

Europæisk virksomhedsundersøgelse af nye arbejdsmiljørисici og risici i fremvækst

Sammendrag

Den tværeuropæiske virksomhedsundersøgelse, som Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) gennemfører, har til formål at bistå arbejdspladser med mere effektivt at varetage arbejdsmiljøet og fremme medarbejdernes sundhed og trivsel. Den giver de politiske beslutningstagere sammenlignelige tværnationale oplysninger, som er relevante for udformningen og gennemførelsen af nye politikker på dette område.

Indholdsfortegnelse

Baggrund	1
De vigtigste resultater	1
Håndtering af arbejdsmiljø	3
Psykosociale risici og håndtering deraf	7
Incitamenter og barrierer	8
Medarbejderdeltagelse	12
Undersøgelsesmetodik	15

Baggrund

Via rammedirektiv 89/391/EØF og dets særdirektiver udstikker EU-lovgivningen nogle rammer, der betyder, at arbejdstagere kan have et godt arbejdsmiljø. Gennemførelsen af disse bestemmelser varierer fra land til land, og den praktiske anvendelse varierer alt efter branche, medarbejderkategori og virksomhedsstørrelse. Den stadig større betydning af risici »i fremvækst« som f.eks. stress, vold og chikane udgør en udfordring for de politiske beslutningstagere, når der skal udarbejdes effektive forebyggende foranstaltninger.

I EU-OSHA's europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER) bliver både lederne og medarbejdernes sikkerhedsrepræsentanter spurgt om, hvordan arbejdsmiljørисici håndteres på deres arbejdsplads, især med fokus på psykosociale risici, dvs. arbejdsrelateret stress, vold og chikane. I foråret 2009 blev i alt 28 649 virksomhedsledere og 7 226 sikkerhedsrepræsentanter interviewet i de 31 lande,

der er omfattet, nemlig EU-27 og Kroatien, Norge, Schweiz og Tyrkiet.

Formålet med ESENER, der er udviklet på europæisk plan med støtte fra statslige myndigheder og arbejdsmarkedets parter, er at bistå arbejdspladser i hele Europa med mere effektivt at varetage arbejdsmiljøet og give de politiske beslutningstagere sammenlignelige tværnationale oplysninger, der er relevante for udformningen og gennemførelsen af nye politikker. ESENER skal ud over at afdække ledelsens praksis give et detaljeret indblik i, hvordan medarbejderne inddrages i håndteringen af arbejdsmiljøet, hvilket er en afgørende faktor for en vellykket gennemførelse af forebyggende foranstaltninger på arbejdspladsniveau.

De vigtigste resultater

I takt med at vores samfund udvikler sig under påvirkning af ny teknologi og skiftende økonomiske og sociale betingelser, ændrer vores arbejdspladser, arbejds måder og produktionsprocesser sig også hele tiden. Disse nye arbejdssituationer medfører nye risici og risici i fremvækst samt udfordringer, der efterfølgende kræver politiske, administrative og tekniske tiltag, som sikrer, at arbejdsmiljøet er godt.

Resultaterne af ESENER ⁽¹⁾ tyder på, at europæiske virksomheder benytter sig af formelle (politik- eller procedurebaserede) foranstaltninger til at gøre noget ved både det generelle arbejdsmiljø og de psykosociale risici, men man benytter sig også af

(¹) ESENER omfatter ikke virksomheder med under 10 medarbejdere og omfatter heller ikke landbrug, skovbrug og fiskeri (NACE A), husholdninger (NACE T) og ekstraterritoriale organisationer (NACE U).

mindre formelle foranstaltninger (på ad hoc-basis) — navnlig når det drejer sig om psykosociale risici.

- Der findes oftere en formel arbejdsmiljøpolitik i større virksomheder og — opgjort efter land — i Det Forenede Kongerige, Irland, Nederlandene og de skandinaviske lande i modsætning til de sydeuropæiske lande, de nyere EU-medlemsstater og kandidatlandene. Dette kan skyldes forskelle i bevidstheden om, kendskabet til og traditionen for at gøre noget ved arbejdsmiljøet i disse lande.
- Virksomheder, der ikke har en arbejdsmiljøpolitik eller ikke foretager arbejdspladsvurderinger eller lignende risikovurderinger ^(?), angiver som den vigtigste begrundelse, at dette ikke er nødvendigt, eller at man mangler ekspertisen. Dette synes oftere at være tilfældet i små virksomheder og i visse lande. Interessant nok fremgår det af svarene, at den juridiske kompleksitet ikke er en væsentlig hindring for at indføre en arbejdsmiljøpolitik.
- Der er større sandsynlighed for, at virksomheder, som har en sikkerhedsrepræsentant, og større virksomheder samt virksomheder inden for forholdsvis farlige brancher foretager risikovurderinger eller lignende. Medarbejderrepræsentation er tilsyneladende et væsentligt incitament til at gøre noget ved arbejdsmiljøet.
- Mere end en tredjedel af virksomhederne — især de små virksomheder — outsourcer opgaven med at foretage risikovurdering til eksterne leverandører. Der er dog betydelige forskelle fra land til land, idet det fremgår, at opgaven meget sjældent outsources i Danmark, Det Forenede Kongerige, Estland og Sverige — selv i de små virksomheder.
- I ca. 40 % af virksomhederne tages arbejdsmiljøspørgsmål jævnlige op på møder i den øverste ledelse, samtidig med at det fremgår, at det i de fleste virksomheder (75 %) har meget stor eller temmelig stor betydning, at mellemlederne er inddraget i håndteringen af arbejdsmiljøet. Dette er gode tegn, idet inddragelse af

mellemlederne er en afgørende faktor for gennemførelse af god arbejdsmiljøpraksis.

- Ulykker, muskel- og skeletbesvær samt arbejdsrelateret stress er de vigtigste arbejdsmiljømæssige problemer, der optager europæiske virksomheder. Det fremgår, at vold og især mobning og chikane giver anledning til alvorlig bekymring hos et relativt stort antal virksomheder.
- Håndtering af psykosociale risici forekommer oftere i sundhedsvæsen og socialområdet og i større virksomheder. I de sydeuropæiske lande — bortset fra Spanien — er der mindre kendskab til arbejdsmiljø, og der er mindre sandsynlighed for, at man gør noget ved de psykosociale risici.
- Mere formaliserede procedurer for håndtering af psykosociale risici findes kun i større grad i nogle få lande som Det Forenede Kongerige, Irland, Nederlandene og i de skandinaviske lande samt i store virksomheder og i den offentlige forvaltning samt i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed, undervisning samt sundhedsvæsen og socialområdet.
- Virksomhederne håndterer generelt psykosociale risici ved at sørge for uddannelse og gennemføre ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det er dog kun omkring halvdelen af respondenterne, der informerer medarbejderne om psykosociale risici og deres indvirkning på arbejdsmiljøet.
- Opfyldelse af lovbestemte forpligtelser og anmodninger fra medarbejdere ser ud til at være de væsentligste incitamenter til at gøre noget ved både det generelle arbejdsmiljø og de psykosociale risici.
- De vigtigste barrierer for at få gjort noget ved de psykosociale risici i virksomhederne er, at det opleves som et følsomt emne, ligesom man også mangler opmærksomhed på risiciene og mangler ressourcer.

^(?) Det bør noteres, at der i ESENER spørges om arbejdspladsvurdering og ikke om risikovurdering.

- Lederne finder, at medarbejderdeltagelse er en afgørende succesfaktor både for arbejdsmiljøet og for håndtering af psykosociale risici, og derfor er den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller, fortsat afgørende for, at der kan gennemføres effektive foranstaltninger.

Håndtering af arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er et tværfagligt område, hvor det drejer sig om at sikre arbejdstagernes sikkerhed, sundhed og trivsel. Stadig mere komplekse arbejdsprocesser og ændringer i arbejdsvilkårene samt de deraf følgende nye eller ændrede typer risici kræver en ny og systematisk tilgang til arbejdsmiljøspørgsmål. Der er brug for løsninger, som sætter arbejdsgiverne i stand til at inddrage arbejdsmiljømæssige principper på alle operationelle niveauer og i forbindelse med alle former for aktivitet og til rutinemæssigt at udmønte dem i hensigtsmæssige foranstaltninger.

