

Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv

Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete
i svenskt näringsliv
Kunskapssammanställning 2023:10
ISBN 978-91-89747-32-6
Publicerad år 2023

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv

Förord

Arbetet förväntas vara tryggt och säkert samtidigt som det kännetecknas av utveckling, delaktighet, egenansvar och lärande. Den forskning som belyser dessa frågor är därför viktig i sökandet efter en djupare förståelse av hur vi kan förbättra våra arbetsplatser, oavsett storlek och organisering. Mot bakgrund av detta sammanställs i denna rapport nationell och internationell forskning om hur arbetsmiljöarbete genomförs i företag inom näringslivet, med fokus på om arbetsmiljöarbetet skiljer sig åt beroende på företagsstorlek eller arbetsorganisation.

Det finns ett behov av att belysa arbetsmiljö ur fler olika vinklar och med stöd av olika metoder. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har därför initierat projektet *Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete* med två parallella studier med samma syfte och frågeställningar men med olika ansatser. En av studierna är baserad på data från den enkätundersökning myndigheten genomförde 2019–2020 om samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation i det svenska näringslivet. Den andra studien är en litteraturöversikt som presenteras i denna rapport.

Litteraturöversikten är skriven av medarbetare inom arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet: Maria Johansson, filosofie doktor i ämnet arbetsvetenskap, Anna Berg Jansson, filosofie doktor i ämnet arbetsvetenskap, Leif Berglund, filosofie doktor i ämnet arbetsvetenskap, Lena Abrahamsson, professor i ämnet arbetsvetenskap, Saila Piippola, filosofie doktor i ämnet arbetsvetenskap. Rapporten är granskad på uppdrag av myndigheten av Andrea Eriksson, docent vid avdelningen för ergonomi, KTH och av Stig Vinberg, professor vid institutionen för hälsovetenskaper, Mittuniversitetet. Hanna Dahlin, bibliotekarie vid Lunds tekniska högskola, har på Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppdrag stått för litteratursökningen. Ansvarig processledare vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit Annette Nylund filosofie licentiat i ämnet industriell arbetsvetenskap vid KTH, INDEK. Camilla Wengelin ansvarar för kommunikativa insatser, tillgänglighet och hantering av layout.

Författarna till kunskapssammanställningen är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag riktar ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Kunskapssammanställningen publiceras på myndighetens webbplats och i serien Kunskapssammanställningar.

Gävle i juni 2023



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Kunskapssammanställningen är författad av följande personer:

Maria Johansson, filosofie doktor, arbetsvetenskap, *Luleå tekniska universitet*

Anna Berg Jansson, filosofie doktor, arbetsvetenskap, *Luleå tekniska universitet*

Leif Berglund, filosofie doktor, arbetsvetenskap, *Luleå tekniska universitet*

Lena Abrahamsson, professor, arbetsvetenskap, *Luleå tekniska universitet*

Saila Piippola, filosofie doktor, arbetsvetenskap, *Luleå tekniska universitet*

Författargruppen vill tacka Linnea Öman Olsson och kollegor på arbetsvetenskap för hjälp med läsning av artiklar.

Sammanfattning

Kunskapssammanställningens syfte är att identifiera vetenskapliga artiklar som belyser samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek samt mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation inom näringslivet.

Detta undersöks genom följande två frågeställningar:

- Hur beskrivs arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek? Vilka eventuella skillnader mellan små, medelstora och stora företag identifieras?
- Hur beskrivs arbetsmiljöarbetet i relation till arbetsorganisation? Skapar sättet att organisera arbetet olika förutsättningar för företagets arbetsmiljöarbete?

Nedan redovisas resultaten av de två forskningsfrågorna under respektive rubrik.

Arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek

Vid analys av de artiklar som hör till den första forskningsfrågan identifierades två teman: *systematik och regelefterlevnad* samt *hälsofrämjande insatser*.

Resultaten visar 23 artiklar inom temat *systematik och regelefterlevnad*. Här pekar nio jämförande studier på att det finns vissa skillnader baserat på företagsstorlek, där de större företagen ofta har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete och en starkare säkerhetskultur. Det finns dock inte något enhetligt stöd för att företagsstorlek är avgörande för kvaliteten på arbetsmiljöarbetet utan i dessa artiklar lyfts även bransch, ekonomi, ägandeform, extern kontext, organisationsstruktur och kultur fram som betydelsefulla aspekter i relation till arbetsmiljöarbete. Tio studier fokuserar enbart på arbetsmiljöarbete i små företag genom att belysa förutsättningar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag samt hur arbetsmiljöarbete prioriteras och uppfattas inom dessa. Resultaten i dessa studier visar på bristande implementering av arbetsmiljölagstiftning inom små företag samtidigt som det även påpekas att små företag inte är en enhetlig grupp utan sinsemellan olika och att deras arbetsmiljöarbete påverkas av flera faktorer. Fyra studier behandlar i stället företagshälsors insatser i små företag, och i dessa studier betonas vikten av insatser som stödjer ett ökat utbyte mellan företagshälsor och små företag i syfte att stärka arbetsmiljöarbetet.

Det andra temat, *hälsofrämjande insatser*, omfattar totalt åtta artiklar. I fyra av dessa jämförs benägenheten att investera i hälsofrämjande insatser med utgångspunkt i företagsstorlek. Resultaten pekar på att stora företag är mer benägna att investera i hälsofrämjande insatser jämfört med små företag. Resterande fyra studier belyser i stället faktorer som främjar alternativt hindrar skapande av hälsosamma arbetsplatser specifikt avseende små företag. Engagerade chefer, goda interna relationer mellan chefer och anställda, platta organisationer och processorienterade arbetssätt utgör möjligheter för

att skapa hälsofrämjande arbetsplatser i små företag. Bristande resurser, hög arbetsbelastning, arbetsmiljölagstiftning, brist på tid och kunskap samt krav på lönsamhet identifieras i stället som utmaningar i arbetet med att skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

Med utgångspunkt i inkluderade studier är kunskapssammanställningens slutsatser att företagsstorleken har betydelse för arbetsmiljöarbete men att det inte är en avgörande aspekt. Förutom företagsstorlek framträder alltså även andra aspekter som viktiga för arbetsmiljöarbete. Företagsstorlek framträder dock som betydelsefullt för benägenheten att investera i insatser för att skapa hälsosamma arbetsplatser. Här beskrivs stora företag satsa mer resurser på hälsofrämjande insatser än små och medelstora företag. Kunskapssammanställningens resultat visar också hur benägenheten att implementera arbetsmiljölagstiftning är mindre i små företag jämfört med stora företag samt att små företag nyttjar tjänster från företagshälsor i mindre utsträckning jämfört med stora företag.

Arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation

Vid analys av de artiklar som hör till den andra forskningsfrågan identifierades tre teman: *lärande; kultur, samarbete och stöd; delaktighet och deltagande i förändringsprocesser.*

Resultaten visar tio artiklar inom temat *lärande*, två artiklar inom temat *kultur, samarbete och stöd* samt tio artiklar inom temat *delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*. De artiklar som berör *lärande* belyser en koppling mellan lärande på grupp- och organisationsnivå och arbetsmiljöarbete samt lärande som avgörande för att stärka arbetsmiljöarbetet. Vidare belyses säkerhetskultur som en viktig aspekt för att stärka lärandeprocesser, vilka i sin tur beskrivs vara viktiga för arbetsmiljöarbete. Temat *kultur, samarbete och stöd* belyser i stället samband mellan kulturella aspekter och ett välfungerande samarbete och stöd, aspekter som i sin tur diskuteras som avgörande för arbetsmiljöarbetet. Avslutningsvis belyser temat *delaktighet och deltagande i förändringsprocesser* vikten av anställdas delaktighet och deltagande för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Detta belyses dels i artiklar där framgångsrika och mindre framgångsrika sätt att genomföra förändringsprocesser jämförs och diskuteras, dels i artiklar där vikten av delaktighet och deltagande bland anställda på operativ nivå likväl som bland mellanchefer betonas som centralt för att bedriva förändringsprocesser i syfte att stärka arbetsmiljöarbete.

Med utgångspunkt i inkluderade studier är kunskapssammanställningens slutsatser att lärandeprocesser på grupp- och organisationsnivå, till exempel i form av nätverksbaserat lärande, belyses som viktigt för att stärka arbetsmiljöarbetet. Resultaten belyser även kontinuerligt arbete med säkerhetskultur som en viktig aspekt för att stärka lärandeprocesser, vilket i sin tur bidrar i arbetsmiljöarbetet. Vidare pekar resultaten på att hög grad av delaktighet och deltagande av personal på samtliga organisatoriska nivåer stärker arbetsmiljöarbete.

Metod

Det finns olika typer av litteraturstudier med olika fokus och tillvägagångssätt. Genomförandet av den här kunskapssammanställningen kan liknas vid en så kallad ”rapid review” som kännetecknas av systematisering men som inte gör anspråk på att identifiera samtliga relevanta publikationer inom det fokuserade området. Uppdraget har skett parallellt med en enkätstudie med motsvarande forskningsfrågor som genomförts av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

I kunskapssammanställningen ingår 53 artiklar varav 31 belyser arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek och resterande 22 belyser arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. Vårt fokus har varit att sammanställa och tematisera artiklarnas resultat. För att säkerställa artiklarnas kvalitet har endast vetenskapligt granskade artiklar inkluderats i kunskapssammanställningen.

Artiklarna utgörs av en blandning av kvantitativa studier, vanligtvis med utgångspunkt i enkäter, och kvalitativa studier främst med utgångspunkt i intervjuer och deltagande observationer. Totalt ingår 22 studier med utgångspunkt i kvantitativa metoder och 21 studier med utgångspunkt i kvalitativa metoder. I ytterligare 3 artiklar används både kvalitativa och kvantitativa metoder. I övriga 7 artiklar används andra metoder som exempelvis litteraturstudier.

Kunskapsluckor

Kunskapssammanställningen visar på vikten av att undersöka hur arbetsmiljöarbete bedrivs dels i relation till företagsstorlek, dels i relation till arbetsorganisation. Baserat på de artiklar som inkluderats i kunskapssammanställningen finns ett flertal områden som fortfarande behöver bli föremål för vidare forskning, något som brukar sammanfattas under rubriken kunskapsluckor.

En generell slutsats som kunskapssammanställningen visar på är att det behövs mer av forskning som faktiskt visar *hur* arbetsmiljöarbete bedrivs i organisationer. Den första screeningen av artiklar resulterade i att många artiklar exkluderades just på grund att de handlade om hur arbetsmiljön är i stället för om hur arbetsmiljöarbetet görs. I urvalet fanns det visserligen många artiklar som handlade om metodutveckling i syfte att utveckla arbetsmiljö och/eller arbetsmiljöarbete i företag men det är inte samma sak som att beskriva hur arbetsmiljöarbetet faktiskt görs. Här menar vi att utmaningen också ligger i att i en vidare mening kunna konstatera samband mellan företagsstorlek respektive arbetsorganisation avseende arbetsmiljöarbete där arbetsmiljöarbetets genomförande på ett mer fördjupat sätt undersöks och beskrivs.

Kunskapssammanställningen visar att större företag har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete inte minst i fråga om regelefterlevnad men att företagsstorlek inte ensamt är avgörande för kvaliteten för arbetsmiljöarbetet

utan att det även finns andra faktorer som avgör detta. Här finns det dock behov av mer studier kring vad som avgör större företags kvalitet i arbetsmiljöarbetet. Större företag har mer resurser och oftast högre sociala förväntningar från omgivningen att leva upp till en viss standard men större företag har oftast också en högre komplexitet i sina respektive verksamheter. På ett liknande sätt finns det också behov av mer forskning kring vad som avgör mindre företags kvalitet i deras arbetsmiljöarbete. Mindre företag har oftast ett omvänt förhållande avseende möjligheten till att avsätta resurser för arbetsmiljöarbete men kan ha en mindre komplex organisation och struktur i sin verksamhet, något som med enklare insatser och stöd, som till exempel företagshälsovård skulle kunna innebära en förhöjd kvalitet i arbetsmiljöarbetet. Vi tänker att faktum kvarstår att större företag oftast har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete men att det finns ytterligare förhållanden och samband att belysa.

Med utgångspunkt från frågeställning 2 om relationen mellan arbetsorganisation och arbetsmiljöarbete finns det också ett behov av ytterligare forskning som belyser aspekter av planeringen, organiseringen och ledningen i en arbetsorganisation som har betydelse för kvalitet, inriktning och omfattning av arbetsmiljöarbetet i organisationer. Det finns naturligtvis en mängd forskning inom området företagsledning och även en del om arbetsmiljöledning men inte lika mycket med fokus på planering, organisering och ledning i syfte att belysa hur den påverkar och uttrycks i arbetsmiljöarbetet.

Det finns också ett behov av att studera genusaspekter av företagsstorlek respektive arbetsorganisation avseende arbetsmiljöarbete. Ett betydligt större antal företag drivs av män än av kvinnor och av den anledningen finns det behov av att undersöka hur till exempel strukturer, organisering och kulturer i både stora och små företag påverkar kvinnors respektive mäns möjligheter till en god arbetsmiljö. På det här området finns det en del forskning, inte minst kring genusfrågor avseende makt, jämställdhet och lika villkor i organisationer. Det saknas dock forskning kring den kombination av relationer som denna kunskapssammanställning lyfter fram.

Utifrån en svensk kontext där den organisatoriska och sociala arbetsmiljön konkretiserats i en föreskrift (AFS 2015:4) finns det i nuläget inte så mycket forskning med fokus på hur dessa föreskrifter omsätts i praktiken. Det finns äldre studier som fokuserar på arbetsbelastning, stress och olika former av kränkande särbehandling men forskning om praktiken av den nya föreskriften saknas till stor del. Här finns en stor kunskapslucka att fylla som anknyter till denna kunskapssammanställning. Vi vet inte så mycket om hur denna föreskrift faktiskt organiseras och genomförs ute på företagen, varken på stora eller på mindre företag.

Vi konstaterar att många branscher finns representerade i de inkluderade studierna, men det finns också nyare branscher som dataspelsbranschen exempelvis, som inte finns med. Det finns kanske ingen direkt given anledning att utifrån de fokus som den här kunskapssammanställningen initierar alltid undersöka nya branscher men nya tekniska uppfinningar och innovationer

skapar många gånger nya verksamheter där verksamheten också påverkar hur företaget organiserar sitt arbete men även hur arbetsmiljön gestaltas. Av den anledningen finns det alltid en anledning att nyfiket undersöka nya branscher och deras arbetsförhållanden.

En annan utmaning för många arbetsgivare är att säkra en god arbetsmiljö för de personer som behöver eller väljer att arbeta hemifrån. Sedan covidpandemin 2020–2022 har möjligheterna och förutsättningarna i flera avseenden förändrats på detta område. De tekniska förutsättningarna och kunskapen och erfarenheterna av att hantera dessa har utvecklats på många företag. Samtidigt saknas det fortfarande klara riktlinjer för arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete. Utifrån den här kunskapssammanställningen så är frågan om arbetsorganisering viktig, inte minst i fråga om de utmaningar det kan innebära att inte fysiskt socialisera med sina arbetskamrater. Vi konstaterar att det generellt fortfarande saknas forskning om hur arbete från hemmet och eventuella hybridlösningar har betydelse för organisationers arbetsmiljöarbete.

English Summary: The importance of company size and work organisation for work environment management in Swedish business

The purpose of this review of existing knowledge is to identify academic articles that highlight the relationship between work environment management and company size, and between work environment management and work organisation in the business community.

This is explored by means of the following two questions:

- How is work environment management described in relation to company size? What differences are identified between small, medium-sized and large companies, if any?
- How is work environment management described in relation to work organisation? Does the way in which work is organised create different conditions for the company's work environment management?

The results of the two research questions are presented under each heading below.

