

ESENER 2019

Hva forteller studien oss om sikkerhet og helse på arbeidsplasser i Europa?

Denne policyrapporten presenterer en oversikt over de viktigste funnene i ESENER 2019. Etter at Storbritannia gikk ut av EU den 31. januar 2020, er gjennomsnittene i denne publikasjonen beregnet for de 27 EU-medlemsstatene, uten Storbritannia, både for 2019 og 2014, for å gjøre det enklere å sammenligne. De blir referert til som 'EU27_2020', som en forkortelse for 'Den europeiske union - 27 land (fra 2020)'. Mer detaljerte resultater og analyser vil bli presentert i kommende publikasjoner, som skal publiseres i 2022 og utover, og vil være tilgjengelige på <http://esener.eu>. Som for tidligere utgaver vil ESENER 2019-datasettet være tilgjengelig via [GESIS](#) og [UK Data Archive \(UKDA\)](#) innen utgangen av 2020.

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor, 2021

Print: ISBN 978-92-9479-586-1 - doi:10.2802/400759 - TE-RO-19-007-NO-C

PDF: ISBN 978-92-9479-533-5 - doi:10.2802/872245 - TE-RO-19-007-NO-N

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2021

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Fotografier Forside: ©iStockphoto / MicroStockHub.

Tillatelse til gjengivelse eller bruk av bilder som ikke tilhører EU-OSHA, må innhentes direkte fra rettighetshaveren.

INNHOOLD

1

DICE 5

Hva er arbeidsplasser i Europa bekymret for?

11 Muskel- og skjelettlidelser

13 Psykososiale risikoer

2

DICE 23

Digitalisering – et voksende sikkerhets- og helseproblem

3

DICE 31

Hvem vet mest om sikkerhet og helse på europeiske arbeidsplasser?

4

DICE 39

Hvorfor jobber arbeidsplasser systematisk med helse og sikkerhet? Og hvorfor gjør de ikke det?

5

DICE 47

Hva er utfordrende med å forebygge og håndtere helse og sikkerhet?

6

DICE 53

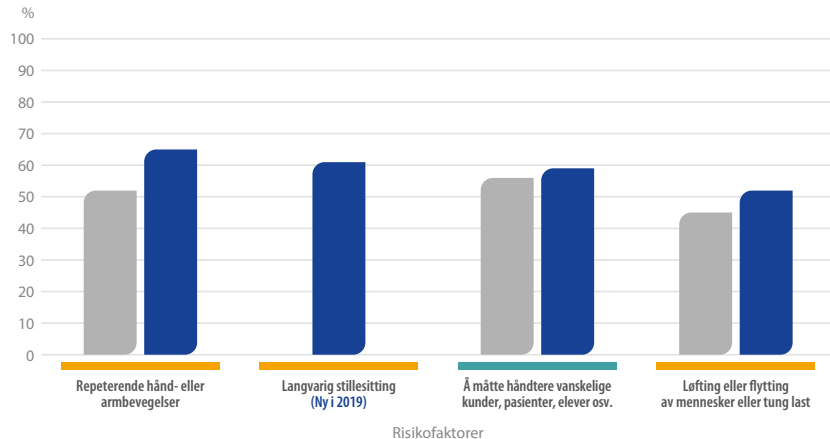
Hva med arbeidstakerne?





Hva er arbeidsplasser i Europa bekymret for?

Hyppigst identifiserte risikofaktorer (prosentandel av arbeidsplasser), 2014 og 2019



- Risiko for muskel- og skjelettlidelser
- Psykososial risiko
- 2014
- 2019

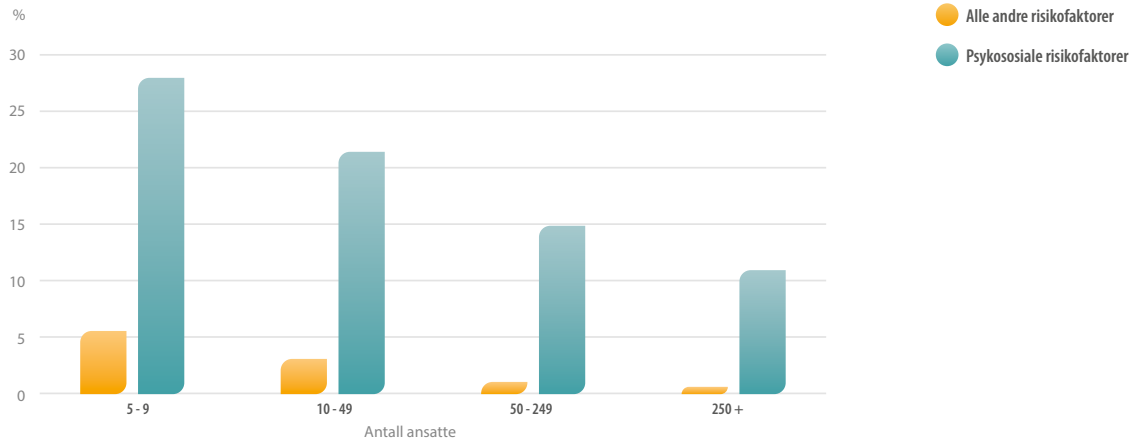
	2014 %	2019 %
Fare for ulykker med maskiner eller håndverktøy	48	48
Tidspress	43	45
Fare for ulykker med kjøretøy i arbeidstiden	46	44
Varme, kulde eller trekk	36	37
Kjemiske eller biologiske stoffer	36	36
Økt risiko for å skli, snuble og falle	34	34
Anstrengende eller smertefulle stillinger	-	31
Høy lyd	30	30
Lang eller uregelmessig arbeidstid	21	21
Dårlig kommunikasjon eller samarbeid i organisasjonen	16	18

NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

De hyppigst identifiserte risikoene på Europeiske arbeidsplasser er risikoer for muskel- og skjelettplager og psykososiale risikoer

- De hyppigst identifiserte risikoene på Europeiske arbeidsplasser er risikoer for muskel- og skjelettplager og psykososiale risikoer.
- Tre av de fire hyppigst identifiserte risikofaktorene er risikoer for muskel- og skjelettplager. De rapporteres hyppigst på tvers av de fleste sektorer.
- «Langvarig stillesitting» er et nytt spørsmål i den europeiske undersøkelsen ESENER i 2019 (tidligere dekket av «slitsomme eller smertefulle stillinger»). Det er den nest hyppigst rapporterte risikofaktoren, og det indikerer økt bevissthet rundt stillesitting som en risikofaktor. Utsatte sektorer er finans og forsikring (93 % av arbeidsplassene i sektoren i EU27_2020), informasjon og kommunikasjon (92 %) og offentlig forvaltning (91 %).
- Psykososiale risikofaktorer rapporteres hyppigst i tjenesteytende sektorer, og er derfor den tredje største bekymringen totalt sett. Risikofaktoren «å måtte håndtere vanskelige kunder, elever, pasienter» er spesielt relevant. Landsoversikten gir interessant informasjon: «Tidspress» er den største risikofaktoren i Finland, Sverige (74 % i begge) og Danmark (73 %), og kommer på andreplass i Nederland (64 %). Det er nødvendig med ytterligere analyse for å vite om det høye bekymringsnivået skyldes omfanget av risikofaktoren eller bevissthetsnivået blant arbeidsplasser i disse landene.
- Større arbeidsplasser rapporterer tilstedeværelse av samtlige risikofaktorer hyppigere enn mindre arbeidsplasser.