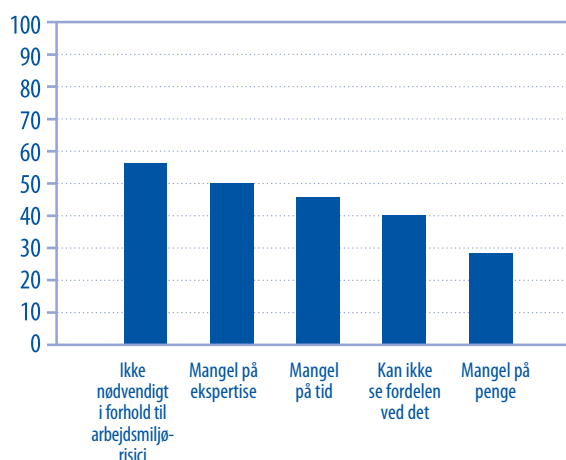
Generel håndtering af arbejdsmiljøet i virksomheden

- Det fremgår af undersøgelsen, at der i de fleste virksomheder (76 %) findes en dokumenteret arbejdsmiljøpolitik, et fastlagt ledelsessystem eller en handlingsplan, og at det er mere udbredt i større virksomheder. Opgjort efter land viser undersøgelsen, at der er den største andel i Det Forenede Kongerige (98 %), Spanien (97 %) og Irland (96 %) — i modsætning til Grækenland (38 %), Tyrkiet (38 %) og Luxembourg (46 %).
- I virksomheder med en sådan dokumenteret politik mener ca. 33 %, at den har en stor indvirkning på arbejdsmiljøet, og ca. 52 % mener, at den har en vis indvirkning. Andelen er større i store virksomheder, hvilket kunne være udtryk for, at de har nemmere adgang til ressourcer til at gennemføre en sådan politik effektivt, eller at de i større grad benytter sig af formelle procedurer.
- Den vigtigste anførte grund til, at der ikke findes en sådan politik, er, at det ikke er »nødvendigt i forhold til de arbejdsmiljørisici, vi har i virksomheden« (54 %) (figur 1). Dette tal er

højest i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed (69 %) og i små virksomheder, hvilket kunne være udtryk for, at der i små og mellemstore virksomheder (SMV'er) reelt ikke er nogen risici, eller at der er mindre kendskab til risiciene. Opgjort efter land ligger tallet for denne begrundelse højest i Den Tjekkiske Republik (71 %) og Polen (70 %).

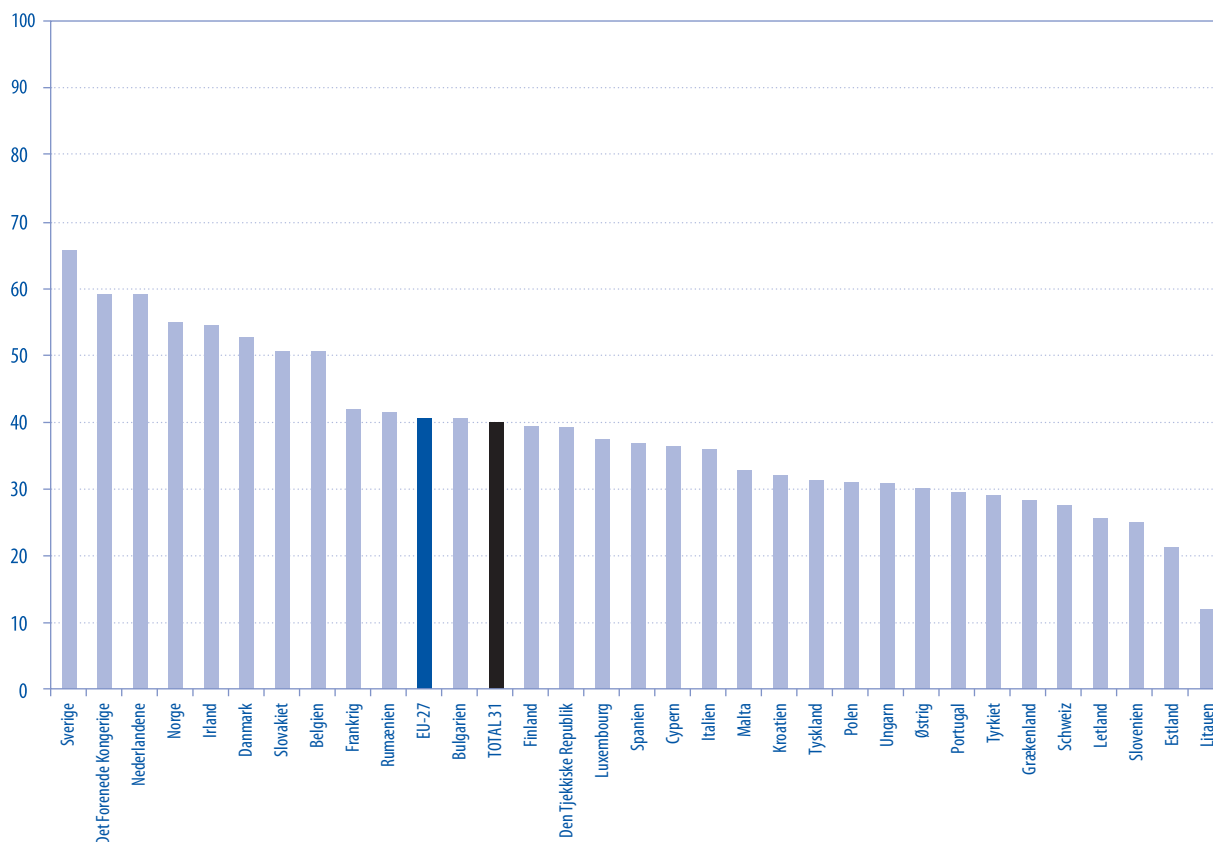
- Den næsthøypigste grund er »mangel på ekspertise« i at udarbejde disse instrumenter (51 %), hvor tallet er højest i Tyskland (65 %) og Frankrig (60 %). Dette er igen et interessant resultat, som tyder på, at der selv i de gamle medlemsstater, på virksomhedsplan, kan være mangel på ekspertise i at gennemføre arbejdsmiljøpolitikker og -systemer.
- Ledelsens engagement i arbejdsmiljøspørgsmål anses for at være en afgørende faktor for gennemførelse af foranstaltninger, der sigter på at få gjort noget ved arbejdsmiljøet. I ESENER undersøges dette for både den øverste ledelse og på mellemliderniveau.
- Det fremgår af svarene, at arbejdsmiljøspørgsmål kun tages »regelmæssigt« op på

Figur 1: Begrundelse for, at der ikke er udviklet en dokumenteret politik, et ledelsessystem eller en handlingsplan (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: virksomheder, der IKKE har udarbejdet en dokumenteret politik, et ledelsessystem eller en handlingsplan.

Figur 2: Arbejdsmiljøspørgsmål tages regelmæssigt op på møder i den øverste ledelse, opgjort efter land (procentandel af virksomhederne).



Basis: alle virksomheder.

- møder i den øverste ledelse i ca. 40 % af virksomhederne i undersøgelsen, idet andelen er større, jo større virksomhederne er. Det fremgår, at det opgjort efter land oftere er tilfældet i Sverige (66 %), Det Forenede Kongerige (60 %) og Nederlandene (60 %), mens tallet er lavt i Litauen (14 %) og Estland (22 %) (figur 2).
- Ca. 15 % af respondenterne angiver, at arbejdsmiljøspørgsmål stort set aldrig tages op på møder i den øverste ledelse.
- Inddragelse af **mellemledere** anses for at være en afgørende succesfaktor i forbindelse med håndtering af arbejdsmiljøet, så det er gode tegn, at de i de fleste virksomheder (75 %) er inddraget i høj eller meget høj grad. Det største engagement findes ifølge undersøgelsen i Italien (92 %) og Nederlandene (90 %).
- Sikkerhedseksperter (71 %) og bedriftslæger (69 %) er de faggrupper, der i EU-27 oftest gøres brug af i arbejdsmiljømæssig sammenhæng. Det fremgår af undersøgelsen, at større virksomheder i højere grad gør brug af alle former for arbejdsmiljøeksperter.
- Virksomheder i visse lande som f.eks. Finland trækker på en bred vifte af arbejdsmiljøeksperter, mens den række af eksperter, der benyttes i andre lande (f.eks. i Grækenland), er meget mere begrænset. Der kan være flere forklaringer på disse resultater som f.eks. manglende kendskab, lav prioritering eller manglende tilgængelig ekspertise (tabel 1).
- Det fremgår af undersøgelsen, at der oftere benyttes »psykologer« i sundhedsvæsen og socialområdet (37 %) samt undervisning (33 %), hvilket formentlig er udtryk for, at man i større

Tabel 1: Benyttede arbejdsmiljøeksperter: Lande med de højeste og laveste andele (procentandel af virksomhederne).

