



# DRIVERS AND BARRIERS FOR WORKERS REPS AND MANAGERS PARTICIPATION

## WHAT WE LEARNED AT THE WORKPLACE LEVEL IN SPAIN

7th International COPSQ Workshop Istanbul  
October 17th -18th, 2019





# Our taken for granted: social agents as drivers

- ☺ **Managers and workers reps** in the H&S Committee or in a joint working team should **lead the whole prevention process** with the support of professionals
  - ✘ Technocratic approach to OSH issues
  
- ☺ **Key players on working conditions changes regarding work organisation** should participate in the decision-making along the preventive process
  - ✘ Against sidecar model
  - ✘ Long-lasting processes without progress
  
- ☺ OSH **professionals** role is to **build cooperation**
  - ✘ Who is right, good/evil, blames





# Drivers for social agents participation: arena

- ☺ Regulatory framework including compulsory address of psychosocial risks on the basis of risk assessment and improvement of working conditions AND COMPULSORY EMPLOYERS' AND WORKERS' REPS PARTICIPATION
- ☺ Enforcement of this regulation by authorities (staff shortage) and trade unions

✘ Mainstream approaches to psychosocial risks based on injury (medicalization of psychosocial risks) or on individual features (i.e. personality issues) instead of primary prevention: changing working conditions where workplace parties have the say

✘ Management reluctance to share power on work organisation issues; firm competitiveness based on worsening working conditions, authoritarian management practices

✘ Bureaucratic preventive practices (based on documents and formalities without factual changes of working conditions)

✘ Technocratic approach by OSH services (prevention without key actors participation)



# Drivers: proceedings



Conducting prevention processes based on **step by step procedured protocol**

- ✘ Preventive processes re-invented in each company
- ✘ Prevention as a research process
- ✘ Conflict on prevention steps and who do what

**Example: COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) standardized**

<b>RISK ASSESSMENT</b> <b>process</b>
<b>a) Agreement on the use of the methodology</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Presenting the method</li><li>- Signing the agreement</li></ul>
<b>b) Preparing and carrying out the field work</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Adapting the questionnaire</li><li>- Designing the communication plan and the distribution, response and recollection of questionnaires</li><li>- Implementing field work</li></ul>
<b>c) Understanding results and agreeing on preventive measures</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Discussing risk assessment results</li><li>- Discussing and agreeing upon preventive measures</li><li>- Informing the staff</li></ul>
<b>PLANNING OF PREVENTIVE ACTIVITIES</b>
<b>d) Implementing preventive measures</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Planning of measures implementation (priorities, deadlines and resources needed)</li><li>- Informing the staff</li><li>- Follow-up of implementation</li></ul>



# Drivers: tools 2 make participation easy

## HANDBOOK

- Conceptual framework
- Steps
- Tools
- Examples

## SOFTWARE

- Adapting questionnaire
- File management
- Analysis
- Preliminary Report
- Assistance: [istas21.copsoq@istas.net](mailto:istas21.copsoq@istas.net)

## WEB

- Download HANDBOOKS & software
- FAQ's
- Slide presentations

## TRAINING

- Worker' Reps
- Professionals
- Video tutorial
- Bibliography



**istas**  
CCOO

Quénes Somos | Versión Media | Versión Corta | Recursos | Dudas Frecuentes

**CoPsoQ istas21**  
versión 2

**¿Qué es ISTAS?**

**¿Qué es el CoPsoQ?**

**¿Qué es el CoPsoQ-istas21?**

**¿Dónde encontramos?**

**¿Qué es el CoPsoQ?**

El **CoPsoQ** es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000.

La metodología COPSOQ (de la que COPSOQ-Istas21 y PSQ-CAT21- COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed).

Actualmente, su desarrollo es gestionado de forma cooperativa bajo los principios de investigación orientada a la acción por la **COPSOQ International Network**, colaboración que facilita y garantiza su actualización y adaptación a los cambios en el mundo del trabajo y al avance del conocimiento científico de forma regular y rigurosa.

Actualmente tiene una importante dimensión internacional, además de Dinamarca, está validado en España, Alemania y Chile, y otros países (China, Irán, Francia, Bélgica,...) están desarrollando su validación.

Si deseas conocer más sobre su evolución y situación te recomendamos la lectura de:

**Kristensen TS. A questionnaire is more than a questionnaire**  
Scand J Public Health, 2010; 38 (Suppl3): 149-155

Nübling M, Burr H, Moncada S, Kristensen TS. COPSOQ International Network: Co-operation for research and assessment of psychosocial factors at work. Public Health Forum 2013

**10 julio** JORNADA DE PRESENTACIÓN DE LA VERSIÓN 2 DEL COPSOQ-ISTAS21



# Detailed HANDBOOK with several tools and examples

## Anexos

Anexo I. Cuestionario para consulta.