Arbeidsplasser som rapporterer null risiko, etter størrelse (antall ansatte), 2019

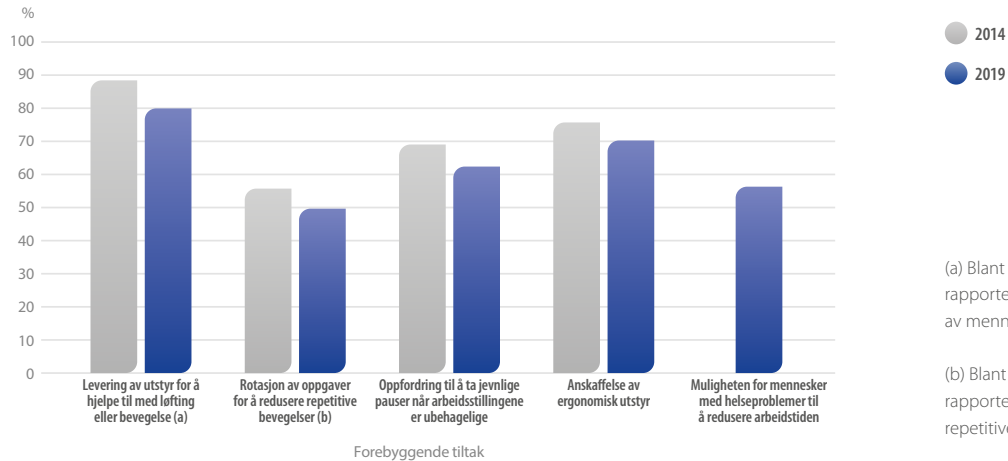


NB: Dataene er for alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

Rapportering av null risiko indikerer sannsynligvis mangel på bevissthet heller enn en trygg og sunn arbeidsplass

- Jo mindre arbeidsplassen er, desto større er sannsynligheten for å rapportere null risikofaktorer, spesielt psykososiale risikofaktorer. Det betyr ikke at risikofaktorene ikke er tilstede, det er en gjenspeiling av respondentenes oppfatning, og det er sannsynlig at de i mange tilfeller rett og slett ikke er klar over hva som utgjør en risiko for de ansattes sikkerhet og helse. Det er særlig bekymringsfullt på de minste arbeidsplassene.
- Andelene av arbeidsplasser som ikke rapporterer noen psykososiale risikofaktorer er høyest i Italia (50 %), Slovakia (44 %), Litauen (37 %) og Bulgaria (36 %).
- På den annen side, og i tråd med funnene om «tidspress» nevnt ovenfor, er det mindre sannsynlig at arbeidsplasser i Danmark (9 %), Sverige (10 %) og Finland (12 %) rapporterer fravær av psykososiale risikofaktorer. Igjen kan dette skyldes høyere risiko eller høyere bevissthet om psykososiale risikoer i Norden.
- Industri (39 %) og landbruk (37 %) er sektorene med høyest andel arbeidsplasser som ikke rapporterer noen psykososiale risikofaktorer.

Arbeidsplasser som rapporterer tiltak for å forebygge muskel- og skjelettplager, 2014 og 2019



(a) Blant arbeidsplasser som rapporterer om løfting eller flytting av mennesker eller tung last.

(b) Blant arbeidsplasser som rapporterer tilstedeværelse av repetitive hånd- eller armbevegelser.

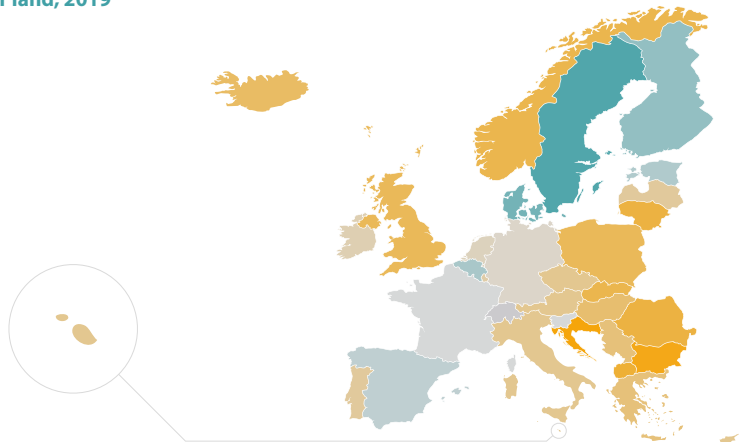
NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Det har vært en liten nedgang i andelen arbeidsplasser som rapporterer om tiltak for å forebygge muskel- og skjelettplager

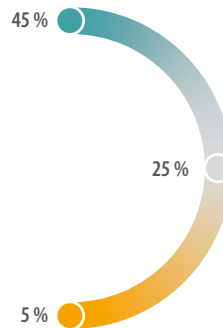
Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager – hvilke tiltak er på plass?

- Med tanke på den høye andelen europeiske arbeidsplasser som rapporterer at muskel- og skjelettplager er et problem, er det fornuftig å se på tiltakene som er på plass for å forebygge dem.
- Når vi sammenligner funnene fra ESENER 2019 med resultatene fra 2014, ser vi at det har vært en liten nedgang i andelen arbeidsplasser som rapporterer om forebyggende tiltak.
- Et nytt forebyggende tiltak ble inkludert i ESENER 2019, nemlig muligheten for mennesker med helseproblemer til å redusere arbeidstiden, noe som rapporteres av 54 % av arbeidsplassene som deltok i EU27_2020. Mens de andre fire tiltakene har fokus på muskel- og skjelettlidelser, er det nye tiltaket et bredere forebyggende tiltak, som i kombinasjon med de andre gir en klarere indikasjon på hvor omfattende implementeringen av forebyggende tiltak rettet mot å fremme et bærekraftig arbeidsliv har vært.
- Hvis vi ser resultatene på tvers av sektorer, tegner de et mangfoldig bilde. Helse- og sosialtjenester og andre tjenesteytende sektorer skårer høyt når det gjelder muligheten for at mennesker med helseproblemer kan redusere arbeidstiden. Bygge- og anleggsvirksomhet er en av de største sektorene for levering av utstyr for å hjelpe med løfting eller flytting, og for rotasjon av oppgaver for å redusere repetitive bevegelser.

Arbeidsplasser som rapporterer at psykososiale risikoer er spesielt vanskelige å håndtere, etter land, 2019



Mer vanskelig



EU27_2020

22 %

NB: Dataene gjelder arbeidsplasser i alle 33 land som rapporterer om tilstedeværelse av minst én psykososial risikofaktor, fra ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Landene som rapporterer at denne typen risikoer er vanskeligere å håndtere, er landene som er mest opptatt av å takle dem

Forebygging og håndtering av stress og psykososiale risikoer

Hva er hindringene?

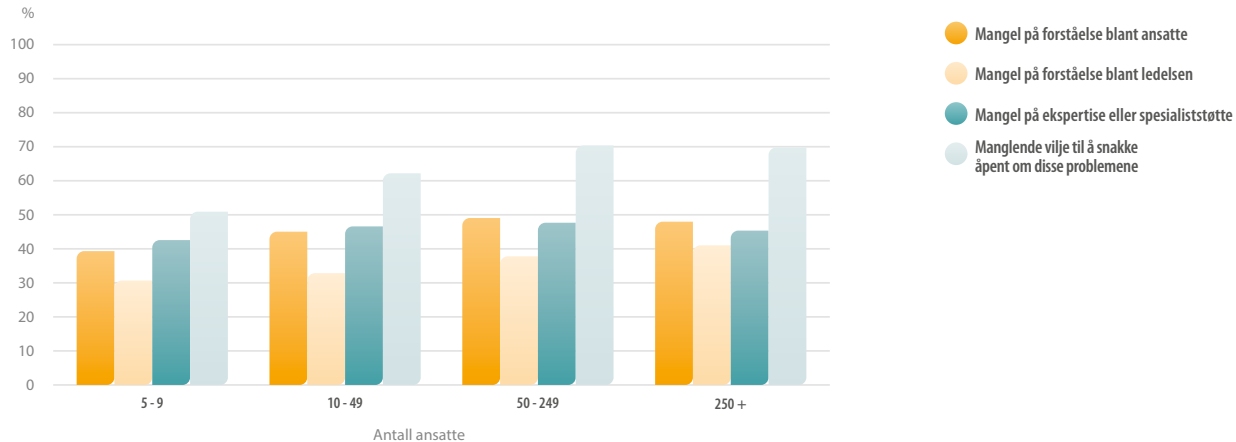
- Dataene antyder at det fremdeles ikke er høy nok bevissthet når det gjelder psykososiale risikoer. For å oppnå dypere innsikt i problemet spurte ESENER 2019 arbeidsplassene som rapporterte om tilstedeværelse av psykososiale risikoer om de anså dem som vanskeligere å håndtere enn andre HMS-risikoer.
- Landene som rapporterer at denne typen risikoer er vanskeligere å håndtere, er landene som er mest opptatt av å takle dem. I disse landene har respondentene en tendens til å rapportere en høyere tilstedeværelse av psykososiale risikoer og tiltak og prosedyrer for å håndtere dem.



