

Arbeidsmiljøet angår alle. Bra for både deg og din bedrift.

Sammendrag

Den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer – ESENER 2

EU-OSHAs andre europeiske bedriftsundersøkelse har som mål å hjelpe arbeidsplasser med å håndtere helse og sikkerhet på en mer effektiv måte og bedre de ansattes helse og velferd. Den gir informasjon som er sammenlignbar på tvers av land, og som er relevant når det gjelder å utforme og gjennomføre nye retningslinjer på dette området.

Innhold

Bakgrunn	1
Viktige funn	2
HMS-styring	3
Psykososiale risikoer og håndtering av disse	10
Pådrivere og hindringer	12
Arbeidstakermedvirkning	14
Undersøkellesmetode	15
Ytterligere informasjon	16

Bakgrunn

Det europeiske arbeidsmiljøorganets (EU-OSHA) andre europeiske bedriftsundersøkelse om nye og framvoksende risikoer (ESENER-2) spør dem som har best kjennskap til HMS-situasjonen i bedriftene om hvordan helse- og sikkerhetsrisikoer håndteres på deres arbeidsplass, med særlig fokus på psykososiale risikoer, dvs. arbeidsrelatert stress, vold og mobbing. I løpet av sommeren og høsten 2014 ble undersøkelsen gjennomført ved i alt 49 320 foretak med minst fem ansatte¹ og fra alle sektorer i de 36 landene som dekkes: de 28 EU-medlemsstatene pluss Albania, Island,

Montenegro, Den tidligere jugoslaviske republikken Makedonia, Serbia, Tyrkia, Norge og Sveits.

EUs rammedirektiv om sikkerhet og helse på arbeidsplassen (direktiv 89/391/EØF) og dets særdirrektiver danner rammen som skal sikre arbeidstakere i Europa et godt arbeidsmiljø. Disse bestemmelsene gjennomføres på forskjellig måte fra land til land, og den praktiske anvendelsen varierer i henhold til sektor, arbeidstakerkategori og størrelsen på virksomheten. Dette ble bekreftet av ESENER-1, som gjorde det mulig å sammenligne praksiser i forskjellige land og bidro til å bedre forståelsen av hvordan et foretaks særtrekk og bredere omgivelser påvirker dets HMS-styring.

ESENER-2, som er utviklet med støtte fra regjeringer og arbeidslivsparter på europeisk nivå, bygger videre på dette og har til formål å hjelpe arbeidsplasser rundt om i Europa ved å bedre forståelsen av arbeidsplassenes behov for støtte og ekspertise og identifisere faktorer som kan oppmuntre til eller hindre handling. ESENER utforsker i detalj fire områder knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (HMS):

1. Foretakets generelle tilnærming til HMS-styring.
2. Hvordan det «nye» området psykososiale risikoer blir håndtert.
3. De viktigste pådriverne og hindringene for god HMS-styring.
4. Hvordan arbeidstakermedvirkning i HMS-styringen gjennomføres i praksis.

Denne sammendragsrapporten gir et overblikk over de viktigste funnene fra ESENER-2 for hvert av disse fire områdene. Mer detaljerte resultater og analyser presenteres i oversiktsrapporten, som vil bli publisert senere i 2015.

¹ Med unntak for private husholdninger (NACE T) og internasjonale organisasjoner (NACE U)

Viktige funn

Europeiske arbeidsplasser er i konstant utvikling og påvirkes av endringer i de økonomiske og sosiale vilkårene. Noen av disse endringene kommer tydelig til syne i ESENER-2. For eksempel oppgir 21 % av foretakene i EU-28 at arbeidstakere over 55 år utgjør mer enn en firedel av arbeidsstyrken. De høyeste andelene finner vi i Sverige (36 %), Latvia (32 %) og Estland (30 %). Samtidig oppgir 13 % av foretakene i EU-28 at de har arbeidstakere som arbeider hjemmefra på regelmessig basis. Nederland (26 %) og Danmark (24 %) står her for de høyeste andelene. Det er også verdt å merke seg at 6 % av foretakene i EU-28 oppgir å ha arbeidstakere som har vansker med å forstå språket som snakkes på arbeidsplassen. Andelen er her høyest i Luxembourg, Malta (16 %) og Sverige (15 %). Disse arbeidssituasjonene bringer med seg nye utfordringer som krever tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø.

- Funnene fra ESENER-2 gjenspeiler den vedvarende veksten i tjenestesektoren. De hyppigst identifiserte risikofaktorene er forbundet med det å måtte håndtere vanskelige kunder, elever eller pasienter (58 % av foretakene i EU-28), etterfulgt av slitsomme eller smertefulle stillinger (56 %) og gjentakende hånd- eller armbevegelser (52 %).
- Psykososiale risikofaktorer oppfattes som mer utfordrende enn andre risikoer; nærmere ett av fem foretak som oppgir å måtte håndtere vanskelige kunder eller takle tidspress, rapporterer også at de mangler informasjon eller egnede verktøy for å håndtere slike risikoer på en effektiv måte.
- Ifølge ESENER-2-undersøkelsen gjennomfører 76 % av foretakene i EU-28 risikovurderinger regelmessig. Som ventet finnes det en positiv korrelasjon med foretakets størrelse. Når det gjelder forskjeller mellom land, varierer andelen fra 94 % av foretakene i Italia og Slovenia til 37 % i Luxembourg.
- Flertallet av foretakene i EU-28 som er omfattet av undersøkelsen og som gjennomfører risikovurderinger regelmessig, betrakter disse som et nyttig element i HMS-styringen (90 %), og dette tallet er nokså likt for alle sektorer og foretaksstørrelser.
- Det finnes betydelige forskjeller når det gjelder andelen av foretakene hvor risikovurderinger i hovedsak gjennomføres av internt personell. Vi finner store variasjoner mellom landene, med de høyeste andelene i Danmark (76 % av foretakene), Storbritannia (68 %) og Sverige (66 %). De laveste andelene finner vi i Slovenia (7 %), Kroatia (9 %) og Spania (11 %).
- Foretakene som ikke gjennomfører risikovurderinger regelmessig, oppgir som hovedårsak til dette at risikoene og farene allerede er kjent (83 % av foretakene), og at det ikke finnes noen problemer av betydning (80 %).
- Et flertall av foretakene i EU-28 (90 %) rapporterer at de har et dokument som beskriver ansvarsområdene og prosedyrene knyttet til helse og sikkerhet. Denne andelen er aller høyest blant de største foretakene. Det er ingen store sektorvise forskjeller, men på landnivå finner vi de høyeste andelene i Storbritannia, Slovenia, Romania, Polen og Italia (98 %) og de laveste i Montenegro (50 %) og Albania (57 %) og på Island (58 %).
- HMS-spørsmål blir regelmessig drøftet på øverste ledelsesnivå i 61 % av foretakene i EU-28. Denne andelen øker med foretaksstørrelsen. Dette oppgis hyppigst i Tsjekkia (81 %), Storbritannia (79 %) og Romania (75 %), mens de laveste andelene ble funnet i Montenegro (25 %), Estland (32 %) og på Island og i Slovenia (35 %).
- Nesten tre firedeler (73 %) av foretakene i EU-28 som er omfattet av undersøkelsen, rapporterer at teamlederne og linjelederne har fått opplæring i HMS-styring. Dette oppgis hyppigst av foretak innen bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning (82 %) og jordbruk, skogbruk og fiske (81 %). Opplæring blir gitt hyppigst i Tsjekkia (94 %), Italia (90 %), Slovenia og Slovakia (begge 84 %), og sjeldnest på Island (38 %), i Luxembourg (43 %) og i Frankrike (46 %).
- Når det gjelder faktorene som motiverer bedrifter til å sørge for god HMS-styring, oppgis overholdelse av juridiske forpliktelser som en viktig grunn av 85 % av foretakene i EU-28. Vi finner her en positiv korrelasjon med foretakets størrelse. Når det gjelder forskjeller mellom land, varierer andelen fra 68 % av foretakene i Danmark til 94 % i Portugal. I enkelte land, særlig dem som ble medlem i EU i 2004 og noen av søkerlandene, er ønsket om å ivareta organisasjonens omdømme den motivasjonsfaktoren som oppgis hyppigst.
- Den nest viktigste faktoren som motiverer til handling på HMS-området er ønsket om å møte forventningene til arbeidstakerne eller deres representanter. ESENER-2 viser at mer enn fire av fem foretak i EU-28 som gjennomfører risikovurderinger regelmessig (81 %) oppgir at de involverer arbeidstakerne i utformingen og gjennomføringen av tiltak i etterkant av en risikovurdering.
- ESENER-2 viser at manglende vilje til å snakke åpent om disse spørsmålene synes å være den viktigste hindringen for håndtering av psykososiale risikoer (30 % av foretakene).

i EU-28). På lik linje med alle de andre vanskelighetene er dette noe som rapporteres hyppigere jo større foretaket er.

