

Veilig en gezond aan het werk, dat raakt iedereen. Goed voor jou en voor de zaak.

Inzicht in de aanpak van veiligheid en gezondheid, psychosociale risico's en werknemersparticipatie op het werk op basis van Esener

Samenvatting van vier secundaire analyseverslagen

Inhoud

Hoofdpunten	1
Achtergrond	2
Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk	2
Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake gezondheid en veiligheid	5
Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's	7
Aanpak van psychosociale risico's — Prikkel, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen	10
Methodologie en publicaties van Esener	13
Over de auteurs	14

Hoofdpunten

Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk

- Het lijkt erop dat de Europese wetgeving redelijk effectief is geweest in het stimuleren van bedrijven om gezondheid en veiligheid op het werk aan te pakken middels een samenhangende, systeemgebaseerde aanpak.
- Naarmate bedrijven kleiner zijn, wordt minder werk gemaakt van gezondheid en veiligheid op het werk, vooral bij bedrijven met minder dan 100 werknemers. De mate waarin dat gebeurt, varieert echter per land, wat duidt op de mogelijkheid een gunstige 'context' te creëren waarin zelfs van de kleinste bedrijven een systematische aanpak verwacht kan worden.
- Gezondheid en veiligheid op het werk spelen met name een rol in sectoren waaraan over het algemeen grote risico's worden

toegeschreven. Er moeten echter in alle sectoren preventieve maatregelen worden genomen voor groeiende problemen als aandoeningen van het bewegingsapparaat, stress, geweld, en pesten en intimidatie.

- De verschillen in de mate waarin gezondheid en veiligheid op het werk per land wordt aangepakt, duidt erop dat verder transnationaal vergelijkbaar onderzoek nog heel leerzaam kan zijn.

Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk

- In bedrijven met werknemersvertegenwoordiging op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk is het management vaker betrokken bij veiligheid en gezondheid en zijn er veelal preventieve maatregelen van kracht voor algemene veiligheids- en gezondheidsrisico's en psychosociale risico's.
- Als de werknemersvertegenwoordiging gepaard gaat met een hoge betrokkenheid van het management bij veiligheid en gezondheid, zijn de effecten aanzienlijk. De effecten zijn nog groter als er een ondernemingsraad of een vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer is en als vertegenwoordigers passende training en ondersteuning krijgen.
- Uit Esener is gebleken dat werknemersvertegenwoordigers op het gebied van veiligheid en gezondheid blijvend ondersteund moeten worden.
- Onderzocht moet worden hoe werknemersvertegenwoordigers psychosociale en andere opkomende risico's effectiever kunnen aanpakken.

Aanpak van psychosociale risico's

- Veel bedrijven in Europa hanteren een systematische aanpak van psychosociale risico's. Of een dergelijke aanpak wordt toegepast, en in welke mate dat gebeurt, verschilt echter aanzienlijk per land.

- Organisaties moeten niet alleen worden gestimuleerd om een systematische aanpak voor psychosociale risico's te hanteren, maar ook om diverse preventieve maatregelen te nemen.
- 'Contextuele' factoren (kenmerken van de omgeving waarin een bedrijf werkzaam is) bepalen vooral voor kleine bedrijven in welke mate zij maatregelen nemen tegen psychosociale risico's. Deze factoren kunnen een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de aanpak van psychosociale risico's in Europa.
- De relatief beperkte maatregelen in onder meer de bouwnijverheid en industriesector in vergelijking tot onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening duiden op de noodzaak van een consistentere toepassing van preventieve maatregelen in alle sectoren.

Prikkels, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's

- Bedrijven met een effectieve aanpak van veiligheid en gezondheid nemen vaker preventieve maatregelen tegen psychosociale risico's. De belangrijkste prikkels voor organisaties om in actie te komen, zijn verzoeken van werknemers of hun vertegenwoordigers en terugdringing van het ziekteverzuim.
- In bedrijven waar men meer met ad-hocmaatregelen werkt, blijkt dat de voornaamste prikkels voor het nemen van preventieve maatregelen tegen psychosociale risico's voortkomen uit de kosten-batengedachte van het bedrijf (de zogenaamde 'business case'), zoals: het belang om productiviteit te behouden, verzuim terug te dringen, aan vereisten van de klant te voldoen of het imago van het bedrijf hoog te houden.
- De grootste belemmeringen voor de aanpak van psychosociale risico's zijn allereerst een gebrek aan technische ondersteuning en begeleiding, gevolgd door een gebrek aan middelen. Er zijn aanwijzingen dat zaken als de gevoeligheid van het probleem of een gebrek aan middelen zwaarder wegen voor een bedrijf pas nadat het bedrijf zich heeft toegelegd op de aanpak van psychosociale risico's.
- Het bewustzijn van psychosociale risico's moet worden vergroot. Verder moet er meer ondersteuning en begeleiding worden gegeven. Er is meer onderzoek nodig ter onderbouwing van de 'business case' voor de aanpak van psychosociale risico's op het niveau van de werkplek.

Achtergrond

In juni 2009 rondde EU-OSHA het veldwerk af voor de Europese bedrijvenenquête over nieuwe en opkomende risico's (Esener); een Europabrede enquête op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk⁽¹⁾. De enquête met een omvang van ca. 36 000 interviews in 31 landen (27 EU-lidstaten, Noorwegen, Zwitserland, Kroatië

en Turkije), is gericht op een effectievere aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk en het bevorderen van de gezondheid en het welzijn van werknemers. De enquête verschaft beleidsmakers transnationaal vergelijkbare informatie die relevant is voor de ontwikkeling en invoering van nieuw beleid op dit vlak.

In het kader van Esener werden zowel managers als werknemers-vertegenwoordigers voor veiligheid en gezondheid op het werk telefonisch gevraagd naar de manier waarop gezondheids- en veiligheidsrisico's op de werkplek worden aangepakt. Daarbij ging er bijzondere aandacht uit naar psychosociale risico's, dat wil zeggen, aan het werk gerelateerde stress, geweld en intimidatie.

De uitkomsten zijn beschikbaar op www.esener.eu met onder meer een beschrijvend overzichtsverslag van de bevindingen uit de eerste, bivariate analyse (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) en een samenvatting van het verslag in 23 talen: (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

U kunt bovendien gebruikmaken van een interactieve 'mapping tool' (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) met daarin de resultaten voor geselecteerde vragen opgesplitst per land, sector of omvang van de organisatie.

Volgend op deze eerste analyse zijn in 2011 vier diepgaande (multivariate) secundaire analyseprojecten uitgevoerd. In dit document worden de verslagen daarvan samengevat. De vier verslagen hebben betrekking op de volgende punten:

- Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk
- Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk
- Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's
- Aanpak van psychosociale risico's — Prikkels, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen

Deze verslagen zijn bedoeld ter ondersteuning van EU-OSHA bij het verschaffen van informatie aan Europese en nationale beleidsmakers, waardoor een solide basis wordt gelegd voor debat over belangrijke kwesties. Op basis van de bevindingen kunnen maatregelen op de werkplek worden genomen die beter aansluiten op specifieke behoeften (bijv. afgestemd op omvang, sector en locatie) en kunnen middelen doelgerichter worden ingezet. De bevindingen zijn ook bedoeld om verder onderzoek te stimuleren.

⁽¹⁾ Zie het deel over methodologie aan het einde van dit document.

Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk ⁽²⁾

De belangrijkste doelstellingen van dit onderzoek waren als volgt:

1. de identificatie, op basis van gegevens uit Esener, van praktijken die verband houden met een effectieve aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk;
2. het definiëren van een typologie voor organisaties op basis van hun kenmerken (land, omvang, leeftijd, sector of bedrijfstak);
3. het verkrijgen van inzicht in de 'contextuele kenmerken', uitgaande van wetenschappelijke kennis en informatie over de regelgevings- en bedrijfsomgeving, die de betrokkenheid van organisaties bij een effectieve aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk het sterkst beïnvloeden;
4. beoordeling van de gevolgen op beleidsniveau van de empirische analyse.

De analyse omvatte een literatuuronderzoek en modellering van de Esener-gegevens. Het literatuuronderzoek was enerzijds op gericht verbanden tussen variabelen vast te stellen die tijdens de modelleringfase zouden kunnen worden getest en anderzijds om een conceptueel kader aan te reiken als richtsnoer voor de analyse. Het modelleren, dat de vorm aannam van factoranalyse, was erop gericht inzicht te krijgen in de verbanden tussen de relevante aspecten van de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk. Deze aspecten werden in kaart gebracht door de vragen uit Esener te koppelen aan het conceptuele kader. Op basis van het inzicht in de verbanden werd een index ontwikkeld voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk, waaraan een reeks onafhankelijke variabelen werden getoetst, zoals omvang van de organisatie, locatie (land), demografische variabelen en bedrijfstak.