Resultatene antyder at
bevisstheten rundt
psykososiale risikoer
fremdeles ikke er høy nok

- Størrelsen på arbeidsplassen har betydning. Jo større virksomhet, desto større er andelen respondenter som opplever psykososiale risikoer som vanskeligere å håndtere enn andre HMS-risikoer.
- Sammenlikner vi sektorer, viser resultatene at arbeidsplasser innen helse og sosial og utdanning har en tendens til å betrakte psykososiale risikoer som vanskeligere å håndtere enn andre – og de rapporterer også at de har prosedyrer for å forebygge psykososiale risikoer. Arbeidsplasser innen bergverksdrift og utvinning og innen overnattings- og serveringsvirksomhet anser imidlertid ikke psykososiale risikoer som spesielt vanskelig å håndtere, og de rapporterer sjelden at de har tiltak på plass for å forebygge dem.
- Ingen faste konklusjoner om årsakseffekter kan trekkes fra en tverrsnittsundersøkelse som ESENER. Disse funnene antyder imidlertid at håndtering av psykososiale risikoer oppfattes som vanskeligere av de som faktisk håndterer dem.

Arbeidsplasser som rapporterer om faktorer som gjør psykososiale risikoer vanskeligere å håndtere, etter størrelse (antall ansatte)

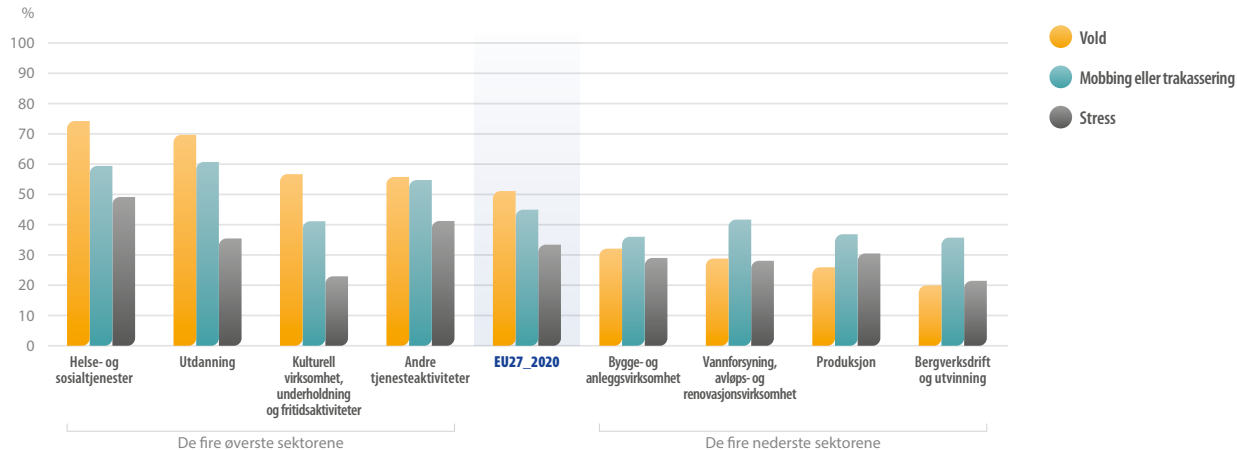


NB: Dataene gjelder arbeidsplasser i EU27_2020 som rapporterer om tilstedeværelse av minst én psykososial risikofaktor og som anser dem som vanskeligere å håndtere enn andre risikoer, fra ESENER 2019.

Manglende vilje til å snakke åpent om problemene er den største utfordringen når det gjelder å håndtere psykososiale risikoer

- Manglende vilje til å snakke åpent om problemene er den største utfordringen når det gjelder å håndtere psykososiale risikoer.
- Etter land avslører funnene igjen noen få unntak, og den hyppigst rapporterte faktoren på arbeidsplasser i Bulgaria, Kroatia, Portugal og Romania er mangel på bevissthet blant ansatte, mens det på Kypros og i Hellas er mangel på spesialiststøtte.
- Etter sektor identifiseres manglende vilje til å snakke åpent om problemene minst hyppig blant arbeidsplasser innen utdanning og helse og sosial, selv om det fremdeles er den viktigste faktoren.

Arbeidsplasser som rapporterer om prosedyrer for å forebygge psykososiale risikoer, etter sektor, 2019



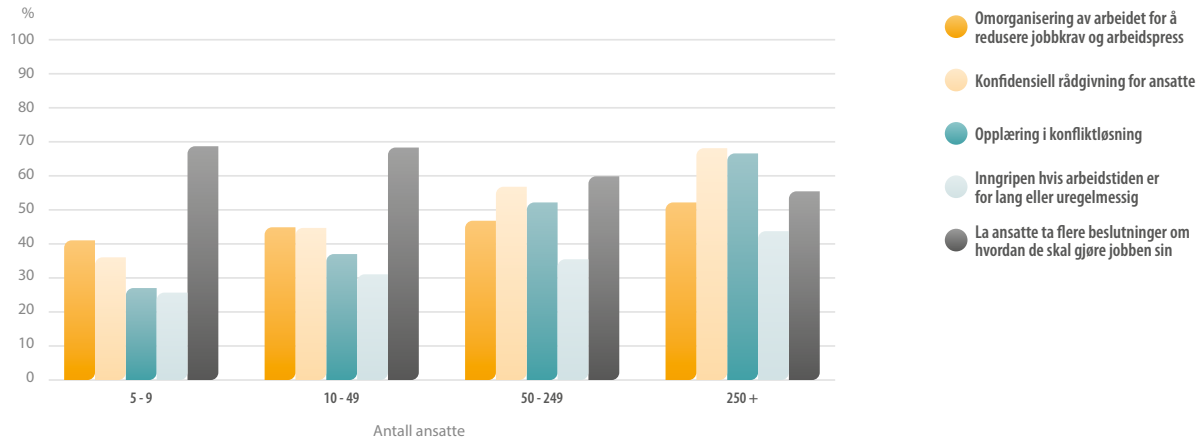
NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020 som sysselsetter minst 20 personer, fra ESENER 2019. Bare de arbeidsplassene som rapporterer «å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv.» som en risikofaktor ble spurt om de hadde prosedyrer på plass for å forhindre vold.

Sektorene helse og sosial og utdanning jobber aktivt med å håndtere psykososiale risikoer

Hva blir gjort?

- ESENER 2019 spurte arbeidsplasser som sysselsetter minst 20 personer om de hadde handlingsplaner eller prosedyrer for å håndtere psykososiale risikoer. De hyppigst rapporterte prosedyrene var rettet mot vold. Slike prosedyrer var på plass på 51 % av arbeidsplassene som rapporterte «å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv.» som en risiko.
- Funnene varierer naturligvis etter sektor, men arbeidsplasser i helse- og sosialsektoren og innen utdanning skiller seg ut som de mest proaktive når det gjelder å ha prosedyrer på plass for å håndtere psykososiale risikoer.
- Etter land rapporteres slike prosedyrer hyppigst på arbeidsplasser i Irland og de nordiske landene.

