

Europeisk virksomhetsundersøkelse om nye arbeidsmiljørisikoer og risikoer i framvekst

Sammendrag

Det europeiske arbeidsmiljøorganets (EU-OSHA) undersøkelse av virksomheter i Europa har som mål å bistå virksomheter til å håndtere helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål og fremme arbeidsternes helse og trivsel på en mer effektiv måte. Den gir beslutningstakere sammenlignbar informasjon som er relevant for utforming og iverksettelse av ny policy på dette området.

Innhold

Bakgrunn	1
Viktigste resultater	1
Systematisk HMS-arbeid	3
Psykososiale risikofaktorer og håndtering av disse	7
Drivkrefter og hindringer	9
Ansattes medvirkning	13
Metode	15

Bakgrunn

Gjennom sitt rammedirektiv 89/391/EEC, og dets særdirrektiver, gir EUs lovgivning et rammeverk for Europas arbeidere slik at det skal være et høyt nivå på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassene. Hvordan disse bestemmelsene iverksettes, varierer fra land til land, og den praktiske bruken av dem varierer fra bransje til bransje, med ansattkategorier og med størrelsen på virksomhetene. Den økende betydningen av "nye" risikofaktorer, som stress, vold og trakassering, er en utfordring for beslutningstakere når de skal utarbeide effektive forebyggende tiltak.

I denne konteksten har EU-OSHA europeiske virksomhetsundersøkelse om arbeidsmiljørisiko og nye risikoutfordringer (ESENER) spurt både ledere og de ansattes HMS-representanter om måten helse-, miljø- og sikkerhetsrisikoen på arbeidsplassen håndteres på, med spesielt fokus på psykososiale risikofaktorer, dvs. arbeidsrelatert stress, vold og trakassering. Våren 2009 ble 28 649 ledere og 7 226 HMS-representanter i de 31 landene som var med i undersøkelsen, intervjuet.

Det var snakk om de 27 EU-landene samt Kroatia, Tyrkia, Norge og Sveits.

ESENER ble utviklet med støtte fra regjeringene og partene i arbeidslivet i Europa og har som mål å støtte virksomheter over hele kontinentet slik at de kan håndtere helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål på en mer effektiv måte. Den gir beslutningstakere sammenlignbar informasjon som er relevant for utformingen og iverksettelsen av ny policy. I tillegg til å se på ledelsespraksis, går ESENER også detaljert inn i hvordan de ansatte involveres i HMS-arbeidet. Dette er en viktig faktor for en vellykket iverksettelse av forebyggende tiltak på arbeidsplassene.

Viktigste resultater

Ettersom samfunnet utvikler seg under innflytelse av ny teknologi og av skiftende økonomiske og sosiale forhold, endres våre arbeidsplasser, arbeidsrutiner og produksjonsprosesser seg også hele tiden. De nye arbeidsforholdene fører med seg nye risikofaktorer og utfordringer som i sin tur krever politiske, administrative og tekniske tilnæringsmåter som sikrer et forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen.

Resultatene fra ESENER¹ viser at europeiske virksomheter bruker formelle mekanismer (basert på strategier eller prosedyrer) for å håndtere både det generelle arbeidsmiljøet og de psykososiale risikoforholdene, men at de også bruker mindre formelle (ad hoc) mekanismer, spesielt når det gjelder psykososiale risikoforhold.

¹ ESENER omfatter ikke virksomheter med mindre enn 10 ansatte og dekker ikke jordbruk, skogbruk og fiske (NACE A), husholdninger (NACE T) eller ekstraterritoriale organisasjoner (NACE U).

- Formelle HSM-rutiner brukes oftere i store virksomheter og, når det gjelder land, i Irland, Storbritannia, Nederland og de skandinaviske landene sammenlignet med landene i den sørlige delen av Europa, de nye medlemslandene i EU og kandidatlandene Kroatia og Tyrkia. Dette kan skyldes forskjeller i bevissthetsnivå, i kunnskap og i tradisjonene for hvordan man arbeider med HMS i disse landene.
- Virksomheter som ikke har et HMS-system, eller som ikke gjennomfører risikovurderinger eller liknende tiltak,² anfører som de viktigste årsakene at dette ikke er nødvendig eller at man mangler ekspertise. Dette ser ut til å forekomme oftere hos små bedrifter og i visse land. Det er interessant at den juridisk kompleksiteten i dette ikke er angitt som en vesentlig hindring for å utarbeide et HMS-system.
- Risikoanalyser, eller liknende tiltak, blir oftere gjennomført av virksomheter som har en helse- og sikkerhetsansvarlig (verneombud) og i store virksomheter, samt i de bransjer der farene er størst. Medvirkning fra ansattrepresentanter ser ut til å være en nøkkelfaktor for å kunne ta opp og drøfte HMS-spørsmål.
- Mer enn en tredjedel av virksomhetene, og spesielt de minste, setter ut risikoanalysearbeidet til eksterne leverandører. Det er dog store forskjeller mellom landene. I Danmark, Storbritannia, Sverige og Estland har man svært lite tjenesteutsetting av denne typen, selv blant de minste virksomhetene.
- I ca. 40 % av virksomhetene drøftes HMS-spørsmål regelmessig på ledermøter. Avdelingslederens deltakelse i HMS-arbeidet er høy eller svært høy i de fleste virksomheter (75%). Dette er lovende ettersom avdelingslederens deltakelse er en nøkkelfaktor i iverksettelsen av gode HMS-prosedyrer.
- Ulykker, muskel- og skjelettplager og arbeidsrelatert stress er de viktigste HMS-problemene som de europeiske virksomhetene er opptatt av. Vold, og spesielt mobbing og trakassering, rapporteres som en stor bekymring i et ganske stort antall virksomheter.
- Håndtering av de psykososiale risikoforholdene forekommer oftere innen helse- og sosialsektoren og i store virksomheter. De søreuropeiske landene – unntatt Spania – viser en lavere bevissthet om dette og synes i mindre grad å være opptatt av å sette inn tiltak for å håndtere de psykososiale risikoforholdene.
- Mer formaliserte prosedyrer for å håndtere de psykososiale risikoforholdene er utbredt bare i noen få land som Irland, Storbritannia, Nederland og de skandinaviske landene, samt i store virksomheter, i offentlig forvaltning og innenfor bransjene bank og finans, utdanning, helse og sosial.
- Virksomhetene håndterer de psykososiale risikoforholdene ved å tilby opplæring og ved å gjennomføre endringer i organiseringen av arbeidet. Men bare ca. halvparten av respondentene informerer de ansatte om psykososiale risikoforhold og hvordan disse kan påvirke deres helse og sikkerhet.
- Det å overholde juridiske krav og krav fra de ansatte, ser ut til å være de viktigste drivkreftene når det gjelder å ta opp både generelle HMS-spørsmål og de psykososiale risikoforholdene.
- De viktigste hindringene når det gjelder å ta opp psykososiale risikoforhold, er det at emnet oppfattes som sensitivt, mangelen på bevissthet rundt dette, og mangelen på ressurser.
- Ledere innser at ansattes medvirkning er et viktig suksesskriterium både for det generelle HMS-arbeidet og for å håndtere psykososiale risikoforhold. Derfor er partene i arbeidslivets rolle viktig når det gjelder å iverksette effektive tiltak.

² ESENER spør om kontroll av arbeidsplassen og ikke risikovurderinger som er mer formelle.

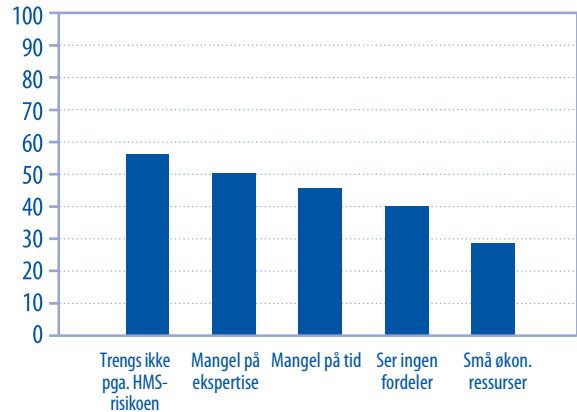
Systematisk HMS-arbeid

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er et tverrfaglig område som går ut på å gi de ansatte god sikkerhet, helse og trivsel på arbeidsplassen. Arbeidsprosesser som hele tiden blir mer kompliserte, og endringer i arbeidsforholdene, sammen med nye og endrede typer farer, innebærer at man må ha en ny og systematisk tilnæringsmåte til arbeidsmiljøspørsmål. Det kreves løsninger som tillater de ansatte å ta hensyn til prinsipper for helse, miljø og sikkerhet på alle operasjonelle nivåer og i alle typer aktiviteter, samt å omgjøre disse prinsippene til rutinemessige tiltak som er tilpasset arbeidsplassen.