Ekspert (%-gennemsnit i EU-27)	Land	
	Højeste andel	Laveste andel
Sikkerhedsingeniør (71 %)	Italien (93 %)	Danmark (15 %)
	Slovakiet (87 %)	Estland (21 %)
	Letland (87 %)	Tyrkiet (23 %)
	Finland (97 %)	Danmark (13 %)
Bedriftsundhedslæge (69 %)	Ungarn (97 %)	Schweiz (13 %)
	Belgien (94 %)	Litauen (15 %)
	Italien (86 %)	Tyrkiet (19 %)
Almen miljørådgiver (62 %)	Spanien (82 %)	Frankrig (20 %)
	Ungarn (80 %)	Grækenland (24 %)
	Finland (77 %)	Grækenland (7 %)
Fysio- eller ergoterapeut (28 %)	Sverige (68 %)	Ungarn (8 %)
	Spanien (59 %)	Østrig (11 %)
	Sverige (65 %)	Grækenland (4 %)
Psykolog (16 %)	Finland (52 %)	Litauen (5 %)
	Danmark (48 %)	Tyrkiet (6 %)

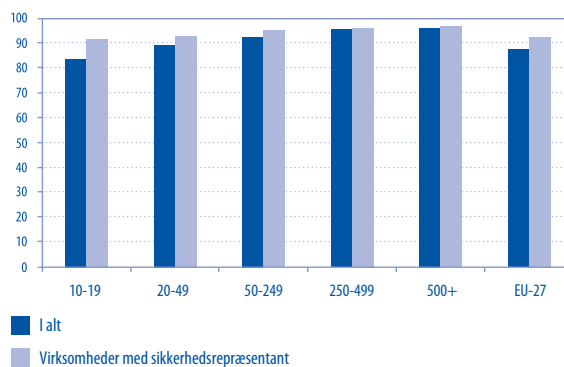
Basis: alle virksomheder.

grad har kendskab til og indberetter de psykosociale risici, som typisk forekommer i disse sektorer.

Risikovurdering eller lignende

- Et væsentligt arbejdsmiljøspørgsmål, som bliver undersøgt i ESENER, er, om arbejdspladserne regelmæssigt gennemfører arbejdspladstjek som led i en arbejdspladsvurdering eller lignende risikovurdering ⁽³⁾.
- Størstedelen af virksomhederne i EU-27 (87 %) gennemfører tjek som led i en arbejdspladsvurdering eller lignende, idet tallet er lidt højere i virksomheder, der har en sikkerhedsrepræsentant. Dette positive resultat indbefatter den række af mindre formelle foranstaltninger, som især mindre virksomheder måtte anvende (figur 3).
- Opgjort efter land fremgår det, at virksomheder i Italien (99 %), Det Forenede Kongerige

Figur 3: Andel af virksomhedernes arbejdspladser, hvor der regelmæssigt gennemføres arbejdspladstjek som led i en arbejdspladsvurdering eller lignende risikovurdering, opgjort efter virksomhedsstørrelse (procentandel af virksomhederne i EU-27).



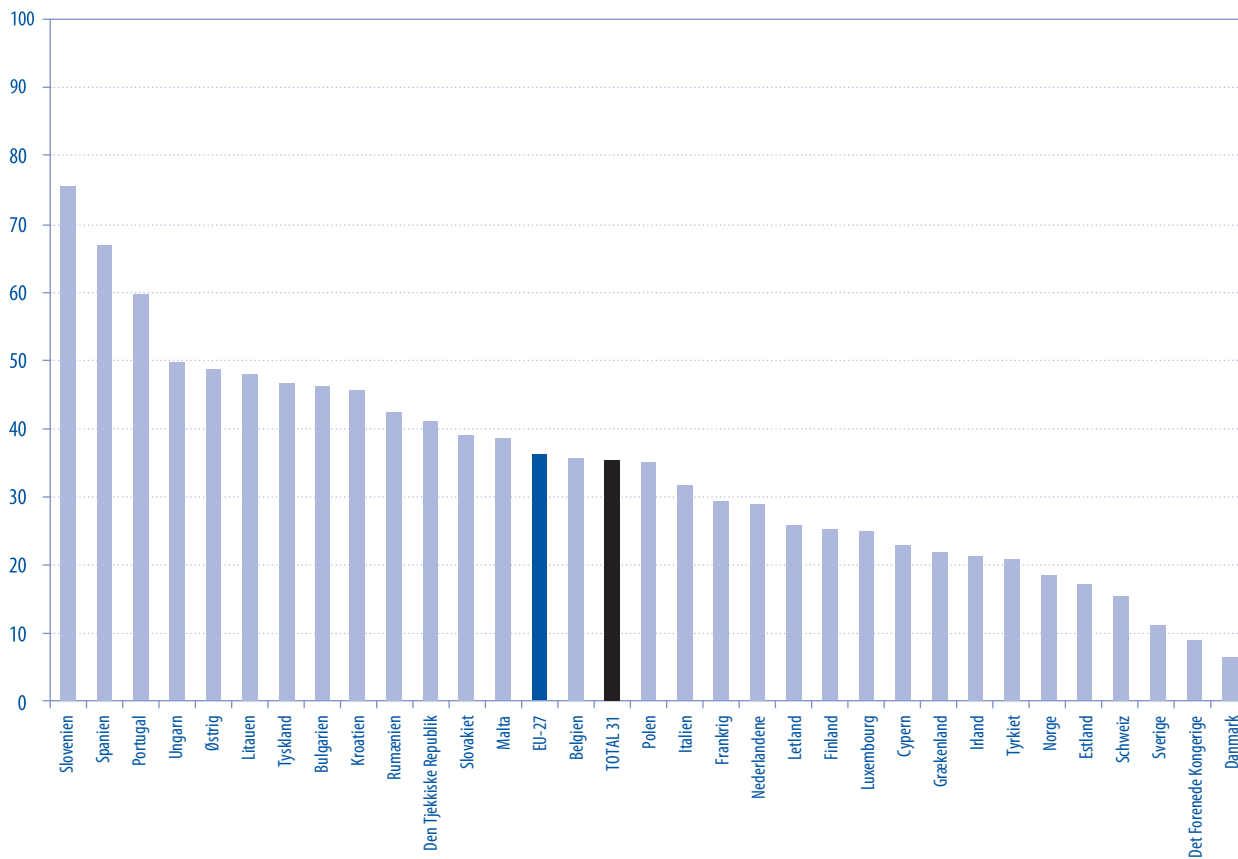
Basis: alle virksomheder.

(97 %) og Spanien (95 %) er dem, der foretager flest risikovurderinger eller lignende. Fordelt på sektorer ser man som forventet de højeste andele — over 90 % — i de forholdsvis farlige brancher som f.eks. minedrift (99 %), fremstillingsvirksomhed (91 %) og bygge- og anlægsvirksomhed (91 %).

- På EU-plan angiver 36 % af virksomhederne, at de outsourcer risikovurdering til eksterne leverandører, men tallene varierer dog meget fra land til land (figur 4).
- Jo mindre virksomheden er, desto mere sandsynligt er det generelt, at den outsourcer opgaven med at foretage risikovurdering til eksterne leverandører. I nogle lande (f.eks. i Danmark) er det dog en undtagelse, at man outsourcer opgaven — selv i de mindste virksomheder i undersøgelsen.
- Disse forskelle fra land til land kan eventuelt skyldes den måde, hvorpå de arbejdsmiljørelaterede ydelser er struktureret nationalt, eller at der er tradition for at outsource opgaven, men det skal bemærkes, at outsourcing også kan have noget at gøre med, at ledelsen i ringe grad er engageret i arbejdsmiljøet.

⁽³⁾ Det bør noteres, at der i Esener spørges om arbejdspladsvurdering og ikke om risikovurdering, som er af mere formel karakter.

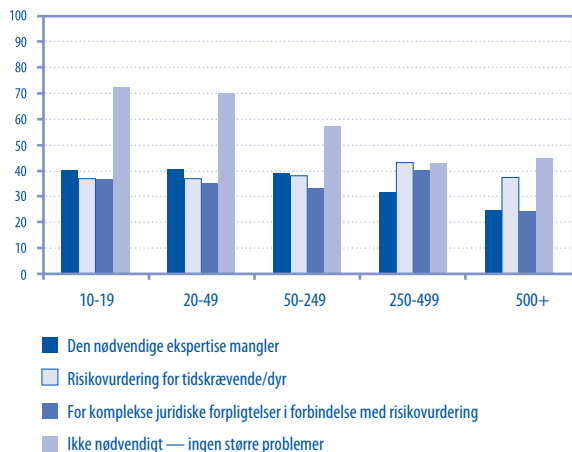
Figur 4: Arbejdspladsvurdering eller arbejdspladstjek sker normalt via outsourcing til eksterne tjenesteudbydere, opgjort efter land (procentandel af virksomhederne).



Basis: virksomheder, hvor der er regelmæssig arbejdspladsvurdering.

