

# ESENER 2019

## Hur står det till med arbetsmiljön på Europas arbetsplatser?





# INNEHÅLL

1

SIDA 5

**Vad oroar mest på Europas arbetsplatser?**

- 11 Arbetsrelaterade belastningsbesvär – vilka åtgärder har vidtagits?
- 13 Stress och psykosociala risker

2

SIDA 23

**Digitaliseringen – ett framväxande arbetsmiljöproblem**

3

SIDA 31

**Vem på arbetsplatsen är mest insatt i arbetsmiljöfrågor?**

4

SIDA 39

**Varför ägnar sig vissa arbetsplatser åt arbetsmiljöfrågor? Och andra inte?**

5

SIDA 47

**Vilka är hindren för ett effektivt arbetsmiljöarbete?**

6

SIDA 53

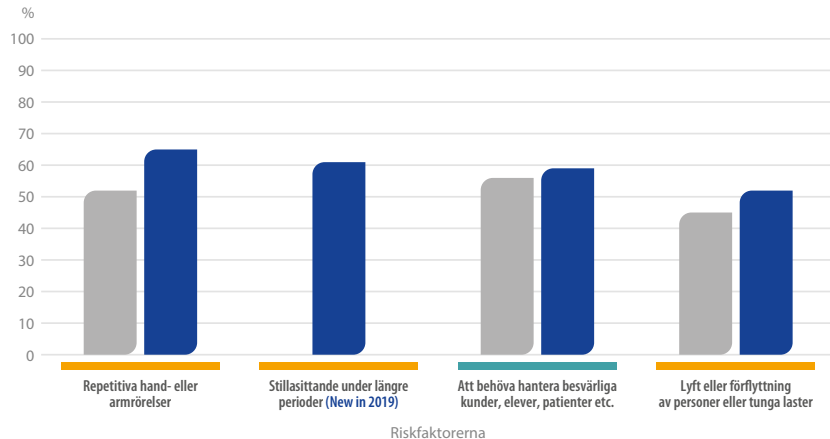
**Vilken roll har de anställda?**





**Vad oroar**  
**mest på**  
**vEuropas**  
**arbetsplatser?**

## De vanligast förekommande riskfaktorerna (andel arbetsplatser i procent), 2014 och 2019



● Risk för belastningsbesvär  
● Psykosocial risk  
● 2014  
● 2019

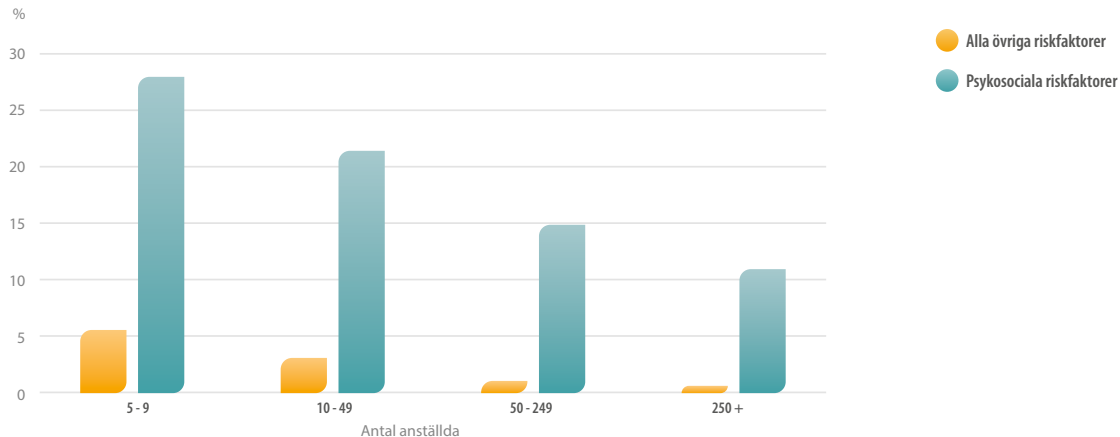
|                                                                   | 2014 % | 2019 % |
|-------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Risk för olyckor med maskiner eller handverktyg                   | 48     | 48     |
| Tidspress                                                         | 43     | 45     |
| Risk för olycksfall med fordon under arbetet                      | 46     | 44     |
| Värme, kyla eller drag                                            | 36     | 37     |
| Kemikalier eller biologiskt material                              | 36     | 36     |
| Ökad risk för halk-, snubbel- och fallolyckor                     | 34     | 34     |
| Tröttande eller smärtsamma positioner                             | -      | 31     |
| Buller                                                            | 30     | 30     |
| Långa eller oregelbundna arbetspass                               | 21     | 21     |
| Dålig kommunikation eller bristande samarbete inom organisationen | 16     | 18     |

Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2014 och Esener 2019.

# Belastningsbesvär och psykosociala risker ses som de största problemen på Europas arbetsplatser

- Belastningsbesvär och psykosociala risker ses som de största problemen på Europas arbetsplatser.
- Av de fyra vanligast förekommande riskfaktorerna handlar tre om risker för belastningsbesvär. Dessa risker rapporteras som vanligt förekommande i de flesta sektorer.
- "Långvarigt stillasittande" är en ny punkt i den europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener) 2019 (den täcktes tidigare av "tröttande eller smärtsamma arbetsställningar, inklusive långvarigt sittande"). Det är den näst vanligaste av de riskfaktorer som rapporteras, vilket visar på en växande medvetenhet om hälsoriskerna med stillasittande. Uppdelat efter sektor anges stillasittande som en riskfaktor framför allt inom finans och försäkring (93 procent av arbetsplatserna i sektorn inom EU-27 2020), information och kommunikation (92 procent) och offentlig förvaltning (91 procent).
- Psykosociala riskfaktorer rapporteras mest från tjänstesektorn, där den tredje vanligaste riskfaktorn totalt, "att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc.", är särskilt relevant. Det är även intressant att bryta ner siffrorna till landsnivå: "tidspress" är den främsta riskfaktorn i Finland, Sverige (74 procent i båda länderna) och Danmark (73 procent), och kommer på andra plats i Nederländerna (64 procent). Ytterligare analys krävs för att se om de här höga nivåerna beror på omfattningen av problemet eller på en hög medvetenhet på arbetsplatserna i de här länderna.
- Förekomsten av samtliga riskfaktorer rapporteras oftare av större företag än av mindre.

### Arbetsplatser som inte rapporterat några riskfaktorer, uppdelade efter storlek (antal anställda), 2019

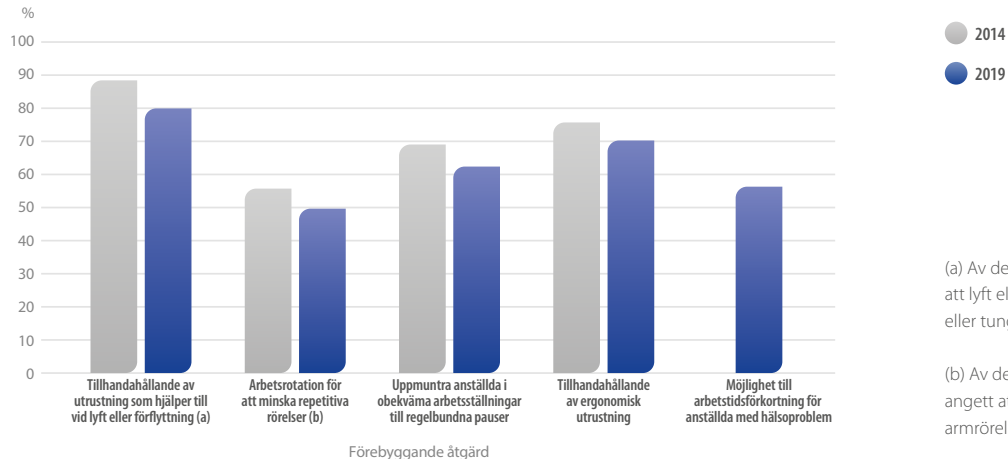


Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2019.

