

# Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet

– fokus är på lärande arbetsorganisationer  
och företagsstorlek

Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet  
– fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek  
Rapport 2023:9  
ISBN 978-91-89747-30-2  
Publicerad år 2023

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)  
[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

**Faktorer som bidragit till ett  
utvecklat arbetsmiljöarbete i det  
svenska näringslivet**  
– fokus är på lärande arbetsorganisationer  
och företagsstorlek

# Förord

Behovet av ökad kunskap om faktorerna bakom ett hållbart och hälsosamt arbetsliv är stort. 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. Projektet har bestått av två parallella studier med motsvarande syfte och frågeställningar men med olika ansatser. Den ena studien är en litteraturöversikt och den andra studien som presenteras i denna rapport är baserad på data från en enkätundersökning som myndigheten genomförde 2019–2020 om samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation i det svenska näringslivet.

Denna rapport är skriven av processledande senioranalytiker på Myndigheten för arbetsmiljökunskap Annette Nylund, fil.lic. i ämnet industriell arbetsvetenskap och fil.kand. i nationalekonomi och statsvetenskap. Hon har också genomfört de beräkningar som ingår i rapporten. Jakob Johannesson, fil.kand. i statistik och Petter Samuelsson, fil. master i nationalekonomi och fil.kand. i statistik, båda konsulter på Solita AB, har svarat för databashanteringen. Statistiska centralbyrån har genomfört insamlingen av enkätdata och genom Microdata Online Access (MONA) tillhandahållit övrig registerbaserad statistik.

Camilla Wengelin ansvarar för kommunikativa insatser, tillgänglighet och hantering av layout.

Rapporten är granskad av Claudia Bernhard-Oettel, professor i psykologi, Stockholms universitet.

Jag riktar ett stort tack till alla som bidragit i arbetet med att ta fram denna rapport, till involverade externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla rapport, och i synnerhet till de personer som medverkat genom att svara på enkäterna. Utan er hade analyserna inte kunnat genomföras.

Gävle i juli 2023



Nader Ahmadi, Generaldirektör

# Rapporten är författad av:

Annette Nylund, fil.lic. i ämnet industriell arbetsvetenskap och fil.kand. i nationalekonomi och statsvetenskap, processledande senioranalytiker på Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Hon är författare och har också genomfört de beräkningar som ingår i rapporten.

# Sammanfattning

Syftet med denna analysrapport är att studera samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation baserat på Myndigheten för arbetsmiljökunskaps elektroniska enkätundersökning (Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020). I rapportens analyser belyses generella orsaker till skillnader i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete på näringslivsnivå baserat på data från företagsnivå.

Den faktor för arbetsmiljöarbete som används i analyserna i denna rapport inkluderar information om vilka funktioner (första linjens chef, medarbetare/ arbetstagare, skyddsombud) i företaget som medverkat i arbetsmiljöarbetet och hur företaget genomfört arbetsmiljöarbetet (olika verktyg för arbetsmiljön som använts, bedömningar och dokumentation av risker, handlingsplan, kontroll av effekter, resurser för arbetsmiljöarbetet). Ju fler funktioner som medverkat och ju fler aktiviteter som genomförts desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete.

Följande två frågeställningar besvaras i rapporten:

- Är det skillnad i företagens grad av arbetsmiljöarbete beroende på företagsstorlek? Om det finns skillnader beroende på företagsstorlek, hur ser dessa skillnader ut? Företagen är indelade i fem storleksklasser, där den minsta klassen har minst fem anställda. De mindre företagsklasserna är i fokus.
- Hur ser sambanden ut mellan grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation, med särskilt fokus på lärande arbetsorganisation? En samlad faktor för lärande arbetsorganisation används i huvudanalysen. Den samlade faktorn är baserad på tre delmått: individuellt lärande (arbetstagarnas deltagande i lärande), deltagande/decentralisering (arbetstagarnas ansvar för planering och genomförande av arbetet), samt strukturellt lärande (andra strukturella förutsättningar för lärande i arbetet). De tre delmått belyses i en kompletterande analys.

**Resultaten visar att den faktor som främst bidragit till skillnad i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är lärande arbetsorganisation. Företagsstorlek har påverkat men i betydligt lägre grad.**

Rapportens analyser baseras på enkätdata och registerdata som har kombinerats för drygt 3 000 företag i det svenska näringslivet. Av dessa företag tillhör drygt 80 procent de tre minsta företagsklasserna. Enkäten är i huvudsak besvarad av företagets högsta chef eller annan person i ledningen, mer om urval se vidare under avsnitt 2 *Metod*. I rapporten används multivariabel regressionsanalys.

För att få ett relevant svar på om de två faktorerna 1) företagsstorlek och 2) lärande arbetsorganisation bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete måste analysen även inkludera andra faktorer som också förväntas påverka resultatet. De andra faktorerna som ingår är 3) regelområden

för föreskrifter inom arbetsmiljö, som mäts genom hur många regelområden som företaget berörs av; 4) om någon allvarlig arbetsmiljöhändelse inträffat senaste året i företaget, hit räknas arbetsolycka, arbetssjukdom och allvarligt tillbud; 5) omfattning av företagets användning av externa expertresurser för arbetsmiljöarbetet, såsom företagshälsovård, FHV; 6) genomsnittlig formell utbildningsnivå i företaget; 7) huvudsaklig produktionsinriktning, som mäts med företagets tillhörighet till näringsgren; 8) faktorn personalstruktur, som mäts genom andel kvinnor/män och genomsnittlig ålder.

### **Fyra faktorer bidrar till att förklara skillnader mellan företagens arbetsmiljöarbete**

De två faktorer som bidrar i störst utsträckning till förklaringen av skillnaderna i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är

- grad av lärande arbetsorganisation
- antal regelområden inom arbetsmiljö.

Följande två faktorer bidrar med ungefär lika stora delar av förklaringen men på en betydligt lägre nivå än de två faktorer som främst bidrar till förklaringen:

- huvudsaklig produktionsinriktning, mätt med näringsgren
- företagsstorlek, mätt med antal anställda.

### ***Lärande arbetsorganisation skapar goda förutsättningar för utvecklat arbetsmiljöarbete***

Den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation påverkar utvecklat arbetsmiljöarbete i störst utsträckning av alla faktorer i analysen. Sambandet mellan lärande arbetsorganisation och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är linjärt. **Resultaten indikerar att mer eller mindre varje ytterligare praktik för lärande ger en positiv effekt på graden av utvecklat arbetsmiljöarbete. Ju mer lärande arbetsorganisation desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Slutsatsen är att arbetsorganisationen är en förutsättning för arbetsmiljöarbetet.**

### ***Användning av fler föreskrifter inom arbetsmiljö bidrar till utvecklat arbetsmiljöarbete***

Den andra av de två faktorer som i störst utsträckning bidrar till att förklara skillnader i utvecklat arbetsmiljöarbete är det antal regelområden för lagstadgade föreskrifter inom arbetsmiljö som företaget berörs av. **Ju fler regelområden företaget berörs av desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Slutsatsen är att regelverket med föreskrifter som tolkar lagen avseende olika arbetsmiljöförhållanden bidrar till ett utvecklat arbetsmiljöarbete.**

### ***Industriell produktion bidrar till utvecklat arbetsmiljöarbete***

Den tredje faktorn är huvudsaklig produktionsinriktning. Den visar att företag som räknas till varuproduktion eller som finns inom områden med offentligt reglerad och/eller finansierad tjänsteproduktion i högre grad har utvecklat arbetsmiljöarbete jämfört med andra serviceinriktade tjänsteföretag.

### *Små företag är indikatorer på bristande resurser för utvecklat arbetsmiljöarbete*

Faktorn för företagsstorlek ingår som den sista faktorn bland de fyra som bidrar till att förklara skillnader i företags grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultaten för företagsstorlek mäts med antal anställda. Förhållandet mellan företagsstorlek och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är linjärt. Ju mindre företag desto mindre utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultatet för de största företagen indikerar dock att det finns en mättnad för hur företagsstorlek bidrar till grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. **Slutsatsen är att företagsstorlek generellt sett bidrar i viss utsträckning till att förklara grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Små serviceföretag inom tjänsteverksamhet indikerar lägre utvecklat traditionellt arbetsmiljöarbete. Små varuproducerande företag verkar i högre grad ha mer utvecklat arbetsmiljöarbete.**

### Faktorer som bidrar i liten utsträckning eller inte alls till att förklara skillnader mellan företagen

Resultaten i rapporten visar också att ytterligare tre faktorer har statistiskt säkerställda resultat.

Genomsnittlig formell utbildningsnivå i företaget bidrar i relativt liten utsträckning till att förklara skillnader mellan företagen men resultatet är inte försumbart. Det finns ett negativt samband mellan utbildningsnivå i företaget och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Det betyder att ju lägre genomsnittlig utbildningsnivå desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete.

De två andra faktorernas resultat är dock så låga att de i princip är försumbara; de bidrar inte nämnvärt till att förklara skillnader i företagens arbetsmiljöarbete. Den ena av dessa är **arbetsmiljöhändelser som** indikerar att ju fler händelser, desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och desto större behov av utvecklat arbetsmiljöarbete. Faktorn har låga värden, vilket tolkas som att den påverkar i liten omfattning, även om resultaten är statistiskt säkerställda.

Denna rapport är en av få som studerar användning av **extern expertresurs i arbetsmiljöarbetet och samband med grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, detta trots att det finns en efterfrågan på dessa studier.** Resultaten indikerar att det finns ett positivt samband mellan mer omfattande användning av extern expertresurs i arbetsmiljöarbetet och ett mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Ju mer användning av extern expertresurs, desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Men faktorn för extern expertresurs har lågt värde, vilket tolkas som att den påverkar i liten omfattning, resultatet är dock statistiskt säkerställt.

**Den faktor för personalstruktur som ingår i analysen, som mäts med andel kvinnor och genomsnittsålder i företaget, bidrar *inte alls* till att förklara skillnader i arbetsmiljöarbete.**



Factors that have contributed to a developed work environment management in Swedish business life – Focus is on learning work organisations and company size.

## Summary

The purpose of this analysis report is to study the relationship between work environment management and both company size and work organisation based on the Swedish Agency for Work Environment Expertise's electronic survey (Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020 [Organisation in Swedish working life 2019–2020]). The analyses in the report highlight general reasons for differences in the degree of developed work environment management at the industry level based on data from the company level.

The work environment management factor used in the analyses in this report includes information on which functions (firstline managers, employees/workers, safety representatives) in the company participated in the work environment management and how the company implemented the work environment management (different work environment tools used, assessments and documentation of risks, action plan, monitoring of effects, resources for work environment management). The more functions involved and activities carried out, the higher the degree of developed work environment management.

The following two questions are answered in the report:

- Does company size play a role in the degree of work environment management? If differences are attributable to company size, what form do these differences take? Companies are divided into five size classes, with the smallest class having at least five employees. The focus is on the smaller classes of companies.
- What are the relationships between the degree of developed work environment management and work organisation, particularly concerning learning work organisation? A summed learning work organisation factor is used in the primary analysis. The summed factor is based on three submeasures: individual learning (workers' participation in learning), participation/decentralisation (workers' responsibility for planning and implementing work), and structural learning (other structural conditions for learning at work). The three submeasures are examined in a complementary analysis.

**The results show that the main contributing factor to the difference in the degree of developed work environment management between companies is learning work organisation. Company size has had an impact but to a much lesser extent.**

The report analyses are based on survey data and register data that have been combined for just over 3,000 companies in the Swedish business sector. Of these companies, just over 80 per cent belong to the three smallest company classes. The report analyses are mainly using multivariate regression analysis.

The survey is answered by the company's most senior manager or another member of management. The survey questionnaire is published as an appendix to a previous Swedish report that also includes an extended English Executive Summary with further information, for example, concerning the factors for learning work organisation. The referred Executive Summary is titled: Healthy and Good Working Environment over the last decennium in the Swedish business sector (<https://sawee.se/publications/healthy-and-good-working-environment-over-the-last-decennium-in-the-swedish-business-sector/>) (Swedish Agency for Work Environment Expertise, 2022).

To obtain a relevant answer as to whether the two factors 1) company size and 2) learning work organisation contribute to explaining differences in the degree of developed work environment management, the analysis must also include other factors expected to affect the outcome. The other factors that are included are 3) environment areas, which are measured by how many work environment regulatory areas the company is subject to; 4) whether any serious work environment incident has occurred in the company in the past year, including occupational accidents, occupational diseases and serious incidents; 5) the extent of the company's use of external expert resources for work environment management, such as occupational health service; 6) the average level of formal education in the company; 7) the main focus of production, which is measured by the company's affiliation to an industry; 8) the factor personnel structure, which is measured by the proportion of women/men and average age.

