

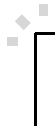
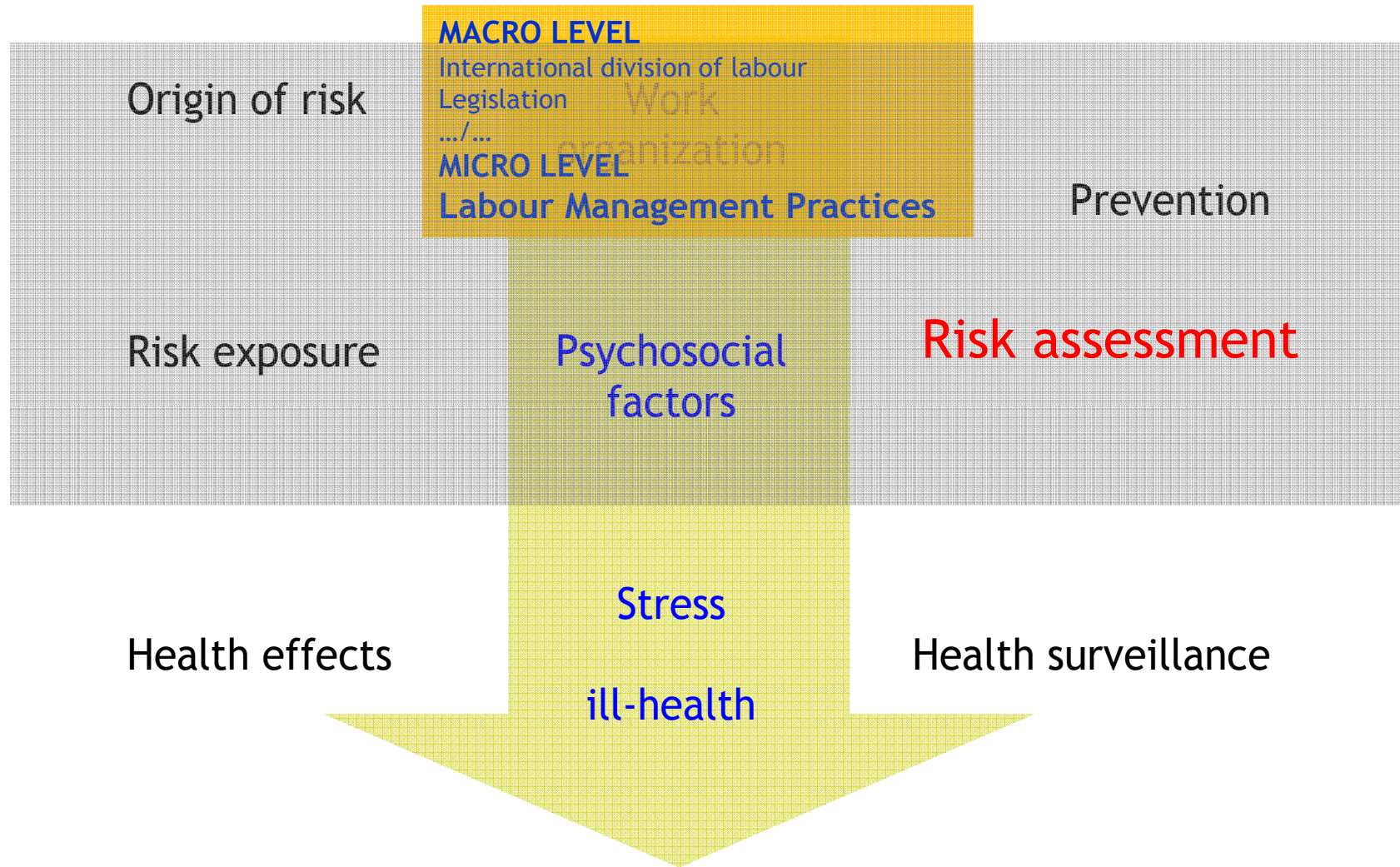