- Litt over halvparten (53 %) av alle foretakene i EU-28 som inngår i undersøkelsen, oppgir at de har tilstrekkelig informasjon om hvordan psykososiale risikoer kan integreres i risikovurderinger. Som ventet varierer denne andelen mer i henhold til foretaksstørrelse enn i henhold til sektor og, særlig, land. De høyeste tallene kommer fra Slovenia (75 %) og Italia (74 %), mens Malta (35 %) og Slovakia (40 %) har de laveste.
- Når det gjelder bruk av arbeidsmiljøtjenester, viser undersøkelsen at bedriftsleger (68 %), HMS-fagfolk (63 %) og eksperter innen forebygging av ulykker (52 %) er de som er mest brukt. Bruk av psykologer med tanke på håndtering av psykososiale risikoer rapporteres av bare 16 % av foretakene i EU-28.
- Blant former for arbeidstakerrepresentasjon ble verneombud hyppigst oppgitt (58 % av foretakene i EU-28). De høyeste andelenene finner vi blant foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester (67 %), industri (64 %) og offentlig forvaltning (59 %). Som ventet er disse funnene sterkt korrelert med foretaksstørrelsen.
- Blant foretak i EU-28 som rapporterer å ha iverksatt tiltak for å forebygge psykososiale risikoer i løpet av de tre siste årene før undersøkelsen, oppga 63 % at arbeidstakere hadde vært involvert i utformingen og gjennomføringen av slike tiltak. Denne andelen varierer fra land til land – fra 77 % av foretakene i Danmark og Østerrike til 43 % i Slovakia. På grunn av de psykososiale risikoenes natur er det naturlig

å forvente at tiltak på dette området involverer direkte arbeidstakermedvirkning og et særlig høyt nivå av samarbeid fra alle aktører på arbeidsplassen.

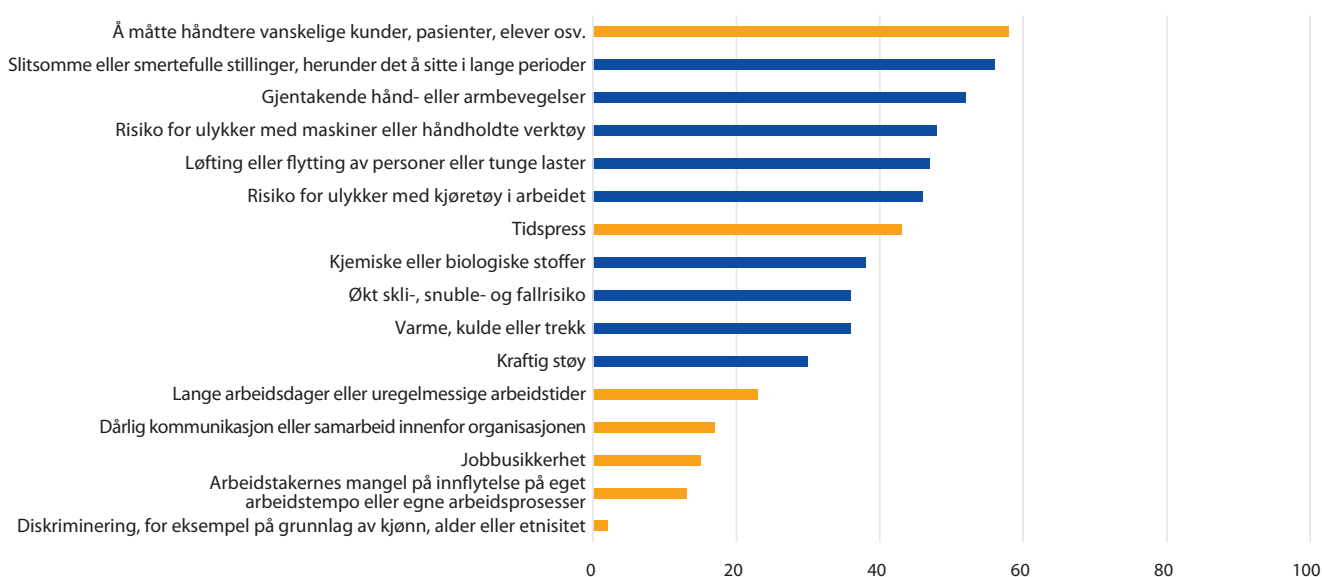
HMS-styring

HMS er et tverrfaglig område der det handler om å ivareta sikkerheten, helsen og velferden til folk som arbeider. Stadig mer komplekse arbeidsprosesser og endringer i arbeidsvilkårene, sammen med de nye eller endrede faretypene som er et resultat av dette, krever en ny og systematisk tilnærming til helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Det er behov for løsninger som gjør det mulig for arbeidsgivere å ta hensyn til prinsipper knyttet til helse og sikkerhet på alle operasjonelle nivåer og i alle virksomhetstyper, og å gjøre disse prinsippene om til hensiktsmessige tiltak på rutinemessig basis.

Helse- og sikkerhetsrisikoer

- I denne konteksten preget av samfunnsmessige endringer gjenspeiler funnene fra ESENER-2 den vedvarende veksten i tjenestesektoren. De hyppigst identifiserte risikofaktorene (fig. 1) er forbundet med det å måtte håndtere vanskelige kunder, elever eller pasienter (58 % av foretakene i EU-28), etterfulgt av slitsomme eller smertefulle stillinger (56 %) og gjentakende hånd- eller armbevegelser (52 %).
- De sektorvise funnene avdekker som ventet en del interessante forskjeller. Tabell 1 viser de to hyppigst rapporterte risikofaktorene i sektoren – den minst hyppig rapporterte risikofaktoren i alle sektorer er diskriminering.

Figur 1. Risikofaktorer som er til stede i foretaket (% av foretakene, EU-28).



Grunnlag: alle foretak i EU-28.

Merk: Psykososiale risikofaktorer er farget oransje.

Tabell 1. De to hyppigst rapporterte risikofaktorene i foretaket, etter sektor (% av foretakene, EU-28).

Sektor	De hyppigst rapporterte risikofaktorene (% av foretakene i sektoren i EU-28)	
	Hyppigst	Nest hyppigst
A: Jordbruk, skogbruk og fiske.	Risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy (78 %)	Risiko for ulykker med kjøretøy i arbeidet (73 %)
B, D, E, F: Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning.	Risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy (82 %)	Løfting eller flytting av personer eller tunge laster (71 %)
C: Industri.	Risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy (77 %)	Gjentakende hånd- eller armbevegelser (58 %)
G, H, I, R: Varehandel, transport, overnattings- og serveringsvirksomhet og kultur- og fritidsrelaterte aktiviteter.	Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (62 %)	Gjentakende hånd- eller armbevegelser (49 %)
J, K, L, M, N, S: IT, finans, eiendom og annen teknisk, vitenskapelig eller personlig tjenesteyting.	Slitsomme eller smertefulle stillinger, herunder det å sitte i lange perioder (64 %)	Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (56 %)
O: Offentlig forvaltning.	Slitsomme eller smertefulle stillinger, herunder det å sitte i lange perioder (76 %)	Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (68 %)
P, Q: Utdanning, helse- og sosialtjenester.	Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (75 %)	Slitsomme eller smertefulle stillinger, herunder det å sitte i lange perioder (61 %)

Grunnlag: alle foretak i EU-28.

- Risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy er den hyppigst rapporterte risikofaktoren innen bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning (82 % av foretakene i sektoren i EU-28), jordbruk, skogbruk og fiske (78 %) og industri (77 %).
- Det å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. er den mest hyppig rapporterte risikofaktoren innen utdanning og helse- og sosialtjenester (75 %) og handel, transport, overnattings- og serveringsvirksomhet og kultur- og fritidsrelaterte aktiviteter (62 %). Akkurat som tilfellet er med de øvrige psykososiale risikofaktorene rapporteres denne typen risiko hyppigst blant foretak innen offentlig forvaltning og tjenestesektoren.
- Slitsomme eller smertefulle stillinger, herunder det å sitte i lange perioder, er de mest framtreddende risikofaktorene innen offentlig forvaltning (76 %) og IT, finans, eiendom og annen teknisk, vitenskapelig eller personlig tjenesteyting (64 %). Det er interessant å merke seg at dette, sammen med gjentakende hånd- eller armbevegelser, blir hyppig rapportert i foretak i alle sektorer, noe som bekrefter at fysiske risikofaktorer knyttet til muskel- og skjelettlidelser er utbredt i alle virksomhetstyper.
- Når vi – for hver av risikofaktorene som er tatt i betraktning – undersøker hvilken sektor som har den høyeste prosentandelen av foretak som oppgir at risikofaktoren er til stede, finner vi at jordbruk, skogbruk og fiske rapporterer de høyeste andelene for fem av risikofaktorene: varme, kulde eller trekk (65 % av foretakene i sektoren i EU-28), kjemiske eller biologiske stoffer (63 %), gjentakende hånd- eller armbevegelser (63 %), lange arbeidsdager eller uregelmessige arbeidstider (35 %) og den allerede nevnte risikoen for ulykker med kjøretøy i arbeidet (73 %). Disse resultatene viser hvor fysisk krevende arbeidsvilkårene i denne sektoren er – se Tabell 2.

Tabell 2. Risikofaktorer og sektoren hvor de rapporteres hyppigst (% av foretakene, EU-28).