#### Four factors contribute to explaining differences between companies' work environment management practices

The two factors that contribute most to explaining the differences in the degree to which companies have developed their work environment management are

- degree of learning work organisation
- number of work environment regulatory areas.

The following two factors contribute roughly the same to the explanation, but at a radically lower level than the two main contributing factors:

- main production orientation, as measured by industry
- company size, as measured by number of employees.

#### *A learning work organisation creates a good foundation for developed work environment management.*

The summed learning work organisation factor has the greatest impact on the developed work environment management of all the factors in the analysis. The relationship between learning work organisation and the degree of developed work environment management is linear. **The results indicate that more or less every additional learning practice has a positive effect on the degree of developed work environment management. The more learning the work organisation is, the more developed the work environment management. The conclusion is that the work organisation is a prerequisite for work environment management.**

### *Use of more work environment regulations contributes to developed work environment management*

The other of the two factors that most strongly contribute to explaining differences in developed work environment management is the number of work environment areas, measured by how many regulatory areas the company is subject to for statutory work environment regulations. **The more work environment areas the company is subject to, the more the work environment management is developed. The conclusion is that the regulatory framework with regulations interpreting the law regarding different work environment conditions contributes to developed work environment management.**

### *Industrial production contributes to developed work environment management*

The third factor is the main focus of production. It shows that **companies that work with the production of goods or that are in areas of publicly regulated and/or funded service production are more likely to have developed work environment management compared to other service companies.**

### *Small companies are indicators of a lack of resources for developing work environment management*

**The company size factor is the last of the four factors that help to explain differences in the degree to which companies have developed work environment management.** The number of employees measures the company size. The relationship between company size and the degree of developed work environment management is linear. **The smaller the company, the less developed the work environment management.** The results for the class of the largest companies indicate, however, a saturation exists for how company size contributes to the degree of developed work environment management. **The conclusion is that company size generally contributes to explaining the degree of developed work environment management. However, smaller service companies mainly indicate a low level of developed traditional work environment management. Small goodsproducing companies seem to have more developed work environment management.**

### **Factors that make little or no contribution to explaining differences between companies**

The report's results show that three additional factors have statistically significant results.

The company's average level of formal education contributes relatively little to explaining differences between in companies' work environment management, but the result is not negligible. There is a negative relationship between the level of education in the company and the degree of developed work environment management. The negative result means that the lower the average level of education, the more developed the work environment management.

The following two factors' results are so low that, in practice, they do not contribute to explaining differences in companies' work environment management; the contributions of these factors are so small that they are negligible.

The results for **work environment incidents** indicate that the greater the number of incidents, the higher the degree of developed work environment management. The conclusion is that the higher the number of incidents, the greater the need for developed work environment management. The factor has low values, interpreted as having little impact, although the results are statistically significant.

This report is one of the few that studies the use of **external expert resources in work environment management and how this relates with the degree of developed work environment management, even though there is a demand for such studies**. The results indicate that there is a positive relationship between more extensive use of external expert resources in work environment management and more developed work environment management. The greater the use of external expert resources, the more developed the work environment management. However, the external expert resources factor has a low value, which is interpreted as having little impact, although the results are statistically significant.

**The personnel structure factor included in the analysis, measured as the proportion of women and average age in the company, does *not contribute at all* to explaining differences in work environment management.**

The report's primary regression analyses' results are published in English; see Appendices 3–5. The report's appendices are presented in a separate annexes report.

# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>14</b>
Bakgrund och problembild.....	14
Projektet – analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete .....	16
Syfte och frågeställningar.....	16
Rapportens upplägg .....	17
<b>2. Metod</b> .....	<b>19</b>
Urval av företag för att analysera näringslivet.....	19
Enkätdata och registerdata.....	19
Samtliga faktorer och delmått i huvudanalysen.....	22
Begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation .....	23
Analystekniker .....	26
Standardisering av data .....	27
<b>3. Resultat visar faktorer som förklarar skillnad i arbetsmiljöarbete</b> .....	<b>28</b>
Samlad redovisning av resultat .....	28
Lärande arbetsorganisationer har stor betydelse för arbetsmiljöarbete .....	30
Ju fler regelområden inom arbetsmiljö desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete..	30
Företagets produktionsinriktning bidrar till skillnad i arbetsmiljöarbete .....	31
Ju mindre företag desto lägre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete .....	31
De andra faktorerna i modellen .....	32
<b>4. Resultat visar nivåer av arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet</b> .....	<b>33</b>
Arbetsmiljöarbetet sorterat efter grad av lärande arbetsorganisation .....	33
Antal regelområden inom arbetsmiljö och utvecklad arbetsmiljö .....	34
Serviceföretag i tjänstesektorn har minst utvecklat arbetsmiljöarbete.....	35
Företagsstorlek har betydelse för arbetsmiljöarbetet.....	36
<b>5. Kan arbetsmiljöarbete bidra till lärande arbetsorganisation?</b> .....	<b>38</b>
Omvänd modell: förklarar arbetsmiljöarbete lärande arbetsorganisation?.....	38
Hur bör arbetsmiljöförhållanden ingå i analysen?.....	39
<b>6. Diskussion och slutsatser</b> .....	<b>41</b>
Diskussion om faktorer som bidragit till utvecklat arbetsmiljöarbete .....	41
Potential för och behov av forskning om förutsättningar för arbetsmiljöarbete ...	47
<b>Referenser</b> .....	<b>48</b>

## Bilagor

- Bilaga 1. Samtliga faktorer som används i analyserna
- Bilaga 2. Regressionsanalys – GENMOD Procedure
- Bilaga 3. Factors Effecting grade of Work-Environment Management, model 1
- Bilaga 4. Factors Effecting grade of Work-Environment Management, model 2
- Bilaga 5. Factors Effecting Learning Work Organisation, model 3

Rapportens bilagor presenteras i en separat bilagerapport.

# 1. Inledning

I rapportens första avsnitt presenteras bakgrunden till rapporten, och här beskrivs också rapportens syfte och de frågeställningar som besvaras. Dessutom kommenteras användningen av resultaten i praktiken och rapportens kommande kapitel presenteras.

## Bakgrund och problembild

Det finns ett behov av att belysa arbetsmiljö ur fler olika vinklar och med stöd av olika metoder. Med andra ord, det behövs en nyanserad och samtidigt mer samlad bild av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Ett sätt att göra detta på är att genomföra en litteraturöversikt om arbetsmiljöarbete. Parallellt med denna rapport genomförs en sådan översikt med fokus på företagsstorlek och arbetsorganisation (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023 kommande). Ett annat sätt att bidra till en nyanserad men ändå mer samlad bild är att genomföra analyser som undersöker hur flera olika faktorer samtidigt påverkar arbetsmiljön eller arbetsmiljöarbetet. Analyserna i denna rapport har fokus på företagsstorlek och lärande arbetsorganisationer men inkluderar även flera andra faktorer samtidigt i analysen som också förväntas påverka arbetsmiljöarbetet.

Denna rapport lutar sig delvis mot några tidigare studier som är baserade på motsvarande typ av data och analysmetoder men där data belyser andra år, 2012 och 2015. De visar att det finns ett negativt samband mellan företagsstorlek och systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket 2013a, 2017a). Andra studier visar ett positivt samband mellan företagsstorlek och arbetsmiljörisker (Arbetsmiljöverket, 2014; 2016). De refererade studierna ger tillsammans bilden av att stora företag som uppvisar högre risk också har ett mer utvecklat arbetsmiljöarbete. I en av de tidigare rapporterna (2017a) ingår också ett mått för arbetsorganisation och resultaten pekar på dess positiva samband med systematiskt arbetsmiljöarbete. Den tidigare studien pekar ut betydelsen av företagets arbetsorganisation för arbetsmiljöarbetet. Samtidigt visar Myndigheten för arbetsmiljökunskap i en analysrapport om frisk och god arbetsmiljö bland annat att förekomst av frisk och god arbetsmiljö är i lägre grad förekommande i små företag (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). I samtliga dessa refererade rapporter kan det uttolkas att fler analyser med olika perspektiv behövs för att med större säkerhet förstå företagsstorlekens betydelse för arbetsmiljön och för arbetsmiljöarbetet. De tidigare resultaten indikerar att det ofta är mer än en faktor/typ av förutsättning som förklarar skillnad i företagets arbetsmiljö och/eller arbetsmiljöarbete. Resultaten i de refererade studierna indikerar att kombinationer av olika strukturfaktorer i företaget kan sammanfalla och ge positiva eller negativa förutsättningar för företaget. Det är med andra ord också möjligt att med stöd av statistiska analyser utveckla kunskap om hur och varför arbetsmiljön och/eller arbetsmiljöarbetet skiljer sig åt mellan företag.

Kompletterande argument för fler analyser om företagsstorlekens betydelse för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbete är också att trots att drygt hälften av alla anställda finns i medelstora och stora företag, dvs. i företag med minst 50 anställda (Tillväxtverket, 2023) spelar de mindre företagen roll. Även företag i de minsta storleksklasserna skapar nya jobb i ungefär lika stor eller större utsträckning som de medelstora och stora företagen (Statistiska centralbyrån, 2023). De näringsgrenar som har flest anställda är tillverkningsindustrin och handeln (Tillväxtverket, 2023). Tillverkningsindustrin har utmärkt sig positivt avseende arbetsmiljöarbete generellt sett (Arbetsmiljöverket 2013a) och samtidigt utmärkt sig delar av industrin negativt avseende lärande arbetsorganisation (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Dessa motsatta förhållanden är argument för att det är viktigt att utveckla kunskapen om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete generellt sett i näringslivet/arbetslivet. Handel utmärker sig av att i mycket stor utsträckning bestå av små företag, vilket motiverar att ett särskilt fokus riktas mot mindre företag. Tidigare resultat visar att mindre företag har sämre utvecklat arbetsmiljöarbete och i lägre grad en utvecklad lärande arbetsorganisation (Arbetsmiljöverket 2013a).

Argument för studier om arbetsorganisation är bland annat införandet av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) (AFS 2015:4), vars syfte är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna ger stöd till tolkningen att arbetsmiljö ska ge positiva effekter för individen. Införandet av dessa föreskrifter kan tolkas som att utvecklande arbetsorganisationer och dessas samband med arbetsmiljöarbete har hamnat högre upp i prioriteringen både inom politiken och inom forskningen om organisatorisk och social arbetsmiljö. Det finns ett växande behov av forskning som beskriver arbetsorganisationens betydelse för arbetsmiljön och för arbetsmiljöarbetet. Inte minst gäller det just lärande arbetsorganisationer eftersom de är i fokus i såväl arbetsmiljölagstiftningen (SFS 1977:1160) som inom forskningen som studerar frisk och god arbetsmiljö (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022; Myndigheten för arbetsmiljökunskap & Arbetsmiljöverket, 2021). Redan i bakgrundsarbetet till regelverket för arbetsmiljön lyftes arbetsorganisationen fram. Det framfördes bland annat att arbetsmiljöarbete ska utgöra en integrerad del av verksamheten i varje organisation eller företag samt vara en del av ledningssystemet och en del av kvalitetsstyrningen av verksamheten (Arbetsmiljöverket, 2013b).

Eftersom förändringarna tar tid behövs ny och ökad förståelse för vilka åtgärder som bidrar till målen för arbetsmiljön och hur arbetsmiljöarbetet kan bli effektivare. Inte minst finns det behov av policyunderlag som belyser problematiken gällande småföretag och arbetsmiljöarbete inom arbetsmiljöpolitiken (Skr. 2020/21:92).

I denna rapport belyses också skillnader för kvinnor och män i olika åldersgrupper. Kön och ålder ingår i de av riksdagen beslutade målen för arbetlivspolitik (Prop. 2011/12:1) framlyfta som prioriterade faktorer att undersöka.

## Projektet – analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete

Denna rapport är en del av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps projekt *Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete*. I projektet genomförs parallellt två studier med motsvarande syften och frågeställningar men med olika ansatser. Den ena studien baseras i huvudsak på statistisk analys. Resultaten presenteras i denna analysrapport. Den andra studien är en litteraturöversikt (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023 kommande). Inom ramen för det övergripande projektet har även en rapport om frisk och god arbetsmiljö publicerats (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Analyserna i denna rapport använder sig av kunskaperna från den tidigare rapporten (2022).

### Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna analysrapport är att studera samband mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation baserat på Myndigheten för arbetsmiljökunskaps enkätundersökning med frågor om arbetsorganisation och lärande i arbete samt om arbetsmiljöarbete (Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020). I rapportens analyser belyses generella orsaker till skillnader i företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, därför studeras sambanden på näringslivsnivå baserat på data från företag som representerar det svenska näringslivet.

I förarbetet till rapportens analyser har det ingått att uppdatera faktorerna för grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och några ytterligare faktorer om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som ingår i analysen. Därför har en rad bakgrundsanalyser genomförts i syfte att utröna hur huvudanalysen ska specificeras. Två av dessa analyser presenteras, de andra kommenteras vid behov.

Den faktor för arbetsmiljöarbete som används i analyserna i denna rapport inkluderar information om vilka funktioner (första linjens chef, medarbetare/ arbetstagare, skyddsombud) i företaget som medverkat i arbetsmiljöarbetet och hur företaget genomfört arbetsmiljöarbetet (olika verktyg för arbetsmiljön som använts, bedömningar och dokumentation av risker, handlingsplan, kontroll av effekter, resurser för arbetsmiljöarbetet). Ju fler funktioner som medverkat och ju fler aktiviteter som genomförts desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete.

Följande två huvudfrågeställningar besvaras i rapporten:

- Är det skillnad i företagets grad av arbetsmiljöarbete beroende på företagsstorlek? Om det finns skillnader beroende på företagsstorlek, hur ser dessa skillnader ut? Företagen är indelade i fem storleksklasser där den minsta klassen har minst fem anställda. De minsta/mindre företagsklasserna är i fokus.



- Hur ser sambanden ut mellan grad av arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation, med särskilt fokus på lärande arbetsorganisation? En samlad faktor för lärande arbetsorganisation används som är baserad på tre delmått: individuellt lärande (arbetstagarnas deltagande i lärande), deltagande/decentralisering (arbetstagarnas ansvar för planering och genomförande av arbetet), samt strukturellt lärande (andra strukturella förutsättningar för lärande i arbetet).

För att få ett relevant svar på om de två faktorerna 1) företagsstorlek och 2) lärande arbetsorganisation bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete måste analysen även inkludera andra faktorer som också förväntas påverka resultatet. De andra faktorerna som ingår presenteras i rapportens avsnitt 2 *Metod*.

Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete för företag i olika näringsgrenar redovisas särskilt. Personalstrukturen i termer av andelen kvinnor och män i företagen ingår i analysen eftersom Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att särskilt belysa arbetsmiljöns beskaffenhet och utveckling i olika branscher och arbetsmiljön ur ett jämställdhetsperspektiv (SFS 2018:254).

Rapportens resultat ger också en övergripande bild över vilka faktorer som bidrar till låg respektive hög grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i näringslivet.

## Rapportens upplägg

### *Avsnitt 2 Metod*

Analysnivå, urval, data och principen för standardiserade data samt använda analystekniker beskrivs. Samtliga faktorer som ingår i analysen presenteras, de två begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation presenteras med stöd av regelverket för arbetsmiljön. Detaljerade beskrivningar av faktorer och delmått presenteras i bilaga 1. Detaljerad beskrivning av den regressionsmodell som används presenteras i bilaga 2.

### *Avsnitt 3 Resultat visar faktorer som bidrar till att förklara skillnad i arbetsmiljöarbete*

Rapportens två huvudfrågeställningar besvaras genom regressionsanalys i en modell som bidrar till att belysa skillnader mellan företags grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. I modellen ingår också andra förklarande faktorer. Detaljer kring resultat presenteras i bilaga 3 och 4.

### *Avsnitt 4 Resultat visar nivåer av arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet*

Fördelningsanalyser av den genomsnittliga graden av utvecklat arbetsmiljöarbete i företag i svenskt näringsliv presenteras baserat på de faktorer som i störst utsträckning belyser skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, enligt huvudresultatet i avsnitt 3.

*Avsnitt 5 Kan arbetsmiljöarbete bidra till lärande arbetsorganisation?*

I avsnittet presenteras kompletterande alternativa perspektiv för arbetsmiljöarbete jämfört med avsnitt 3, med fokus på lärande arbetsorganisation och på regelområden inom arbetsmiljö. Detaljerade resultat för modellen med fokus på lärande arbetsorganisation presenteras i bilaga 5.

*Avsnitt 6 Diskussion och slutsatser*

Resultaten sammanfattas och diskuteras. Reflektioner om fortsatt forskning avslutar avsnittet.

*Referenslista*

*Rapportens bilagor presenteras i en separat bilagerapport*

## 2. Metod

I rapportens andra avsnitt beskrivs hur rapportens analyser är genomförda. Avsnittet inleds med en beskrivning av analysnivå och vilken typ av data som ingår. De faktorer och delmått som ingår i analyserna listas. De två analysmetoder som i huvudsak använts presenteras kortfattat. För detaljerade beskrivningar av de olika delarna av rapportens metoder hänvisas till bilagorna 1 till 5.

### Urval av företag för att analysera näringslivet

Analyser av samband mellan grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och företagsstorlek respektive arbetsorganisation kan göras på olika sätt. I denna rapport genomförts analyserna på näringslivsnivå, dvs. analysen baseras på ett representativt urval företag i det svenska näringslivet. Företagen är utvalda så att de representerar bredden av näringsgrenar och företagsstorlekar i näringslivet enligt vedertagen praxis för slumpmässigt stratifierade urval. Anledningen till att detta behövs är att det är olika många företag i olika storleksklasser i de olika näringsgrenarna. Statistiska centralbyråns företagsdata har använts för urval (Statistiska centralbyrån, 2019b).

Eftersom svarsfrekvensen varierar mellan de olika klasserna av företagsstorlekar i de olika näringsgrenarna viktas analysen efter hur många företag per näringsgren och företagsstorlek som företaget representerar. Vikterna har beräknats enligt en standardiserad metod för uppräkningsfaktorer som Statistiska centralbyrån använder sig av. Både rapportens regressionsanalyser och fördelningsanalyser inkluderar vikter.

Begreppet företag är en juridiskt definierad enhet som kan identifieras med hjälp av organisationsnummer, vilket gör att företag är en utmärkt bas för urval. Dessutom finns det omfattande data för företag i dataregister som kan användas för att komplettera enkätdata. Läs mer om detta i tidigare publikation från myndigheten (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Nedan beskrivs enkätdata och registerdata.

### Enkätdata och registerdata

Rapportens analyser baseras på enkätdata som kombineras med registerdata. Ungefär hälften av de faktorer som ingår i analysen är baserade på enkätdata och den andra hälften är baserad på registerdata. Samtliga data i denna rapport avser information om företag. Data är därför främst insamlade på företagsnivå. Men för att skapa relevanta delmått för företagets personalstruktur är dessa registerdata baserade på uppgifter om samtliga arbetstagare i de företag som ingår i analysen. Dessa data är insamlade på individnivå och har sedan aggregerats till företagsnivå.

De faktorer och delmätt som ingår i analyserna listas efter om de insamlats i myndighetens enkät eller ingår i registerdata. För detaljerade beskrivningar av de olika faktorerna och delmåtten hänvisas till bilagorna 1 till 3.

Alla data som ingår i analysen är standardiserade till variabler, som i sin tur kan ingå i olika delmätt och index som också är standardiserade, de har värden från 0 till 1. För mer information se (nedan) delavsnittet *Standardisering av data*.

## **Mynaks undersökning ORG 2019–2020**

De enkätdata som ingår är från Myndigheten för arbetsmiljökunskaps elektroniska enkätundersökning, *Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020*. Undersökningen innehöll frågor om arbetsorganisation och lärande i arbete samt arbetsmiljöarbete. Den riktades till ledningarna inom företag och offentliga verksamheter med minst fem anställda vid urvalstillfället. Undersökningen genomfördes hösten 2020. De svarande företagen är totalt 3 374 (av totalt cirka 4 000 svarande organisationer). I denna rapport analyser används uppgifter från 3 037 (företag, differensen utgörs av partiellt bortfall, främst avseende registerdata. Av de inkluderade företagen tillhör drygt 80 procent de tre minsta företagsklasserna.

Merparten av alla enkätfrågor om arbetets organisering och lärande i arbetet samt arbetsmiljö arbete avser 2019, medan ett frågeblock handlar om företagets verksamhet och arbetsmiljöarbete under pandemins första år 2020. Uppgifterna avser att belysa faktiska förhållanden. Enkätfrågor om lärande arbetsorganisationer är i huvudsak baserade på Meadow Guidelines (Meadow Consortium, 2010) och enkätfrågor om arbetsmiljöarbete är baserade på Arbetsmiljöverkets frågebatteri om systematiskt arbetsmiljöarbete kompletterad av Myndigheten för arbetsmiljökunskap med frågor om externa resurser för arbetsmiljöarbete (såsom FHV) och vilka regelområden inom arbetsmiljö företaget berörs av. Erfarenheterna från tidigare motsvarande undersökningar har tillvaratagits, samtidigt som vissa frågeställningar har utvecklats.

De frågor som är i fokus i denna studie handlar om år 2019, men eftersom enkätdata samlades in hösten 2020 och denna tid präglades av covid-19-pandemin är det myndighetens bedömning att situationen år 2020 kan ha påverkat svaren för år 2019.

Följande faktorer är baserade på enkätundersökningen:

- grad av arbetsmiljöarbete (index baserat på två delmätt: hur genomförs arbetsmiljöarbetet, HUR, och vilka funktioner medverkar i arbetsmiljöarbetet, VEM).
- lärande arbetsorganisation (index summan av tre delmätt: deltagande/ decentralisering, individuellt lärande och strukturellt lärande).
- antal regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö som berör företaget
- arbetsmiljöhändelser i företaget (index av arbetsolycka, arbetssjukdom och tillbud)
- extern expertresurs för arbetsmiljöarbete (såsom företagshälsovård, FHV) (index baserat på omfattningen av nyttjandet av FHV för olika inriktningar på arbetsmiljöarbetet och typ av extern kompetens)

Enkäten i sin helhet finns publicerad på myndighetens webbplats. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ansvarat för undersökningen. Genomförandet av urval och insamling av enkätdata har gjorts i samarbete med Statistiska centralbyrån, se Teknisk rapport som publicerats i anslutning till Myndigheten för arbetsmiljökunskaps rapport (2022) på myndighetens webbplats (se länk nedan). I den tekniska rapporten redovisas bl.a. svarsfrekvens och resultat från mätteknisk granskning. En bortfallsanalys av undersökningens kvalitet och skattningar av deltagande i undersökningen har också genomförts. Den visar att data kan användas för att generalisera och dra slutsatser om det svenska näringslivet. Kvalitetsanalyserna presenterades som bilagor till Myndigheten för arbetsmiljökunskaps rapport (2022), se myndighetens webbplats (<https://mynak.se/publikationer/frisk-och-god-arbetsmiljo-under-det-senaste-decenniet-i-det-svenska-naringslivet/>).

## Registerdata

Enkätundersökningens data har matchats med registerdata som belyser företagens verksamhetsförutsättningar, exempelvis uppgifter om företagets personalstruktur samt näringsgren och företagsstorlek. Företagsdata och data för personalstruktur är redan matchade i Lisa-databasen<sup>1</sup>. Enkätdata har också matchats med data som belyser företagets ekonomiska resultat samt innovations- och IT-data, dessa data ingår dock inte i denna rapportens analyser.

Följande registerdata ingår i analysen:

- Näringsgren: huvudsaklig produktionsinriktning, indelningen definieras med stöd av tidigare studier av arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2017b; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022) och enligt sni/nace 2007 på s.k. avdelningsnivå (Statistiska centralbyrån, 2019a,b).
- Företagsstorlek: indikerar resurser, styrka och volym i produktionen, men också möjlighet till variation av produkter och komplex produktion, alternativt storskalighet och massproduktion. Indelningen i fem storleksklasser definieras med stöd av tidigare studier av arbetsmiljö och arbetsorganisation (Arbetsmiljöverket, 2017b; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022; Statistiska centralbyrån, 2019a,b).
- Genomsnittlig formell utbildningsnivå: enligt fastslagen internationell standard för utbildningsnomenklatur (Statistiska centralbyrån, 2019a), som en faktor på företagets humankapital, vilket indikerar teknologinivå och arbetsuppgifternas svårighetsgrad, för 2018 (Statistiska centralbyrån, 2019a).
- Andel kvinnor/män och genomsnittsålder: som delmätt för personalstruktur, för 2018 (Statistiska centralbyrån, 2019a).

