

Sikkerhed og sundhed er godt for alle — både dig selv og din arbejdsplads.

# ESENER-data om arbejdsmiljøledelse, medarbejderinddragelse og håndtering af psykosociale risici

## Sammendrag af fire analyserapporter

### Indholdsfortegnelse

Nøglebudskaber	1
Baggrund	2
Arbejdsmiljøledelse	2
Medarbejderinddragelse i arbejdsmiljø	5
Faktorer forbundet med effektiv håndtering af psykosociale risici	7
Håndtering af psykosociale risici — incitamerter, barrierer, behov og gennemførte foranstaltninger	10
ESENER-metodik og publikationer	13
Om forfatterne	14

### Nøglebudskaber

#### Arbejdsmiljøledelse

- Den europæiske lovgivning synes at have været forholdsvis effektiv, når det drejer sig om at tilskynde virksomhederne til at håndtere arbejdsmiljøet ved hjælp af en sammenhængende og systematisk tilgang.
- Omfanget af arbejdsmiljøledelse falder proportionalt med virksomhedens størrelse, navnlig for virksomheder med under 100 medarbejdere. Men faldet varierer fra land til land, hvilket tyder på, at man kan fremme en arbejdsmiljøkultur, hvor også små virksomheder bliver mere tilbøjelige til at arbejde med forebyggende foranstaltninger.
- Arbejdsmiljøledelse synes at være mere udbredt inden for de brancher, der normalt betegnes som »højrisikobrancher«.

mens de stigende problemer som muskel- og skeletbesvær, stress, vold og chikane kræver effektive forebyggelsesforanstaltninger på tværs af alle sektorer.

- Forskellen på omfanget af arbejdsmiljøledelsen landene imellem kunne tyde på, at der er muligheder for at lære af hinanden gennem yderligere tværnational forskning.

#### Medarbejderinddragelse i arbejdsmiljø

- På de arbejdspladser, hvor man har medarbejderinddragelse på arbejdsmiljøområdet, er sandsynligheden større for, at ledelsen er engageret i sundhed og sikkerhed og træffer forebyggende foranstaltninger over for både generelle arbejdsmiljørelaterede og psykosociale risici.
- Når medarbejderinddragelsen kombineres med en høj grad af engagement i arbejdsmiljøet fra ledelsens side, er effekten særligt udtalt. Dette gælder så meget desto mere, hvis der også eksisterer et sikkerhedsudvalg eller en aktiv fagforening, og hvis medarbejderrepræsentanten får tilstrækkelig uddannelse og støtte.
- ESENER-data bekræfter behovet for fortsat støtte til medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøspørgsmål.
- Der er behov for forskning i, hvordan medarbejderinddragelse kan bidrage mest effektivt til at afhjælpe psykosociale risici og andre risici i fremvækst.

#### Håndtering af psykosociale risici

- På mange arbejdspladser i Europa håndterer man psykosociale risici systematisk, men der er store forskelle mellem landene på, hvor fremherskende og hvor udbredt denne metode er.
- Ud over at tilskynde til øget anvendelse af en systematisk fremgangsmåde til forebyggelse af psykosociale risici bør

man også være opmærksom på at sikre, at virksomhederne gør brug af en bred vifte af forebyggende foranstaltninger.

- »Arbejds miljøkulturen« — det vil sige det miljø og de traditioner, virksomheden opererer i — har en særlig stor indflydelse på, i hvor høj grad mindre virksomheder har foranstaltninger over for psykosociale risici, ligesom det har afgørende betydning for håndteringen af psykosociale risici i hele Europa.
- Det lave niveau for foranstaltninger inden for sektorer som byggeri og fremstillingsindustri sammenlignet med uddannelse, sundhedsvæsen og socialområdet peger på, at der er behov for en mere konsekvent indførelse af forebyggende foranstaltninger på tværs af alle sektorer.

### Incitamenter, barrierer, behov og foranstaltninger vedrørende håndteringen af psykosociale risici

- Virksomheder, der håndterer deres arbejdsmiljøspørgsmål systematisk, vil oftere træffe forebyggende foranstaltninger i forhold til psykosociale risici. For alle virksomheder er fravær og anmodninger fra medarbejderne eller deres repræsentanter centrale incitamenter, der ofte fører til konkrete foranstaltninger. I forbindelse med ad hoc-foranstaltninger synes forretningsmæssige argumenter at have større betydning. Det kan være argumenter som at opretholde produktiviteten, mindske fraværet og reagere på forespørgsler fra kunder eller hensyn til arbejdsgiverens image.
- Manglende teknisk bistand og vejledning efterfulgt af mangel på ressourcer identificeres generelt som de største barrierer for håndtering af psykosociale risici. Der findes en vis dokumentation for, at barrierer som spørgsmålets følsomhed eller mangel på ressourcer først bliver vigtige for en virksomhed, når den har påtaget sig et ledelsesansvar i forhold til psykosociale risici.
- Det er nødvendigt at øge bevidstheden om psykosociale risici, og det samme gælder tilbud om støtte og vejledning. Der er behov for yderligere forskning for at understøtte »forretningsargumentet« om psykosocial risikostyring på arbejdspladsen.

## Baggrund

I juni 2009 afsluttede Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA) feltarbejdet til en tværeuropæisk virksomhedsundersøgelse af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, den europæiske virksomhedsundersøgelse af nye arbejdsmiljørisici og risici i fremvækst (ESENER) <sup>(1)</sup>. Undersøgelsen omfattede omkring 36 000 interviews og dækkede 31 lande (EU's 27 medlemsstater, Kroatien, Norge, Schweiz og Tyrkiet) og havde til formål at hjælpe arbejdspladserne med at styre arbejdsmiljøet mere effektivt og fremme medarbejdernes sundhed og velvære ved at levere sammenlignelige, tværnationale oplysninger til de

<sup>(1)</sup> Se kort note om metodik sidst i dokumentet.

politiske beslutningstagere, som er relevante for udformningen og gennemførelsen af nye politikker.

Gennem særskilte telefoninterviews spurgte ESENER ledere og arbejdstagernes arbejdsmiljørepræsentanter om, hvordan arbejdsmiljørisici blev håndteret på deres arbejdsplads, med særligt fokus på psykosociale risici, dvs. fænomener som arbejdsrelateret stress, vold og chikane.

Resultaterne ligger på [www.esener.eu](http://www.esener.eu) og omfatter en beskrivende oversigtsrapport med resultaterne af den oprindelige todimensionale analyse ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)) og et sammendrag af rapporten på 23 sprog: ([http://osha.europa.eu/da/publications/reports/da\\_esener1-summary.pdf/view](http://osha.europa.eu/da/publications/reports/da_esener1-summary.pdf/view)).

Desuden viser et interaktivt kortlægningsværktøj ([http://osha.europa.eu/sub/esener/da/front-page/document\\_view?set\\_language=da](http://osha.europa.eu/sub/esener/da/front-page/document_view?set_language=da)) resultaterne for udvalgte spørgsmål opdelt efter land, sektor og virksomhedsstørrelse.

Efter denne indledende analyse er der gennemført fire tilbunds gående (flerdimensionale) sekundære analyseprojekter i 2011, og denne sammenfattende rapport indeholder en oversigt over disse. I de fire rapporter har man fokuseret på følgende spørgsmål:

- arbejdsmiljøledelse
- medarbejderinddragelse i arbejdsmiljø
- faktorer vedrørende en effektiv håndtering af psykosociale risici
- håndtering af psykosociale risici — incitamenter, barrierer, behov og gennemførte foranstaltninger.

Formålet med disse rapporter er at bistå EU-OSHA med at levere oplysninger til de politiske beslutningstagere på europæisk og nationalt plan, så de har et godt udgangspunkt for diskussionen om de centrale spørgsmål. De vil bistå med udformning og gennemførelse af foranstaltninger på arbejdspladserne gennem en bedre identifikation af specifikke behov (f.eks. i henhold til størrelse, sektor og placering) og dermed bidrage til at målrette ressourcerne mere effektivt. Resultaterne skal også tjene til at fremme, og fungere som udgangspunkt for, den videre forskning.

## Arbejds miljøledelse <sup>(2)</sup>

De vigtigste forskningsmål i denne rapport var, ud fra ESENER-data, at:

1. identificere en række former for praksis, der hænger sammen med en effektiv arbejdsmiljøhåndtering
2. definere en typologi over virksomheder på grundlag af deres kendetegn (land, størrelse, alder, sektor eller branche)

<sup>(2)</sup> Kontrahent: RAND Europe.