From 1st to 2nd COPSOQ



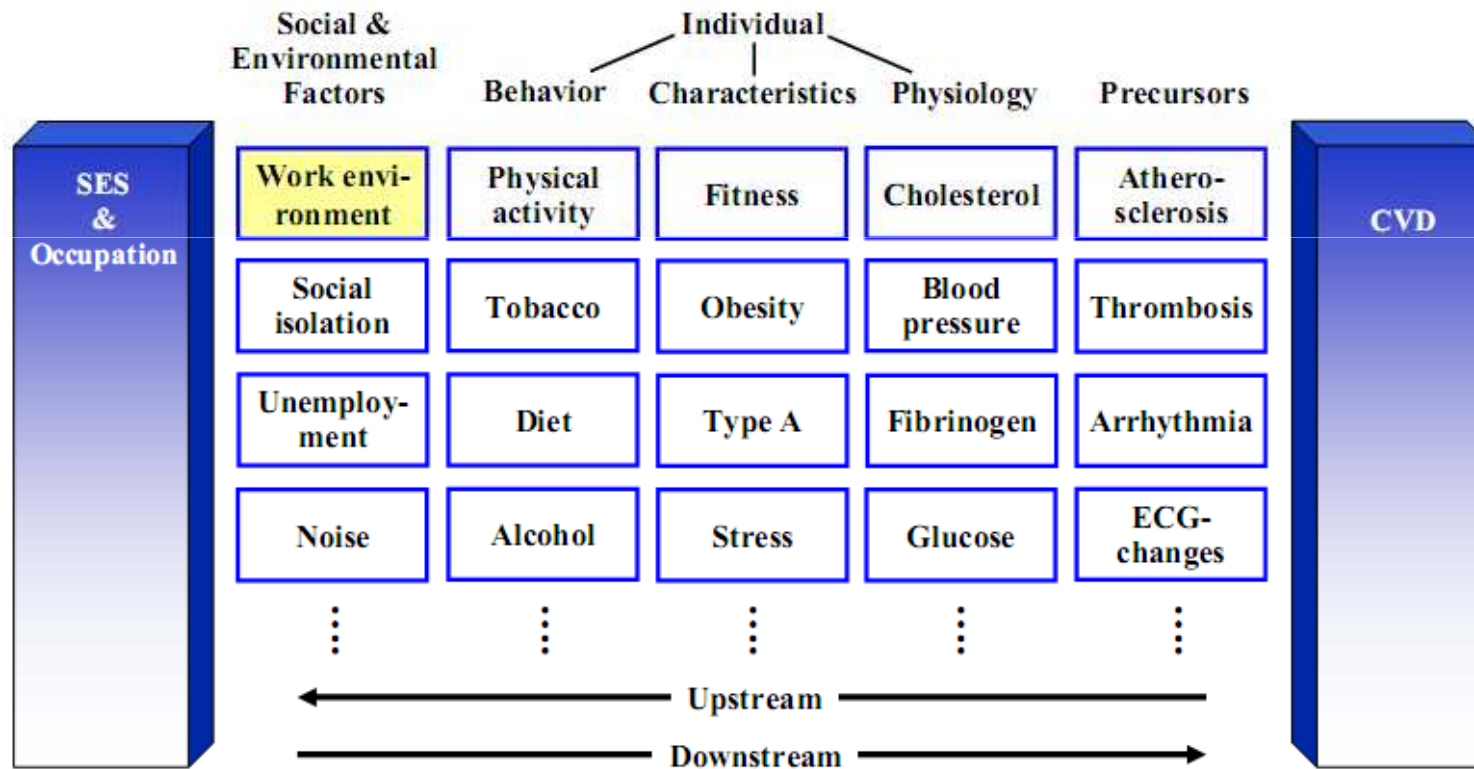


Workplace Psychosocial factors Upstream / downstream





Causal network for CVD





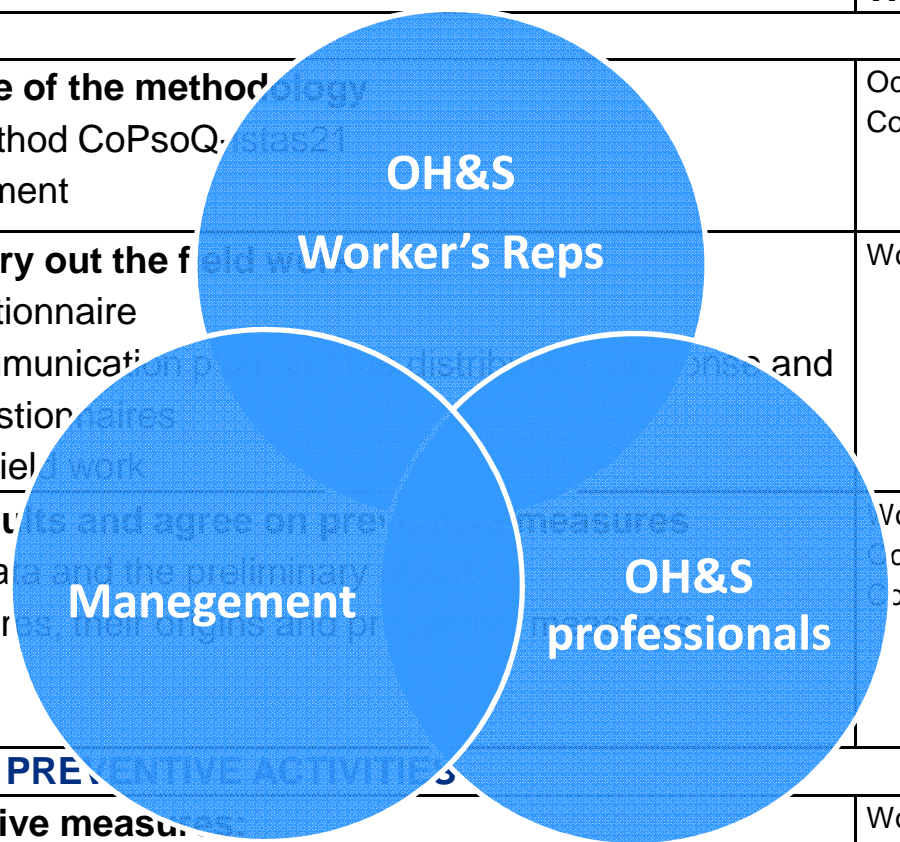
COPSOQ in Spain

- Based on the most participative and democratic view of the general stress theory
- Epidemiological method, combines quantitative (standardized questionnaire) with qualitative (**working team**) techniques, triangulated results (team analysis)
- For all work posts, occupations, and company sizes.
- Three questionnaire versions: short (small companies), medium (mid and large companies), long (research) with known and good validity and reliability
- Intervention process, not just a questionnaire!
 - **Working team (workers & employer representatives & OH professionals) leads all the process**
- High sensitivity to detect social and gender inequalities
- Action oriented towards changing working conditions
- International
- Friendly use (free, web site, e-mail for assistance, manuals, software, booklets...)



Not only a questionnaire... Participative process

Phase	Who is involved?
RISK ASSESSMENT	
a) To agree on the use of the methodology - Presenting the method CoPsoQ-stas21 - Signing the agreement	Occupational Health and Safety Committee
b) To prepare and carry out the field work - Adapting the questionnaire - Designing the communication plan, distribution of questionnaires and recollection of questionnaires - Implementing the field work	Working Team
c) To interpret the results and agree on preventive measures - Computerize the data and the preliminary results - Specify the exposures, their origins and preventions - Inform the staff	Working Team Occupational Health and Safety Committee ratifies
PLANNIFICATION OF PREVENTIVE ACTIVITIES	
d) Implement preventive measures - To order, specify and plan preventive measures - Inform the staff - Implement and evaluate preventive measures	Working Team Occupational Health and Safety Committee ratifies





The process; participative?

Participatory key data (in percentages) in the risk assessment processes using COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21).

In the in-company working group	Never or seldom	Sometimes	Always or many times
Managers participate	30.8	30.7	38.5
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	35.7	37.4

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



COPSOQ in Spain

2000

2010

300...?

