

ESENER 2019

Hvad får vi at vide om sikkerheden og sundheden på de europæiske arbejdspladser?

Denne rapport indeholder et sammendrag af de vigtigste resultater fra ESENER 2019. Siden Storbritanien forlod EU den 31. januar 2020, er gennemsnittene i denne publikation blevet beregnet for de 27 EU-medlemsstater, uden Storbritanien, for både 2019 og 2014 for at muliggøre sammenligning. De kaldes 'EU27_2020' som kortform for 'Den Europæiske Union — 27 lande (fra 2020)'. Mere detaljerede resultater og analyser vil blive præsenteret i kommende publikationer, der vil blive offentliggjort fra 2022 og frem og være tilgængelige på <https://esener.eu>. For tidligere udgaver vil datasæt fra ESENER 2019 være tilgængelige via [GESIS, the EU Data Portal](#) og [UK Data Archive \(UKDA\)](#) ved udgangen af 2020.

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2021

Print: ISBN 978-92-9479-588-5 - doi:10.2802/097052 - TE-RO-19-007-DA-C

PDF: ISBN 978-92-9479-526-7 - doi:10.2802/619378 - TE-RO-19-007-DA-N

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2021

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Fotografier Forside: ©iStockphoto / MicroStockHub.

Ved enhver anvendelse eller gengivelse af fotos eller andet materiale, der ikke er omfattet af EU-OSHA's ophavsret, skal der indhentes tilladelse direkte fra indehaverne af ophavsrettighederne.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1

SIDE 5

Hvilke bekymringer har de europæiske arbejdspladser?

11 | Muskel- og skeletbesvær

13 | Psykosociale risici

2

SIDE 23

Digitalisering — et nyt sikkerheds- og sundhedsproblem

3

SIDE 31

Hvem ved mest om sikkerhed og sundhed på de europæiske arbejdspladser?

4

SIDE 39

Hvorfor beskæftiger arbejdspladserne sig med arbejdsmiljøspørgsmål? Og hvorfor gør de det ikke?

5

SIDE 47

Hvad er det, der gør håndteringen af arbejdsmiljøet vanskeligt?

6

SIDE 53

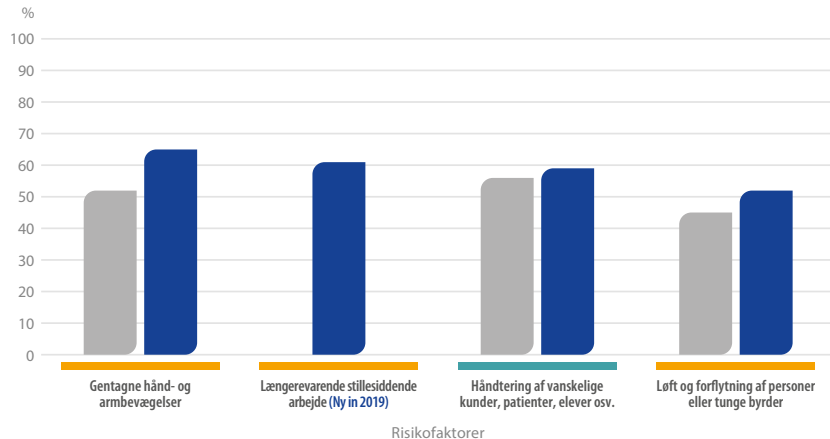
Hvad med medarbejderne?





Hvilke
bekymringer
har de europæiske
arbejdspladser?

De hyppigst identificerede risikofaktorer (i procent ift. arbejdspladserne), 2014 og 2019



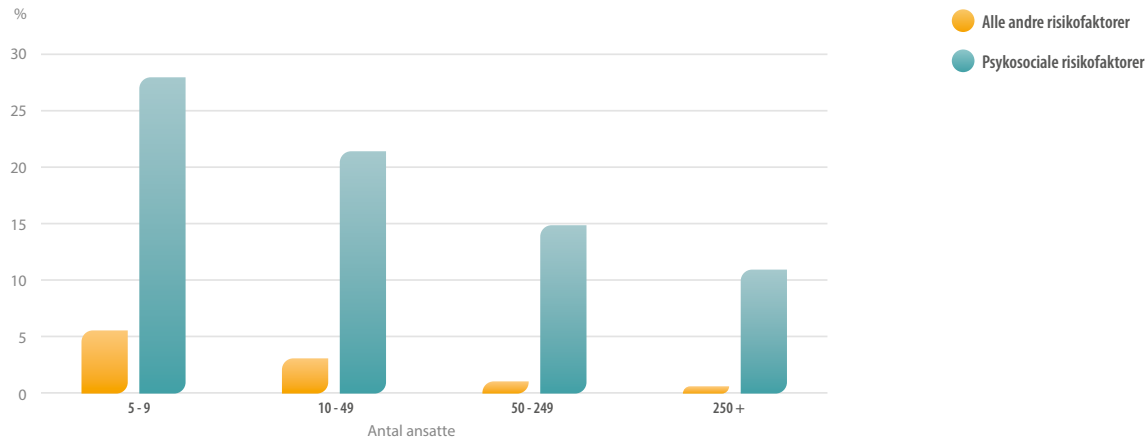
Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

- Risiko for muskel- og skeletbesvær
- Psykosocial risiko
- 2014
- 2019

	2014 %	2019 %
Risiko for ulykker med maskiner og håndværktøj	48	48
Tidspres	43	45
Risiko for ulykker med køretøjer i forbindelse med arbejdet	46	44
Varme, kulde eller træk	36	37
Kemiske eller biologiske stoffer	36	36
Øget risiko for glide-, snuble- og faldulykker	34	34
Trættende eller smertefulde stillinger	-	31
Kraftig støj	30	30
Lange eller uregelmæssige arbejdstider	21	21
Dårlig kommunikation eller dårligt samarbejde inden for organisationen	16	18

Europæiske arbejdspladser er mest bekymrede for muskel- og skeletbesvær og psykosocial risiko

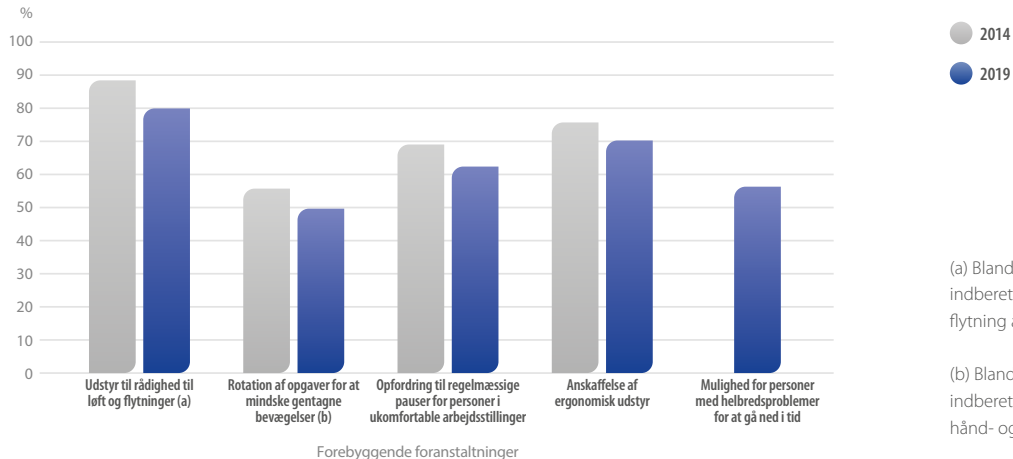
- Europæiske arbejdspladser er mest bekymrede for muskel- og skeletbesvær og psykosocial risiko.
- Tre af de fire hyppigst identificerede risikofaktorer er risici vedrørende muskel- og skeletbesvær. De anføres hyppigt på tværs af sektorerne.
- »Længerevarende stillesiddende arbejde« er et nyt element i den europæiske virksomhedsundersøgelse af nye arbejdsmiljørisici og risici i fremvækst (ESENER) 2019 (tidligere opgjort under trættende eller smertefulde stillinger). Det er den næstmest indberettede risikofaktor, hvilket tyder på, at der er kommet øget fokus på stillesiddende arbejde som en sundhedsrisiko. Opgjort efter sektor er det den risiko, som indberettes oftest af finans og forsikring (93 % af arbejdspladserne i sektoren i EU27_2020), information og kommunikation (92 %) og offentlig administration (91 %).
- Det er servicesektorerne, som oftest indberetter psykosociale risikofaktorer, og derfor er den tredjestørste bekymring vedrørende »håndtering af vanskelige kunder, elever og patienter« særlig relevant. Fordelingen på lande er interessant: »Tidspres« er den største risikofaktor i Finland, Sverige (74 % for begge) og Danmark (73 %), og herefter kommer Nederlandene (64 %). Der er behov for yderligere analyser, der kan vise, hvorvidt denne bekymring skyldes risikoens omfang eller opmærksomhedsgraden blandt arbejdspladserne i disse lande.
- Større arbejdspladser er mere tilbøjelige til at indberette tilstedeværelsen af alle risikofaktorer end mindre arbejdspladser.