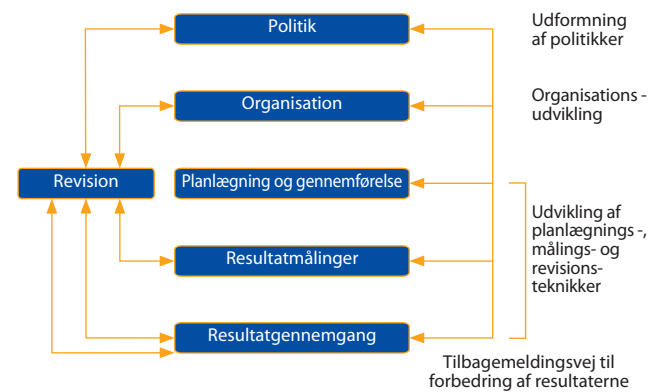
3. trække på videnskabelig viden og information om lovgivnings- og erhvervs miljøet for at forklare de »kontekstræk«, der har størst indflydelse på virksomheders engagement i en effektiv arbejds miljøledelse
4. diskutere de politiske følger af den empiriske analyse.

Analysen omfattede en litteraturgennemgang og modellering af ESENER-dataene. Formålet med litteraturgennemgangen var at identificere forholdet mellem variabler, der kunne testes i modeleringsfasen, og foreslå en konceptuel ramme for analysen, mens formålet med modelleringen, der blev gennemført i form af en faktoranalyse, var at forstå sammenhænge mellem relevante aspekter af styringen af arbejds miljøet. Disse aspekter af arbejds miljøet blev identificeret ved at afbilde ESENER-spørgsmål i den konceptuelle ramme. Denne viden om sammenhængen førte til udarbejdelsen af et indeks over arbejds miljøledelse, der blev brugt til at teste en række uafhængige variabler op imod, som f.eks. virksomhedens størrelse, placering (land), demografiske variabler og industrisektor.

### Vigtigste resultater af litteraturgennemgangen

- På trods af faldet i omfanget af arbejdsskader og sygdom over de seneste årtier melder arbejdstagerne om fortsatte og kommende arbejdsrelaterede risici for arbejds miljøet på arbejdspladsen. Ud over de fysiske og psykologiske skader medfører et dårligt arbejds miljø også betydelige udgifter for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet som helhed.
- Initiativerne har været fokuseret på at fremme mere effektive metoder til arbejds miljøstyring gennem et skift fra traditionelle og lovgivningsbaserede metoder til metoder, hvor arbejds miljø integreres i den generelle ledelse af virksomheden, hvilket giver både arbejdsgivere og arbejdstagere større ejerskab. Disse metoder kan løst grupperes som arbejds miljøledelsessystemer.
- Til trods for den stigende popularitet af begreberne arbejds miljøstyring og arbejds miljøledelsessystemer blandt interessenterne på arbejds miljøområdet — lovgivere, arbejdsgivere, arbejdstagere og arbejds miljøagenturer — mangler man solide videnskabelige beviser for deres effektivitet i form af forbedret arbejds miljø og andre resultater. Ved litteraturgennemgangen har man ikke desto mindre identificeret visse faktorer, der er knyttet til en effektiv arbejds miljøledelse.
- Med udgangspunkt i litteraturgennemgangen har man udviklet en begrebsmæssig ramme, der skal fungere som grundlag for den empiriske analyse. Man brugte de grundlæggende trin i et arbejds miljøledelsessystem som udgangspunkt: udformning af politik, organisationsudvikling, planlægning og gennemførelse, måling og vurdering af de største risici for organisationen og måling af effektiviteten af arbejds miljøforanstaltningerne (figur 1).

**Figur 1:** En konceptuel ramme for gennemførelsen



Kilde: HSE (1998).

### Vigtigste resultater af den empiriske analyse

- Ved den empiriske analyse udvalgte man en række spørgsmål fra spørgeskemaet til ESENER-lederen vedrørende de forskellige aspekter af arbejds miljøledelse (tabel 1).
- Faktoranalysen viste, at der var stor sammenhæng mellem alle de betragtede 11 variabler, hvilket betyder, at virksomheder, der rapporterer om gennemførelsen af ét aspekt af arbejds miljøledelsen, også har tendens til at rapportere om andre aspekter. Dette resultat tyder på, at virksomhederne i det store og hele synes at indføre en systembaseret arbejds miljøledelse, og dermed er konceptet med et system til håndtering af arbejds miljørisici empirisk forsvarligt.
- Desuden viste faktoranalysen, at det var muligt at udforme en enkelt variabel, der udtrykker omfanget af styringen af arbejds miljørisici, der gjorde det muligt at kendetegne virksomhederne på en skala. Denne indikator bestod af 9 variabler, der svarede til spørgsmålene i tabel 1.

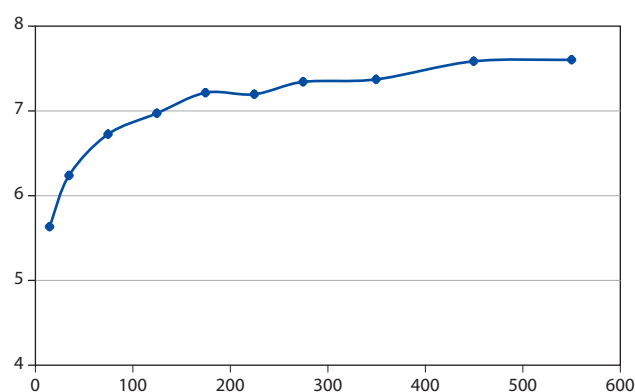
**Table 1:** Variabler i den samlede score for arbejdsmiljøledelse (\*)

- Hvilke arbejdsmiljøspecialister bruger I, enten i form af en ansat i virksomheden eller en udefrakommende? (MM150)
- Analyserer jeres virksomhed rutinemæssigt årsagerne til sygdomsfravær? (MM152)
- Hjælper virksomheden medarbejdere med at vende tilbage til arbejdet efter et længere sygdomsfravær? (MM153)
- Har I en skriftlig politik, et fastlagt ledelsessystem eller en handlingsplan for arbejdsmiljøet i jeres virksomhed? (MM155)
- Tages arbejdsmiljøspørgsmål op på ledelsesmøder regelmæssigt, en gang imellem eller stort set aldrig? (MM158)
- I det store hele, hvordan vil du vurdere mellemlidernes involvering i styringen af arbejdsmiljøet på virksomheden? (MM159)
- Gennemfører I regelmæssigt en arbejdspladsvurdering (APV) i jeres virksomhed? (MM161)
- Har I brugt information om arbejdsmiljø fra nogen af følgende organer eller institutioner? (MM173)
- Har jeres virksomhed en intern sikkerhedsrepræsentant? (MM355 + MM358 samlet)

(\*) »MM«-numrene svarer til de spørgsmål, der anvendes i undersøgelsen. Spørgeskemaerne ligger på [www.esener.eu](http://www.esener.eu)

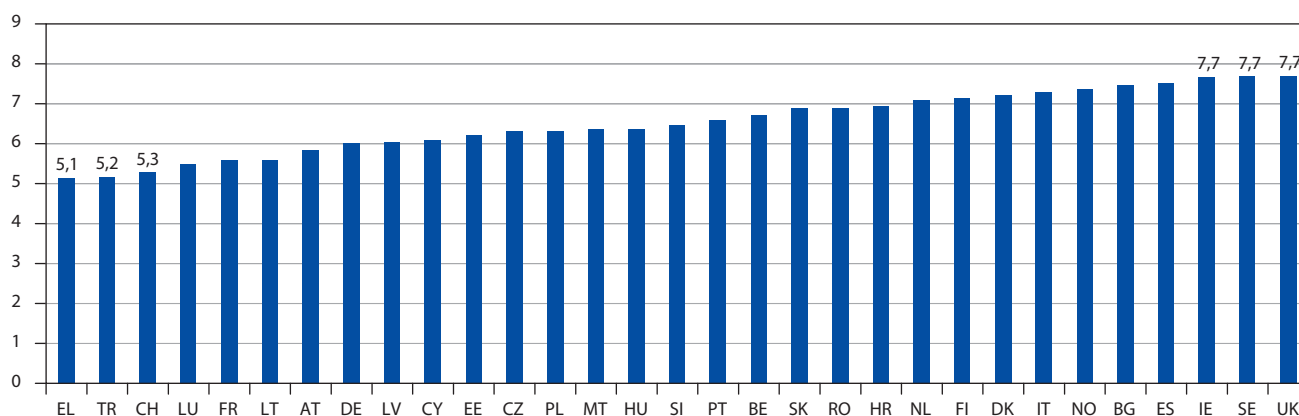
Kilde: ESENER — Management of health and safety at work (arbejdsmiljøledelse i virksomheden), EU-OSHA (2012).

- De punkter i indekset, som virksomhederne oftest rapporterer om, er indførelse af en arbejdsmiljøpolitik, drøftelse af arbejdsmiljø på ledelsesmøder på højt niveau, inddragelse af afdelingsledere i arbejdsmiljøledelsen og regelmæssige risikovurderinger.
- Virksomhedens størrelse, branche og placering (land) er de variabler, der hænger tættest sammen med arbejdsmiljøstyring set i et større perspektiv. Som forventet beretter mindre virksomheder klart om færre foranstaltninger til arbejdsmiljøstyring sammenlignet med større virksomheder (figur 2). Men det er vigtigt at bemærke, at antallet af foranstaltninger falder langt hurtigere ved virksomhedsstørrelser på under 100 medarbejdere.