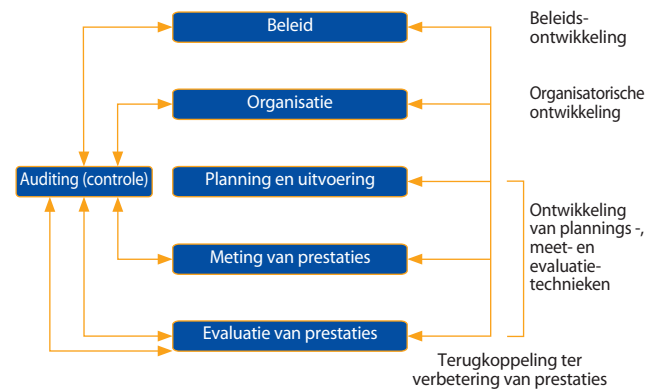
De voornaamste bevindingen van het literatuuronderzoek

- Hoewel het aantal letselgevallen en arbeidsongevallen de afgelopen decennia is gedaald, maken werknemers nog altijd melding van aanhoudende en opkomende arbeidsgelerateerde risico's voor de gezondheid en veiligheid op het werk. Naast gevaren van fysieke en psychologische aard, zijn er ook grote gevolgen op het financiële vlak voor het individu, het bedrijf en de maatschappij als geheel.
- De initiatieven waren gericht op bevordering van effectievere vormen van arbo/welzijnsbeleid, waarbij zich een verschuiving voordeed van een traditionele, regelgevingsbenadering naar varianten waarbij arbo/welzijnsbeleid wordt geïntegreerd in het algemene management van een organisatie, wat een groter verantwoordelijkheidsgevoel oplevert voor werkgevers en werknemers. Deze benaderingsvormen kunnen ruwweg worden getypeerd als arbo/welzijnsmanagementsystemen.

⁽²⁾ Contractant: RAND Europe.

- Hoewel arbo/welzijnsmanagement en systemen daarvoor steeds meer in zwang raken bij belanghebbenden op arbo/welzijnsgebied — regelgevende instanties, werkgevers, werknemers en arbo/welzijnsorganisaties — is er geen solide wetenschappelijk bewijs om de effectiviteit ervan aan te tonen in termen van verbeterde gezondheid en veiligheid op het werk en andere uitkomsten. Op basis van het literatuuronderzoek zijn echter enkele factoren vastgesteld die verband houden met een effectieve aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk.
- Uitgaande van het literatuuronderzoek is er een conceptueel kader ontwikkeld als richtsnoer voor de empirische analyse. Uitgangspunt hierbij waren de basisprincipes van een arbo/welzijnsmanagementsysteem: beleidsontwikkeling; organisatorische ontwikkeling; planning en uitvoering; meting en beoordeling van de belangrijkste risico's voor de organisatie; en meting van de effectiviteit van arbo/welzijnsinterventies (figuur 1).

Figuur 1: Conceptueel uitvoeringskader



Bron: HSE (1998).

De voornaamste bevindingen van de empirische analyse

- In het kader van de empirische analyse werden verschillende vragen uit de Esener-enquête voor managers (MM) geselecteerd met betrekking tot uiteenlopende aspecten betreffende de aanpak van arbo/welzijnszaken (zie tabel 1).
- Uit de factoranalyse bleek dat alle elf variabelen een sterk onderling verband vertonen. Dit geeft aan dat organisaties die aangeven een bepaald aspect van arbo/welzijnsmanagement toe te passen, vaak ook andere aspecten melden. Deze bevinding wijst erop dat organisaties over het algemeen lijken te werken met een managementsysteem voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk en dat een dergelijke systeemgebaseerde aanpak van veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk empirisch verdedigbaar is.
- Uit de factoranalyse bleek verder dat het mogelijk was om de mate waarin organisaties veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk aanpakken te karakteriseren met een enkele indicator. Deze indicator bevat negen variabelen die corresponderen met de in tabel 1 opgenomen vragen.

Tabel 1: Variabelen opgenomen in de samengestelde score voor de aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk (*)

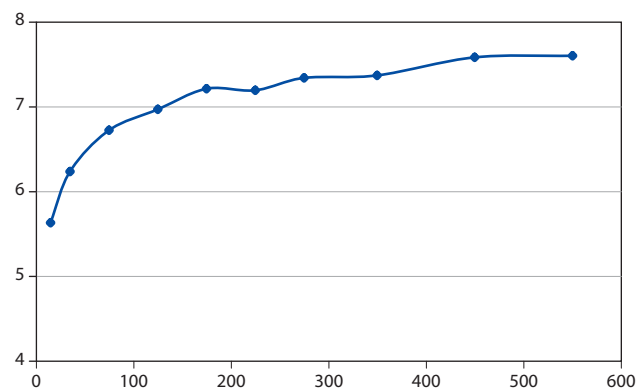
- Welke gezondheids- en veiligheidsdiensten/arbozorg en arbodienstverlening gebruikt de vestiging? (MM150)
- Analyseert uw vestiging routinematig de oorzaken van ziekteverzuim? (MM152)
- Neemt u maatregelen om de terugkeer van werknemers naar het werk na een lange periode van ziekteverzuim te ondersteunen? (MM153)
- Is er een gedocumenteerd beleid, een managementsysteem of actieplan op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid in uw vestiging? (MM155)
- Worden problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid (arbo) regelmatig, af en toe of bijna nooit besproken op vergaderingen van het management? (MM158)
- Hoe schat u over het algemeen de mate van betrokkenheid in van de direct leidinggevenden en het hoger management bij de aanpak van de arbeidsomstandigheden, gezondheid en de veiligheid? (MM159)
- Worden de werkplekken in uw vestiging regelmatig gecontroleerd op arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid als onderdeel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of een vergelijkbare maatregel? (MM161)
- Heeft uw vestiging informatie over arbo/welzijnszaken (arbeid, gezondheid en veiligheid) gebruikt van een van de volgende organen of instellingen? (MM173)
- Is er een arbofunctionaris/werknemersvertegenwoordiger veiligheid en gezondheid op het werk in uw vestiging? (MM355 + MM358 gecombineerd)

(*) 'MM'-nummers zijn de nummers die in de enquête zijn gebruikt. De enquêtes zijn beschikbaar op www.esener.eu

Bron: Esener — Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk, EU-OSHA (2012).

- Hieruit kwam naar voren dat de volgende factoren het meest voorkwamen: de uitvoering van een arbo/welzijnsbeleid, bespreking van arbo/welzijnszaken tijdens bijeenkomsten van het hoger management, betrokkenheid van de direct leidinggevenden bij de aanpak van arbo/welzijnszaken en regelmatige risicobeoordelingen.
- Omvang van de organisatie, bedrijfstak en locatie (land) zijn de variabelen die het sterkst samenhangen met een bredere omvang van de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk. Zoals te verwachten, vermelden kleinere organisaties minder maatregelen voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk in vergelijking tot grotere organisaties (figuur 2). Wat echter vooral opvalt, is dat het aantal maatregelen veel sneller afneemt bij organisaties met minder dan 100 werknemers.

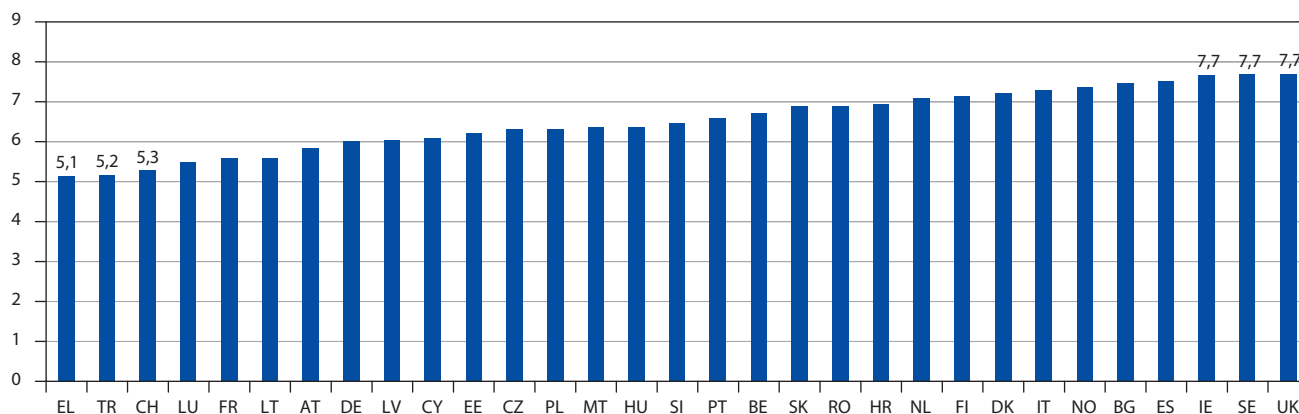
Figuur 2: Omvang van de organisatie (aantal werknemers) en samengestelde score voor de aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk



Bron: Esener — Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk, EU-OSHA (2012).