Arbejdspladser, som indberetter nul risici, opgjort efter størrelse (antal ansatte), 2019

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

En indberetning
med nul risici
peger snarere
på manglende
opmærksomhed end
på en sikker og sund
arbejdsplads

- Jo mindre arbejdspladsen er, jo mere sandsynligt er det, at den indberetter nul risikofaktorer, navnlig psykosociale risikofaktorer. Det betyder ikke, at risikofaktorerne ikke er der. Det afspejler respondentens opfattelse, og det kan være, at denne i mange tilfælde ganske enkelt ikke ved, hvad der udgør en risiko for medarbejdernes sikkerhed og sundhed. Det er et problem, der særligt gør sig gældende på de mindste arbejdspladser.
- Opgjort på lande er andelen af arbejdspladser, der indberetter nul psykosociale risikofaktorer, højest i Italien (50 %), Slovakiet (44 %), Litauen (37 %) og Bulgarien (36 %).
- Arbejdspladserne i Danmark (9 %), Sverige (10 %) og Finland (12 %) er til gengæld mindre tilbøjelige til at indberette nul psykosociale risikofaktorer, jf. indberetningerne om tidspres. Som tidligere nævnt kan dette være relateret til en højere risikoforekomst eller en større opmærksomhed på psykosociale risici i de nordiske lande.
- Produktion (39 %) og landbrug (37 %) er de sektorer med flest arbejdspladser, der indberetter nul psykosociale risikofaktorer.

Arbejdspladser, der har indberettet foranstaltninger til forebyggelse af muskel- og skeletbesvær, 2014 og 2019

(a) Blandt de arbejdspladser, som indberetter forekomst af løft eller flytning af personer eller tunge byrder.

(b) Blandt de arbejdspladser, som indberetter forekomst af gentagne hånd- og armbevægelser.

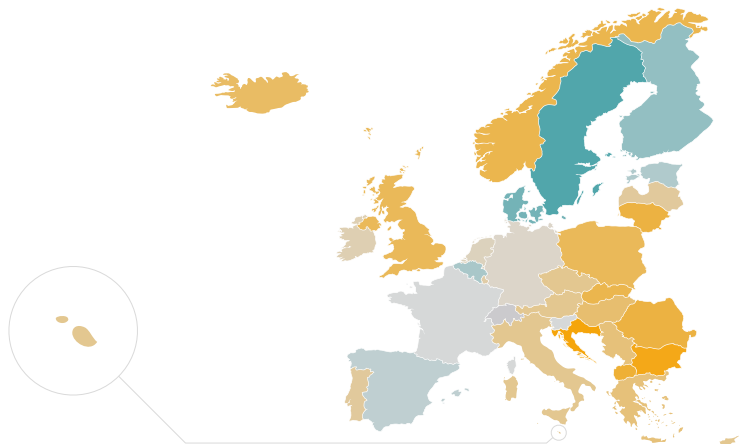
Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

En anelse færre
arbejdspladser
indberetter, at de har
truffet foranstaltninger
til forebyggelse
af muskel- og
skeletbesvær

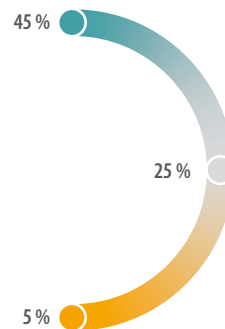
Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær — hvilke foranstaltninger er der iværksat?

- Set i lyset af den store andel af arbejdspladser, der oplyser om risici for muskel- og skeletbesvær, er det logisk at kigge på foranstaltninger, der træffes til forebyggelse heraf.
- Når resultaterne fra ESENER 2019 sammenlignes med 2014-undersøgelsen, er det iøjnefaldende, at andelen af arbejdspladser, som anfører, at de har truffet sådanne foranstaltninger, er faldet en anelse.
- En ny forebyggende foranstaltning blev taget med i ESENER 2019, nemlig muligheden for, at personer med helbredsproblemer kunne gå ned i tid. Denne foranstaltning er i EU27_2020-undersøgelsen blevet indberettet af 54 % af arbejdspladserne. Hvor de fire andre elementer har fokus på muskel- og skeletbesvær, har det nye element et bredere forebyggende fokus, og sammen med de andre kan det give en bedre indikation af, i hvilket omfang der er indført forebyggende foranstaltninger til fremme af et bæredygtigt arbejdsliv.
- Billedet på sektorniveau er meget blandet. Sundhedsvæsen og sociale ydelser samt andre tjenesteydelser ligger højt, når det drejer sig om muligheden for folk med helbredsproblemer for at gå ned i tid. Bygge- og anlægsvirksomhed placerer sig i toppen af sektorer, der stiller udstyr til rådighed til løft og flytninger og rotation af opgaver for at mindske gentagne bevægelser.

Arbejdspladser, der angiver psykosociale risikofaktorer som særligt svære at håndtere, opgjort efter land, 2019



Sværere



EU27_2020 22 %

Bemærk: Data omfatter arbejdspladser i alle 33 lande, som har indberettet forekomst af mindst én psykosocial risikofaktor, fra ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

De lande, som angiver,
at disse risikotyper er
sværere at håndtere,
er også de lande,
som gør mest for at
håndtere dem

Stress og psykosociale risici

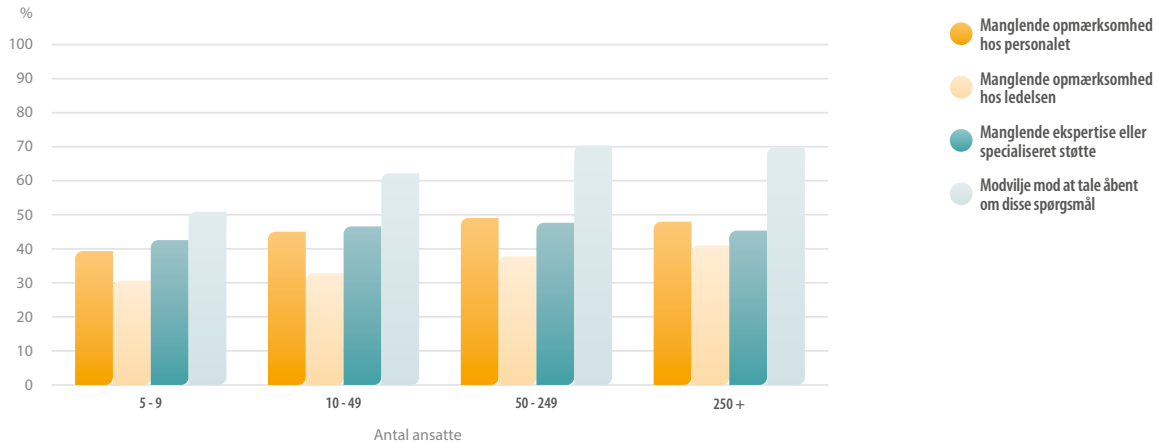
Hvilke hindringer er der?

- Data peger på, at opmærksomheden på psykosociale risici stadig ikke er stor nok. ESENER 2019 undersøgte dette nærmere ved at spørge de arbejdspladser, som indberettede forekomst af psykosociale risici, om de betragtede disse som sværere at håndtere end andre arbejdsmiljørisici.
- De lande, som angiver, at disse risikotyper er sværere at håndtere, er også de lande, som gør mest for at håndtere dem. Det er samtidig de lande, hvor respondenterne typisk angiver en højere forekomst af psykosociale risikofaktorer og af foranstaltninger og procedurer til håndtering af dem.