**Figur 2:** Virksomhedernes størrelse (antal medarbejdere) og samlet score for arbejdsmiljøstyring

Kilde: ESENER — Management of health and safety at work (arbejdsmiljøstyring i virksomheden), EU-OSHA (2012).

- Der berettes langt oftere om indikatorer vedrørende arbejdsmiljøledelse i brancher som byggeri, minedrift samt sundheds- og socialektoren i modsætning til inden for offentlig

**Figur 3:** Land og arbejdsmiljøstyring, samlet score

Kilde: ESENER — Management of health and safety at work (arbejdsmiljøstyring i virksomheden), EU-OSHA (2012).

administration og fast ejendom. En mere detaljeret analyse viser, at landet er den vigtigste faktor, når man skal konstatere, hvorvidt der forefindes forebyggende foranstaltninger (figur 3).

- Når man kontrollerer for andre faktorer (såsom størrelse), kan man konstatere betydelige forskelle mellem landene med hensyn til det gennemsnitlige antal indikatorer, der varierer fra omkring fem i Grækenland, Tyrkiet og Schweiz til næsten otte i Irland, Sverige og Det Forenede Kongerige.
- Det er mindre vigtigt, om en virksomhed er uafhængig eller en del af en større organisation, men stadig en betydelig faktor, idet uafhængige virksomheder indberetter færre arbejdsmiljøstyringsforanstaltninger sammenlignet med virksomheder, der er en del af en større enhed.
- Andre demografiske variabler, såsom arbejdsstyrkens alderssammensætning eller kønsfordelingen, har meget begrænset indvirkning på omfanget af arbejdsmiljøstyringsforanstaltninger.

#### Konsekvenser for politikken

- ESENER viser, at når virksomhederne beskæftiger sig med arbejdsmiljø, sker det ofte i henhold til en konsekvent, systembaseret metode i stedet for gennem udvælgelse af specifikke foranstaltninger, og dette understøtter effektiviteten af den lovgivningsmæssige metode med opstilling af mål, der indføres ved EU's rammedirektiv fra 1989 (89/391/EØF). Selv om ESENER generelt tyder på høje niveauer af arbejdsmiljøledelse rundt om i Europa, er man nødt til at forholde sig til den hastige aftagen med faldende virksomhedsstørrelse og den betydelige variation mellem landene.
- Resultaterne viser, at i nogle lande og sektorer beretter selv de mindste virksomheder om et højt niveau af arbejdsmiljøledelse, hvilket tyder på, at hvis der kan skabes et tilstrækkeligt »gunstigt« miljø, kan omfanget af arbejdsmiljøstyring hos mindre virksomheder (navnlig virksomheder med færre end 100 medarbejdere) forøges betydeligt. Der er behov for mere nationalt sammenlignelig forskning for at identificere de centrale betingelser, der bidrager til dette »gunstige« miljø.
- Praksis for arbejdsmiljøstyring følger tilsyneladende traditionelle opfattelser af risici og teknologisk innovation, idet virksomheder inden for traditionelle »højrisikobrancher« og virksomheder i teknologisk intensive brancher melder om en mere udbredt arbejdsmiljøpraksis. Men navnlig i lyset af problemer i fremvækst eller voksende problemer som muskel- og skeletbesvær, stress, vold og chikane er man nødt til at tage fat på de forholdsvis lave niveauer af arbejdsmiljøstyring inden for visse (navnlig serviceorienterede) sektorer.

## Medarbejderinddragelse i arbejdsmiljø<sup>(3)</sup>

I denne undersøgelse foretog man en mere dybdegående analyse af ESENER-data vedrørende arbejdstagernes repræsentation i arbejdsmiljøledelsesordninger og undersøgte forholdet mellem effektiviteten af arbejdsmiljøstyringsforanstaltningerne inden for virksomhederne og inddragelsen af arbejdstagerrepræsentanterne i disse foranstaltninger. Skridtene for at nå dette mål var at:

1. identificere, i hvilken udstrækning ESENER bekræfter de former for praksis, som man i andre undersøgelser påviser som værende knyttet til inddragelsen af arbejdstagerne i styringen af arbejdsmiljøet
2. definere en typologi over virksomheder i henhold til deres kendetegn og de bestemmende faktorer for inddragelsen af arbejdstagerne
3. trække på videnskabelig viden og information om det lovgivningsmæssige miljø og erhvervmiljøet for at forklare de »kontekstræk«, der har størst indflydelse på virksomhedernes inddragelse af arbejdstagerne i arbejdsmiljøstyringen
4. evaluere effektiviteten af arbejdstagerinddragelsen i henhold til analysen af svarene på de relevante ESENER-spørgsmål
5. overveje mulige sammenhænge mellem inddragelsen af arbejdstagerrepræsentationen med arbejdsmiljøstyringsordninger og nationale reguleringsmetoder for disse spørgsmål
6. diskutere de politiske følger, identificere de vigtigste incitamenter og barrierer, der skal sættes ind over for for at fremme en højere grad af arbejdstagerinddragelse og gøre denne inddragelse mere effektiv.

#### Vigtigste resultater af litteraturgennemgangen

- I de tidligere offentliggjorte ESENER-data<sup>(4)</sup> rapporterede man om »virkninger af medarbejdernes formelle deltagelse<sup>(5)</sup> i styringen af arbejdsmiljørisici« og fandt, at alle foranstaltninger vedrørende håndteringen af generelle arbejdsmiljørisici, som var omfattet af undersøgelsen, var »mere almindeligt udbredte, når der forefandt generel formel repræsentation«. Man fandt, at eksistensen af arbejdsmiljøpolitikker, ledelsessystemer og handlingsplaner havde en positiv korrelation med tilstedeværelsen af medarbejderhøring, også under hensyntagen til virksomhedens størrelse.
- Det tyder på, at når der forefindes repræsentation på mindre virksomheder, var disse virkninger endnu mere udtalte,

<sup>(3)</sup> Kontrahent: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), Cardiff University.

<sup>(4)</sup> Oversigtsrapporten findes på ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)). Se også ESENER-webstedet pCE ([www.esener.eu](http://www.esener.eu)).

<sup>(5)</sup> Udtrykket »formel deltagelse« bruges til at betegne brugen af en repræsentant (en valgt person eller et organ) frem for direkte kommunikation mellem ledelsen og de ansatte.

end når det var tilfældet i større virksomheder. Man fandt ligeledes, at tilstedeværelsen af formel repræsentation var knyttet til en opfattelse af mere succesfulde foranstaltninger (såsom virkningerne af arbejdsmiljøpolitikken) med hensyn til styring af arbejdsmiljørisici og anførte, at »tilstedeværelsen (og involveringen) af medarbejderrepræsentation helt klart er en faktor, der sikrer, at sådanne arbejdsmiljøpolitikker og -handlingsplaner gennemføres i praksis«.

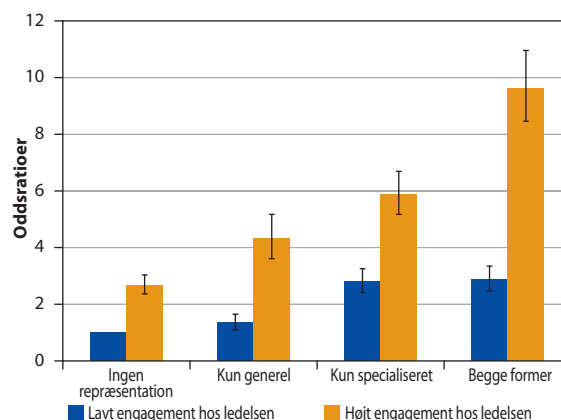
- Omfanget af de resultater, man har fundet i den internationale litteratur, synes generelt at understøtte tanken om, at der er sandsynlighed for bedre arbejdsmiljøresultater, når en repræsentativ arbejdstagerdeltagelse udgør en del af arbejdsgivernes arbejdsmiljøstyring, og at fælles ordninger, fagforeninger og arbejdstagerrepræsentation vedrørende arbejdspladsens arbejdsmiljø på forskellig vis vil være knyttet til sådanne resultater.
- Men store internationale undersøgelser, der omfatter data vedrørende arbejdstagerrepræsentation og -hørings indflydelse på arbejdsmiljøet fra alle EU's medlemsstater, er sjældne <sup>(6)</sup>. Den særlige betydning af ESENER-resultaterne er derfor, at de udgør en betydelig mængde data, der er indsamlet fra en stor stikprøve af respondenter fra alle EU's medlemsstater.