---

<sup>1</sup> Statistiska centralbyråns longitudinella integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier, LISA, innehåller samtliga personer 16 år och äldre (15 år och äldre fr.o.m. årgång 2010) som varit folkbokförda i Sverige den 31/12 respektive år. Databasen finns från och med årgång 1990. Det primära objektet är individen, men i data-basen finns kopplingsmöjligheter till familj, arbetsställe och företag (Statistiska centralbyrån, 2019a).

## Samtliga faktorer och delmått i huvudanalysen

Faktorn som används för att belysa arbetsmiljöarbete har utvecklats inom ramen för analysen i rapporten. Därför presenteras denna mer ingående i rapporten – såväl bakgrunden i regelverket för arbetsmiljö och konstruktionen av dess två delmått, se vidare i kommande delavsnitt *Begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation*.

Bland de förklarande faktorerna är faktorn för företagsstorlek och faktorn för lärande arbetsorganisation i fokus, den senare presenteras också mer ingående i rapporten se vidare i kommande delavsnitt *Begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation*. I analysen finns också en ambition att kunna kontrollera för komplexitet i företagets arbetsmiljö, därför inkluderas och presenteras också andra faktorer i analysen.

Sammantaget ingår nio olika typer av faktorer i analysen: en beroende faktor, utvecklat arbetsmiljöarbete, som antas förklaras av de övriga åtta förklarande faktorerna i analysen. De antas bidra med information om varför arbetsmiljöarbetet skiljer mellan företagen. De förklarande faktorerna har valts ut att ingå i analysen utifrån ambitionen att visa om de har betydelse eller inte. Det gäller exempelvis användning av extern expertresurs för arbetsmiljöarbete (FHV). Motivet att inkludera en faktor kan också vara för att den har ingått i andra studier av arbetsmiljöarbete/arbetsmiljö och visat sig vara relevanta (se referenser i avsnitt 1 *Inledning*). Samtliga faktorer och delmått presenteras mer i detalj i bilaga 1.

*Den beroende faktorn i huvudanalysen är:*

- grad av arbetsmiljöarbete (baserad på två delmått, se nedan delavsnittet *Arbetsmiljöarbete*).

*De oberoende (förklarande) faktorerna i huvudanalysen som är i fokus enligt rapportens syfte och frågeställningar är:*

- företagsstorlek (baserat på antal anställda, indelat i fem storleksklasser)
- lärande arbetsorganisation (baserad på tre delmått se nedan delavsnittet *Arbetsorganisation*).

*De oberoende (förklarande) faktorerna i huvudanalysen som inte är lika mycket i fokus är:*

- antal regelområden för lagstadgade föreskrifter inom arbetsmiljö som berör företagets verksamhet
- arbetsmiljöhändelser i företaget (summa arbetsolycka, arbetssjukdom och tillbud)
- extern expertresurs för arbetsmiljöarbete (såsom företagshälsovård, FHV) (index baserat på omfattningen av nyttjandet av FHV för olika inriktningar på arbetsmiljöarbetet och typ av extern kompetens)
- huvudsaklig produktionsinriktning (näringsgren definierad på avdelningsnivå, men tillverkningsindustrin är uppdelad i tre grupper och några näringsgrenar är hopslagna)

- genomsnittlig formell utbildningsnivå, indikerar företagets humankapital och teknologinivå samt arbetsuppgifternas svårighetsgrad
- personalstruktur (andel kvinnor/män och genomsnittlig ålder).

## Begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation

I delavsnittet presenteras bakgrunden till begreppen arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation. I fokus är centrala delar av Arbetsmiljölagen (AML) (SFS 1977:1160) som är det svenska lagstadgade regelverket på arbetsmiljöområdet, och några av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som utgår ifrån arbetsmiljölagen.

### Arbetsmiljöarbete

Det lagstadgade arbetsmiljöarbetet har sin utgångspunkt i AML. Lagens kapitel 1 reglerar vilka som omfattas av lagen och kapitel 3 och 6 reglerar vilka som ska medverka i arbetsmiljöarbetet och hur det ska ske samt när företagshälsovård i form av oberoende expertresurs ska finnas. AML gäller i princip alla arbetsgivare med fastanställda och tidsbegränsade anställda, (kapitel 1, 2 §). I lagens kapitel 3 regleras att lagen också gäller inhyrd personal (12 §).

#### Arbetsgivarens ansvar tydliggörs i lagens kapitel 3:

”Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.” (2 §), ”Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet.” (3 §) och ”Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.” (4 §) Hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar ska ske följs också upp i lagens kapitel 6. Där tas även frågan om skyddsombud upp: ”På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagar regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagar utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det.” (2 §)

#### Lagen tar i kapitel 3 också upp det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. (2a §)

Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas.

Arbetsgivaren ska vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom. (2a §)

Föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) (AFS 2001:1) tolkar lagen och definierar systematiskt arbetsmiljöarbete: ”Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter 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.”(2 §)

#### **AML kapitel 3 beskriver när företagshälsovård ska finnas:**

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. (2c §)

#### **SAM-föreskrifternas uttolkning av lagen om företagshälsovård lyder som följer:**

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete. Dessutom skall kraven i (SAM-föreskriften, vår anm.) bilaga 2 uppfyllas. (12 §)

Företag som erbjuder företagshälsovård är i hög grad anslutna till Sveriges företagshälsor (<https://www.foretagshalsor.se/sv>). Där beskrivs vad företagshälsovård i Sverige innebär.

#### **En samlad faktor för utvecklat arbetsmiljöarbete**

Utifrån beskrivningen av hur regelverket om arbetsmiljö definierar arbetsmiljöarbete ingår summan av två delmått för arbetsmiljöarbete i rapportens analyser. Det ena delmåttet handlar om hur arbetsmiljöarbetet genomförs; delmåttet benämns HUR. Ett särskilt delmått för vem eller vilka som medverkat i arbetsmiljöarbetet ingår; delmåttet benämns VEM. En samlad faktor, ett index, för arbetsmiljöarbete är skapat genom att delmåtten summeras. Enkätfrågorna är baserade på Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning (NU2015) och dessa frågor har följts upp av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Den samlade faktorn för utvecklat arbetsmiljöarbete är:

- Summa för utvecklat arbetsmiljöarbete index = HUR + VEM

Den samlade faktorn baseras på delmått:

- Hur genomförs arbetsmiljöarbetet, delmått HUR
- Vilka funktioner medverkar i arbetsmiljöarbetet, delmått VEM



Den senaste enkäten har kompletterats med enkätfrågor om externa resurser för arbetsmiljöarbete (såsom FHV) och regelområden inom arbetsmiljö.

## Arbetsorganisation

Rapporten definierar och avgränsar arbetsorganisation i enlighet med de faktorer som arbetsmiljölagen lyfter fram (SFS 1977:1160, 2 kap. 1 §). Dessa faktorer beskrivs i arbetsmiljölagens kapitel 2 om arbetsmiljöns beskaffenhet (2 kap. 1 §). I huvudsak belyser faktorerna det som inom forskning om hälsosamt arbete och hälsosamma organisationer beskrivs som det salutogena perspektivet på arbetsmiljön (Bauer & Jenny, 2017; Jenny, Bauer, Forbech Vinje, Vogt & Torp, 2017) med fokus på förutsättningar för lärande i arbetet och utveckling, också benämnt lärande organisationer (Örtenblad, 2001). I AML kapitel 2 beskrivs målet med arbetsmiljöns beskaffenhet enligt en lärande arbetsorganisation. För detaljer i AML och forskning om det salutogena perspektivet på arbetsmiljön, se bilaga 1.2.

## Tre delmått och en samlad faktor för lärande arbetsorganisation

Utifrån beskrivningen av hur regelverket om arbetsmiljö och forskningen definierar det vidare perspektivet för god och frisk arbetsmiljö, som fokuserar på lärande i arbetet, har tre delmått skapats som fångar detta, se också den tidigare refererade publikationen (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). De delmått som används i analysen inbegriper flertalet av de faktorer som anges i arbetsmiljölagen (kapitel 2) och i föreskriften OSA (AFS 2015:4) samt flertalet av de faktorer som forskningen därutöver lyfter fram som inkluderar frisk arbetsmiljö.

Huvudanalysen i rapporten utgår ifrån att företagets arbetsorganisation bestämmer ramarna för arbetsmiljöarbetet i stor utsträckning, vilket är en hypotes som vilar på rimliga antaganden om generell verksamhetslogik (<https://forum.esv.se/styrning/-resultatstyrning/resultat-redovisning/verksamhetslogik/#ancor-3>).

En skala som mäter grad av lärande arbetsorganisation har skapats. Enkätfrågorna är baserade på Meadow Guidelines (Meadow Consortium, 2020).

De tre delmått är följande:

- delmått för delaktighet (decentraliserat beslutsfattande och planering av det egna arbetet samt flexitid (DEL)
- delmått för formellt och informellt lärande i arbetet respektive för att lära sig arbetet och lära sig nytt (IND)
- delmått för strukturer för lärande genom uppföljning av arbetet och kunderna, utvecklingssamtal, projektarbete och omvärldsbevakning (STRUK)

Den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation är:

- summa lärande arbetsorganisation index = DEL + IND + STRUK.

## Analystekniker

För att få ett relevant svar på om de två faktorerna 1) företagsstorlek och 2) lärande arbetsorganisation bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete måste analysen även inkludera andra faktorer som också förväntas påverka resultatet, se ovan. Därför studeras samband mellan faktorerna genom multivariabel regressionsanalys i avsnitt 3 och 5.

### Huvudanalysens regressionsmodell

Huvudanalysen belyser om och hur företagsstorlek respektive lärande arbetsorganisation bidrar till att beskriva skillnader i grad av arbetsmiljöarbete givet att andra faktorer (förutsättningar) också påverkar arbetsmiljöarbetet samtidigt. En generell linjär regressionsmodell (GENMOD Procedure) (SAS, 2020b) används. Denna multivariabla regressionsmodell är särskilt vald jämfört med andra linjära modeller för att den tar hänsyn till att flera variabler är omräknade till numeriska värden, andelar från 0 till 1. GENMOD tillåter ett flertal variabler i analysen. För mer detaljerad information om generell linjär regressionsmodell (GENMOD Procedure), se bilaga 2.

I tabell 1 där huvudmodellens regressionsresultat presenteras, tillsammans med resultaten för en av de alternativa modellerna, visar plustecken positiva samband och minustecken negativa samband. Antal plus- eller minustecken anger styrkan i sambandet. Ju fler plus- eller minustecken desto starkare är sambandet (värdet). Stjärnorna visar på motsvarande sätt graden av resultatens signifikans. Ju fler stjärnor desto högre signifikans. Tre stjärnor visar på mycket hög signifikansnivå, det är mindre än en 1 procents sannolikhet att resultatet är en slump/fel. Två stjärnor betyder att det är mindre än fem 5 procents sannolikhet att resultatet är en slump. Detta är en vanlig nivå inom samhällsvetenskaplig forskning. En stjärna betyder att det är mindre än tio 10 procents sannolikhet att resultatet är en slump. Tecknet # anger att resultatet inte är signifikant.

Samtliga resultat i regressionsanalysen redovisar värden för ett genomsnittligt företag i det svenska näringslivet. Detta beskrivs ibland som företaget (i singular) och ibland som företagen (i plural). I båda fallen beskrivs näringslivets genomsnitt.

### Alternativa regressionsmodeller

Den första av de två alternativa modellerna redovisas tillsammans med huvudanalysens resultat i tabell 1. Denna alternativa modell syftar särskilt till att studera lärande arbetsorganisation genom de tre delmåten som den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation baseras på. Med andra ord, i denna analys har den samlade faktorn bytts ut mot *de tre delmåten, som är deltagande/decentralisering, individuellt lärande och strukturellt lärande*. I övrigt är den alternativa modellen specificerad på samma sätt som huvudanalysen, dvs. den inkluderar också andra faktorer som antas påverka grad av lärande arbetsorganisation.

Härutöver har flera bakgrundsanalyser genomförts för att utröna hur huvudanalysen ska specificeras och för att studera stabiliteten i analysresultaten.

Till dessa analyser kan fogas den andra alternativa regressionsmodellen. Denna modell studerar hur sambanden ser ut mellan grad av arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation, men vänder på riktningen i analysen. Modellen är benämnd *Omvänd modell: förklarar arbetsmiljöarbete lärande arbetsorganisation?* Denna alternativa modell beräknas därför att ambitionen med arbetsmiljöarbetet är att påverka arbetsmiljöförhållanden i företagen, exempelvis utvecklingen av lärande arbetsorganisationer. Denna omvända modell belyser om och hur grad av arbetsmiljöarbete bidrar till att beskriva skillnader i lärande arbetsorganisation givet att företagsstorlek och de andra faktorerna som ingår i modellen också påverkar arbetsmiljöarbetet samtidigt.