- Indicatoren voor de aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk worden in grotere mate gemeld in sectoren als bouwnijverheid, mijnbouw en gezondheidszorg, en maatschappelijke

Figuur 3: Samengestelde score voor de aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk per land



Bron: Esener — Aanpak van gezondheid en veiligheid op het werk, EU-OSHA (2012).

dienstverlening, in tegenstelling tot de overheid en de vastgoedsector. Bij een meer uitvoerige analyse blijkt dat de context van het land de belangrijkste factor is voor de aanwezigheid van preventieve maatregelen (figuur 3).

- Na controle op andere factoren (zoals omvang) blijkt dat er aanzienlijke verschillen tussen landen bestaan in het gemiddelde aantal indicatoren, variërend van ca. vijf in Griekenland, Turkije en Zwitserland tot bijna acht in Ierland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.
- Of een organisatie onafhankelijk is of deel uitmaakt van een grotere organisatie is een minder belangrijke, maar niettemin significante factor; onafhankelijke organisaties melden minder maatregelen voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk dan organisaties die onder een grotere maatschappij vallen.
- Andere demografische variabelen, zoals de leeftijdsopbouw en de man/vrouwverdeling onder de werknemers, hebben een zeer klein effect op de mate waarin maatregelen op veiligheids- en gezondheidsgebied worden genomen.

Gevolgen op beleidsniveau

- Uit Esener is gebleken dat als bedrijven maatregelen nemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, zij dat veelal doen met behulp van een samenhangende, systeemgebaseerde benadering in plaats van afzonderlijke specifieke maatregelen; dit bevestigt de doeltreffendheid van de regelgevingsbenadering op basis van het stellen van doelen conform de Europese kaderrichtlijn van 1989 (Richtlijn 89/391/EEG). Hoewel uit Esener blijkt dat er in Europa over het algemeen op grote schaal maatregelen worden genomen voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk, zijn de zeer sterke daling bij afnemende vestigingomvang en de aanzienlijke verschillen tussen landen een aandachtspunt.
- Uit de bevindingen blijkt dat in sommige landen en sectoren zelfs de kleinste organisaties zeer actief zijn op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, wat erop duidt dat als er sprake is van een voldoende 'gunstige' omgeving, de mate van betrokkenheid van kleinere organisaties bij de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk (met name organisaties met minder dan 100 werknemers) aanzienlijk kan worden verhoogd. Er is verder nationaal vergelijkbaar onderzoek nodig om te achterhalen welke factoren voornamelijk bijdragen aan deze 'gunstige' omgeving.
- De aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk lijkt de traditionele perceptie van risico's en technologische innovatie te volgen, want het zijn vooral organisaties in sectoren waaraan van oudsher grote risico's worden toegeschreven, en organisaties in zeer technologische sectoren, waar arbo/welzijnsmaatregelen een relatief belangrijke rol spelen. Gezien de opkomende of groeiende problemen, waaronder aandoeningen aan het bewegingsapparaat, stress, geweld en pesten, is het in bepaalde (voornamelijk dienstverlenende) sectoren echter van belang dat de relatief beperkte aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk wordt verbeterd.

Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake gezondheid en veiligheid ⁽³⁾

In dit onderzoek werd een uitvoerige analyse gemaakt van de Esener-gegevens betreffende de vertegenwoordiging van werknemers bij regelingen voor gezondheids- en veiligheidsbeheer, en werd het verband tussen de doeltreffendheid van de gezondheids- en veiligheidsbeheersmaatregelen binnen ondernemingen en de betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers bij deze maatregelen onder de loep genomen. Hiertoe moest vervolgens:

1. worden vastgesteld in hoeverre Esener een bevestiging levert van sets van praktijken waarvan in andere onderzoeken gebleken is dat ze verband houden met de betrokkenheid van werknemers bij de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk;
2. een typologie worden gedefinieerd van bedrijven aan de hand van hun kenmerken en de bepalende factoren van werknemersbetrokkenheid;
3. uitgaande van wetenschappelijke kennis en informatie over de regelgevings- en bedrijfsomgeving, inzicht worden verkregen in de 'contextuele kenmerken' die de betrokkenheid van werknemers van bedrijven bij het gezondheids- en veiligheidsbeheer het sterkst beïnvloeden;
4. de doeltreffendheid van de werknemersbetrokkenheid worden geëvalueerd aan de hand van een analyse van de antwoorden op de relevante Esener-vragen;
5. gekeken worden naar mogelijke verbanden tussen de betrokkenheid van werknemersvertegenwoordiging bij regelingen voor gezondheids- en veiligheidsbeheer en nationale modellen om deze zaken te reguleren;
6. een debat op gang worden gebracht over de gevolgen op beleidsniveau, waarbij de voornaamste prikkels en belemmeringen worden aangewezen die zouden kunnen worden aangepakt ten behoeve van een grotere en doeltreffendere betrokkenheid van werknemers.

De voornaamste bevindingen van het literatuuronderzoek

- In de eerder gepubliceerde Esener-gegevens ⁽⁴⁾ werd verslag gedaan van de effecten van formele medezeggenschap ⁽⁵⁾ van werknemers over het beheer van gezondheids- en veiligheidsrisico's en bleek dat alle in de enquête onderzochte maatregelen voor het beheer van algemene veiligheids- en gezondheidsrisico's

⁽³⁾ Contractant: Cardiff Work Environment Centre (CWERC), universiteit van Cardiff.

⁽⁴⁾ Overzichtsverslag beschikbaar op: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
Zie ook de Esener-website op: www.esener.eu

⁽⁵⁾ De term 'formele medezeggenschap' behelst vertegenwoordiging (door een verkozen persoon of lichaam) in plaats van rechtstreekse communicatie tussen management en werknemers.

sico's vaker werden toegepast waar er sprake was van algemene formele medezeggenschap. Er bleek een verband te zijn tussen de aanwezigheid van een beleid, managementmethode of actieplan voor veiligheid en gezondheid op het werk en de aanwezigheid van werknemersraadpleging, zelfs nadat rekening is gehouden met de omvang van de organisatie.

- De gegevens leken uit te wijzen dat in geval van vertegenwoordiging binnen kleinere bedrijven deze effecten nog uitgesprokener zijn dan binnen grotere bedrijven. Ook bleek de aanwezigheid van formele medezeggenschap samen te hangen met een betere perceptie van het succes van maatregelen (zoals het effect van arbo/welzijnsbeleid) in de aanpak van risico's van veiligheid en gezondheid op het werk. Er werd gesteld dat de aanwezigheid (en betrokkenheid) van medezeggenschap van werknemers duidelijk een factor is bij het waarborgen dat arbo/welzijnsbeleid en -actieplannen in de praktijk worden gebracht.
- De sterke aanwijzingen die zijn aangetroffen in de internationale literatuur lijken het idee te ondersteunen dat er meer kans is op betere resultaten inzake gezondheid en veiligheid bij aanwezigheid van een formele medezeggenschap van werknemers over het beheer van de gezondheid en veiligheid op het werk. Verder toont het literatuuronderzoek aan dat dergelijke resultaten dikwijls, op uiteenlopende manieren, verband houden met gezamenlijke regelingen, vakbonden en medezeggenschap van werknemers inzake veiligheid en gezondheid op het werk.
- Grootschalige internationale enquêtes met gegevens over de rol van werknemersvertegenwoordiging en -raadpleging betreffende veiligheid en gezondheid op het werk uit alle EU-lidstaten zijn echter zeldzaam ⁽⁶⁾. De bevindingen van Esener zijn dan ook van bijzonder belang omdat het een substantiële hoeveelheid gegevens betreft die zijn verzameld op basis van een grote steekproef van respondenten uit alle lidstaten van de EU.

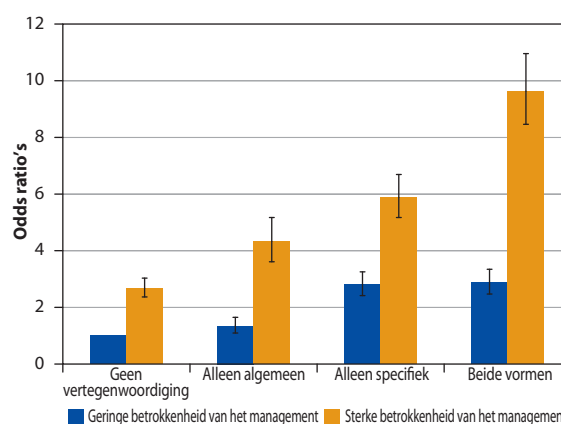
De voornaamste bevindingen van de empirische analyse

- De factoren die verband houden met de aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging sluiten aan op eerder onderzoek waaruit bleek dat werknemersvertegenwoordiging meer voorkomt binnen grotere organisaties, de publieke sector, organisaties met een groter aandeel oudere werknemers, en werkomgevingen waar gezondheid en veiligheid, alsmede de ideeën van werknemers, als prioriteiten worden beschouwd.
- Er is bovendien een sterk verband met de betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid, en die hangt, gecombineerd met werknemersvertegenwoordiging (in het bijzonder een combinatie van zowel algemene vertegenwoordiging als specifieke behartiging van arbo/welzijnszaken), ook significant samen met een scala aan afzonderlijke maatregelen voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk, waaronder de aanwezigheid van arbo/welzijnsbeleid, de routinematige verzameling van ziekteverzuimgegevens en geregelde contro-

les van de werkplek op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk.