Att inte rapportera  
några riskfaktorer  
tyder troligen  
på bristande  
medvetenhet  
snarare än en  
arbetsplats med  
god arbetsmiljö

- Ju mindre en arbetsplats är, desto troligare är det att den inte rapporterar några riskfaktorer, särskilt inte psykosociala. Det betyder inte att riskfaktorerna inte finns där utan speglar bara uppfattningen hos de svarande. I många fall kan det betyda att de helt enkelt inte är medvetna om vad som menas med en arbetsmiljörisk. Det här problemet är särskilt oroande för de mindre arbetsplatserna.
- Uppdelat efter land finns det flest arbetsplatser som inte rapporterar några psykosociala riskfaktorer i Italien (50 procent), Slovakien (44 procent), Litauen (37 procent) och Bulgarien (36 procent).
- Å andra sidan, och i linje med resultaten för "tidspress" som omnämndes ovan, är det mycket få arbetsplatser i Danmark (9 procent), Sverige (10 procent) och Finland (12 procent) som inte rapporterar några psykosociala riskfaktorer. Det kan, återigen, bero på högre förekomst eller större medvetenhet om psykosociala risker i de nordiska länderna.
- Tillverkning (39 procent) och jordbruk (37 procent) är de sektorer med flest arbetsplatser som inte rapporterar några psykosociala riskfaktorer.

### Arbetsplatser som anger att man vidtagit åtgärder för att förebygga belastningsbesvär, 2014 och 2019



(a) Av de arbetsplatser som angett att lyft eller förflyttning av personer eller tunga laster förekommer.

(b) Av de arbetsplatser som angett att repetitiva hand- eller armrörelser förekommer.

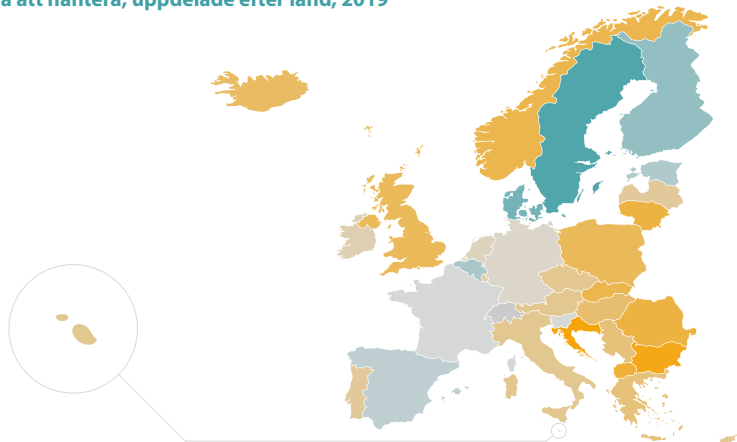
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2014 och Esener 2019.

Andelen  
arbetsplatser som  
anger att de har  
vidtagit åtgärder  
för att förebygga  
belastningsbesvär  
har minskat något

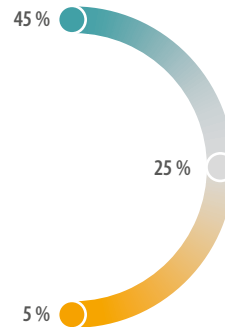
## Arbetsrelaterade belastningsbesvär – vilka åtgärder har vidtagits?

- Med tanke på att en stor andel av arbetsplatserna i undersökningen anser att risken för belastningsbesvär påverkar deras anställdas hälsa och säkerhet är det naturligt att titta på vilka åtgärder som vidtas för att förebygga dem.
- När man jämför resultaten från Esener 2019 med dem från 2014 är det första som sticker ut en svag minskning av andelen arbetsplatser som angav att de vidtagit sådana åtgärder.
- I Esener 2019 introducerades en ny förebyggande åtgärd, möjligheten till arbetstidsförkortning för anställda med hälsoproblem. En åtgärd som 54 procent av arbetsplatserna inom EU-27 2020 rapporterar att de vidtagit. Till skillnad från de övriga fyra åtgärderna, som fokuserar främst på belastningsbesvär, är detta en bredare åtgärd som, tillsammans med de övriga, ger en klarare bild av i vilken utsträckning förebyggande åtgärder används för att skapa en hållbar arbetsmiljö.
- Uppdelat efter sektor skiljer sig bilden mycket åt. Vård och omsorg och sociala tjänster samt annan serviceverksamhet hamnar mycket högt vad beträffar möjligheten till arbetstidsförkortning för anställda med hälsoproblem. Byggverksamhet är en av de sektorer där tillhandahållande av utrustning som hjälper till vid lyft eller förflyttning och arbetsrotation för att minska repetitiva rörelser är vanligast.

### Arbetsplatser som uppger att psykosociala risker är särskilt svåra att hantera, uppdelade efter land, 2019



### Svårare



EU27\_2020

22 %

Anm.: Siffrorna omfattar de arbetsplatser i samtliga 33 länder som rapporterar förekomsten av minst en psykosocial riskfaktor, från Esener 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

De länder som  
anger att den här  
typen av risker  
är svårare att  
hantera är samma  
länder som är  
mest engagerade  
i att åtgärda dem

## Stress och psykosociala risker

### Vilka är hindren?

- Uppgifterna tyder på att medvetenheten om psykosociala risker fortfarande inte är tillräckligt hög. För att titta närmare på problemet frågade Esener 2019 de arbetsplatser som rapporterat förekomsten av psykosociala risker om de ansåg att de var svårare att hantera än andra arbetsmiljörisker.
- De länder som anger att den här typen av risker är svårare att hantera är samma länder som är mest engagerade i att åtgärda dem. Det är de länder i vilka de svarande tenderar att ange en högre förekomst av både psykosociala risker och åtgärder och rutiner för att hantera dem.



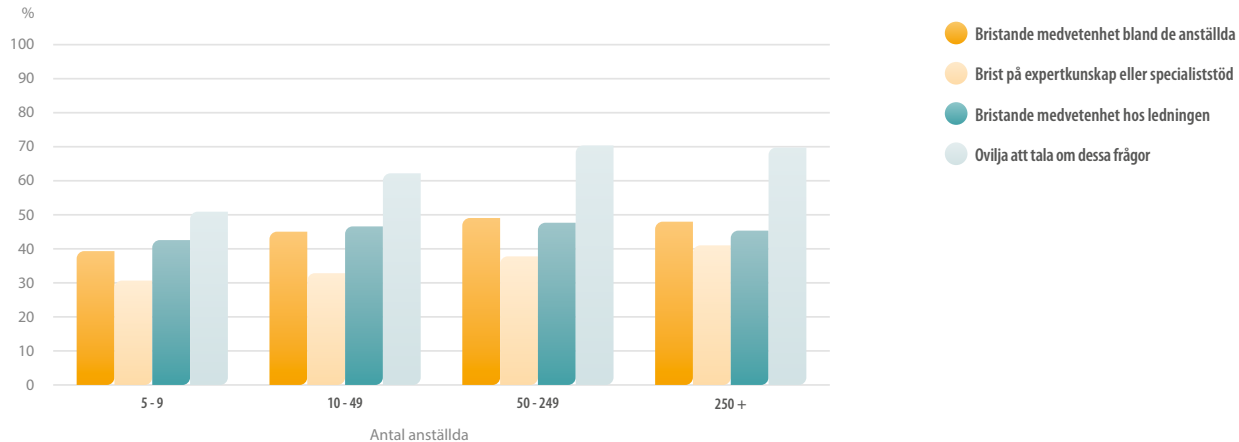
Resultaten tyder på  
att medvetenheten  
om psykosociala risker  
fortfarande inte är  
tillräckligt hög

- Om vi tittar på arbetsplatsens storlek så ökar andelen svarande som anser att psykosociala risker är svårare att hantera än andra arbetsmiljörisker ju större arbetsplatsen är.
- Uppdelat efter sektor tenderar arbetsplatser inom vård och omsorg, sociala tjänster samt utbildning att betrakta psykosociala risker som svårare att hantera. Det är just de sektorer som i större utsträckning rapporterar att man vidtagit åtgärder för att förebygga psykosociala risker. Däremot ses inte psykosociala risker

som särskilt svåra att hantera av arbetsplatser inom utvinning av mineral eller hotell- och restaurangsektorn och samma sektorer uppger mer sällan att man vidtagit förebyggande åtgärder mot dessa risker.

- Det går inte att dra några bestämda slutsatser av en tvärsnittsstudie som Esener men resultaten tyder på att hanteringen av psykosociala risker uppfattas som svårare att hantera på just de arbetsplatser där man faktiskt hanterar dem.