Risikofaktor (% av foretakene i EU-28 i alle sektorer)	Hyppigst rapporterende sektor (% av foretakene i EU-28 i den aktuelle sektoren)
Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (58 %)	P, Q: Utdanning, helse- og sosialtjenester. (75 %)
Slitsomme eller smertefulle stillinger, herunder det å sitte i lange perioder (56 %)	O: Offentlig forvaltning. (76 %)
Gjentakende hånd- eller armbevegelser (52 %)	A: Jordbruk, skogbruk og fiske. (63 %)
Risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy (48 %)	B, D, E, F: Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. (82 %)
Løfting eller flytting av personer eller tunge laster (47 %)	B, D, E, F: Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. (71 %)
Risiko for ulykker med kjøretøy i arbeidet (46 %)	A: Jordbruk, skogbruk og fiske. (73 %)
Tidspress (43%)	P, Q: Utdanning, helse- og sosialtjenester. (50 %)
Kjemiske eller biologiske stoffer (38 %)	A: Jordbruk, skogbruk og fiske. (63 %)
Økt skli-, snuble- og fallrisiko (36 %)	B, D, E, F: Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. (63 %)
Varme, kulde eller trekk (36 %)	A: Jordbruk, skogbruk og fiske. (65 %)
Kraftig støy (30%)	B, D, E, F: Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. (61 %)
Lange arbeidsdager eller uregelmessige arbeidstider (23 %)	A: Jordbruk, skogbruk og fiske. (35 %)
Dårlig kommunikasjon eller samarbeid innenfor organisasjonen (17 %)	O: Offentlig forvaltning. (26 %)
Jobbusikkerhet (15 %)	O: Offentlig forvaltning. P, Q: Utdanning, helse- og sosialtjenester. (19 %)
Arbeidstakernes mangel på innflytelse på eget arbeidstempo eller egne arbeidsprosesser (13 %)	O: Offentlig administrasjon. (18 %).
Diskriminering, for eksempel på grunnlag av kjønn, alder eller etnisitet (2 %)	P, Q: Utdanning, helse- og sosialtjenester. (4 %)

Grunnlag: alle foretak i EU-28.

- Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning ligger øverst når det gjelder risiko for ulykker med maskiner eller håndholdte verktøy (82 %), løfting eller flytting av personer eller tunge laster (71 %), økt skli-, snuble- og fallrisiko (63 %) og kraftig støy (61 %). Offentlig forvaltning og utdanning og helse- og sosialtjenester ligger øverst hva de øvrige syv risikofaktorene angår.

Risikovurdering

Et viktig HMS-spørsmål som undersøkes i ESENER-2, er om arbeidsplassene jevnlig gjennomgår kontroller relatert til sikkerhet og helse som ledd i en risikovurdering, som er selve hjørnesteinen i den europeiske tilnærmingen til HMS, som nevnt i EUs rammedirektiv om sikkerhet og helse på arbeidsplassen (direktiv 89/391/EØF).

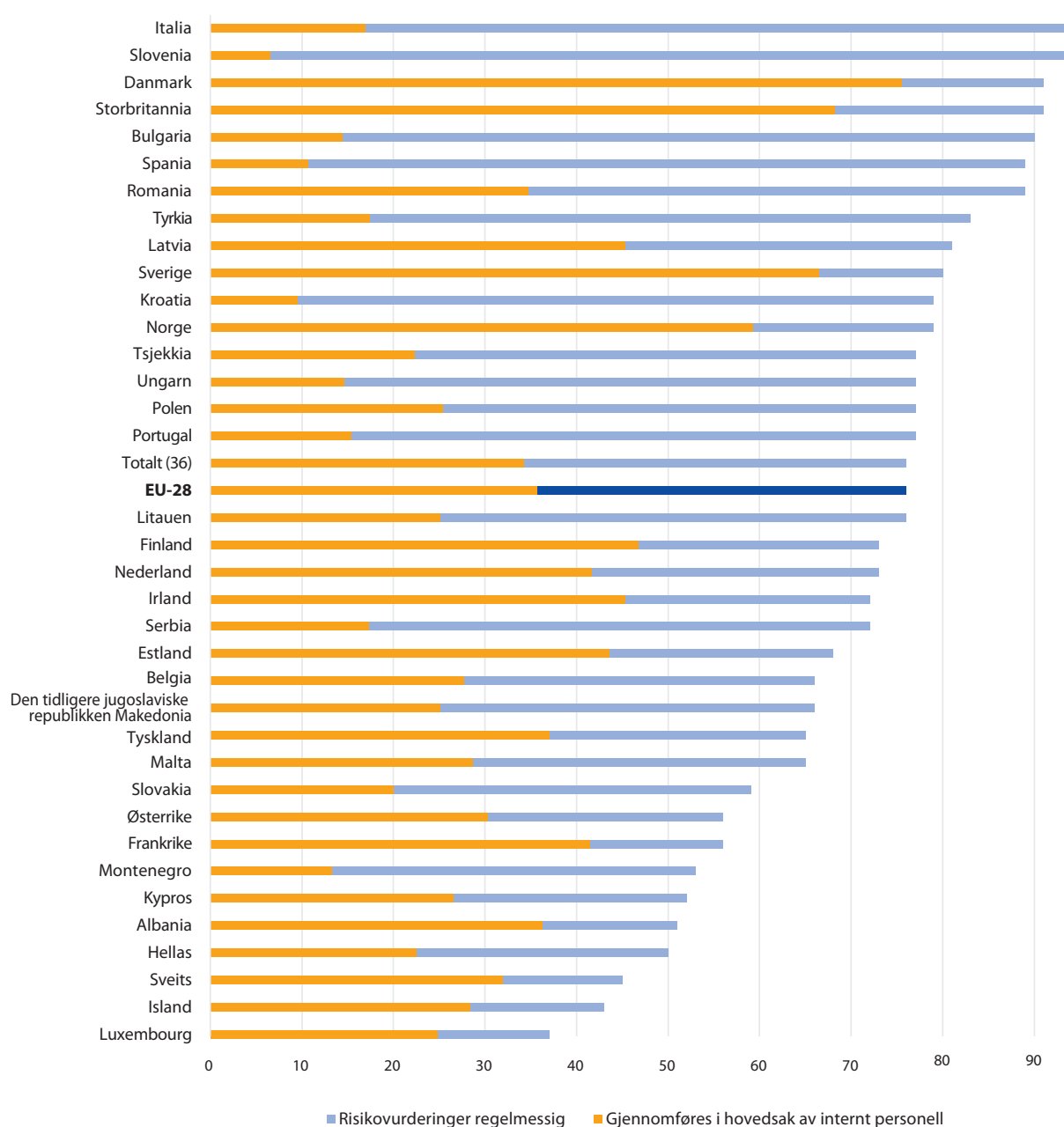
- ESENER-2 viser at 76 % av foretakene i EU-28 gjennomfører risikovurderinger regelmessig² og flesteparten av disse oppgir at risikovurderingene blir dokumentert (92 %). Graden av gjennomføring av risikovurderinger er som forventet positivt korrelert med foretakets størrelse, og spenner fra 69 % blant mikrobedrifter med 5 til 9 arbeidstakere til 96 % blant bedrifter med mer enn 250 arbeidstakere.
- For landenes del varierer andelen fra 94 % av foretakene i Italia og Slovenia til 37 % i Luxembourg. Når vi ser på sektorene, finner vi de høyeste andelenene innen høyriskosektorer som industri (85 %), jordbruk, skogbruk og fiske (84 %) og bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning (83 %).
- Interessant nok finnes det, som Figur 2 viser, betydelige forskjeller når det gjelder andelen av foretakene hvor risikovurderinger i hovedsak gjennomføres av internt personell. Vi finner store variasjoner mellom landene, med de høyeste andelenene i Danmark (76 % av foretakene), Storbritannia (68 %) og Sverige (66 %). De laveste andelenene finner vi i Slovenia (7 %), Kroatia (9 %) og Spania (11 %).
- Det later til å foreligge en korrelasjon med foretaksstørrelsen, ettersom prosentandelen av foretakene hvor risikovurderinger i hovedsak gjennomføres av internt personell, øker med størrelsen. Dette forteller oss ikke noe entydig om kvaliteten på disse risikovurderingene (i enkelte land kan bedrifter være pålagt ved lov å sette ut slike oppgaver til eksterne aktører), men i prinsippet, og ut fra en antakelse om at de som styrer arbeidet også er best i stand til å styre risikoene, burde alle

bedrifter være i stand til å gjennomføre en grunnleggende risikovurdering utelukkende ved bruk av eget personell.