1

Gaining the space

Participation
Prevention at the source

2003 Navarra survey
COPSOQ I
20 pilot firms
2007 FORUM

1.5

Learning from experience

Process
Support

2005 ERP Sp. survey
2006 WC Catalan survey
COPSOQ I (modified)
EPRES
2008 users survey
Case studies

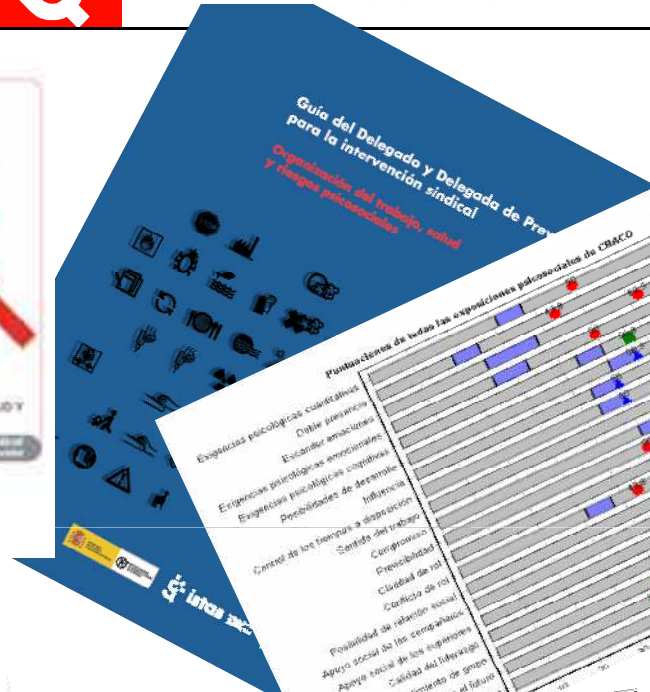
2

Consolidation

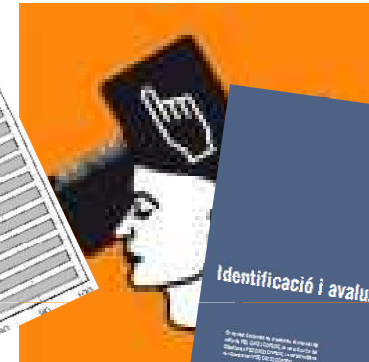
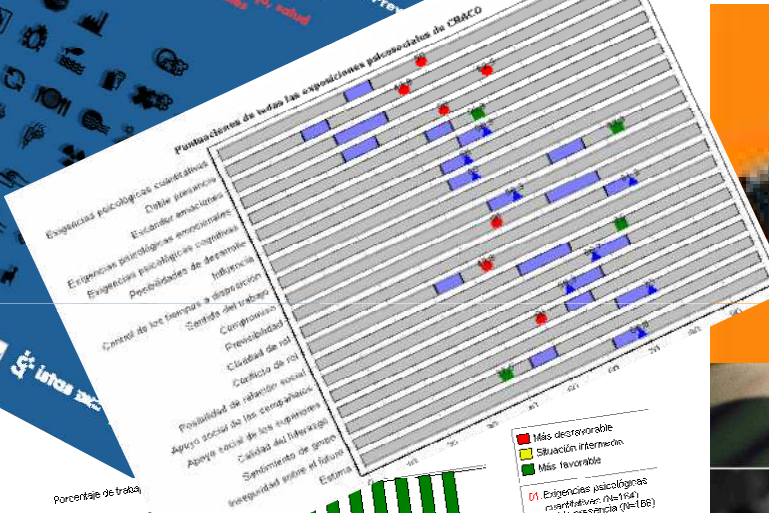
Contents
Alternatives?

2010 ERP Sp. survey
2010 WC Catalan Survey
COPSOQ II
EPRES
LMP
Evaluation

ISTAS-CCOO, Labour Min. Catalan Gov., Universities (UAB, UV, GREDS-EMCONET UPF), Copsoq International Network!



Guía del Delegado y Delegada de Prevención y Riesgos Psicosociales
Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales



Identificació i avaluació de riscos psicosocials



Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals

Versió 3.1.2

CoPsoQ-istas21 1.5 :: CRACO :: [Inicio]