### Arbetsplatser som anger faktorer som gör psykosociala risker svårare att hantera, uppdelade efter arbetsplatsens storlek (antal anställda)

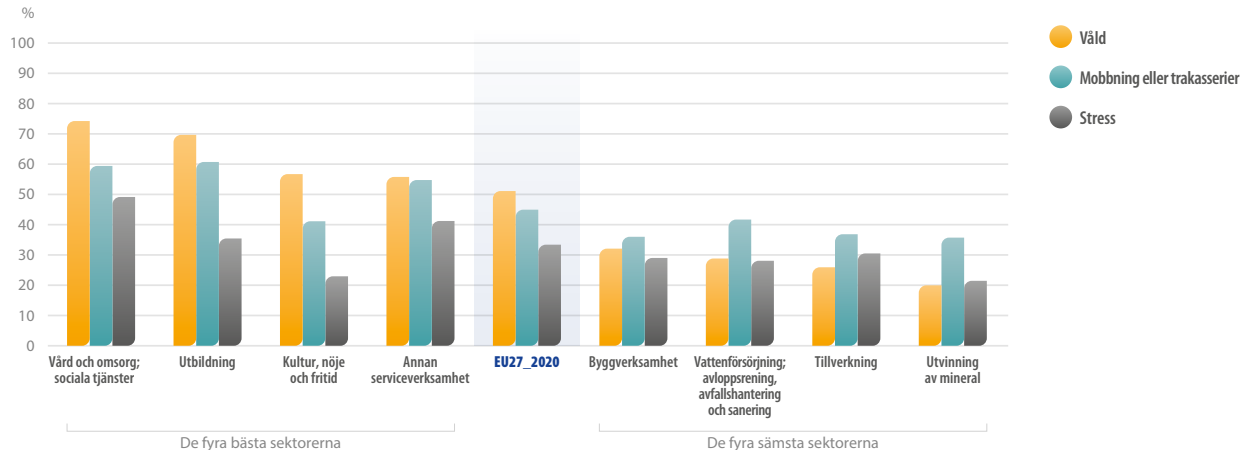


Anm.: Siffrorna omfattar de arbetsplatser inom EU-27 2020 som angett förekomsten av minst en psykosocial riskfaktor och som anser att denna typ av risk är svårare att hantera än andra arbetsmiljörisker, från Esener 2019.

Ovilja att tala  
om dessa frågor  
är utan tvekan  
den främsta  
svårigheten  
med att hantera  
psykosociala risker

- Ovilja att tala om dessa frågor är utan tvekan den främsta svårigheten med att hantera psykosociala risker.
- Resultaten för enskilda länder visar återigen på några undantag. Den största svårigheten på arbetsplatser i Bulgarien, Kroatien, Portugal och Rumänien anses vara bristande medvetenhet hos personalen, medan brist på expertkunskap eller specialiststöd hamnar högst i Cypern och Grekland.
- Uppdelat efter sektor anges ovilja att tala om dessa frågor mer sällan som ett problem av arbetsplatser inom utbildning samt vård och omsorg och sociala tjänster, men det anses fortfarande var den främsta svårigheten även där.

### Andel arbetsplatser (i procent) som anger att man har rutiner för att förebygga psykosociala risker, uppdelade efter sektor, 2019



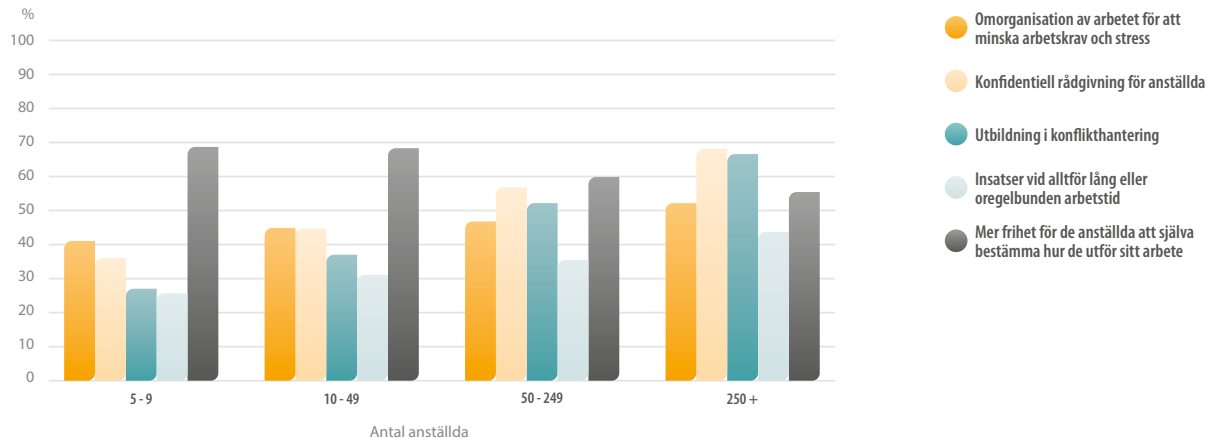
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020 med minst 20 anställda, från Esener 2019. Endast de arbetsplatser som angav "att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc." som en riskfaktor tillfrågades om de hade rutiner för att förebygga våld.

Inom vård och omsorg, sociala tjänster samt utbildning arbetar man proaktivt med att hantera psykosociala risker

### Vilka åtgärder vidtas?

- Esener 2019 frågade arbetsplatser med minst 20 anställda om de hade några handlingsplaner eller rutiner för att hantera psykosociala risker. De vanligast förekommande rutinerna rörde förebyggande av våld. Rutiner för att förebygga våld fanns på 51 procent av de arbetsplatser som angav "att behöva hantera besvärliga kunder, elever, patienter etc." som en riskfaktor.
- Resultaten varierar självklart från sektor till sektor. Arbetsplatser inom vård och omsorg, sociala tjänster samt utbildning utmärker sig genom att arbeta mer proaktivt med handlingsplaner och rutiner för att hantera psykosociala risker.
- Uppdelat efter land har arbetsplatser i Irland och de nordiska länderna oftare än andra sådana rutiner på plats.

### Arbetsplatser som anger att de vidtagit åtgärder för att förebygga psykosociala risker, uppdelade efter arbetsplatsens storlek (antal anställda), 2019



Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2019.

Endast 29 procent av företagen uppger att de skulle ingripa för att förhindra att de anställda arbetar för långa arbetspass

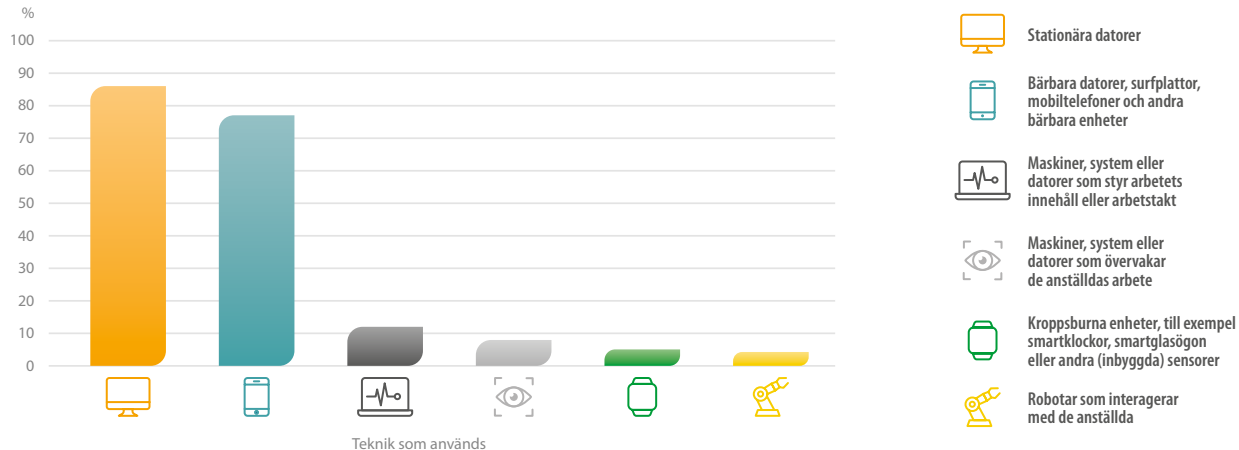
- Att ge mer frihet för de anställda att själva bestämma hur de utför sitt arbete – en ny punkt i Esener 2019 – är den vanligaste åtgärd som arbetsplatserna anger att de vidtagit för att förebygga psykosociala risker, särskilt bland mikro- och småföretag. Intressant är att detta är den enda av alla åtgärder som blir mindre vanlig ju större arbetsplats det handlar om.
- Uppdelat efter land har Finland (91 procent), Malta (85 procent) och Sverige (82 procent) den högsta andelen arbetsplatser som anger att man vidtagit den här åtgärden. Den minsta andelen hittar man i Italien (49 procent), Tjeckien (54 procent) och Slovakien (56 procent).
- Oberoende av arbetsplatsens storlek är insatser vid alltför lång eller oregelbunden arbetstid den minst vanliga åtgärden (29 procent av arbetsplatserna). De lägsta siffrorna för den här åtgärden finns i Slovakien (10 procent), Polen (12 procent), Slovenien och Bulgarien (båda 14 procent), medan de högsta siffrorna återfinns i Tyskland (47 procent) och Irland (45 procent).
- Uppdelat efter sektor är den här typen av åtgärder vanligast inom vård och omsorg samt sociala tjänster och förekommer mindre ofta inom försörjning av el, gas, värme och kyla samt jordbruk, skogsbruk och fiske.