Generelt HMS-arbeid i virksomheten

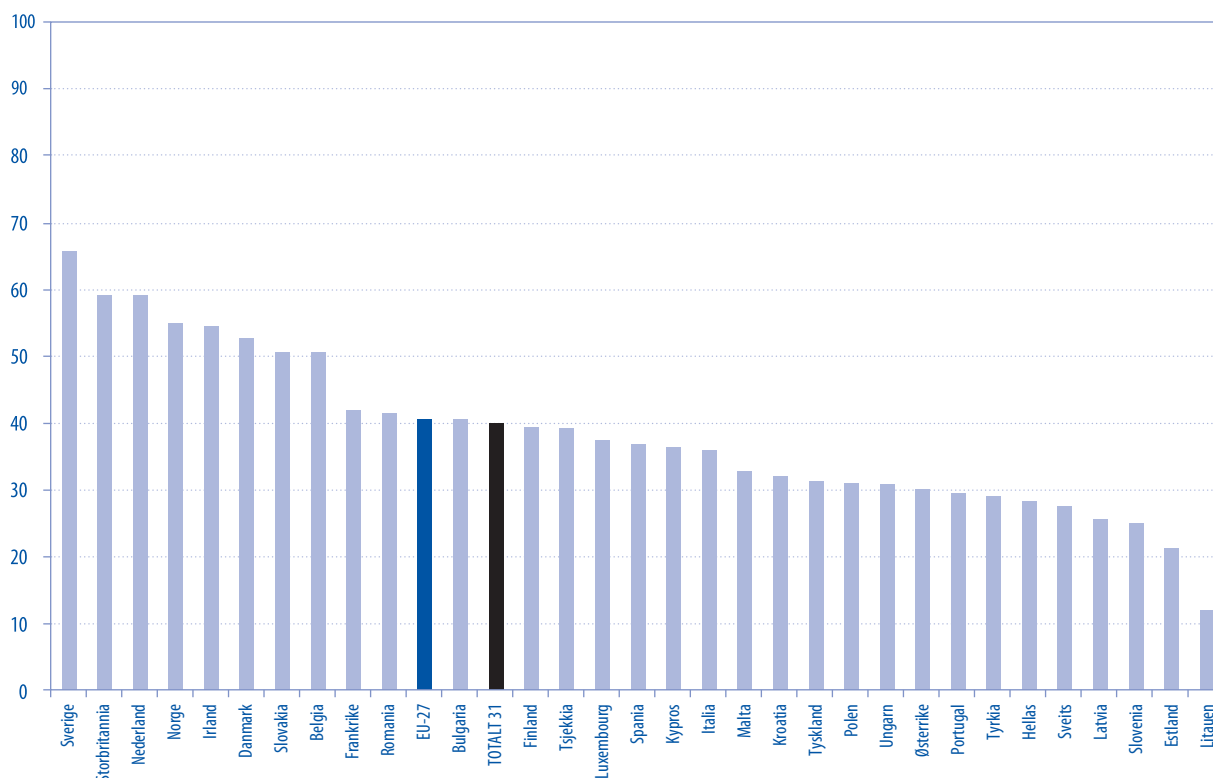
- Et dokumentert HMS-system, et etablert ledelsessystem eller en handlingsplan eksisterer, i følge undersøkelsen, i de fleste virksomhetene (76%). De største virksomhetene har den høyeste forekomsten av slike systemer. Når det gjelder ulike land, så er den høyeste andelen å finne i Storbritannia (98%), Spania (97%) og Irland (96%), i kontrast til Hellas (38%), Tyrkia (38%) og Luxembourg (46%).
- Blant de virksomhetene som har et dokumentert HMS-system, anser ca. 33 % at det betyr mye for HMS-arbeidet på arbeidsplassen, og ca. 52 % anser at det betyr litt. Andelen er høyere blant store virksomheter, noe som kan gjenspeile at de har flere ressurser tilgjengelig når det gjelder å iverksette tiltakene på en effektiv måte eller at de bruker formelle prosedyrer i større grad.
- Den hovedårsaken som angis for ikke å ha et systematisk HMS-arbeid, er at *det ikke ses på som nødvendig pga. HMS-risikoen i virksomheten* (54%) (Figur 1). Dette tallet er høyest i bank- og finanssektoren (69%) og blant små virksomheter, noe som kan gjenspeile enten et reelt fravær av risiko eller et lavere bevissthetsnivå om risikoen i små og mellomstore bedrifter. De høyeste tallene her finner vi i Tsjekkia (71%) og Polen (70%).

Figur 1: Årsaker til at man ikke har utarbeidet et dokumentert HMS-system, et ledelsessystem eller en handlingsplan (% av virksomhetene, EU-27).



Grunnlag: Virksomheter som IKKE har utviklet et dokumentert HMS-system, et ledelsessystem eller en handlingsplan.

- Den nest hyppigste årsaken er *mangelen på ekspertise* til å utarbeide dette (51%). Tallene er høyest i Tyskland (65%) og Frankrike (60%). Dette er et interessant funn som peker på at selv i de "gamle" EU-medlemslandene kan det være en mangel på ekspertise i virksomhetene når det gjelder å iverksette HMS-arbeid og implementere HMS-systemer.
- Ledelsens engasjement i HMS-arbeidet er sett på som en av nøkkelfaktorene for å iverksette tiltak på HMS-området. ESENER har undersøkt dette både på toppledernivå og på avdelingsledernivå.
- Bare ca. 40 % av virksomhetene sier at de *regelmessig* diskuterer HMS-spørsmål på **ledermøtene**. Andelen virksomheter øker med størrelsen på virksomhetene. Det rapporteres at dette skjer ofte i land som Sverige (66%), Storbritannia (60%) og Nederland (60%), mens de laveste tallene er å finne Litauen (14%) og Estland (22%) (Figur 2).
- Ca. 15% av respondentene sier at HMS-spørsmål nesten aldri diskuteres på ledermøtene.

Figur 2: Arbeidsmiljø diskuteres regelmessig på ledermøtene, per land (i % av virksomhetene).

Grunnlag: Alle virksomheter

- **Avdelingslederes** engasjement er sett på som en nøkkelfaktor når det gjelder HMS-arbeid, så det er lovende at de fleste virksomhetene rapporterer at avdelingslederes involvering er høy eller svært høy (75%). De høyeste nivåene finner man i Italia (92%) og Nederland (90%).
- **Sikkerhetsekspert** (71%) og **arbeidsmedisinere** (69%) er de som oftest brukes i EU-27. Større virksomheter rapporterer en høyere bruk av alle typer HMS-tjenester.
- Virksomheter i noen land, som Finland, bruker en rekke ulike HMS-eksperter mens man i andre land (som Hellas) ser en mye mindre utstrakt bruk av ulike typer eksperter. En rekke årsaker kan forklare dette, som mangel på bevissthet,

mangel på prioritering eller mangel på tilgjengelige eksperter. (Tabell 1).

- Bruken av *psykologer* forekommer oftest i helse- og sosialsektoren (37%) og i utdanningssektoren (33%), noe som sannsynligvis gjenspeiler det høyere bevissthetsnivået om og rapportering av de psykososiale risikofaktorene som er typiske for disse sektorene.

Risikoanalyse eller liknende tiltak

Et viktig HMS-spørsmål som ble undersøkt i ESENER er hvorvidt arbeidsplassene blir regelmessig kontrollert når det gjelder helse, miljø og sikkerhet som en del av en risikoanalyse eller et liknende tiltak³.

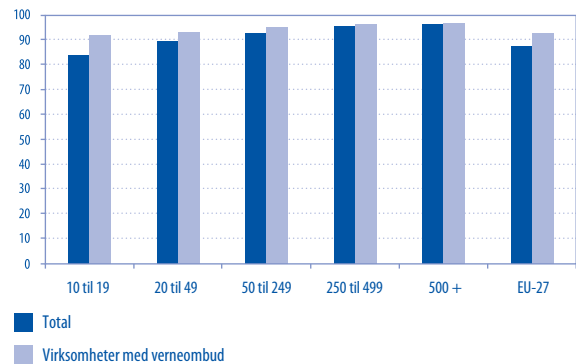
³ ESENER spør etter kontroller av arbeidsplassen og ikke risikoanalyser, som er mer formelt.