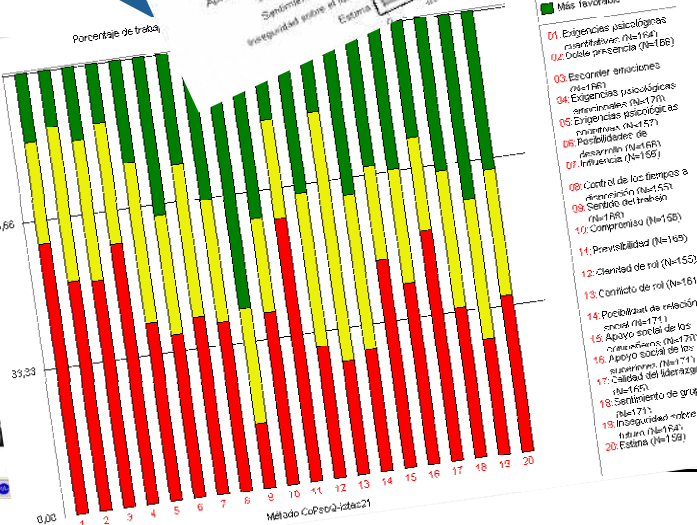
CoPsoQ istas21 versión 1.5

La prevención de RIESGOS PSICOSOCIALES es posible

charles chaplin tiempos modernos

prevenir en origen

Inicio | DOC... | Inte... | CCO... | CCO... | abst... | III I... | 201... | CoP...



- Más desfavorable
- Situación intermedia
- Más favorable

01. Exposiciones psicológicas crónicas (N=154)
02. Doble presencia (N=158)
03. Escalder emocional (N=163)
04. Exposiciones psicológicas crónicas (N=171)
05. Exposiciones psicológicas crónicas (N=157)
06. Potencialidades de demanda (N=158)
07. Influencia (N=158)
08. Control de los tiempos de duración (N=155)
09. Sentimiento de apoyo (N=161)
10. Compromiso (N=158)
11. Previsibilidad (N=155)
12. Claridad de rol (N=155)
13. Conflicto de rol (N=161)
14. Potencialidad de relación social (N=171)
15. Aparto social de los compañeros (N=171)
16. Apoyo social de los compañeros (N=171)
17. Calidad del liderazgo (N=161)
18. Sentimiento de grupo (N=171)
19. Inseguridad sobre el futuro (N=161)
20. Estancia (N=159)



CoPsoQ II. Objectives

- Update
 - To improve dimensions:
 - Emotional demands / Hide emotions
 - Quantitative demands / work pace
 - Double presence / WFC
 - Possibilities of development / variety
 - Commitment
 - Rewards
 - Insecurity employment / Working condions
 - New psychosocial dimensions
 - Trust
 - Justice
 - Population-based reference levels 2010
- Facilitate the identification of the origin of exposures
 - Labor Management Practices
 - Units of analysis



CoPsoQ II scales

	Items	Alpha	Mediana	Media	Desviación típica	Suelo	% (n)	Techo	% (n)	Perdidos n
Doble presencia	4	0,89	25	29,02	24,45	0,8 (39)		20,8 (1065)		0
Exigencias cuantitativas	4	0,69	25	26,6	18,95	0 (1)		13,3 (676)		20
Ritmo trabajo	3	0,76	41,67	41,31	23,02	5,9 (297)		1,8 (90)		49
Exigencias cognitivas	4	0,78	56,25	56,19	24,66	1,3 (68)		5,9 (298)		28
Exigencias emocionales	4	0,8	31,25	33,87	23,69	0,5 (26)		12,6 (641)		21
Esconder emociones	4	0,62	56,25	53,43	22,36	2,5 (127)		2,5 (126)		18
Influencia	4	0,77	50	52,04	24,75	2,8 (141)		4,1 (211)		23
Posibilidades de desarrollo	4	0,81	56,25	56,31	25,13	2,8 (141)		4,9 (247)		18
Sentido del trabajo	3	0,74	75	72,16	21	0,1 (7)		16,6 (843)		43
Control tiempos de trabajo	3	0,7	58,33	56,56	26,19	2,5 (129)		9,8 (501)		3
Compromiso	4	0,74	37,5	38,62	22,25	0,8 (41)		5,2 (265)		9
Previsibilidad	2	0,59	62,5	63,12	24,35	1,5 (74)		12,9 (657)		17
Reconocimiento	3	0,79	25	31,22	22,22	0,7 (34)		13,2 (674)		21
Claridad de rol	4	0,78	81,25	77,31	18,67	0 (1)		19,6 (1000)		20
Conflicto de rol	4	0,75	31,25	32,69	22,62	0,3 (16)		12,1 (613)		29
Calidad de liderazgo	4	0,9	62,5	61,64	24,39	2,2 (103)		10,2 (481)		382
Apoyo social compañeros	3	0,83	66,67	64,78	27,22	1,8 (84)		13,3 (608)		533
Apoyo social superiores	3	0,87	66,67	64,52	26,23	1,9 (94)		18,3 (910)		131
Sentimiento de grupo	3	0,89	75	72,33	26,04	1,3 (58)		22,1 (1016)		511
Inseguridad empleo	2	0,62	50	52,07	29,74	9,2 (469)		12,2 (625)		4
Inseguridad cond. trabajo	4	0,78	25	29,75	24,64	18,9 (965)		1 (50)		11
Confianza vertical	4	0,72	31,25	33,57	20,23	0,3 (14)		8,0 (409)		22
Confianza horizontal	3	0,63	66,67	70,41	21,61	0,3 (16)		14,3 (723)		37
Justicia	4	0,81	37,5	37,99	21,78	0,8 (39)		6,7 (342)		22