#### Vigtigste resultater af den empiriske analyse

- Faktorerne vedrørende tilstedeværelsen af arbejdstagerrepræsentation stemmer overens med tidligere resultater, der viser, at arbejdstagerrepræsentation er mere almindelig i store organisationer, den offentlige sektor, i organisationer med en større andel af ældre arbejdstagere og på arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøet og arbejdstagernes synspunkter betragtes som en prioritering.
- Der er også nær sammenhæng med ledelsens engagement i arbejdsmiljøspørgsmål, hvilket kombineret med arbejdstagerrepræsentation (især både generel og specifik arbejdsmiljørepræsentation under ét) også i høj grad hænger sammen med hver enkelt af en række foranstaltninger inden for arbejdsmiljøstyring, herunder tilstedeværelsen af en arbejdsmiljøpolitik, rutinemæssig indsamling af oplysninger om sygefravær og regelmæssig kontrol af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.
- Efter at have kontrolleret for andre faktorer vil respondenter fra arbejdspladser med begge former for arbejdstagerrepræsentation og et stærkt engagement i arbejdsmiljø fra ledelsens side f.eks. næsten ti gange så hyppigt som respondenter fra arbejdspladser uden arbejdstagerrepræsentation og med et ringe engagement i arbejdsmiljø fra ledelsens side berette, at deres organisation har indført en dokumenteret arbejdsmiljøpolitik (figur 4).

<sup>(6)</sup> I henhold til EPSARE-undersøgelsen, som blev gennemført for DEFI (Menendez et al., 2008).

**Figur 4:** Sammenhæng, efter kontrol for andre potentielt indvirkende faktorer, mellem: a) former for arbejdstagerrepræsentation (\*) og b) rapporter om, at der forefindes en dokumenteret arbejdsmiljøpolitik, vist som højt og lavt niveau for ledelsens engagement i arbejdsmiljø

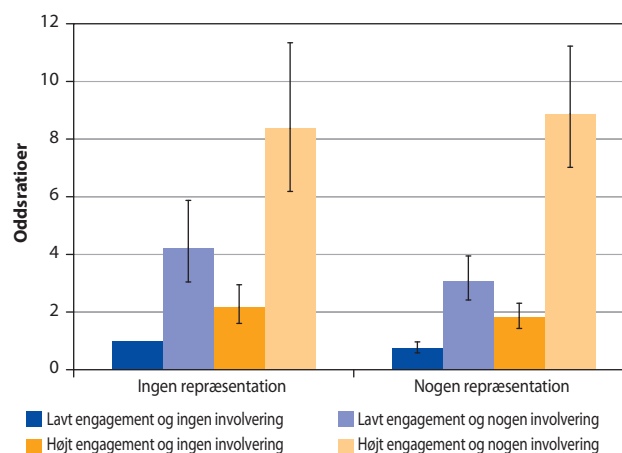


(\*) Former for arbejdstagerrepræsentation: Generel — samarbejdsudvalg og/eller faglig repræsentant; specialiseret i arbejdsmiljø — sikkerhedsudvalg og/eller sikkerhedsrepræsentant.

Kilde: ESENER — Worker representation and consultation on health and safety (arbejdstagerrepræsentation og høring om arbejdsmiljø), EU-OSHA (2012).

- Foranstaltninger vedrørende arbejdsmiljøstyring vil oftere blive opfattet som effektive på arbejdspladser, hvor der findes arbejdstagerrepræsentation, og navnlig, når den kombineres med et stærkt engagement i arbejdsmiljøspørgsmål fra ledelsens side. I overensstemmelse med dette viser analyser endvidere, at håndtering af psykosociale risici generelt forekommer oftere på arbejdspladser, hvor der findes arbejdstagerrepræsentation, navnlig når der også er tale om et stærkt engagement i arbejdsmiljøspørgsmål fra ledelsens side (figur 5).

**Figur 5:** Sammenhæng, efter kontrol for andre potentielt indvirkende faktorer, mellem: a) inddragelse af medarbejderne og b) effektiv håndtering af psykosociale risici, vist som højt og lavt niveau for ledelsens engagement i arbejdsmiljø samt med og uden tilstedeværelsen af arbejdstagerrepræsentation (\*)



(\*) Former for arbejdstagerrepræsentation: Generel — samarbejdsudvalg og/eller faglig repræsentant; specialiseret i arbejdsmiljø — sikkerhedsudvalg og/eller sikkerhedsrepræsentant.

Kilde: ESENER — Worker representation and consultation on health and safety (arbejdstagerrepræsentation og høring om arbejdsmiljø), EU-OSHA (2012).

- Der tegner sig et lignende mønster i resultaterne, når man gennemfører sammenlignelige analyser af datasættene fra interviews med arbejdsmiljørepræsentanter, som understøtter ovenstående resultater og navnlig bekræfter den stærke sammenhæng med ledelsens engagement i arbejdsmiljøspørgsmål.
- Resultaterne viser, at arbejdsmiljøstyring uafhængigt af andre faktorer oftere vil forekomme og oftere vil være effektiv i organisationer, der ikke bare har en medarbejderrepræsentant, men som også sikrer den pågældende hensigtsmæssige rammer for arbejdet. Dette indebærer, at man sørger for et stærkt engagement i arbejdsmiljøspørgsmål fra ledelsens side, herunder uddannelse af medarbejderrepræsentanter, støttesystemer og mekanismer til gennemførelse af arbejdsmiljøpolitik og -praksis samt en aktiv og anerkendt rolle for både traditionelle og psykosociale risici i den daglige arbejdsmiljøstyring.
- På linje med tidligere nationale undersøgelser viser sammenligninger mellem sektorer en større tilstedeværelse af repræsentation inden for forsyningssektoren, den offentlige sektor og inden for fremstillingsindustrien. Desuden er ledelsens stærke engagement i arbejdsmiljøspørgsmål og participative ordninger synligt inden for mange af de sektorer, der er en del af kategorien »produktion«<sup>(7)</sup> i den offentliggjorte ESENER-rapport.
- Den forholdsmæssige tilstedeværelse af både generel og specialiseret arbejdstagerrepræsentation inden for arbejdsmiljøspørgsmål kombineret med et stærkt engagement fra ledelsens side er størst i de skandinaviske lande og mindst i de mindre sydeuropæiske lande. Generelt dominerer EU-15-landene inden for gruppen af lande med forekomster af sådanne kombinationer, der ligger over gennemsnittet, men nogle af de nye medlemsstater, såsom Bulgarien og Rumænien, er også ret fremtrædende inden for denne gruppe, mens forekomsten i visse EU-15-lande, som f.eks. Tyskland og Frankrig, ligger under gennemsnittet.

Disse konklusioner, som er hentet fra analyser, der er kontrolleret for øvrige faktorer med en potentiel indflydelse, er i overensstemmelse med tidligere resultater, idet de: a) identificerer arbejdstagerrepræsentation som en central del af en effektiv håndtering af arbejdsmiljørisici på arbejdspladsen, og b) fremhæver, at den sammenhæng, som arbejdstagerrepræsentanterne fungerer i, er en vigtig faktor for forholdet mellem arbejdstagerrepræsentation og håndtering af arbejdsmiljørisici.

(7) Fremstillingsindustrier: minedrift og råstofudvinding, fremstilling, el-, gas- og vandforsyning (forsyningsvirksomheder) samt bygge- og anlægssektoren.

### Konsekvenser for politikken

- Budskabet til de politiske beslutningstagere fra den videre analyse af ESENER er tosidet. For det første bekræfter den behovet for fortsat støtte til arbejdstagernes arbejdsmiljørepræsentanter og de forudsætninger, der bidrager til at identificere god praksis, når denne forekommer. For det andet gælder det, at hvis det, som det fremgår af litteraturen i bredere forstand, er korrekt, eksisterer disse forudsætninger for en effektiv gennemførelse af de lovbestemte krav til arbejdstagerrepræsentation på arbejdsmiljøområdet i EU kun på et mindretal af arbejdspladser, og der bliver stadig færre, så derfor kræver dette spørgsmål også opmærksomhed.
- Med hensyn til behovet for forskning er mange af disse konsekvenser stadig forholdsvis dårligt dokumenteret hvad angår deres betydning for en effektiv inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter i ordninger til forbedring af sundhed, sikkerhed og velvære på arbejdspladsen. Der er fortsat meget at forstå med hensyn til, hvordan arbejdstagerrepræsentation mest effektivt kan bruges til at afhjælpe psykosociale og andre nye risici i fremtiden.

## Faktorer forbundet med effektiv håndtering af psykosociale risici<sup>(8)</sup>

De vigtigste forskningsmål i denne undersøgelse var, ud fra ESENER-data, at:

- identificere en række former for praksis, der hænger sammen med en effektiv styring af psykosociale risici
- definere en typologi over virksomheder på grundlag af deres kendetegn (land, størrelse, alder, sektor eller branche)
- trække på videnskabelig viden og information om lovgivnings- og erhvervmiljøet for at forklare de »kontekstræk«, der har størst indflydelse på virksomheders engagement i en effektiv håndtering af psykosociale risici
- diskutere de politiske følger af den empiriske analyse.