En tredje alternativ modell som också är en del av bakgrundsanalyserna belyser hur de olika faktorerna bidrar till att förklara skillnader i antalet identifierade regelområden inom arbetsmiljö i företagen. Beräkningen görs eftersom det i specificeringen av huvudanalysen indikeras att det finns samband mellan antalet regelområden inom arbetsmiljö och vissa av de andra faktorerna. Denna alternativa beräkning och några till som kommenteras i texten presenteras inte i tabellform då de enbart ses som bakgrundsanalyser. Resultaten diskuteras i avsnitt 5.

## **Fördelningsanalys**

Fördelningsanalyser presenteras i avsnitt 4, de är baserade på de tydligaste resultaten från huvudanalysen i avsnitt 3. Genomförandet av respektive fördelningsanalys beskrivs i anslutning till att resultat presenteras.

## **Faktoranalys**

Multivariabel faktoranalys har använts i skapandet av de mått som består av en stor mängd enkätfrågor. Principal Component Analysis (PCA) har använts eftersom syftet i första hand varit att gruppera variabler till faktorer men den används också för att avslöja dolda strukturer. Dessa analyser redovisas inte i rapporten då de enbart ses som bakgrundsanalyser.

## **Standardisering av data**

För att data med olika många svarsalternativ inte ska påverka resultat i analysen på ett icke önskvärt sätt har samtliga data standardiserats. Här används tekniken att omvandla alla data till andelar från 0 till 1. Ofta är enkätfrågor med svarsalternativ som är baserade på nominalskala (kategoriska värden) binära 0 eller 1. Det är därför främst data enligt ordinalskala (rangordnade värden utan regelbundet avstånd mellan värdena) som behöver standardiseras, gäller också intervallskalor eller absoluta tal om de inte mäter från 0 till 1. Svarsalternativ som (delvis, ibland osv.) kan räknas till ett huvudalternativ nej eller ja, de har slagits samman med dess huvudalternativ, dvs., variabeln blir binär 0 eller 1. Standardiseringen gäller också registerdata som används i analyserna. Detta betyder att alla variabler som används i analysen har värden från 0 till 1. Även alla faktorer (och delmått) som används i analysen har standardiserats med värden från 0 till 1, så att alla delmått som ingår i ett summa index väger lika tungt i summa index.

### 3. Resultat visar faktorer som förklarar skillnad i arbetsmiljöarbete

I detta avsnitt besvaras rapportens två huvudfrågeställningar: *Är det skillnad i företagets grad av arbetsmiljöarbete beroende på företagsstorlek? Om det finns skillnader beroende på företagsstorlek, hur ser dessa skillnader ut? samt Hur ser sambanden ut mellan grad av arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation, med särskilt fokus på lärande arbetsorganisation?* Två modeller presenteras i huvudanalysen.

#### Samlad redovisning av resultat

Huvudanalysen studerar vilka faktorer som bidrar till att förklara skillnader i företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. I analysen utgörs faktorn för arbetsmiljöarbete av summan av vilka funktioner i företaget som medverkar i arbetsmiljöarbetet och hur företaget genomfört arbetsmiljöarbetet, vilka aktiviteter som genomförts. Ju fler funktioner som medverkar och ju större omfattning av aktiviteter, desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete.

Svaren på de två frågorna i rapporten kan sammanfattas som följer: Resultaten visar att den faktor som främst bidrar till skillnad i företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är lärande arbetsorganisation. Företagsstorlek påverkar men i betydligt lägre grad.

Två modeller presenteras i huvudanalysen. Den modell där en samlad faktor för lärande arbetsorganisation används i analysen, benämns modell 1. I en alternativ modell 2 används i stället för en samlad faktor för lärande arbetsorganisation tre delmått: individuellt lärande (arbetstagarnas deltagande i lärande), deltagande/decentralisering (arbetstagarnas ansvar för planering och genomförande av arbetet), samt strukturellt lärande (andra strukturella förutsättningar för lärande i arbetet). Båda modellerna inkluderar även företagsstorlek och andra faktorer som också antas påverka arbetsmiljöarbetet samtidigt. Båda modellernas huvudresultat presenteras i tabell 1. Resultatet diskuteras också i avsnitt 6 Diskussion och slutsatser. Detaljerade resultat presenteras i tabellform i bilaga 3 och 4.

Det samlade resultatet av beräkningen i båda modellerna visar att fyra av faktorerna som ingår i analysen förklarar skillnaderna i företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, två av dem svarar för merparten av förklaringen. När faktorerna rangordnas efter hur mycket de förklarar skillnader i företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete framkommer att faktorn för lärande arbetsorganisation i högst utsträckning förklarar dessa skillnader. Företagsstorlek är den fjärde faktorn i rangordningen av hur faktorerna förklarar företagets grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Dessa fyra faktorer belyses också i avsnitt 4 och resultaten diskuteras mer i avsnitten 5 och 6.

De fyra faktorerna är

- lärande arbetsorganisation (index baserat på tre delmätt: individuellt lärande, förutsättningar för strukturellt lärande och deltagande/decentralisering)
- antal regelområden för lagstadgade föreskrifter inom arbetsmiljö som berör företaget
- företagets huvudsakliga produktionsinriktning (näringsgren)
- företagets storleksklass, som indikerar resurser och grad av variation av produkter samt komplexitet i produktionen.

Huvudanalysen bestående av två analysmodeller som presenteras i samma tabell, därför har de delar av tabellen som inte gäller respektive modell skrafferats (med grå färg). I modell 1 baserad på ett samlat index för lärande arbetsorganisationer har raderna för de tre delindikatorerna för lärande arbetsorganisation skrafferats eftersom de inte ingår i modell 1. Och i modell 2 har raden för det samlade indexet för lärande arbetsorganisation skrafferats eftersom den inte ingår i modell 2 som baseras på de tre delindexen. Båda måtten för lärande arbetsorganisation är baserade på unika värden för respektive företag, drygt 3 000 olika värden. I båda modellerna är de förklarande faktorernas resultat statistiskt säkerställda, de bidrar till förklaringen av skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete mellan företag i svenskt näringsliv. Detta gäller dock inte de två delmått för personalstruktur. Resultaten för de förklarande faktorerna beskrivs nedan, efter tabellen, det gäller också resultaten för de två delmått för personalstruktur.

**Tabell 1** Faktorer som påverkar grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, viktat efter andel företag, modell 1 visar resultat för en samlad faktor och modell 2 visar resultat för tre delmätt för lärande arbetsorganisationer.

	Modell 1		Modell 2	
	Styrkan i resultatet	Signifikansnivå	Styrkan i resultatet	Signifikansnivå
<b>Lärande arbetsorganisation (samlad faktor):</b>	+++	***		
Delaktighet/decentralisering			+	#
<b>Individuellt lärande</b>			++	***
<b>Strukturellt lärande</b>			+++	***
Kvinnor	+	#	+	#
Ålder	-	#	+	#
Utbildningsnivå	-	***	-	***
Arbetsmiljöhändelser	+	***	+	***
<b>Regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö</b>	+++	***	+++	***
Extern expertresurs (typ FTH)	+(+)	***	+(+)	***
<b>Näringsgren (huvudsakliga produktionsinriktning)<sup>1</sup></b>	++	***	++	***
<b>Företagsstorlek<sup>1</sup></b>	--	***	--	***

I tabell 1 anger antal plus- eller minustecken styrkan i resultatet, ju fler tecken desto högre värde. Stjärnorna visar på motsvarande sätt graden av resultatens signifikans, dvs att resultaten är statistiskt säkerställda. Tre stjärnor betyder att det är mindre än 1 procents sannolikhet att resultatet är en slump/fel. Två stjärnor betyder att det är mindre än 5 procents sannolikhet att resultatet är en slump och en stjärna betyder att det är mindre än 10 procents sannolikhet att resultatet är en slump. Tecknet # anger att resultatet inte är signifikant.

Not 1: För dessa faktorer redovisas det samlade värdet för faktorerna i tabellen, för delresultat se bilaga 3 och 4.

## Lärande arbetsorganisationer har stor betydelse för arbetsmiljöarbete

Som beskrivet i avsnitt 2 *Metod* utgår huvudanalysen i rapporten från att företagets arbetsorganisation i stor utsträckning bestämmer ramarna för arbetsmiljöarbetet. Antagandet bekräftas av denna rapportens resultat. Resultat och antagande diskuteras också mer i avsnitt 6. *Diskussion och slutsatser*.

Den faktor som i störst utsträckning bidrar till att förklara skillnader mellan företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är lärande arbetsorganisation, det framgår av modell 1. Det råder ett linjärt samband mellan lärande arbetsorganisation och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Ju högre värde för faktorn lärande arbetsorganisation desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete i företaget. Den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation bidrar i hög grad till utvecklat arbetsmiljöarbete oavsett om andra faktorer ingår i modellen eller inte (det visar de bakgrundsanalyser som genomfördes när huvudmodellen skapades). Lärande arbetsorganisation samvarierar inte med de andra förklarande faktorerna – detta är med ett undantag, nämligen utbildningsnivå, se avsnitt 5 *Kan arbetsmiljöarbetet bidra till lärande arbetsorganisation?*

I modell 2 framgår att det är de två delmått för arbetstagarnas lärande (individuellt lärande) och strukturella förutsättningar för lärande (strukturellt lärande) som bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Delmättet för strukturellt lärande bidrar med högre värden än delmättet för individuellt lärande. Till skillnad från de två första beskrivna delmått bidrar det tredje delmättet för deltagande/decentralisering inte med information om skillnader mellan företagen. Att denna delfaktor inte visar statistiskt säkerställda resultat indikerar att om det egna arbetet och dess planering är decentraliserat eller centraliserat inte spelar någon roll för vilken grad av utvecklat arbetsmiljöarbete företaget har. Delmått för lärande arbetsorganisation samvarierar i viss utsträckning med faktorn för huvudsaklig produktionsinriktning. Det samlade värdet för faktorn för huvudsaklig produktionsinriktning är något lägre när delindikatorerna ingår i modellen i stället för den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation.

## Ju fler regelområden inom arbetsmiljö desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete

Den andra faktorn som i hög grad förklarar skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är antal regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö som arbetsgivaren uppger att företaget arbetar med. Indelning i arbetsmiljöområden redovisas i bilaga 1.3.

Det råder ett linjärt samband mellan antal regelområden inom arbetsmiljö och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i företaget. Ju fler regelområden inom arbetsmiljö som arbetsgivaren har identifierat, desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i företaget. Se också diskussionen om hur regelområden inom arbetsmiljö bör ingå i en analys om arbetsmiljöarbete, avsnitt 5.

## Företagets produktionsinriktning bidrar till skillnad i arbetsmiljöarbete

Företagets huvudsakliga produktionsinriktning mäts med dess tillhörighet till näringsgren. Indelning i näringsgrenar redovisas i bilaga 1.4.

Resultatet visar att företagets huvudsakliga produktionsinriktning bidrar till att förklara skillnad i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete med mycket signifikanta resultat men värdena är betydligt lägre än för de två högst rangordnade faktorerna. Bidraget till förklaringen motsvarar ungefär värdet för faktorn företagsstorlek, det visas med antal plustecken i tabell 1.

Detaljerade resultat för respektive huvudsaklig produktionsinriktning, näringsgren, i bilaga 3 och 4, visar att företagen kan delas in i tre grupper av näringsgrenar. Dels företag som tillhör en näringsgren som räknas till varuproduktion, dels företag som finns inom områden med offentligt reglerad eller finansierad tjänsteproduktion (men i näringslivet), dels alla andra serviceinriktade tjänstenäringsgrupper. De två först nämnda grupperna av näringsgrenar, varuproduktion och offentligt reglerad eller finansierad tjänsteproduktion, har i högre grad utvecklat arbetsmiljöarbete jämfört med i princip alla andra serviceinriktade tjänstenäringsgrupper. De serviceinriktade tjänstenäringsgrupperna avviker inte från den jämförande näringsgrenen som är de två sammanslagna näringsgrenarna: annan serviceverksamhet (S); förvärvsarbete i hushåll; hushållens produktion & tjänster för eget bruk (T).

## Ju mindre företag desto lägre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete

Företagsstorlek är en faktor som indikerar resurser och styrka. Resultatet för företagsstorlek är mycket signifikant, men värdena är väsentligt lägre jämfört med de två högst rangordnade faktorerna. I analysen ingår företagsstorlek med fem olika storleksklasser, medelstora företag är den storleksklass som de andra jämförs med. Företagsstorlek beskrivs med negativa tecken i både modell 1 och 2 då de flesta storleksklasser som jämförs med medelstora företag (50–199 anställda) visar negativa resultat. Se också diskussionen om definitioner av företagsstorlek i bilaga 1.5.