Tabell 1: Bruk av HMS-tjenester: Land med de høyeste og laveste andelen (i % av virksomhetene).

Ekspert (%EU-27 gjennomsnitt)	Land	
	Høy	Lav
Sikkerhetsekspert (71%)	Italia (93%)	Danmark (15%)
	Slovakia (87%)	Estland (21%)
	Latvia (87%)	Tyrkia (23%)
Arbeidsmedisinere (69%)	Finland (97%)	Danmark (13%)
	Ungarn (97%)	Sveits (13%)
	Belgia (94%)	Litauen (15%)
Generell HMS-konsulent (62%)	Italia (86%)	Tyrkia (19%)
	Spania (82%)	Frankrike (20%)
	Ungarn (80%)	Hellas (24%)
Ergonomiekspert (28%)	Finland (77%)	Hellas (7%)
	Sverige (68%)	Ungarn (8%)
	Spania (59%)	Østerrike (11%)
Psykolog (16%)	Sverige (65%)	Hellas (4%)
	Finland (52%)	Litauen (5%)
	Danmark (48%)	Tyrkia (6%)

Grunnlag: Alle virksomheter

- Et flertall av virksomhetene i EU-27 (87%) gjennomfører kontroller som en del av en risikoanalyse eller et liknede tiltak. Andelen er litt større i virksomheter som har et verneombud. Dette positive resultatet fanger opp de ulike formelle tiltakene som kan være i bruk, spesielt i mindre virksomheter. (Figur 3).
- Virksomheter i Italia (99%), Storbritannia (97%) og Spania (95%) rapporterer om det høyeste nivået av risikoanalyser eller liknende tiltak. Fordelt etter bransjer ser man, som forventet, at den høyeste andelen, over 90%, er i de farligste bransjene, som gruvedrift (99%), produksjon (91%) og bygg og anlegg (91%).
- I hele EU rapporterer 36% av virksomhetene at de tjenestestutter risikoanalysen til eksterne leverandører, men her varierer tallene sterkt mellom de ulike landene (Figur 4).
- Generelt er det slik at jo mindre virksomhetene er, jo større er sjansen for at de setter ut risiko-

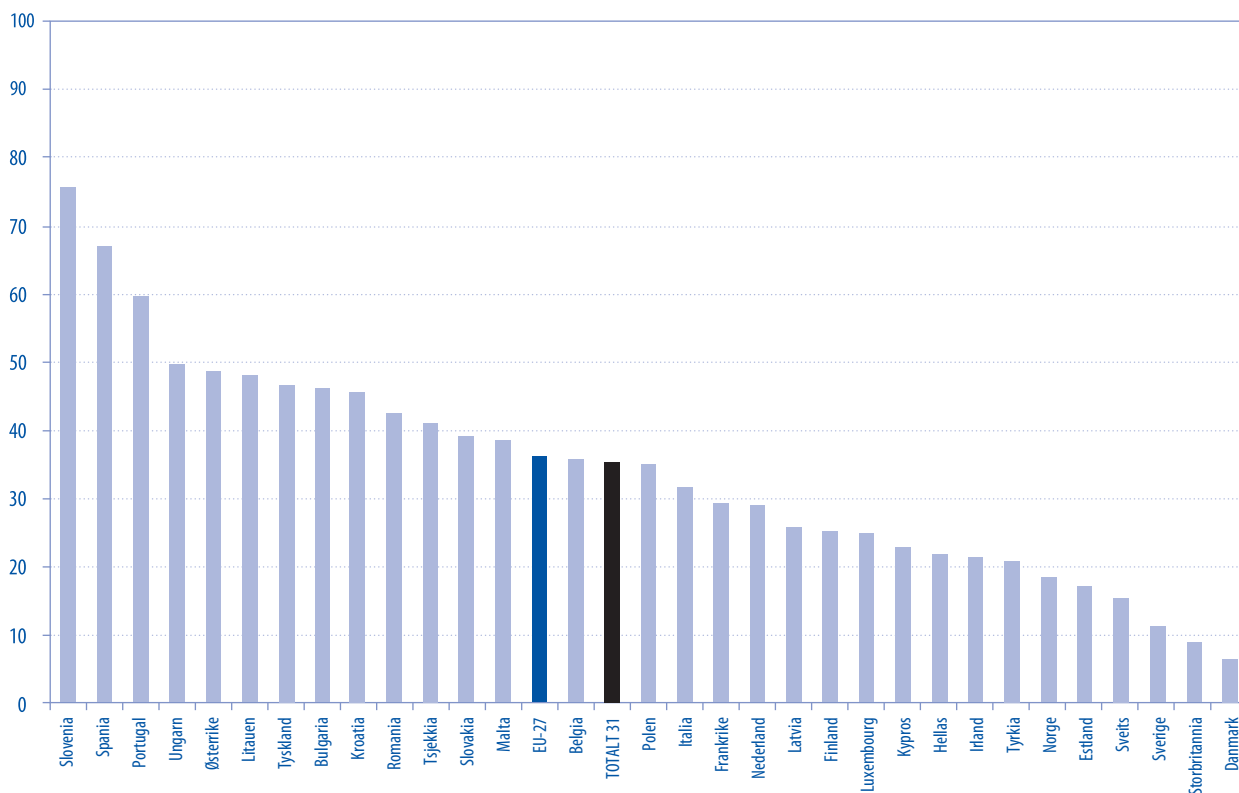
Figur 3: Arbeidsplasser som kontrolleres regelmessig for helse, miljø og sikkerhet som en del av en risikoanalyse eller et liknende tiltak, etter størrelse på virksomhet (i % av virksomheter, EU-27)

Grunnlag: Alle virksomheter

nalysen til eksterne leverandører. I noen land er tjenestestuttering unntaket, også blant de minste bedriftene (som f.eks. i Danmark).

- Disse forskjellene mellom landene kan skyldes måten HMS-tjenestene er strukturert på på nasjonalt nivå eller en tradisjon med tjenestestuttering. Men det bør bemerkes at tjenestestuttering også kan skyldes at ledelsen ikke tar HMS-arbeidet på alvor.
- Det rapporteres at 83 % av virksomhetene foretar regelmessige kontroller. Jo større virksomheten er, jo større er muligheten for at kontrollene utføres etter *krav fra de ansatte*, noe som kan gjenspeile det at det oftere er verneombud i de større virksomhetene.
- De områdene som oftest kontrolleres er *utstyr og arbeidslokaler* (96%) og *organiseringen av arbeidet* (75%), mens oppfølgingen oftest er sentrert rundt *utstyr og arbeidslokaler* (84%), *opplæring* (80%) og *organisering av arbeidet* (63%). Det er interessant at selv om det som gjøres er sentrert rundt de mer tradisjonelle spørsmålene som utstyr, arbeidslokaler og opplæring, så rapporterer en stor del av virk-

Figur 4: Risikoanalyse eller kontroll av arbeidsplassen som vanligvis settes ut til eksterne leverandører, etter land (i % av virksomhetene).

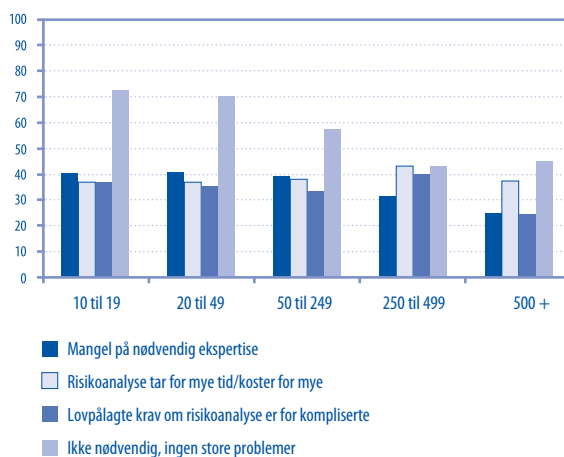


Grunnlag: Virksomheter som gjennomfører regelmessige kontroller av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

somhetene at de også fokuserer på organiseringen av arbeidet.

- Blant de 12 % av virksomhetene som ikke gjennomfører regelmessige helse-, miljø- og sikkerhetskontroller, er den årsaken som angis oftest at *det ikke er nødvendig fordi vi ikke har store problemer* (71%). Når det gjelder land, angis denne årsaken oftest i Tsjekkia (95%) og Danmark (92%), mens det er under gjennomsnittet i Spania (50%) og Hellas (52%). Siden denne årsaken er vanligst blant de små virksomhetene, gir dette opphav til spørsmålet om de mindre virksomhetene har færre store problemer eller om de bare er mindre opptatt av HMS-spørsmål (Figur 5).