Resultaterne tyder på, at
opmærksomheden
omkring psykosociale risici
stadig ikke er stor nok

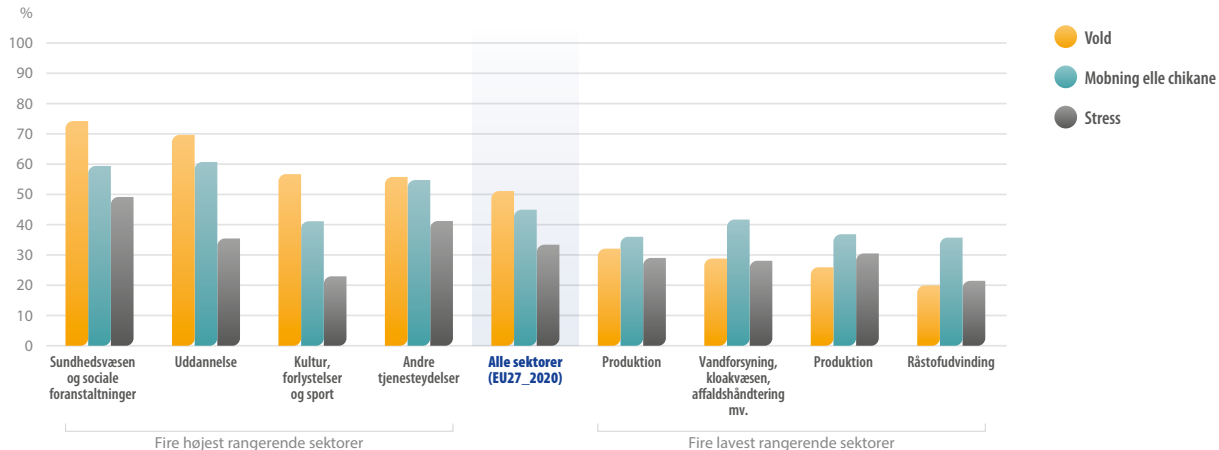
- Virksomhedsstørrelsen spiller ind: I takt med at virksomheden vokser, stiger andelen af dem, der svarer, at de opfatter psykosociale risici som sværere at håndtere end andre arbejdsmiljørisici.
- Resultaterne opgjort efter sektor viser, at arbejdspladserne inden for sundhedsvæsen og sociale ydelser samt inden for uddannelse, altså dem, der oftest angiver at have procedurer til forebyggelse af psykosociale risici, også typisk betragter dem som sværere at håndtere. Derimod anser arbejdspladser inden for råstofudvinding, overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed ikke psykosociale risici som særligt svære at håndtere og anfører sjældent, at de har foranstaltninger til at forebygge dem.
- Der kan ikke drages endelige konklusioner om kausale sammenhænge fra en tværgående sektorundersøgelse som ESENER, men resultaterne antyder, at håndteringen af psykosociale risici opfattes som sværere af dem, som rent faktisk håndterer dem.

Arbejdspladser, som indberetter faktorer, der gør psykosociale risici sværere at håndtere, opgjort efter størrelse (antal ansatte)

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, der angiver forekomst af mindst én psykosocial risikofaktor, og som betragter disse risici som sværere at håndtere end andre risici, fra ESENER 2019.

Modvilje mod at tale åbent om problemerne er klart den største hindring for håndtering af psykosociale risici

- Modvilje mod at tale åbent om problemerne er klart den største hindring for håndtering af psykosociale risici.
- Der er igen nogle få undtagelser, når man kigger på landene. Det hyppigst anførte problem på arbejdspladserne i Bulgarien, Kroatien, Portugal og Rumænien er manglende opmærksomhed blandt personalet, hvorimod det er manglende specialiseret støtte i Cypern og Grækenland
- Opgjort efter sektor er modvilje mod at tale åbent om problemerne mindst udbredt blandt arbejdspladser inden for uddannelse og sundhedsvæsen og sociale ydelser, selvom det stadig er den vigtigste hindring.

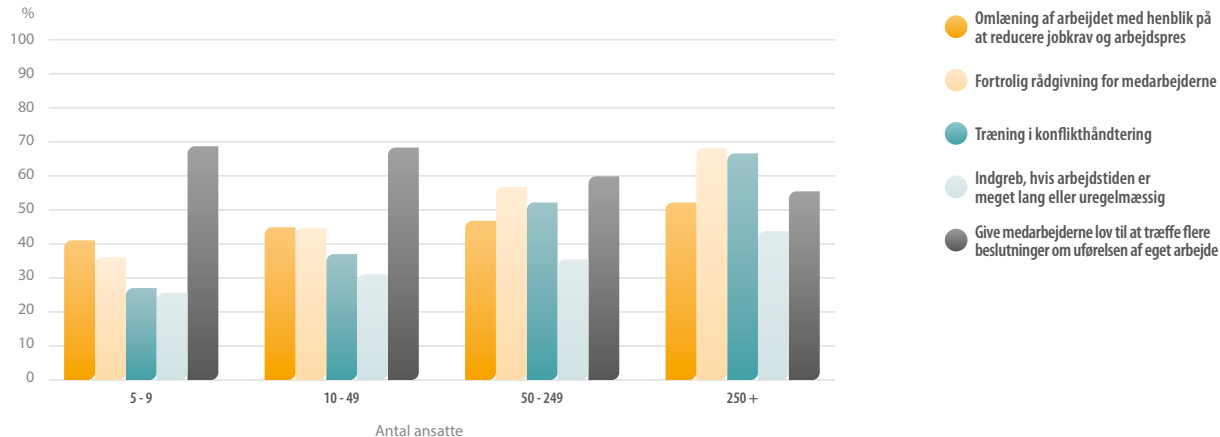
Procentdel af arbejdspladser, som angiver at have indført procedurer til forebyggelse af psykosociale risici, opgjort efter sektor, 2019

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020 med mindst 20 ansatte, fra ESENER 2019. Kun de arbejdspladser, som indberettede håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. som risikofaktor, blev spurgt, om de havde indført foranstaltninger til at forebygge vold.

Sundhedsvæsen og socialsektor samt uddannelsessektoren tackler psykosociale risikofaktorer proaktivt

Hvad gøres der?

- I ESENER 2019 blev arbejdspladser med mindst 20 ansatte spurgt, om de havde handlingsplaner eller procedurer til at håndtere psykosociale risici. De oftest indberettede procedurer omhandlede vold, idet sådanne procedurer var indført hos 51 % af de arbejdspladser, som angav »håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv.« som en risiko.
- Resultaterne varierer naturligvis mellem sektorerne, men arbejdspladserne inden for sundhedsvæsen og socialsektor samt uddannelsessektoren skiller sig ud som de mest proaktive, hvad angår gennemførelse af procedurer til håndtering af psykosociale risici.
- Opgjort på lande er der flest arbejdspladser i Irland og de nordiske lande, som angiver sådanne procedurer.

Arbejdspladser, som angiver foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici, opgjort efter størrelse (antal ansatte), 2019

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, som indrapporterede mindst en psykosocial risikofaktor og som betragtede disse som mere vanskelig at håndtere end andre risici, fra ESENER 2019.

Kun 29 % af virksomhederne angiver, at de ville gribe ind for at forhindre, at medarbejdere har en meget lang arbejdstid