- Det fremgår, at 83 % af virksomhederne med regelmæssige mellemrum gennemfører arbejdspladstjek. Jo større virksomheden er, desto mere sandsynligt er det, at der foretages tjek »på medarbejdernes anmodning«, hvilket kan være udtryk for, at der oftere findes sikkerhedsrepræsentanter i større virksomheder.
- Det, der oftest er omfattet af arbejdspladstjek, er »udstyr eller arbejdslokaler o.lign.« (96 %) og »arbejdets tilrettelæggelse« (75 %), mens opfølgingsforanstaltningerne er rettet mod »udstyr eller arbejdslokaler og lign.« (84 %), »uddannelses tilbud« (80 %) og »arbejdets tilrettelæggelse« (63 %). Det er interessant, at der, selv om de angivne foranstaltninger har tendens til at være rettet mod de mere traditionelle områder som udstyr, arbejdsmiljø og uddannelse, også er en signifikant andel af virksomhederne, der angiver, at man fokuserer på arbejdets tilrettelæggelse.
- I de 12 % af virksomhederne, der **ikke** gennemfører regelmæssige arbejdspladstjek, er den hyppigst anførte begrundelse, at det ikke er »nødvendigt, for vi har ikke nogen større problemer« (71 %). Opgjort efter land angives denne grund meget ofte i Den Tjekkiske Republik (95 %) og Danmark (92 %), mens tallene for Spanien (50 %) og Grækenland (52 %) ligger under gennemsnittet. Da denne begrundelse er mest udbredt i de mindste virksomheder, opstår spørgsmålet om, hvorvidt det i de små virksomheder er mindre sandsynligt, at der er større problemer, eller om man blot er mindre bevidst om arbejdsmiljøet (figur 5).
- I modsætning hertil fremgår det, at kun 37 % af respondenterne ikke gennemfører arbejdspladsvurderinger, fordi »de juridiske forpligtelser er for komplicerede«.

Figur 5: Årsager til, at der ikke foretages arbejdspladsvurdering regelmæssigt, opgjort efter virksomhedsstørrelse (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: virksomheder, hvor der ikke er nogen regelmæssig arbejdspladsvurdering.

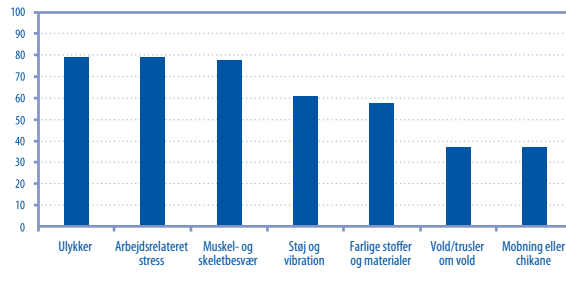
Arbejdsmiljørisici

- Det fremgår af undersøgelsen, at arbejdsulykker har størst opmærksomhed hos europæiske virksomhedsledere (80 % udtrykker en stor eller nogen bekymring), efterfulgt af arbejdsrelateret stress (79 %) og muskel- og skeletbesvær (78 %) (figur 6). Det fremgår endvidere, at vold eller trusler om vold samt mobning og chikane giver anledning til væsentlig eller nogen opmærksomhed hos næsten 40 % af respondenterne, idet man finder den højeste andel i sundhedsvæsen og socialområdet samt undervisning (tabel 2).
- Mindre virksomheder er tilbøjelige til at svare, at **ingen** risici giver anledning til væsentlig eller nogen opmærksomhed, hvilket kan skyldes, at der reelt ikke er nogen risici i disse virksomheder, eller at man blot er mindre bevidst om dem.

Psykosociale risici og håndtering deraf

Væsentlige ændringer på arbejdsmarkedet medfører, at der opstår psykosociale risici. Disse risici, der er forbundet med den måde, hvorpå arbejdet udformes, tilrettelægges og ledes, samt med den økonomiske og sociale arbejdsmæssige sammen-

Figur 6: Problemer, der giver anledning til nogen eller væsentlig bekymring (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: alle virksomheder.

Tabel 2: Arbejdsmiljømæssige problemer samt de sektorer, hvor der oftest angives at være en vis eller væsentlig bekymring (procentandel af virksomhederne i EU-27).

Problem (% i forhold til gennemsnittet for EU-27)	Branche/gruppe/sektor
Ulykker (80 %)	Bygge- og anlægsvirksomhed (90 %)
	Elektricitets-, gas- og vandforsyning (87 %)
	Sundhedsvæsen og socialområdet (91 %)
Arbejdsrelateret stress (79 %)	Undervisning (84 %)
	Sundhedsvæsen og socialområdet (91 %)
Muskel- og skeletbesvær (78 %)	Elektricitets-, gas- og vandforsyning (87 %)
	Sundhedsvæsen og socialområdet (86 %)
Støj og vibrationer (61 %)	Råstofudvinding (84 %)
	Bygge- og anlægsvirksomhed (82 %)
Farlige stoffer (58 %)	Elektricitets-, gas- og vandforsyning (75 %)
	Råstofudvinding (73 %)
Vold/trusler om vold (37 %)	Sundhedsvæsen og socialområdet (57 %)
	Undervisning (51 %)
Mobning eller chikane (37 %)	Sundhedsvæsen og socialområdet (47 %)
	Undervisning (47 %)

Basis: alle virksomheder.

hæng, resulterer i et højere stressniveau og kan føre til en alvorlig forværring af den psykiske og fysiske sundhedstilstand.

- Hvad angår de faktorer, der bidrager til psykosociale risici, har virksomhedslederne den største opmærksomhed på »tidspres« (52 %) og »behovet for at tackle vanskelige kunder, patienter osv.« (50 %) (figur 7). »Tidspres« er den oftest angivne årsag til opmærksomhed

i større virksomheder og i branchegruppen fast ejendom, udlejning og forretningsservice (61 %) samt i de skandinaviske lande (højest i Sverige med 80 %), mens tallet er lavest i Italien (31 %), Ungarn (37 %) og Letland (41 %).

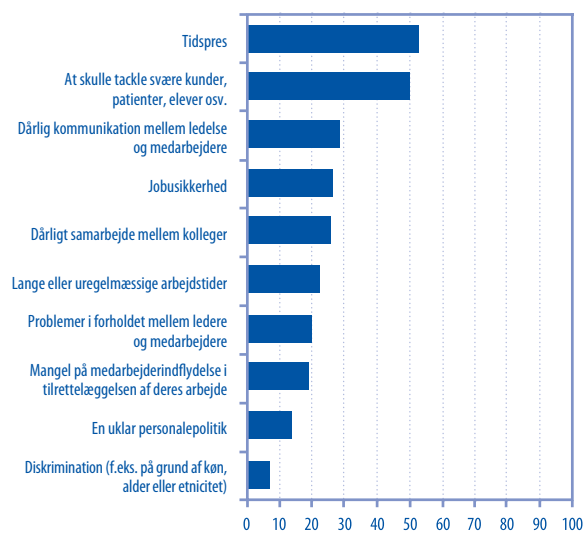
Håndtering af psykosociale risici

- I ESENER undersøges håndteringen af psykosociale risici på to måder, nemlig (a) om der findes formelle procedurer til håndtering af arbejdsrelateret stress, vold og mobning, og (b) om der er truffet foranstaltninger med henblik på at gøre noget ved konkrete psykosociale risici.
- Det fremgår, at der i under en tredjedel af virksomhederne i EU-27 findes **procedurer** til håndtering af mobning eller chikane (30 %), arbejdsrelateret vold (26 %) eller arbejdsrelateret stress (26 %). Undersøgelsen viser, at det er mere udbredt i større virksomheder.
- Disse mere formaliserede procedurer er kun gængse i nogle få lande. Den højeste forekomst findes i Irland, Det Forenede Kongerige, de skan-

dinaviske lande og Belgien (figur 8). Fordelt på sektorer findes disse procedurer oftere i sundhedsvæsen og socialområdet, undervisning samt pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed. Disse resultater kan skyldes arbejdets karakter i de pågældende sektorer, og at der er stort kendskab til og tradition for at håndtere psykosociale risici i de pågældende lande.