Arbeidsplasser som rapporterer om tiltak for å forebygge psykososiale risikoer, etter størrelse (antall ansatte), 2019



NB: Dataene er for alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

Bare 29 % av virksomhetene rapporterer at de vil gripe inn for å hindre at ansatte jobber for mange timer i strekk

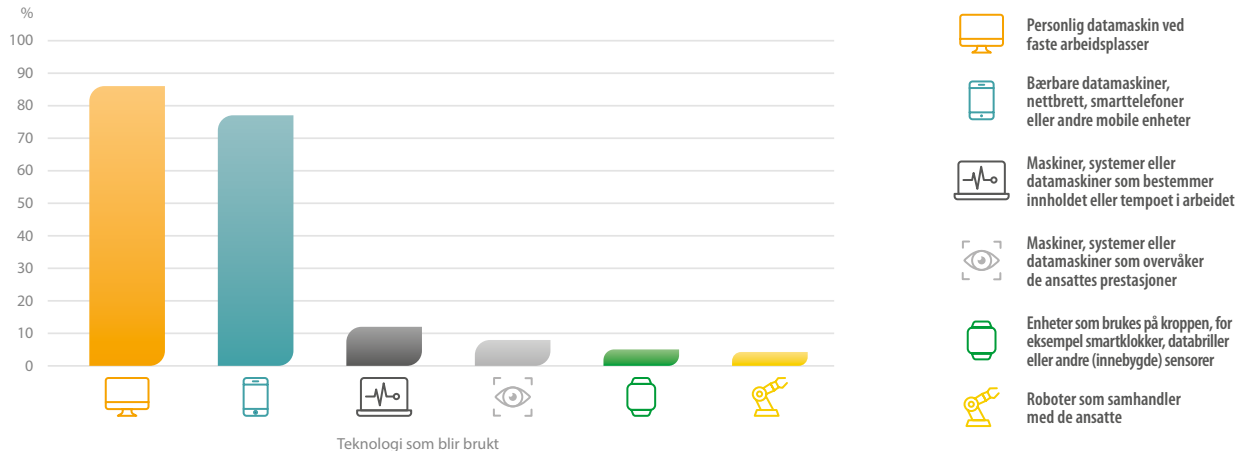
- Å la ansatte ta beslutninger om hvordan de vil gjøre jobben sin – et nytt spørsmål i ESENER 2019 – er det hyppigst rapporterte tiltaket som arbeidsplasser bruker for å forsøke å forebygge psykososiale risikoer, særlig blant mikrovirksomheter og små bedrifter. Av alle tiltakene, er dette det eneste tiltaket der andelen arbeidsplasser som rapporterer at tiltaket brukes reduseres jo større arbeidsplassen er.
- Finland (91 %), Malta (85 %) og Sverige (82 %) har de høyeste andelen arbeidsplasser som rapporterer om slike tiltak, mens Italia (49 %), Tsjekkia (54 %) og Slovakia (56 %) har de laveste.
- På tvers av alle størrelsesklasser er det minst rapporterte tiltaket for å forhindre psykososiale risikoer å gripe inn hvis arbeidstiden er for lang eller uregelmessig (29 % av arbeidsplassene). De laveste andelen arbeidsplasser som rapporterer om bruk av dette tiltaket, er i Slovakia (10 %), Polen (12 %) og Slovenia og Bulgaria (14 %), mens de høyeste er i Tyskland (47 %) og Irland (45 %).
- Det er mest sannsynlig at arbeidsplasser innen helse- og sosialtjenester har slike tiltak, i motsetning til strøm-, gass-, damp- og klimaanlegg og jordbruk, skogbruk og fiske.





Digitalisering – et voksende sikkerhets- og helseproblem

Arbeidsplasser som bruker digital teknologi, 2019

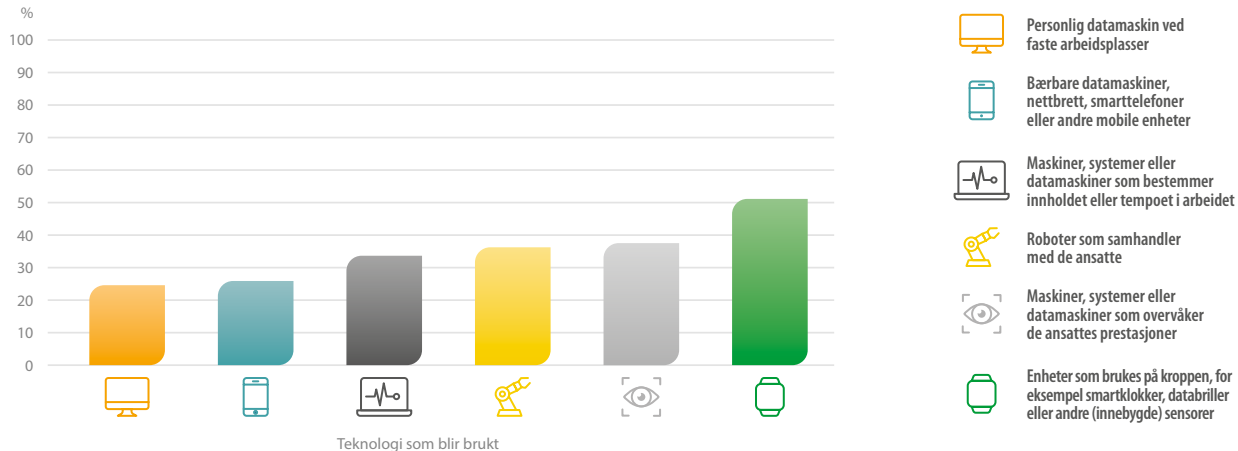


NB: Dataene er for alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

Bare 6 % av arbeidsplassene rapporterte at de ikke bruker noen av de digitale teknologiene som er nevnt i spørreskjemaet

- ESENER 2019 inneholdt en ny del om digitaliseringens påvirkning på arbeidstakernes sikkerhet og helse. Som forventet er det stort mangfold når det gjelder hvilke typer digitale teknologier som respondentene rapporterer om. PC-er på faste arbeidsplasser og bærbare datamaskiner, nettbrett, smarttelefoner eller andre mobile enheter rapporteres hyppig på tvers av alle sektorer og størrelsesklasser.
- Andre (mer sofistikerte) teknologier rapporteres oftere av større arbeidsplasser.
- Bare 6 % av arbeidsplassene som deltok i EU27_2020 rapporterte at de ikke bruker noen av de digitale teknologiene som er nevnt i spørreskjemaet.
- Er det diskusjoner om den potensielle påvirkningen bruk av slike teknologier har på arbeidstakernes sikkerhet og helse? Mindre enn én av fire arbeidsplasser (24 %) rapporterer at de har slike diskusjoner, og de høyeste andelene er i Ungarn (58 %) og Romania (42 %). Etter sektor ble denne typen diskusjoner rapportert hyppigere av arbeidsplasser innen informasjon og kommunikasjon (31 %) og finans og forsikring (31 %).

Arbeidsplasser som rapporterer om diskusjoner, etter type teknologi, 2019



NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020 som rapporterer om bruk av minst én type digital teknologi, fra ESENER 2019.

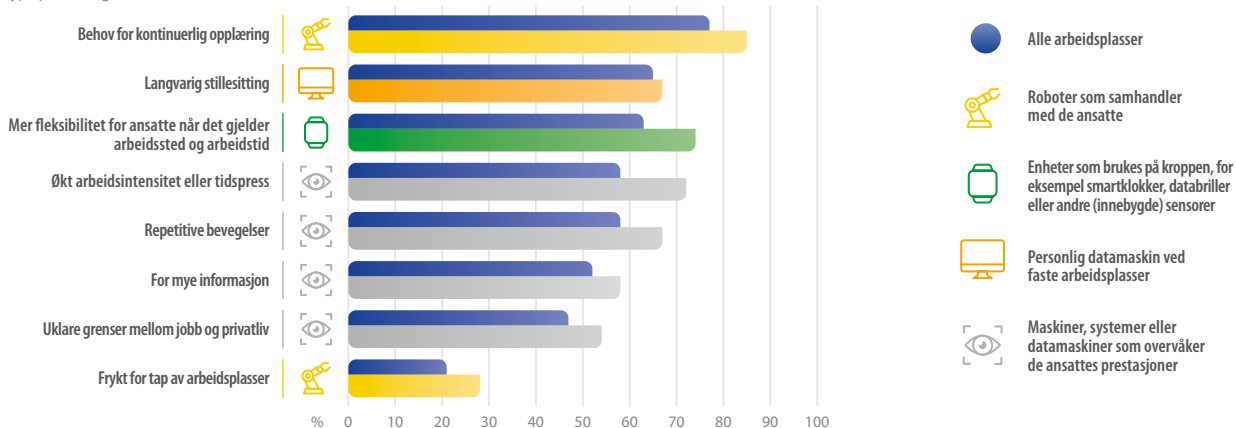
Økt arbeidsintensitet
eller tidspress ble særlig
nevnt av respondentene
som rapporterte om bruk
av maskiner, systemer
eller datamaskiner som
overvåker arbeidstakernes
prestasjoner