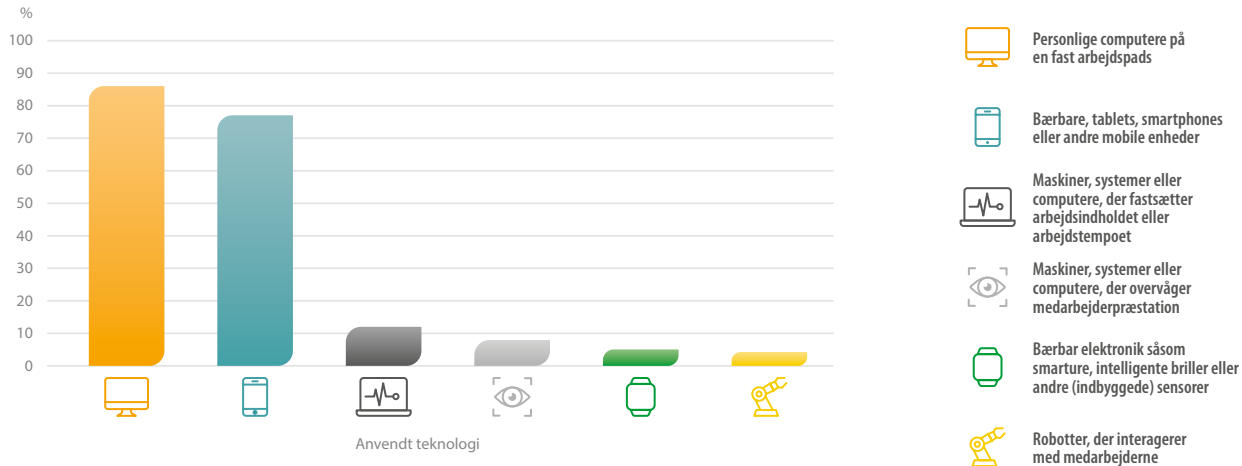
- At give medarbejderne lov til selv at bestemme, hvordan de vil udføre deres arbejde — et nyt element i ESENER 2019 — er den oftest indberettede foranstaltning, som arbejdspladserne anvender til at forebygge psykosociale risici, særligt blandt mikrovirksomheder og små virksomheder. Det interessante er, at dette er den eneste af foranstaltningerne, hvor andelen af arbejdspladser, som indberetter anvendelse heraf, falder, i takt med at arbejdspladsernes størrelse vokser.
- Opgjort på lande står Finland (91 %), Malta (85 %) og Sverige (82 %) for de største andele af arbejdspladser, der angiver sådanne foranstaltninger, mens Italien (49 %), Tjekkiet (54 %) og Slovakiet (56 %) står for de laveste andele.
- For alle virksomhedsstørrelser gælder det, at den mindst indberettede foranstaltning til forebyggelse af psykosociale risici er indgriben over for en meget lang eller uregelmæssig arbejdstid (29 % af arbejdspladserne). Lande med de laveste andele af arbejdspladser, der angiver anvendelse af denne foranstaltning, er Slovakiet (10 %), Polen (12 %) og Slovenien og Bulgarien (14 %), mens Tyskland (47 %) og Irland (45 %) står for de højeste andele.
- På sektorniveau er det arbejdspladser inden for sundhedsvæsen og socialvæsen, som er mest tilbøjelige til at have indført sådanne foranstaltninger, i modsætning til el-, gas- og fjernvarmeforsyning og landbrug, skovbrug og fiskeri.





Digitalisering — et nyt sikkerheds- og sundhedsproblem

Arbejdspladser, som anvender digital teknologi, 2019

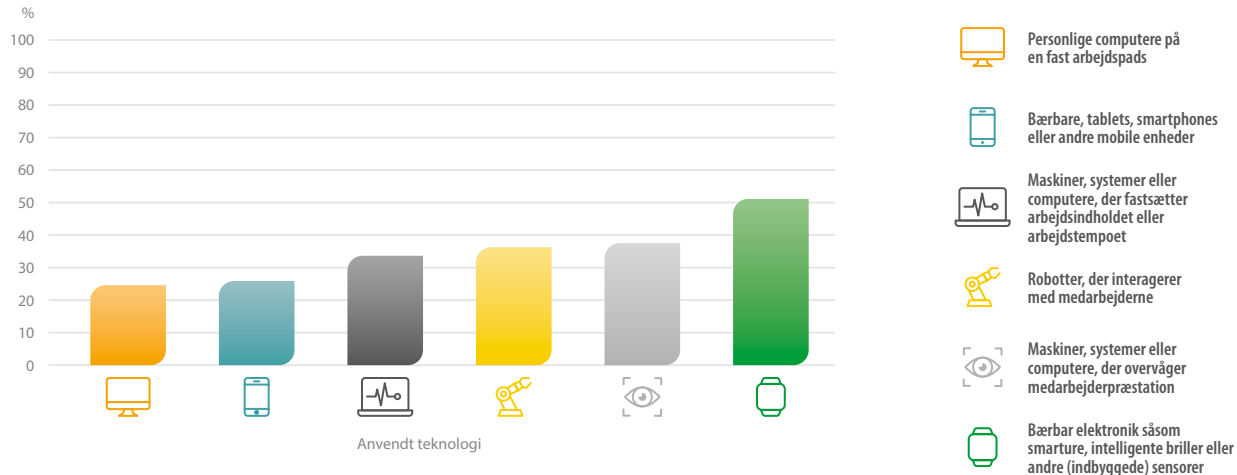


Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

Kun 6 % af arbejdspladserne i undersøgelsen anvendte ingen af de digitale teknologier, der var nævnt i spørgeskemaet.

- Et nyt afsnit var med i ESENER 2019 til belysning af digitaliseringens indvirkning på medarbejdernes sikkerhed og sundhed. Der er som forventet meget stor forskel på de typer af digital teknologi, som respondenterne indberetter. PC'er på faste arbejdspladser og bærbare, tablets, smartphones eller andre mobile enheder bliver hyppigt indberettet på tværs af alle sektorer og virksomhedsstørrelser.
- Andre (mere avancerede) teknologier indberettes oftere af større arbejdspladser.
- Kun 6 % af de adspurgte arbejdspladser i EU27_2020 anvendte ingen af de digitale teknologier, der var nævnt i spørgeskemaet.
- Drøftes det, hvilken potentiel indvirkning anvendelsen af disse teknologier kan have på medarbejdernes sikkerhed og sundhed? Færre end én ud af fire arbejdspladser (24 %) angiver, at en sådan drøftelse finder sted. De højeste andele skal findes hos Ungarn (58 %) and Rumænien (42 %). På sektorniveau blev denne type drøftelse oftest indberettet af arbejdspladser inden for information og kommunikation (31 %) og finans og forsikring (31 %).

Arbejdspladser, der angiver drøftelser, opgjort efter teknologitype, 2019



Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, der har angivet brug af mindst én digital teknologi, fra ESENER 2019.

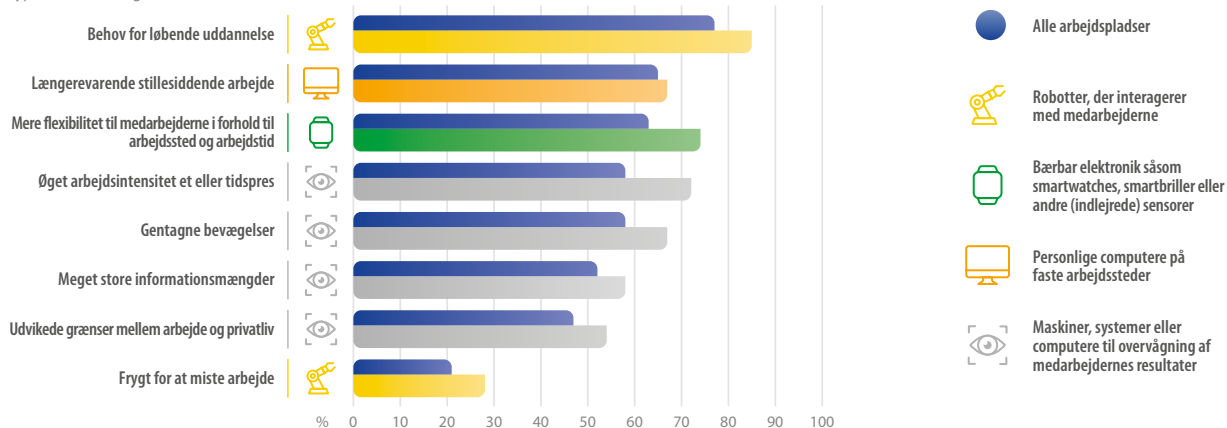
Øget arbejdsintensitet
eller tidspres blev
navnlig anført af de
respondenter, som
har angivet brug af
teknologi, der overvåger
medarbejderpræstation

Drøftelse af digitale teknologiers potentielle indvirkning på arbejdsmiljøet

- Drøftelse af den potentielle indvirkning på arbejdsmiljøet anføres oftest af de arbejdspladser, som har angivet brug af bærbar elektronik (51 %) og maskiner, systemer eller computere, der overvåger medarbejderpræstation (38 %).
- Og hvad kan de potentielle indvirkninger være? Der er først og fremmest et stort behov for løbende efteruddannelse, så man kan opdatere sine færdigheder. Dette angives af 77 % af de adspurgte arbejdspladser i EU27_2020 og udgør den største indvirkning på tværs af alle sektorer — jo større virksomhed, jo større behov. Den næststørste indvirkning er længerevarende stillesiddende arbejde (65 %) og et ønske om mere fleksibilitet til medarbejderne i forhold til arbejdssted og arbejdstid (63 %).