Figur 5: Årsaker til at risikoanalyse eller kontroll av arbeidsplassen ikke blir gjennomført regelmessig, etter størrelse på virksomhetene (i % av virksomheter, EU-27).



Grunnlag: Virksomheter som ikke gjennomfører regelmessige helse-, miljø- og sikkerhetskontroller på arbeidsplassen.

- Som kontrast angir 37% av respondentene for kompliserte juridiske krav som en årsak til at de ikke gjennomfører kontroller.

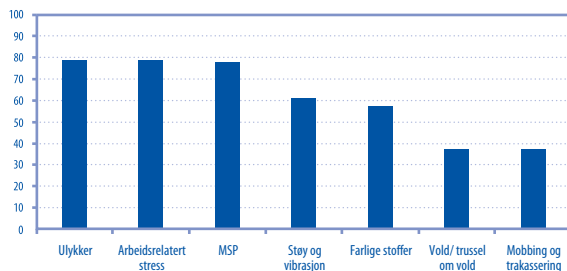
Arbeidsmiljørisiko

- Det fremgår av undersøkelsen at de europeiske virksomhetslederne er mest opptatt av arbeidsulykker (80% er svært eller noe bekymret), etterfulgt av arbeidsrelatert stress (79%) og muskel- og skjelettplager (78%) (Figur 6). Vold eller trusler om vold og mobbing og trakassering rapporteres å være av stor eller middels stor bekymring hos nesten 40 % av respondentene. De høyeste tallene her kommer fra helse- og sosialsektoren og fra utdanningssektoren (Tabell 2).
- Mindre virksomheter rapporterer sjeldnere at **en eller annen** risiko utgjør en mindre eller større bekymring, noe som kan skyldes at det virkelig ikke finnes en slik risiko i disse virksomhetene, eller at de er mindre bevisste på at risikoen finnes.

Psykososiale risikofaktorer og håndtering av disse

Store endringer i verden fører til at psykososiale risikofaktorer dukker opp. Slike faktorer, som er knyttet til hvordan arbeidet utformes, organiseres og ledes, samt økonomisk og sosial kontekst, fører

Figur 6: Problemer som utgjør en viss eller en stor bekymring (i % av virksomhetene, EU-27).



Grunnlag: Alle virksomheter

Tabell 2: Arbeidsmiljøproblemer og bransjer, hvor de oftest rapporteres å være av en viss eller en stor bekymring (% av virksomhetene, EU-27).

Spørsmål (%EU-27 gjennomsnitt)	Bransje
Ulykker (80%)	Bygg og anlegg (90%)
	Strøm-, gass- og vannforsyning (87%)
	Helse- og sosialsektoren (91%)
Arbeidsrelatert stres (79%)	Utdanning (84%)
	Helse- og sosialsektoren (91%)
MSP (78%)	Strøm-, gass- og vannforsyning (87%)
	Helse- og sosialsektoren (86%)
	Gruvedrift (84%)
Støy og vibrasjon (61%)	Bygg og anlegg (82%)
	Strøm-, gass- og vannforsyning (75%)
Farlige stoffer (58%)	Gruvedrift (73%)
	Helse- og sosialsektoren (57%)
Vold eller trussel om vold (37%)	Utdanning (51%)
	Helse- og sosialsektoren (47%)
Mobbing eller trakassering (37%)	Helse- og sosialsektoren (47%)
	Utdanning (47%)

Grunnlag: Alle virksomheter

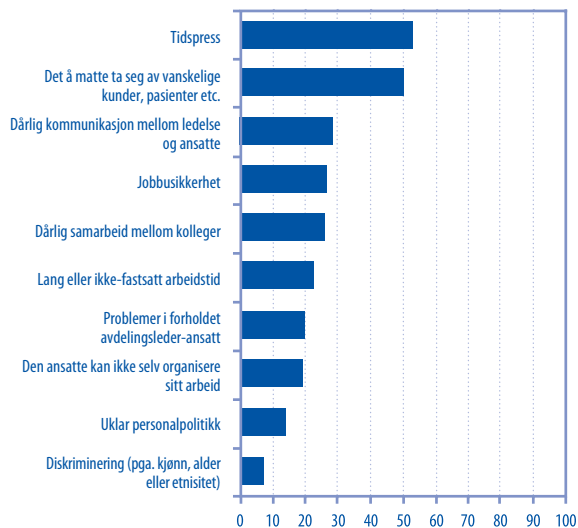
til økt stressnivå og kan føre til en kraftig forverring av den mentale og fysiske helsen.

- Når det gjelder psykososiale risikofaktorer, er lederne først og fremst bekymret for *tidspress* (52%) og det at man *må håndtere vanskelige kunder, pasienter etc.* (50%) (Figur 7). *Tidspress* er den vanligste faktoren i store virksomheter og i eiendomsbransjen (61%) og i de skandinaviske landene (høyest i Sverige med 80%), mens det er lavest i Italia (31%), Ungarn (37%) og Latvia (41%).

Håndtering av psykososial risiko

- ESENER undersøker håndtering av psykososial risiko på to måter: (a) om det finnes prosedyrer for å håndtere arbeidsrelatert stress, vold eller mobbing på en formell måte, og (b) om det er blitt iverksatt tiltak for å kontrollere spesielle psykososiale risikoforhold.
- Mindre enn en tredjedel av virksomhetene i EU-27 rapporterer at de har **prosedyrer** for å

Figur 7: Ulike psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen som opptar virksomhetslederne (i % av virksomheter, EU-27).

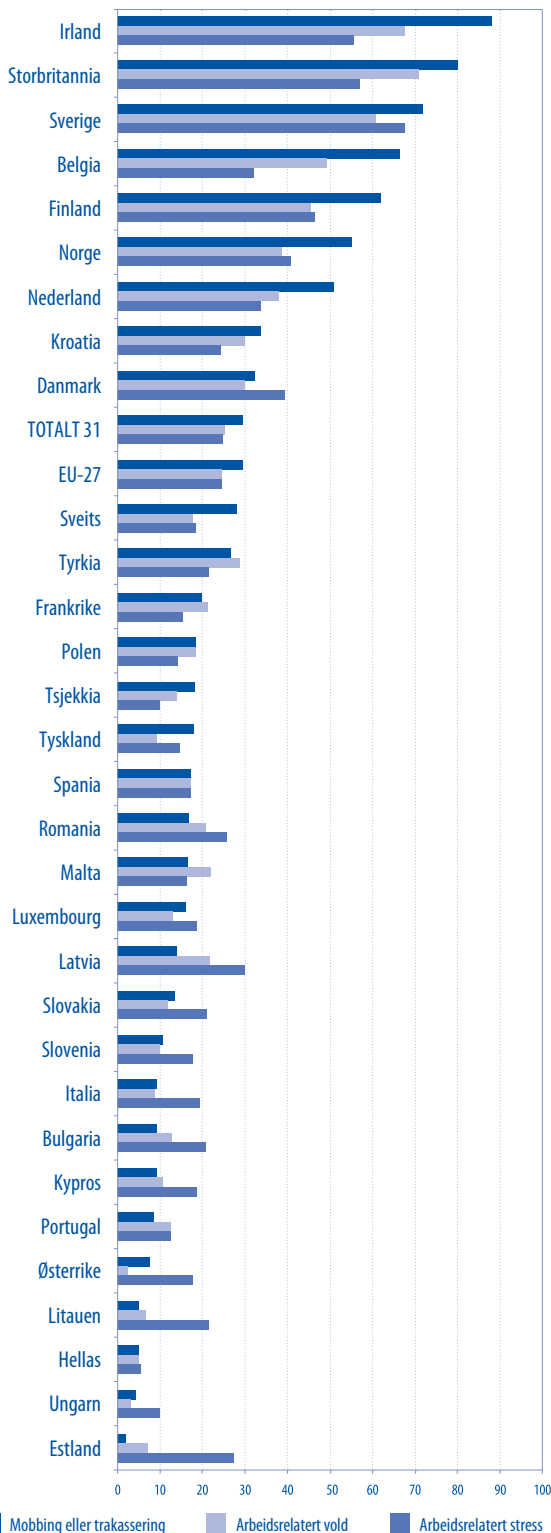


Grunnlag: Alle virksomheter

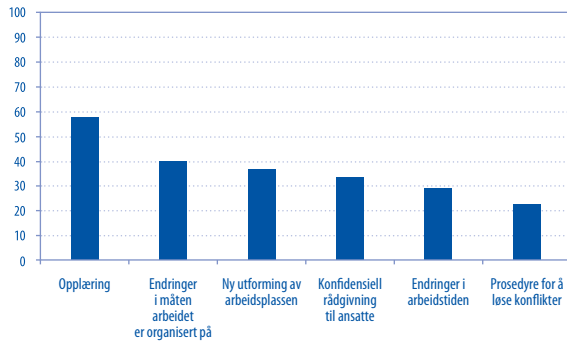
ta hånd om mobbing eller trakassering (30%), arbeidsrelatert vold (26%) eller arbeidsrelatert stress (26%). Tallene er høyere i større virksomheter enn i mindre.