Work environment management in relation to company size

Two themes were identified when analysing the articles related to the first research question: *systematics and compliance* and *health promotion initiatives*. The results show 23 articles on the theme of *systematics and compliance*. Here, nine comparative studies indicate that there are certain differences based on company size, with larger companies often having more structured and systematic work environment management and a stronger safety culture. However, there is no consistent support indicating that company size is imperative for the quality of work environment management: instead, these articles also highlight industry, economy, form of ownership, external context, organisational structure and culture as important aspects in relation to work environment management. Ten studies focus solely on work environment management at small companies by highlighting the criteria for conducting systematic work environment management at small companies and how work environment management is prioritised and perceived at these companies. The results of these studies indicate a lack of implementation of work environment

legislation at small companies, while also pointing out that small companies are not a homogeneous group, but are diverse and their work environment management is influenced by a number of factors. Instead, four studies deal with occupational health initiatives at small companies, and these studies emphasise the importance of initiatives that support increased exchange between occupational health services and small companies with a view to reinforcing work environment management.

The second theme, *health promotion initiatives*, comprises eight articles in total. Four of these compare the inclination to invest in health promotion initiatives based on company size. The results indicate that large companies are more likely to invest in health promotion initiatives compared to small companies. The remaining four studies instead highlight factors that promote or hinder the creation of healthy workplaces, specifically in respect of small businesses. Committed managers, good internal relations between managers and employees, flat organisations and process-oriented approaches constitute opportunities for creating workplaces that promote health at small companies. A lack of resources, high workload, work environment legislation, a lack of time and knowledge and demands for profitability are instead identified as challenges in efforts to create workplaces that promote health.

Taking the included studies as a basis, the review of existing knowledge concludes that company size is a significant factor in work environment management, but that it is not an imperative aspect. Thus, other aspects – in addition to company size – emerge as important for work environment management. However, company size emerges as a significant factor in the inclination to invest in initiatives for creating healthy workplaces. Large companies are described here as investing more resources in health promotion initiatives than small and medium-sized companies. The results of the review of existing knowledge also show how there is less inclination to implement work environment legislation at small companies compared to large companies, and that small companies use occupational health services to a lesser extent than large companies.

Work environment management in relation to work organisation

Three themes were identified when analysing the articles related to the second research question: *learning; culture, cooperation and support; and participation and involvement in change processes*.

The results show ten articles on the theme of *learning*, two articles on the theme of *culture, cooperation and support* and ten articles on the theme of *participation and involvement in change processes*. The articles dealing with *learning* highlight a link between learning at group and organisational level and work environment management, as well as learning as crucial to reinforcing work environment management. Moreover, safety culture is highlighted as an important aspect for

reinforcing learning processes, which in turn are described as being important to work environment management. Instead, the theme of *culture, cooperation and support* highlights the links between cultural aspects and effective cooperation and support, which in turn are discussed as imperative for work environment management. Finally, the theme of *participation and involvement in change processes* highlights the importance of employee participation and involvement for successful work environment management. This is highlighted in articles where successful and less successful ways of implementing change processes are compared and discussed, and in articles where the importance of participation and involvement among employees at an operational level, as well as among middle managers, is emphasised as key to conducting change processes with a view to reinforcing work environment management.

Taking the included studies as a basis, the review of existing knowledge concludes that learning processes at group and organisational level – in the form of network-based learning, for example – are highlighted as important for reinforcing work environment management. The results also highlight continuous efforts on safety culture as an important aspect of reinforcing learning processes, which in turn contributes to work environment management. Furthermore, the results indicate that a high level of staff participation and involvement at all organisational levels reinforces work environment management.

Method

There are different types of specific literatures with different focal points and approaches. Implementation of this review of existing knowledge can be likened to what is known as a rapid review, which is characterised by systematisation but does not claim to identify all relevant publications within the area in focus. The assignment was conducted in parallel with a survey with similar research questions, which was implemented by the Swedish Agency for Work Environment Expertise.

The review of existing knowledge includes 53 articles, of which 31 highlight work environment management in relation to company size and the remaining 22 highlight work environment management in relation to work organisation. We have focused on compiling and thematising the results of the articles. Only peer-reviewed articles were included in the review of existing knowledge in order to ensure the quality of the articles.

The articles are made up of a mix of quantitative studies, usually based on surveys, and qualitative studies based mainly on interviews and participatory observations. A total of 22 studies based on quantitative methods and 21 studies based on qualitative methods are included. A further 3 articles use both qualitative and quantitative methods. The remaining 7 articles use other methods such as specific literatures.

Gaps in knowledge

The review of existing knowledge indicates the importance of investigating how work environment management is carried out in relation to both company size and work organisation. Based on the articles included in the review of existing knowledge, there are a number of areas that still need to be subject to further research, which is usually summarised under the heading “Gaps in knowledge”.

A general conclusion presented by the review of existing knowledge is that more research is needed that actually shows *how* work environment management is conducted in organisations. The first screening of articles resulted in exclusion of many articles precisely because they dealt with how the work environment is rather than how work environment management is carried out. Although the sample included a lot of articles on method development with a view to developing the work environment and/or work environment management at companies, this is not the same as describing how work environment management is actually carried out. Here, we are of the opinion that being able, in a broader sense, to establish links between company size and work organisation in respect of work environment management, where the implementation of work environment management is examined and described in greater depth, also presents a challenge.

The review of existing knowledge indicates that larger companies have more structured and systematic work environment management, not least in terms of compliance, but that company size alone is not crucial for the quality of work environment management; there are also other factors that determine this. However, there is a need for more studies on what determines the quality of work environment management at larger companies. Larger companies have more resources and usually their communities have higher social expectations when it comes to them living up to a certain standard, but the activities of larger companies are usually more complex as well. Similarly, there is also a need for more research into what determines the quality of work environment management among smaller companies. Smaller companies often have an inverse relationship in respect of the possibility of allocating resources for work environment management, but may have a less complex organisation and structure in their activities which could lead to enhanced quality of work environment management with simpler initiatives and support such as occupational health services. We think the fact remains that work environment management for larger companies is usually more structured and systematic, but that further conditions and connections remain to be highlighted.

Taking as a basis question 2 on the relationship between work organisation and work environment management, there is also a need for further research that highlights aspects of the planning, organisation and management of a work organisation that are important for the quality, focus and scope of work environment management within organisations. Of course, a lot of research has been done in the field of corporate management, as well as quite a lot of research regarding work environment management, but there has not been as

much emphasis on planning, organisation and management with a view to highlighting how it affects and is expressed in work environment management.

There is also a need to study the gender aspects of company size and work organisation with regard to work environment management. A significantly larger number of companies are run by men than by women, and for this reason there is a need to examine how structures, organisation and cultures in both large and small companies, for example, affect opportunities among both men and women for a good work environment. Some research has been done in this field, not least as regards gender issues in respect of power, gender equality and equal opportunities in organisations. However, there is a lack of research into the combination of relationships highlighted in this review of existing knowledge.

Given a Swedish context where the organisational and social work environment has been concretised in regulations (AFS 2015:4), as things stand at present there is little research focusing on how these regulations are put into practice. There are older studies that focus on workload, stress and various forms of victimisation, but research into the practice of the new regulations is largely lacking. There is a major gap in knowledge to be filled here, which is related to this review of existing knowledge. We do not know much about how these regulations are actually organised and implemented at companies of any size.

We note that many industries are represented in the studies included, but there are also newer industries which are not included, such as the computer games industry. Perhaps there is no directly stated reason to always examine new industries on the basis of the focus initiated by this review of existing knowledge, but new technological inventions and innovations frequently create new activities where the activity also affects how the company organises its work, as well as how the work environment is designed. This is why there is always a reason to explore new industries and their working conditions with curiosity.

Ensuring a good work environment for staff who need or choose to work from home presents many employers with another challenge. Opportunities and conditions have altered in a number of respects in this regard since the COVID-19 pandemic of 2020–2022. The technical criteria and the knowledge and experience of dealing with them have developed at many companies. That said, there are still no clear guidelines on employer responsibility for the work environment when staff work from home. Based on this review of existing knowledge, the issue of work organisation is important, not least in respect of the challenges presented when staff do not socialise face-to-face with colleagues. We note that there is still a general lack of research into the impact of working from home and any hybrid solutions on work environment management within organisations.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning.....	6
English Summary: The importance of company size and work organisation for work environment management in Swedish business	11
1. Introduktion	18
Uppdraget.....	18
Syfte och forskningsfrågor	19
Centrala begrepp	20
Avgränsningar.....	21
Disposition	22
2. Metod	23
3. Resultat	26
Information om inkluderade artiklar.....	26
Arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek.....	29
Systematik och regelefterlevnad	29
Hälsöfrämjande insatser	36
Arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation.....	39
Lärande.....	39
Kultur, samarbete och stöd	41
Delaktighet och deltagande i förändringsprocesser.....	41
4. Diskussion	45
Resultatdiskussion	45
Värdering av underlaget	47
Metoddiskussion	47
5. Slutsatser	49
Kunskapsluckor	49
6. Referenser	52

Bilagor

Bilaga 1: Metodbeskrivning

Bilaga 2: Inklusions- och exklusionskriterier

Bilaga 3: Förteckning över söksträngar

Bilaga 4: Mall för sammanställning

Bilaga 5: Tabell över inkluderade studier

Bilaga 6: Sammanställning av exkluderade fulltexter och orsak

Samtliga bilagor till rapporten finns publicerade på mynak.se

1. Introduktion

Kraven och förväntningarna på en god och utvecklande arbetsmiljö förändras i takt med samhällets övriga förändringar. En alltmer accelererande teknisk innovationstakt har i hög grad ändrat landskapet på många arbetsplatser. Vi ser inte minst hur nya medier med utökade möjligheter till distansarbete omdanar arbetets förutsättningar men också förändrat sociala relationer och livstempo [1]. En generellt förhöjd utbildningsnivå hos många företag och andra arbetsställen har bland annat lett till en ökad konkurrenskraft för svenska företag men även till nya och förhöjda förväntningar på arbetsmiljön exempelvis när det gäller säkerhet, delaktighet och kompetensutveckling för de anställda. Detta leder i sin tur till ökade krav för många arbetsgivare att möta upp dessa förväntningar med ett genomtänkt och utvecklande arbetsmiljöarbete. Under senare år kan föreskriften om organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (AFS 2015:4) ses som samhällets respons på nya krav på att arbetsgivare ska bedriva ett arbetsmiljöarbete som matchar anställdas förändrade sociala relationer och livstempo.

I Sverige har de flesta företag med anställda ett mycket litet antal anställda och vi vet från forskning att tid, personal och kunskaper om arbetsmiljöarbete i många fall är en begränsad resurs hos dessa företag och organisationer [2–3]. Av den anledningen finns det därför fortfarande behov av att stärka denna stora grupp av arbetsgivare i deras arbetsmiljöarbete. Ett annat viktigt område är organiseringen av arbetsmiljöarbetet. Det finns i dag en stark samstämmighet om de mer övergripande policymålen för arbetsmiljöarbetet, inte minst när det gäller risk och säkerhet, arbetsbelastning och stress, kränkande särbehandling och jämlikhet. När det sedan kommer till att omsätta dessa policymål i handling i företagets verksamhet är bilden inte alltid lika tydlig och utmejslad. Det finns i dag ett behov av att förstå mer av vilka faktorer som leder till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Det finns flera anledningar till det, inte minst att de generella kraven på arbetsplatsen och arbetsförhållanden ytterligare har förstärkts. Arbetet förväntas i dag inte bara vara tryggt och säkert, det bör också kännetecknas av bland annat utveckling, delaktighet, egenansvar och lärande. Den forskning som belyser dessa frågor är därför viktig i sökandet efter en djupare förståelse av hur vi kan förbättra våra arbetsplatser, oavsett storlek och organisering. Mot bakgrund av detta sammanställs i denna rapport nationell och internationell forskning om hur arbetsmiljöarbete genomförs i företag inom näringslivet med fokus på om arbetsmiljöarbetet skiljer sig åt beroende på företagsstorlek eller arbetsorganisation.

Uppdraget

Arbetet genomfördes på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap och är en del av ett större projekt som handlar om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete

i svenskt arbetsliv. Det övergripande projektet utgår från en enkätundersökning om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som genomfördes av Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2019–2020. Denna enkätundersökning har delats in i fyra teman för vidare behandling.

Inom ramen för ett tema som handlar om arbetsmiljöarbete och företagshälsovård inom näringslivet formulerades uppdraget att sammanställa dels en kunskapsöversikt, dels en analysrapport av enkätresultat. Den del av uppdraget som handlar om kunskapssammanställning presenteras här i denna rapport, medan analys av enkätmaterial presenteras i en egen rapport [4].

Det ursprungliga övergripande syftet med både kunskapssammanställningen och analysrapporten var att belysa samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation. Vidare specificerades av uppdragsgivaren att projektet, inom ramen för uppdraget, även skulle undersöka publikationer som belyser företagshälsovård och som samtidigt behandlar arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek eller arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. Därtill fanns också ett intresse för att belysa arbetsmiljöarbete inom små företag.

Kunskapssammanställningen och analyserna i projektet skulle besvara följande två frågeställningar:

- Är det skillnad i arbetsmiljöarbetet beroende på företagets storleksklass? Om det är skillnader beroende på företagsstorlek, hur ser dessa skillnader ut och är det tecken på luckor/brister i arbetsmiljöarbetet eller är det indikationer på att andra arbetsätt för arbetsmiljöarbetet används? Mindre företag är särskilt i fokus.
- Hur ser sambanden ut mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation?

Syfte och forskningsfrågor

Syftet med kunskapssammanställningen är att identifiera vetenskapliga artiklar som belyser samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek samt mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation inom näringslivet.

Detta undersöks genom följande två frågeställningar:

- Hur beskrivs arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek? Vilka eventuella skillnader mellan små, medelstora och stora företag identifieras?
- Hur beskrivs arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation? Skapar sättet att organisera arbetet olika förutsättningar för företagets arbetsmiljöarbete?

Vidare avgränsas frågeställningarna med hjälp av definitioner av centrala begrepp (nedan) och i litteraturstudiernas söksträngar (bilaga 3) för vilken litteratur som inkluderas är respektive forskningsfråga.

Centrala begrepp

I vår operationalisering av begreppen **arbetsmiljöarbete**, **hälsosam arbetsplats**, **hälsofrämjande arbete**, **företagsstorlek** och **arbetsorganisation** har vi särskilt tagit hänsyn till de områden som behandlas i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps enkät som beskrivits ovan [4]. Enkäten baseras delvis på Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och delvis på ett frågeschema för standardiserad insamling av data om arbetsorganisation och lärande i arbetet. **Arbetsmiljöarbete** i allmän betydelse har i Sverige begreppsligt blivit synonymt med systematiskt arbetsmiljöarbete, något som inte på samma sätt är fallet i andra länder. I en svensk kontext läggs betoningen på att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på ett systematiskt sätt, det vill säga planerat, genomtänkt, återkommande, dokumenterat, utvärderat och uppföljt. I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete definieras det som ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås” (AFS 2001:1 2 §). Det systematiska arbetsmiljöarbetets syfte är med andra ord att förebygga ohälsa och olycka (AFS 2001:1). I den nya föreskriften Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (AFS 2015:4) förtydligas detta förebyggande arbete men med ett tydligt fokus på att förebygga sådant som påverkar de psykosociala aspekterna av de anställdas välbefinnande, såsom arbetsbelastning, stress och kränkande särbehandling, mobbning och social exkludering.

Det finns olika angreppssätt för att jobba med arbetsmiljöarbete. Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete tar i hög utsträckning avstamp i ett förebyggande (preventivt) angreppssätt med fokus på riskhantering. Ett annat angreppssätt som kan relateras till ”att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö” är hälsofrämjande, där det i stället fokuseras på sådant som redan fungerar väl, i syfte att antingen behålla eller stärka detta. Dessa perspektiv kompletterar varandra eftersom de på olika sätt bidrar till att skapa säkra och **hälsosamma arbetsplatser** där människor mår bra och trivs [5]. **Hälsosamma arbetsplatser** och **hälsofrämjande arbete** är av den anledningen begrepp som anknyter till varandra.

I den här rapporten har vi letat efter artiklar som beskriver och/eller diskuterar hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i företag inom näringslivet, oavsett om arbetsmiljöarbetets systematiska egenskaper framhålls eller inte. Vidare har vi inkluderat artiklar som handlar om hur arbetsmiljöarbete görs i relation till antingen **företagsstorlek** eller **arbetsorganisation**.