- Zo geven respondenten van werkplekken met beide vormen van werknemersvertegenwoordiging en een sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid, na controle op andere factoren, bijna tienmaal zo vaak aan dat in hun organisatie een gedocumenteerd gezondheids- en veiligheidsbeleid wordt gevoerd dan respondenten van werkplekken zonder werknemersvertegenwoordiging en een geringe betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid (figuur 4).

Figuur 4: Het verband, na controle op andere factoren die mogelijk van belang zijn, tussen: (a) vormen van werknemersvertegenwoordiging* en (b) de melding dat er een gedocumenteerd gezondheids- en veiligheidsbeleid wordt gevoerd; bij zowel geringe als sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid



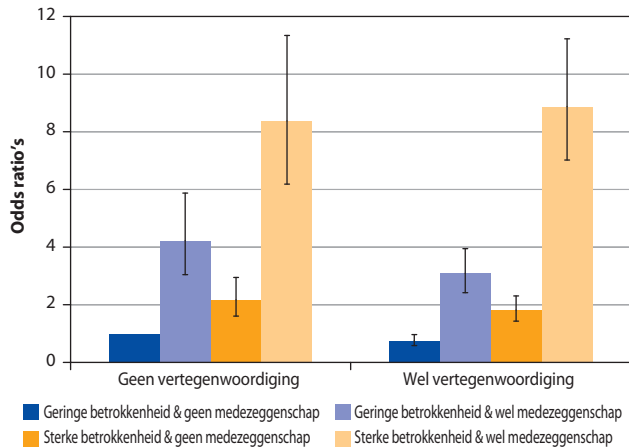
*Vormen van werknemersvertegenwoordiging: Algemeen — ondernemingsraad en/of vakbondsvertegenwoordiging; specifieke behartiging arbo/welzijnszaken — commissie/comité voor gezondheid en veiligheid en/of functionaris/werknemersvertegenwoordiger belast met gezondheid en veiligheid

Bron: Esener — Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake gezondheid en veiligheid, EU-OSHA (2012).

- Maatregelen voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk worden vaker als effectief beschouwd op werkplekken met werknemersvertegenwoordiging en in het bijzonder wanneer deze gepaard gaan met een sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid. In aansluiting hierop wijzen analyses bovendien uit dat de aanpak van psychosociale risico's meestal meer voorkomt op werkplaatsen met werknemersvertegenwoordiging en voornamelijk wanneer deze gepaard gaat met een sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid (figuur 5).

⁽⁶⁾ Zoals gemeld in het EPSARE-onderzoek, uitgevoerd door het EVI (Menendez et al., 2008).

Figuur 5: Het verband, na controle op andere factoren die mogelijk van belang zijn, tussen: (a) de medezeggenschap van werknemers en (b) een effectieve aanpak van psychosociale risico's in het kader van arbo/welzijnsbeleid; weergegeven bij zowel geringe als sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid, en zowel met als zonder de aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging*



*Vormen van werknemersvertegenwoordiging: Algemeen — ondernemingsraad en/of vakbondsvertegenwoordiging; specifieke behartiging arbo/welzijnszaken — commissie/comité voor gezondheid en veiligheid en/of functionaris/werknemersvertegenwoordiger belast met gezondheid en veiligheid

Bron: Esener — Vertegenwoordiging en raadpleging van werknemers inzake gezondheid en veiligheid, EU-OSHA (2012).

- Vergelijkbare analyses op grond van de gegevensset uit interviews met arbo/welzijnsfunctionarissen/werknemersvertegenwoordigers geven een soortgelijk resultatenpatroon, hetgeen bovenstaande bevindingen ondersteunt en voornamelijk bevestigt dat er een sterk verband is met de betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid.
- De bevindingen wijzen uit dat, onafhankelijk van derde factoren, er vaker maatregelen worden genomen voor de aanpak van de veiligheid en gezondheid op het werk, en dat deze vaker effectief zijn binnen organisaties die niet alleen een werknemersvertegenwoordiger hebben, maar die ook zorgen voor een passende context waarin deze persoon zijn of haar werk kan doen. Dit behelst onder meer een sterke betrokkenheid van het management bij gezondheid en veiligheid, een grondige training van werknemersvertegenwoordigers, een systeem en mechanismen ter ondersteuning van de toepassing van het arbo/welzijnsbeleid en -praktijken, en een actieve en erkende rol in de dagelijkse aanpak van zowel traditionele als psychosociale arbo/welzijnsrisico's.
- In aansluiting op de eerdere nationale onderzoeken blijkt uit vergelijkingen tussen sectoren een grotere aanwezigheid van vertegenwoordiging in de nutssector, de publieke sector en de fabricagesector. Bovendien blijkt er sprake van een hoge mate van betrokkenheid van het management bij veiligheid en gezondheid op het werk en van medezeggenschapsregelingen in veel sectoren die in het gepubliceerde Esener-verslag in de categorie 'producing' vallen ⁽⁷⁾.

⁽⁷⁾ 'Producing industries': mijnbouw en steenwinning; fabricage; elektriciteit, gas en water (nutsbedrijven); en de bouwnijverheid.

- Wat de afzonderlijke lidstaten betreft, zijn algemene werknemersvertegenwoordiging en de specialistische behartiging van arbo/welzijnszaken in combinatie met een sterke betrokkenheid van het management naar verhouding het sterkst aanwezig in de Scandinavische landen en het minst in de kleinere Zuid-Europese landen. Onder de landen met een bovengemiddelde aanwezigheid van dergelijke verbanden zijn voornamelijk EU-15-landen, maar sommige van de nieuw toetredende landen, zoals Bulgarije en Roemenië, scoren ook vrij hoog, terwijl sommige EU-15-landen, waaronder Duitsland en Frankrijk, juist achterblijven bij het gemiddelde.

Deze conclusies op grond van analyses die zijn gecontroleerd op mogelijke derde factoren, bevestigen en ondersteunen eerdere bevindingen, doordat: (a) werknemersvertegenwoordiging naar voren komt als essentieel onderdeel van een effectieve aanpak van veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk; en (b) benadrukt wordt dat de context waarbinnen werknemersvertegenwoordigers werken, een belangrijke factor is in de relatie tussen werknemersvertegenwoordiging en de aanpak van veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Gevolgen op beleidsniveau

- Beleidsmakers kunnen uit de verdere analyse van Esener een tweeledige boodschap afleiden. Ten eerste bevestigt het de noodzaak voor een blijvende ondersteuning van arbofunctionarissen/werknemersvertegenwoordigers en voor de voorwaarden die helpen om goede praktijken te herkennen, ongeacht waar deze gevonden worden. Ten tweede: indien, zoals uit de bredere literatuur naar voren komt, slechts in een minderheid van de werkplekken wordt voldaan aan deze voorwaarden voor een effectief uitvoeren van de wettelijke vereisten betreffende werknemersvertegenwoordiging op het gebied van gezondheid en veiligheid in de EU, en dit aantal terugloopt, dan is dit een kwestie die eveneens aandacht verdient.
- Wat de behoefte aan verder onderzoek betreft: over veel van deze gevolgen is nog betrekkelijk weinig documentatie voorhanden als het gaat om de impact ervan op de effectieve medezeggenschap van werknemers en hun vertegenwoordigers met betrekking tot regelingen ter verbetering van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk. Er is nog veel onduidelijk over hoe werknemersvertegenwoordiging voor een zo effectief mogelijke aanpak van psychosociale en andere nieuwe en opkomende risico's zou kunnen zorgen.

Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's ⁽⁸⁾

De belangrijkste doelstellingen van dit onderzoek waren om:

- praktijken vast te stellen op basis van gegevens uit Esener die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's;

⁽⁸⁾ Contractant: RAND Europe.

- een typologie te definiëren voor bedrijven op basis van hun kenmerken (omvang, leeftijd, sector of bedrijfstak);
- inzicht te verkrijgen in de 'contextuele kenmerken', op basis van wetenschappelijke kennis en informatie over de regelgevings- en bedrijfsomgeving, die de betrokkenheid van organisaties bij een effectieve aanpak van psychosociale risico's het sterkst beïnvloeden;
- de gevolgen van de empirische analyse op beleidsniveau te beoordelen.