Social Capital scales

	1	2	
Confianza Vertical			
P8.1. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	0,704	0,022	
P8.2. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Se puede fiar de la información procedente de la dirección?	0,720	0,091	
P8.10. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	0,724	-0,071	
P8.4. Dígame ¿en qué medida.....? ¿La dirección oculta información importante a los trabajadores?	0,145	0,585	36.7 Does the management withhold Important information from the employees?
Confianza horizontal			
P8.6. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Los trabajadores se ocultan información entre sí?	-0,050	0,821	
P8.7. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Los trabajadores ocultan información a la dirección?	-0,042	0,834	
P8.8. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Los trabajadores se tienen confianza entre sí?	0,565	0,038	36.15 Do the employees in general trust each other?
Justicia			
P8.3 Dígame ¿en qué medida.....? ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	0,781	0,019	
P8.5. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	0,682	-0,057	
P8.9. Dígame ¿en qué medida.....? ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los	0,722	-0,035	
P8.11. Dígame ¿en qué medida.....? ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	0,721	0,059	



Sex and age adjusted OR

Dimension	Exposure category	Mental health		Strees		Burn Out	
Insecurity over employment	Green	1		1		1	
	Yellow	1,79	(1,55 - 2,07)	1,27	(1,11 - 1,47)	1,26	(1,09 - 1,45)
	Red	2,17	(1,89 - 2,49)	1,58	(1,38 - 1,82)	1,87	(1,63 - 2,15)
Insecurity over working conditions	Green	1		1		1	
	Yellow	1,82	(1,58 - 2,09)	1,54	(1,35 - 1,77)	1,36	(1,19 - 1,56)
	Red	3,66	(3,17 - 4,23)	2,42	(2,09 - 2,79)	1,71	(1,49 - 1,97)
Vertical trust	Green	1		1		1	
	Yellow	2,12	(1,84 - 2,45)	1,57	(1,36 - 1,80)	1,35	(1,17 - 1,55)
	Red	3,34	(2,90 - 3,85)	2,38	(2,07 - 2,75)	1,88	(1,64 - 2,16)
Horizontal trust	Green	1		1		1	
	Yellow	1,91	(1,65 - 2,20)	1,83	(1,58 - 2,11)	1,57	(1,37 - 1,81)
	Red	3,85	(3,32 - 4,45)	2,56	(2,21 - 2,95)	1,82	(1,59 - 2,09)
Justice	Green	1		1		1	
	Yellow	1,80	(1,57 - 2,07)	1,59	(1,38 - 1,85)	1,28	(1,11 - 1,47)
	Red	2,97	(2,59 - 3,41)	2,19	(1,90 - 2,54)	1,65	(1,44 - 1,89)