Vi har utgått från EU:s definitioner av **företagsstorlek** men anpassat kategorierna av små företag och mikroföretag efter de studier som ingår i projektet. Utgångspunkten har varit att mikroföretag har färre än 10 anställda eller mindre än 2 miljoner euro i årsomsättning/balansomslutning, små företag har 10–49 anställda och inte mer än 10 miljoner euro i årsomsättning/balansomslutning, medelstora företag har 50–249 anställda och inte mer än 50 miljoner euro i årsomsättning eller 43 miljoner euro i balansomslutning [6],

stora företag har fler än 250 anställda. De artiklar som ingår i studien använder olika definitioner för att avgöra företagsstorlek, men det är vanligast att antal anställda används för att skilja företagsstorlekar åt. I vissa artiklar som handlar om små företag ingår företag med färre än 20 anställda, medan andra artiklar inkluderar företag med färre än 50 anställda i samma kategori. Vid några tillfällen urskiljs mikroföretag eller egenföretagare. Dessa olikheter gör att vi använder begreppet små företag när det är färre än 50 anställda och skriver ut i den mån mikroföretagen särskiljs i artiklarna.

Arbetsorganisation är ett begrepp som definieras lite olika i olika sammanhang. I vardagligt tal står arbetsorganisation ofta för en organisation som i sin verksamhet arbetar med att producera varor eller tjänster, men inom organisationsforskningen avses något annat mer specifikt. Eurofund [7] menar att arbetsorganisation handlar om planering, organisering och ledning av arbetet samt om de processer där ansvar och arbetsuppgifter fördelas:

Work organisation is about the division of labour, the coordination and control of work: how work is divided into job tasks, bundling of tasks into jobs and assignments, interdependencies between workers, and how work is coordinated and controlled in order to fulfil the goals of the organisation. It encompasses the tasks performed, who performs them and how they are performed in the process of making a product or providing a service. Work organisation thus refers to how work is planned, organised and managed within companies and to choices on a range of aspects such as work processes, job design, responsibilities, task allocation, work scheduling, work pace, rules and procedures, and decision-making processes. (Eurofund)

Johansson och Abrahamsson [8 s. 73] skriver följande:

Med arbetsorganisation menas det sätt på vilket man organiserar teknik och arbetskraft för att producera varor eller tjänster. Ett företags arbetsorganisation står i ständig interaktion med det omgivande samhället.

Med utgångspunkt i dessa definitioner innefattar begreppet arbetsorganisation, i den här rapporten, hur arbetet planeras, organiseras och leds. Vår utgångspunkt är att varje arbetsorganisation betonar olika faktorer i sitt sätt att planera, organisera och leda arbete, något som också skapar olika förutsättningar för arbetsmiljöarbetet i organisationen. I den här rapporten har vi haft ett särskilt intresse för organisatoriska faktorer som lärande och förändring, innovation och utvecklingsprocesser samt teknikanpassning – faktorer som alla har bäring på arbetsmiljöarbetet. Vi har letat efter artiklar som beskriver eller analyserar hur sambanden ser ut mellan företagets organisering av sitt arbetsmiljöarbete (exempelvis om det är proaktivt/reaktivt, systematiskt, bygger på medverkan av de anställda, etc.) och företagets generella arbetsorganisation.

Avgränsningar

Sökningarna avgränsades till att inkludera vetenskapligt granskade artiklar på engelska från år 2000 till 2022. Därmed har inga bokkapitel eller annan litteratur inkluderats. Vidare behandlar inkluderade artiklar företag inom

näringslivet som bedömts vara intressanta i en svensk kontext. Det innebär att vi i kunskapssammanställningen har inkluderat artiklar som behandlar branscher och yrken som även finns i Sverige och som vi har bedömt är intressanta för förhållanden på svensk arbetsmarknad. Därmed har exempelvis artiklar som undersöker arbetsmiljöarbete i kolgruvor exkluderats.

Disposition

I nästa kapitel redogör vi kortfattat för hur artiklar identifierats, sorterats och analyserats. En mer utförlig genomgång av metoden finns i bilaga (se bilaga 1–6). Efter den kortfattade metodbeskrivningen presenterar vi studiens resultat under tre huvudrubriker: *Information om inkluderade artiklar*, *Arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek* och *Arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation*. Därefter sammanställer vi resultaten och diskuterar metoden i diskussionsavsnittet. I det sista kapitlet redogör vi för slutsatser och kunskapsluckor.

2. Metod

Parallellt med denna kunskapssammanställning genomförde Myndigheten för arbetsmiljökunskap en enkätstudie med motsvarande forskningsfrågor. Därför inleddes projektet med ett antal möten mellan processledare, forskare och informationsspecialist i syfte att diskutera uppdraget och kunskapssammanställningens syfte och forskningsfrågor. Därefter utarbetade ansvariga forskare specifika inklusions- och exklusionskriterier för respektive forskningsfråga. Gemensamt för dessa kriterier var att studierna skulle undersöka organisationer i näringslivet och vara intressanta i en svensk kontext. Genomförandet kan liknas vid en så kallad ”rapid review” som kännetecknas av systematisering men som inte gör anspråk på att identifiera samtliga relevanta publikationer inom det fokuserade området [9].

Beslut om söksträngar tog vi i dialog mellan forskare, informationsspecialist och processledare hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Vid denna tidpunkt tog vi också ett beslut om att dela upp sökningarna i två delar motsvarande de två forskningsfrågor som uppdraget omfattade. I den första söksträngen ville vi fånga artiklar som handlar om hur arbetsmiljöarbete görs i relation till företagsstorlek. I den andra söksträngen ville vi fånga artiklar som handlar om hur arbetsmiljöarbete görs i relation till arbetsorganisation. De slutgiltiga litteratursökningarna genomförde informationsspecialisten i databaserna Web of Science, Scopus, Psycinfo, Socindex och Business Source Complete i april 2022 (se bilaga 3). Sökningarna avgränsades till att inkludera vetenskapligt granskade artiklar på engelska från år 2000 till 2022. Sökningarna resulterade i 1 693 träffar för forskningsfråga 1 och 1 435 träffar för forskningsfråga 2. Gallring av artiklarna skedde i två steg där varje forskningsfråga hanterades för sig. I ett första steg gallrades dubletter bort och sedan skannades de kvarvarande 996 respektive 1 018 artiklarna baserat på titel och abstract utifrån inklusions- och exklusionskriterierna. Under den inledande skanningen inkluderades 45 artiklar, vilket innebär att 951 artiklar exkluderades för forskningsfråga 1. För forskningsfråga 2 inkluderades 139 artiklar medan 879 artiklar exkluderades. Vid fulltextläsningen gallrades 131 artiklar bort, vanligen på grund av att studierna handlade om metodutveckling alternativt att de inte bedömdes vara relevanta i en svensk kontext. I slutänden inkluderades 53 artiklar i kunskapssammanställningen (se figur 1).

För forskningsfråga 1 som handlar om arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek inkluderade vi artiklar som undersöker arbetsmiljöarbetet i organisationer och som tydligt diskuterar resultatens betydelse specifikt kopplat till företagsstorlek. Inom ramen för dessa kriterier inkluderades även studier som undersökte små företag. Forskningsfråga 2 behandlar arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. Här inkluderade vi artiklar som handlar om hur sambanden ser ut mellan företagets organisering av sitt arbetsmiljöarbete (exempelvis om det är proaktivt/reaktivt, systematiskt, bygger på medverkan

av de anställda) och företagets generella arbetsorganisation, det vill säga det sätt som arbetet planeras, organiseras och leds.

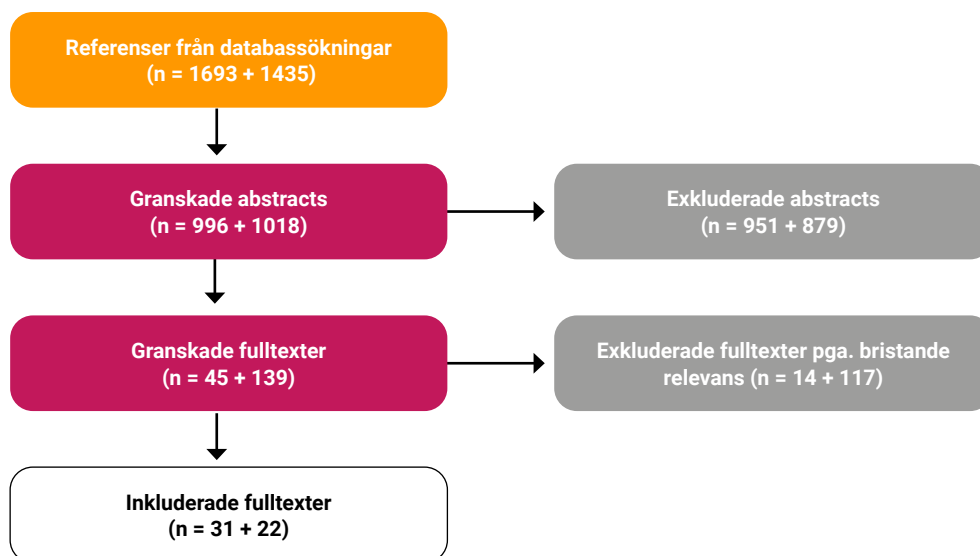
Bearbetning och analys av materialet genomfördes separat för varje forskningsfråga. De artiklar som inkluderades efter den inledande skanningen lästes i sin helhet och sammanställdes i tabellform enligt en mall för sammanställning (se bilaga 4). Syftet med sammanställningen i mallen var att skapa en överblick över artiklarnas innehåll. Vårt fokus har varit att sammanställa och tematisera artiklarnas resultat. För att säkerställa artiklarnas kvalitet har vi endast inkluderat vetenskapligt granskade artiklar i kunskapssammanställningen. Därmed har inga bokkapitel eller annan litteratur inkluderats. Sammanställningen av artiklarna följdes av konventionell innehållsanalys [10] där det sammanställda materialet lästes av forskargruppen som manuellt gjorde noteringar om studiernas resultat. Därefter jämförde och sorterade vi artiklarna enligt dessa preliminära kategorier. Sorteringen diskuterades i flera omgångar vilket ledde till att rapportens huvudteman identifierades.

När vi läste igenom artiklarnas resultatkapitel för att besvara den första forskningsfrågan om arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek identifierade vi två olika spår. Båda spåren handlar om hur arbetsmiljöarbete görs, men medan artiklarna på temat *systematik och regelefterlevnad* tar avstamp i betydelse av lagstiftning och regelverk utgår artiklarna på temat *hälsofrämjande insatser* från hur arbetsmiljöarbete görs med fokus på att bibehålla eller stärka hälsan på arbetsplatsen. Under dessa teman sorterades artiklarna efter huruvida de jämförde utifrån företagsstorlek, omfattade små företag eller behandlade externt stöd från företagshälsor.

När vi analyserade materialet som hör till den andra forskningsfrågan om arbetsorganisation, som därmed inte hade fokus på företagsstorlek, identifierade vi följande teman: *lärande; kultur, samarbete och stöd; delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*. När vi placerade material under dessa teman baserade vi indelningen på artiklarnas huvudsakliga innehåll. Det medför att det finns artiklar som delvis belyser exempelvis säkerhetskultur, men som huvudsakligen diskuterar lärande, och artikeln har då placerats under temat lärande.

De huvudteman som vi identifierade inom ramen för forskningsfråga 1 var *systematik och regelefterlevnad och hälsofrämjande insatser* och för forskningsfråga 2 *lärande; kultur, samarbete och stöd samt delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*.

Figur 1: Urval av artiklar



3. Resultat

I följande avsnitt beskriver vi resultatet. Inledningsvis presenterar vi övergripande information om artiklarna och därefter beskriver vi artiklarnas innehåll och resultat. Först beskriver vi studier som diskuterar arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek, där vi identifierat två huvudteman, nämligen *systematik och regelefterlevnad* och *hälsofrämjande insatser*. Därefter presenterar vi studier som diskuterar arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation och där vi identifierat tre huvudteman, nämligen *lärande; kultur, samarbete och stöd; delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*.

Information om inkluderade artiklar

Totalt ingår 53 artiklar i kunskapssammanställningen. Av dessa härrör 31 till forskningsfrågan om arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek och 22 till forskningsfrågan om arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. Artiklarna är publicerade i ett flertal tidskrifter (se tabell 1 och 2) och det är endast i ett fåtal tidskrifter som fler än en artikel är publicerad. En tidskrift som sticker ut är *Safety Science* där 15 artiklar är publicerade, näst intill jämnt fördelade på de två forskningsfrågorna.

Tabell 1. Tidskrifter forskningsfråga 1

Tidskrift	Antal
AAOHN Journal	1
BMC Public Health	2
Critical Public Health	1
Environment and Planning C-Government and Policy	1
Health Education Journal	1
Industrial Health	1
International Journal of Workplace Health Management	1
International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship	1
Journal of Industrial Relations	1
International Journal of Networking & Virtual Organisations	1
Journal of Occupational and Environmental Medicine	1
Journal of Occupational Rehabilitation	1
Law & Policy	1
Occupational Medicine	1
Policy and Practice in Health and Safety	2
Policy Studies	1
Practice Periodical on Structural Design and Construction	1
Safety Science	7
Small Enterprise Research	1
Societies	1
Society, Health & Vulnerability	1
Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation	1
Workplace Health & Safety	1
Totalt	31

Tabell 2. Tidskrifter forskningsfråga 2

Tidskrift	Antal
Accident Analysis & Prevention	1
Human Factors and Ergonomics in Manufacturing	2
International Journal of Emergency Management	1
International Journal of Industrial Ergonomics	2
International Journal of Occupational Safety and Ergonomics	1
International Journal of Workplace Health Management	1
Journal of Health and Safety at Work	1
Journal of Occupational Health Psychology	1
Journal of Risk Research	1
Journal of Safety Research	1
Journal of Workplace learning	1
Safety Science	8
Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation	1
Totalt	22

Flera av studierna har genomförts i de nordiska länderna: 10 i Sverige, 7 i Danmark och 1 i Norge. Dessutom behandlar 5 studier både Sverige och Norge. I 1 artikel behandlas studier från både Sverige, Danmark, Tyskland och övriga Europa. Merparten av återstående studier (18) har genomförts i olika länder i Europa. Några studier har också genomförts i andra länder såsom Australien (4), USA (2), Kanada (4), Iran (1) och Israel (1). De organisationer som undersöks i studierna är spridda över flera branscher och det är även vanligt att organisationer inom flera branscher undersöks i samma studie (se bilaga 5).

Tabell 3. Länder

Land	Antal
Australien	4
Belgien	1
Cypern	1
Danmark	7
Internationell	1
Iran	1
Israel	1
Italien	1
Kanada	4
Nederländerna	2
Norge	1
Polen	1
Skottland och Norge	1
Storbritannien	6
Sverige	10
Sverige och Norge	5
Sverige, Danmark, Tyskland och Europa	1
Tyskland	2
USA	2
Österrike	1
Totalt	53

Flera metoder finns representerade eftersom det i materialet finns en blandning mellan kvantitativa studier, vanligtvis med utgångspunkt i enkäter, och kvalitativa studier, främst med utgångspunkt i intervjuer och deltagande observationer. Totalt ingår 22 studier med utgångspunkt i kvantitativa metoder och 21 studier med utgångspunkt i kvalitativa metoder. I ytterligare 3 studier används både kvalitativa och kvantitativa metoder. I övriga 7 studier används andra metoder som exempelvis litteraturstudier (se bilaga 5).

Arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek

När vi analyserade artiklar relaterade till den första forskningsfrågan identifierade vi följande två teman: *systematik och regelefterlevnad* och *hälsofrämjande insatser*. Merparten av artiklarna berör det förstnämnda temat och belyser olika aspekter av hur arbetsmiljöarbetet görs i relation till arbetsmiljölagstiftning och regelverk. Det andra temat omfattar i stället artiklar som utgår från ett hälsofrämjande perspektiv och belyser dels betydelsen av företagsstorlek i relation till hälsofrämjande insatser på arbetsplatser, dels möjligheter och utmaningar för hälsofrämjande arbete i små företag.