- Blandt de iværksatte **foranstaltninger** fremgår det, at »uddannelses tilbud« (58 %) og »ændringer i den måde, hvorpå arbejdet tilrettelægges« (40 %) er de hyppigste tiltag (figur 9). Procentandelen er større i store virksomheder, mens procentandelen for sundhedsvæsen og socialområdet konsekvent er højere i alle de målte grupper.
- Igen fremgår det, at der oftere iværksættes foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen i Irland, Det Forenede Kongerige, de skandinaviske lande og Nederlandene. Der iværksættes færre psykosociale foranstaltninger i små virksomheder, i de syd-europæiske lande og i fremstillingsvirksomhed.
- 53 % af virksomhederne angiver, at de oplyser medarbejderne om psykosociale risici og indvirkningen deraf på sikkerhed og sundhed, mens 69 % oplyser dem om, hvem man skal kontakte i tilfælde af arbejdsrelaterede psykosociale problemer. I begge tilfælde ser man en højere forekomst i de store virksomheder.
- Fordelt på sektorer fremgår det, at man oftere oplyser medarbejderne om psykosociale risici og indvirkningen på arbejdsmiljøet i råstofudvinding (71 %) samt sundhedsvæsen og socialområdet (69 %). Oplysninger om, hvem man skal rette henvendelse til i tilfælde af arbejdsrelaterede psykosociale problemer, gives oftest i sundhedsvæsen og socialområdet (83 %) samt undervisning (73 %) (figur 10).

Figur 7: Virksomhedsledernes opmærksomhed med hensyn til faktorer, der bidrager til psykosociale risici på arbejdspladsen (procentandel af virksomhederne i EU-27).

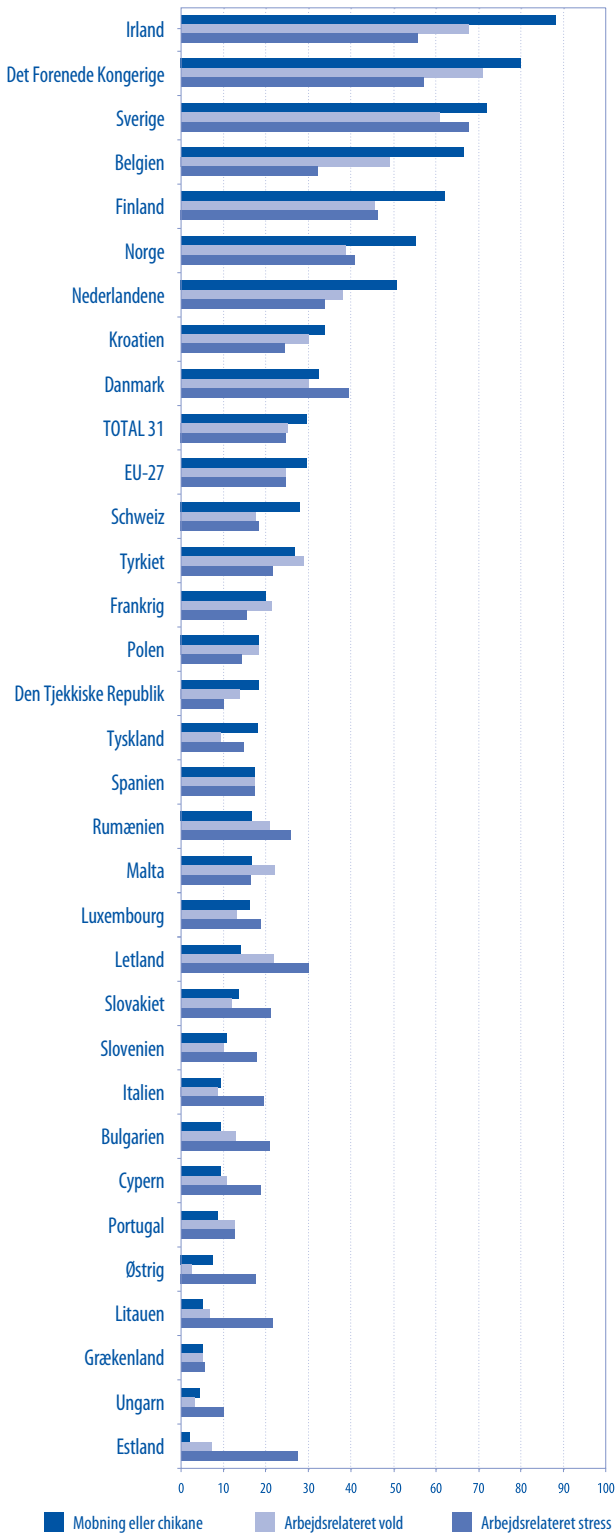


Basis: alle virksomheder.

Incitament og barrierer

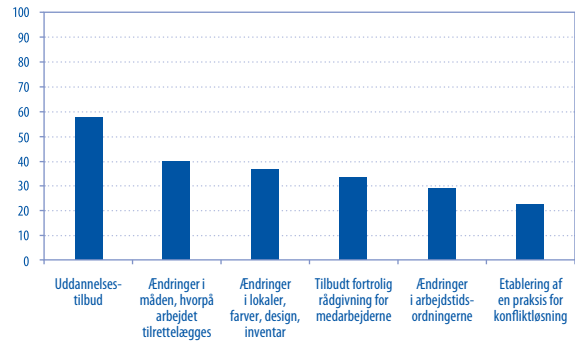
Begrundelserne for, at virksomheder er motiverede til at gøre noget ved arbejdsmiljøet og de psykosociale risici — eller for, at de undlader at gøre

Figur 8: Procedurer til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen, opgjort efter land (procentandel af virksomhederne).



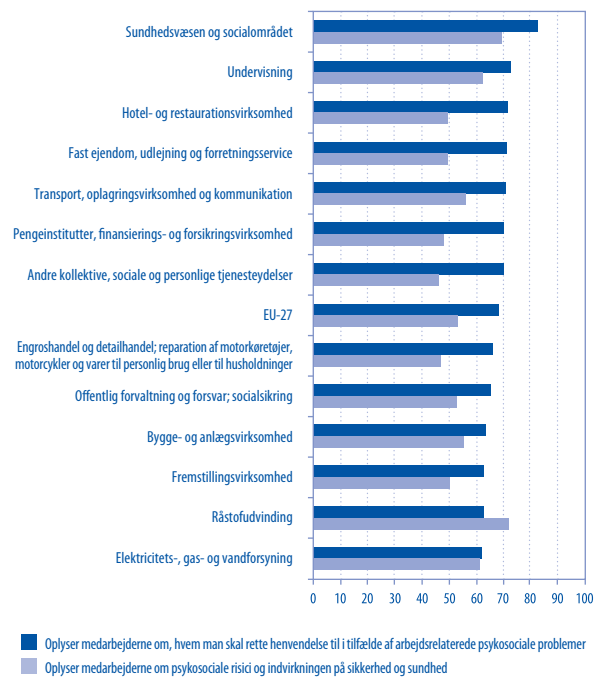
Basis: alle virksomheder.

Figur 9: Foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: alle virksomheder.

Figur 10: Oplysninger til medarbejderne om psykosociale risici, opgjort efter branche (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: alle virksomheder.

det — påvirkes af en række faktorer såsom overholdelse af love og bestemmelser, rationelle overvejelser, forståelse af forretningsmæssige fordele eller ulemper, fokus på værdier og normer osv. Der er imidlertid en række overordnede faktorer såsom opmærksomheds- og prioriteringsniveau, ledelsens engagement og medarbejderinddragelse,



som udgør væsentlige incitamenter til at gøre noget ved arbejdsmiljøet og de psykosociale risici.

Håndtering af arbejdsmiljøet — incitamenter

- Den mest fremtrædende grund til at gøre noget ved arbejdsmiljøet er, at man skal »overholde lovkraft«, hvilket angives som årsag af 90 % af ledelsesrepræsentanterne i EU-27 (tabel 3). Der er ingen signifikante forskelle som følge af virksomhedens størrelse eller branche.
- Den næsthøjest frekvent grund er »anmodning fra medarbejdere eller deres repræsentanter« (76 %), hvor den laveste andel ses inden for hotel- og restaurationsvirksomhed (71 %), og den højeste ses inden for råstofudvinding (87 %).
- »Krav fra kunderne eller opmærksomhed på organisationens omdømme« er også et

Tabel 3: Begrundelse for at gøre noget ved arbejdsmiljøet i virksomheden (procentandel virksomheder, der har svaret »stor betydning«).

Begrundelse (%-gennemsnit i EU-27)	Land	
	Højeste	Laveste
Overholde lovkraft (90 %)	Ungarn (97 %)	Grækenland (70 %)
	Rumænien (96 %)	Cypern (73 %)
	Finland (96 %)	Letland (74 %)
Anmodning fra medarbejdere eller deres repræsentanter (76 %)	Finland (96 %)	Kroatien (23 %)
	Rumænien (91 %)	Bulgarien (54 %)
	Danmark (90 %)	Slovenien (55 %)
Krav fra kunderne eller opmærksomhed på organisationens omdømme (67 %)	Tyrkiet (89 %)	Kroatien (12 %)
	Portugal (83 %)	Slovenien (40 %)
	Rumænien (83 %)	Østrig (46 %)
For at fastholde medarbejdere og mindske fravær (59 %)	Finland (93 %)	Kroatien (10 %)
	Norge (91 %)	Italien (33 %)
	Nederlandene (87 %)	Polen (37 %)
Pres fra arbejdstilsynsmyndighed (57 %)	Tyskland (80 %)	Kroatien (16 %)
	Tyrkiet (73 %)	Østrig (25 %)
	Rumænien (68 %)	Bulgarien (28 %)
Økonomiske eller resultatrelaterede grunde (52 %)	Tyrkiet (84 %)	Kroatien (15 %)
	Rumænien (83 %)	Italien (35 %)
	Portugal (78 %)	Luxembourg (38 %)

Basis: alle virksomheder.

væsentligt incitament til at gøre noget ved arbejdsmiljøet (67 %). Dette angives som grund af 77 % af ledelsesrepræsentanterne inden for hotel- og restaurationsvirksomhed, men kun af 53 % i den offentlige forvaltning.