Om dit te bereiken werd een literatuuronderzoek gedaan om verbanden tussen variabelen vast te stellen die tijdens de modellering-fase zouden kunnen worden getest en om een conceptueel kader aan te reiken als richtsnoer voor de analyse. Het modelleren van Esener-gegevens, dat de vorm aannam van een factoranalyse, was erop gericht inzicht te krijgen in de verbanden tussen de relevante aspecten van de aanpak van psychosociale risico's. Deze aspecten van psychosociale risico's werden in kaart gebracht door de vragen uit Esener te koppelen aan het conceptuele kader en zo een index voor de aanpak van psychosociale risico's te ontwikkelen. Er werd een reeks onafhankelijke variabelen getoetst, zoals omvang van de organisatie, land, demografische variabelen en bedrijfstak.

De voornaamste bevindingen van het literatuuronderzoek

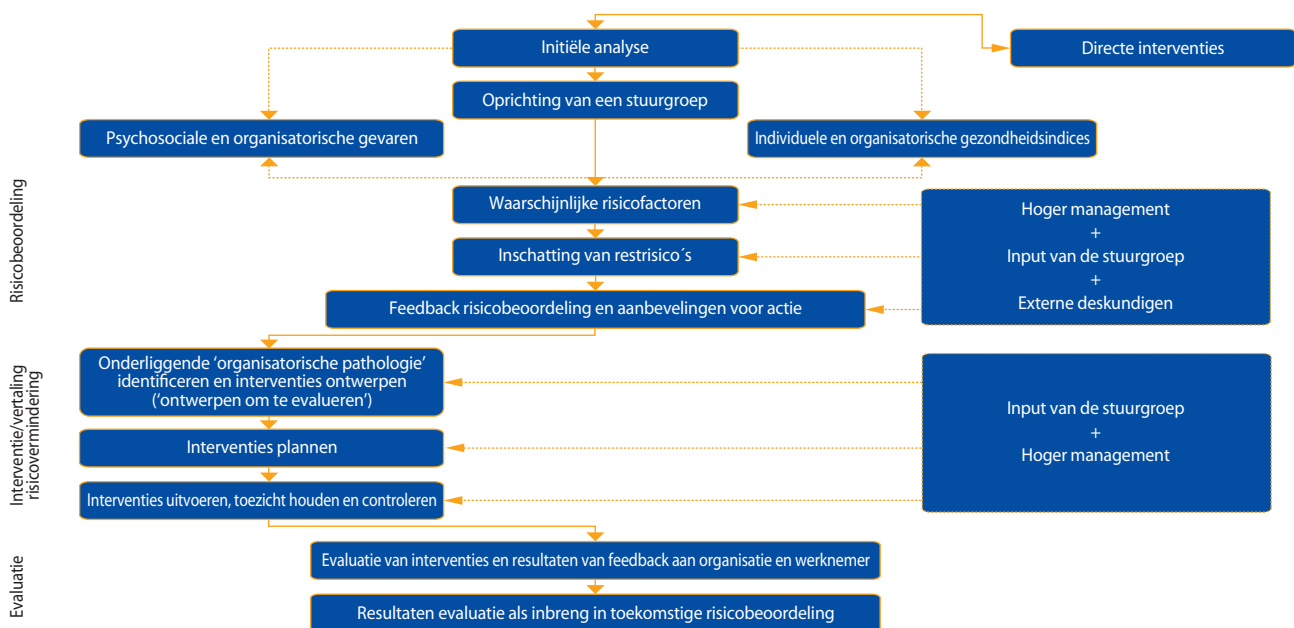
- In de ad-hocmodule over gezondheid en veiligheid van de EU-arbeidskrachtenenquête 2007 maakte 27,9 % van de werknemers melding van blootstelling die hun mentale welzijn beïnvloedde, hetgeen overeenkomt met zo'n 55,6 miljoen werknemers. Circa 14 % van de personen met een werkgerelateerd gezondheidsprobleem had stress, depressie of angst als voornaamste gezondheidsprobleem.

- Psychosociale gevaren en de bijbehorende risico's vormen een cruciale uitdaging voor beleidsmakers in Europa. Ondanks de verscheidene beleidsinitiatieven die sinds de tachtiger jaren van de vorige eeuw op EU- en nationaal niveau zijn gelanceerd, wordt gesteld dat er nog altijd een zekere kloof bestaat tussen beleid en praktijk.
- Om erachter te komen hoe psychosociale gevaren en de bijbehorende risico's effectief kunnen worden beoordeeld en beperkt, is een beter inzicht nodig in wat dit begrip inhoudt. Uit een substantieel corpus van wetenschappelijke literatuur komt naar voren dat het paradigma risicobeheer bruikbaar is voor een effectieve aanpak van psychosociale risico's. Hoewel de toepassing van een dergelijk paradigma op psychosociale risico's niet zonder problemen is, blijkt het toch effectiever dan eenvoudige maatregelen op de werkplek en andere instrumenten zoals stressenquêtes.
- In het literatuuronderzoek werd een conceptueel kader voor de empirische analyse vastgesteld op basis van het paradigma van risicobeheer. Het conceptuele kader omvat een aantal stadia, waaronder: risicobeoordelingen; het vertalen van de informatie over risico's naar doelgerichte maatregelen; de invoering en het beheer van risicobeperkende interventies; en de evaluatie van de interventies en het leveren van feedback voor zowel bestaande interventies als actieplannen voor de toekomst (figuur 6).

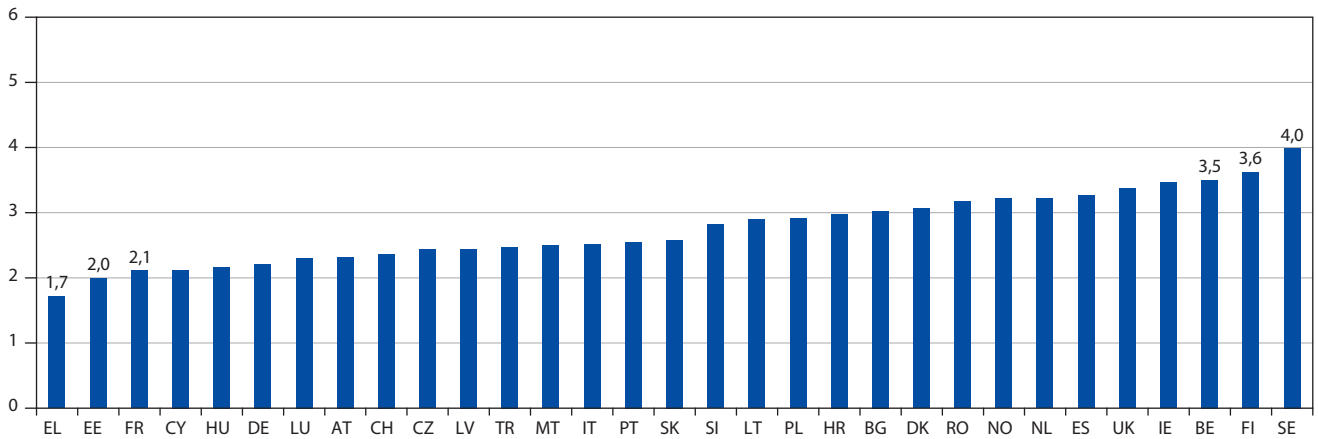
De voornaamste bevindingen van de empirische analyse

- Op basis van het conceptuele kader bleek uit een factoranalyse dat acht van de factoren, waarvan werd overwogen ze op te nemen in de samengestelde score voor de aanpak van psychosociale risico's (zie tabel 2), een sterk onderling verband vertonen. Dit betekent dat het mogelijk is een samengestelde index te ontwikkelen, wat leidt tot de conclusie dat organisaties in het algemeen voor systeemgebaseerde benaderingen van de aan-

Figuur 6: Een model voor de aanpak van psychosociale risico's



Bron: naar E. Rial-González (2000).

Figuur 7: Samengestelde score voor de aanpak van psychosociale risico's per land

Bron: Esener — Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's, EU-OSHA (2012).

pak van psychosociale risico's blijken te kiezen. De toepassing van de risicobeheerbenadering blijkt empirisch verdedigbaar.

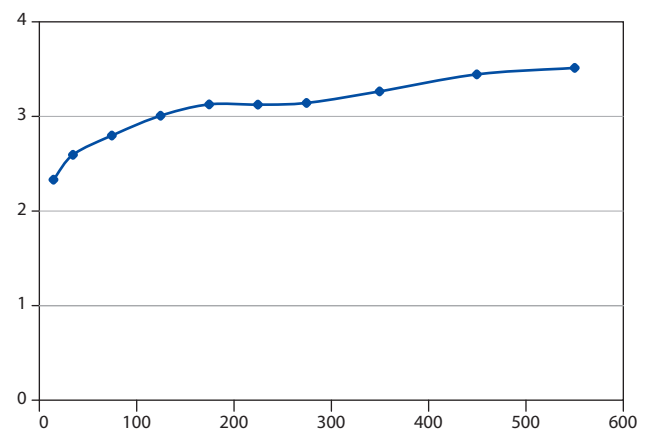
- Er werd daarom één indicator voor de omvang van de aanpak van psychosociale risico's gegenereerd, aan de hand waarvan organisaties kunnen worden gekarakteriseerd. De uiteindelijke indicator was samengesteld uit zes variabelen, aangezien de vragen over werkgerelateerde stress (MM250), intimidatie/lastig vallen en pesten (MM251) en geweld (MM252) een zodanig sterke samenhang toonden dat ze werden samengenomen in een enkele variabele.