Systematik och regelefterlevnad

I 9 av de studier som identifierats inom ramen för detta tema jämförs hur arbetsmiljöarbetet görs i företag av olika storlek, oftast små, medelstora och stora företag [11–19]. 10 studier fokuserar i stället på arbetsmiljöarbete i just de små företagen och belyser förutsättningar för arbetsmiljöarbete samt hur arbetsmiljö prioriteras och uppfattas inom dessa företag [20–29]. 4 studier handlar i stället om företagshälsors insatser i de små företagen [30–33].

Studier med jämförande ansats

I en del av studierna med en jämförande ansats beskrivs arbetsmiljöarbetet vara bättre i större företag jämfört med mindre företag eftersom stora företag ofta har mer resurser att satsa på arbetsmiljöområdet, mer utvecklad systematik kring arbetsmiljöarbetet samt starkare säkerhetskultur [11, 13, 16, 19]. Med utgångspunkt i en kvantitativ studie undersöker Nordlöf et al. [16] om det finns något samband mellan systematiskt arbetsmiljöarbete och företagsstorlek, säkerhetskultur och ekonomi. Resultaten visar att större företag hade ett mer systematiserat arbetsmiljöarbete jämfört med mindre företag. Vidare visade resultaten att företag med stabil ekonomi och stark säkerhetskultur också hade ett mer systematiserat arbetsmiljöarbete och vice versa, det vill säga att mindre företag med instabil ekonomi och sämre säkerhetskultur hade mindre systematiserat arbetsmiljöarbete. Vidare diskuterar Al-Bayati [11] med utgångspunkt i en kvantitativ studie av företagsstorlekens betydelse för säkerhetskultur, säkerhetsklimat och säkerhetsbeteende hur större företag har starkare säkerhetskultur och bättre säkerhetsbeteende. Detta eftersom mindre företag inte har samma resurser för arbetsmiljöarbete som större företag.

Bonafede et al. [13] visar, med utgångspunkt i en kvantitativ studie av skillnader i arbetsgivares uppfattningar av arbetsmiljöarbete beroende på företagsstorlek i Italien, att arbetsgivare vid mikroföretag inte såg fördelarna med att arbeta med riskbedömning och arbetsmiljöledning. Dessa arbetsgivare tenderade även, till skillnad från arbetsgivare vid större företag, att se arbetsmiljöarbete som ett krav från arbetsmiljölagstiftning snarare än någonting bra i sig. En delvis annan bild presenteras av Sørensen et al. [19] som med utgångspunkt i en kvantitativ studie av fysisk, kemisk och psykosocial arbetsmiljö visar att kvaliteten på arbetsmiljöledningssystem är högre i stora företag jämfört med i små företag. De små företagen hade dock generellt bättre psykosociala arbetsvillkor jämfört

med större företag. Vidare kommer Sørensen et al. [19] fram till att vilken typ av ägande företaget har är viktigare än inom vilken bransch som företaget verkar när det kommer till arbetsmiljöförhållanden. Enligt artikelns resultat går det inte att se att någon bransch utmärker sig när det kommer till relationen mellan företagsstorlek och arbetsmiljö.

Några artiklar presenterar i stället studier med en ansats att jämföra mindre företag. Dessa artiklar pekar på att de minsta företagen arbetar mindre med lärande och utbildning, eller att de arbetar på andra sätt med lärande. Vidare pekar artiklarnas resultat på enskilda företags olika förutsättningar och utmaningar samt lyfter ett behov av anpassning [12, 17]. Exempelvis fokuserar Bluff [12] på kraven som åligger arbetsgivare att tillhandahålla information, utbildning, instruktioner och arbetsledning för anställda i arbetsmiljörelaterade frågor. Artikeln tar utgångspunkt i resultatet av en studie av 46 små (0–19 anställda) och medelstora (20–249 anställda) företag i Australien, och visar hur de allra flesta företag, inklusive samtliga små företag, präglades av ett begränsat arbete med att exempelvis informera och utbilda personal i arbetsmiljöfrågor. En slutsats från studien är att det är viktigt att ta hänsyn till de utmaningar som mindre företag kan möta vid tillämpning av arbetsmiljöregler. Nordlöfs et al. [15] kvantitativa studie indikerar å andra sidan att det inte finns något samband mellan små och medelstora företags prioriteringar inom arbetsmiljöområdet. Pinder et al. [17] diskuterar med utgångspunkt i en kvalitativ studie olika utmaningar med att bedriva forskning om arbetsmiljö (OHS) i mikroföretag, små företag och medelstora företag, samt hur dessa utmaningar kan övervinnas. Resultaten visar att individers bakgrund, vilken typ av bransch de verkar i, vilken typ av arbete som utförs samt organisationskulturen påverkar arbetsmiljöpraxis mer än vad företagsstorlek gör. Enligt författarna präglas dessa mindre organisationers arbetsmiljöpraxis av tyst kunskap, 'learning by doing' och improvisation, praktiker som författarna dock menar inte behöver vara mer osäkra än mer formell arbetsmiljöpraxis. Snarare kan författarna se att arbetsgivarna utvecklat en skicklighet där de ständigt behöver anpassa regler och kunna tillämpa dem i en föränderlig miljö.

Swetsloot et al. [18] diskuterar med utgångspunkt i fem olika studier (genomförda i Sverige, Danmark, Tyskland och två genomförda på europeisk nivå) framgångsrika strategier för arbetsmiljöarbete i stora, små och medelstora företag samt mikroföretag och betonar vikten av att strategier för arbetsmiljöarbete anpassas till företagets storlek. Swetsloot et al. [18] menar att de stora företagen präglas av en bättre arbetsmiljö generellt jämfört med de mindre företagen, bland annat på grund av att de förstnämnda ofta anställer arbetsmiljöexperter, köper in extern expertis vid behov samt har en god systematik i arbetsmiljöarbetet. Enligt författarna tenderar stora företag dock att ha sämre psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljöstrategier som fungerar väl i små som medelstora företag involverar enligt Swetsloot et al. [18] att de anställda är delaktiga i arbetsmiljöstrategin, att ledningen är engagerad och att det finns en arbetsmiljöledning. Kunskapsöverföring är viktigt. Artikeln lyfter att små företag är i särskilt stort behov av företagshälsovård. Till mikroföretag rekommenderas lättlästa guider som även bidrar till en gemensam organisationskultur. En bra

strategi för ökat lärande beskrivs vara att förse företagsägare och anställda med några goda exempel att arbeta utifrån. Sammanfattningsvis poängterar Swetsloot et al. [18] att företag fungerar olika, dels beroende på storlek, dels beroende på organisationsstruktur och kultur samt en föränderlig extern kontext. Därför, menar författarna, behöver strategier för framgångsrikt arbetsmiljöarbete också vara olika och innefatta både top-down och bottom-up. Strategier behöver även anpassas efter olika organisationer.

Lehaney et al. [14] presenterar resultaten av en enkätstudie som undersökt attityder till utbyte mellan mindre och större företag i byggbranschen i Storbritannien. Författarna argumenterar att det är viktigt att större företag hjälper mindre företag med deras arbetsmiljöarbete och menar att virtuella organisationer kan vara ett sätt att göra detta på.

Studier om unika förutsättningar i små företag

Tio studier tar plats i en pågående diskussion om hur arbetsmiljölagstiftning och regelverk efterföljs inom små företag [20–29]. De flesta studierna visar att ägare av små företag är mindre intresserade av arbetsmiljölagstiftning och även att de har bristande kunskap om lagstiftningen specifikt och arbetsmiljöarbete generellt. Detta problematiseras också i studierna och olikheter inom små företag och olika sätt att göra arbetsmiljöarbete diskuteras.

Hasle et al. [26] menar att det varit för stort fokus på hur aktörer utanför de små företagen kan påverka arbetsmiljön och för lite fokus på hur personerna som finns i de små företagen, särskilt ägarna, uppfattar arbetsmiljön. Syftet med den kvalitativa studien är att undersöka hur ägare av små företag förstår arbetsmiljön och det dagliga arbetsmiljöarbetet. Tjugotre intervjuer genomfördes med ägare till små företag i bygg- respektive metallindustrin i Danmark. I fokus för analysen är de sociala relationer som byggs upp över tid i företagen, ägarens identitetsprocess och vilken betydelse dessa har för arbetsmiljöarbetet. Precis som Vickers et al. [29] och Baldock et al. [20] visar Hasle et al. [26] att de små företagen är unika och därför olika och att intervjupersonerna har olika uppfattning om arbetsmiljöfrågor. Resultaten visar även att arbetsmiljöfrågor ansågs viktiga men att intervjupersonerna främst ville vara bra människor. Intervjupersonerna försökte hitta ett sätt att hantera arbetsmiljöfrågor på en nivå som både anställda och branschrepresentanter ansåg vara godtagbara, snarare än att försöka leva upp till samtliga arbetsmiljökrav. Detta medförde att det fanns tendenser att nedvärdera risker, upplevelser av att regelverket är för byråkratiskt och en tendens att lyfta över delar av arbetsmiljöansvaret på de anställda. Det sistnämnda tolkas av författarna vara ett sätt för ägarna att inte känna sig skyldiga ifall någon anställd skulle råka ut för skada. Hasle et al. [26] menar att det behövs andra sätt att jobba med förebyggande arbetsmiljöarbete, sätt som passar för småföretagares uppfattning om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Även MacEachens et al. [28] litteraturstudie om arbetsplatser på små företag och deras processer och förståelse för arbetsmiljöarbetet visar att det tenderar att saknas resurser för att engagera sig i arbetsmiljöfrågor samtidigt som informella sociala relationer enligt författarna kan komplicera fokuset på arbetsmiljöbehov.

Vickers et al. [29] undersöker kunskap om och attityder till arbetsmiljölagsstiftning inom små företag med färre än 50 anställda i Storbritannien samt hur de små företagen reagerar på arbetsmiljöinspektörers krav. Studien genomfördes genom telefonenkäter med 1 087 deltagare och 108 intervjuer med ägare och chefer, anställda, arbetsmiljöinspektörer samt representanter för stöd till minoriteter. Vickers et al. [29] studie visade att kunskaperna om arbetsmiljölagsstiftningen generellt var låg i de undersökta företagen. Vidare sågs lagstiftningen ofta som en börda och det fanns en osäkerhet hos företagarna om vilka krav som finns. Studien identifierade också en uppfattning om att hög konkurrens gör det svårt att satsa på arbetsmiljön.

Baserat på olikheterna sorterades empirin i följande tre kategorier:

- *Avoiders* innefattar företag som undviker lagstiftning och kontakt med myndigheter, strävar efter att kapa kostnader samt ofta har okvalificerad arbetskraft och sämre arbetsvillkor.
- *Reactors* är den kategori där flest företag i studien placeras. Kategorin innefattar två olika typer av företag. Dels *minimalists* som ser arbetsmiljölagsstiftning som en börda, vill kapa kostnader, tycker att arbetsmiljöarbetet handlar om sunt förnuft och inte gärna följer lagkraven, men som är mer synliga än avoiders. *Positive responders* har större insikt i arbetsmiljölagsstiftningen, större acceptans för lagkraven samt generellt kvalificerad arbetskraft och bättre arbetsvillkor.
- *Proactive learners* består av företag som har ganska god kunskap om arbetsmiljölagsstiftningen, där policys och arbetsmiljöpraktiker är väl integrerade i organisationens rutiner. Företag inom den här kategorin ser regelverk som möjligheter till förbättringar och lärande.

Liknande resultat redovisar även Baldock et al. [20] i en kvantitativ studie om små företag i Storbritannien. I artikeln beskrivs små företag generellt ha låg medvetenhet om lagstiftning och lägre benägenhet att arbeta förebyggande. Studien kunde dock inte identifiera något statistiskt samband mellan kunskap om arbetsmiljölagsstiftning och förbättringar rörande arbetsmiljö. Champoux och Brun [23] undersökte arbetsmiljöledning i små företag inom tillverkningsindustrin i Québec, Kanada. Med utgångspunkt i telefonintervjuer med ägare eller chefer vid 223 företag visar även denna studie att ägarna hade bristande kunskap om arbetsmiljöfrågor och inte förstod vidden av arbetsmiljöutmaningarna inom företagen. Respondenterna gav snarare en bild av att det inte fanns några problem. Enligt författarna ligger detta i linje med tidigare forskning som visat att en sådan uppfattning snarare kan bero på att företagen är isolerade i sin verksamhet, har bristande information/kunskaper om dessa frågor samt en generellt låg nivå av förebyggande arbete. Trots detta fanns det ett visst förebyggande arbete inom företagen, i regel sådant som krävs för att upprätthålla produktionen.

I en svensk kontext undersöker Gunnarsson et al. [25] om implementeringsstöd för att stödja små företag (4–40 anställda) med systematiskt arbetsmiljöarbete har effekt. Analys av 23 företag visar att företagen hade svårt att leva upp till kraven i arbetsmiljölagsstiftningen. Slutsatsen som dras är att

implementeringsstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete till små företag har begränsad effekt – särskilt med tanke på kostnaderna (tid och resurser) för implementeringsstödet. I en kvalitativ studie om små företag (5–30 anställda) i Skottland och Norge kommer Corneliussen [24] tvärtom fram till att små företag inte nödvändigtvis har vare sig mindre kunskap om arbetsmiljölagstiftning eller brist på motivation att arbeta med arbetsmiljöfrågor. I denna studie om små företag inom bioteknik har man snarare sett det motsatta, att rutiner och försiktighetsåtgärder genomsyrar organisationerna.

I flera studier poängteras att små företag inte är en enhetlig grupp utan har sinsemellan unika förutsättningar [20, 26, 29]. Baldock et al. [20] visar att variationer i detta avseende berodde på företagens sammanhang och kulturella kontext. Enligt Vickers et al. [29] är dessa olikheter främst kopplade till företagsstorlek, utbildning, attityder till arbetsmiljölagstiftning, marknadsposition, ekonomi samt om det fanns krav från arbetsmiljöinspektörer.

Även Barretts et al. [21] studie har sin utgångspunkt i utmaningen att mindre företag är mindre benägna att anamma och följa lagar och regler för arbetsmiljö. Genom en litteraturstudie och analys av olika bloggar och webbsidor slår författarna å andra sidan fast att det offentliga narrativet om hur små företag hanterar arbetsmiljöregler också kan påverka hur ägare och chefer på mindre företag sedan hanterar arbetsmiljöregler.

Landstad et al. [27] undersöker småföretagsägares erfarenheter av att hantera arbetsgivaransvarets skyldigheter i relation till arbetsmiljöledning. Nio företagsägare inom städsektorn intervjuas och författarna identifierar särskilt en form av värderingsstyrt ledarskap som beskrivs som en förlängning av personens egna värderingar och uppfattning om sunt förnuft. Ledarstilen beskrivs kännetecknas av tre delar. Den första delen är ett fokus på att skapa relationer med de anställda där de ses som familjemedlemmar och som nyckelfaktorer för att företaget ska lyckas. Den andra delen är att visst ansvar överförs från ledare till anställd så att den anställde har ett visst handlingsutrymme kopplat till sina arbetsuppgifter. Den tredje delen är ett ledarskap som bygger på goda intentioner snarare än på kunskap om arbetsmiljöledning eller kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete. Författarna menar att det finns både fördelar och nackdelar med ledarstilen. Å ena sidan är vissa ledare stöttande och duktiga på att kommunicera – deras ledarstil ses bidra till en god psykosocial arbetsmiljö för de anställda, å andra sidan är det värderingar snarare än kunskap om arbetsmiljöledning som styr deras arbete. Boustras et al. [22] kvantitativa studie undersöker vilka faktorer som påverkar säkerhetsarbetet inom mikroföretag med färre än 10 anställda. Detta har undersökts genom en enkätundersökning med 244 mikroföretag från olika sektorer på Cypern. I enkäten undersöktes företagets demografiska förutsättningar samt faktorer som tidigare visats påverka säkerhetsutfall, såsom huruvida arbetstagare involveras i beslut om säkerhet, arbetstagares inställning till skyddsåtgärder, samt säkerhetsutbildning. Resultaten visar att säkerheten påverkades positivt av arbetsmiljöpolicyer, riskbedömningar och tillgång till skyddsutrustning. Däremot visade sig de anställdas involvering i beslut om säkerhet samt införandet av ett kvalitetsledningssystem inte ha så stor effekt på säkerhetsutfallet.