Detaljerade resultat (i bilaga 3 och 4) visar att det råder ett negativt samband mellan de tre minsta storleksklasserna och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i jämförelse med medelstora och stora företag. Resultatet indikerar att ju mindre företag desto mindre utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultatet för medelstora och stora företag indikerar också att det finns en mättnad för hur företagsstorlek bidrar till grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Medelstora och stora företag bidrar i lika stor utsträckning till att förklara skillnad i grad av arbetsmiljöarbete.

Bakgrundsanalyser bekräftar att de tre minsta storleksklassernas resultat skiljer sig signifikant från varandra, inte bara från den utpekade jämförelseklassen

av medelstora företag. Enligt dessa resultat spelar således begränsade resurser in i utvecklingen av arbetsmiljöarbetet, inte bara mellan den minsta och största storleksklassen utan också mellan alla utom den största och näst största storleksklassen.

## De andra faktorerna i modellen

Resultatet för utbildningsnivå visar ett negativt värde. Det betyder att ju högre genomsnittlig utbildningsnivå desto lägre grad av arbetsmiljöarbete och tvärtom, ju lägre genomsnittlig utbildningsnivå desto högre grad av arbetsmiljöarbete. Värdet är dock relativt lågt varför påverkan i realiteten också är relativt liten. Se också diskussionen i avsnitt 5.

Faktorerna arbetsmiljöhändelser och extern expertresurs (typ FTH) visar positiva resultat, vilket betyder att ju fler arbetsmiljöhändelser desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete och ju mer av extern expertresurs som företag använder desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Båda faktorerna har låga värden, varför påverkan är liten.

Personalstruktur ingår i modellen med två delmått: andel kvinnor och genomsnittlig ålder bland arbetstagarna i företaget. Inget av dessa två delmått bidrar till att förklara skillnaden i grad av arbetsmiljöarbete. Delmåttens resultat är inte signifikanta, dvs. det är relativt hög sannolikhet att det är slumpen som avgör resultatet i beräkningen. Resultaten visar att det inte spelar någon roll hur hög eller låg andel kvinnor som arbetar i företaget eller hur hög eller låg genomsnittsåldern är för vilken grad av utvecklat arbetsmiljöarbete företaget har. Skälen till att dessa delmått är med är främst att visa att personalstrukturen inte påverkar graden av utvecklat arbetsmiljöarbete generellt sett i näringslivet.



## 4. Resultat visar nivåer av arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet

I detta avsnitt presenteras den genomsnittliga graden av utvecklat arbetsmiljöarbete i företag i svenskt näringsliv med hjälp av fördelningsanalyser. De faktorer som lyfts fram i avsnittet är lärande arbetsorganisation, regelområden inom arbetsmiljö, företagsstorlek och näringsgren, den senare mäter företagets huvudsakliga produktionsinriktning. Det är de faktorer som i störst omfattning bidrar till att förklara skillnader mellan företagets arbetsmiljöarbete, enligt resultaten av analyser av samband i avsnitt 3.

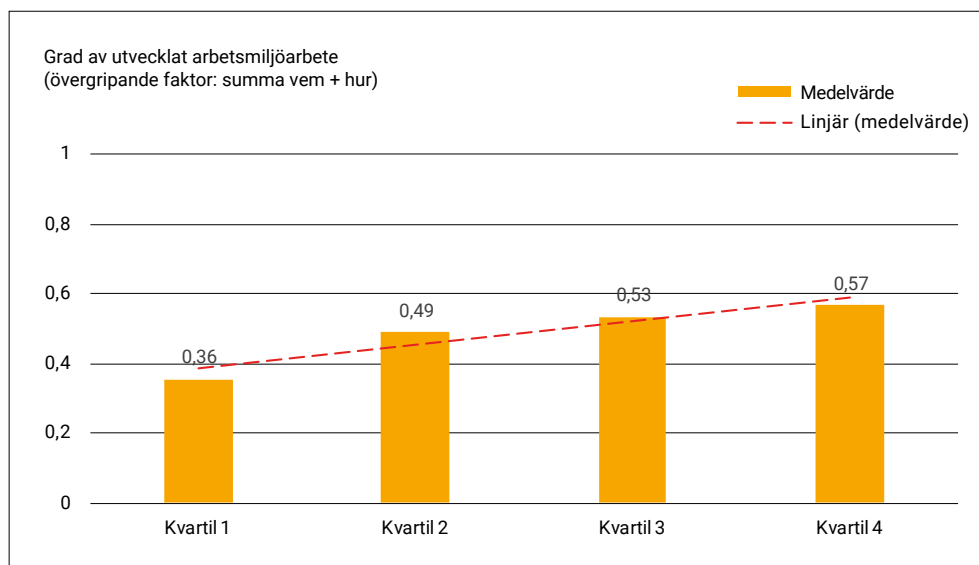
Den samlade faktorn för arbetsmiljöarbete inkluderar vilka funktioner i företaget som medverkat i arbetsmiljöarbetet och hur företaget genomfört arbetsmiljöarbetet, alltså vilka aktiviteter som genomförts. Ju fler funktioner som medverkat och ju större omfattning av aktiviteter desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Andra faktorer som också ingår i analysen i avsnittet presenteras i samband med respektive resultatets redovisning.

Fördelningsanalys har använts för att belysa nivåer av graden av arbetsmiljöarbete i näringslivets företag. Resultaten presenteras som viktade medelvärden.

### Arbetsmiljöarbetet sorterat efter grad av lärande arbetsorganisation

Diagram 1 visar att ju högre grad av lärande arbetsorganisation desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Diagrammet presenterar resultatet av en fördelningsanalys där grad av utvecklat arbetsmiljöarbete (mäts efter y-axeln med värden från 0 till 1) fördelas efter hur utvecklad företagets lärande arbetsorganisation är. En samlad faktor för lärande arbetsorganisation används som delar upp företagen i fyra grupper (kvartiler). Den första kvartilen (längst till vänster) representerar de 25 procent av företagen som har lägst grad av utvecklad lärande arbetsorganisation och den fjärde kvartilen (längst till höger) de 25 procent av företagen som har högst grad av utvecklad lärande arbetsorganisation, de två andra kvartilerna är däremellan. Graden av utvecklat arbetsmiljöarbete är lägst i den första kvartilen, något högre i den andra, näst högst i den tredje och högst i den fjärde kvartilen. Det är en tydlig trend att varje ytterligare kvartil av utvecklad arbetsorganisation bidrar till ytterligare utvecklat arbetsmiljöarbete. Regressionsresultaten i avsnitt 3 (i tabell 1, se också bilaga 3) styrker uttolkningen av fördelningsanalysen.

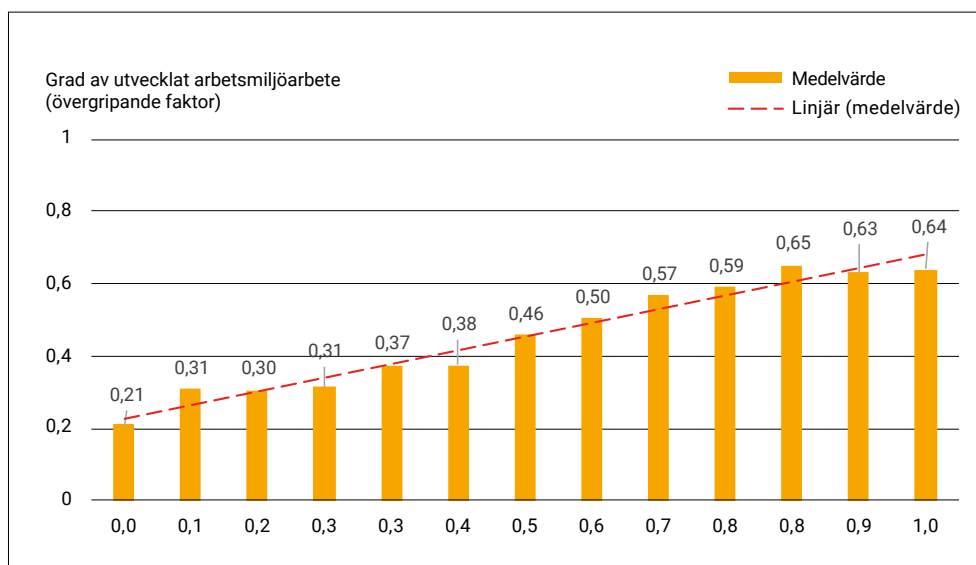
**Diagram 1** Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete sorterat efter företagets lärande arbetsorganisation, från mindre utvecklad arbetsorganisation (kvartil 1) till mest utvecklad (kvartil 4), viktat medelvärde efter andel företag.



## Antal regelområden inom arbetsmiljö och utvecklad arbetsmiljö

Diagram 2 visar att ju fler regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö som företaget uppgett att de arbetar med, desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Diagrammet presenterar resultat från en fördelningsanalys där grad av utvecklat arbetsmiljöarbete fördelas efter antalet regelområden inom arbetsmiljö som arbetsgivaren identifierat berör företagets verksamhet. I diagrammet presenteras tretton staplar, dessa redovisar regelområden inom arbetsmiljö enligt följande princip: Företag som angett att inget regelområde för arbetsmiljö ingår i arbetsmiljöarbetet redovisas i den första stapeln från vänster (stapel 0). Företag som angett att ett regelområde ingår redovisas i stapel 0,1 och företag som angett att två områden ingår redovisas i stapel 0,2 osv. Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete mäts från 0 till 1 efter y-axeln. Graden är lägst i staplarna längst till vänster, högre i dem i mitten och högst i dem längst till höger. Det finns en tydlig trend att varje ytterligare regelområde bidrar till högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Men effekten ”peakar” före de två grupperna av företag med flest regelområden (de två staplarna längst till höger); de har inte mer utvecklat arbetsmiljöarbete än gruppen av företag som har identifierat tredje flest regelområden i företaget. Resultaten i detta avsnitt stöds av resultaten i avsnitt 3 (tabell 1, se också bilaga 3) som visar att ju fler regelområden inom arbetsmiljö desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, även när andra faktorer ingår i modellen. Resultaten i regressionsanalysen styrker tolkningen av fördelningsanalysen.

**Diagram 2** Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete per antal arbetsmiljöområden i företaget, från inga arbetsmiljöområden till att flera (alla) ingår, viktat medelvärde efter andel företag.



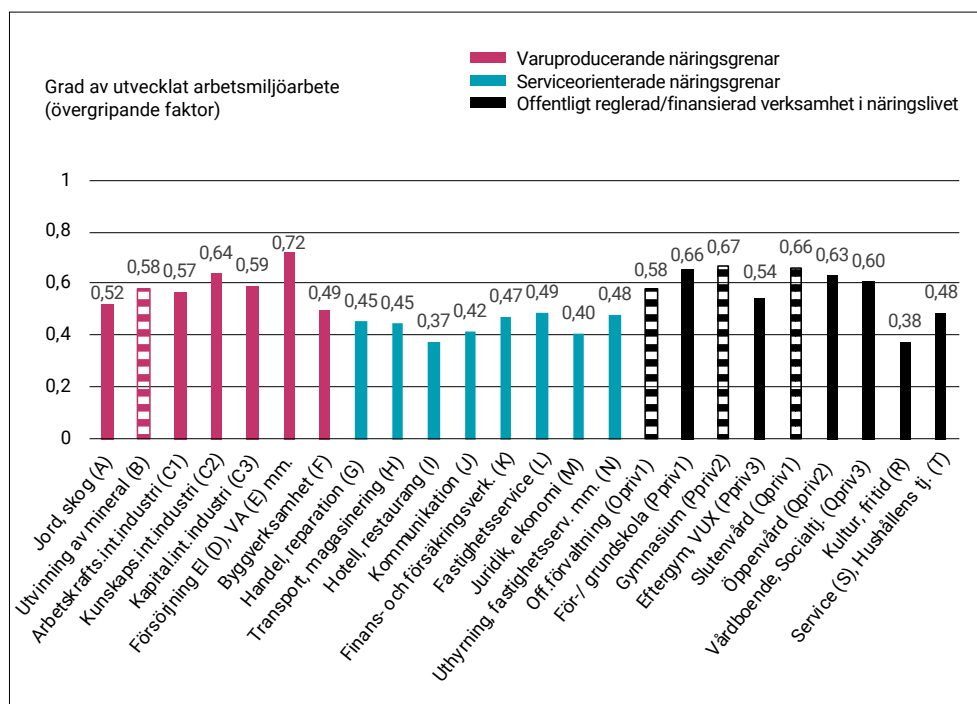
## Serviceföretag i tjänstesektorn har minst utvecklat arbetsmiljöarbete

Diagram 3 visar att arbetsmiljöarbete skiljer beroende på företagets huvudsakliga produktionsinriktning som mäts med näringsgren. Given företagets huvudsakliga produktionsinriktning kan de delas in i tre kategorier av näringsgrenar. Dels företag som tillhör en näringsgren som räknas till varuproduktion, dels företag som finns inom områden med offentligt reglerad eller finansierad tjänsteproduktion (men i näringslivet), dels alla andra serviceinriktade tjänstenäringsar. Företag inom varuproduktion och offentligt reglerad eller finansierad tjänsteproduktion har högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. För mer information om näringsgrenarna se bilaga 1.4.