- Aspektene som hyppigst dekkes av risikovurderinger på arbeidsplassen, er sikkerheten ved installasjoner, utstyr og maskineri (84 %), etterfulgt av arbeidsstillinger, fysiske belastninger ved arbeidet og gjentakende bevegelser (75 %).
- Det er interessant å merke seg at blant foretakene som gjennomfører risikovurderinger og oppgir at de har arbeidstakere som arbeider hjemmefra, er det bare 29 % som rapporterer at disse risikovurderingene dekker arbeidsplasser i hjemmet. Den høyeste andelen finner vi blant foretak innen offentlig forvaltning (40 %). Selv om disse funnene bare representerer 13 % av det totale utvalget av foretak som er omfattet av undersøkelsen, kan de likevel være nyttige som en indikasjon på hvordan praksisene innen HMS-styring tilpasser seg nye mønstre for arbeidsorganisering.
- Likeledes, når vi ser på foretak som sysselsetter andre typer arbeidstakere enn personer som er direkte ansatt (som bl.a. vikarer, underleverandører og selvstendig næringsdrivende), finner vi at 62 % av disse foretakene i EU-28 gjennomfører risikovurderinger som dekker disse andre arbeidstakertypene.
- Flertallet av foretakene i EU-28 som er omfattet av undersøkelsen og som gjennomfører risikovurderinger regelmessig, betrakter disse som et nyttig element i HMS-styringen (90 %), og dette tallet er nokså likt for alle sektorer og foretaksstørrelser.
- Foretakene som ikke gjennomfører risikovurderinger regelmessig, oppgir som hovedårsak til dette at risikoene og farene allerede er kjent (83 % av foretakene), og at det ikke finnes noen problemer av betydning (80 %). Disse resultatene representerer bare 24 % av foretakene i undersøkelsen, men gir like fullt grunn til å stille følgende spørsmål: Er det slik at disse foretakene, og da særlig de minste av dem, faktisk har færre problemer, eller er de simpelthen mindre bevisst på risikoene som finnes på arbeidsplassen?
- Interessant nok oppgir bedrifter i de minste størrelseskategoriene sjeldnere enn større bedrifter at prosedyren krever for mye tid og ressurser: 22 % av bedriftene som sysselsetter mellom 5 og 9 arbeidstakere, mot 31 % blant bedriftene som sysselsetter mer enn 250 – se Figur 3.

² De absolutte nivåene for risikovurdering som indikeres av ESENER-2, kan til en viss grad antas å være overestimert. Denne typen «målefeil» forekommer i alle undersøkelser, og i arbeidet med ESENER-2 er alle bestrebelser gjort for å redusere dem til et minimum. Det viktigste er at metoden sikrer at nivåene kan brukes til å foreta pålitelige sammenligninger mellom landene og analyseres opp mot andre variabler, som er hovedmålene med undersøkelsen.

Figur 2. Regelmessig gjennomføring av risikovurderinger på arbeidsplassen og risikovurderinger som i hovedsak gjennomføres av internt personell, etter land (% av foretakene).



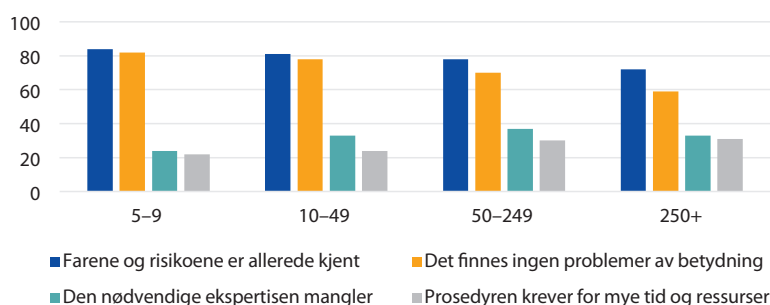
Grunnlag: alle foretak, alle 36 land.

Merk: Dataene om risikovurderinger som i hovedsak gjennomføres av internt personell, er innhentet fra foretakene som oppgir at de gjennomfører risikovurderinger regelmessig. Prosentandelene i diagrammet er justert for å gjenspeile det samlede grunnlaget som omfatter alle foretak.