Artiklarna ger flera tips för att stärka arbetsmiljöarbete i små företag, och här följer ett urval:

- Fler inspektioner av tillsynsmyndighet för att uppmuntra till förbättringar av arbetsmiljöarbetet [20, 27].
- Utveckling av enklare och billigare metoder för att implementera systematiskt arbetsmiljöarbete [25].
- Utveckling av stöd till ägare av små företag för att stärka deras kunskap om arbetsmiljöledning såväl som arbetsmiljökunskaper till anställda [27].
- Tydliggöra att beslutsfattare och företagshälsor behöver ta hänsyn till små företags unika villkor i jämförelse med stora företag [28].
- Tydliggöra att företagshälsovården är en viktig aktör för att stötta små företag i deras arbetsmiljöarbete [27].

Studier om stöd från företagshälsor

I ett fåtal artiklar undersöks hur mindre företag nyttjar tjänster från företagshälsor, det vill säga från företag som erbjuder företagshälsovård. I dessa artiklar berörs aspekter som betydelsen av företagsstorlek och av kunskap om arbetsmiljöfrågor generellt och företagshälsornas roll och utbud specifikt [30–33].

I två studier undersöks frågan ur de mindre företagens perspektiv. Harrisons et al. [31] kvantitativa studie undersöker vilka förutsättningar som får små och medelstora företag med 30–250 anställda i Storbritannien att köpa tjänster från företagshälsor. Enkätdata från 387 företag analyseras och resultaten visar att företagsstorlek och kunskap om företagshälsovård är viktiga aspekter som påverkar om dessa företag köper tjänster. Dessa aspekter beskrivs även av Gunnarsson et al. [30], Schmidt et al. [32] och Vinberg et al. [33] påverka små företags benägenhet att köpa tjänster. I en enkätstudie undersöker Gunnarsson et al. [30] hur entreprenörer i svenska små företag med färre än 50 anställda använder företagshälsovård. Enkäten besvaras av 496 personer i en första omgång och av 251 personer i en uppföljning fem år senare. Resultaten visar att de flesta av de svarande företagen inte har något avtal. Detta gäller 80 procent av de företag som har anställda och 97 % av de företag som inte har anställda. Vidare visar resultaten att de små företag som har avtal även visade mer intresse för arbetsmiljöfrågor och hade mer kunskap om arbetsmiljöfrågor generellt i företaget.

I två andra studier undersöks hur samarbetet upplevs från företagshälsors perspektiv. I en kvantitativ studie undersöker Vinberg et al. [33] hur representanter för företagshälsor i Sverige och Norge upplever samarbetet med små företag med färre än 20 anställda. En enkät besvaras av 87 norska företagshälsor och 51 svenska. Resultaten visar att små företag i Sverige främst efterfrågade individuella hälsoundersökningar, andra typer av hälsotjänster samt rehabilitering. I Norge efterfrågades i stället stöd med arbetsmiljöledningssystem, belastningsergonomi och yrkeshygien. De norska företagshälsorna rapporterade i högre utsträckning än de svenska att de gav rådgivning och information till de små företagen samt att de pratade om

mål med samarbetet och utvärdering av företagshälsans insatser. Vidare visar resultaten att undersökta företagshälsor i Sverige menar att små företag tenderar att ha ett lågt intresse för företagshälsövård och även bristande kunskaper om både arbetsmiljöfrågor och företagshälsövård. Efterfrågan på utbildningar var dock låg i både Sverige och Norge. En av utmaningarna som företagshälsor i Sverige rapporterar är att små företag prioriteras lägre än större företag för att det är mindre lönsamt för företagshälsorna att jobba med små företag. Sammanfattningsvis rapporteras att norska företagshälsor arbetar inom ett brett spektrum som innefattar både fysisk och psykosocial arbetsmiljö, arbetsorganisation och ledarskap samt att de svenska företagshälsorna till synes fokuserade mer på individen med hälsoundersökningar och rehabilitering [33]. Schmidt et al. [32] genomförde en kvalitativ studie med syfte att undersöka företagshälsornas stöd till små företag. Man intervjuade dels företagshälsor, dels små företag (med färre än 50 anställda) som var deras kunder. Sammanlagt hölls 67 intervjuer med företagshälsor och med små företag i deras kundkrets. Efter tio år genomfördes 25 uppföljningsintervjuer, vilket gör att artikeln bidrar med ett längre tidsperspektiv och därmed möjliggör jämförelser över tid. Resultaten visar att personer i de små företag som ingick i studien upplevde att de kände till företagshälsornas tjänsteutbud men att de samtidigt inte upplevde att de hade några arbetsmiljöproblem som de behövde anlita externt stöd för att lösa. De tjänster som efterfrågades var hälsoundersökningar och rehabilitering. Vidare visar resultaten att både företagshälsor och de små företagen var nöjda med samarbetet vilket Schmidt et al. [32] menar tyder på att det inte kommer att ske några större förändringar över tid. Författarna diskuterar även utmaningar när lagstiftning påbjuder att företagshälsor ska sälja förebyggande tjänster riktade till organisationer samtidigt som tjänster inom detta område inte efterfrågas av de små företagen [32].

I syfte att stimulera till utökat samarbete mellan företagshälsor och små företag ges bland annat följande förslag i artiklarna:

- Skapande av nätverk där representanter för arbetsgivare och arbetstagare i små företag från olika branscher kan träffas och diskutera arbetsmiljörelaterade frågor, med särskilt fokus på företagshälsövård [30, 33].
- Att företagshälsor anpassar sina tjänster för att passa de små företagens specifika utmaningar [32–33].
- Att företagshälsor riktar marknadsföringsinsatser specifikt för att nå små företag [33].
- Insatser för att förbättra dialogen mellan företagshälsor och små företag för att stärka de små företagens intresse för arbetsmiljöområdet [33].
- Insatser för att ge ledare för små företag ökad kunskap om arbetsmiljölagstiftningen [32] och om företagshälsövård [33].
- Insatser för att förbättra företagshälsors kunskap om de små företagens arbetsvardag [32].
- Inför ekonomiska incitament för att motivera fler små företag att anlita företagshälsor [32–33].
- Anställa fler arbetsmiljöinspektörer [32].

Temasammanfattning

Sammanfattningsvis pekar de studier som vi identifierat inom detta tema på att det finns vissa skillnader baserat på företagsstorlek, där de större företagen ofta har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete och en starkare säkerhetskultur. Samtidigt pekar en del av dessa studier på att den psykosociala arbetsmiljön kan vara bättre i mindre företag. Det finns dock inte något enhetligt stöd för att företagsstorlek är avgörande för kvaliteten på arbetsmiljöarbetet utan bransch, ekonomi, ägandeform, extern kontext, organisationsstruktur och kultur lyfts i olika artiklar fram som betydelsefulla aspekter i relation till arbetsmiljöarbete.

Vidare belyser studier inom detta tema att små företag tenderar att ha låg kunskap om arbetsmiljölagstiftning och regelverk, bristande förståelse för egna arbetsmiljöproblem och bristande resurser för att satsa på arbetsmiljöarbetet. Samtidigt betonas i flera artiklar hur de små företagen inte utgör en enhetlig grupp utan är sinsemellan olika och att arbetsmiljöarbete i små företag påverkas av flera faktorer. Med anledning av det presenteras i flera artiklar också argument för att det behövs andra sätt att arbeta med förebyggande arbetsmiljöarbete som anpassas efter unika förutsättningar i just små företag. Tillsynsmyndigheter och företagshälsor diskuteras i en del artiklar som ett stöd i arbetsmiljöarbetet.

Inom ramen för temat beskrivs även de små företagens intresse för, och kunskap om, företagshälsovård vara ganska lågt, och studierna visar att de tjänster som köps främst är hälsoundersökningar. Vidare lyfter studierna ett behov av bättre samarbete mellan företagshälsor och små företag.

Hälsofrämjande insatser

Åtta artiklar handlar om insatser för att bibehålla eller stärka sådant som redan fungerar väl på arbetsplatser [34–41]. Fyra av dessa artiklar har ett jämförande perspektiv där företagsstorlek identifieras vara av betydelse för benägenheten att investera i hälsofrämjande insatser. Resterande fyra artiklar fokuserar i stället på möjligheter och utmaningar för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser i små företag.

Studier med jämförande ansats

Med utgångspunkt i en kvantitativ studie diskuterar Beck et al. [35] företagsstorlek som den främsta prediktorn för hälsofrämjande insatser, och hur de större företagen därmed arbetar mer hälsofrämjande än de mindre företagen. Andra prediktorer är god ekonomi samt tillgång till interna arbetsmiljöspecialister. Vidare visar Taylors et al. [38] kvantitativa studie hur mindre företag visade ett lägre intresse för hälsofrämjande insatser än de mellanstora och stora företagen och detta trots att insatserna bedömdes som effektiva. Även Tenney et al. [39] visar att de större företagen präglas av ett både mer omfattande och mer systematiskt hälsofrämjande arbete än de mindre företagen. Även i denna artikel diskuteras således hur företagsstorlek har stor betydelse för hälsofrämjande insatser. Dessa resultat är också i linje

med Banwells et al. [34] diskussion om hur det är svårt att genomföra hälsofrämjande insatser i små och medelstora företag på grund av att det är svårt att få tid och resurser för att tillgodose alla individuella behov och önskemål relaterat till de hälsofrämjande insatserna.

För att lyckas med hälsofrämjande insatser föreslås i artiklarna bland annat följande:

- Att hänsyn tas till företagsstorlek och att hälsofrämjande aktiviteter skraddarsys för olika arbetsplatser [38–39].
- För att fler företag ska investera i hälsofrämjande aktiviteter behöver kostnaderna för sådana aktiviteter hållas nere [38].
- Ledningen behöver stöd [38].

Studier om möjligheter och utmaningar med hälsofrämjande arbete i små företag

Två studier beskriver främst möjligheterna med insatser för att skapa hälsosamma arbetsplatser i små företag. Landstad et al. [37] undersöker vad chefer i små företag tycker är viktigt för att skapa arbetsplatser med en god arbetsmiljö där anställda mår bra och trivs. Resultaten visar att cheferna tar hänsyn till aspekter på både individnivå och organisationsnivå för att lyckas med detta. Bland annat lyfts faktorer som att de anställda är flexibla, solidariska, engagerade och sociala som viktiga för att lyckas. Författarna argumenterar även för att en platt organisation där chefer bygger förtroende genom att skapa bra relationer och lära känna sina anställda är en bra förutsättning för att lyckas med att skapa en hälsosam arbetsplats och en hälsofrämjande kultur. När det gäller chefskapet beskrivs det processorienterade arbetssättet som en viktig förutsättning för att lyckas; här nämns även vikten av god kommunikation. Resultaten visar att cheferna i studien är väl medvetna om hur de kan arbeta, dvs. att de har resurser i form av kompetens för detta. I en kvalitativ studie undersöker Wiman et al. [41] på vilka sätt chefer i små företag uppfattar att deras företag stärker de anställdas hälsa. Övergripande visar resultaten att hälsosamma arbetsplatser skapas genom att chefer prioriterar hälsa. Cheferna uppfattade att de kan stärka anställdas hälsa och de menade även att detta var bra för företaget. Insatserna som de genomfört omfattade att ge möjligheter till fysisk aktivitet, gratis frukt och tillgång till massage. Vidare såg cheferna att deras eget agerande påverkade de anställda och att de därmed försökte agera som förebilder. Cheferna menade att insatserna medfört ökad arbetstillfredsställelse och en bättre psykosocial arbetsmiljö.

Två andra studier undersöker främst vilka utmaningar som kan uppkomma i arbetet med att skapa hälsosamma arbetsplatser [36, 40]. I sin kvalitativa studie identifierar Hedlund et al. [36] externa aspekter som hindrar små företag från att investera i hälsofrämjande insatser. Studien baseras på fallstudier i 8 norska och 10 svenska företag. Resultaten visade att det kan upplevas svårt att få grepp om och implementera lagstiftning och att det fattas både tid och metoder för att implementera regelverket. Författarna lyfter olika faktorer som kan vara hindrande för små företag i deras utveckling av hälsosamma arbetsplatser:

”stelhet” i arbetsmiljölågstiftningen, brist på tillgängliga verktyg och metoder anpassade till små företags förutsättningar, begränsad användning av företagshälsor och av socialförsäkringssystemet. Däremot rapporterar författarna att det finns både behov av och intresse för ökad kompetens inom området. I en annan kvalitativ studie undersöker Vinberg et al. [40] hur små företag tar sig an workplace health management (WHM) efter att de deltagit i ett hälsofrämjande utvecklingsprojekt. De övergripande resultaten visade att mellancheferna slets mellan att skapa hälsosamma arbetsplatser och att hålla uppe lönsamheten. Att delta i projekt medförde ökad kunskap om arbetsmiljö- och hälsorelaterade frågor för dessa mellanchefer, och genom nätverksdeltagande fick cheferna både kunskap om WHM och verktyg för att jobba med detta på arbetsplatsen. Men det var även viktigt med stöd från högre chefer. Dessutom påverkade externa faktorer hur mycket cheferna kunde satsa på WHM; här påverkade faktorer som fokus på lönsamhet, krav från kunder, lagstiftning etc. Mellancheferna var intresserade av WHM, men eftersom deras arbetsbörda var så hög var det svårt för dem att prioritera att implementera konceptet. Resultaten stämmer överens med Landstads et al. [37] studie, som också identifierar pengar, chefernas höga arbetsbelastning och arbetsmiljölågstiftningen som utmaningar för att lyckas med WHM.

För att stötta små företag i att skapa hälsosamma arbetsplatser ges bland annat följande förslag i artiklarna:

- Skapa lokala eller regionala nätverk för chefer i små företag där de kan träffas och diskutera arbetsmiljöfrågor [36, 40]. Det föreslås att företagshälsor kan koordinera nätverken för att förbättra sitt samarbete med små företag [36].
- Anpassa strategier och verktyg för att stötta små företag att implementera arbetsmiljölågstiftning [36, 40].

Temasammanfattning

Sammanfattningsvis belyser artiklar som identifierats inom ramen för detta tema betydelsen av företagsstorlek för benägenheten att investera i hälsofrämjande insatser. Detta eftersom resultaten i en del av de inkluderade studierna visar att stora företag satsar resurser inom området medan små och medelstora företag inte gör det i samma utsträckning. Vidare pekar en del av de artiklar som vi identifierat inom detta tema på att engagerade chefer, goda interna relationer mellan chefer och anställda, platta organisationer och processorienterade arbetssätt utgör möjligheter för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser i små företag. Bristande resurser, hög arbetsbelastning, arbetsmiljölågstiftning, brist på tid och kunskap samt krav på lönsamhet identifieras i stället som utmaningar för detsamma.

Arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation

När vi analyserade artiklar relaterade till den andra forskningsfrågan identifierade vi följande tre teman: *lärande; kultur, samarbete och stöd; delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*. I tio artiklar belyses kopplingen mellan lärande på grupp- och organisationsnivå och arbetsmiljöarbete [42–51]. Två artiklar belyser i stället sambandet mellan kulturella aspekter och ett välfungerande samarbete och stöd, aspekter som i sin tur diskuteras som avgörande för/i arbetsmiljöarbetet [52–53]. I tio artiklar belyses hur anställdas och chefers delaktighet och deltagande i förändringsprocesser är av vikt för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete [54–63].