- De formaliserte prosedyrene er i omfattende bruk bare i noen få land. De høyeste tallene finner vi i Irland, Storbritannia og de skandinaviske landene og i Belgia (Figur 8). Disse prosedyrene forekommer oftere i helse- og sosialsektoren, utdanningssektoren og i bank og finans. Disse resultatene kan skyldes den typen arbeid som utføres i disse bransjene og bevissthetsnivået og tradisjonen man har for å håndtere psykososiale risikoforhold i de ulike landene.
- Blant de **tiltakene** som iverksettes er *opplæring* (58%) og *endringer i organiseringen av arbeidet* (40%) de som brukes mest (Figur 9). Frekvensen er høyere i store virksomheter, mens helse- og sosialsektoren rapporterer om høyere tall i alle de målte kategoriene.
- Tiltak for å håndtere psykososial risiko rapporteres oftere i Irland, Storbritannia, de skandinaviske landene og Nederland. Det iverksettes

Figur 8: Prosedyrer for å håndtere psykososial risiko på arbeidsplassen, per land (i % av virksomhetene).



Grunnlag: Alle virksomheter

Figur 9: Tiltak for å håndtere psykososial risiko på arbeidsplassen (i % av virksomhetene, EU-27).

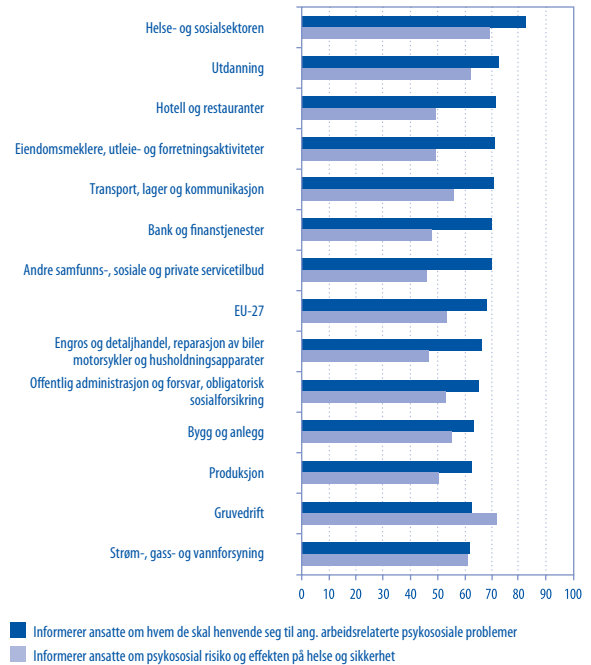
Grunnlag: Alle virksomheter

færre psykososiale tiltak i små virksomheter. Det samme gjelder i søreuropeiske land og i produksjonssektoren.

- 53% av virksomhetene rapporterer at de informerer de ansatte om psykososiale risikofaktorer og hvordan de påvirker helse, miljø og sikkerhet, mens 69% informerer de ansatte om hvem de kan kontakte dersom det skulle oppstå psykososiale problemer. I begge tilfeller er forekomsten høyere i større virksomheter.
- Det at man informerer ansatte om psykososiale risikofaktorer og effekten av disse på helse, miljø og sikkerhet, rapporteres oftere i gruvedrift (71%) og i helse- og sosialsektoren (69%). Informasjon om hvor man skal henvende seg i tilfelle psykososiale problemer, gis oftest i helse- og sosialsektoren (83%) og i undervisningssektoren (73%) (Figur 10).

Drivkrefter og hindringer

Årsakene til at virksomheter er motivert til å håndtere HMS-spørsmål og psykososial risiko - eller hvorfor de ikke er det - er å finne i en rekke faktorer, som det å følge lover og regler, rasjonalitet, forståelsen av fordeler og omkostninger for bedriften, et fokus på verdier og normer etc. Det finnes en rekke overordnede faktorer, som bevissthetsnivå og prioritering, ledelsens ønske om å arbeide med dette og ansattes medvirkning. Dette er viktige drivkref-

Figur 10: Informasjon til ansatte om psykososial risiko, etter bransje (i % av virksomhetene, EU-27).

Grunnlag: Alle virksomheter

ter for HMS-arbeid og håndtering av psykososial risiko.

HMS-arbeid - Drivkrefter

- Den viktigste årsaken til å arbeide med HMS, er det å *overholde lovpålagte krav*. Dette nevnes av 90% av lederne i EU-27 (Tabell 3). Det er ingen store forskjeller mellom størrelse på virksomhetene eller bransjene her.
- Den nest viktigste årsaken er *krav fra de ansatte eller deres representanter* (76%), med den laveste andelen i hotell- og restaurantbransjen (71%) og den høyeste i gruvedrift (87%).
- *Krav fra kunder eller bekymring om virksomhetens rykte* er også en viktig drivkraft for HMS-arbeid (67%). Dette angis som årsak av 77% av lederne i hotell- og restaurantbransjen, men bare av 53% i offentlig administrasjon.

Tabell 3: Årsaker til at man arbeider med HMS i virksomhetene (i % av virksomhetene som har rapportert om dette som "svært viktig").

Årsak (% gjennomsnitt EU-27)	Land	
	Høy	Lav
Overholde lovpålagte krav (90%)	Ungarn (97%)	Hellas (70%)
	Romania (96%)	Kypros (73%)
	Finland (96%)	Latvia (74%)
Krav fra de ansatte eller deres representanter (76%)	Finland (96%)	Kroatia (23%)
	Romania (91%)	Bulgaria (54%)
	Danmark (90%)	Slovenia (55%)
Krav fra kunder eller bekymring for virksomhetens rykte (67%)	Tyrkia (89%)	Kroatia (12%)
	Portugal (83%)	Slovenia (40%)
	Romania (83%)	Østerrike (46%)
Ivaretagelse av ansatte og sykefraværarbeid (59%)	Finland (93%)	Kroatia (10%)
	Norge (91%)	Italia (33%)
	The Nederland (87%)	Polen (37%)
Press fra Arbeidstilsynet (57%)	Tyskland (80%)	Kroatia (16%)
	Tyrkia (73%)	Østerrike (25%)
	Romania (68%)	Bulgaria (28%)
Økonomiske eller resultatrelaterte grunner (52%)	Turkia (84%)	Kroatia (15%)
	Romania (83%)	Italia (35%)
	Portugal (78%)	Luxembourg (38%)

Grunnlag: Alle virksomheter

HMS-arbeid - Hindringer

- Når det gjelder de største hindringene for HMS-arbeid nevnes *mangel på ressurser (tid, stab eller penger)* som en viktig faktor av 36% av bedriftene i EU-27 (Tabell 4), med et tall på 51% i offentlig administrasjon. Etter land er dette hinderet viktigst i Romania (74%), Portugal (61%) og Latvia (60%), i kontrast til Østerrike (19%), Finland (21%) og Nederland (22%).
- Den nest viktigste faktoren, *mangelen på bevissthet* (26%), er et svært relevant hinder i Romania (69%), Portugal (61%) og på Kypros (51%), men av mindre viktighet i Danmark (6%), Kroatia (8%) og Slovakia (8%). *Mangelen på eksperter* er et viktig hinder for 24% av bedriftene, fra 5% i Slovenia, Kroatia og Slovakia til 57% i Portugal, 55% i Tyrkia og 54% i Romania.

Tabell 4: De største hindringene når det gjelder HMS-arbeid (i % virksomhetene EU-27).