# Digitaliseringen – ett framväxande arbetsmiljöproblem

### Arbetsplatser som använder sig av digital teknik, 2019

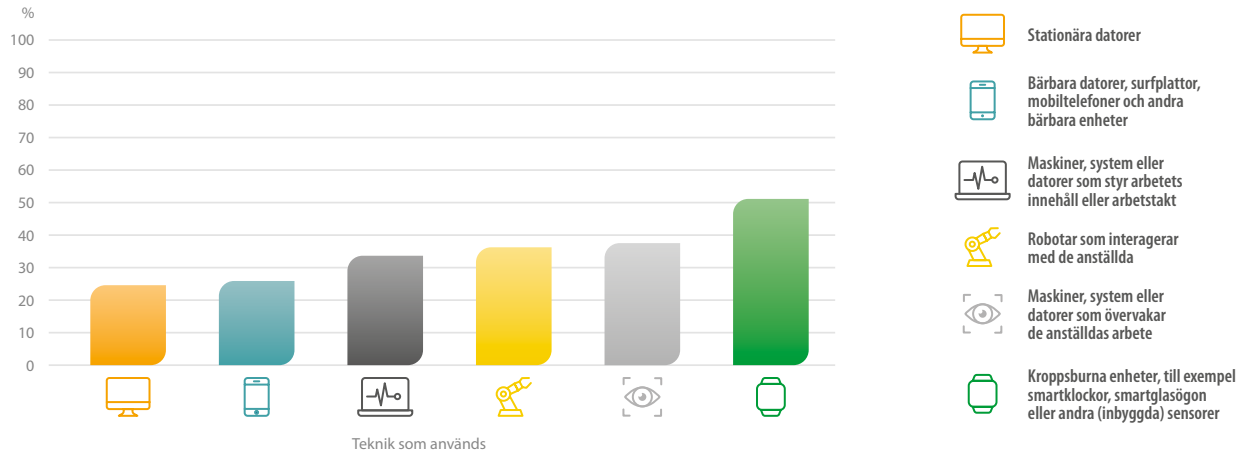


Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2019.

Endast 6 procent  
av arbetsplatserna  
uppgav att man inte  
använder någon av  
de digitala tekniker  
som tas upp i  
undersökningen

- Esener 2019 innehåller ett nytt avsnitt om digitaliseringens effekter på arbetsmiljön. Som väntat är det stora variationer i vilken typ av teknik som används på de olika arbetsplatserna i undersökningen. Stationära datorer, bärbara datorer, surfplattor, mobiltelefoner och andra bärbara enheter är vanligt förekommande inom alla sektorer och oavsett arbetsplatsens storlek.
- Andra (mer sofistikerade) tekniker används oftare på större arbetsplatser.
- Endast 6 procent av arbetsplatserna inom EU-27 2020 uppgav att man inte använder någon av de digitala tekniker som tas upp i undersökningen.
- Förekommer det någon diskussion om hur den digitala tekniken kan påverka arbetsmiljön? Knappt en av fyra arbetsplatser (24 procent) uppgav att sådana diskussioner förs. Den högsta andelen återfinns i Ungern (58 procent) och Rumänien (42 procent). Uppdelat efter sektor är den här typen av diskussioner vanligast på arbetsplatser inom information och kommunikation (31 procent) samt finans och försäkring (31 procent).

### Arbetsplatser som uppger att diskussioner förs, uppdelat efter typ av teknik, 2019



Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020 som rapporterar att man använder minst en form av digital teknik, från Esener 2019.

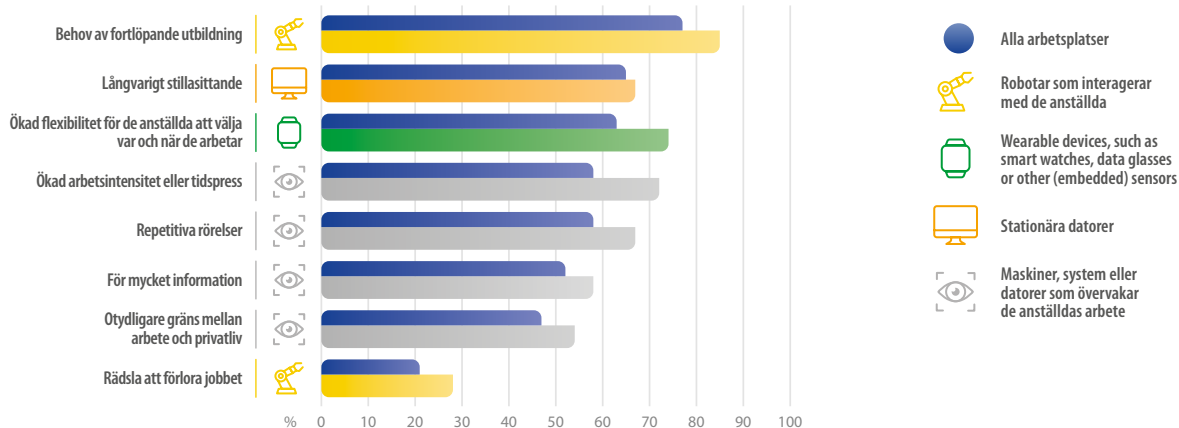
Ökad arbetsintensitet  
eller tidspress  
omnämndes särskilt  
av arbetsplatser som  
uppgav att de använder  
maskiner, system eller  
datorer som övervakar  
de anställdas arbete

### Diskussioner om digitaliseringens möjliga effekter på arbetsmiljön

- Arbetsplatser som uppger att de använder kroppsburna enheter (51 procent) och maskiner, system eller datorer som övervakar de anställdas arbete (38 procent) uppger oftare att diskussioner förs om möjliga effekter på arbetsmiljön.
- Vilka är de möjliga effekterna? På första plats hamnar behovet av fortlöpande utbildning för att uppdatera de anställdas kompetens. Inom EU-27 2020 uppger 77 procent av arbetsplatserna att det är en effekt. Den ligger högst inom alla sektorer och ökar med verksamhetens storlek. På andra och tredje plats hamnar stillasittande under längre perioder (65 procent) och ökad flexibilitet för de anställda att välja var och när de arbetar (63 procent).

## De mest diskuterade effekterna på arbetsmiljön, uppdelat efter typ av teknik, 2019

Typ av effekt



Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020 som rapporterar 1) att man använder minst en form av digital teknik och 2) att man diskuterar den digitala teknikens effekter på arbetsmiljön, från Esener 2019.

Av de arbetsplatser  
som använder robotar  
rapporterar 85 procent  
att användningen  
av denna teknik  
leder till ett behov av  
fortbildning på grund av  
dess arbetsmiljöeffekter

- Långvarigt stillasittande, behovet av fortlöpande utbildning och för mycket information är de vanligaste effekterna som rapporteras, oberoende av typ av teknik. Ökad arbetsintensitet eller tidspress omnämndes särskilt av arbetsplatser som uppgav att man använde maskiner, system eller datorer som övervakar de anställdas arbete.

