröskelvärdena för dessa representationsformer.

Avdelning i NACE Rev. 2: **A:** Jordbruk, skogsbruk och fiske. **B, D, E, F:** Byggverksamhet, avfallshantering, vatten- och elförsörjning. **C:** Tillverkning. **G, H, I, R:** Handel, transport, hotell-/restaurang- och rekreationsverksamhet. **J, K, L, M, N, S:** It-, finans- och fastighetsverksamhet samt tekniska, vetenskapliga eller personliga tjänster. **O:** Offentlig förvaltning. **P, Q:** Utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete.

Undersökningsmetod

- Intervjuerna genomfördes under sommaren och början av hösten 2014 på arbetsplatser med fem eller fler anställda. Både privata och offentliga organisationer inom alla ekonomiska verksamhetssektorer omfattades, utom privata hushåll (NACET) och internationella organisationer (NACE U).
- Undersökningen omfattade 36 länder: alla EU:s 28 medlemsstater, sex kandidatländer (Albanien, Island, Montenegro, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Serbien och Turkiet) och två Eftaländer (Norge och Schweiz).
- Totalt sett undersöktes 49 320 arbetsplatser – respondent var "den person som har bäst kännedom om arbetsmiljön på arbetsplatsen". Sett till länder varierade stickprovsstorleken från 450 i Malta till 4 250 i Storbritannien (se respektive lands stickprovsstorlek på <http://www.ESENER.eu>).
- De nationella referensstickproven utökades – vilket finansierades av de nationella myndigheterna i respektive land – i tre olika länder: Slovenien, Spanien och Storbritannien.
- Uppgifter samlades in genom datorassisterat telefonintervjuande (CATI).
- Fältningsarbetet utfördes av TNS Deutschland GmbH och dess nätverk av fältningsenheter i respektive land.
- Urvalet gjordes med hjälp av ett oproportionerligt stickprovsförsök som därefter förfinades med hjälp av viktning.

- Ansträngningar har gjorts för att få ett urval som ger den nödvändiga kvaliteten och möjliggör jämförelser mellan länder.
- Frågeformuläret togs fram av en grupp av experter på utformning av undersökningar och på arbetsmiljö (särskilt psykosociala risker), tillsammans med personal från Europeiska arbetsmiljöbyrån.
- Mer information om metoden för ESENER finns på: <http://www.ESENER.eu>.

Mer information

En rapport med de första resultaten publicerades i februari 2015 och finns tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/ESENER-ii-first-findings.pdf/view> Mer detaljerade resultat och analyser kommer att finnas på <http://www.ESENER.eu> och längre fram under 2015 kommer uppgiftsuppsättningen för ESENER att finnas tillgänglig via det brittiska dataarkivet UKDA vid University of Essex på <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>

Ytterligare analyser kommer att göras under 2015–2016 och resultaten kommer att offentliggöras under 2017.

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

**Gratis telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på internet via Europa-servern (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2015

ISBN: 978-92-9240-723-0

doi:10.2802/673209

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2015

Kopiering tillåten med angivande av källan.

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, balanserad och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av EU 1994, har sitt säte i Bilbao i Spanien och sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

C/Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, SPANIEN

Tfn +34 944358400

Fax +34 944358401

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publikationsbyrå