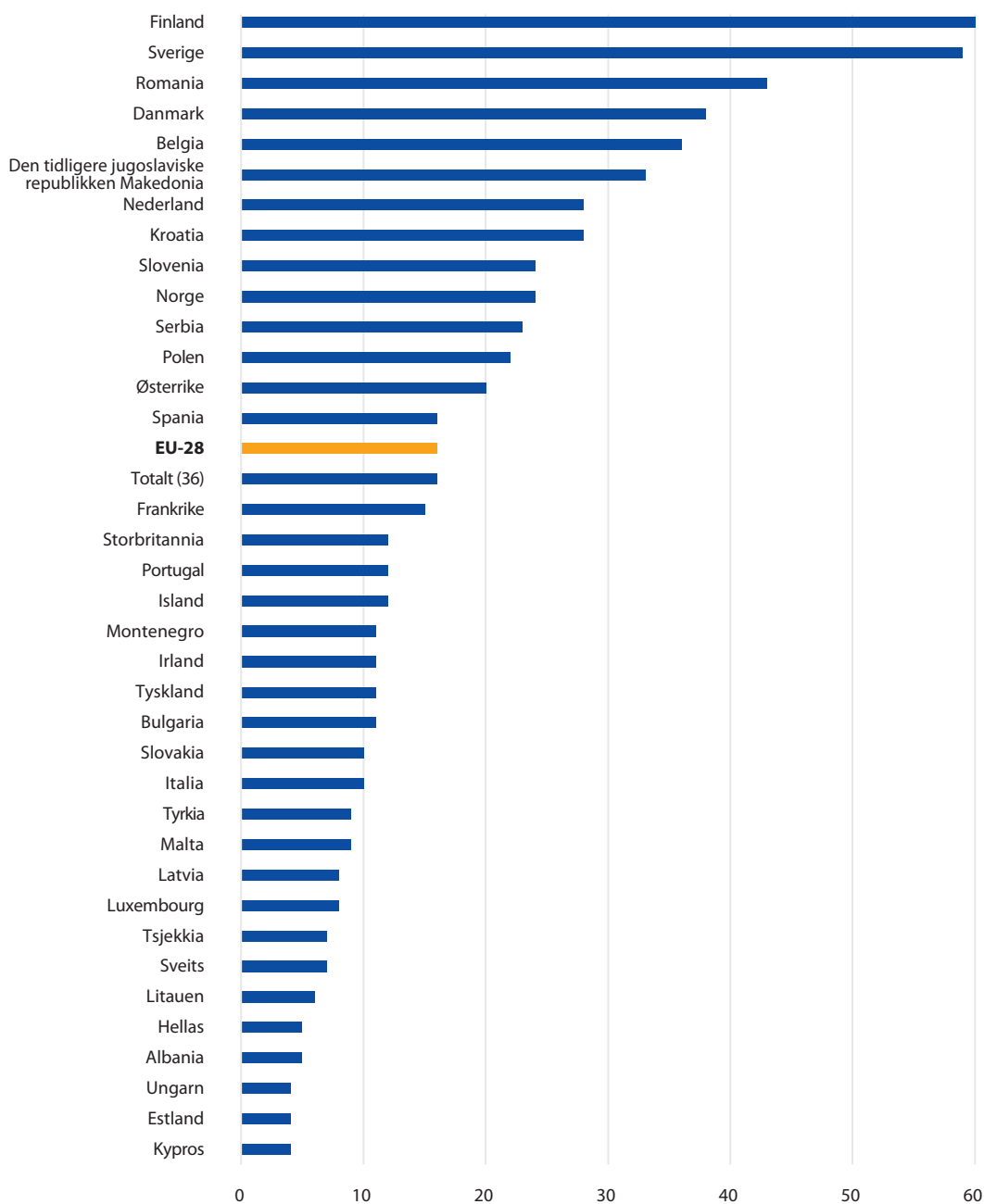
Generell HMS-styring i foretaket

- Et dokument som forklarer ansvarsområdene og prosedyrene relatert til helse og sikkerhet på arbeidsplassen, er tilgjengelig for arbeidstakerne i 90 % av foretakene i EU-28, med en høyere forekomst i større foretak. Det er ingen store sektorvise forskjeller, men på landnivå finner vi de høyeste andelen i Storbritannia, Slovenia, Romania, Polen og Italia (98 %) og de laveste i Montenegro (50 %) og Albania (57 %) og på Island (58 %).
- Et eget budsjett for helse- og sikkerhetstiltak og -utstyr vedtas hvert år av 41 % av foretakene i EU-28. Andelen øker med foretaksstørrelsen. Sektoren der denne andelen er klart høyest, er offentlig forvaltning (63 %). På landnivå viser funnene at Romania (66 %), Tyrkia (64 %) og Litauen (62 %) rapporterer de høyeste andelen, mens de laveste blir rapportert i Danmark (15 %), på Island (19 %) og i Østerrike (23 %).
- Engasjement fra ledelsen i HMS-spørsmål er en nøkkelfaktor for gjennomføring av tiltak med sikte på å løse HMS-relaterte problemer. ESENER-2 viser at 61 % av foretakene i EU-28 oppgir at HMS-spørsmål blir regelmessig drøftet på øverste ledelsesnivå, og denne andelen øker med foretaksstørrelsen. Dette oppgis hyppigst i Tsjekkia (81 %), Storbritannia (79 %) og Romania (75 %), mens de laveste andelen ble funnet i Montenegro (25 %), Estland (32 %) og på Island og i Slovenia (begge 35 %).
- Teamledere og linjeledere får opplæring i HMS-styring i 73 % av foretakene. Andelen øker med foretaksstørrelsen, og den er høyest blant foretak innen bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning (82 %) og jordbruk, skogbruk og fiske (81 %). Opplæring blir gitt hyppigst i Tsjekkia (94 %), Italia (90 %), Slovenia og Slovakia (begge 84 %), og sjeldnest på Island (38 %), i Luxembourg (43 %) og i Frankrike (46 %).
- Når det gjelder bruk av arbeidsmiljøtjenester, viser undersøkelsen at bedriftsleger (68 %), HMS-fagfolk (63 %) og eksperter innen forebygging av ulykker (52 %) er de som er mest brukt. Bruk av psykologer med tanke på håndtering av psykososiale risikoer rapporteres av bare 16 % av foretakene i EU-28 (fig. 4). Det er interessant å legge merke til de store forskjellene som finnes landene imellom: I Finland og Sverige rapporterer om lag 60 % av foretakene at de bruker interne eller eksterne psykologtjenester.
- Foretakene i ESENER-2-undersøkelsen ble spurt om hvilke typer helsefremmende arbeid de gjennomfører blant arbeidstakerne. Det som rapporteres hyppigst (35 % av foretakene i EU-28), er bevisstgjøring omkring forebygging av avhengighet (røyking, alkohol, narkotika), etterfulgt av bevisstgjøring omkring ernæring (29 %) og fremme av trenings- eller idrettsaktiviteter utenom arbeidstiden (28 %). På sektornivå finner vi at tiltak knyttet til helsefremmende arbeid blir oftere rapportert av foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester. Når det gjelder landene, finner vi de høyeste andelen i Finland, som ligger øverst når det gjelder bevisstgjøring omkring forebygging av avhengighet (59 % av foretakene) og nest øverst for de øvrige tre tiltakene, med en særlig høy andel (78 %) av foretakene som rapporterer om fremme av trenings- eller idrettsaktiviteter utenom arbeidstiden (80 % i Sverige).
- Som tidligere nevnt rapporteres risikofaktorene som leder til muskel- og skjelettlidelser i omtrent samme grad i alle sektorer. Når det gjelder forebyggende tiltak, viser ESENER-2 at 85 % av foretakene som rapporterer om tilstedeværelse av risikoer forbundet med løfting eller flytting av personer eller tunge laster, har på plass utstyr som letter disse oppgavene og andre former for fysisk tungt arbeid. Denne andelen øker med foretaksstørrelsen og rapporteres, som forventet, hyppigst i de sektorene som i størst grad kjennetegnes av fysisk krevende arbeidsoppgaver, som industri (96 %), jordbruk, skogbruk og

Figur 3. Årsaker til at risikovurderinger på arbeidsplassen ikke gjennomføres regelmessig, etter foretaksstørrelse (% av foretakene, EU-28).



Grunnlag: foretak i EU-28 som ikke gjennomfører risikovurderinger regelmessig.

Figur 4. Bruk av interne eller eksterne psykologtjenester, etter land (% av foretakene).

Grunnlag: alle foretak, alle 36 land.

fiske (93 %) og bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning (92 %). På landnivå er andelen høyest i Finland (94 %) og Montenegro (93 %) og på Island (90 %), mens den er lavest i Slovakia (71 %), Kroatia (72 %) og Hellas (73 %).

- Det nest hyppigst rapporterte tiltaket for å forebygge muskel- og skjelettlidelser er anskaffelse av ergonomisk utstyr (73 %),

som også øker i korrelasjon med foretaksstørrelsen, og som er mest vanlig innen IT, finans, eiendom og annen teknisk, vitenskapelig eller personlig tjenesteyting (82 %) og offentlig forvaltning (82 %). Andelen av foretakene som rapporterer om dette, er høyest i Sverige (84 %) og Danmark (83 %) og lavest i Slovakia, Litauen og Bulgaria (51 % i alle tre landene).

Psykososiale risikoer og håndtering av disse

Omveltninger som finner sted i arbeidslivet, gjør at nye psykososiale risikoer vokser fram. Disse risikoene er knyttet til hvordan arbeidet utformes, organiseres og ledes, samt til de økonomiske og sosiale rammene rundt arbeidet. De er forbundet med et økt stressnivå og kan føre til en betydelig svekkelse av arbeidstakeres psykiske og fysiske helse.

- Som tidligere nevnt er de hyppigst identifiserte risikofaktorene blant foretak i EU-28 å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. (58 %) og tidspress (43 %). De to risikofaktorene har en tilsvarende sektormessig profil og er mest framtrædende blant foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester og innen offentlig forvaltning, mens de laveste andelenene er å finne innen jordbruk, skogbruk og fiske og industri. Begge risikofaktorer, men særlig tidspress, øker med foretaksstørrelsen.
- Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv. rapporteres hyppigere som en risikofaktor av foretak i Montenegro (78 %), Frankrike og Estland (begge 70 %) enn i Tyrkia (28 %), Italia (37 %) og Litauen (39 %).
- Når det gjelder tidspress, synes dette å være særlig framtrædende i de nordiske landene, hvor det rapporteres betraktelig hyppigere enn i de øvrige landene: Sverige og Finland (begge 74 %) følges tett av Danmark (73 %), Norge og Island (begge 71 %). Det neste landet på denne listen er Nederland (62 %). De laveste andelenene finner vi også her i Tyrkia (15 %), Litauen (16 %) og Italia (21 %).

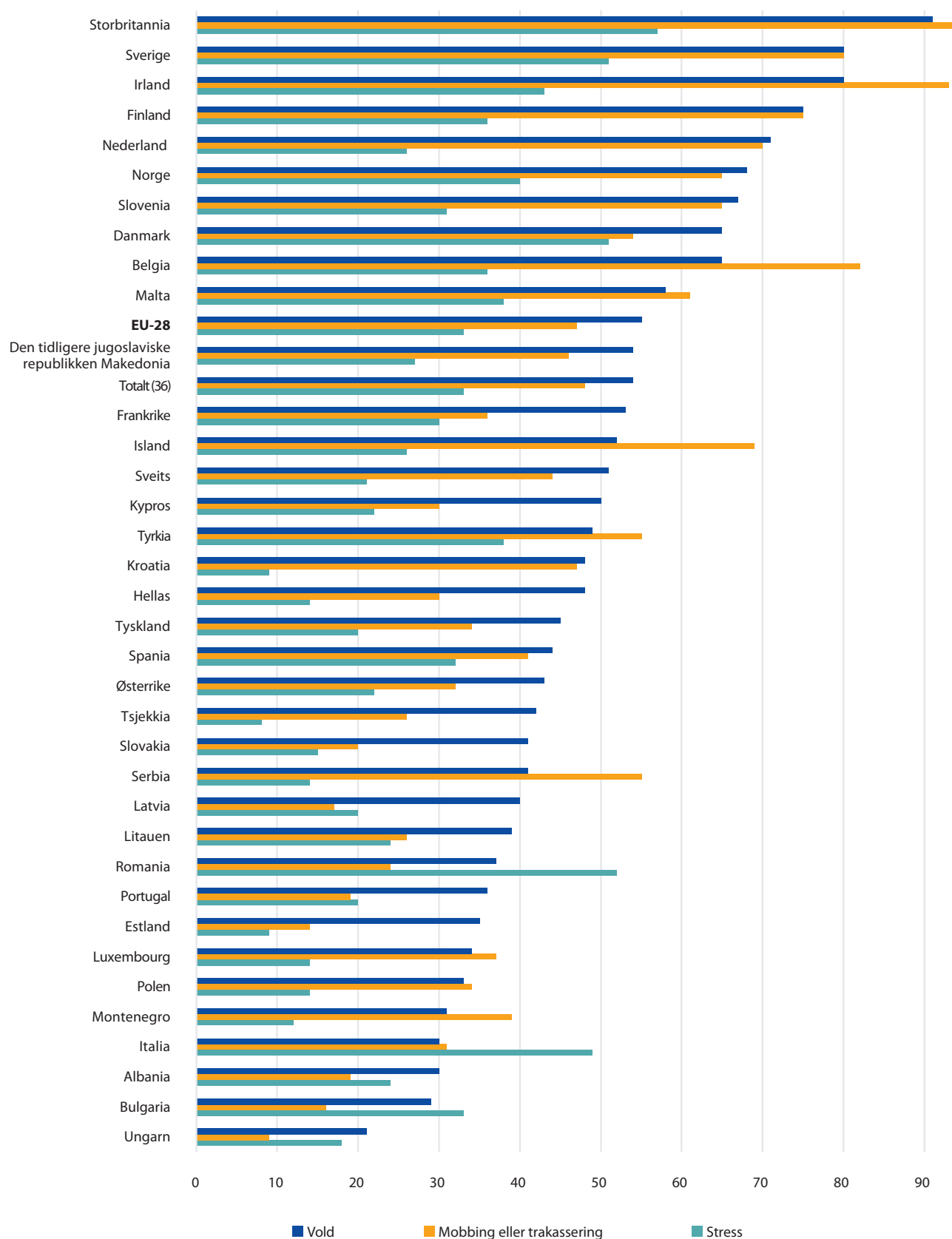
Håndtering av psykososiale risikoer

- Psykososiale risikofaktorer oppfattes som mer utfordrende å håndtere enn andre risikoer; nærmere ett av fem foretak som oppgir å måtte håndtere vanskelige kunder eller takle tidspress, rapporterer også at de mangler informasjon eller egnede verktøy for å håndtere slike risikoer på en effektiv måte.
- ESENER-2-undersøkelsen viser at de høyeste andelenene av foretak som rapporterer om mangel på informasjon eller verktøy for å håndtere risikoene på en effektiv måte, er å finne innen offentlig forvaltning, etterfulgt av finans, eiendom og

annen teknisk, vitenskapelig eller personlig tjenesteyting på den ene side og utdanning og helse- og sosialtjenester og innen offentlig forvaltning på den annen.