Håndtering af arbejdsmiljøet — barrierer

- Med hensyn til de største problemer med at håndtere arbejdsmiljøet angives »mangel på ressourcer (tid, personale og penge)« som en væsentlig faktor i 36 % af virksomhederne i EU-27 (tabel 4), og tallet stiger til 51 % i den offentlige forvaltning. Opgjort efter land er denne hindring den vigtigste barriere i Rumænien (74 %), Portugal (61 %) og Letland (60 %) — i modsætning til Østrig (19 %), Finland (21 %) og Nederlandene (22 %).
- Den næsthøjest frekvent faktor, »ikke nok opmærksomhed på det« (26 %), er en yderst relevant barriere i Rumænien (69 %), Portugal (61 %) og Cypern (51 %), men kun af mindre betydning i Danmark (6 %), Kroatien (8 %) og Slovakiet (8 %). »Mangel på ekspertise« er en væsentlig barriere for 24 % af virksomhederne, lige fra 5 % i Slovenien, Kroatien og Slovakiet til 57 % i Portugal, 55 % i Tyrkiet og 54 % i Rumænien.

- De branchespecifikke resultater viser, at 31 % af respondenterne inden for bygge- og anlægsvirksomhed ser faktoren »ikke nok opmærksomhed på det« som det største problem — i forhold til 17 % i pengeinstitutter, finansierings- og for-

Tabel 4: De væsentligste problemer med at håndtere arbejdsmiljøet (procentandel af virksomhederne i EU-27).

Faktor	Procentandel virksomheder i EU-27
Mangel på ressourcer, såsom tid, personale og penge	36 %
Ikke nok opmærksomhed på det	26 %
Mangel på ekspertise	24 %
Kulturen i virksomheden	24 %
At emnet er følsomt	23 %
Mangel på teknisk støtte eller vejledning	21 %

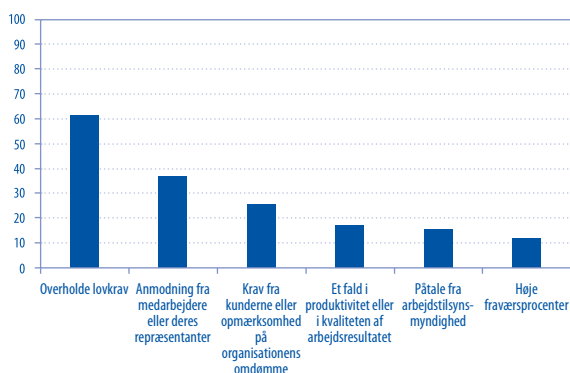
Basis: alle virksomheder.

sikringsvirksomhed. 28 % af respondenterne i den offentlige forvaltning angiver imidlertid, at »mangel på ekspertise« er en hindring — i forhold til 14 % i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed.

Psykosociale risici — incitament

- Blandt de virksomheder, der angiver at have procedurer på området, er den væsentligste grund til, at man gør noget ved de psykosociale risici, at man vil »overholde lovkraft« (63 % af respondenterne i EU-27), og først langt bagefter kommer begrundelsen »anmodning fra medarbejdere eller deres repræsentanter« (36 %) (figur 11).
- »Overholde lovkraft« anføres oftest som grund i Spanien (85 %), Irland (78 %) og Bulgarien (77 %) — i modsætning til Grækenland (30 %), Slovakiet (33 %) og Cypern (35 %).
- »Anmodning fra medarbejdere eller deres repræsentanter« er et mere almindeligt incitament til at gøre noget ved de psykosociale risici i større end i mindre virksomheder. Opgjort efter land ses der en forskel mellem Finland (63 %), Sverige (59 %) og Danmark (58 %), der ligger øverst, og Italien (20 %), Slovenien (20 %) og Kroatien (23 %). Disse resultater kan skyldes forskellige arbejdsmarkedsforhold, især med hensyn til, hvor åbne virksomhederne er over for anmodninger fra medarbejderne (eller deres repræsentanter).

Figur 11: Begrundelse for at håndtere de psykosociale risici (procentandel af virksomhederne i EU-27).



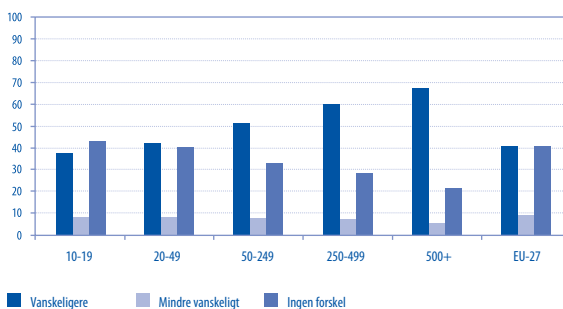
Basis: virksomheder, der angiver, at de har procedurer og foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici.

- Fordelt på sektorer er »anmodning fra medarbejdere eller deres repræsentanter« det mest almindelige incitament til, at man gør noget ved de psykosociale risici, i sundhedsvæsen og socialområdet (49 %), men anføres kun af 29 % i bygge- og anlægssektoren.

Psykosociale risici — barrierer

- 42 % af ledelsesrepræsentanterne mener, at det er vanskeligere at håndtere psykosociale risici end andre arbejdsmiljøspørgsmål. I modsætning til forventningerne angiver større virksomheder oftere, at disse problemer er vanskeligere at håndtere, end mindre virksomheder gør (figur 12).
- De vigtigste faktorer, som gør det særligt vanskeligt at håndtere psykosociale risici, er »emnets følsomhed«, »har ikke været opmærksom på det«, »mangel på ressourcer (tid, personale eller penge)« og »mangel på uddannelse«. »Følsomheden i emnet« opleves oftere som et problem i større virksomheder, og det samme gør sig gældende for problemer vedrørende »kulturen i virksomheden« (tabel 5).
- »Følsomheden i emnet« angives oftere som en barriere i Tyrkiet (76 %) og Danmark (68 %), mens det sjældnere er tilfældet i Østrig (18 %), Ungarn (21 %) og Slovakiet (22 %). Svaret »har ikke været opmærksom på det« angives især i Tyrkiet (75 %), Estland (64 %) og Det Forenede Kongerige (61 %).

Figur 12: Problemer i forbindelse med håndtering af psykosociale risici i forhold til andre arbejdsmiljøspørgsmål, opgjort efter virksomhedsstørrelse (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: alle virksomheder.

Tabel 5: Faktorer, der gør det særligt vanskeligt at håndtere psykosociale risici (procentandel af virksomhederne i EU-27).

Faktor	Procentandel virksomheder i EU-27
Følsomheden i emnet	53 %
Har ikke været opmærksom på det	50 %
Mangel på ressourcer, såsom tid, personale eller penge	49 %
Mangel på uddannelse eller viden	49 %
Mangel på teknisk støtte eller vejledning	33 %
Kulturen i virksomheden	30 %

Basis: virksomheder der anfører, at det — i forhold til andre arbejdsmiljøspørgsmål — er sværere at håndtere de psykosociale risici.