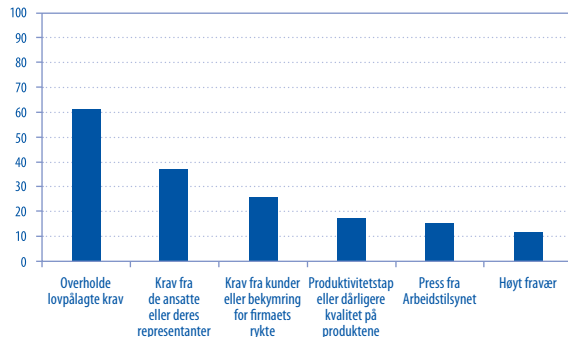
Faktor	% av virksomhetene EU-27
Mangel på ressurser som tid, penger og stab	%36
Mangel på bevissthet	%26
Mangel på ekspertise	%24
Kulturen i virksomheten	%24
Emnets sensitivitet	%23
Mangel på teknisk støtte og råd	%21

Grunnlag: Alle virksomheter

- Bransjespesifikke resultater viser at *mangelen på bevissthet* er sett på som et stort problem av 31% av respondentene i bygg og anlegg, mens det bare er slik for 17% av virksomhetene i bank og finans. *Mangelen på eksperter* ses på som et hinder av 28% av respondentene i offentlig administrasjon sammenliknet med 14% i bank og finans.

Psykososial risiko - Drivkrefter

- Blant de virksomhetene som rapporterer at de har prosedyrer, er den viktigste årsaken til å jobbe med psykososial risiko *overholde lovpålagte krav* (63% av respondentene i EU-27), fulgt av *krav fra de ansatte eller deres representanter*, som ligger langt etter med (36%) (Figur 11).
- Overholde lovpålagte krav* blir oftest nevnt i Spania (85%), Irland (78%) og Bulgaria (77%), i kontrast til Hellas (30%), Slovakia (33%) og Kypros (35%).
- Krav fra de ansatte eller deres representanter* er en vanligere drivkraft for å arbeide med psykososial risiko blant store virksomheter enn blant små. Når det gjelder resultatene fra de ulike landene, ser man ulikheter mellom Finland (63%), Sverige (59%) og Danmark (58%), som ligger høyest, og Italia (20%), Slovenia (20%) og Kroatia (23%). Disse resultatene kan skyldes ulikheter i arbeidsmarkedsforhold, spesielt når det

Figur 11: Grunner for å arbeide med psykososial risiko (i % av virksomhetene, EU-27).

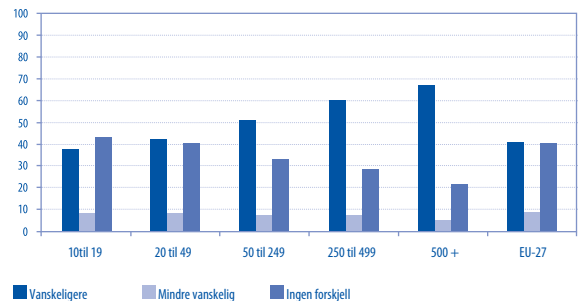
Grunnlag: Virksomheter som rapporterer at de har prosedyrer og tiltak for å håndtere psykososial risiko.

gjelder virksomhetenes åpenhet overfor krav fra de ansatte (eller fra deres representanter).

- Etter bransje, er *krav fra de ansatte eller deres representanter* den viktigste drivkraften for å vurdere psykososial risiko i helse- og sosialsektoren (49%), mens den bare nevnes av 29% i bygg og anlegg.

Psykososial risiko - Hindringer

- 42% av lederne mener det er vanskeligere å håndtere psykososial risiko enn andre arbeidsmiljøspørsmål. Motsatt av det man skulle forvente, rapporterer store virksomheter slike tilleggspørsmål oftere enn små virksomheter (Figur 12).
- De viktigste faktorene som gjør psykososial risiko spesielt vanskelig å håndtere, er *emnets sensitivitet*, *mangelen på bevissthet*, *mangelen på ressurser* (tid, stab og penger) og *mangelen på opplæring*. Den opplevde følsomheten i dette spørsmålet er oftere et problem for store virksomheter. Det samme gjelder problemer knyttet til *kulturen i virksomheten* (Tabell 5).
- *Emnets sensitivitet* blir oftere rapportert som et hinder i Tyrkia (76%) og Danmark (68%), mens

Figur 12: Vanskeligheter med å håndtere psykososiale risiko sammenliknet med andre arbeidsmiljøspørsmål, etter størrelsen på virksomhetene (i % av virksomheter, EU-27).

Grunnlag: Alle virksomheter

Tabell 5: Faktorer som gjør det å håndtere psykososial risiko spesielt vanskelig (i % av virksomheter, EU-27).

Faktor	% av virksomhetene EU-27
Emnets sensitivitet	%53
Mangel på bevissthet	%50
Mangel på ressurser som tid, stab eller penger	%49
Mangel på opplæring og/eller ekspertise	%49
Mangel på teknisk støtte eller veiledning	%33
Kulturen i virksomheten	%30

Grunnlag: Virksomheter som sier at det er vanskeligere å håndtere psykososial risiko enn andre arbeidsmiljøspørsmål.

det sjeldnere er slik i Østerrike (18%), Ungarn (21%) og Slovakia (22%). *Mangelen på bevissthet* er spesielt høy i Tyrkia (75%), Estland (64%) og Storbritannia (61%).

- *Mangel på ressurser* er ofte forekommende i Tyrkia (80%), Portugal (65%) og Litauen (63%), i kontrast til Nederland (34%), Østerrike (35%) og Italia (38%).
- Bransjemessig er *mangel på ressurser* det viktigste hinderet for å håndtere psykososial risiko innen utdanningssektoren (61%) i motsetning til 41% i bank og finans. I kontrast til dette svarte 61% av respondentene i bank og

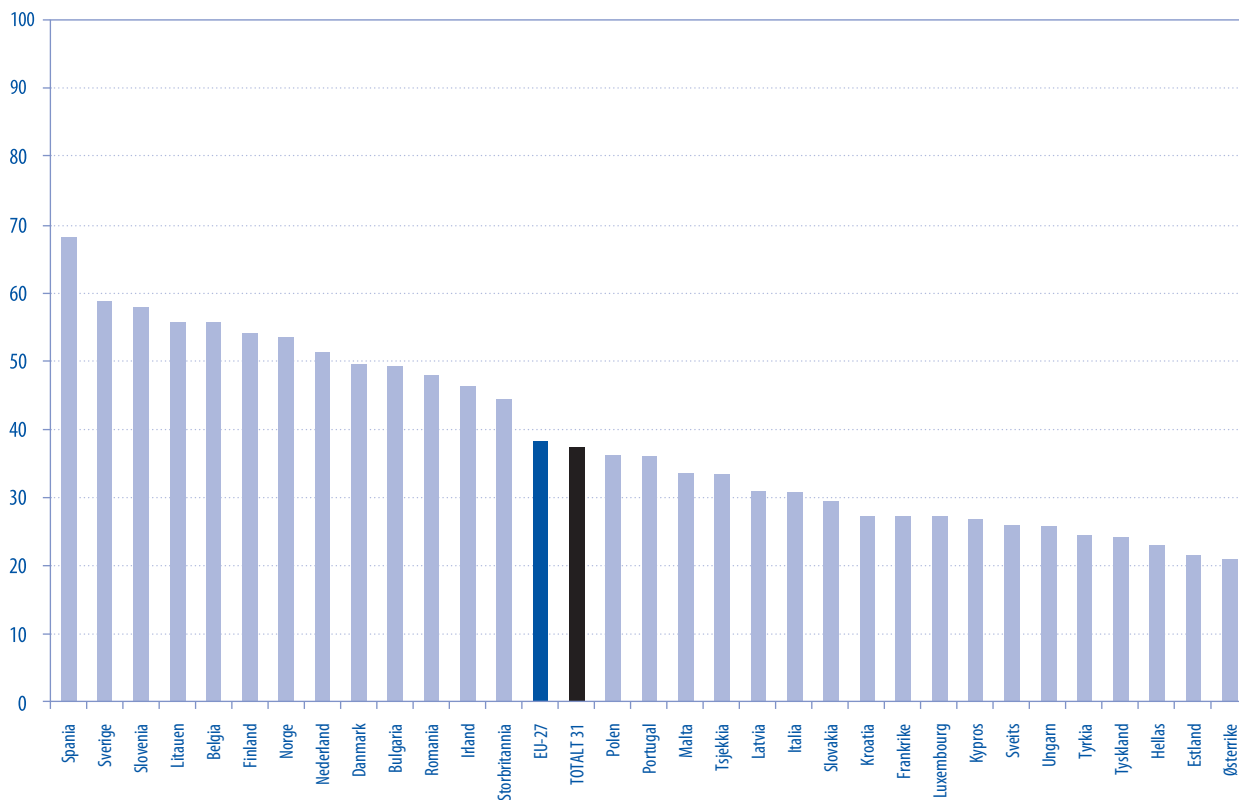
finans mangelen på bevissthet som et hinder, mot bare 40% i helse- og sosialsektoren. Når det gjelder *mangel på opplæring og ekspertise*, så anses det som et hinder av 65% av respondentene i bank og finans og 39% i helse- og sosialsektoren.