Diskusjon om hvordan digital teknologi kan påvirke HMS

- Diskusjon rundt hvordan digital teknologi kan påvirke HMS rapporteres hyppigst blant arbeidsplasser som rapporterer om bruk av enheter som kan brukes på kroppen (51 %) og maskiner, systemer eller datamaskiner som overvåker arbeidstakernes prestasjoner (38 %).
- Og hva er de mulige innvirkningene? Behovet for kontinuerlig opplæring for å sikre oppdatert kompetanse er den største innvirkningen i alle sektorer. Det ble rapportert av 77 % av arbeidsplassene som deltok i EU27_2020 og økte med virksomhetens størrelse. Derest kommer langvarig stillesitting (65 %) og mer fleksibilitet for ansatte når det gjelder arbeidssted og arbeidstid (63 %).

Hyppigst diskuterte påvirkninger på sikkerhet og helse, etter type teknologi, 2019

Type påvirkning



NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020 som rapporterer om (1) bruk av minst én digital teknologi og (2) diskusjon om påvirkningen av teknologi på arbeidstakernes sikkerhet og helse i, fra ESENER 2019.

85 % av arbeidsplasser med roboter rapporterer et behov for kontinuerlig opplæring som en arbeidsmiljøkonsekvens i forbindelse med bruk av denne teknologien

- Langvarig stillesitting, behovet for oppdatert kompetanse og for mye informasjon blir rapportert ganske ofte i forbindelse med alle typer teknologi, mens økt arbeidsintensitet eller tidspress ble nevnt av respondentene som rapporterte om bruk av maskiner, systemer eller datamaskiner for å overvåke arbeidstakernes prestasjoner.

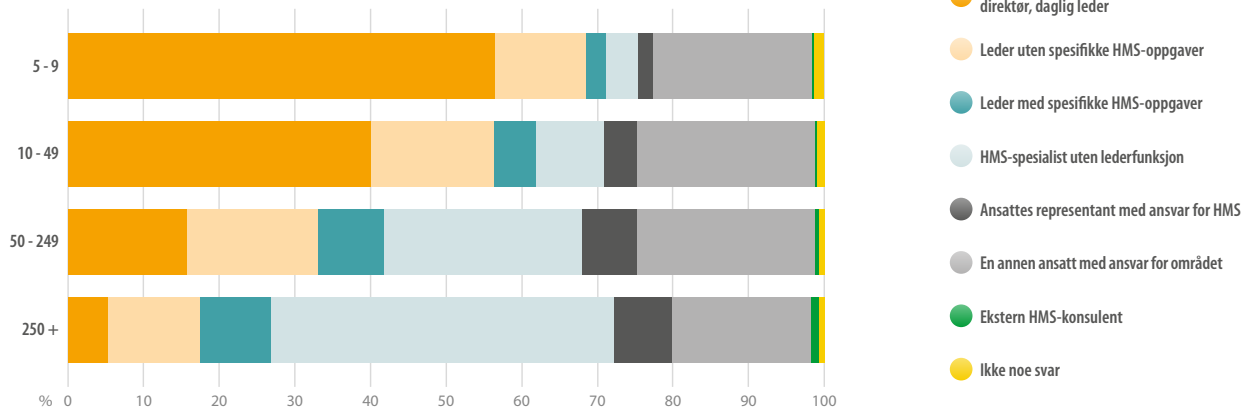




Hvem vet mest om
sikkerhet og helse
på europeiske
arbeidsplasser?

Hvem vet mest om HMS på arbeidsplasser, etter virksomhetsstørrelse (antall ansatte)

Antall ansatte



NB: Dataene er for alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2019.

På de minste arbeidsplassene er det vanligvis eieren, administrerende direktør eller daglig leder som har ansvar for HMS

- Når vi ser på håndtering av HMS, er det viktig å finne den personen som «kan mest om arbeidsmiljø på arbeidsplassen». Det er denne personen som er intervjuet i ESENER, og funnene viser klare forskjeller etter virksomhetsstørrelse.
- På de minste arbeidsplassene er det vanligvis eieren, administrerende direktør eller daglig leder som tar seg av HMS – i tillegg til de fleste andre forretningsfunksjonene. For større virksomheter overføres naturlig nok ansvaret for HMS til noen som har en mer spesialisert rolle, for eksempel en HMS-ansvarlig.
- Arbeidsmiljøutvalg er en liten gruppe, som likevel er veldig interessant, fordi informasjon om dem kan fortelle oss noe om hvor involverte de ansatte er i arbeidsmiljøspørsmål, og særlig om hvordan de blir utnevnt (se side 60 for mer informasjon om HMS-representanter/verneombud).
- Det er interessant at nesten én av fem respondenter – i alle fire størrelsesklasser – beskrev seg selv som «en vanlig ansatt med ansvar for HMS». Dette er viktig fordi det sier noe om forebyggende kultur på disse arbeidsplassene, der det ikke er en egen HMS-ekspert som er tilgjengelig til å svare på undersøkelsen (og sannsynligvis heller ikke til å håndtere HMS i det daglige). Det er verdt å understreke at dette kan være tilfelle selv på de største arbeidsplassene.

Alle virksomheter
bør kunne
gjennomføre en
grunnleggende
risikovurdering kun
med egne ansatte

Gjennomfører arbeidsplasser risikovurderinger?

- Med informasjonen om risikofaktorene (side 6) i minne, er det viktig å vite i hvilken grad arbeidsplasser utfører risikovurderinger - hjørnesteinen i den europeiske tilnærmingen til HMS, som spesifisert i [EUs rammedirektiv om sikkerhet og helse på arbeidsplassen](#) (direktiv 89/391/EF).
- I funnene, som var i samsvar med de fra 2014, indikerte tre fjerdedeler (75 %) av arbeidsplassene som ble intervjuet i EU27_2020 for ESENER 2019 at de gjennomfører risikovurderinger regelmessig. Som ventet er dette positivt korrelert med arbeidsplassens størrelse.



ESENER-funnene om
risikovurderinger gir
en indikasjon om den
forebyggende kulturen på
europeiske arbeidsplasser,
selv om de ikke rapporterer
om kvalitet

- Som i tidligere år er det betydelige forskjeller når det gjelder andeler av arbeidsplasser der risikovurderingene hovedsakelig utføres av egne ansatte. Rangeringen av land har forandret seg betydelig. De høyeste andelene er i Sverige (85 % av arbeidsplassene, opp fra 66 % i 2014) og Danmark (80 %, opp fra 76 %). De laveste andelene er i Slovenia (10 %), Spania (10 %) og Ungarn (14 %).
- Dette forteller oss ingenting om kvaliteten på risikovurderingene. I noen land kan det være en juridisk forpliktelse å få ekstern bistand til slike HMS-oppgaver (for eksempel ved bruk av ekstern bedriftshelsetjeneste). I prinsippet, og forutsatt at de som har ansvaret for dette arbeidet er de som best kan håndtere risikoen, bør alle virksomheter kunne gjennomføre en grunnleggende risikovurdering kun med egne ansatte.