Anexo II. Cuadro resumen definiciones, preguntas, origen de las exposiciones

Anexo III. Cuadro resumen indicadores de condiciones de trabajo

Anexo IV. Cuadro resumen dimensiones y preguntas de salud

Anexo V. Acuerdo tipo para la utilización del método

Anexo VI. Información a introducir en la aplicación informática

Anexo VII. Información previa necesaria para adaptar el cuestionario

Anexo VIII. Ejemplo de agrupación de puestos de trabajo y departamentos

Anexo IX. Ejemplos de informar a la plantilla en la fase de trabajo de campo

Anexo X. Esquema y descripción del contenido del informe preliminar

Anexo XI. Ejemplos de matrices de exposición, origen y medidas preventivas

Anexo XII. Intervención preventiva antes los riesgos psicosociales

Anexo XIII. Círculos de prevención

Anexo XIV. Ejemplos de informar a la plantilla en la fase de interpretar resultados y acordar medidas

Anexo XV. Ejemplo de matriz para la planificación de la actividad preventiva



## Manual del método CoPsoQ-istas21 (**versión 2**) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

para empresas con 25 o más  
trabajadores y trabajadoras

VERSIÓN MEDIA





# Report -understandable results

## 2) Exigencias psicológicas cuantitativas

Definition

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Possible origin

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Exposure prevalence

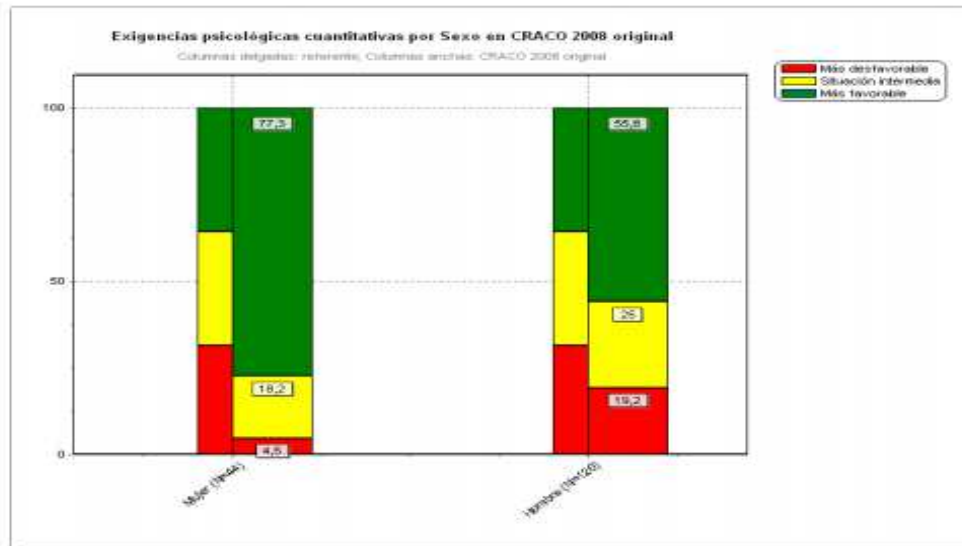
Un 61,59% de trabajadores/as de CRACO 2008 original está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

Frequency distribution of responses

Tabla 25: Exigencias psicológicas cuantitativas. Distribución de frecuencias.

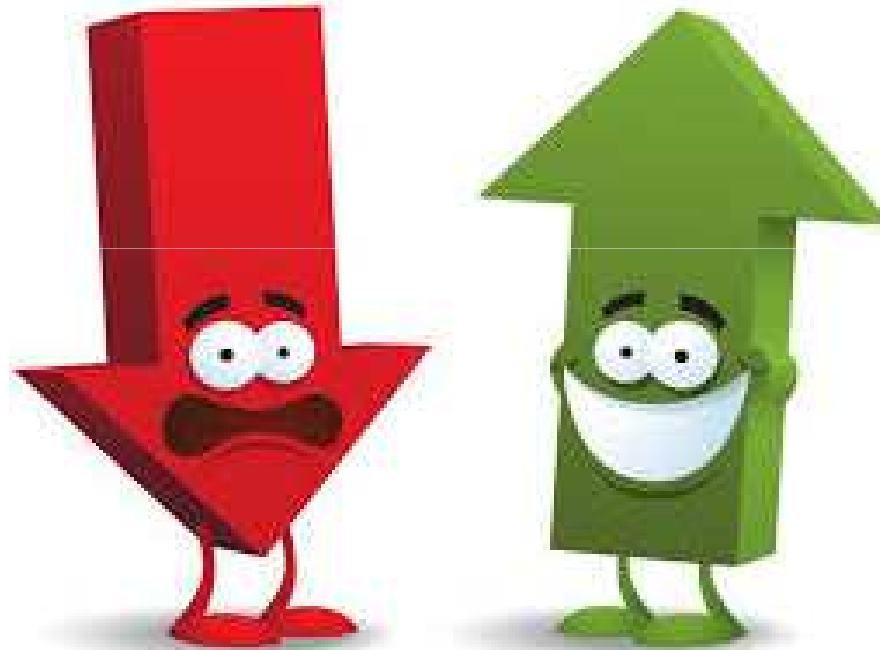
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	72,5 (N=124)	21,8 (N=37)	5,8 (N=10)	0,8 (N=1)
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	45,2 (N=78)	25,0 (N=42)	29,8 (N=50)	2,3 (N=4)
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	18,0 (N=27)	23,7 (N=40)	60,4 (N=102)	1,7 (N=3)
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	33,7 (N=57)	30,8 (N=52)	35,5 (N=60)	1,7 (N=3)