Lärande

Ett av de teman som identifierats belyser kopplingen mellan lärande på grupp- och organisationsnivå och arbetsmiljöarbete. I en del av dessa artiklar diskuteras lärande som avgörande för att stärka arbetsmiljöarbetet [43, 47, 51]. I andra artiklar lyfts i stället säkerhetskultur fram som en viktig aspekt för lärandeprocesser, processer som vilka i sig diskuteras som viktiga för/i arbetsmiljöarbetet [45, 48, 49]. Övriga artiklar som ingår i detta tema belyser i stället brister i lärande på organisatorisk nivå och/eller kunskapsöverföring i förhållande till arbetsmiljöarbete [42, 44, 46].

Med utgångspunkt i ett aktionsforskningsprojekt undersöker Bottrup [43] lärande i ett nätverk som bildats i syfte att utveckla de medverkande företagens (11 medelstora och stora danska företag) arbetsmiljöarbete. Med utgångspunkt i resultatet av detta projekt diskuterar författarna hur nätverksbaserat lärande förbättrar organisatoriskt lärande om arbetsmiljö. Hasle och Jensen [47] utgår från ett antal fallstudier av danska företag och diskuterar vikten av att arbetsmiljöorganisationen breddar sin kompetens till att inkludera kunskaper som rör organisationsteori, förändringsledning och lärande organisation, för att kunna påverka arbetsmiljön. Med andra ord, hur förmåga till lärande och förändring är en slags förutsättning för att kunna stärka arbetsmiljön. Även Vranjes et al. [51] identifierar kompetensutveckling som en viktig aspekt av så kallade high-involvement practices, vilka i sin tur identifieras som viktiga i arbetsmiljöarbetet.

Duryans et al. [45] kvalitativa studie av kunskapsöverföring inom arbetsmiljöarbetet i byggbranschen i Storbritannien belyser i stället säkerhetskultur som en viktig aspekt för att stärka lärandeprocesser betydelsefulla för/i arbetsmiljöarbetet. Med utgångspunkt i studiens resultat diskuterar författarna säkerhetskultur som en viktig aspekt för att förbättra organisationers lärande av olyckor och tillbud, det vill säga hur en stark säkerhetskultur stärkte kunskapsöverföringen. Vidare undersöker Kongsvik et al. [49] hur externa krav kopplade till en säker och hälsosam kultur omsätts i praktiken med utgångspunkt i en kvalitativ studie av två företag i oljebranschen. Författarna diskuterar hur studiens resultat visar att implementering av säkerhetskultur medförde organisatoriskt lärande och ett

bättre säkerhetsbeteende i företagen. Även Kiyantaj et al. [48] belyser relationen mellan lärande organisation och en stark säkerhetskultur.

Som nämnts ovan berör en del av artiklarna inom detta tema i stället brister i organisatoriskt lärande (lärande på organisatorisk nivå) och/eller kunskapsöverföring i förhållande till arbetsmiljöarbete. Med utgångspunkt i en kvalitativ studie samt analys av incidentrapporter undersöker Akselsson et al. [42] brister i lärandet från olyckor i kemiska processindustrier. Författarna diskuterar hur identifierade svagheter var kopplade till outvecklade incidentrapporter, otillräckliga analyser och bristfälliga analyser, dvs. till att de studerade organisationerna inte lärde sig av olyckor. Med utgångspunkt i en kvantitativ studie undersöker Doytchev och Hibberd [44] system för organisatoriskt lärande i tyska högriskföretag och studerar om dessa system stödjer ett säkrare arbetssystem. Resultaten visar hur brister i informationsflödet innebär att information om olyckor, tillbud och andra aktiviteter på arbetsplatsen begränsas. Enligt författarna återspeglar detta brister i det organisatoriska lärandet kopplat till säkerhet inom de studerade företagen. I en fallstudie av fyra organisationer i Kanada visar Robson et al. [50] att de organisationer som förbättrat arbetsmiljön har gjort det genom en kombination av motivation på organisationsnivå, ny kunskap och en förändringsledare. Avslutningsvis undersöker och diskuterar Granerud och Rocha [46], med utgångspunkt i en kvalitativ studie, hur certifierade arbetsmiljöledningssystem stödjer lägre nivåer av ständiga förbättringar i hantering av arbetsmiljöfrågor som till exempel rapportering av olyckor och tillbud. Mer avancerade förbättringsmetoder är däremot kopplade till företagets övergripande organisationsprocesser och förmåga att stödja mer avancerade former av lärande snarare än en inneboende egenskap i ledningssystemet. Här framhålls betydelsen av att ha rutiner för att främja personalens delaktighet och möjlighet att ge förslag till förbättringar.

Temasammanfattning

Sammanfattningsvis belyser de artiklar som vi identifierat inom ramen för detta tema kopplingen mellan lärande på grupp- och organisationsnivå och arbetsmiljöarbete. Detta görs antingen i studier som pekar på hur lärande stärker arbetsmiljöarbetet, eller i studier som belyser brister i lärande och dettas konsekvenser för arbetsmiljöarbete. Denna koppling illustreras via resultat som visar på hur så kallat nätverksbaserat lärande kan förbättra organisatoriskt lärande om arbetsmiljö och därmed utveckla arbetsmiljöarbetet i de organisationer som ingår i nätverk(et). Men även via resultat som visar att kompetensutveckling inom organisationer diskuteras som viktigt i/för arbetsmiljöarbete. Kopplingen illustreras också via resultat som visar på det motsatta – hur olika typer av brister i lärande på grupp- och organisationsnivå kopplat till exempelvis otillräcklig information och analys av incidenter och tillbud påverkar arbetet med arbetsmiljö och säkerhet på ett mer negativt sätt. Avslutningsvis belyser detta tema även hur säkerhetskultur kan stärka lärandeprocesser i organisationer som är viktiga för arbetsmiljöarbetet, exempelvis via resultat som visar på att en stark säkerhetskultur främjar kunskapsöverföring (lärande) i samband med olyckor och tillbud.

Kultur, samarbete och stöd

Ett annat tema som vi identifierat belyser sambandet mellan kulturella aspekter och ett välfungerande samarbete och stöd mellan personer/grupper på olika organisatoriska nivåer. Detta är aspekter som i sin tur diskuteras som avgörande i arbetsmiljöarbetet [52–53].

I en kvalitativ studie undersöker Atak och Kingma [52] säkerhetskultur inom ett stort företag för flygplansunderhåll i Nederländerna, bland annat i relation till produktionsintressen under organisationens utvecklings- och tillväxtfas. I analysen fokuseras spänningar mellan olika positioner inom företaget samt hur dessa hanteras i praktiken. I studien har det framkommit att privatisering, ökad konkurrens samt fokus på ekonomisk vinning utmanar säkerhetskulturen. Atak och Kingma [52] hävdar att säkerhetskulturen inom verksamheten problematiserades av underhållsteknikerna i företagets uppstartsfas men att ledningen fokuserade mer på produktivitet och kommersiella intressen. Detta i kombination med att de som jobbade med kvalitetssäkring hade en svag ställning inom företaget gjorde att säkerhetsintressen delvis försumrades. Över tid har ledning, kvalitetssäkringsansvariga och underhållsansvariga dock genom nära samarbete jobbat fram en säkerhetskultur som inte kompromissar för mycket med varken kvalitet, säkerhet eller ekonomiska vinster. Arbets sättet har framför allt framstått som ett dilemma för de underhållsansvariga som under tidspress i arbetet fått hantera intressekonflikter mellan arbetsmiljö och produktivitet.

I en kvantitativ studie undersöker Bunner et al. [53] arbetsmiljöexperters upplevelser av organisatoriskt stöd och säkerhetsklimat i Österrike. Resultatet visar att ett välutvecklat organisatoriskt stöd leder till starkare säkerhetsklimat, men däremot inte att ett starkt säkerhetsklimat var kopplat till upplevelsen av organisatoriskt stöd.

Temasammanfattning

Sammanfattningsvis belyser detta tema sambandet mellan kulturella aspekter och ett välfungerande samarbete och stöd, aspekter som i sin tur diskuteras som avgörande för/i arbetsmiljöarbetet.

Delaktighet och deltagande i förändringsprocesser

Detta tema belyser vikten av anställdas delaktighet och deltagande i förändringsprocesser för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Detta belyses dels av artiklar där framgångsrika och mindre framgångsrika sätt att genomföra förändringsprocesser jämförs och diskuteras [56, 58], dels av artiklar där vikten av delaktighet och deltagande bland anställda på operativ nivå [54–55, 59, 62–63] likväl som bland mellanchefer [57] betonas som centralt för att bedriva förändringsprocesser i syfte att stärka arbetsmiljö/arbetsmiljöarbete. Inom ramen för detta tema inkluderas även två artiklar som berör anpassning under kris [60–61].

I två artiklar jämförs olika sätt att bedriva förändringsprocesser för att stärka arbetsmiljön. Karlton [58] undersöker via en fallstudie (två företag i Sverige

med färre än 50 anställda) hur förändringsprocesser kan stärka arbetsmiljön i små och medelstora industriföretag. I studien jämförs två olika strategier för förändringsarbete: handlingsdriven förändring och visionsdriven förändring. Handlingsdriven förändring beskrivs som en aktiv erfarenhetsmässig förbättringsprocess där problemen först identifieras vilket följs av insatser för att lösa problemen på en gång. Visionsdriven förändring beskrivs i stället som präglad av nya idéer med fokus på tankar om förändringar som skulle kunna leda till måluppfyllelse för företaget. Resultatet visar att förändringarna ledde till uppnådda mål för det ena företaget men inte för det andra, och enligt Karlton var huvudorsakerna till denna skillnad ledningens handlingsinriktning och de ekonomiska resurser som ställdes till förfogande. I det framgångsrika företaget förstärktes det positiva resultatet av synliga resultat; exempelvis att idéer om förbättringar omedelbart omsattes i praktiken. I det andra företaget gjorde frånvaron av synliga resultat att motstånd och passivitet blev mer legitimt, vilket bromsade förändringen. Enligt Karlton [58] pekar detta således på att en lyckad förändringsprocess kräver att företaget snabbt genomför föreslagna åtgärder och att de positiva resultaten blir synliga för de anställda. Genom fallstudier i sju kanadensiska industriföretag studerar Harrisson och Legendre [56] hur tekniska förändringar hanterats och kombinerats med organisatoriska förändringar som leder till fler arbetstagares deltagande, och med införandet av ett arbetsmiljöprogram, och hur denna kombination av förändringar påverkat förekomsten av arbetsolyckor och arbetssjukdomar. De studerade företagen delades in i två grupper, de med traditionell organisation och de med modern organisation. I de traditionella företagen var de tekniska förändringarna få och utmanade inte den hierarkiska och auktoritära ledningens stil, även om arbetstagarna ifrågasatte den. Förebyggande av arbetsolyckor och arbetssjukdomar togs upp samtidigt som tekniska förändringar gjordes, men de två processerna var inte nära integrerade. Teknologiska förändringar och mindre organisatoriska innovationer hade en tvetydig inverkan på arbetsmiljön på arbetsplatserna. Arbetstagarna var kritiska till hur förändringarna genomfördes utan systematiskt samråd och utan att deras behov och värderingar beaktades. I de moderna företagen gjordes många ambitiösa försök att integrera tekniska och organisatoriska förändringar med arbetsmiljö på arbetsplatsen. Införandet av lagarbete och ökad autonomi borde enligt forskarna ha resulterat i ökad säkerhet, men den effekten uteblev. Resultatet blev en "urvattnad version av lagarbete" där de gynnsamma effekterna dämpades av att en gammal auktoritetsstruktur bibehölls, vilket resulterade i operativa standarder som var svåra för arbetare att uthärda. Harrisson och Legendre [56] har visat på att de tekniska och organisatoriska systemen måste agera i samklang och inte styras av gamla auktoritetsstrukturer om de ska kunna bidra till en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Fem studier belyser särskilt vikten av de anställdas delaktighet och deltagande i förändringsarbete kopplat till arbetsmiljöarbete [54–55, 59, 62–63]. Eklöfs et al. [54] kvantitativa studie visar bland annat att anställdas deltagande i arbetsmiljöarbete (insatser i försök att förbättra arbetsmiljön) kopplades till upplevelser av förbättringar i arbetsmiljön via upplevelser av lägre krav, mer socialt stöd och lägre nivåer av stress. I en kvantitativ studie undersöker

Ingelgård och Norrgren [55] erfarenheter av organisationsförändringar hos representanter från 69 företag inom privat och offentlig verksamhet i Sverige. Syftet är att ge förbättringsförslag till hur organisationsförändringar för att stärka arbetsmiljön (ergonomic improvements) kan genomföras. I motsats till tidigare studier visade sig inte ledningens engagemang vara den viktigaste faktorn för förändringsresultat. I stället var medarbetarnas deltagande och processuella faktorer av minst lika stor betydelse. Författarna menar att strategier för att genomföra organisationsförändringar för att stärka arbetsmiljön kan stärkas genom ett ökat fokus på lärande där de anställda deltar i högre utsträckning. Även chefers roll beskrivs vara viktig, främst när det gäller att involvera de anställda i förändringsprocessen och säkerställa att de har möjlighet att påverka förändringsarbetet. En lärandestrategi som bygger på medarbetarnas deltagande förespråkas därför som ett komplement till traditionella förändringsprojekt. I sin kvalitativa studie om arbetsmiljöcertifiering av företag belyser även Kristensen [59] vikten av att öka de anställdas delaktighet i arbetsmiljöarbetet. I en kvantitativ studie undersöker Widerszal-Bazyl et al. [63] om anställdas inflytande i organisationers beslutsfattandeprocesser har betydelse för arbetsplatsens arbetsmiljö. En enkät besvarades av chefer på 192 företag i Polen. Resultatet visar att de anställdas direkta deltagande i organisationens beslutsfattande, även om deltagandet inte var direkt relaterat till arbetsmiljö, påverkade arbetsplatsens arbetsmiljö positivt. Vidare undersöker Roy [62] hur arbetsmiljöledning inom tolv företag i Kanada påverkas av införandet av självstyrande grupper. Den kvalitativa studien visar att ledningen av arbetsmiljöarbetet i hög grad påverkades eftersom de självstyrande grupperna övertog mycket av det ansvar för arbetsmiljöarbetet som personer med chefsansvar tidigare haft. Det medförde således att fler beslut togs direkt i grupperna och att chefer med arbetsmiljöansvar tog färre beslut. Även om resultaten pekar på att omorganiseringen av arbetsmiljöarbetet medförde ökat välbefinnande för de anställda uppstod en viss rollförvirring över var ansvaret egentligen låg.

I en fallstudie med fler än 400 deltagare i sex organisationer i Danmark undersöker Justesen et al. [57] organisationsförändringar som syftade till att implementera hälsofrämjande insatser. Resultaten visar att det är utmanande för mellanchefer att implementera hälsofrämjande insatser på sina arbetsplatser och att de efterfrågar mer kunskap och också mer tid om de ska kunna integrera perspektivet i sitt dagliga arbete. Justesen et al. [57] menar att mellanchefer har en central roll för att lyckas med implementeringen i organisationerna och rekommenderar att ledningen erbjuder mer stöd till mellancheferna i deras ledarskap.

I stället för att undersöka planerade förändringsprocesser undersöker Mengolini och Debarberis [60] och Rapaport och Kirschenbaum [61] anpassning inom organisationer vid kriser. I en kvalitativ studie av tretton organisationer i Israel genomförde Rapaport och Kirschenbaum [61] observationer av chefer och anställda under kris. Resultatet visar att det som främst bidrog till att upprätthålla den dagliga verksamheten under kris var att de anställda anpassade sig till situationen utifrån vad de upplevde förväntades av dem

som anställda. Resultaten visar således på vikten av att bygga organisatoriska strukturer som möjliggör för anställda att identifiera, diskutera och ta upp problem som de upplever i det dagliga arbetet. Det vill säga att de anställda får ökad autonomi och beslutsutrymme – en slags decentralisering – för att på så vis ”flytta” problem från individuell nivå till kollektiv nivå och därmed också förbättra arbetsmiljön. Slutligen visar Rapaport och Kirschenbaum [61] att anställda på företagen under kris presterade bättre om arbetsplatsen kändes säker på så sätt att ledningen tog hand om dem och deras familjer samt inkluderade dem i beslutsfattande. I en fallstudie analyserar Mengolini och Debarberis [60] förloppet vid en krissituation i en holländsk forskningsreaktor och de efterföljande lång- och kortsiktiga aktiviteter (top-down och bottom-up) som organisationen vidtog i syfte att komma till rätta med de brister i säkerhetskulturen som krisen kopplades till. Fallet representerar enligt författarna ett intressant exempel på hur personalens motivation och deltagande i förbättringsaktiviteter är avgörande för att hantera arbetsmiljön och komma till rätta med problem i säkerhetskulturen. Mer specifikt diskuteras t.ex. hur tvärfunktionella förbättringsteam och uppföljande intervjuer i syfte att genomföra självutvärdering främjat ett mer öppet socialt klimat och ”blandat” olika subkulturer (säkerhetskulturer) i organisationen. Författarna diskuterar hur detta i sin tur pekar på den viktigaste lärdomen: vikten av att engagera personalen när nödvändiga förbättringsaktiviteter ska identifieras.