Expsoure categories

Green: most favourable to health

Yellow: intermediate

Red: most unfavourable to health



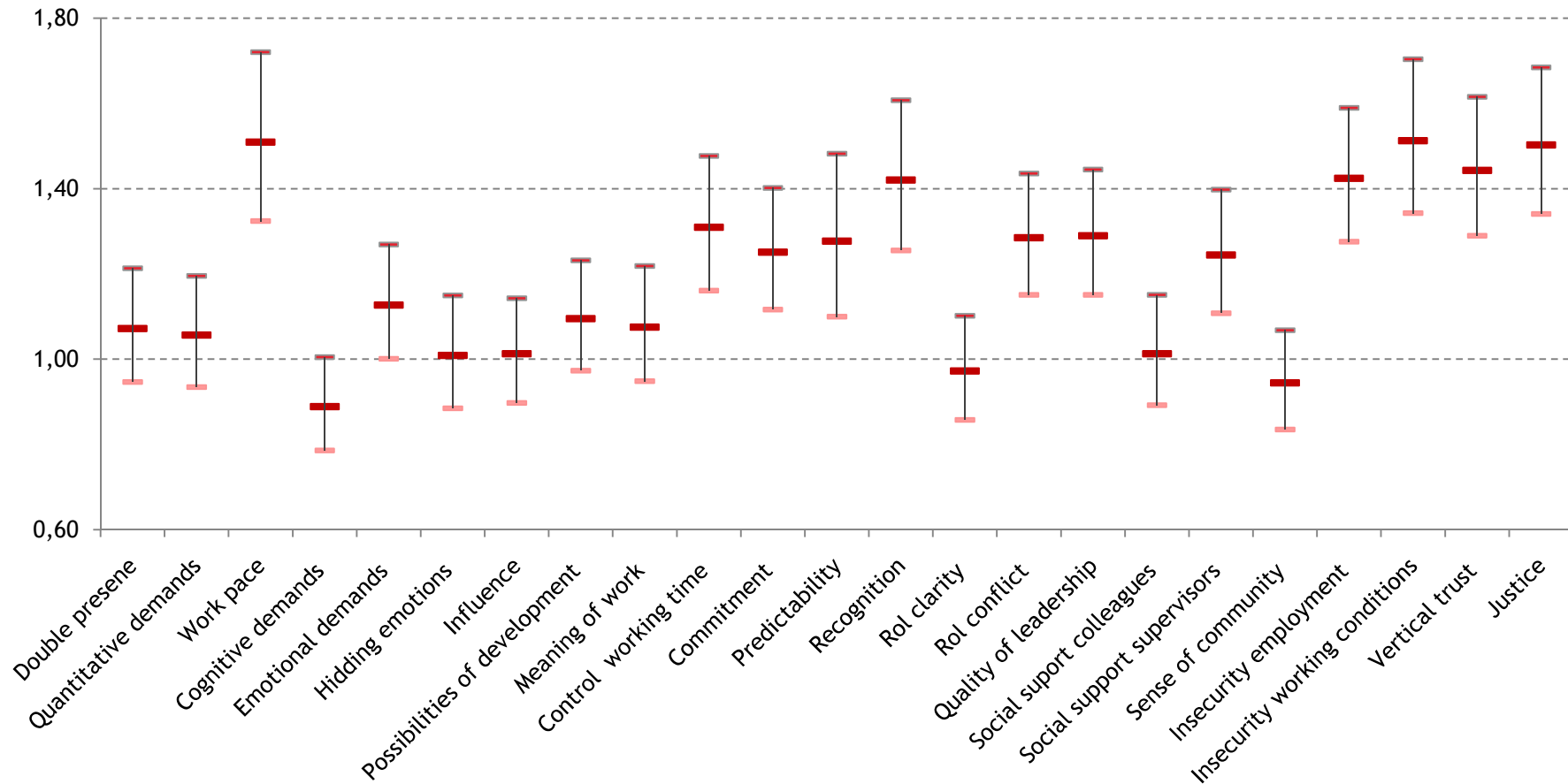
Understanding comparisons. Spain and Denmark

	Spain	Denmark
Labour market and employment policies	Precariousness	More egalitarian, “flexicurity”
Worker Unionism	Low Union density	High Union density
Work organisation	Taylorism, hierarchical	Collective direct participation
Employers competitiveness strategy	Lower labour cost Short term	High-skill High added value strategy
International division of labour	“Hands” country	“Design” country
Gross Domestic Expenditure on R&D (2005)	1.12%	2.44 %
Employment in knowledge-intensive services (2006)	27%	43.8%



Looking upstream: Downsizing and psychosocial exposures ("red") among survivors.

Age & sex adjusted Prevalence Ratios (reference: "green")



Razones de Prevalencia (cálculo a partir de las Razones de Odds ajustadas por edad y sexo (modelos de regresión logística multinomial; categoría de referencia: nivel de exposición más favorable para la salud). ISTAS – CCOO. Encuesta de Riesgos Psicosociales en España, 2010.



Thank you!