Bivariate results  
(all units of analysis:  
Department, work  
post, gender)





# Report -understandable results







# Report -understandable results

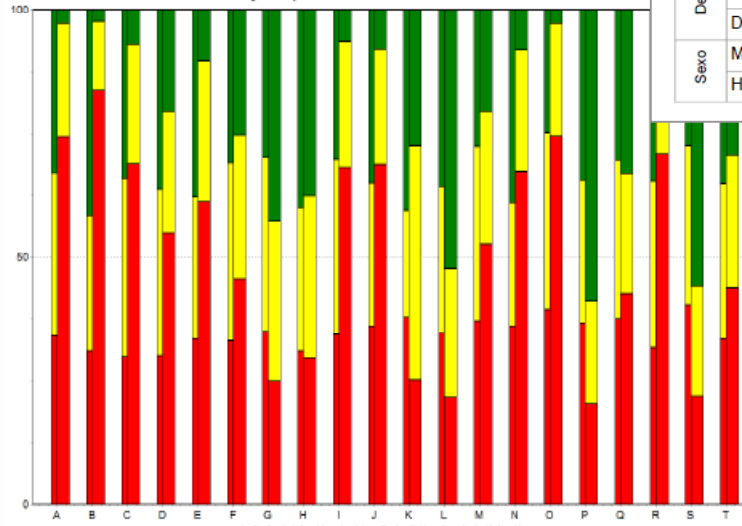
Tabla 27: Exposiciones en CLACA Systems ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
PROBLEMÁTICAS	MÁS			
	Ritmo de trabajo	83,8	13,7	2,5
	Previsibilidad	74,4	22,8	2,8
	Exigencias cuantitativas	74,3	22,9	2,8
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	70,9	17,6	11,5
	Exigencias emocionales	68,8	24,1	7,1
	Conflicto de rol	68,8	23,2	8
	Claridad de rol	68,2	25,4	6,4
	Calidad de liderazgo	67,4	24,5	8,1
	Doble presencia	61,2	28,5	10,3
	Exigencias de esconder emociones	54,9	24,4	20,6
	Apoyo social de superiores	52,6	26,7	20,6
	Influencia	45,5	29,1	25,4
	Justicia	43,8	26,8	29,4
	Inseguridad sobre el empleo	42,6	24,1	33,2
	Sentido del trabajo	29,8	32,7	37,7
	Apoyo social de compañeros	26,3	47,2	27,5
Possibilidades de desarrollo	26	32,3	42,7	
MENOS	PROBLEMÁTICAS			
	CONFORTABLE			

Tabla 28: Localización de las exposiciones en CLACA

	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Possibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia	
Operarios/as línea caliente	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Operarios/as línea frío	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Conductores/as, reparto	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Recepcionistas, Pers. Administrativo	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Comerciales	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Supervisores/as, directivos	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Departamentos																					
A	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
B	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
C	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
D	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Sexo																					
Mujeres	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Hombres	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

Exposiciones psicosociales en CLACA Systems . Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



- H. Sentido trabajo (N=358)
- I. Claridad rol (N=358)
- J. Conflicto rol (N=349)
- K. Apoyo compañeros (N=360)
- L. Sent. de grupo (N=359)
- M. Apoyo superiores (N=359)
- N. Calidad liderazgo (N=359)
- O. Previsibilidad (N=359)
- P. Reconocimiento (N=353)
- Q. Inseg. empleo (N=352)
- R. Inseg. cond. trabajo (N=357)
- S. Confianza vertical (N=356)
- T. Justicia (N=354)



# Does it work?

## Key indicators of COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) process at Spanish workplaces

In the in-company working group	Never or seldom	Sometimes	Always or many times
Managers participate	30.8	51.1	18.1
OH professionals participate	13.1	13.1	73.9
Workers' reps participate	13	19.6	67.5
Exposures' origin is discussed	14.7	24.2	61.1
Exposures' origin is agreed	25.4	33.2	41.3
Preventive measures are discussed	13.7	24.9	61.4
Preventive measures are agreed	24.2	35.4	40.4
Preventive measures are addressed to exposures' origin	13.7	27.3	58.9
Preventive measures are implemented	26.9	51.1	22.0

Source: COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) users' survey (2008).



**TEŞEKKÜRLER!!!!**  
**THANKS!!!!**