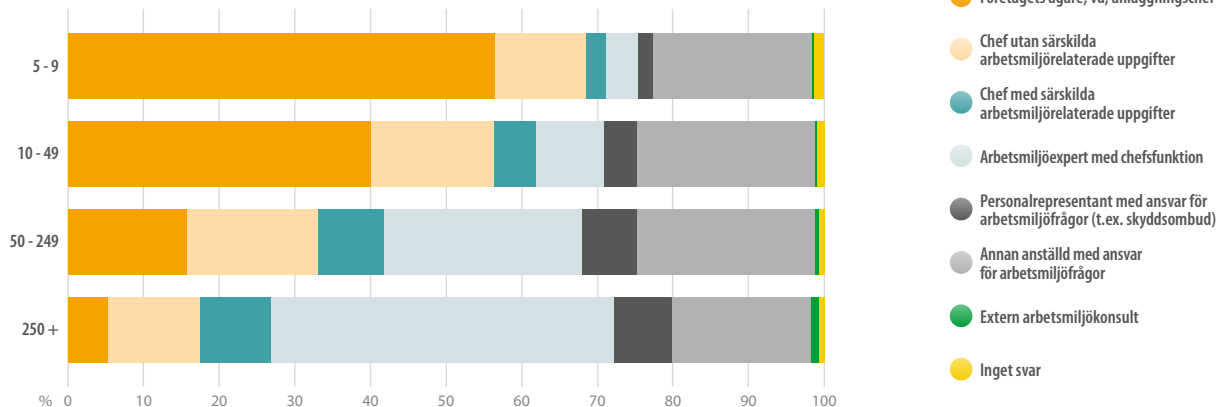




**Vem på**  
**arbetsplatsen**  
**är mest insatt i**  
**arbetsmiljöfrågor?**

## Vem på arbetsplatsen är mest insatt i arbetsmiljöfrågor? Uppdelat efter arbetsplatsens storlek (antal anställda)

Antal anställda

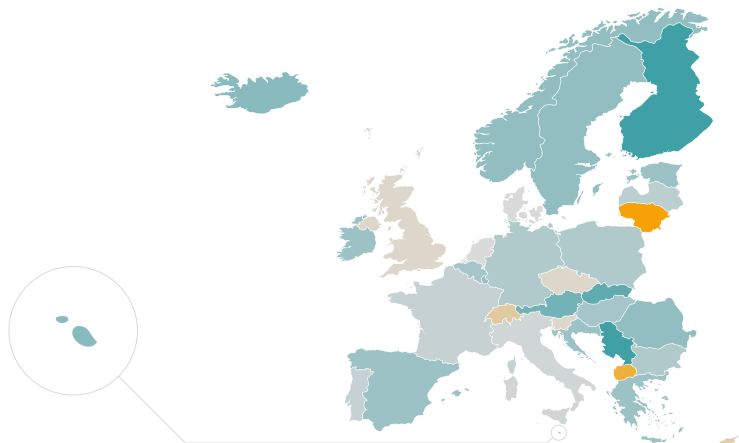


Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2019.

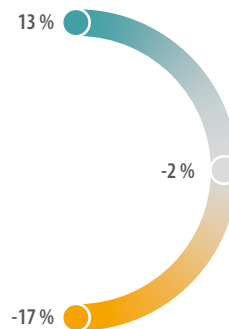
På de minsta  
arbetsplatserna  
är det oftast  
ägaren, vd:n eller  
anläggningschefen  
som hanterar  
arbetsmiljöfrågorna

- När man tittar på hur arbetsmiljöfrågor hanteras är det viktigt att ta reda på vem på arbetsplatsen som är mest insatt i arbetsmiljöfrågor. Det är samma person som svarar på frågorna i Esener-undersökningen och resultatet visar på tydliga (och helt naturliga) skillnader beroende på arbetsplatsens storlek.
- På de minsta arbetsplatserna är det oftast ägaren, vd:n eller anläggningschefen som hanterar arbetsmiljöfrågorna – tillsammans med det mesta av den övriga verksamheten. Ju större arbetsplatsen är, desto vanligare är det att arbetsmiljöfrågorna läggs över på någon mer specialiserad person, till exempel ett skyddsombud – helt enligt vad man kan förvänta sig.
- "Personalrepresentanter med ansvar för arbetsmiljöfrågor" (t.ex. skyddsombud) är en liten men mycket intressant grupp eftersom den kan säga oss mycket om arbetstagarnas involvering i arbetsmiljöfrågor och, i synnerhet, hur de utses (läs mer om skyddsombud på sidan 60).
- Det är talande att nästan en av fem av de svarande – i alla fyra storleksklasserna – beskriver sig som "annan anställd med ansvar för arbetsmiljöfrågor". Det är betydelsefullt inte bara på grund av det höga antalet, utan också eftersom det säger något om inställningen till förebyggande arbete på dessa arbetsplatser, vilka inte har någon särskilt utsedd arbetsmiljöansvarig på plats för att svara på frågorna (och troligen inte heller för att hantera arbetsmiljöfrågor dagligen). Det är värt att understryka att detta även är fallet på de största arbetsplatserna.

**Förändring (i procent) av andelen arbetsplatser som genomför regelbundna riskbedömningar, uppdelat efter land 2014 och 2019**



**Förändring**



EU27\_2020

1 %

Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser i samtliga 33 länder, från Esener 2014 och Esener 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Alla företag ska  
kunna genomföra  
en grundläggande  
riskbedömning med  
hjälp av enbart sin  
egen personal

### Genomförs riskbedömningar på arbetsplatserna?

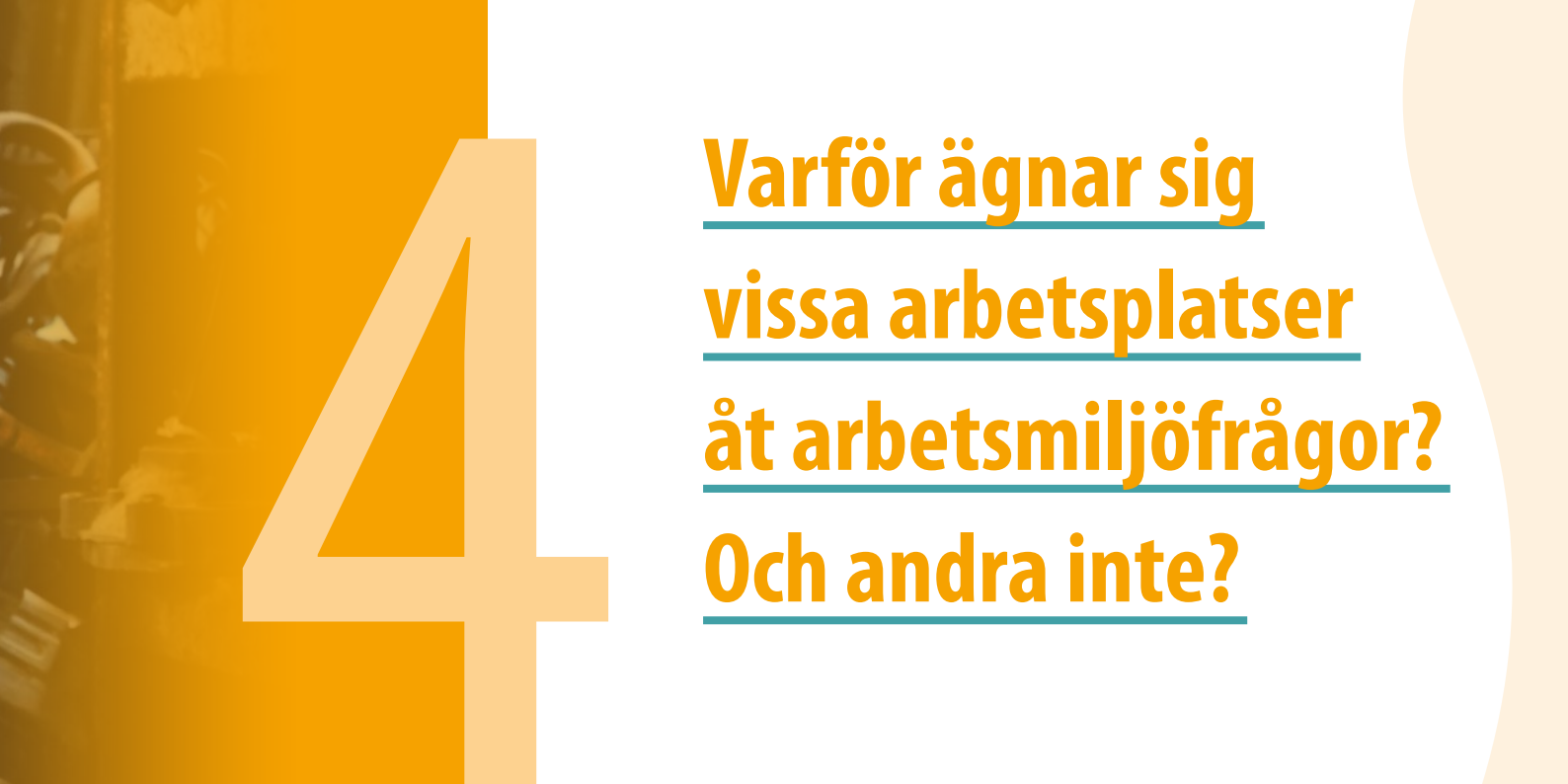
- Med tanke på den information vi har om riskfaktorer är det viktigt att förstå i vilken utsträckning riskbedömningar genomförs på arbetsplatserna. Riskbedömningar är hörnstenen i EU:s övergripande hantering av arbetsmiljöfrågor, som beskrivs i [EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö](#) (direktiv 89/391/EEG).
- Resultaten är i linje med dem från 2014. Tre fjärdedelar (75 procent) av de arbetsplatser inom EU-27 2020 som deltog i Esenerundersökningen 2019 uppgav att de genomför regelbundna riskbedömningar. Som väntat finns det ett positivt samband mellan regelbundna riskbedömningar och arbetsplatsens storlek.



