

# Psykososiale risikoer i Europa: Utbredelse og strategier for forebygging



## Sammendrag

### Innledning

Dette sammendraget er basert på en felles rapport om psykososiale risikoer på arbeidsplassen som er utarbeidet av Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) og Den europeiske stiftelsen for bedring av leve- og arbeidsvilkår (Eurofound). De to organene har ulike, men likevel supplerende roller, og deres arbeid utfyller derfor hverandre. Rapporten tar utgangspunkt i at forholdet mellom helse og arbeid er komplekst, og presenterer sammenlignende informasjon om utbredelsen av psykososiale risikoer på arbeidsplassen. Videre undersøkes sammenhengene mellom risikoene på den ene siden og arbeidstakernes helse og trivsel på den annen. Rapporten ser også på i hvilken grad organisasjonene iverksetter tiltak for å håndtere psykososiale risikoer, og beskriver forskjellige intervensjoner som kan tas i bruk. Til slutt følger en oversikt over politikken som føres i seks medlemsstater.

### Politisk kontekst

Ett av målene til EU er å forbedre kvaliteten på arbeidsvilkårene. I henhold til artikkel 151 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte, skal medlemsstatene arbeide for å fremme sysselsetting og forbedre arbeidsvilkårene. For å nå målet i Europe 2020-strategien om å øke sysselsettingen i hele EU, er det nødvendig å sikre at arbeidstakernes helse og trivsel blir ivaretatt gjennom hele deres yrkesaktive liv. Ettersom rammedirektivet fra 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, forplikter arbeidsgiverne til å iverksette forebyggende tiltak mot arbeidsulykker og yrkessykdommer, må organisasjonenes HMS-strategier også ta tak i psykososiale risikoer. Partene i arbeidslivet i Europa har også erkjent betydningen av psykososiale risikoer og undertegnet rammeavtalene om arbeidsrelatert stress (2004) og trakassering og vold på arbeidsplassen (2007). Gjennom disse avtalene forplikter partene seg til å utvikle og anvende innholdet på nasjonalt nivå.

### Viktige funn

I Europa oppgir 25 % av alle arbeidstakere at de opplever arbeidsrelatert stress hele eller deler av arbeidstiden, og en like stor andel oppgir at arbeidet påvirker helsen negativt. Psykososiale risikoer bidrar til disse negative konsekvensene av arbeid.

De vanligste risikoene knytter seg til typen arbeidsoppgaver arbeidstakerne utfører – for eksempel om oppgavene er ensformige eller sammensatte – til intensiteten i arbeidet. Høy arbeidsintensitet er forbundet med negative helse- og trivselsmessige utfall, særlig knyttet til arbeidsrelatert stress.

Vold og trakassering, som har en sterk negativ påvirkning på arbeidstakernes trivsel, rapporteres mindre hyppig. Andre forhold knyttet til arbeidsvilkår, som sosial støtte og en god balanse mellom arbeid og fritid, har på sin side en positiv effekt.

Forekomsten av visse psykososiale risikofaktorer er redusert siden 2005. Færre arbeidstakere rapporterer om lange arbeidsdager og mangel på sosial støtte. På den annen side har jobbsikkerheten økt, og en femtedel av arbeidstakerne har fremdeles lange arbeidsdager eller uregelmessig arbeidstid. I den senere tid har det kommet rapporter fra enkelte land om økende arbeidspress og vold og trakassering. Dette er forbundet med endringer på arbeidsplassen i forbindelse med den økonomiske krisen.

Forskjellene i arbeidsvilkår mellom grupper av arbeidstakere er generelt bransjerelatert. Men det finnes også kjønnsforskjeller som ikke nødvendigvis er relatert til bransje – for eksempel at menn har lengre arbeidsdager, eller at kvinner opplever større problemer i karriereutviklingen.

Psykososiale risikoer er en kilde til bekymring i de fleste organisasjoner, og blant lederne oppgir nærmere 80 % at de er bekymret for arbeidsrelatert stress, mens opptil én av fem anser vold og trakassering som et betydelig problem. Når det gjelder enkeltrisikoer, er lederne mest bekymret for tidspress og for problemer med vanskelige kunder, pasienter eller elever. Til tross for disse bekymringene har under en tredel av organisasjonene prosedyrer på plass for å håndtere denne typen risiko.