Oftest drøftede indvirkninger på sikkerhed og sundhed opgjort efter teknologitype, 2019

Typer af Indvirkning



Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, der har angivet 1) brug af mindst én digital teknologi og 2) drøftelse af teknologiens indvirkning på medarbejdernes sikkerhed og sundhed, fra ESENER 2019.

Hos 85 % af de arbejdspladser, der anvender robotter, er behovet for videreuddannelse rapporteret som en arbejdsmiljømæssig følgevirkning af anvendelsen af denne teknologi

- Længerevarende stillesiddende arbejde, behovet for at opdatere færdigheder og meget store informationsmængder anføres ret ofte i relation til alle typer teknologi, mens øget arbejdsintensitet eller tidspres navnlig indberettes af de respondenter, der angiver brug af maskiner, systemer eller computere, der overvåger medarbejderpræstation.

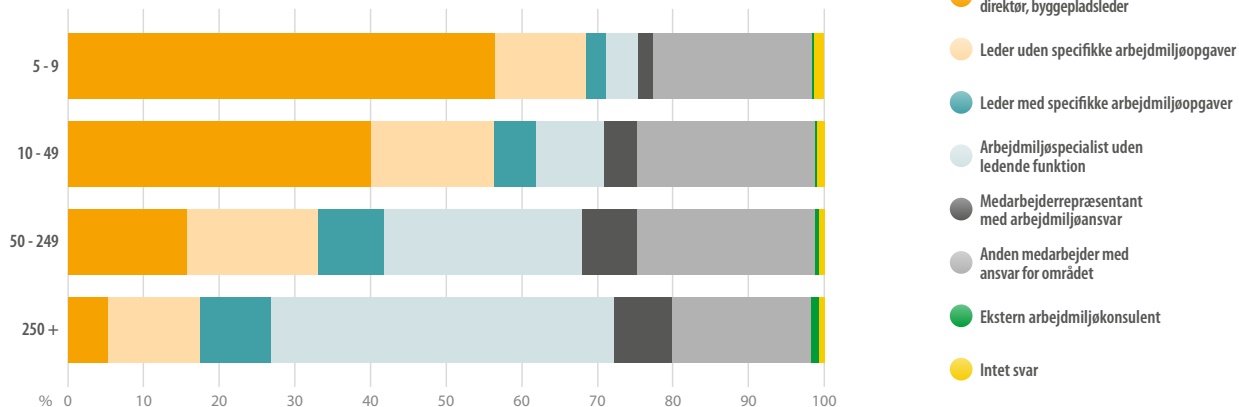




Hvem ved mest om
sikkerhed og
sundhed på de
europæiske
arbejdspladser?

Hvem ved mest om arbejdsmiljø på arbejdspladserne — opgjort efter virksomhedsstørrelse (antal ansatte)

Antal ansatte

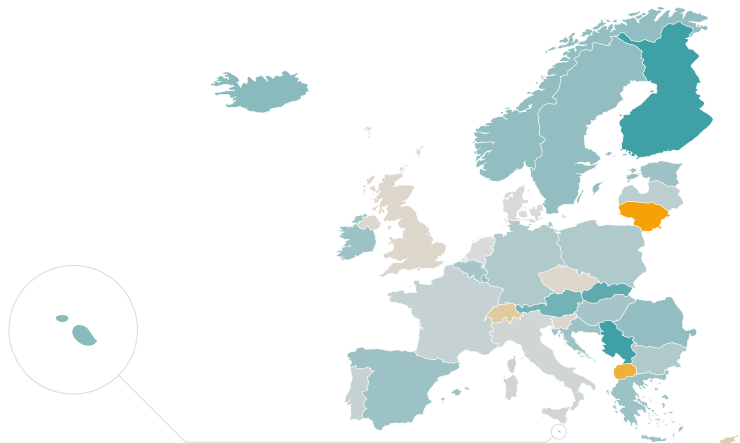


Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

På de mindste arbejdspladser er det typisk ejeren, den administrerende direktør eller byggepladslederen, som står for arbejdsmiljøet

- Ved undersøgelse af arbejdsmiljøhåndteringen er det vigtigt at kigge på den person, der har størst kendskab til arbejdsmiljøet i virksomheden. Det er denne person, som interviewes til ESENER, og resultaterne viser klare (og logiske) forskelle afhængigt af virksomhedens størrelse.
- På de mindste arbejdspladser er det typisk ejeren, den administrerende direktør eller byggepladslederen, som står for arbejdsmiljøet — samt de fleste andre forretningsfunktioner. Jo større virksomheden er, jo oftere overdrages arbejdsmiljøet til en person i en mere specialiseret rolle, f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant, hvilket er forventeligt.
- Medarbejderrepræsentanter med arbejdsmiljøansvar udgør en lille, men meget interessant gruppe, hvis oplysninger kan fortælle noget om medarbejderengagementet i arbejdsmiljøet og navnlig, hvordan de bliver udnævnt (se side 60 for yderligere information om arbejdsmiljørepræsentanter).
- Det er bemærkelsesværdigt, at knap én respondent ud af fem — blandt alle fire virksomhedsstørrelser — beskriver sig selv som "anden medarbejder med arbejdsmiljøansvar". Dette er væsentligt, ikke kun på grund af den store andel, men også fordi det siger noget om forebyggelseskulturen på disse arbejdspladser, hvor der ikke er udpeget en arbejdsmiljøansvarlig, der kan svare på undersøgelsen (og hvor der sandsynligvis heller ikke er nogen til at håndtere arbejdsmiljøet på daglig basis). Det skal bemærkes, at dette er tilfældet selv på de største arbejdspladser.

Procentvis ændring i arbejdspladser, der regelmæssigt udfører arbejdspladsvurderinger, opgjort efter land, 2014 og 2019



Ændring



EU27_2020

1 %

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i alle 33 lande, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Alle virksomheder
bør være i stand
til at udføre en
grundlæggende
arbejdspladsvurdering
udelukkende med
deres eget personale

Udfører arbejdspladserne arbejdspladsvurderinger?

- I lyset af de fremlagte oplysninger om risikofaktorer er det vigtigt at fastslå, i hvilket omfang arbejdspladserne udfører arbejdspladsvurderinger, som er hovedhjørnesteinene i den europæiske arbejdsmiljøtilgang, jf. [Det europæiske rammedirektiv om arbejdsmiljø](#) (direktiv 89/391/EØF).
- I lighed med resultaterne fra 2014 angav tre fjerdedele (75 %) af de arbejdspladser, der blev interviewet i EU27_2020 for ESENER 2019, at de udfører regelmæssige arbejdspladsvurderinger. Som man måske kunne forvente, er der en positiv sammenhæng med arbejdspladsens størrelse.



ESENER-konklusionerne
om arbejdspladsvurderinger
giver en indikation om den
forebyggende kultur på
europæiske arbejdspladser,
selvom de ikke rapporterer
om kvalitet

- Ligesom tidligere er der betydelige forskelle, når det drejer sig om andelen af arbejdspladser, hvor arbejdspladsvurderinger primært udføres af virksomhedens eget personale. Landenes placering ændrer sig markant med Sverige i toppen (85 % af arbejdspladserne, en stigning fra 66 % i 2014) og Danmark (80 %, en stigning fra 76 %). De laveste andele ses i Slovenien (10 %), Spanien (10 %) og Ungarn (14 %).
- Det siger ikke noget om kvaliteten af arbejdspladsvurderingerne. I nogle lande kan der være en retlig forpligtelse til at indgå kontrakt om arbejdsmiljødelser. Under forudsætning af at dem med ansvar for arbejdet er bedst stillet til at håndtere risiciene, bør alle virksomheder i princippet være i stand til at udføre en grundlæggende arbejdspladsvurdering udelukkende med deres eget personale.