Med henblik på at nå dette mål foretog man en litteraturnemgang med henblik på at identificere sammenhængen mellem variabler, der kunne testes i modelleringsfasen, og på at foreslå en konceptuel ramme for analysen. Modelleringen af ESENER-data, som skete i form af en faktoranalyse, havde til formål at skabe forståelse af sammenhængen mellem relevante aspekter af håndteringen af psykosociale risici. Disse aspekter af psykosociale

(8) Kontrahent: RAND Europe.

ciala risici blev identificeret ved at overføre ESENER-spørgsmål til den konceptuelle ramme med henblik på at udforme et indeks over håndteringen af psykosociale risici. Man testede en række uafhængige variabler op imod indekset, f.eks. virksomhedens størrelse, land, demografiske variabler og branche.

### Vigtigste resultater af litteraturgennemgangen

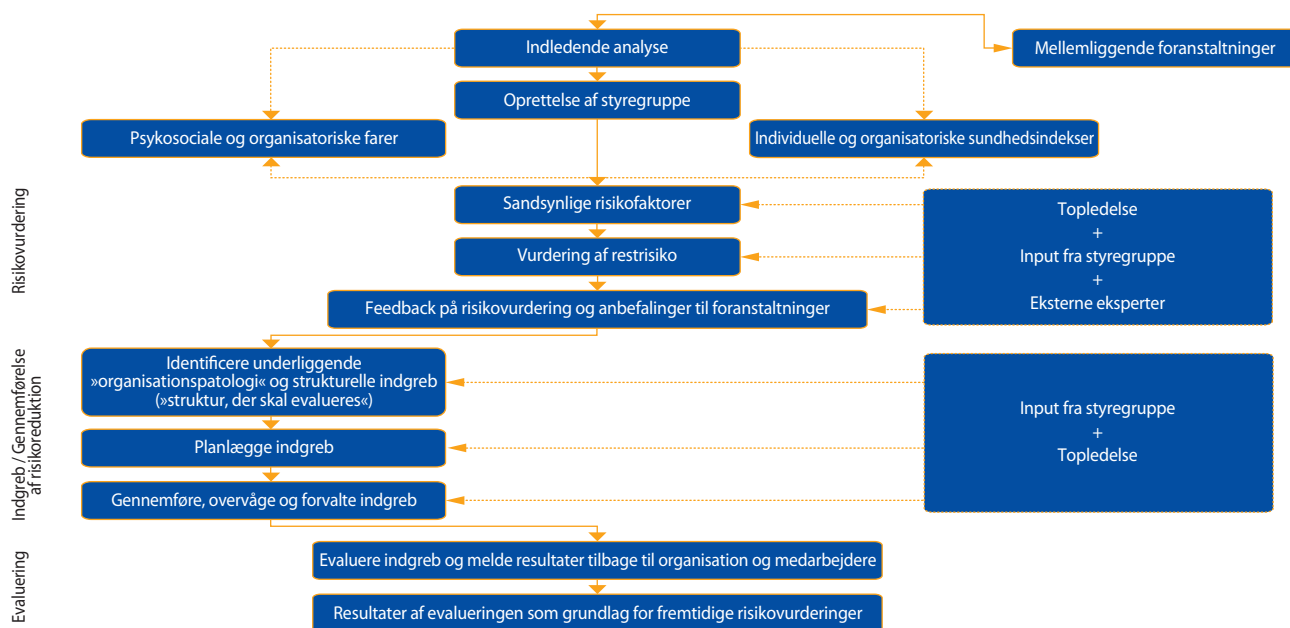
- I henhold til ad hoc-modulet om arbejdsmiljø på arbejdspladsen i EU's arbejdsstyrkeundersøgelse fra 2007 berettede 27,9 % af arbejdstagerne om eksponering, der påvirkede deres psykiske velvære, hvilket svarer til omkring 55,6 millioner arbejdstagere. Omkring 14 % af de personer, der havde et arbejdsrelateret sundhedsproblem, oplevede stress, depression eller angst som deres største helbredsproblem.
- Psykosociale farer og deres tilhørende risici er en central udfordring for de politiske beslutningstagere i Europa. På trods af adskillige politiske initiativer på både EU-niveau og nationalt niveau siden slutningen af 1980'erne anføres det, at der stadig eksisterer en vis forskel mellem politik og praksis.
- Der er behov for en bedre forståelse af begrebet psykosociale farer og deres tilhørende risici for at kunne forstå, hvordan man effektivt kan vurdere og reducere dem. Der findes en betydelig mængde akademisk litteratur, hvori man foreslår brug af risikostyringsparadigmet til at sikre en effektiv håndtering af psykosociale risici. På trods af nogle af problemerne med at anvende et sådant paradigme på psykosociale risici virker det mere effektivt end simple foranstaltninger på arbejdspladsen og andre redskaber såsom stressundersøgelser.

- Ved litteraturgennemgangen identificerede man en konceptuel ramme som retningslinje for den empiriske analyse på grundlag af risikostyringsparadigmet. Den konceptuelle ramme omfatter en række faser, herunder: risikovurderinger, omsætning af oplysningerne om risici til målrettede foranstaltninger, indførelse og forvaltning af forholdsregler til risikoreduktion og evaluering af foranstaltningerne samt levering af feedback om eksisterende foranstaltninger samt fremtidige handlingsplaner (figur 6).

### Vigtigste resultater af den empiriske analyse

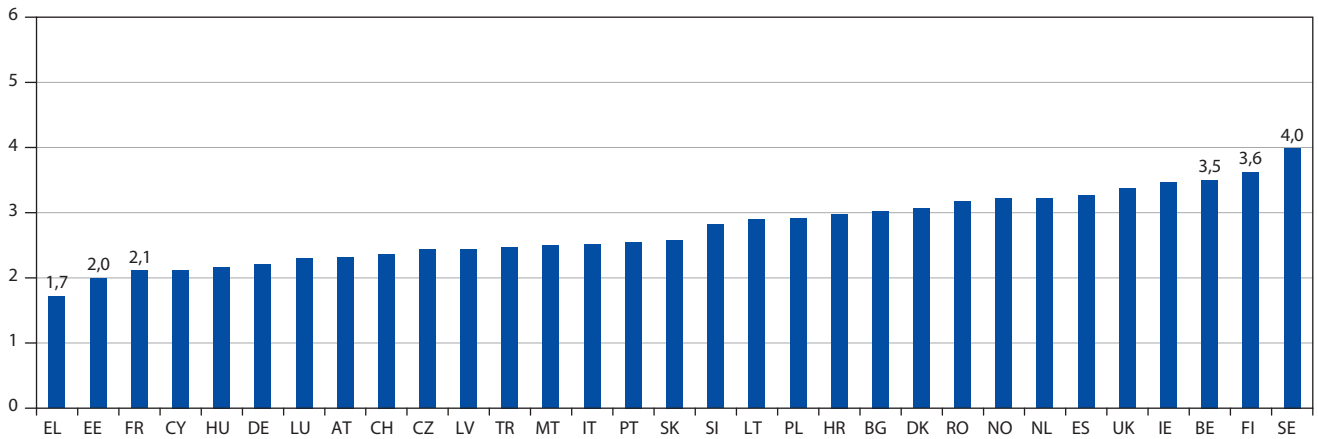
- På baggrund af den konceptuelle ramme viste faktoranalysen, at otte af de faktorer eller variabler, som man overvejer at medtage i den samlede score for håndtering af psykosociale risici (se tabel 2), havde en stærk indbyrdes korrelation. Dette giver mulighed for at udvikle et sammensat indeks og fører til den konklusion, at virksomheder generelt tilsyneladende benytter systembaserede metoder til håndtering af psykosociale risici. Anvendelsen af en risikostyringsmetode forekommer empirisk forsvarlig.
- Derfor dannede man en enkelt indikator vedrørende håndteringen af psykosociale risici for at give mulighed for at karakterisere virksomhederne. Den endelige indikator bestod af seks variabler, eftersom spørgsmålet om arbejdsrelateret stress (MM250), mobning og chikane (MM251) og vold (MM252) viste sig at være så nært korrelerede, at de blev samlet til en enkelt variabel.

Figur 6: En model for psykosocial risikohåndtering



Kilde: Tilpasset efter E. Rial-González (2000).



**Figur 7:** Samlet score for land og håndtering af psykosociale risici

Kilde: ESENER — Faktorer vedrørende en effektiv håndtering af psykosociale risici, EU-OSHA (2012).