Tabel 2: Variabelen opgenomen in de samengestelde score voor de aanpak van psychosociale risico's

- Welke gezondheids- en veiligheidsdiensten/arbozorg en arbodienstverlening gebruikt de vestiging? Gebruikt de vestiging een psycholoog? (MM150_3)
- Beschikt uw vestiging over een procedure om werkgerelateerde stress aan te pakken? (MM250)
- Bestaat er een procedure om intimidatie/lastig vallen of pesten aan te pakken? (MM251)
- En bestaat er een procedure om met werkgerelateerd geweld om te gaan? (MM252)
- Heeft uw vestiging de afgelopen 3 jaar opleidingen aangeboden om psychosociale risico's aan te pakken? (MM253.6)
- Informeert u werknemers over psychosociale risico's en over het effect ervan op veiligheid en gezondheid? (MM259)
- Hebt u hen meegedeeld bij wie ze terecht kunnen in geval van werkgerelateerde psychosociale problemen? (MM260)
- Hebt u gebruik gemaakt van informatie of steun van externe bronnen over hoe men moet omgaan met psychosociale risico's op het werk? (MM302)

Bron: Esener — Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's, EU-OSHA (2012).

- Het land en de omvang van de organisatie zijn de meest bepalende factoren voor de omvang van de aanpak van psychosociale risico's. De bedrijfssector speelt een significante maar kleinere rol.
- De talrijke factoren op cultureel, economisch en regelgevingsgebied die in het onderzoek vervat zijn in de variabele 'land', vormen de meest significante factor in verband met de aanwezigheid van maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's (figuur 7).
- Kleinere organisaties vermelden significant minder maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's dan grote organisaties (figuur 8).

Figuur 8: Omvang van de organisatie (aantal werknemers) en samengestelde score voor de aanpak van psychosociale risico's

Bron: Esener — Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's, EU-OSHA (2012).

- Wat betreft de omvang van de aanpak van psychosociale risico's zijn er significante verschillen tussen de sectoren, waarbij organisaties in het onderwijs, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening meestal hoger scoren dan organisaties in de 'producing industries'.

- Zoals ook geldt voor de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk in het algemeen, hebben andere demografische variabelen, zoals de leeftijdsopbouw en de man/vrouwverdeling onder de werknemers, een zeer klein effect op de mate waarin psychosociale risico's worden aangepakt.
- De meest frequente maatregelen om psychosociale risico's aan te pakken zijn 'zorgen dat werknemers weten bij wie ze terecht kunnen in geval van werkgerelateerde psychosociale problemen' en 'het aanbieden van opleidingen'. Andere maatregelen, zoals het inschakelen van een psycholoog en het bestaan van procedures voor de aanpak van psychosociale risico's, worden minder algemeen toegepast.
- Over het algemeen blijft de aanpak van psychosociale risico's in Europese organisaties achter bij de aanpak van algemene risico's inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Bij organisaties met een goede aanpak van algemene risico's inzake veiligheid en gezondheid op het werk is er meestal ook een uitgebreidere aanpak van psychosociale risico's.

Gevolgen op beleidsniveau

- De bevindingen wijzen uit dat psychosociale risico's over het algemeen worden aangepakt met behulp van een samenhangende, systeemgebaseerde benadering, net als voor de aanpak van algemene risico's inzake veiligheid en gezondheid op het werk, maar dat bepaalde preventieve maatregelen in sommige landen maar zeer zelden worden toegepast (zoals het inschakelen van een psycholoog en de invoering van procedures voor de aanpak van psychosociale risico's). Hoewel de systematische benadering van de aanpak van risico's uit de kaderrichtlijn het optreden met betrekking tot psychosociale risico's effectief blijkt vorm te geven, moeten organisaties in alle landen gestimuleerd worden een breed scala aan preventieve maatregelen te nemen.
- Ook in kleinere organisaties is een systematische benadering van de aanpak van psychosociale risico's mogelijk, maar de mate waarin dit daadwerkelijk gebeurt, verschilt significant van land tot land. Dit wijst erop dat 'contextuele' factoren zoals regelgevingsstijl, organisatiecultuur en organisatiecapaciteit een belangrijke rol spelen en mogelijk een route bieden voor de verbetering van de aanpak van psychosociale risico's op het werk in heel Europa.
- In de verschillende bedrijfssectoren sluit de omvang van de aanpak van psychosociale risico's aan op gebieden waar deze veel voorkomen, zoals blijkt uit bestaand onderzoek op basis van, bijvoorbeeld, enquêtes onder werknemers. De relatief beperkte maatregelen in onder meer de bouw, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, duiden op de noodzaak van een consistentere toepassing van preventieve maatregelen in alle sectoren.

Aanpak van psychosociale risico's — Prikkel, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen ⁽⁹⁾

Het project was erop gericht om vast te stellen met welke prikkels en belemmeringen Europese ondernemingen te maken krijgen bij de aanpak van psychosociale risico's en duidelijkheid te krijgen over de bestaande behoeften op dit terrein. Meer in het bijzonder waren de doelstellingen:

- vaststellen wat de prikkels, belemmeringen en behoeften zijn met betrekking tot de aanpak van psychosociale risico's; procedures invoeren voor werkgerelateerde stress, intimidatie/lastig vallen en pesterijen, en geweld op het werk, en ad-hocmaatregelen treffen voor de aanpak van psychosociale risico's;
- inzicht te verkrijgen in de 'contextuele kenmerken', uitgaande van wetenschappelijke kennis en informatie over de regelgevings- en bedrijfsomgeving, die de aanpak van psychosociale risico's door bedrijven het sterkst beïnvloeden;
- de gevolgen op beleidsniveau bespreken en de voornaamste prikkels en belemmeringen vaststellen die zouden kunnen worden aangepakt.

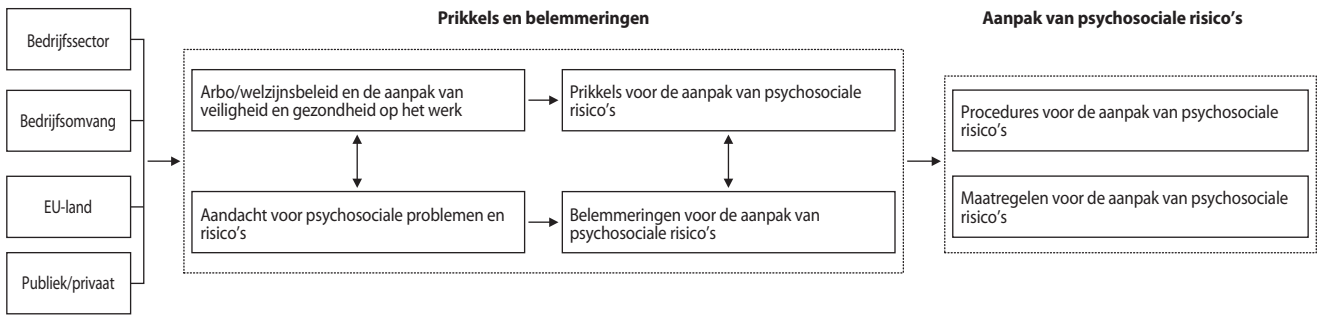
De voornaamste bevindingen van het literatuuronderzoek

- Er is in de EU aanzienlijke vooruitgang geboekt wat betreft de erkenning van de relevantie van psychosociale risicofactoren in het algemeen en van werkgerelateerde stress, intimidatie/lastig vallen en pesterijen, en geweld op het werk in het bijzonder. Zoals hierboven al opgemerkt ⁽¹⁰⁾, lijkt er evenwel een kloof te bestaan tussen beleid en praktijk, die de aanpak van psychosociale risico's op bedrijfsniveau belemmert.
- De vertaling van beleid inzake de aanpak van psychosociale risico's in effectieve maatregelen in de praktijk vergt capaciteiten op zowel macroniveau (nationaal/regionaal) als op bedrijfsniveau. Deze capaciteiten lopen uiteen van kennis en deskundigheid bij de voornaamste betrokkenen (management, werknemers, beleidsmakers), tot de aanwezigheid van relevante en betrouwbare informatie ter ondersteuning van de besluitvorming en het voorhanden zijn van effectieve en gebruiksvriendelijke methoden en instrumenten vergezeld van ondersteunende structuren (deskundigen, adviseurs, diensten en instellingen, onderzoek en ontwikkeling).

⁽⁹⁾ Contractant: Consortium aangevoerd door de Universiteit van Nottingham, samen met het Italiaanse Nationaal instituut voor verzekering tegen bedrijfsongevallen (INAIL), TNO Arbeid en het Finse instituut voor Bedrijfsgezondheidszorg (FIOH).