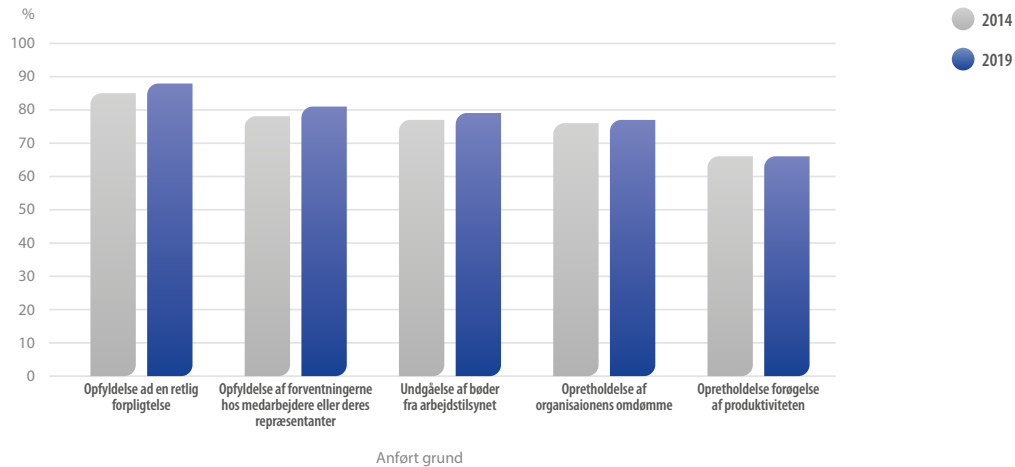




4

Hvorfor beskæftiger
arbejdspladserne sig med
arbejdsmiljøspørgsmål?
Og hvorfor gør
de det ikke?

Arbejdspladsernes begrundelse for at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, 2014 og 2019



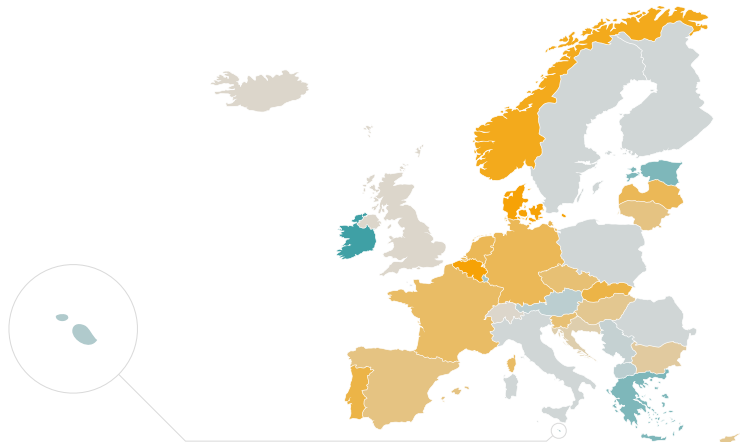
Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Knap 9 ud af 10
arbejdspladser i EU
angiver opfyldelsen af
en retlig forpligtelse
som en stor
motivationsfaktor
til at håndtere
arbejdsmiljøspørgsmål

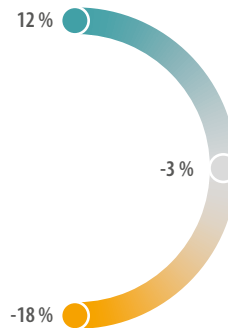
Hvorfor beskæftiger arbejdspladserne sig med arbejdsmiljøspørgsmål?

- Ser man på de årsager, som motiverer arbejdspladserne til at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, angiver knap 9 ud af 10 opfyldelse af en retlig forpligtelse som en vigtig grund i EU27_2020, hvilket er en lille stigning fra 85 % i 2014. Der er en positiv sammenhæng med arbejdspladsens størrelse, mens andele opgjort efter land varierer fra 70 % af arbejdspladserne i Danmark til 97 % i Portugal.
- Undgåelse af bøder fra arbejdstilsynet ser ud til at være en vigtig motivationsfaktor for håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål, og det er interessant at fortolke dette fund i forhold til de arbejdspladser, der har oplyst, at de har haft besøg af arbejdstilsynet (se side 42).
- Udarbejder arbejdspladsvurderingsrapporter, inddrager medarbejderne i udformningen og gennemførelsen af de tiltag, som følger af en arbejdspladsvurdering.

Procentvis ændring i arbejdspladser, der angiver, at de har haft besøg af arbejdstilsynet, 2014-2019



Ændring



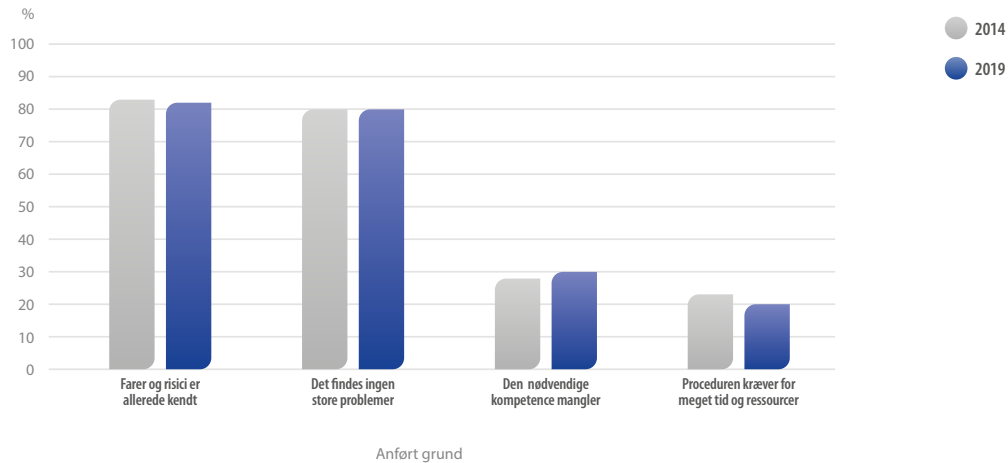
EU27_2020 -8 %

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i alle 33 lande, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Antallet af arbejdspladser, der havde haft besøg af arbejdstilsynet i løbet af de forudgående 3 år, faldt i næsten alle lande mellem 2014 og 2019

- Undgåelse af bøder fra arbejdstilsynet er en vigtig motivationsfaktor for håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål, men siden 2014 har der været et fald i arbejdspladser, der angiver, at de har haft besøg af arbejdstilsynet i de 3 år forud for undersøgelsen: 41 % i 2019 mod 49 % i 2014.
- Faktisk var det Irland, Grækenland, Estland, Luxembourg og Malta, som oplevede en stigning. Nedgangen var mest markant i Belgien og Danmark. Nedgangen var tydelig på tværs af alle virksomhedsstørrelser og alle sektorer.
- Det er typisk arbejdspladser med aktiviteter inden for råstofudvinding, der indberetter, at de har haft besøg af arbejdstilsynet (67 %), sammenholdt med liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (21 %) og pengeinstitut- og finansvirksomhed (22 %).

Arbejdspladsernes begrundelse for ikke at udføre regelmæssige arbejdspladsvurderinger, 2014 og 2019

Bemærk: Data omfatter arbejdspladser i EU27_2020, som ikke udfører regelmæssige risikovurderinger, fra ESENER 2014 og ESENER 2019

De mindste arbejdspladser angiver ikke så ofte som de større arbejdspladser, at arbejdet med arbejdspladsvurderingerne er for besværligt

Intet behov for arbejdspladsvurderinger? Hvorfor ikke?