- I gjennomsnitt har 38% av virksomhetene i EU-27 brukt informasjon eller støtte fra eksterne kilder til å håndtere psykososial risiko på arbeidsplassen. Store virksomheter (64% av dem med mer enn 500 ansatte) er mer aktive på dette feltet enn små virksomheter (32% av dem med 10-19 ansatte).
- Rangert etter land, er det virksomheter i Østerrike (21%), Estland (21%) og Hellas (23%) som er

minst interessert i å bruke eksterne kilder sammenlignet med virksomheter i Spania (68%), Sverige (59%) og Slovenia (58%) (Figur 13). Når det gjelder sektorer, er det helse- og sosialsektoren som rapporterer om den høyeste bruken av eksternt informasjon eller støtte (53%), sammenliknet med produksjon (33%) og bygg og anlegg (33%).

- Blant de virksomhetene som har brukt eksternt informasjon eller støtte, sier 35 % at de trenger ekstra støtte for å håndtere disse problemene. Dette behovet er sterkest uttrykt på Kypros (64%), i Latvia (59%) og Portugal (58%), og minst i Østerrike (10%), Nederland (15%) og Sveits (20%). Sektormessig er behovet for støtte høyest innen utdanning (45%) og offentlig administrasjon (45%).

Figur 13: Bruk av informasjon eller støtte fra eksterne kilder for å håndtere med psykososial risiko på arbeidsplassen, etter land (i % av virksomhetene).



Grunnlag: Alle virksomheter

- Blant de bedriftene som **ikke** har brukt ekstern informasjon eller støtte, rapporterer 43% at informasjon av denne typen ville vært nyttig for bedriften. Når det gjelder sektorer, er andelen høyest innen offentlig forvaltning (61%), helse- og sosial (58%) og utdanning (54%), mens de høyeste tallene er å finne i Portugal (73%), Tyrkia (72%) og Romania (71%).
- Det området der denne typen informasjon eller støtte ville vært til størst hjelp, er *hvordan man kan utvikle og iverksette forebyggende tiltak* (91%), fulgt av *hvordan man kan inkludere psykososial risiko i risikoanalyser* (83%) og *hvordan man skal håndtere spesielle spørsmål som vold, trakassering og stress* (77%).

Ansattes medvirkning

ESENER skiller mellom uformell medvirkning (når det gjelder de ansattes involvering) og formell medvirkning fra de ansattes side gjennom representanter for arbeidsmiljøutvalgene eller fagforeningene. Denne distinksjonen er relevant fordi de to typene er ulike når det gjelder graden av medvirkning og i hvor høy grad den er regulert. Uformell eller "direkte" medvirkning kan forekomme i alle typer virksomheter, uavhengig av størrelse eller bransje. I motsetning til dette, krever formell eller institusjonell medvirkning at det opprettes formelle organer i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og sosiale tradisjoner. Dette er derfor nært knyttet til virksomhetenes størrelse.

En kombinasjon av et høyt nivå på den formelle og uformelle medvirkning (i betydningen sosial dialog) indikerer at arbeidet utføres på et kvalitetsmessig godt nivå, inkludert kvaliteten på HMS-arbeidet generelt og håndteringen av de psykososiale risikoforholdene spesielt.

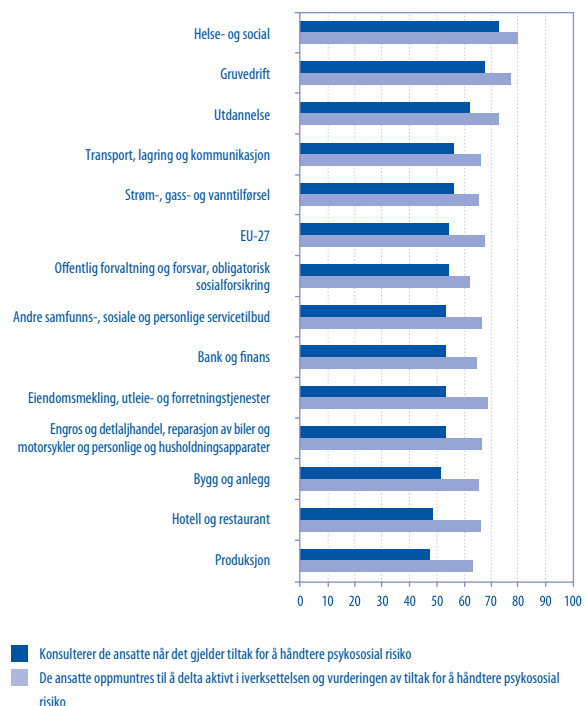
Konsultasjoner

- 54% av respondentene sier at de ansatte konsulteres når det gjelder tiltak for å håndtere psykososial risiko og opp til 67% rapporterer

at de oppmuntrer de ansatte til å ta aktivt del i iverksettelsen og vurderingen av tiltakene. Tallene er enda høyere blant store virksomheter.

- Når det gjelder land, så er det Romania, Danmark og Norge som rapporterer at de oftest konsulterer de ansatte og oppmuntrer dem til å ta aktivt del i iverksettelsen av tiltakene. I Estland, Ungarn og Luxembourg er situasjonen den motsatte.
- Bransjemessig finner vi den høyeste graden av uformell deltakelse i helse- og sosialsektoren, gruvedrift og utdanningssektoren (Figur 14).

Figur 14: Konsultasjon og de ansattes medvirkning i tiltak som har å gjøre med psykososial risiko, etter sektor (i % av virksomhetene, EU-27).

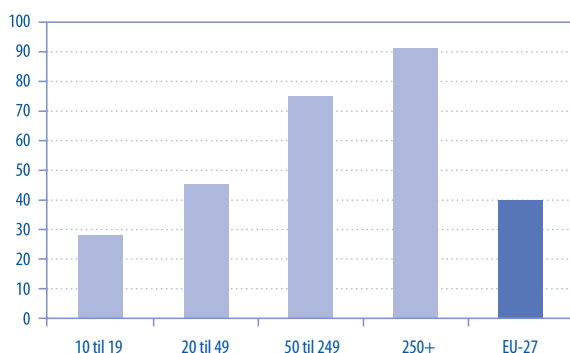


Grunnlag: Virksomheter som rapporterer at de har prosedyrer og tiltak for å håndtere psykososial risiko.

Formell ansattrepresentasjon

- Når det gjelder formell ansattrepresentasjon, rapporterer mer enn 40% av de intervjuede lederne at det enten finnes et arbeidsmiljøutvalg eller en tillitsvalgt som arbeider med dette.
- Formell ansattrepresentasjon øker klart med størrelsen på virksomhetene (Figur 15).
- Bransjemessig er det strøm-, gass- og vanttølse, offentlig administrasjon og utdanning som hyppigst rapporterer om en eller annen form (arbeidsmiljøutvalg (AMU) eller tillitsvalgt) for formell ansattrepresentasjon i virksomheten.
- De skandinaviske landene rapporterer hyppigst om en eller annen form for formell ansattrepresentasjon i virksomheten i motsetning til Portugal, Hellas og Tsjekia. Når det gjelder AMU, er det Danmark med 61% som ligger høyest, fulgt av Spania (58%) og Luxembourg (57%). Når det gjelder tillitsvalgte, er dette noe man oftest finner i Norge (87%), Sverige (73%), Danmark (65%) og Finland (59%).

Figur 15: Formell ansattrepresentasjon i virksomheten etter størrelse på virksomheten: Arbeidsmiljøutvalg eller en tillitsvalgt, (i % av virksomhetene, EU-27).

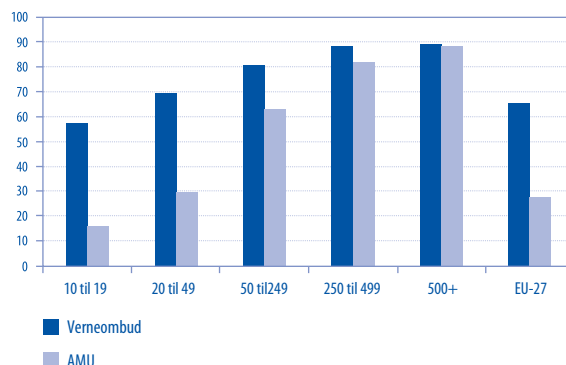


Grunnlag: Alle virksomheter

Note: Arbeidsmiljøutvalg: Inkluderer svar fra alle land bortsett fra Kypros, Malta og Sverige.