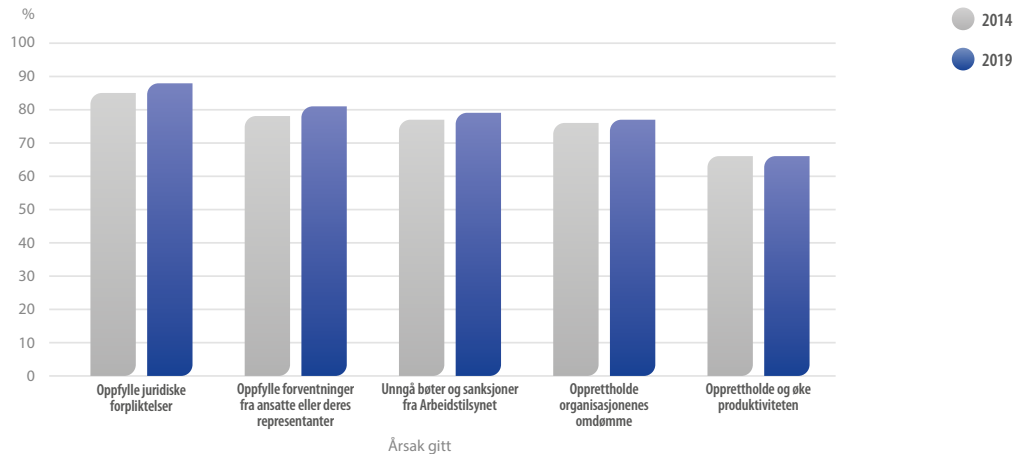




4

Hvorfor jobber
arbeidsplasser
systematisk med helse
og sikkerhet? Og hvorfor
gjør de ikke det?

Grunner til at arbeidsplasser jobber systematisk med helse og sikkerhet, 2014 og 2019



NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Nesten 9 av 10
arbeidsplasser i EU
oppgir oppfyllelse av
en juridisk forpliktelse
som en viktig
motivasjonsfaktor for
å håndtere sikkerhet
og helse

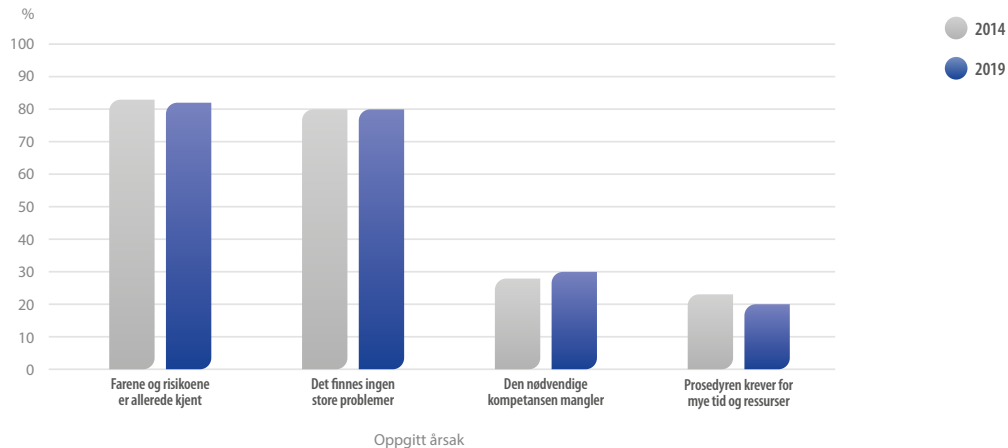
Hvorfor jobber arbeidsplasser systematisk med helse og sikkerhet?

- Når det gjelder faktorer som motiverer arbeidsplasser til å håndtere HMS, rapporteres oppfyllelse av en juridisk forpliktelse som en hovedårsak av nesten 9 av 10 arbeidsplasser i EU27_2020, noe opp fra 85 % i 2014. Det er positivt korrelert med størrelsen på arbeidsplassen. Andelen varierer fra 70 % av arbeidsplassene i Danmark til 97 % i Portugal.
- Den nest viktigste faktoren som motiverer til handling på HMS-området, er ønsket om å «møte forventningene til arbeidstakerne eller deres representanter». Dette er i stor grad i tråd med ESENER 2019-resultatet, som viser at 80 % av arbeidsplassene som gjennomfører regelmessige risikovurderinger rapporterer at de involverer de ansatte i utformingen og gjennomføringen av tiltak etter en risikovurdering.
- Selv om «å unngå bøter fra Arbeidstilsynet» fremstår som en viktig motivasjonsfaktor for å håndtere HMS, er det interessant å se dette funnet i sammenheng med arbeidsplassene som rapporterer at de har hatt besøk fra Arbeidstilsynet, som vist på side 42.

Mellom 2014 og 2019 gikk andelen arbeidsplasser som hadde fått besøk fra Arbeidstilsynet i løpet av de tre foregående årene ned i nesten alle land

- Selv om det å unngå bøter fra Arbeidstilsynet er en viktig motivasjonsfaktor for å håndtere HMS, har det siden 2014 vært en reduksjon i andelen arbeidsplasser som rapporterer å ha hatt besøk av Arbeidstilsynet i løpet av de tre årene før undersøkelsen: 41 % i 2019, ned fra 49 % i 2014.
- Det er faktisk fem land som rapporterte en økende trend: Irland, Hellas, Estland, Luxembourg og Malta. Nedgangen var størst i Belgia og Danmark. Nedgangen er tydelig i alle størrelsesklasser og i alle sektorer.
- Arbeidsplasser innen bergverksdrift og utvinning rapporterer størst sannsynlighet for besøk fra Arbeidstilsynet (67 %), i motsetning til faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (21 %) og finansierings- og forsikringsvirksomhet (22 %).

Grunner til at arbeidsplasser ikke foretar regelmessige risikovurderinger, 2014 og 2019



NB: Dataene gjelder arbeidsplasser i EU27_2020 som ikke utfører risikovurderinger regelmessig, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Arbeidsplasser
i de minste
størrelseskategoriene
rapporterer sjeldnere
enn større bedrifter at
risikovurderinger krever
for mye tid og ressurser

Har dere ikke behov for risikovurderinger? Hvorfor ikke?

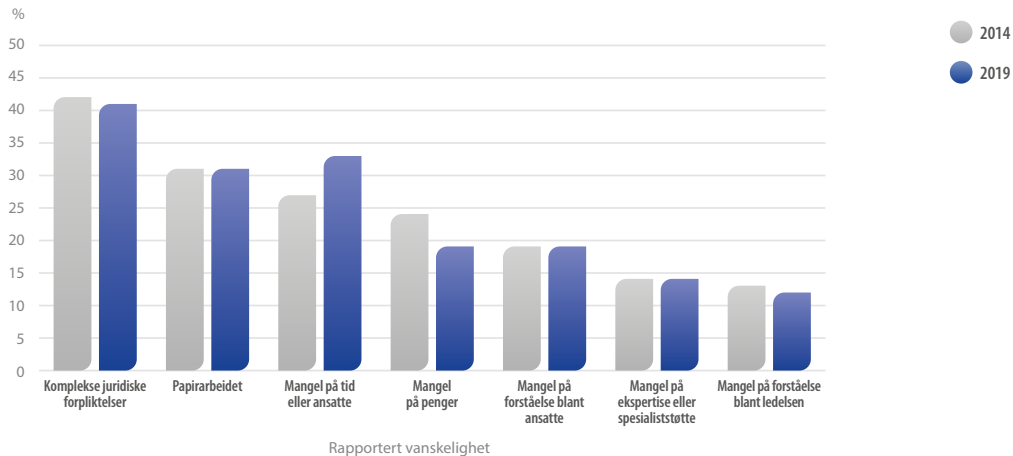
- Når vi ser på arbeidsplassene som ikke gjennomfører regelmessige risikovurderinger, oppgir de at hovedårsakene er at risikoen og farene allerede er kjent (83 % av arbeidsplassene) og at det ikke finnes noen store problemer (80 %). Dette var også tilfelle i 2014.
- Disse resultatene representerer bare 23 % av arbeidsplassene som deltok i undersøkelsen, og det er grunn til å spørre seg om disse arbeidsplassene, særlig de minste, faktisk har færre problemer, eller om bevisstheten rundt risikoene på arbeidsplassen er mindre? Dette er i stor grad i tråd med problemene knyttet til bevissthet (eller mangel på det) rundt risikofaktorene som ble presentert ovenfor.
- Interessant nok oppgir arbeidsplasser i de minste størrelseskategoriene sjeldnere enn større bedrifter at prosedyren krever for mye tid og ressurser.
- Resultatene er generelt konsistente på tvers av sektorer, selv om arbeidsplasser innen utdanning, offentlig forvaltning og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter rapporterer hyppigere enn andre at nødvendig kompetanse mangler (nesten 50 % av arbeidsplassene i hver av de tre sektorene).