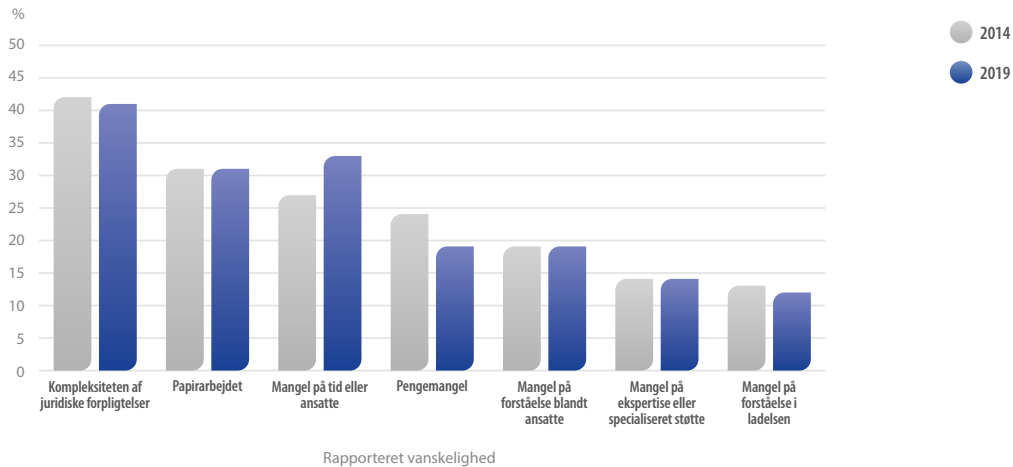
- Ser man på de arbejdspladser, der ikke udfører regelmæssige arbejdspladsvurderinger, er de vigtigste anførte grunde hertil, at risici og farer allerede er kendt (83 % af arbejdspladserne), og at der ikke er nogen større problemer (80 %), sådan som det sås i 2014.
- Disse resultater gælder 23 % af de undersøgte arbejdspladser, og det giver anledning til at spørge, om disse arbejdspladser, herunder navnlig de mindste, reelt har færre problemer, eller om de blot er mindre opmærksomme på risici på arbejdspladsen. Det er i høj grad i tråd med problematikken omkring opmærksomheden (eller manglen på samme) på de førnævnte risikofaktorer.
- Det er interessant, at de mindste arbejdspladser ikke så ofte som de større arbejdspladser angiver, at proceduren er for besværlig.
- Der ses generelt det samme resultat på tværs af sektorerne. Dog angiver arbejdspladser inden for uddannelse, inden for offentlig forvaltning og forsvar og lovpligtig socialsikring samt inden for kultur, forlystelser og sport oftere end andre, at den nødvendige ekspertise mangler (næsten 50 % af arbejdspladserne i hver af de tre sektorer).





**Hvad er det,
der gør håndteringen
af arbejdsmiljøet
vanskelig?**

Arbejdspladser, der angiver store vanskeligheder med at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, 2014 og 2019



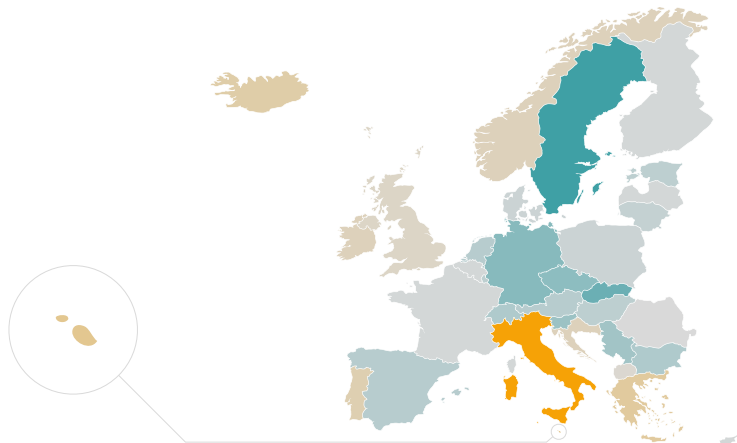
Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Mere end en tredjedel af arbejdspladserne angiver, at mangel på tid eller personale er en hindring for arbejdsmiljøhåndteringen, hvilket er en stigende tendens

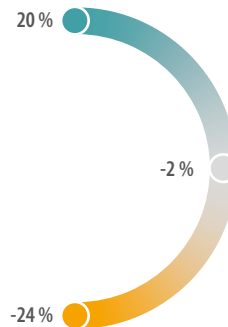
Hvad gør håndteringen af arbejdsmiljøet vanskelig?

- Komplexiteten af juridiske forpligtelser anføres stadig som et stort problem i håndteringen af arbejdsmiljøspørgsmål af 41 % af arbejdspladserne i EU27_2020, et lille fald fra 42 % i 2014. Men igen er det fordelingen på lande, der leverer værdifuld information til analysen.
- Mens der var et lille fald i andelen af arbejdspladser, der indberettede de fleste faktorer som hindringer, steg faktoren mangel på tid eller personale fra 27 % til 33 % og var dermed den næstmest indberettede faktor. Dette gælder navnlig arbejdspladser i Holland (39 %) og Luxembourg (36 %).
- Der var ikke nævneværdige forskelle på sektorniveau.

Procentvis ændring i arbejdspladser, der angiver kompleksiteten af juridiske forpligtelser som et stort problem ved håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål, opgjort efter land, 2014-2019



Forskel



EU27_2020

-2 %

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i alle 33 lande, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

I Italien mener man ikke i nær samme grad som før, at komplekse juridiske forpligtelser gør arbejdsmiljøhåndteringen vanskelig

- Resultaterne opgjort på lande viser et heterogent billede af opfattelsen af kompleksiteten af juridiske forpligtelser. Og dette er tilfældet til trods for det fælles lovgrundlag, der er etableret gennem den Europæiske Union, jf. [Det europæiske rammedirektiv om arbejdsmiljø \(direktiv 89/391/EØF\)](#).
- Mens mere end halvdelen af arbejdspladserne i Belgien og Frankrig betragter juridiske forpligtelser som et betydeligt problem i arbejdsmiljøhåndteringen, er andelen væsentligt lavere i Letland, Litauen og Finland.
- Det er bemærkelsesværdigt at notere det markante fald i Italien (fra 67 % af arbejdspladserne i 2014 til 43 % i 2019), som kan hjælpe med at fortolke denne indikator. Det kan tænkes, at der i besvarelsen af spørgsmålet fokuseres på de ændringer og opdateringer til lovgivningen, som respondenterne kan have oplevet som vanskelige i tilpasningen til nye krav, snarere end på kompleksiteten af de juridiske forpligtelser. I Italiens tilfælde afspejler resultaterne fra 2014 sandsynligvis gennemførelsen af gennemgribende ændringer i italiensk lovgivning, som trådte i kraft i 2011.
- I Sverige er der til gengæld set en væsentlig stigning, som muligvis kan forklares ved bestemmelserne inden for organisatorisk og socialt arbejdsmiljø (AFS 2015:4), der trådte i kraft den 31. marts 2016. Det kræver imidlertid yderligere analyse for at bekræfte årsagen(erne) til den rapporterede stigning siden 2014.

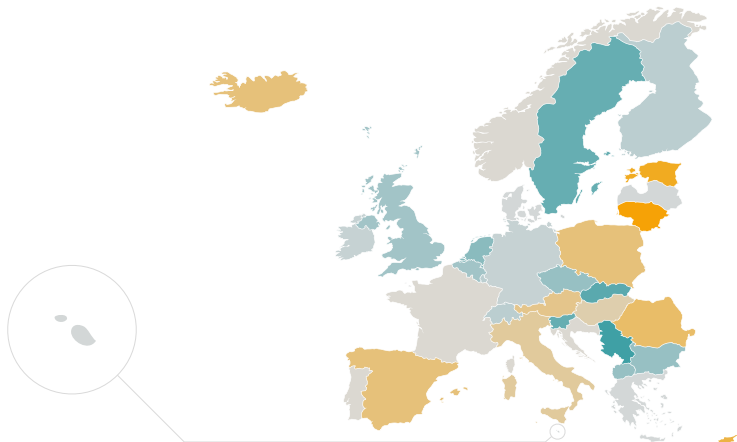




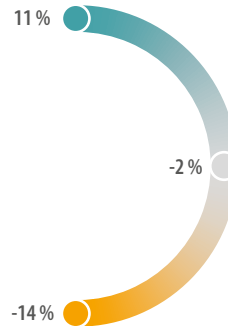
6

Hvad med
medarbejderne?