Tillitsvalgt: Inkluderer svar fra alle land bortsett fra Tyskland, Østerrike og Luxembourg.

Figur 16: Formell HMS-representasjon i virksomhetene etter virksomhetenes størrelse; verneombud og AMU (i % av virksomhetene, EU-27).



Grunnlag: Alle virksomheter

Note: Verneombud i alle land unntatt Sveits. Spesielt system i Nederland. AMU i alle land unntatt Luxembourg og Slovenia.

Formell HMS-representasjon

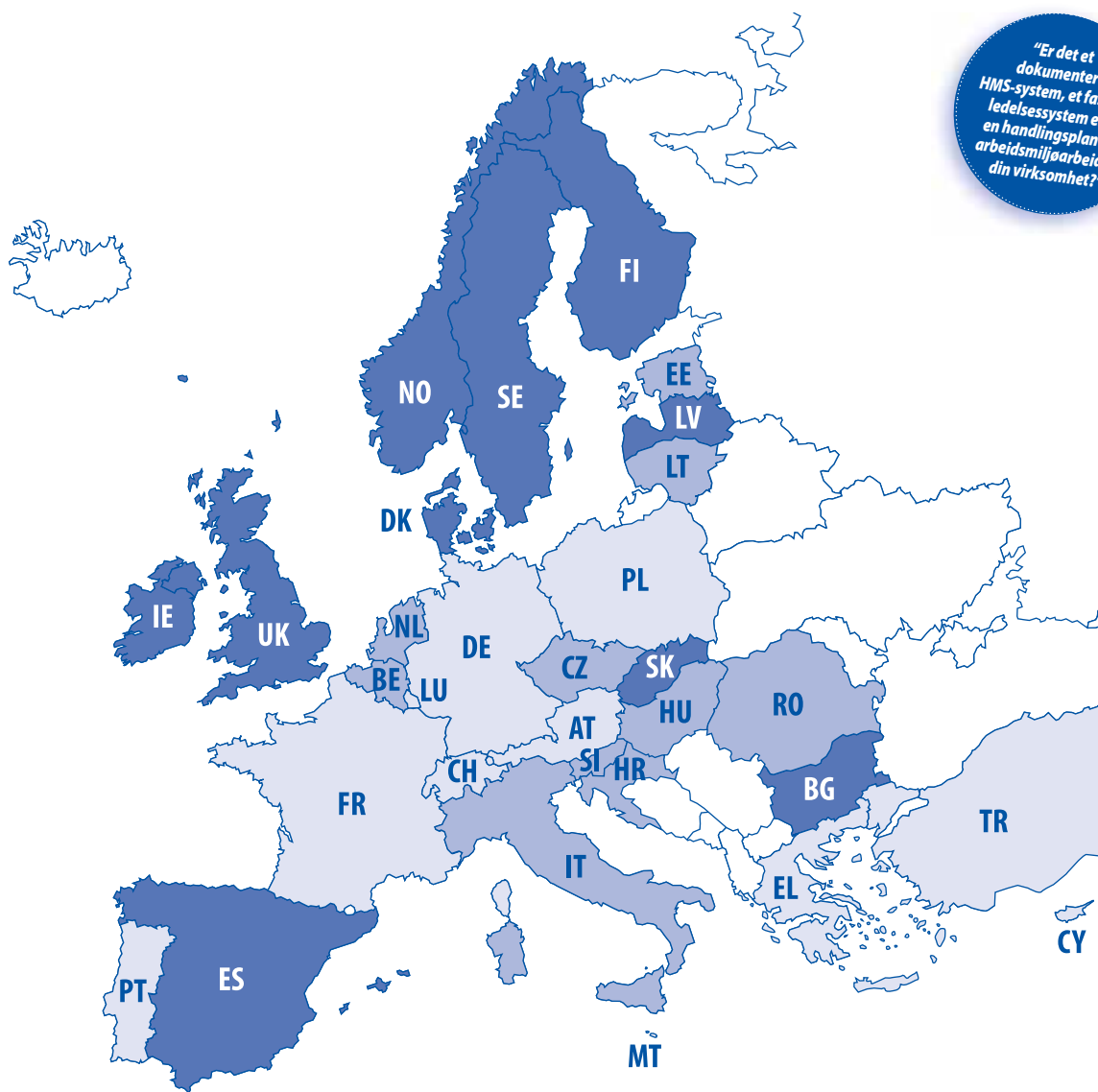
- Når det gjelder formell HMS-representasjon, spurte ESENER om tilstedeværelsen av et verneombud og om et eget arbeidsmiljøutvalg (AMU). Virksomhetene i EU-27 rapporterer om en mye høyere grad av verneombud (65%) enn av AMU (28%). Som forventet er avstanden mindre i store virksomheter (med 250-500 ansatte), som rapporterer om hhv. 87% og 83% (Figur 16).
- Som for formell representasjon er det også her en klar sammenheng med virksomhetenes størrelse, spesielt når det gjelder om man har et arbeidsmiljøutvalg, da det helt klart oftere er tilfelle, jo større virksomheten er.
- Sektormessig rapporteres det om mer formell HMS-representasjon i strøm-, gass- og vannforsyning, helse- og sosialsektoren og bank og finans. Når det gjelder verneombud, finner man de høyeste tallene i strøm-, gass-, og vannforsyning (75%), helse- og sosialsektoren (68%) og produksjon (68%), mens de laveste tallene fin-

nes i gruvedrift (53%) og hotell og restaurant (55%). AMU rapporteres oftest i strøm-, gass- og vannforsyning (50%), bank og finans (35%) og utdanning (34%).

- Per land er formell HMS-representasjon høyere i virksomheter i Danmark, Norge, Bulgaria og Irland. Andelen som har verneombud er spesielt høy i Italia (98%), Norge (92%) og Danmark (89%), mens den er lavest i Hellas (14%), Tyrkia (19%) og Portugal (27%). AMU er mest utbredt i Danmark (71%), Bulgaria (68%) og Estland (48%) i kontrast til Latvia (3%), Hellas (8%) og Ungarn (10%).

Metode

- Intervjuene ble gjennomført våren 2009 i virksomheter med mer enn ti ansatte, både offentlige og private, og i alle sektorer bortsett fra jordbruk, skogbruk og fiske (NACE A), private husholdninger (NACE T) og ekstraterritoriale organisasjoner (NACE U).
- 31 land deltok: alle de 27 EU-landene, to kandidatland (Kroatia og Tyrkia) og to EFTA-land (Norge og Sveits).
- Alt i alt ble 28 649 ledere og 7 226 verneombud intervjuet. Fra 350 (Malta) til 1500 virksomheter ble undersøkt (se <http://www.esener.eu>). Antallet og andelen av intervjuer som ble foretatt med verneombud varierer sterkt fra land til land.
- Det ble foretatt telefonintervjuer der man brukte data som støtteverktøy (CATI).
- Feltarbeidet ble utført av TNS Infratest Socialforschung.
- Undersøkelsen brukte et disproporsjonalt utvalg som ble justert ved vektning.
- Man har prøvd å trekke ut et utvalg som gir de nødvendige kvalitetene og som gjør det mulig å sammenligne over grensene. Dette arbeidet ble utført i samarbeid European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- De to spørreskjemaene (skjema med spørsmål til ledere og skjema med spørsmål til ansattrepresentanter) ble utarbeidet av en gruppe som omfattet spesialister på design av spørreundersøkelser og på HMS (spesielt på psykososial risiko) sammen med staben i EU-OSHA. I tillegg spilte en trepartsgruppe, med folk fra EU-OSHAs råd og styre, en viktig rolle når det gjaldt å identifisere spørsmål som er nyttige for EU-OSHAs medlemmer.
- Mer informasjon om metoden som ble brukt i ESENER: <http://www.esener.eu>



"Er det et dokumentert HMS-system, et fastsatt ledelsessystem eller en handlingsplan for arbeidsmiljøarbeidet i din virksomhet?"

JA ■ 100% ■ 85% ■ 70%

Mer informasjon

Mer detaljerte resultater vil bli tilgjengelig på <http://www.esener.eu> og fra juni 2010 vil ESENER-dataene være tilgjengelige på UK Data Archive (UKDA) ved University of Essex på adressen <http://www.data-archive.ac.uk>

En videre analyse vil bli gjennomført i 2010, og resultatene vil bli offentliggjort i 2011.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

Europeisk organ for risikoovervåking
 Gran Via 33, 48009 Bilbao, Spania
 Tel: (+34) 944 794 360
 Email: information@osha.europa.eu

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet. Bruk av teksten er tillatt såfremt kilden oppgis. Printed in Belgium, 2010