Hva er
utfordrende
med å håndtere
helse og sikkerhet?

Årsaker oppgitt av arbeidsplasser som rapporterer om store utfordringer med å håndtere helse og sikkerhet, 2014 og 2019



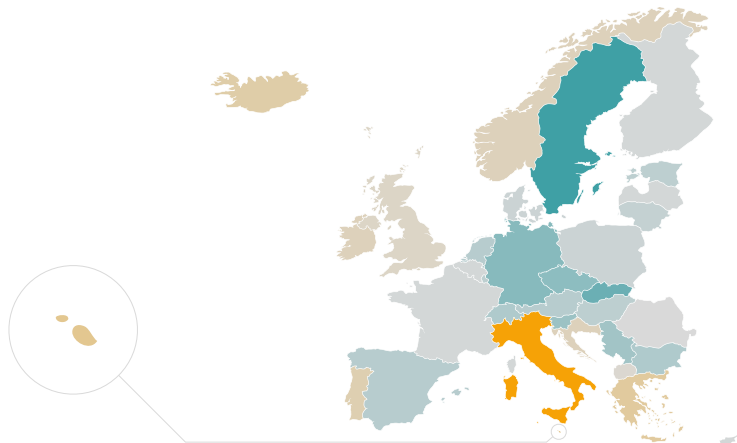
NB: Dataene gjelder arbeidsplasser i EU27_2020 som ikke gjennomfører risikovurderinger regelmessig, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Mer enn en tredjedel
av arbeidsplassene
rapporterer om mangel
på tid eller ansatte som en
barriere for HMS-ledelse,
noe som gjenspeiler en
økende trend

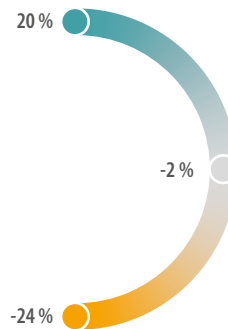
Hvorfor er det utfordrende å håndtere helse og sikkerhet?

- Komplekse juridiske forpliktelser rapporteres fremdeles som en stor utfordring når det gjelder håndtering av HMS av 41 % av arbeidsplassene i EU27_2020 (noe ned fra 42 % i 2014). Igjen gir landsoversikten spesielt verdifull informasjon for analysen.
- Selv om det var en liten nedgang for de fleste faktorene, er det en økning fra 27 % til 33 % for faktoren mangel på tid eller ansatte. Dette er nå den nest hyppigst rapporterte faktoren. Dette er særlig tilfelle for arbeidsplasser i Nederland (39 %) og Luxembourg (36 %).
- Det var ingen store forskjeller etter sektor.

Prosentvis endring i arbeidsplasser som oppgir komplekse juridiske forpliktelser som en årsak til at det er utfordrende å håndtere helse, miljø og sikkerhet, etter land, 2014-2019



Forskjell



EU27_2020 -2 %

NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i alle 33 land, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

I Italia har det vært en bemerkelsesverdig reduksjon når det gjelder oppfatningen om at komplekse juridiske krav gjør håndtering av HMS vanskeligere

- Funnene etter land viser et heterogent bilde av hvordan komplekse juridiske forpliktelser oppfattes. Og dette er tilfelle til tross for det felles juridiske rammeverket som er på plass i EU, slik det er beskrevet i [EUs rammedirektiv om sikkerhet og helse på arbeidsplassen](#) (direktiv 89/391/EF).
- Mens mer enn halvparten av arbeidsplassene i Belgia og Frankrike ser på juridiske forpliktelser som en stor utfordring for håndtering av sikkerhet og helse, er andelen betydelig lavere i Latvia, Litauen og Finland.
- Det er interessant å se den bemerkelsesverdige nedgangen i Italia (fra 67 % av arbeidsplassene i 2014 til 43 % i 2019). Det er til hjelp når vi tolker denne indikatoren. Det kan være at dette spørsmålet tar opp

endringer i og oppdateringer av regelverket som kan oppfattes som vanskelige av respondentene ettersom de tilpasser seg de nye kravene, i stedet for å måle komplekse juridiske forpliktelser i seg selv. Når det gjelder Italia, gjenspeilet sannsynligvis funnene fra 2014 implementeringen av betydelige endringer i italiensk lovgivning som trådte i kraft fra 2011.

- På den annen side har det i Sverige vært en betydelig økning som kan tilskrives bestemmelsene om det organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet (AFS 2015:4), som trådte i kraft 31. mars 2016. Men ytterligere analyser må til for å bekrefte årsaken(e) til den rapporterte økningen siden 2014.

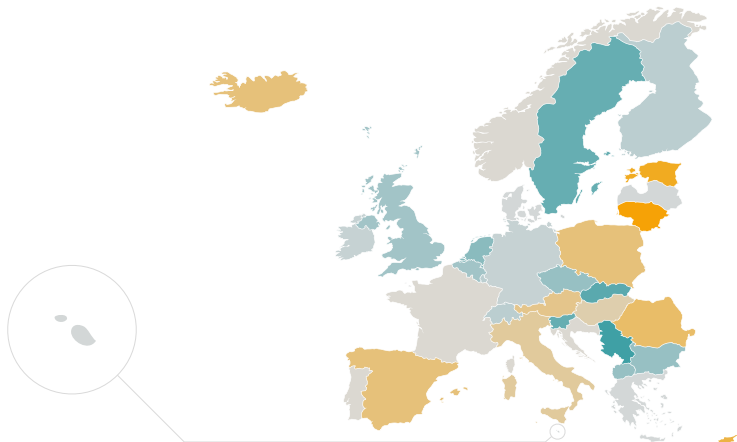




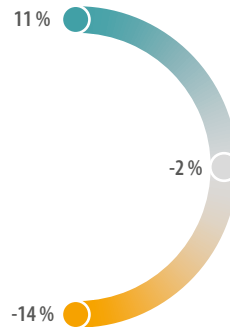
6

Hva med
arbeidstakerne?

Prosentvis endring i arbeidsplasser som involverer arbeidstakerne i tiltak for å håndtere psykososiale risikoer, etter land, 2014-2019



Forskjell



EU27_2020 -1 %

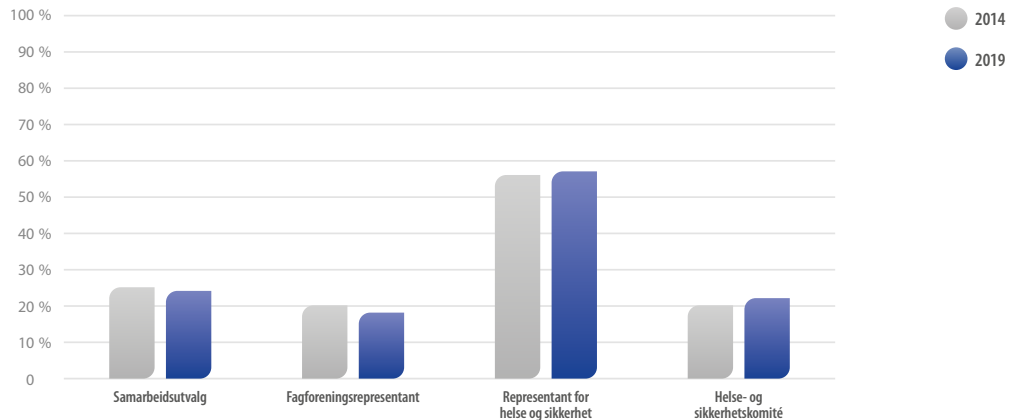
NB: Dataene er for alle arbeidsplasser som rapporterer om bruk av tiltak for å forhindre psykososiale risikoer de tre årene før undersøkelsen, i alt 33 land, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Kun 61 % av arbeidsplassene rapporterte at de involverte arbeidstakere i utformingen av tiltak for å forebygge psykososiale risikoer