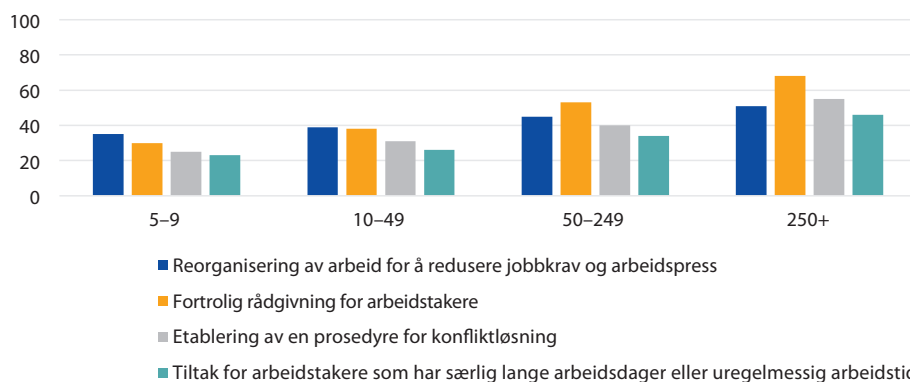
- Ut fra dette har ESENER-2 undersøkt hvordan foretak håndterer psykososiale risikoer gjennom å stille spørsmål om a) tiltaksplaner og prosedyrer for håndtering av stress, mobbing eller trakassering samt episoder med trusler, utskjelling eller angrep og b) spesifikke tiltak som er iverksatt i løpet av de siste tre årene.
- Om lag 33 % av foretakene med mer enn 20 arbeidstakere i EU-28 rapporterer at de har en tiltaksplan for å forebygge arbeidsrelatert stress (fig. 5). Denne andelen øker med foretaksstørrelsen, og er klart størst innen utdanning og helse- og sosialtjenester. Det er store forskjeller landene imellom – Storbritannia (57 %), Romania (52 %), Sverige og Danmark (begge 51 %) har de høyeste andelenene, mens de laveste er å finne i Tsjekkia (8 %), Kroatia og Estland (begge 9 %).
- Blant foretakene som rapporterer at de må håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv., oppgir 55 % av foretakene med 20 eller flere arbeidstakere at de har på plass en prosedyre for å håndtere denne typen risiko (gjennomsnitt for EU-28). Andelen stiger til 72 % blant foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester. På landnivå finner vi de høyeste andelenene i Storbritannia (91 %), Sverige og Irland (begge 80 %) og de laveste i Ungarn (21 %) og Bulgaria (29 %).
- Når det gjelder tiltak, er omorganisering av arbeidet med sikte på å redusere arbeidsbelastning og arbeidspress (38 %) og fortlørlig rådgivning for arbeidstakere (36 %) de som rapporteres hyppigst i EU-28. Som Figur 6 viser, blir prosentandelene høyere etter hvert som foretaksstørrelsen øker. På landnivå synes disse tiltakene å rapporteres hyppigere i de nordiske landene, men uten at det avtegner seg noe klart mønster. På sektornivå rapporterer foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester de klart høyeste andelenene.
- Litt over halvparten (53 %) av alle foretakene i EU-28 som inngår i undersøkelsen oppgir at de har tilstrekkelig informasjon om hvordan psykososiale risikoer kan integreres i risikovurderinger. Som ventet varierer denne andelen mer i henhold til foretaksstørrelse enn i henhold til sektor og, særlig, land. De høyeste tallene kommer fra Slovenia (75 %) og Italia (74 %), mens Malta (35 %) og Slovakia (40 %) har de laveste.

Figur 5. Tiltaksplan for forebygging av arbeidsrelatert stress og prosedyrer for håndtering av mobbing eller trakassering samt episoder med trusler, utskjelling eller angrep (% av foretakene).



Grunnlag: foretak med mer enn 19 arbeidstakere i alle de 36 landene.

Spørsmålet om prosedyrer for håndtering av episoder med trusler, utskjelling eller angrep fra kunder, pasienter, elever eller andre utenforstående personer ble bare stilt til foretakene som oppga at risikofaktoren «Å måtte håndtere vanskelige kunder, pasienter, elever osv.» var til stede.

Figur 6. Tiltak for å forebygge psykososiale risikoer i løpet av de siste tre årene (% av foretakene, EU-28).

Grunnlag: alle foretak i EU-28.

Pådrivere og hindringer

Faktorene som motiverer foretak til å sørge for god HMS-styring og håndtering av psykososiale risikoer (eller som gjør at de lar være), er mange og forskjellige – overholdelse av lover og forskrifter, rasjonalitet, forståelse av forretningsmessige fordeler eller kostnader, orientering mot verdier og normer er noen eksempler. Det finnes imidlertid også noen overordnede faktorer som nivåer av bevissthet og prioritering, engasjement hos ledelsen og arbeidstakermedvirkning, som fungerer som viktige pådrivere for HMS-styring og håndtering av psykososiale risikoer.

Pådrivere

- Når det gjelder faktorene som motiverer bedrifter til å sørge for god HMS-styring, oppgis overholdelse av juridiske forpliktelser som en viktig grunn av 85 % av foretakene i EU-28. Vi finner her en svak positiv korrelasjon med foretakets størrelse, men ingen vesentlige forskjeller mellom de ulike sektorene. På landnivå spenner andelen fra 68 % av foretakene i Danmark (utenfor EU-28 rapporterer Montenegro den laveste andelen, med 57 %) til 94 % i Portugal – Tabell 3.
- Den nest viktigste pådriveren for handling på HMS-området er et ønske om å møte forventningene til arbeidstakerne eller deres representanter (79 %), som oppgis hyppigst blant foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester. Det knytter seg ingen vesentlige forskjeller til foretaksstørrelsen.
- I enkelte land, særlig dem som ble medlem i EU i 2004 og noen av søkerlandene, er ønsket om å ivareta organisasjonens omdømme den motivasjonsfaktoren som oppgis hyppigst.

Barrierer

- Funnene angående faktorer som hindrer handling på HMS-området, viser at barrieren som hyppigst rapporteres er kompleksiteten ved de juridiske forpliktelsene (40 % av foretakene i EU-28), etterfulgt av papirarbeid (29 %). Begge disse rapporteres hyppigere av foretak innen industri, offentlig forvaltning og bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. Når det gjelder foretaksstørrelse, synes de minste foretakene å rapportere hyppigere om disse vanskelighetene enn de største.
- På landnivå finner vi de laveste andelen i Serbia (9 %), Montenegro (11 %), Slovenia (14 %) og Litauen (14 %) og de høyeste i Italia (67 %), Tyrkia (60 %) og Hellas (54 %). I de nordiske landene (Danmark, Finland, Norge og Sverige) synes det interessant nok å være mangel på tid eller personell som utgjør de største barrierene for handling på HMS-området. Pengemangel oppgis hyppigst som en vesentlig hindring av foretak i Litauen, Latvia og Montenegro, på Malta og i Romania, Serbia, Slovenia, Slovakia, Bulgaria og på Kypros.
- Som vist tidligere er enkelte av de psykososiale risikofaktorene til stede i en betydelig andel av foretakene i EU-28, nærmere bestemt dem som har med håndtering av vanskelige pasienter, kunder og elever og tidspress å gjøre. Psykososiale risikofaktorer synes også å være mer utfordrende å håndtere, noe som gjenspeiles i en mangel på informasjon eller egnede forebyggingsverktøy for å håndtere slike risikoer på en effektiv måte.
- Resultatene av ESENER-2-undersøkelsen tyder på at manglende vilje til å snakke åpent om disse spørsmålene er den viktigste hindringen for håndtering av psykososiale

Tabell 3. Faktorer som motiverer til handling på HMS-området i foretaket (% av foretakene som oppgir minst én «viktig faktor», EU-28).