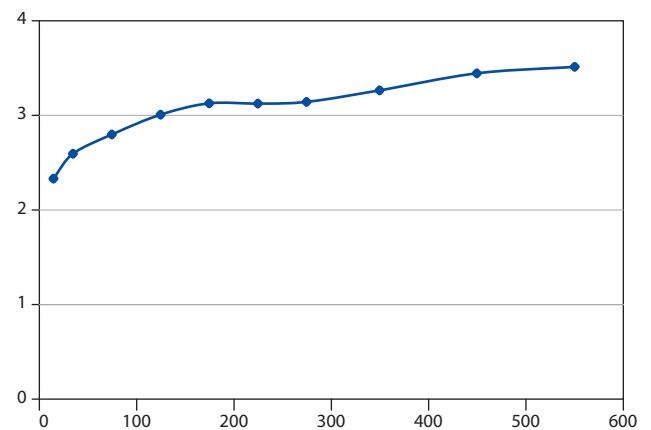
**Tabel 2:** Variabler, som indgår i den samlede score for psykosocial håndtering

- Hvilke arbejdsmiljøspecialister bruger I? Bruger I en psykolog? (MM150\_3)
- Har jeres virksomhed en fast fremgangsmåde til at håndtere arbejdsrelateret stress? (MM250)
- Har jeres virksomhed en fast fremgangsmåde til at håndtere mobning og chikane? (MM251)
- Og har I en fast fremgangsmåde til at håndtere arbejdsrelateret vold? (MM252)
- Har jeres virksomhed inden for de seneste tre år stillet uddannelsestilbud til rådighed for de ansatte for at tackle psykosociale risici? (MM253.6)
- Informerer I medarbejderne om psykosociale risici og disses indvirkning på sundhed og sikkerhed? (MM259)
- Er jeres medarbejdere blevet informeret om, hvem de skal henvende sig til, hvis der opstår arbejdsrelaterede psykosociale problemer? (MM260)
- Har I brugt information eller støtte fra eksterne kilder om, hvordan man tackler psykosociale risici på arbejdspladsen? (MM302)

Kilde: ESENER — Factors associated with effective management of psychosocial risks (faktorer forbundet med effektiv styring af psykosociale risici), EU-OSHA (2012).

- Landet og virksomhedens størrelse er de vigtigste bestemmende faktorer for håndteringen af de psykosociale risici. Aktivitetssektoren har en betydelig, men mindre effekt.

- De mange kulturelle, økonomiske og lovgivningsmæssige faktorer, som undersøgelsen indfanger ved hjælp af variabelen »land«, er den vigtigste faktor vedrørende tilstedeværelsen af foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici (figur 7).
- Mindre virksomheder beretter om betydeligt færre psykosociale risikostyringsforanstaltninger end større virksomheder (figur 8).

**Figur 8:** Samlet score for virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og psykosocial håndtering

Kilde: ESENER — Factors associated with effective management of psychosocial risks (faktorer forbundet med effektiv styring af psykosociale risici), EU-OSHA (2012).

- Der er stor forskel på sektorerne med hensyn til omfanget af håndteringen af psykosociale risici, idet virksomheder inden for uddannelse og inden for sundhedsvæsen og socialområdet oftere rapporterer om højere niveauer end fremstillingsindustrierne.
- Som det er tilfældet for arbejdsmiljøstyring i almindelighed, har andre demografiske variabler, som f.eks. arbejdsstyrkens

alderssammensætning eller kønsbalance, en meget lille indvirkning på niveauet af håndtering af psykosociale risici.

- De hyppigste foranstaltninger, der anvendes til at håndtere psykosociale risici, er »sikring af, at medarbejderne ved, hvem de skal henvende sig til vedrørende psykosociale risici« og »uddannelsesforanstaltninger«. Andre foranstaltninger, som f.eks. brug af en psykolog og eksistensen af procedurer til håndtering af psykosociale risici, er mindre udbredte.
- Generelt halter håndteringen af psykosociale risici i de europæiske virksomheder bag efter styringen af det generelle arbejdsmiljø. Virksomheder med en god styring af generelle arbejdsmiljørisici har også tendens til oftere at sikre en mere omfattende håndtering af psykosociale risici.

### Konsekvenser for politikken

- Resultaterne tyder på, at psykosociale risici oftere håndteres i henhold til en sammenhængende, systembaseret metode som for arbejdsmiljøledelse, men at der findes visse forebyggende foranstaltninger, som anvendes meget sjældent i nogle lande (såsom brugen af en psykolog og indførelse af procedurer til styring af psykosociale risici). Selv om rammedirektivets systematiske tilgang til risikostyring tilsyneladende udgør en effektiv ramme for forholdsregler over for psykosociale risici, skal man være opmærksom på at sikre, at virksomhederne gennemfører en lang række forebyggelsesforanstaltninger i alle lande.
- En systematisk fremgangsmåde for håndteringen af psykosociale risici er mulig også i mindre virksomheder, men omfanget af dette varierer betydeligt fra land til land. Dette antyder, at »kontekstfaktorer« som lovgivningsstil, organisationskultur og organisationskapacitet spiller en vigtig rolle og udgør en potentiel mulighed for at forbedre styringen af psykosociale risici på arbejdspladser over hele Europa.
- På tværs af aktivitetssektorer svarer omfanget af styringen af psykosociale risici til områder med høj forekomst, hvilket fremgår af den eksisterende forskning, som f.eks. er baseret på arbejdstagerundersøgelser. Det ringe omfang af foranstaltninger inden for sektorer som bygge- og anlæg og fremstillingsindustri sammenlignet med uddannelse, sundhedsvæsen og socialområdet peger på, at der er behov for en mere konsekvent indførelse af forebyggende foranstaltninger på tværs af alle sektorer.

## Håndtering af psykosociale risici — incitament, barrierer, behov og gennemførte foranstaltninger <sup>(9)</sup>

Formålet med dette projekt var at identificere incitament og barrierer, der påvirker de europæiske virksomheder i forbindelse med håndtering af psykosociale risici, idet man afklarer de eksisterende behov på dette område. Målene var mere specifikt at:

- identificere incitament, barrierer og behov vedrørende håndtering af psykosociale risici: indførelse af procedurer til håndtering af arbejdsrelateret stress, mobning/chikane og vold på arbejdspladsen samt indførelse af ad hoc-foranstaltninger til afhjælpning af psykosociale risici
- trække på videnskabelig viden og information om lovgivnings- og erhvervsmiljøet for at forklare de »konteksttræk«, der har størst indflydelse på virksomheders engagement i en effektiv håndtering af psykosociale risici
- diskutere de politiske implikationer, idet man identificerer de vigtigste incitament og barrierer, som kan afhjælpes.

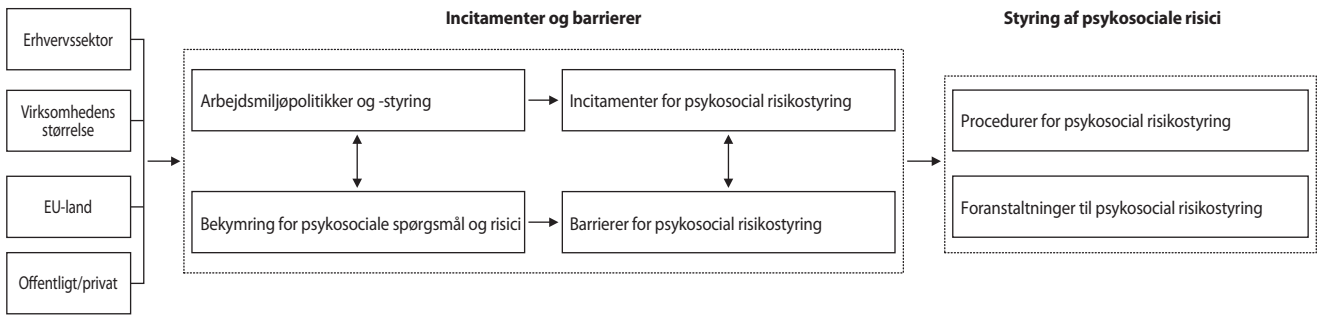
### Vigtigste resultater af litteraturgennemgangen

- Der er sket betydelige fremskridt i EU med at erkende relevansen af psykosociale risikofaktorer generelt og arbejdsrelateret stress, chikane og vold på arbejdspladsen i særdeleshed, men som det påpeges ovenfor <sup>(10)</sup>, synes der at være en forskel mellem politik og praksis, der bremser håndteringen af psykosociale risici på virksomhedsniveau.
- At omsætte politikker for psykosocial risikostyring til effektiv praksis kræver kapacitet, både på makroniveau (nationalt/regionalt) og på virksomhedsniveau. Denne kapacitet strækker sig fra centrale aktørers viden og ekspertise (ledelsen, arbejdstagerne, politiske beslutningstagere) til eksistensen af relevant og pålidelig information til støtte for beslutningstagning og adgangen til effektive og brugervenlige metoder og værktøjer sammen med støttestrukturer (eksperter, konsulenter, tjenester og institutioner, forskning og udvikling).
- På grundlag af litteraturgennemgangen definerede man en konceptuel ramme for undersøgelsen, som omfattede de væsentlige incitament og barrierer, der påvirker de europæiske virksomheder i forbindelse med håndteringen af psykosociale risici (figur 9). Organisationsmæssige kendetegn, der kan påvirke forholdet mellem incitament/barrierer og håndteringen af psykosociale risici (virksomhedsstørrelse,

<sup>(9)</sup> Kontrahent: Konsortium ledet af University of Nottingham sammen med godtgørelsesmyndigheden for italienske arbejdstagere (INAIL), TNO Work & Employment og det finske arbejdsmiljøinstitut (FIOH).