Eseners slutsatser om  
riskbedömningar ger, även  
om de inte tar upp kvalitet,  
en indikation om den  
förebyggande kulturen på  
europeiska arbetsplatser

- När det gäller andelen arbetsplatser där riskbedömningar framför allt utförs av intern personal finns, precis som tidigare, betydande skillnader. Ländernas inbördes rangordning har ändrats märkbart. I topp ligger Sverige (85 procent av arbetsplatserna, jämfört med 66 procent 2014) och Danmark (som har ökat från 76 till 80 procent). De lägsta siffrorna hittar vi i Slovenien (10 procent), Spanien (10 procent) och Ungern (14 procent).
- Siffrorna säger ingenting om riskbedömningarnas kvalitet. I vissa länder kan det finnas lagstadgade krav på att anlita utomstående arbetsmiljöexperter för den här typen av uppdrag. I princip, och om vi utgår ifrån att de som vanligtvis utför arbetet är bäst lämpade att bedöma riskerna, borde alla företag kunna genomföra en grundläggande riskbedömning enbart med hjälp av den egna personalen.

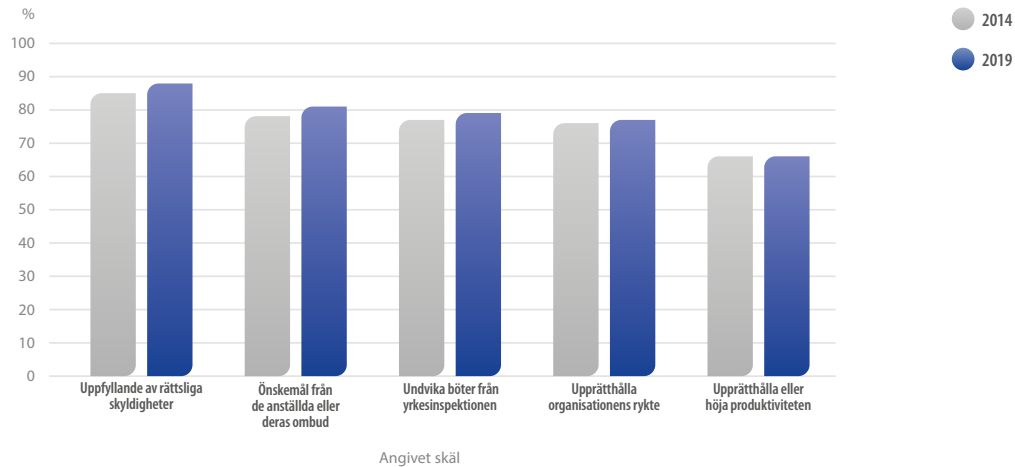




# 4

Varför ägnar sig  
vissa arbetsplatser  
åt arbetsmiljöfrågor?  
Och andra inte?

### Arbetsplatsernas skäl för att hantera arbetsmiljöfrågor, 2014 och 2019



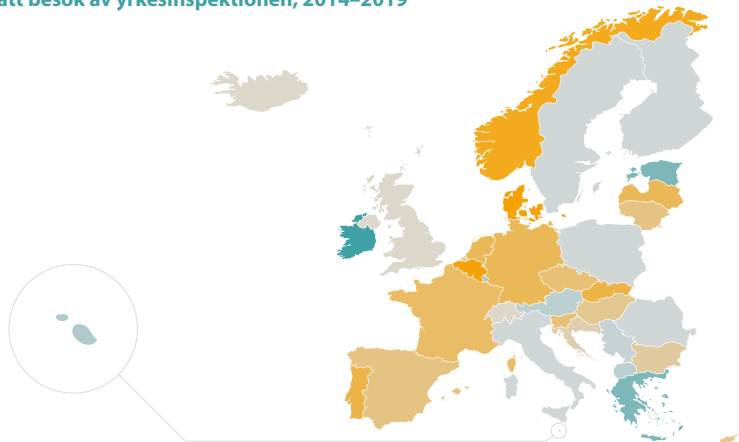
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2014 och Esener 2019.

Nästan nio av  
tio arbetsplatser  
inom EU anger  
"uppfyllande  
av rättsliga  
skyldigheter" som  
en viktig drivkraft i  
arbetsmiljöarbetet

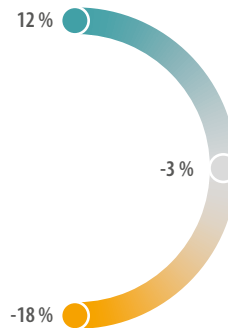
### Varför ägnar sig arbetsplatser åt arbetsmiljöfrågor?

- Om vi tittar på de skäl som motiverar arbetsplatserna att ta upp arbetsmiljöfrågor anger nästan nio av tio arbetsplatser inom EU-27 2020 "uppfyllande av rättsliga skyldigheter" som en viktig drivkraft. Det är en svag ökning från 85 procent 2014. Det finns ett positivt samband med arbetsplatsernas storlek. Sett till länder varierar siffrorna från 70 procent av arbetsplatserna i Danmark till 97 procent i Portugal.
- Den näst viktigaste drivkraften för åtgärder på arbetsmiljöområdet är "önskemål från de anställda eller deras ombud". Det stämmer överens med resultatet från Esener 2019 som visar att 80 procent av arbetsplatserna som genomför regelbundna riskbedömningar anger att deras anställda deltar i arbetet med att ta fram och implementera åtgärder till följd av riskbedömningen.
- Eftersom "undvika böter från yrkesinspektionen" verkar vara en viktig drivkraft i arbetsmiljöarbetet är det intressant att jämföra det resultatet med hur många företag som uppger att de har fått besök av yrkesinspektionen (se vidare sidan 42).

**Förändring (i procent) av andelen arbetsplatser som anger att de fått besök av yrkesinspektionen, 2014–2019**



**Förändring**



EU27\_2020 -8 %

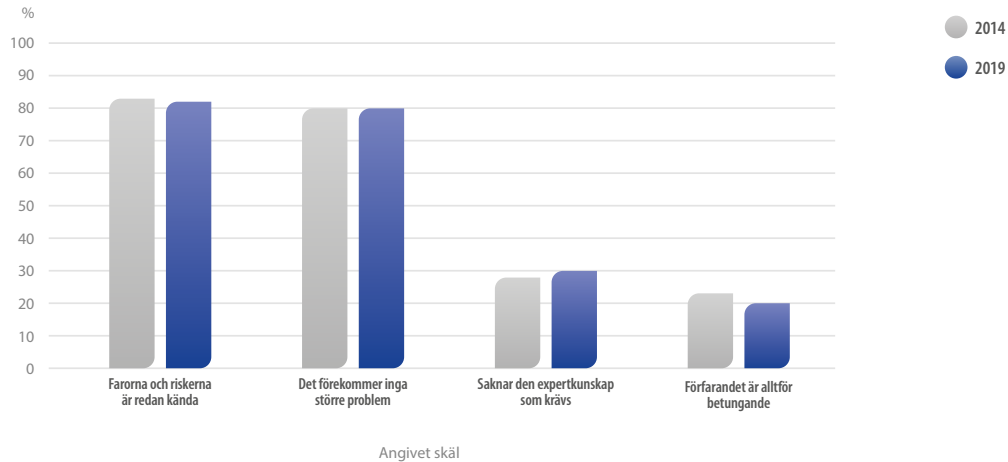
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser i samtliga 33 länder, från Esener 2014 och Esener 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

# Mellan 2014 och 2019 minskade andelen arbetsplatser som under de senaste tre åren hade fått besök av yrkesinspektionen i nästan alla länder

- Även om "undvika böter från yrkesinspektionen" verkar vara en viktig drivkraft i arbetsmiljöarbetet har andelen arbetsplatser som uppger att de faktiskt har fått besök under de senaste tre åren före undersökningen minskat, jämfört med 2014: från 49 procent 2014 till 41 procent 2019.
- De arbetsplatser där besök av yrkesinspektionen verkar vara vanligast är de inom utvinning av mineral (67 procent). Det ska jämföras med verksamheter inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (21 procent) och finans- och försäkringsverksamhet (22 procent).
- Fem länder kan uppvisa en ökande trend: Irland, Grekland, Estland, Luxemburg och Malta. Den största minskningen fanns i Belgien och Danmark. Minskningen är tydlig i alla storleksklasser och sektorer.