Forskning viser at å håndtere trusler mot den psykososiale trivselen ikke bør betraktes som noe man gjør én gang og så er det gjort, men som en prosess som går over flere stadier og krever endringer i arbeidsmiljøet. Tiltak på bedriftsnivå iverksettes best gjennom en strukturert prosess, og resultatet blir best når tiltakene kombineres med aktiv arbeidstaker-medvirkning.



Informasjon til bedriftene for å hjelpe dem å håndtere psykososiale risikoer, har større mulighet for å være effektiv dersom den omfatter en strategi som kan tilpasses avhengig av bedriftens endringsvillighet og de spesifikke risikoene som foreligger i bedriften og bransjen. Det finnes ingen universell løsning på problemet som psykososiale risikoer utgjør, men mange effektive tilnæringsmåter er tatt i bruk i selskaper rundt om i Europa.

På det politiske plan har lovgivning og initiativer fra partene i arbeidslivet bidratt til at det har blitt iverksatt forebyggende tiltak mot psykososiale risikoer. Den sosiale dialogen er en drivkraft i forbedringen av arbeidsvilkårene. Rapporten trekker frem eksempler på politiske tiltak for å forebygge psykososiale risikoer på medlemslandsnivå – gjennom lovgivning, inspeksjon, ved å stille praktiske verktøy til rådighet eller involvere partene i arbeidslivet. Det er imidlertid ikke alle land som har iverksatt like omfattende politiske tiltak. Dette kan forklares med forskjellige tradisjoner når det gjelder den sosiale dialogen, og ulike politiske strategier fra regjeringenes side. Dette kan også være forbundet med hvordan psykososiale risikoer vektlegges i hvert land.

## Politiske pekepinner

- Politiske beslutningstakere og andre aktører som har ansvar for å forbedre arbeidsvilkår og forebygge risikoer, må ta hensyn til de spesifikke psykososiale risikoene som foreligger for ulike arbeidstakergrupper.
- I tråd med målet i Europe 2020-strategien om å øke sysselsettingen, er det nødvendig å fokusere på de risikoene arbeidstakerne hyppigst blir eksponert for, som problemer knyttet til spesifikke oppgaver eller til høy arbeidsintensitet, og risikoer som har særlig store konsekvenser for bærekraften i sysselsettingen, som vold og trakassering.
- Den økende erkjennelsen av det psykososiale arbeidsmiljøets betydning og behovet for å takle psykososiale risikoer må gi seg utslag i at forebyggende tiltak faktisk blir iverksatt, særlig i land der det er få bedrifter som faktisk har prosedyrer for å håndtere psykososiale risikoer. Praktisk veiledning kan spille en viktig rolle som et supplement til lovfestede krav, særlig for mindre bedrifter.

- Sosial dialog på ulike nivåer, fra EU til den enkelte arbeidsplass, bidrar til å skape bevissthet om psykososiale risikoer og er også viktig i forbindelse med utformingen av retningslinjer og tiltak på organisasjonsnivå. Utvikling av politikk og retningslinjer bør fortsatt være et fokusområde, særlig i de landene der denne utviklingen har kommet kortest.
- Tiltak for å forebygge psykososiale risikoer iverksettes best på grunnlag av tradisjonelle risikostyringssystemer. Selskapene har større sjanser for å lykkes med å forebygge psykososiale risikoer når et velfungerende HMS-styringssystem allerede er på plass.
- Politiske beslutningstakere bør reflektere over hvordan kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet kan økes, samtidig som de generelle arbeidsvilkårene opprettholdes og forbedres. På dette området kan det være nyttig å vie seg til problemstillinger knyttet til arbeidstid og karriereutvikling.
- Jobbusikkerhet er forbundet med en del negative helsemessige utfall. For å kunne gjøre noe med årsakene til og konsekvensene av jobbusikkerhet, trenger man en helhetlig politikk som ser sysselsetting, karriereutvikling, sosioøkonomisk støtte og omstrukturering i sammenheng og som en helhet.

## Ytterligere informasjon

Dette er et sammendrag av rapporten «Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention» (Psykososiale risikoer i Europa: utbredelse og strategier for forebygging), som finnes på <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> og <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Den er tilgjengelig på 25 språk på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> og <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