Företag som har en varuproducerande inriktning (röda staplar, till vänster i diagram 3, A till F) eller företag som räknas till näringsgrenar som är offentligt reglerad tjänsteproduktion (svarta staplar, Opriv1 till Qpriv3) har högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete jämfört med serviceinriktade tjänstenäringsar (blå staplar, mitten av diagrammet, G till N, och längst till höger R och S+T). Randiga röda och randiga svarta staplar avviker inte från de blå staplarna som belyser serviceinriktade tjänstenäringsar. I diagram 3 mäts grad av utvecklat arbetsmiljöarbete (y-axeln) från 0 till 1.

Resultaten i detta avsnitt stöds av resultaten i regressionsanalysen i avsnitt 3 (tabell 1, se också bilaga 3).

**Diagram 3** Grad av utvecklat övergripande arbetsmiljöarbete sorterat efter företagets näringsgren, viktat medelvärde efter andel företag.

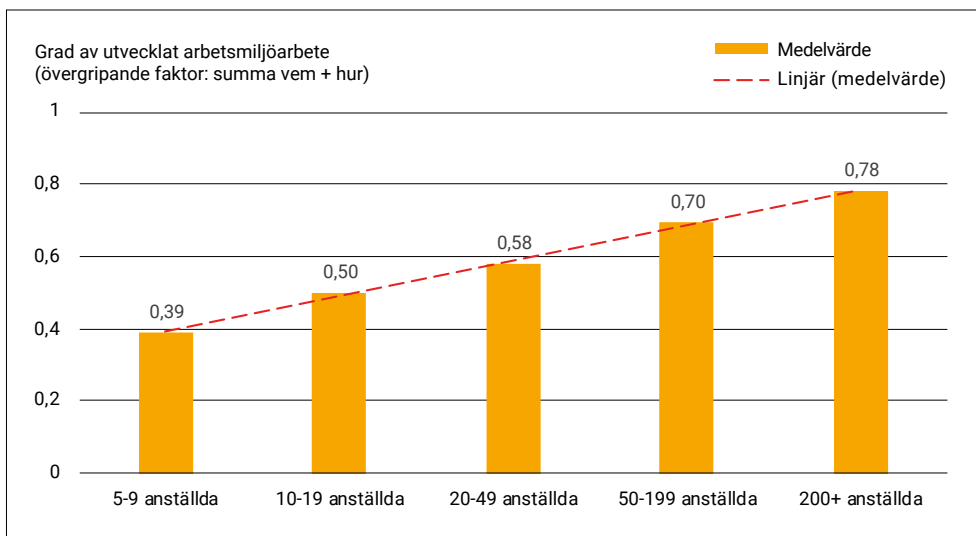


För detaljerad information om 'nace'/sni-kod 2007 för varje näringsgren, se bilaga 1.4.

## Företagsstorlek har betydelse för arbetsmiljöarbetet

Diagram 4 visar att ju större storleksklass företaget tillhör desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Diagrammet presenterar resultatet av en fördelningsanalys där grad av utvecklat arbetsmiljöarbete (y-axeln från 0 till 1) fördelas efter företagsstorlek (storleksklasser baserade på antal anställda) där den minsta storleksklassen är längst till vänster och den största längst till höger. Se diskussionen om definitionen av företagsstorlek i bilaga 1.5. Resultaten i diagram 4 visar att det är en tydlig trend att varje ytterligare storleksklass bidrar till ytterligare utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultaten i fördelningsanalysen stöds delvis av resultaten i regressionsanalysen i avsnitt 3 (tabell 1, se också bilaga 3) som visar att de tre minsta storleksklasserna skiljer jämfört med den näst största (50–199 anställda) och största företagsklassen (200+ anställda) respektive att resultaten för de två största storleksklasserna inte skiljer sig från varandra. Som tidigare nämnts bekräftar dock bakgrundsanalyser att de tre minsta storleksklassernas resultat också skiljer sig från varandra, inte bara från den utpekade jämförelseklassen av medelstora företag. En slutsats är att begränsade resurser spelar in i utvecklingen av arbetsmiljöarbetet, inte bara mellan den minsta och största storleksklassen utan också mellan alla utom den största och näst största storleksklassen.

**Diagram 4** Grad av utvecklat övergripande arbetsmiljöarbete sorterat efter företagsstorlek, viktat medelvärde efter andel företag.



## 5. Kan arbetsmiljöarbete bidra till lärande arbetsorganisation?

I avsnittet diskuteras kompletterande alternativa analyser för arbetsmiljöarbete jämfört med avsnitt 3. Den i avsnittet första kompletterande analysen som diskuteras har fokus på lärande arbetsorganisation men är en ”omvänd” modell jämfört med huvudmodellen, detaljerade resultat presenteras i bilaga 5. Den andra kompletterande analysen har fokus på arbetsmiljöförhållanden mätt med stöd av de regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö som arbetsgivaren i respektive företag uppger att företaget arbetar med. Den andra kompletterande analysen respektive ytterligare andra bakgrundsanalyser redovisas inte i tabellform men kommenteras.

### Omvänd modell: förklarar arbetsmiljöarbete lärande arbetsorganisation?

Syftet med denna alternativa modell är också att undersöka hur sambanden ser ut mellan grad av arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation, med särskilt fokus på lärande arbetsorganisation. I denna alternativa modell är den samlade faktorn för lärande arbetsorganisation den beroende faktorn som ska förklaras och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete ingår bland de förklarande faktorerna i modellen. Denna alternativa modell är i övrigt specificerad på samma sätt som huvudanalysen, dvs. givet att företagsstorlek och andra faktorer också påverkar arbetsmiljöarbetet samtidigt. identisk med modell 1 i tabell 1 i avsnitt 3. Utgångspunkten för denna alternativa modell är att arbetsmiljöarbetet också förväntas bidra till en utvecklad arbetsorganisation, exempelvis mer lärande arbetsorganisation.

Resultaten i den alternativa modellen visar att grad av utvecklat arbetsmiljöarbete bidrar till att förklara lärande arbetsorganisation. Resultaten är lika signifikanta (statistiskt säkerställda) som i huvudanalysen där lärande arbetsorganisationens bidrag till grad av utvecklat arbetsmiljöarbete belyses. Däremot är bidraget inte lika starkt. Känslighetstest av den alternativa analysen visar att bidraget från den faktor som mäter grad av arbetsmiljöarbete är beroende av hur modellen konstrueras. Arbetsmiljöarbetets bidrag till utvecklingen av lärande arbetsorganisation framkommer när dess bidrag i analysen renodlas. När andra faktorer ingår i analysen renodlas arbetsmiljöarbetets bidrag till lärande arbetsorganisationer. Det finns särskilt en viss samvariation mellan grad av arbetsmiljöarbete och företagsstorlek.

Den faktor som i störst utsträckning bidrar till att beskriva skillnader i företagens lärande arbetsorganisationer är genomsnittlig utbildningsnivå, se också tidigare rapport (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

## Hur bör arbetsmiljöförhållanden ingå i analysen?

Bakgrundsanalyserna har också särskilt syftat till att undersöka hur faktorn för antalet regelområden för föreskrifter inom arbetsmiljö bör ingå i en sambandsanalys. Huvudanalysen och den alternativa omvända analysen bidrar med viss information om dessa samband. I huvudanalysen (avsnitt 3) visas att antalet regelområden inom arbetsmiljö i företagen bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete med höga värden som är statistiskt säkerställda (signifikanta). I den alternativa omvända analysen framkommer ett visst samband också mellan antalet regelområden inom arbetsmiljö och företagets lärande arbetsorganisation men värdena är låga dock är de signifikanta.

För att öka förståelsen för faktorn regelområden har en analys genomförts som belyser hur faktorerna i modellen bidrar till att förklara skillnader i antalet regelområden inom arbetsmiljö. Resultaten visar att sambanden mellan de andra faktorerna och regelområden inom arbetsmiljö är begränsade eller obefintliga förutom i två fall.

Faktorn för grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är en av de två faktorer i analysen som bidrar till att förklara skillnader i antalet identifierade regelområden inom arbetsmiljö. Resultatet visar ett högt värde med mycket hög signifikansnivå. Faktorn för huvudsaklig produktionsinriktning är den andra av de två faktorer som bidrar till att förklara skillnader i antalet identifierade regelområden inom arbetsmiljö. Men resultatet bidrar enbart till förklaringen i viss utsträckning då värdet är relativt lågt, även om resultatet har mycket hög signifikansnivå.

Samband mellan företagsstorlek och antalet regelområden inom arbetsmiljö har särskilt studerats. Resultaten uppvisar inga signifikanta samband. Eftersom det inte finns samband mellan företagsstorlek och antalet regelområden betyder det att både arbetsgivare i små och stora företag har uppgett antingen ett litet antal eller ett stort antal regelområden inom arbetsmiljö. Eftersom små företag samtidigt är en indikator för låg grad av utvecklat arbetsmiljöarbete betyder det att små företag med större antal regelområden inom arbetsmiljö kan ha låg grad av utvecklat arbetsmiljöarbete trots att fler regelområden inom arbetsmiljö är en indikator för hög grad av utvecklat arbetsmiljöarbete eller behov av utvecklat arbetsmiljöarbete. Det betyder också att medelstora och stora företag som identifierat få regelområden som berör företaget fortfarande kan ha en hög grad av utvecklat arbetsmiljöarbete eftersom företagen är större. Resultatet är delvis **oförväntat** eftersom små företag är en indikator på lägre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete samtidigt som större antal identifierade regelområden inom arbetsmiljö i företagen är en indikator för utvecklat arbetsmiljöarbete.

En delförklaring till frånvaron av samband mellan företagsstorlek och antalet regelområden inom arbetsmiljö kan dock vara att företagets näringsgrenstillhörighet, dvs. dess huvudsakliga produktionsinriktning,

i viss utsträckning bidrar till att förklara skillnader i antalet identifierade regelområden inom arbetsmiljö (se stycket ovan). Från andra studier vet vi att antalet små företag inte är jämnt fördelat mellan de olika näringsgrenarna, vilket också kan bidra till resultaten (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Det är möjligt att fortsätta beforskas dessa frågeställningar utifrån det använda datamaterialet. All information i enkäten om regelområden är ännu inte fullt utnyttjade.

En modell för arbetsmiljöarbete som utgår från antalet regelområden inom arbetsmiljö beskriver vad arbetsmiljön handlar om i företaget, dvs. varje regelområde beskriver en typ av arbetsmiljöförhållande. Det betyder att regelområden inom arbetsmiljö mäter själva arbetsmiljön dess komplexitet men inte nödvändigtvis arbetsmiljöarbete. Detta är en av anledningarna till att faktorn för regelområden inom arbetsmiljö är en självständig faktor i analysen och varför den inte ingår i faktorn för arbetsmiljöarbete.



## 6. Diskussion och slutsatser

I avsnittet sammanfattas och diskuteras rapportens resultat kopplat till rapportens frågeställningar men också kopplat till att rapportens resultat ger en övergripande bild över olika faktorer som bidrar till låg respektive hög grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i näringslivet. Detta är möjligt eftersom analysen också inkluderar andra faktorer utöver företagsstorlek och lärande arbetsorganisation. Kompletterande bakgrundsanalyser har genomförts och vissa av dessa analyser kommenteras särskilt i detta avslutande avsnitt. Dessutom relateras resultaten till tidigare relevanta rapporters resultat.