### Arbetsplatsernas skäl för att inte utföra regelbundna riskbedömningar, 2014 and 2019



Anm.: Siffrorna omfattar de arbetsplatser inom EU-27 2020 som inte genomför regelbundna riskbedömningar, från Esener 2014 och Esener 2019.

Företagen  
i de minsta  
storleksklasserna  
rapporterar mindre  
ofta än sina större  
motparter att  
förfarandet är  
alltför betungande

### Inget behov av riskbedömningar? Varför inte?

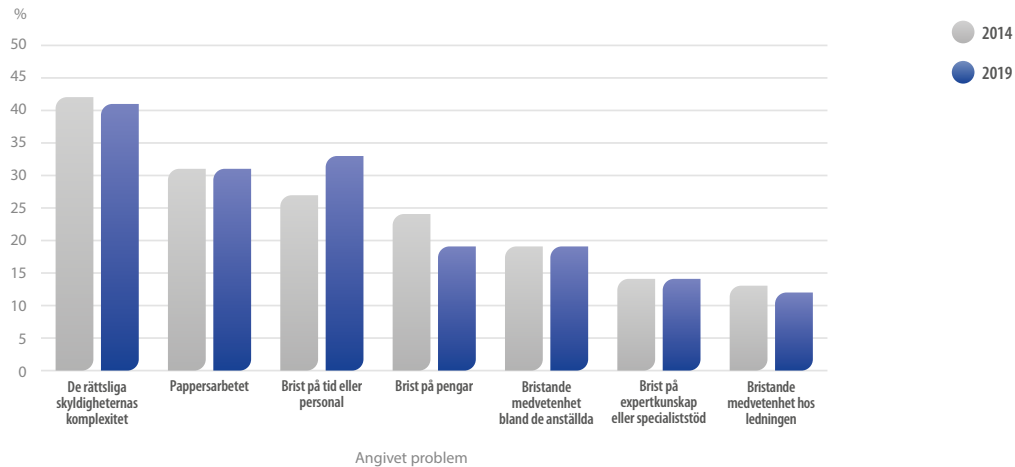
- De arbetsplatser som inte genomför regelbundna riskbedömningar uppger som främsta skäl att risker och faror redan är kända (83 procent av arbetsplatserna) och att det inte förekommer några större problem (80 procent). Så var även fallet 2014.
- Resultaten rör endast 23 procent av arbetsplatserna i undersökningen, men de väcker frågan om huruvida dessa arbetsplatser, särskilt de minsta, verkligen har färre problem eller bara är mindre medvetna om risker på arbetsplatsen. Det stämmer väl överens med de frågor som rör medvetenhet (eller bristande medvetenhet) om riskfaktorer som diskuterades ovan.
- Intressant nog uppger de minsta arbetsplatserna mindre ofta än sina större motparter att förfarandet är alltför betungande.
- Resultaten är likartade över alla sektorer, men arbetsplatser inom sektorerna utbildning, offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring samt kultur, nöje och fritid uppger oftare än övriga att man saknar den expertkunskap som krävs (nära 50 procent av arbetsplatserna i var och en av de tre sektorerna).





**Vilka är**  
**hindren för**  
**ett effektivt**  
**arbetsmiljöarbete?**

### Arbetsplatser som uppger stora problem med att hantera arbetsmiljöfrågor, 2014 och 2019



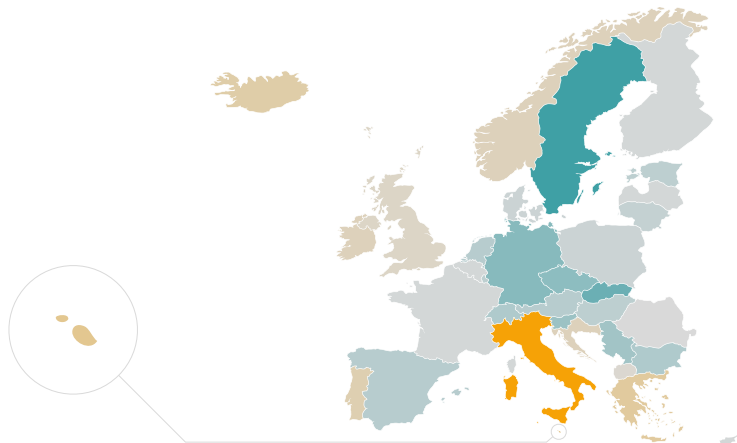
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020, från Esener 2014 och Esener 2019.

Över en tredjedel  
av arbetsplatserna  
anger brist på tid  
eller personal som ett  
hinder för att ta upp  
arbetsmiljöfrågor.  
Det återspeglar en  
växande trend

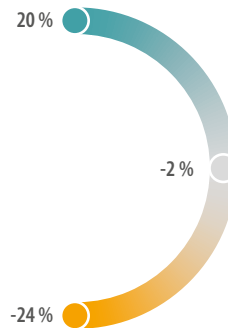
### Vad gör arbetsmiljöfrågor svåra att hantera?

- De rättsliga skyldigheternas komplexitet anses fortfarande vara ett stort hinder för att hantera arbetsmiljöfrågor, enligt 41 procent av arbetsplatserna inom EU-27 2020, vilket är en svag minskning från 42 procent 2014. Men det är siffrorna för de enskilda länderna som, återigen, ger oss särskilt värdefull information att analysera.
  - den näst mest rapporterade faktorn. Ökningen är särskilt tydlig i Nederländerna (39 procent) och Luxemburg (36 procent).
- Det fanns ingen stor skillnad mellan de olika sektorerna.
- Medan vi kan se en svag minskning i siffrorna för de flesta hindrande faktorer har brist på tid eller personal ökat från 27 procent till 33 procent och är numera

### Förändring (i procent) av andelen arbetsplatser som anser att komplexa rättsliga skyldigheter försvårar arbetsmiljöarbetet, uppdelat efter land, 2014–2019



#### Förändring



EU27\_2020

-2 %

Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser i samtliga 33 länder, från Esener 2014 och Esener 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

I Italien kan vi se en drastisk nedgång i synen på att komplexa rättsliga skyldigheter är ett hinder för arbetsmiljöarbetet

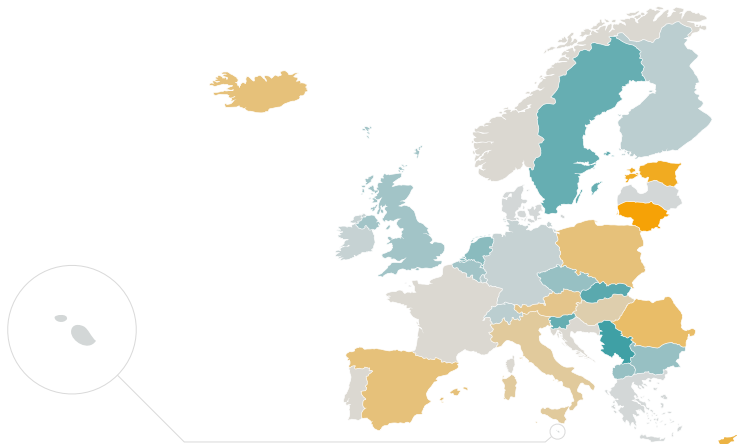
- Det råder stora skillnader mellan länderna i uppfattningen av de rättsliga skyldigheternas komplexitet, trots att man i detta fall har ett gemensamt rättsligt ramverk inom EU, [EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö \(direktiv 89/391/EEG\)](#).
- Medan över hälften av arbetsplatserna i Belgien och Frankrike betraktar de rättsliga skyldigheterna som ett stort hinder i arbetsmiljöarbetet är siffrorna betydligt lägre i Lettland, Litauen och Finland.
- Den kraftigt sjunkande siffran i Italien (från 67 procent av arbetsplatserna 2014 till 43 procent 2019) är talande och kan hjälpa oss att tolka denna faktor. Det kan vara så att resultaten, istället för att säga något om de rättsliga skyldigheternas komplexitet i sig, påverkas av ändringar och uppdateringar i lagstiftningen, ändringar som de svarande kan uppfatta som svåra att anpassa sig till. I Italien beror resultatet från 2014 troligen på genomförandet av stora ändringar i den italienska lagstiftningen som började gälla från och med 2011.
- I Sverige har däremot samma siffra ökat kraftigt. Något som kan förklaras med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ([AFS 2015:4](#)) som trädde i kraft den 31 mars 2016. Men det krävs ytterligare analys för att bekräfta orsaken till den rapporterade ökningen sedan 2014.