<sup>(10)</sup> Faktorer vedrørende en effektiv forvaltning af psykosociale risici.

**Figur 9:** Konceptuel model for incitamenter og barrierer, der påvirker europæiske virksomheder i forbindelse med psykosociale risici



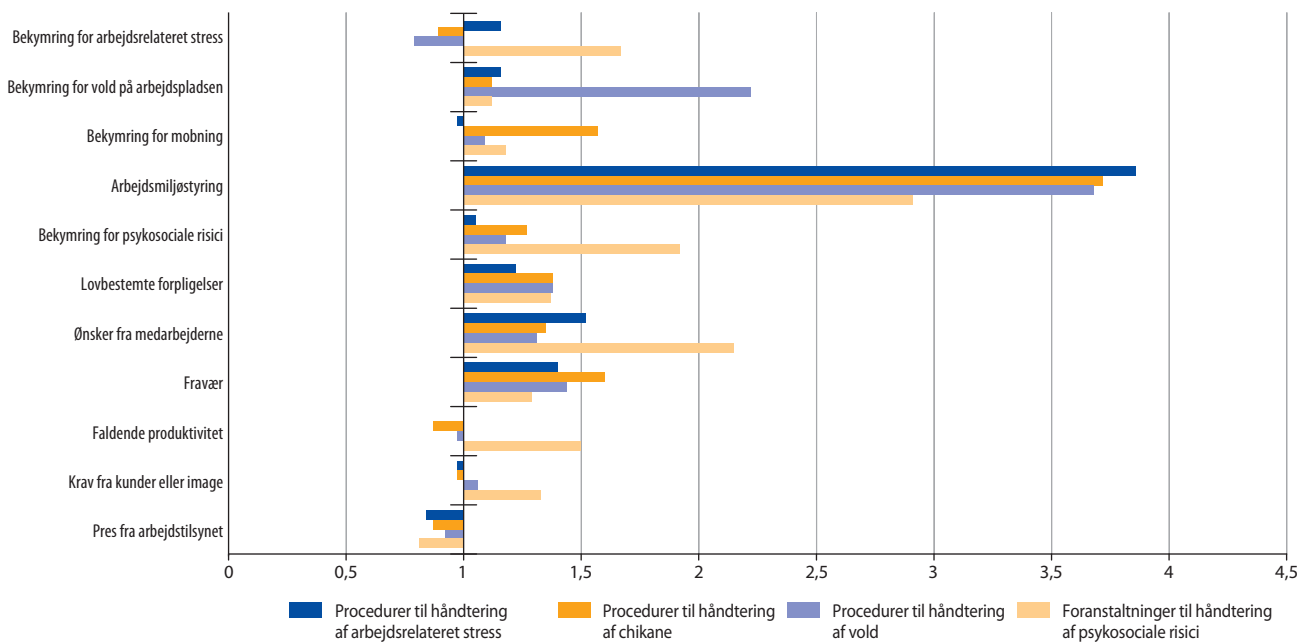
Kilde: ESENER — Management of psychosocial risks — drivers, needs and measures taken (styring af psykosociale risici — incitamenter, behov og gennemførte foranstaltninger), EU-OSHA (2012).

sektor, offentlig/privat virksomhed og land), blev også medtaget i analysen.

**Vigtigste resultater af den empiriske analyse**

- Indførelse af god praksis inden for arbejdsmiljøledelse samt tiltag over for arbejdsrelateret stress, chikane og vold synes at være stærkt knyttet til anvendelsen af både procedurer og ad hoc-foranstaltninger til håndtering af disse spørgsmål, uanset virksomhedens størrelse, sektor eller land. De virksomheder, der beretter om en højere grad af indførelse af arbejdsmiljøstyringspraksis, vil også oftere gennemføre en højere grad af psykosocial risikostyring.
- Desuden identificeres ønsker fra medarbejderne og fravær som centrale incitamenter, hvilket fremhæver betydningen af såvel medarbejderdeltagelse som de forretningsmæssige argumenter for psykosocial risikostyring.
- Med hensyn til chikane, der kan betragtes som et mere følsomt spørgsmål, er ønsker fra medarbejderne et mindre incitament end fravær og lovgivningskrav, mens de udgør et stærkere incitament for arbejdsrelateret stress. I forbindelse med ad hoc-foranstaltninger synes de forretningsmæssige argumenter at have større effekt, hvilket fremgår af betydningen af at opretholde produktiviteten, mindske fraværet og reagere på ønsker fra kunder eller arbejdsgiverens image.

**Figur 10:** Virkningerne (oddsratio) af forskellige forklaringsvariabler (incitamenter) på forekomsten af procedurer/foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici i europæiske virksomheder



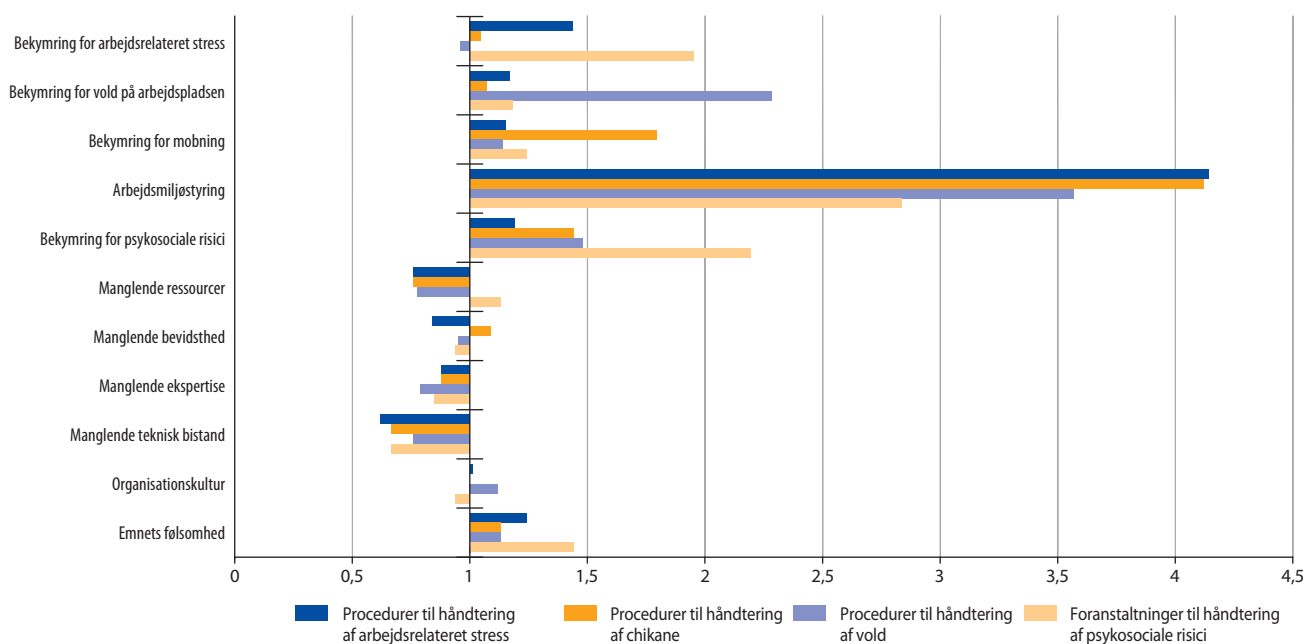
Kilde: ESENER — Management of psychosocial risks — drivers, needs and measures taken (styring af psykosociale risici — incitamenter, behov og gennemførte foranstaltninger), EU-OSHA (2012).

- Jo større virksomheden er, jo flere incitamenter berettes der om. Den eneste undtagelse er et fald i produktiviteten, hvor en forøgelse af virksomhedsstørrelsen reducerer den faktiske rapportering for dette specifikke incitament. Dette kan være tegn på, at de forretningsmæssige argumenter har særlig betydning for især mindre virksomheder.
- Målt på aktivitetssektor er både graden af bekymring og graden af håndtering af psykosociale risici højere inden for den offentlige forvaltning samt sundhedsvæsen og socialområdet. Som ventet rapporterer private virksomheder oftere om faldende produktivitet som incitament end offentlige virksomheder, hvilket antyder, at de forretningsmæssige argumenter opfattes som stærkere inden for den private sektor.
- Med hensyn til **barrierer** for psykosocial risikostyring synes mangel på teknisk bistand og vejledning at være det vigtigste — efterfulgt af mangel på ressourcer — i forhold til at have procedurer for arbejdsrelateret stress, mobning eller chikane og vold (figur 11).
- Mens virksomheder, der nævner mangel på ressourcer som en hindring, sjældnere vil have indført procedurer til styring af psykosociale risici (stress, chikane og vold), vil de oftere have truffet ad hoc-foranstaltninger til håndtering af psykosociale

risici. En mulig forklaring er, at selv om mangel på ressourcer kan afholde virksomhederne fra at indføre en systematisk metode til håndtering af psykosociale risici, vil de ikke desto mindre skulle træffe ad hoc-foranstaltninger for at håndtere de problemer, der opstår på dette område. Desuden viser de manglende ressourcer sig muligvis først, når der opstår et behov for at træffe hasteforanstaltninger, og arbejdet med at gennemføre dem skal vurderes.