⁽¹⁰⁾ Factoren die verband houden met een effectieve aanpak van psychosociale risico's.

Figuur 9: Conceptueel model voor prikkels en belemmeringen waar Europese ondernemingen mee te maken hebben bij de aanpak van psychosociale risico's



Bron: Esener — Aanpak van psychosociale risico's — Prikkels, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen, EU-OSHA (2012).

- Op basis van het literatuuronderzoek werd een conceptueel kader voor het onderzoek vastgesteld met de voornaamste prikkels en belemmeringen waar Europese ondernemingen mee te maken hebben bij de aanpak van psychosociale risico's (figuur 9). Organisatiekenmerken die het verband tussen prikkels/belemmeringen en de aanpak van psychosociale risico's kunnen beïnvloeden (omvang van de organisatie, sector, publieke/particuliere onderneming en land) werden ook in de analyse betrokken.

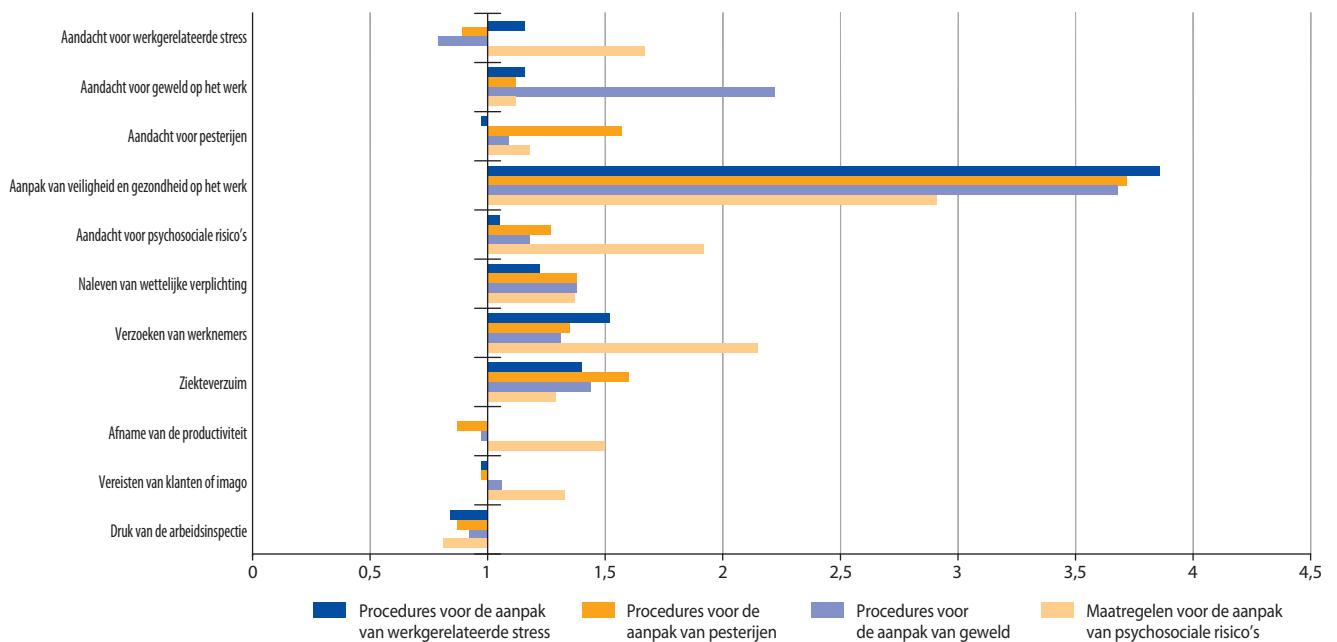
De voornaamste bevindingen van de empirische analyse

- De toepassing van goede praktijken bij de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk en de aandacht voor werkgerelateerde stress, pesterijen en geweld blijken sterk samen te

hangen met de toepassing van zowel procedures als ad-hoc maatregelen voor de aanpak van deze problemen, ongeacht bedrijfsomvang, sector of land. Bij ondernemingen die een uitgebreidere toepassing van goede praktijken bij de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk melden, is ook vaker sprake van een uitgebreidere aanpak van psychosociale risico's.

- Daarnaast is vastgesteld dat verzoeken van werknemers en ziekteverzuim de belangrijkste prikkels zijn, hetgeen het belang onderstreept van zowel medezeggenschap van werknemers als de 'business case' voor de aanpak van psychosociale risico's.
- Wat pesterijen betreft, die als een gevoeliger probleem kunnen worden beschouwd, zijn verzoeken van werknemers een minder

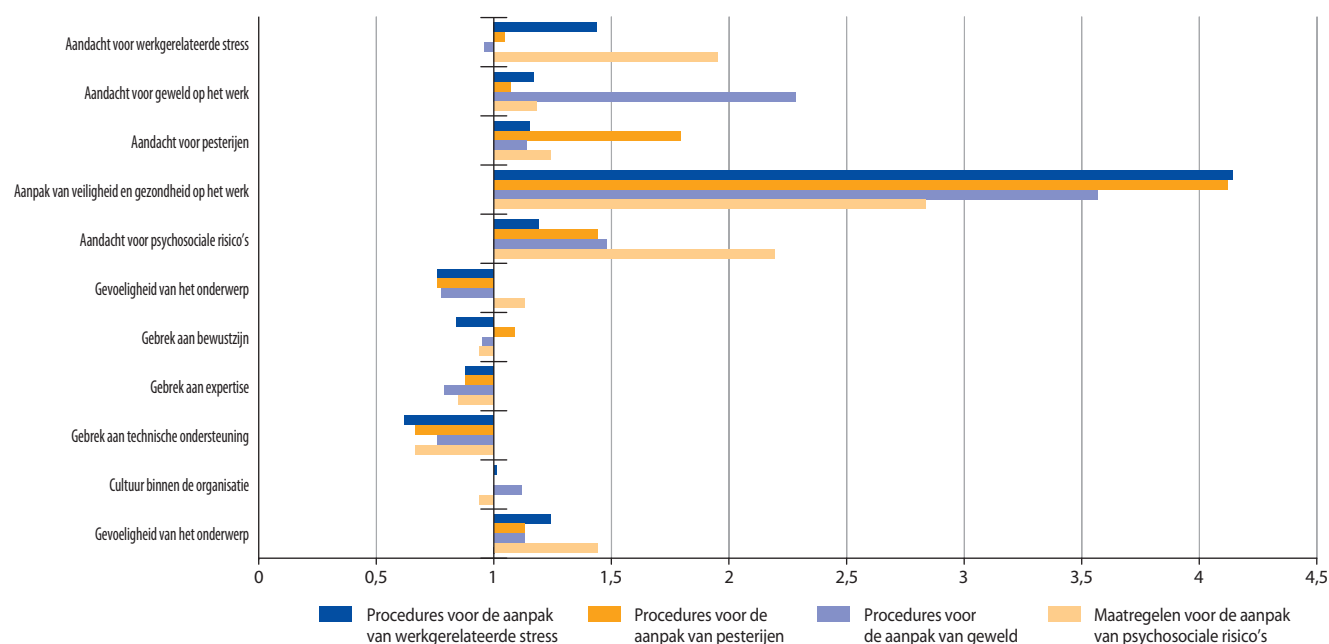
Figuur 10: Het effect (odds ratio) van verschillende verklarende variabelen (prikkels) op procedures/maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's bij Europese bedrijven



Bron: Esener — Aanpak van psychosociale risico's — Prikkels, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen, EU-OSHA (2012).