- Når det gjelder ansattes deltakelse, og med fokus på arbeidsplasser som rapporterte at de gjennomførte tiltak for å forebygge psykososiale risikoer i de tre årene før undersøkelsen, indikerer 61 % av respondentene i EU27_2020 at ansatte hadde en rolle i utformingen av slike tiltak. Dette er en svak nedgang fra 63 % i 2014.
- Nok en gang varierer disse funnene fra land til land, og selv om det har vært økninger i flere land siden 2014, har andre opplevd tydelig nedgang de siste 5 årene, som Litauen, Estland og Kypros.
- Ut fra det som kjennetegner psykososiale risikoer, bør tiltak på dette området involvere arbeidstakere direkte og innebære utstrakt samarbeid mellom alle aktører på arbeidsplassen, men funnene antyder at dette ikke alltid er tilfelle.
- Det rapporteres at arbeidstakere er minst involvert innen bergverksdrift og utvinning (37 %), i motsetning til helse- og sosialtjenester (77 %).

Prosentandeler av arbeidsplasser som rapporterer ulike former for ansatterepresentasjon, 2014 og 2019



NB: Dataene gjelder alle arbeidsplasser i EU27_2020, og størrelsen på arbeidsplassene er avhengig av nasjonale terskler for disse representasjonsformene, fra ESENER 2014 og ESENER 2019.

Den klart hyppigst rapporterte formen for ansatte-representasjon var utnevnelsen av en helse- og sikkerhetsrepresentant

- En helse- og sikkerhetsrepresentant er den klart hyppigst rapporterte formen for ansatterepresentasjon, som rapporteres av 57 % av arbeidsplassene i EU27_2020, noe høyere enn i 2014.
- Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (71 %), utdanning (67 %) og bergverksdrift og utvinning (67 %) er sektorene som oftest rapporterer om en eller annen form for ansatterepresentasjon.
- Som forventet er disse funnene i stor grad relatert til arbeidsplassens størrelse.
- Som vist nedenfor er det imidlertid interessant å finne ut mer om disse helse- og sikkerhetsrepresentantene og spesielt hvordan de blir utnevnt.

Prosentandeler av arbeidsplasser uten noen form for ansattrepresentasjon, etter land

LAND	%
Portugal	68
Latvia	63
Polen	61
Hellas	60
Belgia	57
Frankrike	56
Slovenia	52
Nederland	51
Sveits	50
Ungarn	49
Kypros	43
Nord-Makedonia	43

LAND	%
Spania	42
Malta	36
EU27_2020	36
Tsjekkia	34
Serbia	34
Estland	33
Kroatia	33
Island	32
Luxembourg	28
Østerrike	27
Tyskland	26
Slovakia	26

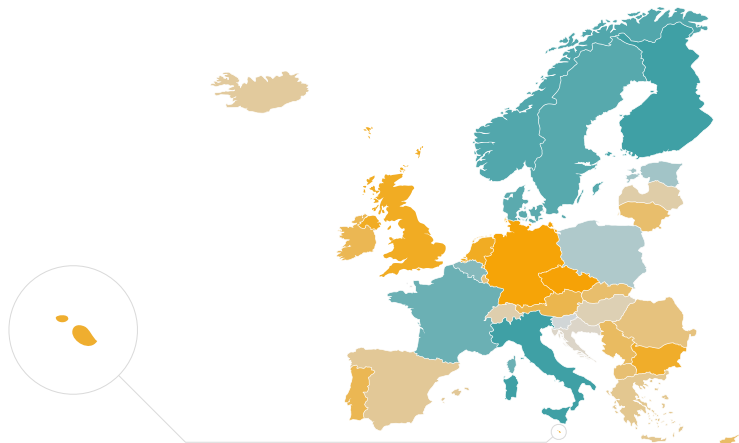
LAND	%
Finland	25
Sverige	23
Danmark	22
Irland	22
Storbritannia	22
Italia	16
Norge	14
Bulgaria	11
Litauen	11
Romania	11

NB: Dataene gjelder for alle arbeidsplasser i alle 33 land, og størrelsen på arbeidsplassene er avhengig av nasjonale terskler for disse representasjonsformene, fra ESENER 2019.

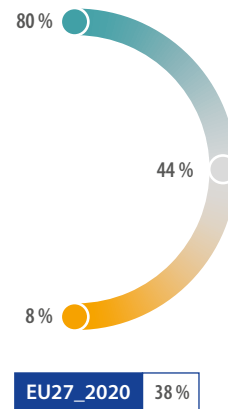
Mer enn en tredjedel av EUs arbeidsplasser rapporterte at de ikke hadde noen form for ansatterepresentasjon

- Et interessant funn var at mer enn en tredjedel av arbeidsplassene i EU27_2020 (36 %) ikke hadde noen av disse formene for ansatterepresentasjon. Andelene var høyest i Portugal (68 %), Latvia (63 %) og Polen (61 %).
- Etter sektor rapporteres det ofte at det ikke er noen form for ansatterepresentasjon blant arbeidsplasser innen omsetning og drift av fast eiendom (50 %), faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (49 %) og overnattings- og serveringsvirksomhet (48 %), i motsetning til utdanning (19 %).

Prosentandeler av arbeidsplasser der helse- og sikkerhetsrepresentanter velges av de ansatte, etter land



Valgt av de ansatte



EU27_2020 38 %

NB: Dataene gjelder for alle arbeidsplasser i alle 33 land, og størrelsen på arbeidsplassene er avhengig av nasjonale terskler for disse representasjonsformene, fra ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

På mer enn halvparten av EUs arbeidsplasser velges de ansattes helse- og sikkerhetsrepresentant av arbeidsgiveren

- Som nevnt ovenfor prøvde ESENER 2019 å finne ut mer om helse- og sikkerhetsrepresentanter ved å spørre arbeidsplasser om hvordan disse utnevnes. Funnene avslører et svært mangfoldig bilde på tvers av land, noe som gjenspeiler de forskjellige nasjonale rammeverkene.
- Mer enn halvparten (52 %) av arbeidsplassene i EU27_2020 rapporterer at en helse- og sikkerhetsrepresentant er valgt av arbeidsgiveren. Andelene er høyest i Tyskland og Tsjekkia (83 % av arbeidsplassene).
- Rundt en tredjedel av arbeidsplassene som deltok (38 %) rapporterte at helse- og sikkerhetsrepresentanter er valgt av de ansatte. Andelene er høyest i Finland og Italia (80 %) og Sverige (75 %).
- Det er viktig å ha disse funnene i bakhodet for å kunne forstå helse- og sikkerhetsrepresentantenes rolle - som varierer betraktelig fra land til land. Det er ikke nødvendigvis slik at de alltid er arbeidstakerrepresentanter som er valgt av kollegaene.

Undersøkelsesmetodikk

ESENER 2019

- Feltarbeid: våren og sommeren 2019 på arbeidsplasser med fem eller flere ansatte fra både private og offentlige organisasjoner i alle aktivitetssektorer.
- 33 land: 27 EU-medlemsstater, Island, Nord-Makedonia, Norge, Serbia, Sveits og Storbritannia.
- 45 420 arbeidsplasser deltok – respondenten var «personen som vet mest om helse og sikkerhet i virksomheten».
- Nasjonale referanseprøver ble styrket i tre land – finansiert av respektive nasjonale myndigheter: Irland (+ 1 250), Norge (+ 450) og Slovenia (+ 300).
- Data er hovedsakelig samlet inn gjennom datastøttede telefonintervjuer (CATI).

Vil du vite mer?

Les mer og utforsk
ESENER-data på
<https://esener.eu>



Det europeiske arbeidsmiljøorganet
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPANIA
E-post: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-NO-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-533-5