Temasammanfattning

Sammanfattningsvis belyser detta tema vikten av anställdas och chefers delaktighet och deltagande i förändringsprocesser för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Här pekar en del artiklar på vikten av att de förändringsmetoder som tillämpas i samband med arbetsmiljöarbete säkerställer anställdas deltagande samt att eventuella framgångsrika resultat synliggörs så snart och tydligt som möjligt för de som medverkat i förändringsarbetet. Andra artiklar pekar på betydelsen av att, i samband med förändringsarbete kopplat till arbetsmiljö, eftersträva en slags decentralisering i syfte att främja beslutsutrymme, autonomi och engagemang hos de personer (anställda) som förändringen berör. Dessa artiklar tar också upp vikten av att främja en öppenhet i organisationen så att eventuella risker och problem kopplade till arbetsmiljön kan identifieras.

4. Diskussion

Det här avsnittet inleds med en resultatdiskussion där vi sammanställer resultaten från de två forskningsfrågorna med utgångspunkt i resultatavsnittet. Sedan följer vi ett resonemang om hur materialet kan värderas. Därefter diskuterar vi metoden och dess begränsningar i en metoddiskussion.

Resultatdiskussion

Som vi beskrivit ovan identifierade vi fem teman vid analys av resultaten av de inkluderade studierna. Dessa teman var *systematik och regelefterlevnad; hälsofrämjande insatser; lärande; kultur, samarbete och stöd; delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*. De två förstnämnda belyser arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek och de tre sistnämnda handlar om arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. I texten nedan sammanfattas resultaten översiktligt.

Av underlaget på 31 artiklar som belyser företagsstorlek i relation till arbetsmiljöarbete (det vill säga forskningsfråga 1) identifierade vi 23 artiklar på temat *systematik och regelefterlevnad* och 8 artiklar på temat *hälsofrämjande insatser*. Inom båda dessa teman finns studier som jämför företag av olika storlek. Övergripande pekar flera jämförande artiklar på att stora företag ofta satsar mer resurser på arbetsmiljöarbetet, som beskrivs som systematiskt och strukturerat, jämfört med små företag. Förutom företagsstorlek diskuteras dock även bransch, ekonomi, ägandeform, extern kontext, organisationsstruktur och kultur som betydelsefullt i relation till arbetsmiljöarbete. Därmed identifieras i dessa artiklar ett flertal aspekter av betydelse för arbetsmiljöarbete, snarare än att företagsstorlek pekas ut som enskilt avgörande [11, 13, 16, 18]. Vidare belyser 4 jämförande studier att företagsstorlek är av stor betydelse för om företag väljer att investera i insatser för att skapa hälsosamma arbetsplatser; stora företag beskrivs satsa mer på detta än små och medelstora företag [34–35, 38–39].

Inom ramen för den första forskningsfrågan finns även 18 artiklar som fokuserar speciellt på små företags förutsättningar. En del av dessa artiklar belyser hur arbetsmiljöarbete görs och uppfattas i små företag och pekar generellt på brister i kunskap och implementering av arbetsmiljölagstiftning och regelverk. Samtidigt belyser några studier [18–19, se även 41] hur den psykosociala arbetsmiljön tenderar att vara bättre i små företag jämfört med i stora. I flera artiklar poängteras också att små företag är olika och att hur de gör arbetsmiljöarbete påverkas av olika faktorer, det vill säga inte enbart av företagsstorlek [20, 26, 29]. Vidare beskrivs små företag i några studier som väl lämpade för hälsofrämjande insatser eftersom de kännetecknas av ett öppet klimat, nära relationer och platta organisationer – faktorer som anges vara fördelaktigt vid sådana insatser [37]. Däremot diskuteras även hur krav

på lönsamhet, lagstiftning, mellancheferers höga arbetsbelastning samt brist på tillgängliga verktyg och metoder utgör utmaningar för små företag när det gäller att investera i hälsofrämjande insatser [36, 40].

Avslutningsvis belyses inom ramen för detta tema även företagshälsors insatser i små företag [30–33]. Företagshälsor representerar en stödfunktion med kunskaper om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, som företag enligt arbetsmiljölagen ska anlita vid behov. Artiklarnas resultat pekar på delvis bristande intresse för samarbete från båda parter samt på att små företag har kunskapsbrister inom arbetsmiljöområdet. Studierna belyser även hur små företag med intresse för arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete är de som främst tecknar avtal med en företagshälsa, vilket visar på vikten av att stärka utbytet mellan företagshälsor och små företag.

Av underlaget på 22 artiklar som berör arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation (det vill säga forskningsfråga 2) har vi identifierat 10 artiklar på temat *lärande*, 2 artiklar på temat *kultur, samarbete och stöd* och 10 artiklar på temat *delaktighet och deltagande i förändringsprocesser*. Övergripande kan dessa artiklar beskrivas peka på vikten av tydlig arbetsmiljöledning och organisering, samarbete och goda relationer. Artiklarna framhåller hur viktigt det är att samtliga anställdas inspel tas till vara för att skapa förbättringar i arbetsmiljön/ arbetsmiljöarbetet, och att det samtidigt finns en öppenhet och ett intresse inom organisationen för lärande, kunskapsöverföring och förbättringsarbete. Därmed lyfts lärande som betydelsefullt för att stärka arbetsmiljöarbete [43, 47, 51], samtidigt som brister i lärande och kunskapsöverföring/information beskrivs i relation till brister i arbetsmiljöarbete [42, 44, 46, 50].

Artiklarna belyser också säkerhetskultur/klimat som viktigt både i relation till lärande [45, 48–49] och i relation till ett väl fungerande samarbete och stöd mellan olika nivåer i företaget. Detta diskuteras vara viktigt för arbetsmiljöarbete [52–53].

De artiklar som identifierats på temat *delaktighet och deltagande i förändringsprocesser* lyfter särskilt hur ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är beroende av att anställda på operativ nivå är delaktiga och deltar i förändringsprocesser [54–55, 59, 62–63]. Även mellancheferers viktiga roll i förändringsprocesser betonas [57]. Två artiklar där olika former av förändringsprocesser jämförs pekar på vikten av att ledningen genomför åtgärder snabbt och att dessa åtgärder blir synliga för personalen [58]. Det motsatta, att personalen inte upplever att deras inspel tas till vara, beskrivs vara sämre för arbetsmiljön [56]. Vidare belyses också vikten av en organisationsstruktur där personalen har eget handlingsutrymme och upplever att ledningen vill deras bästa [60] samt vikten av att personalen är motiverad för att ta sig an anpassning vid kriser [61].

Sammanfattningsvis belyser resultaten vikten av ett strukturerat arbetsmiljöarbete, vilket i kombination med andra strukturella och kulturella aspekter skapar en tydlighet i arbetsmiljöarbetet. Kulturella aspekter handlar till exempel om att ta vara på inspel från personal på olika nivåer samt främja öppenhet och intresse att lära och ständigt förbättra arbetsmiljöarbetet.

Värdering av underlaget

De inkluderade studierna har undersökt olika forskningsfrågor, i olika typer av företag i olika branscher i olika länder. Det finns både nationella skillnader i hur arbetsmiljöarbete regleras i olika länder och skillnader mellan branscher, och därför blir det utmanande att jämföra studiernas resultat – speciellt eftersom de dessutom dels undersöker olika aspekter, dels använder olika terminologi. Ett exempel på en sådan utmaning är det svenska exemplet föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som inte på samma explicita sätt diskuteras i andra länder. Det är också viktigt att se att den vikt som läggs vid arbetsmiljöarbete kan ses som ett uttryck för övrig samhällelig debatt och policyskapande.

Samtidigt utgör det faktum att flera av de inkluderade studierna undersöker flera branscher en styrka i materialet eftersom det medför att resultaten kan vara relevanta för personer inom flera branscher.

De metoder som använts i studierna är ganska jämnt fördelade mellan kvantitativa (22) och kvalitativa (21) ansatser, vilket bidrar till en bredd i materialet. Resultat från studierna med kvantitativa ansatser kan i olika utsträckning generaliseras utanför den kontext där studierna genomfördes, medan resultat från studierna med kvalitativa ansatser bidrar med kunskap om studerade frågor i sin specifika kontext. När liknande frågor undersökts kompletterar resultaten varandra. Exempelvis argumenterar Beck et al. [35] att resultaten som visar att små företag satsar mindre resurser på hälsofrämjande aktiviteter jämfört med stora företag kan generaliseras även till andra länder än Tyskland, där studien genomfördes. Det tyder på att resultaten även är intressanta i en svensk kontext. Studier med kvalitativ ansats [38, 40] som undersöker liknande frågor bidrar med djupare förståelse för de utmaningar som små företag möter vid satsningar på hälsofrämjande aktiviteter, i det här fallet i Sverige och Norge. Tio studier använder fallstudie som metod, vilket är väntat eftersom de studier som valdes ut skulle handla om hur organisationer gör arbetsmiljöarbete. Fallstudier bedöms ofta som en lämplig metodansats för detta ändamål. Det finns en variation av datamaterial i dessa studier. Medan vissa artiklar undersöker 10–12 organisationer i flera branscher [se 34, 47, 62] undersöker andra hur arbetsmiljöarbetet görs i en eller två organisationer [se 52, 58, 60]. I en del fallstudier används kvantitativa metoder medan det i andra används kvalitativa metoder, och i några används både kvantitativa och kvalitativa inslag. Generaliseringsanspråken varierar därför stort även inom studier som använt fallstudier som metod.

Metoddiskussion

Den här litteraturstudien ledde till en kunskapssammanställning som täckte 53 artiklar varav 31 belyser arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek och resterande 22 belyser arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation. De inkluderade artiklarna är publicerade i vetenskapliga tidskrifter på engelska från år 2000 till 2022 och de har genomgått en vetenskaplig granskningsprocess

innan publicering. Kunskapssammanställningen genomfördes i två parallella spår med utgångspunkt antingen i arbetsmiljöarbete och företagsstorlek eller i arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation. Separata sökningar genomfördes således för de respektive spåren, och sökningarna var sinsemellan olika. Litteratursökningen efter artiklar som behandlade arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation resulterade i en mängd artiklar med tydligt varierande innehåll. Därför valde vi att inkludera fler artiklar vid den inledande screeningen för att genom att läsa fulltexter få en tydligare bild av innehållet. Efter genomläsningen inkluderade vi endast artiklar som kunde sägas handla om hur arbetsmiljöarbetet görs i organisationen, och det medförde att de flesta artiklarna från den inledande screeningen exkluderades. Om dessa artiklar exkluderats redan i den inledande screeningen hade tid sparats.

Enligt önskemål från Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomförde vi litteratursökningarna i fem databaser i stället för två, vilket myndigheten tidigare rekommenderat för kunskapssammanställningar. Det medförde att vi identifierade fler dubletter, vilka behövde raderas manuellt i programmet Rayyan.

En viktig aspekt att diskutera när det rör litteraturstudier är i vilken utsträckning bias kan ha påverkat urvalet av artiklar. Vi har vidtagit ett flertal åtgärder inom ramen för kunskapssammanställningens genomförande för att minska risken för detta. Först och främst genomfördes arbetet av en grupp av forskare och inte av endast en person. Det medför att flera personer tillsammans har formulerat söksträngar och inklusions- och exklusionskriterier samt att minst två personer har funnits med i diskussioner om inkludering och exkludering av artiklar. Förutom forskargruppen har även en processledare och informationsspecialist funnits med i delar av arbetet. Däremot ska sägas att forskargruppen kommer från samma forskningsfält och således har sorterat och läst abstract och fulltexter med utgångspunkt inom detta fält – i det här fallet främst från ett arbetsvetenskapligt sociologiskt perspektiv på arbetsmiljöarbete. Det innebär att om forskare från en annan disciplin hade genomfört samma sökning hade de eventuellt gjort ett delvis annat urval.

Kunskapssammanställningen fokuserar på de resultat som framkommit i tidigare studier, därav har exempelvis metoder och teorier inte varit i fokus. Däremot har dessa delar funnits med i genomläsning av fulltexter för att bidra med en helhetssyn på de studier som inkluderats. Eftersom, som nämnts, studiernas resultat har varit i fokus och eftersom samtliga artiklar redan genomgått vetenskaplig granskning innan de publicerats, har mindre tid lagts på egen kvalitetsgranskning av inkluderade artiklar. I stället har forskargruppen noterat funderingar om kvalitet och diskuterat dessa inom gruppen. En rigorös kvalitetsgranskning av de inkluderade artiklarna hade dock stärkt kunskapssammanställningens trovärdighet.

5. Slutsatser

Syftet med kunskapssammanställningen var att identifiera vetenskapliga artiklar som belyser samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek samt mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation inom näringslivet.

Detta undersöktes genom följande två frågeställningar:

- Hur beskrivs arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek? Vilka eventuella skillnader mellan små, medelstora och stora företag identifieras?
- Hur beskrivs arbetsmiljöarbete i relation till arbetsorganisation? Skapar sättet att organisera arbetet olika förutsättningar för företagets arbetsmiljöarbete?

Med utgångspunkt i denna kunskapssammanställning framträder företagsstorleken betydelse för arbetsmiljöarbete som en viktig men inte avgörande aspekt. Förutom företagsstorlek framträder alltså även andra aspekter som viktiga för arbetsmiljöarbete. När det gäller företagsstorleken betydelse för benägenheten att investera i insatser för att skapa hälsosamma arbetsplatser påvisas ett mer entydigt resultat där stora företag beskriver satsa mer resurser på hälsofrämjande insatser än små och medelstora företag.

Kunskapssammanställningens resultat visar också hur benägenheten att implementera arbetsmiljölagstiftning är mindre i små företag jämfört med stora företag. Vidare visar resultaten exempel på hur små företag tar sig an arbetsmiljöarbetet på delvis andra sätt än stora företag, exempelvis ”learning by doing”, och därmed påvisas också variationer inom små företag. Resultaten visar även hur små företag nyttjar tjänster från företagshälsor i mindre utsträckning jämfört med stora företag.

Med utgångspunkt i denna kunskapssammanställning belyses lärandeprocesser på grupp- och organisationsnivå som viktigt för att stärka arbetsmiljöarbetet. Resultaten belyser även säkerhetskultur som en viktig aspekt för att stärka lärandeprocesser, vilket i sin tur bidrar i arbetsmiljöarbetet. Vidare pekar resultaten på att hög grad av delaktighet och deltagande av personal på samtliga organisatoriska nivåer stärker arbetsmiljöarbete.

Kunskapsluckor

Kunskapssammanställningen visar på vikten av att undersöka hur arbetsmiljöarbete bedrivs dels i relation till företagsstorlek, dels i relation till arbetsorganisation. Baserat på de artiklar som inkluderats i kunskapssammanställningen finns ett flertal områden som fortfarande behöver bli föremål för vidare forskning, något som brukar sammanfattas under rubriken kunskapsluckor.

En generell slutsats som kunskapssammanställningen visar på är att det behövs mer av forskning som faktiskt visar *hur* arbetsmiljöarbete bedrivs i organisationer. Den första screeningen av artiklar resulterade i att många artiklar exkluderades just på grund att de handlade om hur arbetsmiljön är i stället för om hur arbetsmiljöarbetet görs. I urvalet fanns det visserligen många artiklar som handlade om metodutveckling i syfte att utveckla arbetsmiljö och/eller arbetsmiljöarbete i företag men det är inte samma sak som att beskriva hur arbetsmiljöarbetet faktiskt görs. Här menar vi att utmaningen också ligger i att i en vidare mening kunna konstatera samband mellan företagsstorlek respektive arbetsorganisation avseende arbetsmiljöarbete där arbetsmiljöarbetets genomförande på ett mer fördjupat sätt undersöks och beskrivs.