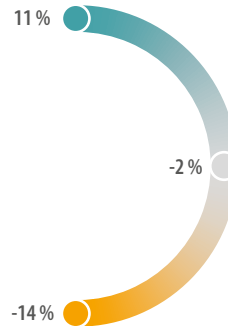


# Vilken roll har de anställda?

### Förändring (i procent) av andelen arbetsplatser där de anställda deltar i åtgärder för att förebygga psykosociala risker, 2014–2019



#### Förändring



EU27\_2020

-1 %

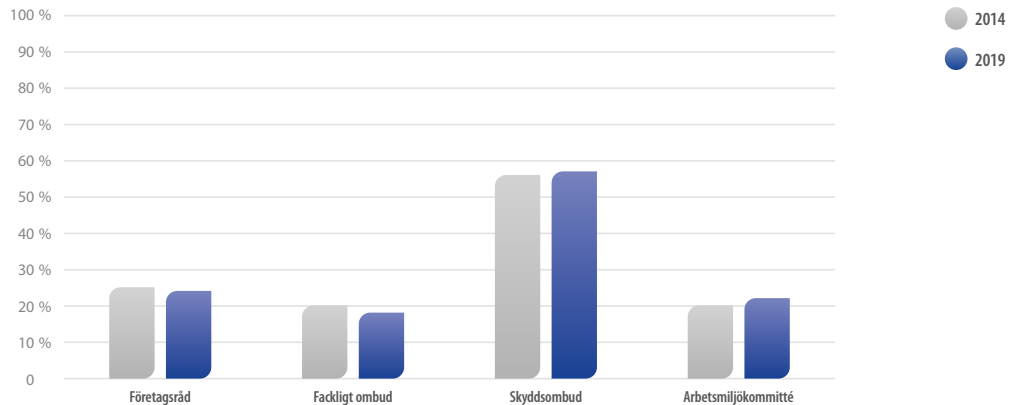
Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser som anger att de vidtagit åtgärder för att förebygga psykosociala risker under de tre år som föregått undersökningen, från Esener 2014 och Esener 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Endast 61 procent  
av arbetsplatserna  
uppgger att de  
anställda deltar i  
arbetet med att ta  
fram förebyggande  
åtgärder mot  
psykosociala risker

- Om vi fokuserar på de arbetsplatser som anger att man vidtagit förebyggande åtgärder mot psykosociala risker under de tre år som föregått studien, svarade 61 procent av de svarande inom EU-27 2020 att de anställda är med och utformar och genomför sådana åtgärder, en svag minskning från 63 procent 2014.
- Resultaten varierar även här från land till land och även om procenttalen har ökat i flera länder sedan 2014 finns det tydliga minskningar under de senaste fem åren i bland annat Litauen, Estland och Cypern.
- Med tanke på de psykosociala riskernas karaktär borde de anställda vara direkt delaktiga i åtgärdsarbetet och ett tätt samarbete med alla aktörer på arbetsplatsen vore önskvärt, men resultaten tyder på att så inte alltid är fallet.
- Lägst siffror för de anställdas delaktighet finns inom sektorn utvinning av mineral (37 procent). Det ska jämföras med samma siffra för vård och omsorg och för sociala tjänster (77 procent).

### Andel arbetsplatser (i procent) som anger att man har någon form av arbetstagarrepresentation, 2014 och 2019



Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser inom EU-27 2020 med en storlek som motsvarar de nationella tröskelvärdena för dessa former av representation, från Esener 2014 och Esener 2019.

## Den överlägset vanligaste formen av arbetstagarrepresentation är att utse ett skyddsombud

- Skyddsombud är den avgjort vanligaste formen av arbetstagarrepresentation. Inom EU-27 2020 uppger 57 procent av arbetsplatserna att man har ett skyddsombud. Det är något högre än 2014.
- Uppdelat efter sektor är det flest arbetsplatser inom försörjning av el, gas, värme och kyla (71 procent), utbildning (67 procent) och utvinning av mineral (67 procent) som uppger att man har någon form av arbetstagarrepresentation.
- Som förväntat visar resultaten att det finns ett tydligt samband mellan arbetstagarrepresentation och arbetsplatsens storlek.
- Däremot är det, som vi kan visa nedan, intressant att titta närmare på just skyddsombuden och hur de utses.

### Andel arbetsplatser (i procent) som helt saknar arbetstagarrepresentation, uppdelat efter land

| LAND           | %  | LAND             | %         | LAND           | %  |
|----------------|----|------------------|-----------|----------------|----|
| Portugal       | 68 | Spanien          | 42        | Finland        | 25 |
| Lettland       | 63 | Malta            | 36        | Sverige        | 23 |
| Polen          | 61 | <b>EU27_2020</b> | <b>36</b> | Danmark        | 22 |
| Grekland       | 60 | Tjeckien         | 34        | Irland         | 22 |
| Belgien        | 57 | Serbien          | 34        | Storbritannien | 22 |
| Frankrike      | 56 | Estland          | 33        | Italien        | 16 |
| Slovenien      | 52 | Kroatien         | 33        | Norge          | 14 |
| Nederländerna  | 51 | Island           | 32        | Bulgarien      | 11 |
| Schweiz        | 50 | Luxemburg        | 28        | Litauen        | 11 |
| Ungern         | 49 | Österrike        | 27        | Rumänien       | 11 |
| Cypern         | 43 | Tyskland         | 26        |                |    |
| Nordmakedonien | 43 | Slovakien        | 26        |                |    |

Anm.: Siffrorna omfattar alla arbetsplatser i samtliga 33 länder med en storlek som motsvarar de nationella tröskelvärdena för dessa former av representation, från Esener 2019.

Över en tredjedel  
av arbetsplatserna  
inom EU uppger  
att de inte har  
någon form av  
arbetstagarrepre-  
sentation i  
arbetsmiljöfrågor

- Intressant är att över en tredjedel av arbetsplatserna inom EU-27 2020 (36 procent) uppger att de inte har någon form av arbetstagarrepresentation i arbetsmiljöfrågor. Den högsta andelen finns i Portugal (68 procent), Lettland (63 procent) och Polen (61 procent).
- Uppdelat efter sektor är det flest arbetsplatser inom fastighetsverksamhet (50 procent), juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (49 procent) och hotell och restaurang (48 procent) som uppger att man helt saknar arbetstagarrepresentation. Det ska jämföras med utbildning (19 procent).



## På över hälften av alla arbetsplatser inom EU utses personalens skyddsombud av arbetsgivaren

- Som tidigare nämnts försökte Esener 2019 ta reda på mer om skyddsombuden genom att fråga hur de utses på arbetsplatserna. Resultatet visar upp en mycket skiftande bild för de olika länderna, som speglar de olika nationella ramverken.
- Över hälften (52 procent) av arbetsplatserna inom EU-27 2020 uppger att skyddsombudet utses av arbetsgivaren, med högst andel i Tyskland och Tjeckien (83 procent av arbetsplatserna).
- Omkring en tredjedel (38 procent) av arbetsplatserna i undersökningen uppger att skyddsombudet väljs av de anställda, med högst andel i Finland och Italien (80 procent) samt Sverige (75 procent).
- Det är viktigt att ha resultaten i åtanke för att bättre förstå skyddsombudens roll, som kan variera mycket från land till land. De är inte alltid, i strikt mening, de anställdas valda ombud på arbetsplatsen.

# Undersökningsmetod

## Esener 2019

- Fältarbete: våren och sommaren 2019 på arbetsplatser med fem eller fler anställda inom både privat och offentlig verksamhet och från alla sektorer.
- 33 länder: EU:s 27 medlemsländer samt Island, Nordmakedonien, Norge, Schweiz, Serbien och Storbritannien.
- I undersökningen deltog 45 420 arbetsplatser – svarande var ”den person som har bäst kännedom om arbetsmiljön på arbetsplatsen”.
- De nationella referensstickproven utökades i tre länder – vilket finansierades av de nationella myndigheterna i respektive land: Irland (+ 1 250), Norge (+ 450) och Slovenien (+ 300).
- Uppgifter samlades in genom datorassisterade telefonintervjuer (CATI).

# Vill du veta mer?

Se Eseners  
datavisualisering här:  
<https://esener.eu>



Europeiska arbetsmiljöbyrån  
C/Santiago de Compostela 12  
48003 Bilbao (Vizcaya), SPANIEN  
Email: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)  
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-SV-N



Publications Office  
of the European Union

ISBN 978-92-9479-528-1