- »Mangel på ressourcer« er mere almindelig i Tyrkiet (80 %), Portugal (65 %) og Litauen (63 %) — i modsætning til Nederlandene (34 %), Østrig (35 %) og Italien (38 %).
- Fordelt på sektorer er »mangel på ressourcer« den vigtigste barriere for håndtering af psykosociale risici i undervisning (61 %) — i modsætning til 41 % i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed. I modsætning hertil nævnte 61 % af respondenterne i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed faktoren »har ikke været opmærksom på det« som en barriere, mens tallet kun udgør 40 % i sundhedsvæsen og socialområdet. For så vidt angår »mangel på uddannelse eller viden«, anføres denne faktor at være en barriere af 65 % af respondenterne i pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed og af 39 % i sundhedsvæsen og socialområdet.
- I gennemsnit har 38 % af virksomhederne i EU-27 benyttet sig af oplysninger eller støtte fra eksterne kilder til håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen. Større virksomheder (64 % blandt virksomheder med over 500 medarbejdere) er mere aktive i denne sammenhæng end mindre virksomheder er (32 % i selskaber med 10-19 medarbejdere).
- Opgjort efter land er virksomheder i Østrig (21 %), Estland (21 %) og Grækenland (23 %) mindre tilbøjelige til at ty til eksterne kilder sammenlignet med virksomheder i Spanien (68 %), Sverige (59 %) og Slovenien (58 %) (figur

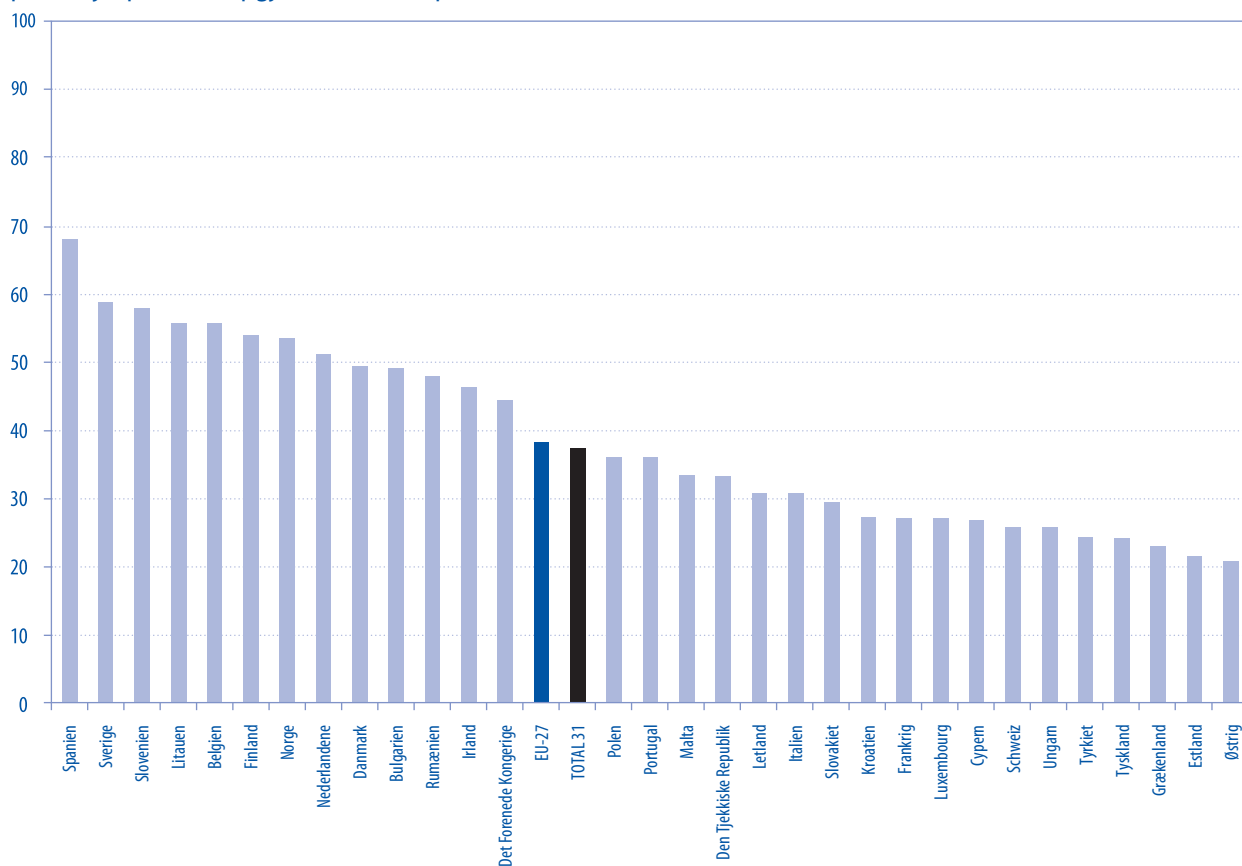
13). Fordelt på sektorer fremgår det, at man i sundhedsvæsen og socialområdet gør størst brug af ekstern information eller støtte (53 %) — i modsætning til fremstillingsvirksomhed (33 %) og bygge- og anlægsvirksomhed (33 %).

- Blandt de virksomheder, der har gjort brug af ekstern information eller støtte, anfører 35 %, at de ville have brug for supplerende støtte på dette område. Dette behov er mest udtalt i Cypern (64 %), Letland (59 %) og Portugal (58 %) og mindst udtalt i Østrig (10 %), Nederlandene (15 %) og Schweiz (20 %). Branchemæssigt er behovet for supplerende støtte størst i undervisning (45 %) og offentlig forvaltning (45 %).
- Blandt de virksomheder, der **ikke** har gjort brug af ekstern information eller støtte, anfører 43 % af ledelsesrepræsentanterne, at oplysninger af denne art ville være nyttige for deres virksomhed. Fordelt på sektorer er andelen størst i den offentlige forvaltning (61 %) og i sundhedsvæsen og socialområdet (58 %) samt undervisning (54 %), mens tallene opgjort efter land er højest i Portugal (73 %), Tyrkiet (72 %) og Rumænien (71 %).
- De områder, hvor denne information eller støtte ville være til størst gavn, ville være med hensyn til, »hvordan man designer og gennemfører forebyggende foranstaltninger« (91 %), efterfulgt af, »hvordan man medtager psykosociale risici i risikovurderinger« (83 %), og »hvordan man tackler særlige spørgsmål som f.eks. vold, chikane eller stress« (77 %).

Medarbejderdeltagelse

I ESENER skelnes der mellem uformel deltagelse (forstået som inddragelse af medarbejderne) og formel medarbejderdeltagelse via repræsentanter i samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Denne skelnen er relevant, fordi de to former afviger med hensyn til, hvor stor deltagelsen er, og i hvilken grad deltagelsen er reguleret. Uformel eller »direkte« deltagelse kan forekomme i alle virksomhedstyper, uanset størrelse eller branche. I modsætning hertil kræver formel eller institutionel deltagelse, at der oprettes formelle organer i overensstemmelse med national lovgivning og sociale traditioner. Dette hænger logisk nok tæt sammen med virksomhedens størrelse.

Figur 13: Anvendelse af oplysninger eller støtte fra eksterne kilder vedrørende håndtering af psykosociale risici på arbejdspladsen, opgjort efter land (procentandel af virksomhederne).



Basis: alle virksomheder.

Hvis der er en høj grad af både formel og uformel deltagelse (forstået som en arbejdsmarkedsdialog), er det tegn på, at der er en høj kvalitet, bl.a. i håndteringen af arbejdsmiljøet i almindelighed og de psykosociale risici i særdeleshed.

Høring

- 54 % af respondenterne anfører, at medarbejderne bliver hørt vedrørende foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici, og op til 67 % svarer, at de opfordrer deres medarbejdere til at tage aktivt del i gennemførelse og evaluering af foranstaltningerne. Tallet er oven i købet endnu højere i større virksomheder.
- Opgjort efter land fremgår det, at Rumænien, Danmark og Norge oftest gennemfører høring af deres medarbejdere og aktivt opfordrer dem

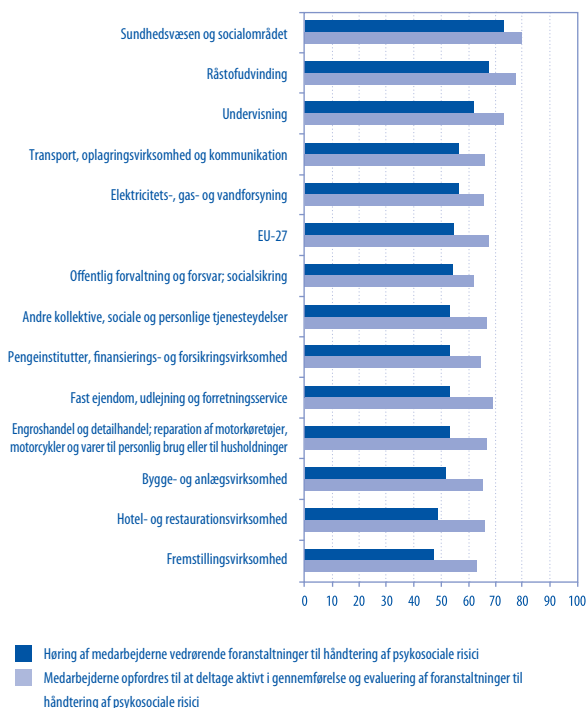
til at deltage i gennemførelsen af foranstaltningerne — i modsætning til Estland, Ungarn og Luxembourg.

- Fordelt på sektorer ser man den højeste grad af uformel medarbejderdeltagelse i sundhedsvæsen og socialområdet samt råstofudvinding og undervisning (figur 14).