Faktorer (gjennomsnittlig %, EU-28)	Land	
	Høy	Lav
Overholde juridisk forpliktelser (85 %)	Portugal (94 %) Estland (92 %) Norge (92 %)	Montenegro (57 %) Island (65 %) Danmark (68 %)
Møte forventningene til arbeidstakerne eller deres representanter (79 %)	Italia (93 %) Estland (91 %) Norge (90 %)	Polen (48 %) Slovakia (53 %) Tsjekkia (53 %)
Unngå bøter fra arbeidstilsynet (78 %)	Italia (96 %) Portugal (93 %) Bulgaria (91 %)	Sveits (57 %) Island (57 %) Montenegro (60 %)
Ivareta organisasjonens omdømme (77 %)	Estland (93 %) Kypros (92 %) Italia (92 %)	Polen (39 %) Frankrike (61 %) Danmark (68 %)
Opprettholde eller øke produktiviteten (64 %)	Portugal (88 %) Tyrkia (86 %) Kypros (86 %)	Polen (30 %) Frankrike (41 %) Ungarn (51 %)

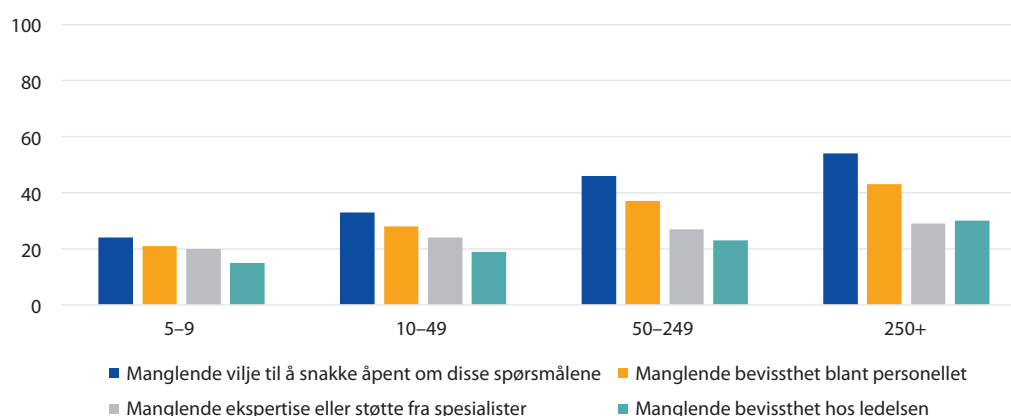
Grunnlag: alle foretak i EU-28.

risikoer (30 % av foretakene i EU-28), og – som for de øvrige hindringene – rapporteres dette hyppigere etter hvert som foretaksstørrelsen øker – se Figur 7.

- På sektornivå viser funnene at denne hindringen rapporteres hyppigst av foretak innen offentlig forvaltning (38 %), og på landnivå finner vi de høyeste andelen i Finland (44 %), Irland (40 %) og Frankrike (36 %) og de laveste i Den tidligere jugoslaviske republikken Makedonia og Slovenia (begge

15 %) og Ungarn (17 %). Dette er den hyppigst rapporterte hindringen for håndtering av psykososiale risikoer i 20 land.

- Den nest viktigste barrieren er manglende bevissthet blant de ansatte (26 %). Dette er den hindringen som oppgis hyppigst av foretak i Estland, Spania, Kroatia og Ungarn, på Malta og i Nederland, Portugal, Romania, Serbia, Sverige og Tyrkia. Manglende bevissthet blant de ansatte rapporteres hyppigere i takt med at foretaksstørrelsen øker, og på sektornivå finner vi de høyeste andelen innen industri (32 %).

Figur 7. Hindringer for håndtering av psykososiale risikoer, etter foretaksstørrelse (% av foretakene, EU-28).

Grunnlag: foretak i EU-28 som rapporterer at minst én psykososial risiko er til stede i foretaket.

Arbeidstakermedvirkning

ESENER skiller mellom uformell medvirkning (det vil si direkte involvering av arbeidstakere) og formell arbeidstakermedvirkning gjennom representasjon i samarbeidsutvalg og fagforeningsklubber. Dette skillet er relevant fordi de to typene er forskjellige hva angår medvirkningens omfang og i hvilken grad den er regulert. Uformell eller «direkte» medvirkning kan forekomme i alle typer foretak, uavhengig av størrelse eller sektor. Formell eller institusjonell medvirkning, derimot, krever at det etableres formelle organer i tråd med nasjonale juridiske rammer og tradisjoner; eksistensen av disse er logisk nok nært korrelert med foretaksstørrelsen.

En kombinasjon av høye nivåer av formell og uformell medvirkning (i betydningen sosial dialog) er en indikasjon på høy kvalitet i arbeidet, herunder høy kvalitet på HMS-styringen generelt og håndteringen av psykososiale risikoer spesielt.

Samråd

- Blant foretak i EU-28 som rapporterer å ha iverksatt tiltak for å forebygge psykososiale risikoer i løpet av de tre siste årene før undersøkelsen, oppga 63 % at arbeidstakere hadde vært involvert i utformingen og gjennomføringen av slike tiltak. Denne andelen varierer fra land til land – fra 77 % av foretakene i Danmark og Østerrike til 43 % i Slovakia.
- På grunn av de psykososiale risikoenes natur, er det naturlig å forvente at tiltak på dette området involverer direkte arbeidstakermedvirkning og et særlig høyt nivå av samarbeid fra alle aktører på arbeidsplassen.
- ESENER-2 viser at 81 % av foretakene i EU-28 oppgir at de involverer arbeidstakerne i utformingen av tiltak i etterkant

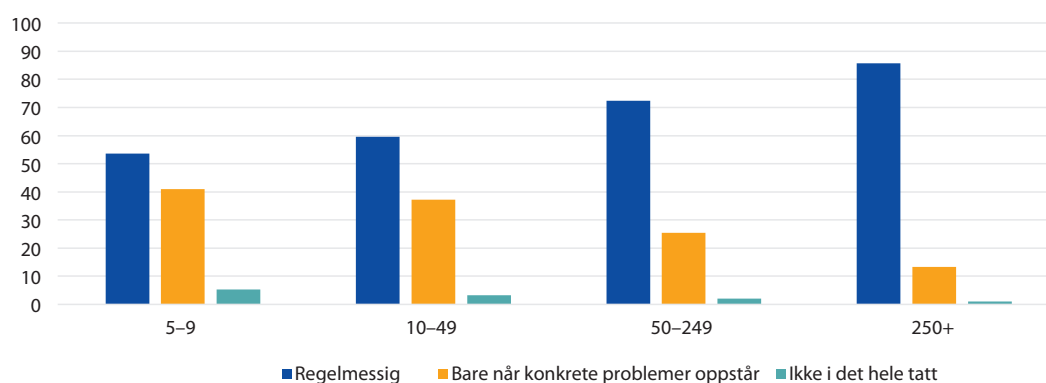
av en risikovurdering, uten betydelige forskjeller sektorene imellom. Det er interessant å merke seg at andelen av foretakene som involverer arbeidstakerne i utformingen av tiltak etter en risikovurdering, synker gradvis fra 84 % i foretak som sysselsetter 5–9 personer til 77 % i foretak som sysselsetter mer enn 250.

- ESENER-2 viser at helse- og sikkerhetsspørsmål blir tatt opp «regelmessig» i diskusjoner mellom arbeidstakerrepresentanter og ledelsen i 56 % av foretakene i EU-28 som har en eller annen form for arbeidstakerrepresentasjon. Andelen øker kraftig etter hvert som foretaksstørrelsen øker. De minste foretakene rapporterer på sin side hyppigere om mer sporadiske reaksjoner; 41 % av disse oppgir at slike diskusjoner finner sted «bare når konkrete problemer oppstår» – en andel som faller i takt med at foretaksstørrelsen øker – se Figur 8.
- Når slike møter finner sted, oppgir 70 % av foretakene i EU-28 at det «så å si aldri» oppstår konflikter i tilknytning til HMS-spørsmål. Etter hvert som foretaksstørrelsen øker, finner vi et klart nedadgående mønster, noe som betyr at jo større foretaket er, jo større er sannsynligheten for at det rapporterer om konflikter.
- De viktigste konfliktområdene knytter seg til tiltak som må iverksettes (56 %) og investeringer i utstyr (45 %). Disse funnene er nokså konsistente på tvers av sektorer og foretaksstørrelser.

Formell arbeidstakerrepresentasjon

Når det gjelder formell arbeidstakerrepresentasjon, oppgir 25 % av foretakene i EU-28 at de har et samarbeidsutvalg, mens 15 % av foretakene rapporterer at de har en fagforeningsrepresentant.

Figur 8. Hvor ofte helse- og sikkerhetsspørsmål er gjenstand for diskusjoner mellom arbeidstakerrepresentanter og ledelsen (% av foretakene, EU-28)



Grunnlag: foretak i EU-28 som oppgir at de har en eller annen form for arbeidstakerrepresentasjon.

Som det framgår av Figur 9 er omfanget av formell arbeidstakerrepresentasjon klart korrelert med foretaksstørrelsen.

- På sektornivå rapporterer foretak innen offentlig forvaltning og utdanning og helse- og sosialtjenester de høyeste andelen med hensyn til både samarbeidsutvalg og fagforeningsrepresentasjon.
- De nordiske landene rapporterer de høyeste andelen når det gjelder fagforeningsrepresentasjon: Norge (71 %), Island (55 %) og Sverige (54 %). De laveste andelen er å finne i Albania (6 %) og Estland (7 %). Når det gjelder samarbeidsutvalg, finner vi de høyeste andelen i Luxembourg (41 %), Frankrike (39 %) og Slovakia og de laveste på Island (4 %) og i Tsjekkia, Serbia og Portugal (5 %).