Procentvis ændring i arbejdspladser, der inddrager medarbejderne i foranstaltninger til håndtering af psykosociale risici, opgjort efter land, 2014-2019



Forskel



EU27_2020

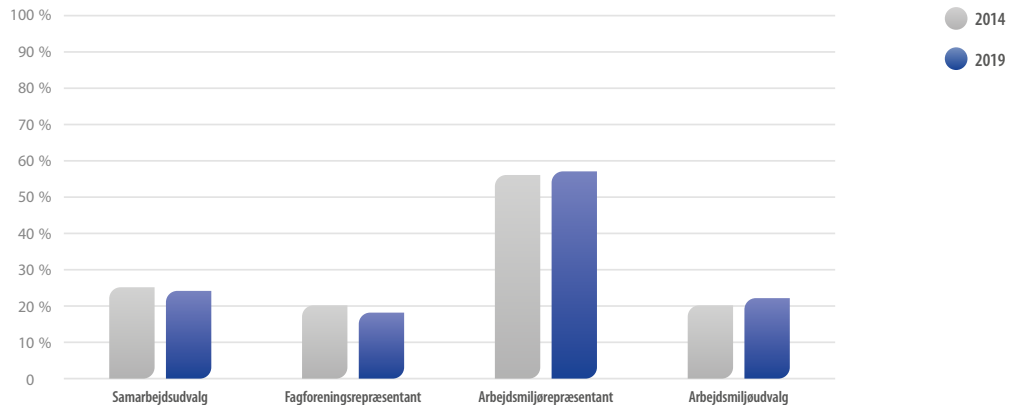
-1 %

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser, der har angivet brug af foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i de 3 år forud for undersøgelsen, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Kun 61 % af
arbejdspladserne angiver,
at de har inddraget
medarbejderne i
udformningen af
foranstaltninger
til forebyggelse af
psykosociale risici

- Med hensyn til medarbejderinddragelse og med fokus på de arbejdspladser, der oplyser, at de har iværksat foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i de 3 år forud for undersøgelsen, angiver 61 % af respondenterne i EU27_2020, at medarbejderne spillede en rolle i udformningen og gennemførelsen af sådanne foranstaltninger, hvilket er et lille fald fra 63 % i 2014.
- Resultaterne varierer også her landene imellem, og selvom der er set stigninger i flere lande siden 2014, har der i de sidste 5 år været tydelige fald i andre lande som Litauen, Estland, og Cypern.
- Psykosociale risici har en sådan karakter, at foranstaltninger på dette område bør inddrage medarbejderne direkte og understøttes af en særlig høj grad af samarbejde fra alle aktører på arbejdspladsen. Resultaterne viser dog, at dette ikke sker konsistent.
- Ifølge undersøgelsen er medarbejderinddragelsen lavest inden for råstofudvinding (37 %), sammenholdt med sundhedsvæsen og sociale ydelser (77 %).

Procentdel af arbejdspladser, der angiver forskellige former for medarbejderrepræsentation, 2014 og 2019

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i EU27_2020 med en virksomhedsstørrelse bestemt af de nationale tærskler for disse repræsentationsformer, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Udpegelse af en arbejdsmiljørepræ- sentant var klart den hyppigst indberettede form for medarbej- derrepræsentation

- En arbejdsmiljørepræsentant er langt den hyppigst indberettede form for medarbejderrepræsentation, idet denne er angivet af 57 % af arbejdspladserne i EU27_2020, hvilket er lidt højere end i 2014.
- Det er typisk sektorerne el-, gas- og fjernvarmeforsyning (71 %), uddannelse (67 %) og råstofudvinding (67 %), der angiver en eller anden form for medarbejderrepræsentation.
- Som forventet afhænger disse resultater i vid udstrækning af arbejdspladsens størrelse.
- Som det ses side 60, er det dog interessant at undersøge disse arbejdsmiljørepræsentanter nærmere, herunder navnlig hvordan de udpeges.

Procentdel af arbejdspladser uden nogen form for medarbejderrepræsentation

LAND	%
Portugal	68
Letland	63
Polen	61
Grækenland	60
Belgien	57
Frankrig	56
Slovenien	52
Nederlandene	51
Schweiz	50
Ungarn	49
Cypern	43
Nordmakedonien	43

LAND	%
Spanien	42
Malta	36
EU27_2020	36
Tjekkiet	34
Serbien	34
Estland	33
Kroatien	33
Island	32
Luxembourg	28
Østrig	27
Tyskland	26
Slovakiet	26

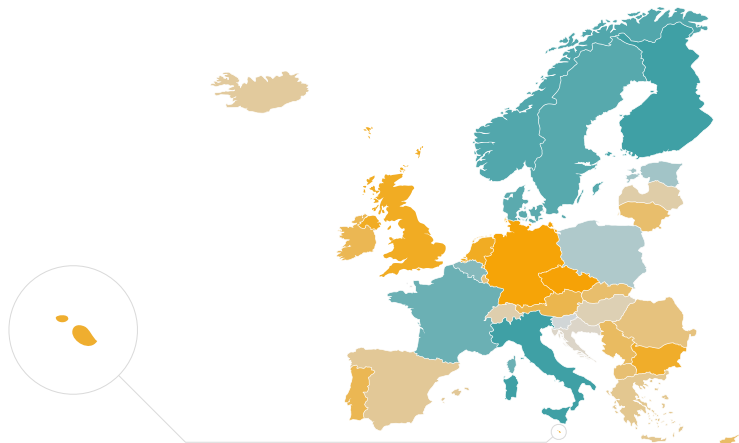
LAND	%
Finland	25
Sverige	23
Danmark	22
Irland	22
Det Forenede Kongerige	22
Italien	16
Norge	14
Bulgarien	11
Litauen	11
Rumænien	11

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i alle 33 lande med en virksomhedsstørrelse bestemt af de nationale tærskler for disse repræsentationsformer, fra ESENER 2019.

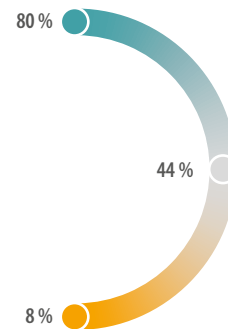
Mere end en tredjedel af arbejdspladserne i EU angav, at de ikke havde nogen form for medarbejderrepræsentation på arbejdsmiljøområdet

- Det er interessant at bemærke, at mere end en tredjedel af arbejdspladserne i EU27_2020 (36 %) ikke havde nogen af disse former for medarbejderrepræsentation, anført af Portugal (68 %), Letland (63 %) og Polen (61 %).
- På sektorniveau er det oftest arbejdspladser inden for fast ejendom (50 %), liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (49 %) samt overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed (48 %), der ikke har nogen form for medarbejderrepræsentation, sammenholdt med uddannelsessektoren (19 %).

Procentdel af arbejdspladser, hvor arbejdsmiljørepræsentanten vælges af medarbejderne, opgjort efter land



Valgt af medarbejderne



EU27_2020 38%

Bemærk: Data omfatter alle arbejdspladser i alle 33 lande med en virksomhedsstørrelse bestemt af de nationale tærskler for disse repræsentationsformer, fra ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

På mere end halvdelen af arbejdspladserne i EU vælges medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentant af arbejdsgiveren

- Som nævnt ovenfor sigtede ESENER 2019 mod at undersøge arbejdsmiljørepræsentanten nærmere ved at spørge arbejdspladserne, hvordan denne vælges. Resultatet viser store forskelle landene imellem, hvilket afspejler forskelle i national lovgivning.
- Mere end halvdelen (52 %) af arbejdspladserne i EU27_2020 angiver, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges af arbejdsgiveren, idet den højeste andel ses i Tyskland og Tjekkiet (83 % af arbejdspladserne).
- Omkring en tredjedel af de adspurgte arbejdspladser (38 %) angav, at deres arbejdsmiljørepræsentant vælges af medarbejderne, idet de højeste andele ses i Finland og Italien (80 %) og Sverige (75 %).
- Det er vigtigt at tage disse tal i betragtning for rigtigt at kunne forstå arbejdsmiljørepræsentantens rolle, som er meget forskellig fra land til land, idet arbejdsmiljørepræsentanten ret beset ikke altid er en medarbejderrepræsentant valgt af medarbejderne.

Undersøgelsesmetodik i ESENER 2019

- Feltarbejde: Forår og sommer 2019 på arbejdspladser med mindst fem ansatte blandt både private og offentlige organisationer på tværs af alle brancher.
- 33 lande: 27 EU-medlemsstater, Island, Nordmakedonien, Norge, Serbien, Schweiz og Storbritanien.
- I alt blev 45.420 arbejdspladser undersøgt, idet respondenterne var »den person med størst kendskab til arbejdsmiljøet i virksomheden«.
- Det nationale prøvemateriale blev — med finansiell støtte fra de respektive nationale myndigheder — øget i tre lande, nemlig Irland (+ 1 250), Norge (+ 450) og Slovenien (+ 300).
- Data blev primært indsamlet ved hjælp af computerformidlede telefoninterview.

Vil du vide mere?

Læs mere og se ESENER-
datavisualiseringen på:
<https://esener.eu>



Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur
Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANIEN
Email: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu/da>

TE-RO-19-007-DAN



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-526-7