Formel medarbejderrepræsentation

- Med hensyn til formel medarbejderrepræsentation svarer over 40 % af lederne i undersøgelsen, at man enten har et samarbejdsudvalg eller en tillidsrepræsentant i virksomheden.
- Den formelle medarbejderdeltagelse er tydeligvis større, jo større virksomheden er (figur 15).

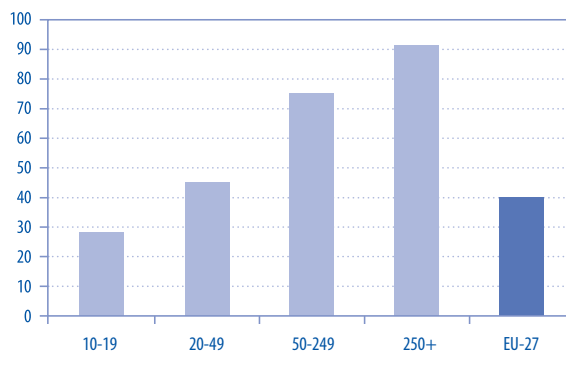
Figur 14: Høring og medarbejderdeltagelse vedrørende foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici, opgjort efter sektor (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: virksomheder, der anfører, at de har procedurer og foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici.

- Fordelt på sektorer fremgår det, at der inden for elektricitets-, gas- og vandforsyning, offentlig forvaltning samt undervisning oftest er en form for formel medarbejderrepræsentation i virksomheden — det være sig i samarbejdsudvalget eller via en tillidsrepræsentant.
- I de skandinaviske lande er der ifølge undersøgelsen oftest en form for formel medarbejderrepræsentation i virksomheden — i modsætning til Portugal, Grækenland og Den Tjekkiske Republik. Med hensyn til samarbejdsudvalg er forekomsten størst i Danmark (61 %) efterfulgt af Spanien (58 %) og Luxembourg (57 %). For så vidt angår tillidsrepræsentanter, er der oftest en sådan repræsentant i Norge (87 %), Sverige (73 %), Danmark (65 %) og Finland (59 %).

Figur 15: Formel medarbejderrepræsentation i virksomheden, opgjort efter virksomhedsstørrelse: samarbejdsudvalg eller tillidsrepræsentant, (procentandel af virksomhederne i EU-27).



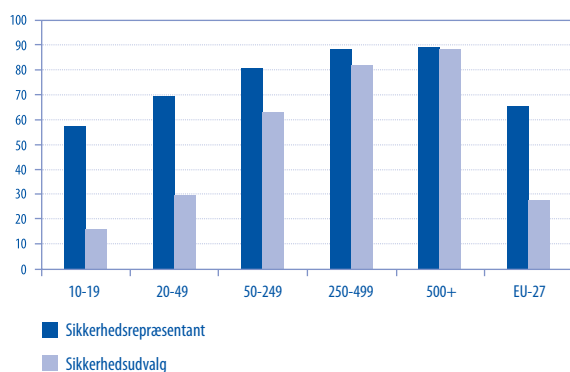
Basis: alle virksomheder.

Note: Den formelle repræsentation udgøres af samarbejdsudvalg: (alle lande medregnet bortset fra Cypern, Malta og Sverige) eller tillidsrepræsentant: (alle lande medregnet bortset fra Tyskland, Østrig og Luxembourg).

Formel arbejdsmiljø mæssig repræsentation

- I forbindelse med den formelle arbejdsmiljø mæssige repræsentation blev der i ESENER spurgt om, hvorvidt man havde en sikkerhedsrepræsentant og et sikkerhedsudvalg. Virksomhederne i EU-27 angiver, at man i meget højere grad har en sikkerhedsrepræsentant (65 %) end et sikkerhedsudvalg (28 %). Som forventet er forskellen mindre i store virksomheder (250-500 medarbejdere), hvor tallene er henholdsvis 87 % og 83 % (figur 16).
- Ligesom med den formelle medarbejderrepræsentation er der en tydelig sammenhæng med virksomhedens størrelse — især med hensyn til, om man har et sikkerhedsudvalg, idet det helt klart oftere er tilfældet, jo større virksomheden er.
- Fordelt på sektorer finder man oftere en formel arbejdsmiljø mæssig repræsentation i elektricitets-, gas- og vandforsyning, sundhedsvæsen og socialområdet samt pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed. Med hensyn til sikkerhedsrepræsentanter ser man den største forekomst i elektricitets-, gas- og vandforsyning (75 %), sundhedsvæsen og socialområdet (68 %)

Figur 16. Formel arbejdsmiljømæssig repræsentation i virksomheden, opgjort efter virksomhedsstørrelse: sikkerhedsrepræsentant og sikkerhedsudvalg (procentandel af virksomhederne i EU-27).



Basis: alle virksomheder.

Note: Sikkerhedsrepræsentant: alle lande bortset fra Schweiz. Særlig type i Nederlandene.

Sikkerhedsudvalg: alle lande bortset fra Luxembourg og Slovenien.

samt fremstillingsvirksomhed (68 %), mens den laveste forekomst findes inden for råstofudvinding (53 %) samt hotel- og restaurationsvirksomhed (55 %). Sikkerhedsudvalg findes ifølge undersøgelsen oftere i elektricitets-, gas- og vandforsyning (50 %), pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed (35 %) samt undervisning (34 %).

- Opgjort efter land er den formelle arbejdsmiljømæssige repræsentation større i virksomhederne i Danmark, Norge, Bulgarien og Irland. Der findes især sikkerhedsrepræsentanter i Italien (98 %), Norge (92 %) og Danmark (89 %), mens tallet er lavest i Grækenland (14 %), Tyrkiet (19 %) og Portugal (27 %). Sikkerhedsudvalg finder man oftere i Danmark (71 %), Bulgarien (68 %) og Estland (48 %) — i modsætning til Letland (3 %), Grækenland (8 %) og Ungarn (10 %).

Undersøgelsesmetodik

- Interviewene blev foretaget i foråret 2009 i virksomheder med ti eller flere medarbejdere i både private og offentlige organisationer og i alle sektorer bortset fra landbrug, skovbrug og fiskeri (NACE ⁽⁴⁾ A), private husholdninger (NACE T) og ekstraterritoriale organisationer (NACE U).

- 31 lande var omfattet af undersøgelsen, nemlig alle 27 EU-medlemsstater, to kandidatlande (Kroatien og Tyrkiet) og to EFTA-lande (Norge og Schweiz).

- I alt blev 28 649 ledere og 7 226 sikkerhedsrepræsentanter interviewet. I hvert land deltog mellem ca. 350 (Malta) og 1 500 virksomheder i undersøgelsen (se <http://www.esener.eu>). Antallet og andelen af interviews, der blev udført med sikkerhedsrepræsentanter, varierer betydeligt fra land til land.

- Oplysningerne blev indhentet ved hjælp af computerformidlet telefoninterview (CATI).

- Feltarbejdet blev udført af TNS Infratest Socialforschung.

- Stikprøverne blev udtaget ifølge en stratificeringsmodel for stikprøveudtagning, der senere blev korrigeret ved vægtning.

- Der er gjort en stor indsats for at sikre en prøveudtagning, som giver den fornødne kvalitet og sikrer tværnational sammenlignelighed. Dette arbejde er blevet udført i samarbejde med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound).

- De to spørgeskemaer (spørgeskema til ledelsesrepræsentanter og spørgeskema til medarbejderrepræsentanter) blev udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af personer med speciale i udformning af undersøgelser og i arbejdsmiljøforhold (navnlig psykosociale risici) sammen med personale fra EU-OSHA. Desuden spillede en trepartsrådgivergruppe bestående af medlemmer af EU-OSHA's bestyrelse og præsidium en betydelig rolle i forbindelse med at få klarlagt, hvilke spørgsmål der var nyttige for agenturets interesser.

- Yderligere oplysninger om metodikken bag ESENER-undersøgelsen kan fås på <http://www.esener.eu>

⁽⁴⁾ NACE er den internationale kodenøgle for brancher, i Danmark hedder den Dansk Branchekode 07 (DB07).



Yderligere informationer

De mere detaljerede resultater vil i juni 2010 kunne findes på <http://www.esener.eu>, og stamdataene bag ESENER vil kunne fås via UK Data Archive (UKDA), University of Essex, på <http://www.data-archive.ac.uk>

Der vil blive foretaget yderligere analyser i hele 2010, og de vil blive offentliggjort i 2011.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

Europæiske observatorium for risikoovervågning

Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tlf. +34 944794360

E-post: information@osha.europa.eu

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. Reproduktion er tilladt med tydelig kildeangivelse. Trykt i Belgien, 2010