Kunskapssammanställningen visar att större företag har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete inte minst i fråga om regelefterlevnad men att företagsstorlek inte ensamt är avgörande för kvaliteten för arbetsmiljöarbetet utan att det även finns andra faktorer som avgör detta. Här finns det dock behov av mer studier kring vad som avgör större företags kvalitet i arbetsmiljöarbetet. Större företag har mer resurser och oftast högre sociala förväntningar från omgivningen att leva upp till en viss standard men större företag har oftast också en högre komplexitet i sina respektive verksamheter. På ett liknande sätt finns det också behov av mer forskning kring vad som avgör mindre företags kvalitet i deras arbetsmiljöarbete. Mindre företag har oftast ett omvänt förhållande avseende möjligheten till att avsätta resurser för arbetsmiljöarbete men kan ha en mindre komplex organisation och struktur i sin verksamhet, något som med enklare insatser och stöd, som till exempel företagshälsovård skulle kunna innebära en förhöjd kvalitet i arbetsmiljöarbetet. Vi tänker att faktum kvarstår att större företag oftast har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete men att det finns ytterligare förhållanden och samband att belysa.

Med utgångspunkt från frågeställning 2 om relationen mellan arbetsorganisation och arbetsmiljöarbete finns det också ett behov av ytterligare forskning som belyser aspekter av planeringen, organiseringen och ledningen i en arbetsorganisation som har betydelse för kvalitet, inriktning och omfattning av arbetsmiljöarbetet i organisationer. Det finns naturligtvis en mängd forskning inom området företagsledning och även en del om arbetsmiljöledning men inte lika mycket med fokus på planering, organisering och ledning i syfte att belysa hur den påverkar och uttrycks i arbetsmiljöarbetet.

Det finns också ett behov av att studera genusaspekter av företagsstorlek respektive arbetsorganisation avseende arbetsmiljöarbete. Ett betydligt större antal företag drivs av män än av kvinnor och av den anledningen finns det behov av att undersöka hur till exempel strukturer, organisering och kulturer i både stora och små företag påverkar kvinnors respektive mäns möjligheter till en god arbetsmiljö. På det här området finns det en del forskning, inte minst kring genusfrågor avseende makt, jämställdhet och lika villkor i organisationer. Det saknas dock forskning kring den kombination av relationer som denna kunskapssammanställning lyfter fram.

Utifrån en svensk kontext där den organisatoriska och sociala arbetsmiljön konkretiserats i en föreskrift (AFS 2015:4) finns det i nuläget inte så mycket forskning med fokus på hur dessa föreskrifter omsätts i praktiken. Det finns äldre studier som fokuserar på arbetsbelastning, stress och olika former av kränkande särbehandling men forskning om praktiken av den nya föreskriften saknas till stor del. Här finns en stor kunskapslucka att fylla som anknyter till denna kunskapssammanställning. Vi vet inte så mycket om hur denna föreskrift faktiskt organiseras och genomförs ute på företagen, varken på stora eller på mindre företag.

Vi konstaterar att många branscher finns representerade i de inkluderade studierna, men det finns också nyare branscher som dataspelsbranschen exempelvis, som inte finns med. Det finns kanske ingen direkt given anledning att utifrån de fokus som den här kunskapssammanställningen initierar alltid undersöka nya branscher men nya tekniska uppfinningar och innovationer skapar många gånger nya verksamheter där verksamheten också påverkar hur företaget organiserar sitt arbete men även hur arbetsmiljön gestaltas. Av den anledningen finns det alltid en anledning att nyfiket undersöka nya branscher och deras arbetsförhållanden.

En annan utmaning för många arbetsgivare är att säkra en god arbetsmiljö för de personer som behöver eller väljer att arbeta hemifrån. Sedan covidpandemin 2020–2022 har möjligheterna och förutsättningarna i flera avseenden förändrats på detta område. De tekniska förutsättningarna och kunskapen och erfarenheterna av att hantera dessa har utvecklats på många företag. Samtidigt saknas det fortfarande klara riktlinjer för arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid hemarbete. Utifrån den här kunskapssammanställningen så är frågan om arbetsorganisering viktig, inte minst i fråga om de utmaningar det kan innebära att inte fysiskt socialisera med sina arbetskamrater. Vi konstaterar att det generellt fortfarande saknas forskning om hur arbete från hemmet och eventuella hybridlösningar har betydelse för organisationers arbetsmiljöarbete.

6. Referenser

- [1] Rosa H. Acceleration, modernitet och identitet. Tre essäer. Göteborg: Daidalos; 2013.
- [2] Frick K, Johanson U. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. En analys av svenska fallstudier. Kunskapssammanställning. Rapport 2013:11. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2013.
- [3] Frick K. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen Del II: Hur SAM genomförs i branscherna. Kunskapssammanställning. Rapport 2013:12. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2013.
- [4] Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2023). Kommande
- [5] Jakobsson R, Skoglund K. Bättre arbetsmiljö: handbok. Upplaga 16. Stockholm: Prevent; 2022.
- [6] EU. Mikroföretag samt små och medelstora företag: definition och tillämpningsområde; UÅ. Hämtad från: <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/summary/micro-small-and-medium-sized-enterprises-definition-and-scope.html>
- [7] Eurofund. Work organisation; 2023. Hämtad från <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-organisation>
- [8] Johansson J, Abrahamsson L. Produktions- och arbetsorganisation. I, M., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L., Mårtensson, L., Osvalder, A., Rose, L. & Ulfvengren, P. (red.) Arbete och teknik på människans villkor. (3. uppl.) Stockholm: Prevent; 2015.
- [9] Grant MJ, Booth A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Info Libr J* 2009;26:91–108.
- [10] Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qual Health Res* 2005;15(9):1277–1288.
- [11] Al-Bayati AJ. Firm Size Influence on Construction Safety Culture and Construction Safety Climate. *Pract Periodical Struct Des Constr* 2021;26(4).
- [12] Bluff E. How SMEs respond to legal requirements to provide information, training, instruction and supervision to workers about work health and safety matters. *Saf Sci* 2019;116:45–57.
- [13] Bonafede M, Corfiati M, Gagliardi D, Boccuni F, Ronchetti M, Valenti A, et al. OHS management and employers' perception: differences by firm size in a large Italian company survey. *Saf Sci* 2016;89:1–18.
- [14] Lehaney B, Diugwu IA, Willemyns M, Hosie P. A survey that contributes to the development of a framework to evaluate health and safety strategies in supply chains. *Int J Netw Virtual Organ* 2012;10(1):59–72.
- [15] Nordlöf H, Wijk K, Westergren K. Perceptions of work environment priorities: Are there any differences by company size? An ecological study. *Work* 2015;52(3):697–706.
- [16] Nordlöf H, Wiitavaara B, Hogberg H, Westerling R. A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies. *Saf Sci* 2017;95:92–103.
- [17] Pinder J, Gibb A, Dainty A, Jones W, Fray M, Hartley R, et al. Occupational safety and health and smaller organisations: Research challenges and opportunities. *Policy Pract Health Saf* 2016;14(1):34–49.
- [18] Zwetsloot G, Schmitt-Howe B, Nielsen KT. Success factors for OSH implementation. Opening the black box of OSH realization. *Policy Pract Health Saf* 2020;18(2):196–210.
- [19] Sørensen OH, Hasle P, Bach E. Working in small enterprises—Is there a special risk? *Saf Sci* 2007;45(10):1044–1059.
- [20] Baldock R, James P, Smallbone D, Vickers I. Influences on small-firm compliance-related behaviour: the case of workplace health and safety. *Environ Plann C* 2006;24(6):827–846.
- [21] Barrett R, Mayson S, Bahn S. Small firms and health and safety harmonisation: Potential regulatory effects of a dominant narrative. *J Ind Relat* 2014;56(1):62–80.

- [22] Boustras G, Hadjimanolis A, Economides A, Yiannaki A, Nicolaidis L. Management of health and safety in micro-firms in Cyprus—Results from a Nationwide Survey. *Saf Sci* 2015;79:305–313.
- [23] Champoux D, Brun JP. Occupational health and safety management in small size enterprises: an overview of the situation and avenues for intervention and research. *Saf Sci* 2003;41(4):301–318.
- [24] Corneliussen F. The Impact of Regulations on Firms: A Case Study of the Biotech Industry. *Law & Policy* 2005;27(3):429–449.
- [25] Gunnarsson K, Andersson IM, Rosen G. Systematic Work Environment Management: Experiences from Implementation in Swedish Small-scale Enterprises. *Ind Health* 2010;48(2):185–196.
- [26] Hasle P, Limborg HJ, Kallehave T, Klitgaard C, Andersen TR. The working environment in small firms: Responses from owner-managers. *Int Small Bus J* 2012;30(6):622–639.
- [27] Landstad BJ, Vinberg S, Rahme A, Vigren G, Hagqvist E. Management by values: A qualitative study of how small business owners in the cleaning sector view and implement their employer responsibilities with respect to occupational safety and health management. *Saf Sci* 2022;148.
- [28] MacEachen E, Kosny A, Scott-Dixon K, Facey M, Chambers L, Breslin C, et al. Workplace health understandings and processes in small businesses: A systematic review of the qualitative literature. *J Occup Rehabil* 2010;20(2):180–198.
- [29] Vickers I, James P, Smallbone D, Baldock R. Understanding small firm responses to regulation. *Policy Studies* 2005;26(2):149–169.
- [30] Gunnarsson K, Andersson IM, Josephson M. Swedish Entrepreneurs' Use of Occupational Health Services. *AAOHN J* 2011;59(10):437–445.
- [31] Harrison J, Woods A, Dickson K. Occupational health purchasing behaviour by SMEs—a new theoretical model. *Occup Med* 2013;63(7):510–512.
- [32] Schmidt L, Gunnarsson K, Dellve L, Antonsson A. Utilizing occupational health services in small-scale enterprises: a 10-year perspective. *Small Enterprise Research* 2016;23(2):101–115.
- [33] Vinberg S, Markussen LT, Landstad BJ. Cooperation Between Occupational Health Services and Small-Scale Enterprises in Norway and Sweden: A Provider Perspective. *Workplace Health Saf* 2017;65(8):355–364.
- [34] Banwell C, Sargent G, Dixon J, Strazdins L. A cultural economy approach to workplace health promotion in Australian small and medium sized workplaces: A critical qualitative study. *Crit Public Health* 2019;29(1):100–109.
- [35] Beck D, Lenhardt U, Schmitt B, Sommer S. Patterns and predictors of workplace health promotion: cross-sectional findings from a company survey in Germany. *BMC Public Health* 2015;15.
- [36] Hedlund M, Landstad BJ, Vinberg S. Tightrope walking: external impact factors on workplace health management in small-scale enterprises. *Society, Health & Vulnerability* 2017;8: 1350551.
- [37] Landstad BJ, Hedlund M, Vinberg S. How managers of small-scale enterprises can create a health promoting corporate culture. *Int J Workplace Health Manag* 2017;10(3):228–248.
- [38] Taylor AW, Pilkington R, Montgomerie A, Feist H. The role of business size in assessing the uptake of health promoting workplace initiatives in Australia. *BMC Public Health* 2016;16:353.
- [39] Tenney L, Fan WY, Dally M, Scott J, Haan M, Rivera K, et al. Health Links(TM) Assessment of Total Worker Health (R) Practices as Indicators of Organizational Behavior in Small Business. *J Occup Environ Med* 2019;61(8):623–634.
- [40] Vinberg S, Hansen E, Hedlund M, Landstad BJ. Ambiguity among Managers in Small-Scale Enterprises: How to Handle Business and Workplace Health Management. *Societies* 2017;7(4).
- [41] Wiman V, Lydell M, Nyholm M. Views of the workplace as a health promotion arena among managers of small companies. *Health Educ J* 2016;75(8):950–960.

- [42] Akselsson R, Jacobsson A, Börjesson M, Ek Å, Enander A. Efficient and effective learning for safety from incidents. *Work* 2012;41:3216–3222.
- [43] Bottrup P. Learning in a network: A 'third way' between school learning and workplace learning? *J Workplace Learn* 2005;17(8):508–520.
- [44] Doytchev D, Hibberd RE. Organizational learning and safety in design: Experiences from German industry. *J Risk Res* 2009;12(3):295–312.
- [45] Duryan M, Smyth H, Roberts A, Rowlinson S, Sherratt F. Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and safety learning culture in construction firms. *Accid Anal Prev* 2020;139: 105496.
- [46] Granerud RL, Rocha RSø. Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Saf Sci* 2011;49(7):1030–1039.
- [47] Hasle P, Jensen PL. Changing the Internal Health and Safety Organization Through Organizational Learning and Change Management. *Hum Factors Ergonomics Manuf* 2006;16(3):269–284.
- [48] Kiyantaj R, Ramezani A, Amrolahi N. The Correlation Relationship between Concepts of Learning Organization and Safety Culture in Iran's Nuclear and Radiological Industries. *Saf Health Work* 2022;12(1):160–175.
- [49] Kongsvik T, Gjøvsund G, Vikland KM. HSE culture in the petroleum industry: Lost in translation? *Saf Sci* 2016;81:81–89.
- [50] Robson LS, Amick BC, Moser C, Pagell M, Mansfield E, Shannon HS, et al. Important factors in common among organizations making large improvement in OHS performance: Results of an exploratory multiple case study. *Saf Sci* 2016;86:211–227.
- [51] Vranjes I, Notelaers G, Salin D. Putting Workplace Bullying in Context: The Role of High-Involvement Work Practices in the Relationship Between Job Demands, Job Resources, and Bullying Exposure. *J Occup Health Psychol* 2022;27(1):136–151.
- [52] Atak A, Kingma S. Safety culture in an aircraft maintenance organisation: A view from the inside. *Saf Sci* 2011;49(2):268–278.
- [53] Bunner J, Prem R, Korunka C. Perceived organizational support and perceived safety climate from the perspective of safety professionals: Testing reciprocal causality using a cross-lagged panel design. *J Saf Res* 2021;78:1–8.
- [54] Eklöf M, Ingelgård A, Hagberg M. Is participative ergonomics associated with better working environment and health? A study among Swedish white-collar VDU users. *Int J Ind Ergonomics* 2004;34(5):355–366.
- [55] Ingelgard A, Norrgren F. Effects of change strategy and top-management involvement on quality of working life and economic results. *Int J Ind Ergonomics* 2001;27(2):93–105.
- [56] Harrisson D, Legendre C. Technological innovations, organizational change and workplace accident prevention. *Saf Sci* 2003;41(4):319–338.
- [57] Justesen JB, Eskerod P, Christensen JR, Sjogaard G. Implementing workplace health promotion - role of middle managers. *Int J Workplace Health Manag* 2017;10(2):164–178.
- [58] Karlton, J. (2004). Change processes and ergonomic improvements in small and medium enterprises. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(2), 135–155.
- [59] Kristensen PH. Managing OHS: A route to a new negotiating order in high-performance work organizations? *Saf Sci* 2011;49(7):964–973.
- [60] Mengolini A, Debarberis L. Lessons learnt from a crisis event: How to foster a sound safety culture. *Saf Sci* 2012;50(6):1415–1421.
- [61] Rapaport C, Kirschenbaum A. Business continuity as an adaptive social process. *Int J Emerg Manag* 2008;5(3):338–347.
- [62] Roy M. Self-directed workteams and safety: A winning combination? *Saf Sci* 2003;41(4):359–376.
- [63] Widerszal-Bazyl M, Warszewska-Makuch M. Employee Direct Participation in Organisational Decisions and Workplace Safety. *Int J Occup Saf Ergonomics* 2008;14(4):367–378.
- [64] Rayyan. Our story. 2022. Hämtad från: <https://www.rayyan.ai/about-us/>



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-32-6