- sterke prikkel dan ziekteverzuim en het naleven van wettelijke plichten, terwijl deze voor werkgerelateerde stress juist een sterkere prikkel zijn. In bedrijven waar men meer met ad-hocmaatregelen werkt, blijkt dat de voornaamste prikkels voor het nemen van preventieve maatregelen tegen psychosociale risico's voortkomen uit de kosten-batengedachte van een bedrijf (de zogenaamde 'business case'), zoals: het belang om productiviteit te behouden, verzuim terug te dringen, aan de vereisten van de klant te voldoen of het imago van het bedrijf hoog te houden.
- Hoe groter het bedrijf, des te meer prikkels er doorgaans gemeld worden. De enige uitzondering is een afname van productiviteit; deze specifieke prikkel wordt minder vaak gemeld naarmate de bedrijfsomvang toeneemt. Dit zou erop kunnen wijzen dat de 'business case' voornamelijk van belang is voor kleine organisaties.
 - Per bedrijfssector is de mate van aandacht voor en aanpak van psychosociale risico's hoger bij de overheid, in de gezondheidszorg en in de maatschappelijke dienstverlening. Zoals te verwachten melden particuliere ondernemingen vaker een afname van productiviteit als prikkel dan publieke ondernemingen, hetgeen erop wijst dat de 'business case' in de privésector belangrijker wordt geacht.
 - Wat betreft belemmeringen voor de aanpak van psychosociale risico's, blijkt een gebrek aan technische ondersteuning en begeleiding de belangrijkste belemmering — gevolgd door een gebrek aan middelen — in verband met de aanwezigheid van procedures voor werkgerelateerde stress, intimidatie/lastig vallen en pesterijen, en geweld (figuur 11).
 - Hoewel organisaties die een gebrek aan middelen als belemmering aanvoeren minder vaak procedures hebben voor de aanpak van psychosociale risico's (stress, pesterijen en geweld), hebben ze vaker ad-hocmaatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken. Een mogelijke verklaring is dat, hoewel een gebrek aan middelen voor bedrijven een reden kan zijn om af te zien van een systematische benadering voor de aanpak van psychosociale risico's, zij niettemin genoodzaakt zullen zijn om ad-hocmaatregelen te treffen om problemen die zich op dit vlak voordoen, aan te pakken. Bovendien wordt een gebrek aan middelen mogelijk pas duidelijk als de noodzaak zich heeft voorgedaan om urgente maatregelen te nemen en men heeft gemerkt met hoeveel werk de toepassing daarvan gemoeid is.
 - Gebrek aan middelen en aan technische ondersteuning en begeleiding zijn de belemmeringen die het vaakst gemeld worden door ondernemingen in de publieke sector, terwijl een gebrek aan bewustzijn het vaakst als belemmering wordt aangemerkt bij bedrijven in de privésector. Een toename van de bedrijfsomvang gaat ook gepaard met meer meldingen van belemmeringen, met als enige uitzondering een gebrek aan middelen. Zoals te verwachten is een gebrek aan middelen het meest gemelde obstakel bij de klasse van de kleinste bedrijven (10-19 werknemers).
 - Ondernemingen waar procedures en maatregelen voorhanden zijn voor de aanpak van psychosociale risico's melden vaker de gevoeligheid van het probleem als belemmering, hetgeen bevestigt dat bepaalde belemmeringen het nemen van maatregelen weliswaar niet in de weg staan, maar als er eenmaal stappen zijn genomen om psychosociale risico's aan te pakken, wel in belang toenemen.

Figuur 11: Het effect (odds ratio) van verschillende verklarende variabelen (belemmeringen) op procedures/maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's bij Europese bedrijven



Bron: Esener — Aanpak van psychosociale risico's — Prikkels, belemmeringen, behoeften en genomen maatregelen, EU-OSHA (2012).

Gevolgen op beleidsniveau

- Het duidelijke verband tussen een algemene aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk en de aanpak van psychosociale risico's onderstreept hoe belangrijk het is om een arbo/welzijnsbeleid en -actieplan in te voeren, of een arbo/welzijnsmanagementsysteem te gebruiken, waarvan de aanpak van psychosociale risico's een wezenlijk onderdeel vormt.
- Initiatieven om bedrijven betere ondersteuning te bieden bij de aanpak van psychosociale risico's moeten worden aangemoedigd en gericht op verschillende groepen, zoals sectororganisaties, arbo/welzijnsdienstverleners en de arbeidsinspectie. Deze initiatieven moeten het belang onderstrepen van goede praktijken op het gebied van de aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk, en in het bijzonder over: bewustmaking, het ontwikkelen en implementeren van preventieve maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's en het uitvoeren van psychosociale risico-inventarisaties.
- Om bedrijven betere ondersteuning en begeleiding te bieden, moet worden gedacht aan de mogelijke invloed van de arbeidsinspectie (zoals erkend in een campagne van het SLIC ⁽¹⁾) en het belang van een goede opleiding van arbo/welzijnsdienstverleners over goede praktijken op het gebied van de aanpak van psychosociale risico's.
- Werkgevers moeten bewust worden gemaakt van de kosteneffectiviteit van maatregelen voor de aanpak van psychosociale risico's en van het feit dat de gevoeligheid van het onderwerp de aanpak van psychosociale risico's niet in de weg hoeft te staan.
- Er is nader onderzoek nodig om het verband tussen psychosociale risico's en bedrijfsprestaties, waaronder vermindering van het ziekteverzuim, sterker te onderbouwen.

Methodologie en publicaties van Esener

- Voor de enquête werden 28 649 interviews gehouden met de hoogst geplaatste manager die verantwoordelijk is voor gezondheid en veiligheid en nog eens 7 226 interviews met arbofunctionarissen/werknemersvertegenwoordigers veiligheid en gezondheid ⁽¹²⁾. De statistische populatie bestaat uit alle bedrijven met tien of meer werknemers in de 31 deelnemende landen en binnen alle sectoren van economische activiteit, behalve landbouw, bosbouw en visserij. De statistische analyse-eenheid is het bedrijf.
- De 31 deelnemende landen zijn alle 27 Europese lidstaten, alsmede twee kandidaat-lidstaten (Kroatië en Turkije) en twee EVA-landen (Noorwegen en Zwitserland).
- Meer informatie is te vinden op www.esener.eu, waaronder een vertaling van deze samenvatting in 25 talen.
- De hoofdversies en nationale versies van de vragenlijsten zijn te vinden op <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- Een beschrijvend overzichtsrapport is te vinden op http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- Een samenvatting is te vinden in 23 talen op http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=
- Een web mapping tool is eveneens beschikbaar (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>)
- De volledige Esener-dataset is toegankelijk via het UK Data Archive (UKDA) van de universiteit van Essex op <http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>. Om toegang te krijgen tot de databestanden moeten gebruikers zich eerst bij het UKDA registreren. Informatie over de registratieprocedure is te vinden op <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Voor vragen over de registratie of de toegang tot de data kunt u mailen naar help@esds.ac.uk.

⁽¹⁾ Campagne 2012 over psychosociale risico's van het Comité van hoge functionarissen van de Arbeidsinspectie (Senior Labour Inspectors Committee — SLIC) (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ Voor de 27 EU-lidstaten zijn de cijfers 24 680 interviews met managers en 6 694 interviews met arbofunctionarissen/werknemersvertegenwoordigers.

Over de auteurs

RAND Europe

RAND Europe is een onafhankelijke non-profitorganisatie die onderzoek doet en analyses uitvoert ten behoeve van beleids- en besluitvorming. Ze werd in 1992 opgericht als onafhankelijke afdeling van de Amerikaanse denktank RAND Corporation.

Het Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) van de universiteit van Cardiff en het Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD)

Het CWERC doet onderzoek naar de relatie tussen gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk. Het is een Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de School of Psychology en de School of Social Sciences van de universiteit van Cardiff.

Het WISERD wordt gezamenlijk gefinancierd door de Higher Education Funding Council for Wales (HEFCW) om de bestaande expertise op het gebied van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden en -methodologieën op de universiteiten van Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan en Swansea samen te voegen en erop voort te bouwen.

Een consortium aangevoerd door het Institute of Work, Health and Organisations van de universiteit van Nottingham (I-WHO).

Partners: het Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), TNO Arbeid en het Työterveyslaitos/Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).

Het I-WHO is een onderzoekschool voor postdoctoraal onderzoek op het gebied van de toegepaste psychologie van de universiteit van Nottingham. Het I-WHO houdt zich bezig met de bijdrage van de toegepaste psychologie aan de gezondheid en veiligheid op het werk en de openbare gezondheid en veiligheid, en aan de verlening van de bijbehorende gezondheidsdiensten. Het instituut is een erkend WHO-samenwerkingscentrum voor gezondheid op het werk.

Het INAIL, het Italiaanse Nationaal Instituut voor verzekering tegen bedrijfsongevallen, richt zich onder meer op het terugdringen van ongevallen op het werk, de verzekering van werknemers en de re-integratie op de arbeidsmarkt van slachtoffers van ongevallen op het werk.

TNO Arbeid is een instituut voor technologisch en strategisch onderzoek en advies. Door wetenschappelijke kennis in de praktijk te brengen streeft TNO naar optimalisatie van de innovatiemogelijkheden van universiteiten en de overheid. Ook TNO is een erkend WHO-samenwerkingscentrum voor gezondheid op het werk.

Het FIOH, het Finse Instituut voor bedrijfsgezondheidszorg, is een gespecialiseerde onderzoeksorganisatie op het terrein van veiligheid en gezondheid op het werk. Het FIOH stelt zijn onderzoek beschikbaar voor werkplekken via deskundige dienstverlening, opleidingen en voorlichtingsactiviteiten.

Samenvatting door William Cockburn, Xabier Irastorza en Małgorzata Milczarek

Het Europees Agentschap voor gezondheid en veiligheid op het werk (EU-OSHA) heeft als opdracht werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap onderzoekt, ontwikkelt en verspreidt betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en organiseert pan-Europese voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1996 door de Europese Unie opgericht en gevestigd in Bilbao, Spanje. Het brengt niet alleen vertegenwoordigers van de Europese Commissie, regeringen van de lidstaten, werkgevers- en werknemersorganisaties bij elkaar, maar ook topexperts uit alle 27 lidstaten en daarbuiten.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANJE

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publicatiebureau

ISBN 978-92-9191-722-8



9 789291 917228