- Mangel på ressourcer, teknisk bistand og vejledning er de hindringer, som virksomheder i den offentlige sektor oftest beretter om, mens manglende bevidsthed oftere anføres som en forhindring blandt virksomhederne i den private sektor. En forøgelse af virksomhedsstørrelsen hænger også sammen med indberetning om barrierer med manglende ressourcer som eneste undtagelse. Som ventet er manglende ressourcer den hyppigst nævnte forhindring blandt de mindste virksomheder (10-19 ansatte).
- Virksomheder, der har indført procedurer eller foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici, vil oftere nævne spørgsmålets følsomhed som en forhindring, hvilket understøtter synspunktet om, at visse barrierer — selv om de ikke nødvendigvis forhindrer indførelsen af forholdsregler — får større betydning, når der er taget skridt til at tackle psykosociale risici.

**Figur 11:** Virkningerne (oddsratio) af forskellige forklaringsvariabler (barrierer) på forekomsten af procedurer/foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici i europæiske virksomheder



Kilde: ESENER — Management of psychosocial risks — drivers, needs and measures taken (styring af psykosociale risici — incitamenter, behov og gennemførte foranstaltninger), EU-OSHA (2012).

### Konsekvenser for politikken

- Den tydelige sammenhæng mellem generel arbejdsmiljøforvaltning og psykosocial risikoforvaltning understreger betydningen af at indføre en arbejdsmiljøpolitik og en handlingsplan på området eller af at anvende et arbejdsmiljøforvaltningssystem, der omfatter psykosocial risikoforvaltning som et væsentligt aspekt.
- Der er behov for at fremme initiativer, der sikrer bedre støtte til virksomhederne, når de skal håndtere de psykosociale risici, der er målrettet mod forskellige grupper som f.eks. sektororganer, udbydere af arbejdsmiljøtjenester og arbejdsmiljøinspektører. Disse initiativer bør fremhæve betydningen af navnlig god praksis for arbejdsmiljøforvaltning: øget bevidsthed, udformning og gennemførelse af forebyggende foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici og gennemførelse af psykosociale risikovurderinger.
- Med henblik på at sikre virksomhederne bedre støtte og vejledning bør man overveje arbejdstilsynets potentielle indflydelse (hvilket man anerkender i en SLIC-kampagne <sup>(11)</sup>) og betydningen af at få udbydere af arbejdsmiljøtjenester uddannet ordentligt i psykosocial risikoforvaltningspraksis.
- Man skal øge arbejdsgivernes bevidsthed om omkostningseffektiviteten ved psykosociale risikoforvaltningsforanstaltninger og det forhold, at psykosocial risikoforvaltning er mulig trods emnets følsomme karakter.
- Der er behov for yderligere forskning for at styrke påvisningen af sammenhængen mellem psykosociale risici og virksomhedernes resultater, navnlig nedbringelse af fravær.

## ESENER-metodik og publikationer

- Undersøgelsen omfattede 28 649 interviews med den højst placerede leder med ansvar for arbejdsmiljø og yderligere 7 226 med arbejdstagernes arbejdsmiljørepræsentant <sup>(12)</sup>. Den statistiske population er alle virksomheder med 10 eller flere ansatte i de 31 deltagerlande inden for alle økonomiske aktivitetssektorer undtagen landbrug, skovbrug og fiskeri. Den statistiske analyseenhed er virksomheden.
- De 31 deltagerlande er samtlige 27 EU-medlemsstater, to kandidatlande (Kroatien og Tyrkiet) og to EFTA-lande (Norge og Schweiz).
- Der findes yderligere information på ([www.esener.eu](http://www.esener.eu)), herunder en oversættelse af dette resumé til 25 sprog.
- Masterudgaver og nationale udgaver af spørgeskemaerne findes på (<http://osha.europa.eu/da/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Der findes en beskrivende oversigtsrapport på ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management)).
- Der findes et resumé på 23 sprog på ([http://osha.europa.eu/da/publications/reports/da\\_esener1-summary.pdf/view?searchterm=](http://osha.europa.eu/da/publications/reports/da_esener1-summary.pdf/view?searchterm=)).
- Der findes også et webbaseret kortlægningsværktøj på ([http://osha.europa.eu/sub/esener/da/front-page/document\\_view?set\\_language=da](http://osha.europa.eu/sub/esener/da/front-page/document_view?set_language=da)).
- Det fuldstændige ESENER-datasæt er tilgængeligt via UK Data Archive (UKDA) hos University of Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). For at få adgang til datafilerne skal brugerne først lade sig registrere hos UKDA. Der findes oplysninger om registreringsproceduren her (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). Hvis du har spørgsmål vedrørende registrering eller dataadgang, kan du kontakte [help@esds.ac.uk](mailto:help@esds.ac.uk).

<sup>(11)</sup> Udvalget af Arbejdstilsynschefers europæiske tilsynskampagne om psykosociale risici 2012 ([www.av.se/SLIC2012](http://www.av.se/SLIC2012)).

<sup>(12)</sup> For de 27 EU-medlemsstater er tallene 24 680 interviews med ledere og 6 694 med arbejdsmiljørepræsentanter.

## Om forfatterne

### **RAND Europe**

RAND Europe er en uafhængig nonprofitorganisation, der udfører forskning og analyser til brug for politikere og beslutningstagere. Den blev oprettet i 1992 som en selvstændig enhed under den amerikanske tænketank RAND Corporation.

### **Cardiff University — Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) og Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD)**

CWERC udfører forskning i forholdet mellem sundhed, sikkerhed og velvære på arbejdspladsen. Det er et fælles forskningscenter, der støttes af institutterne for psykologi og socialvidenskab ved Cardiff University.

WISERD samfinansieres af den walisiske regering og det britiske Economic and Social Research Council (ESRC) og har til opgave at trække på og udbygge den eksisterende ekspertise inden for kvantitative og kvalitative forskningsmetoder samt -metodikker ved universiteterne i Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan og Swansea.

### **Konsortium under ledelse af Institute of Work, Health and Organisations ved University of Nottingham (I-WHO).**

**Partnere: godtgørelsesmyndigheden for italienske arbejdstagere (INAIL), TNO Work & Employment og det finske arbejdsmiljøinstitut (FIOH)**

**I-WHO** er en ph.d.-forskningsskole i anvendt psykologi ved University of Nottingham. Den beskæftiger sig med den anvendte psykologis bidrag til arbejdsmiljø og folkesundhed og med levering af tilhørende sundhedstjenester. Institutet er udnævnt til WHO Collaborating Centre in Occupational Health.

**INAIL** — godtgørelsesmyndigheden for italienske arbejdstagere — tilstræber blandt andet en reduktion i antallet af ulykker på arbejdspladsen, forsikring af arbejdstagere og reintegration af ofre for arbejdsulykker på arbejdsmarkedet.

**TNO Work & Employment** er et institut for teknologisk og strategisk forskning og rådgivning. Gennem anvendelse af videnskabelig viden i praksis søger TNO at optimere universiteternes og det offentliges innovative evner. TNO er ligeledes udnævnt til WHO Collaborating Centre in Occupational Health.

**FIOH, det finske arbejdsmiljøinstitut**, er en forsknings- og specialistorganisation på arbejdsmiljøområdet. Dets forskning stilles til rådighed for arbejdspladserne gennem dets eksperttjenester samt undervisnings- og informationsformidlingsaktiviteter.

Sammendrag redigeret af William Cockburn, Xabier Irastorza og Malgorzata Milczarek.



**Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)** bidrager til at gøre Europa til et sikrere, sundere og mere produktivt sted at arbejde. Agenturet forsker i, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske arbejdsmiljøoplysninger og tilrettelægger tværeuropæiske bevidstgørelseskampagner. Agenturet blev oprettet af Den Europæiske Union i 1996 og har hjemsted i Bilbao i Spanien, og det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, medlemsstaternes regeringer samt arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter fra alle EU's 27 medlemsstater og fra tredjelande.

**Det Europæiske  
Arbejdsmiljøagentur**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tlf. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publikationskontoret

ISBN 978-92-9191-708-2



9 789291 917082