Formell HMS-representasjon

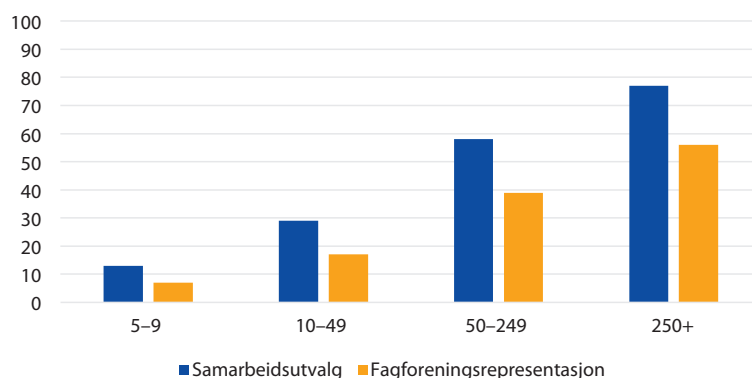
- Når det gjelder formell HMS-representasjon (fig. 10), ble foretakene som inngår i ESENER-2-undersøkelsen spurt om hvorvidt de har et verneombud og et HMS-utvalg. Et verneombud var det som ble hyppigst oppgitt (58 % av foretakene i EU-28). De høyeste andelen finner vi blant foretak innen utdanning og helse- og sosialtjenester (67 %), industri (64 %) og offentlig forvaltning (59 %).
- Et HMS-utvalg ble rapportert av 21 % av foretakene i EU-28, og på sektornivå finner vi at også dette er mest utbredt blant foretak innen offentlig forvaltning (36 %) og utdanning og helse- og sosialtjenester (30 %).
- Som ventet er disse funnene nokså nært korrelert med foretaksstørrelsen, særlig når det gjelder HMS-utvalget, der andelen stiger betydelig etter hvert som foretaksstørrelsen øker.

- På landnivå finner vi at verneombud er mest utbredt i Italia (87 %), Romania og Litauen (78 %), mens de laveste andelen er å finne i Montenegro og Hellas (17 %) og Albania (20 %). Når det gjelder HMS-utvalg, finner vi de høyeste andelen i Danmark (50 %), Bulgaria (44 %) og Tyrkia (40 %) og de laveste i Latvia (2 %), Den tidligere jugoslaviske republikken Makedonia (3 %) og Ungarn (3 %).
- Endelig rapporterer 80 % av foretakene i EU-28 som har verneombud, at disse har fått opplæring i arbeidstiden som en hjelp til å utføre oppgavene sine. Det er ingen store forskjeller sektorene imellom, men når det gjelder størrelse, avtegner det seg et mønster der andelen stiger etter hvert som foretaksstørrelsen øker. På landnivå finner vi også visse forskjeller – de høyeste andelen rapporteres av Slovakia (94 %), Estland (92 %) og Tsjekkia (89 %), mens de laveste rapporteres av Albania (43 %), Montenegro (53 %) og Ungarn (64 %).

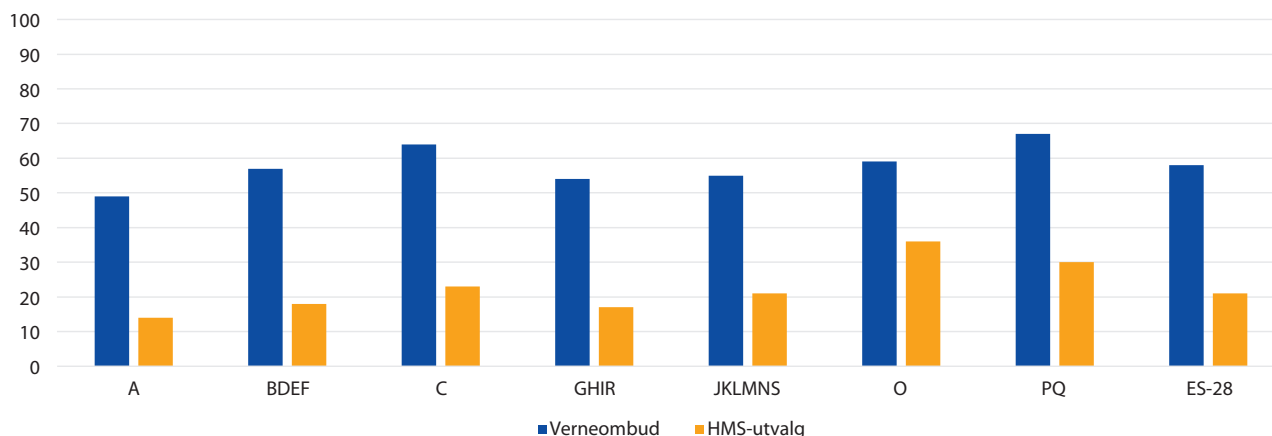
Undersøkelsesmetode

- Intervjuene ble foretatt høsten 2014 i foretak med fem eller flere ansatte i både offentlig og privat sektor og med alle næringer representert unntatt private husholdninger (NACE T) og internasjonale organisasjoner (NACE U).
- Undersøkelsen dekket 36 land: alle de 28 EU-medlemsstatene, seks søkerland (Albania, Island, Montenegro, Den tidligere jugoslaviske republikken Makedonia, Serbia og Tyrkia) samt to EFTA-land (Sveits og Norge).
- I alt omfattet den 49 320 foretak. Respondenten var «den personen som har best kjennskap til HMS-situasjonen i bedriften». Utvalgsstørrelsen varierte fra 450 på Malta til

Figur 9. Formell arbeidstakerrepresentasjon i foretaket: samarbeidsutvalg og fagforeningsrepresentasjon, etter foretaksstørrelse (% av foretakene, EU-28).



Grunnlag: alle foretak i EU-28. Spørsmålet ble stilt i de landene der de aktuelle representasjonsformene er relevante.

Figur 10. Formell HMS-representasjon i foretaket, etter sektor: verneombud og HMS-utvalg (% av foretakene, EU-28).

Grunnlag: alle foretak i EU-28. Størrelsen avhenger av de nasjonale tersklene som gjelder for disse representasjonsformene.

Næringsshovedområder i NACE Rev. 2: **A:** Jordbruk, skogbruk og fiske. **B, D, E, F:** Bygg og anlegg, avfallshåndtering og vann- og strømforsyning. **C:** Industri. **G, H, I, R:** Varehandel, transport, overnattings- og serveringsvirksomhet og kultur- og fritidsrelaterte aktiviteter. **J, K, L, M, N, S:** IT, finans, eiendom, annet teknisk eller vitenskapelig arbeid og personlige tjenester. **O:** Offentlig forvaltning. **P, Q:** Utdanning og helse- og sosialtjenester.

4250 i Storbritannia (se de nasjonale utvalgsstørrelsene på <http://www.esener.eu>).

- De nasjonale referanseutvalgene ble særskilt utvidet – med finansiering fra myndighetene i de respektive landene – i tre land: Slovenia, Spania og Storbritannia.
- Dataene ble samlet inn gjennom dataassisterte telefonintervjuer.
- Feltarbeidet ble utført av TNS Deutschland GmbH og dets nettverk av feltarbeidssentre i hvert av landene.
- Undersøkelsen er basert på en utforming med disproporsjonale utvalg som er justert i etterkant gjennom vekting.
- Det er lagt ned mye arbeid i å sette sammen utvalg som sikrer den nødvendige kvaliteten og muliggjør sammenligning mellom land.
- Spørreskjemaet er utviklet av en gruppe bestående av eksperter innen undersøkelsesdesign og HMS (særlig psykososial risiko), sammen med medarbeidere i EU-OSHA.

- For mer informasjon om metodebruken i ESENER, se: <http://www.esener.eu>.

Ytterligere informasjon

En rapport med de første funnene fra undersøkelsen ble utgitt i februar 2015 og er tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view> Mer detaljerte resultater og analyser vil være tilgjengelige på <http://www.esener.eu>, og senere i 2015 vil ESENER-datasettet bli gjort tilgjengelig via det britiske dataarkivet (UKDA) ved University of Essex på: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>.

Flere analyser vil bli utført i løpet av 2015–2016 og publisert i 2017.

Oversettelse levert av Oversettelsessenteret for Den europeiske unions organer (CdT, Luxembourg), basert på engelsk original.

Prosjektledelse: Xabier Irastorza, Det europeiske arbeidsmiljøorgan (EU-OSHA)

***Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar
på dine spørsmål om Den europeiske union.***

Grønt nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Opplysningstjenesten er gratis. De fleste telefonsamtaler er også gratis (men du kan bli belastet av enkelte operatører, telefonkiosker eller hoteller).

Mer informasjon om Den europeiske union finnes på internett (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor, 2015

ISBN: 978-92-9240-732-2

doi:10.2802/65587

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2015.

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Det europeiske arbeidsmiljøorgan (EU-OSHA) bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske bevisstgjøringskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao, Spania, finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra medlemsstatene i EU og andre land.

**Det europeiske arbeidsmiljøorganet
(EU-OSHA)**

Prevention and Research Unit
Santiago de Compostela 12,
48003 Bilbao, SPANIA
Tlf.: +34 944358400
E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office