### Diskussion om faktorer som bidragit till utvecklat arbetsmiljöarbete

Rapportens analyser visar att det finns samband mellan grad av utvecklat arbetsmiljöarbete å ena sidan och företagsstorlek respektive lärande arbetsorganisation å andra sidan, i en analysmodell där även andra faktorer påverkar grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. I sammandrag utgör dessa resultat svar på rapportens två huvudfrågeställningar. Däremot är det stor skillnad i dessa två faktorer bidrag till grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Lärande arbetsorganisation är den faktor som i störst utsträckning förklarar skillnader mellan företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete av analysens alla faktorer. Faktorn företagsstorlek bidrar i väsentligt lägre grad till att förklara sådana skillnader.

Sammantaget är det fyra faktorer som förklarar skillnader i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. De faktorer som bidrar i störst utsträckning till förklaringen av skillnaderna i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är

- grad av lärande arbetsorganisation
- antal regelområden inom arbetsmiljö.

Följande två faktorer bidrar med ungefär lika stora delar av förklaringen men på en betydligt lägre nivå än de två faktorer som främst bidrar till förklaringen:

- huvudsaklig produktionsinriktning, mätt med näringsgren
- företagsstorlek, mätt med antal anställda.

Här utöver ingår fyra andra kategorier faktorer i modellen. Resultaten i rapporten visar att tre av dessa har statistiskt säkerställda resultat. Bidragen från två av dessa faktorer är så små att de i princip är försumbara. Endast en av dem bidrar i realiteten med information om skillnader mellan företagens arbetsmiljöarbete enligt den analysmodell som används i rapporten. En faktor bidrar *inte alls* till att förklara skillnader i arbetsmiljöarbete, det är personalstruktur som mäts med två delmått: andel kvinnor/män och genomsnittsålder i företaget. Inget av de två delmåten uppvisar samband med arbetsmiljöarbete.

## Lärande arbetsorganisation

Den första av de två faktorer som i störst utsträckning bidrar till arbetsmiljöarbetet är lärande arbetsorganisation. Analysen visar att ju mer omfattande lärande i arbetet som förekommer i företaget desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultatet är i linje med en tidigare genomförd studie som är baserad på motsvarande data och metod men för år 2012. Den refererade studien inkluderar lärande arbetsorganisation och visar på dess betydelse för att förklara grad av systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2017a). Den tidigare studien och den nu aktuella studien bekräftar rapportens grundantagande gällande arbetsorganisationens betydelse för arbetsmiljöarbetet. I denna rapportens bakgrund beskrivs att huvudanalysen i rapporten utgår från att företagets arbetsorganisation i stor utsträckning bestämmer ramarna för arbetsmiljöarbetet, vilket är en hypotes som vilar på antaganden om generell verksamhetslogik (<https://forum.esv.se/styrning/resultatstyrning/resultatredovisning/verksamhetslogik/#ancor-3>).

Dessa resultat om lärandets betydelse för arbetsmiljöarbetet är intressanta ur flera aspekter. Exempelvis som beskrivet i rapportens huvudanalys används en faktor för lärande arbetsorganisation som har ett unikt värde för lärande arbetsorganisation för respektive företag, drygt 3 000 olika värden. Denna faktor har jämförts med en alternativ uppdelning av faktorn för lärande arbetsorganisation i fyra kvartiler, som används i rapportens fördelningsanalys. Om faktorn med fyra kvartiler används i regressionsanalysen i stället för den samlade faktorn blir resultatet fortfarande mycket signifikant men värdet lägre. Av skillnaderna mellan de två variablernas resultat (värden) kan slutsatsen dras att i princip varje ytterligare värde är av betydelse för att förklara mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Det vill säga att varje ytterligare aktivitet för lärande i arbetet har en påverkan på utvecklat arbetsmiljöarbete.

Rapportens resultat avseende lärande arbetsorganisation och utvecklat arbetsmiljöarbete är också intressanta i relation till argument i bakgrundsarbetet till regelverket för arbetsmiljön. Där fördes argument fram för att arbetsmiljöarbete ska utgöra en integrerad del av verksamheten i varje organisation (företag). Bland annat hänvisades till kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) att arbetsgivaren själv måste kontrollera och förbättra sitt arbetsmiljöarbete, detta som ett sätt att utveckla arbetsmiljön. Kontroll av genomförda åtgärder ingår i SAM-föreskrifterna (AFS 2001:1). Det fördes också fram argument om att SAM bör/ska vara en del av ledningssystemet och en del av kvalitetsstyrningen av verksamheten (Arbetsmiljöverket, 2013b). Frågor om ledning och styrning av arbetet ingår i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) samt i SAM-föreskrifterna (AFS 2001:1) och OSA-föreskrifterna (AFS 2015:4).

I de olika analyser av samband som presenteras i denna rapport framgår att grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation är två skilda komponenter men att det finns kopplingar mellan dem. Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete har fokus på hur arbetsmiljöarbetet genomförs och vilka som medverkar, och arbetsorganisation har fokus på tre olika delar av lärande i arbetet. Det är två av delarna för lärande arbetsorganisation, individuellt och strukturellt lärande, som bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat

arbetsmiljöarbete. Strukturellt lärande bidrar med högre värde än individuellt lärande, se tabell 1 (avsnitt 3) och för detaljer bilaga 4. Det kan särskilt nämnas att i delmättet strukturellt lärande ingår bland annat uppföljning av exempelvis både kvalitet i produkter (varor och tjänster) och verksamhetens genomförande. Detta är i linje med argumenten ovan om att arbetsmiljöarbete bör vara en del av ledningssystemet och en del av kvalitetsstyrningen av verksamheten (Arbetsmiljöverket, 2013b). Det tredje delmättet för lärande arbetsorganisation är deltagande/decentralisering och det delmättet visar inga samband med grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultatet för det tredje delmättet ska tolkas som att det inte spelar någon roll för grad av utvecklat arbetsmiljöarbete om arbetet är decentraliserat eller centraliserat. Däremot indikerar alternativa bakgrundsanalyser att alla tre delmått för lärande arbetsorganisation, inklusive deltagande/decentralisering, bidrar till att förklara antal regelområden inom arbetsmiljö som berör företaget. Företag med höga värden för alla tre delindikatorerna identifierar fler arbetsmiljöområden än företag med lägre eller låga värden på delindikatorerna. En lärande arbetsorganisation i sig en viktig del av arbetsmiljön, vilket också manifesteras i den svenska arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och i Arbetsmiljöverkets uttolkande föreskrifter, framför allt föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Det finns kopplingar mellan lärande arbetsorganisation och grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, de båda är komponenter i företagets lednings- och styrsystem. **Resultaten visar att det är möjligt att påverka grad av utvecklat arbetsmiljöarbete via lärande arbetsorganisation. Framför allt kan sådan påverkan göras med en hög grad av lärande i arbetet med fokus på utvecklade strukturella förutsättningar för lärande i arbetet. Ju mer lärande desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete. Det mer utvecklade arbetsmiljöarbetet påverkar i sin tur den lärande organisationen positivt.**

## **Antal regelområden inom arbetsmiljö**

Den andra faktorn, antal regelområden inom arbetsmiljö som berör företagets verksamhet, är en av de två faktorer som i störst utsträckning påverkar grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Denna faktor är nyutvecklad jämfört med flertalet andra faktorer som ingår i rapportens analyser. Den är baserad på antal regelområden för lagstadgade föreskrifter inom arbetsmiljö som arbetsgivaren uppgett att de arbetar med i företaget. Det starka sambandet mellan antal regelområden inom arbetsmiljö och utvecklat arbetsmiljöarbete kan tolkas som att ju fler regelområden inom arbetsmiljö som är aktuella för respektive företag desto mer ökar komplexiteten i arbetsmiljön och behovet av ett utvecklat arbetsmiljöarbete, samtidigt som det utvecklade arbetsmiljöarbetet medger ökat förebyggande arbetsmiljöarbete, även utan att särskilda arbetsmiljöhändelser inträffat. Ju fler regelområden inom arbetsmiljö, desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, och vice versa. Det omvända förhållandet visas i rapportens bakgrundsanalyser av samband mellan de olika förklarande faktorerna. Resultaten är intuitivt logiska. Det starka sambandet väcker dock frågor om hur de två faktorerna är konstruerade och om antal regelområden inom arbetsmiljö bör inkluderas i faktorn för grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, vilket också har testats i bakgrundsanalyserna. Men om antal regelområden

inom arbetsmiljö ingår i faktorn för grad av utvecklat arbetsmiljöarbete blir faktorn för regelområdets betydelse inte lika tydlig, resultatet ”göms” i en sådan modell. Dessutom beskriver regelområden inom arbetsmiljö företagets arbetsmiljöförhållanden. Om denna faktor skulle slås samman med faktorn för arbetsmiljöarbete betyder det att det blir en faktor för arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöförhållanden. I de analyser som presenteras i rapporten är detta två olika faktorer och i analyserna ingår faktorn för antal regelområden i modellen som en förklarande faktor, dvs. modellen tar hänsyn till olika arbetsmiljöförhållanden. Analyserna i den använda modellen är därmed mer renodlade. Men det kan trots allt finnas anledning att fundera mer över hur information om arbetsmiljöförhållanden mäts och inkluderas i analysen.

Slutsatserna från analyserna är att företagets arbetsmiljöarbete generellt sett utvecklas genom att fler regelområden inom arbetsmiljö ingår i företagets arbete med arbetsmiljön. Bakgrundsanalyser visar att detta förstärks genom en lärande arbetsorganisation med hög grad av individuellt lärande och framför allt utvecklade strukturella förutsättningar för lärande i arbetet. En kompletterande slutsats är också att det inte behöver vara en nackdel för arbetsmiljöarbetet att företagets verksamhet berörs av flera regelområden inom arbetsmiljö, tvärtom bidrar det till ett utvecklat arbetsmiljöarbete även utan att fler arbetsmiljöhändelser inträffat. Resultaten visar på betydelsen av ett utvecklat regelverk inom arbetsmiljö för arbetsmiljöarbetets utveckling för både små och stora företag.

## **Tidigare studier av arbetsmiljöarbete har fokuserat på företagsstorlek och näringsgren**

I analyserna i denna rapport visas att företagsstorlek och huvudsaklig produktionsinriktning (näringsgren) har betydelse för utvecklingen av arbetsmiljöarbetet. Dessa två faktorer har dock betydligt mindre påverkan på arbetsmiljöarbetet än de två faktorer som i störst utsträckning påverkar arbetsmiljöarbetet, dvs. lärande arbetsorganisation och antal regelområden inom arbetsmiljö.

Tidigare genomförda studier baserade på data för 2012 och 2015 visar också att företagsstorlek och näringsgren påverkar arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2013a, 2017a). Dessa tidigare studier visar att varuproducerande företag och offentligt reglerad och/eller finansierad verksamhet har högre grad av arbetsmiljöarbete än andra tjänsteföretag, ungefär motsvarande resultat som i denna studie. I de tidigare studierna diskuteras resultatet för näringsgrenar inom varuproduktion och offentligt reglerad tjänsteproduktion i termer av s.k. industriella organisationer, dvs. organisationer med viss karaktär, ofta vertikala organisationer med marknadsmakt: oligopol och monopol<sup>2</sup>.

Studierna som presenteras i denna rapport inkluderar fler faktorer i analysen än de refererade studierna (ovan) såsom antal regelområden inom arbetsmiljö och användningen av inhyrd extern expertresurs i arbetsmiljöarbetet. Dessa nya

---

2 Se bl.a. Lunds universitet, Nationalekonomi: Industriell organisation: <https://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-NEKH21>.

faktorer har signifikanta resultat och en av dem påverkar arbetsmiljöarbete i hög grad. Resultaten indikerar att alternativa modeller med fördel bör inkludera ett flertal olika faktorer.

### **Ju lägre utbildningsnivå desto mer utvecklat arbetsmiljöarbete?**

Huvudanalysens resultat indikerar att behovet av utvecklat arbetsmiljöarbete är större i företag med lägre genomsnittlig utbildningsnivå. Ju lägre formell utbildningsnivå desto högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Huvudanalysens resultat indikerar att högre utbildningsnivå i företaget bidrar till lägre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete.

### **Arbetsmiljöhändelser ökar behoven av utvecklat arbetsmiljöarbete**

Faktorn för arbetsmiljöhändelser visar också positiva resultat, samband med utvecklat arbetsmiljöarbete. Större antal arbetsmiljöhändelser kan indikera högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Faktorn för arbetsmiljöhändelser har dock låga värden, varför påverkan också är liten, även om resultaten har mycket hög signifikansnivå. Motsvarande resultat redovisas i en tidigare studie om arbetsmiljöarbete som också menade att arbetsmiljöhändelser kan vara starten på utvecklingen av arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2013a). Flera arbetsmiljöhändelser är en potentiell indikation på behov av utvecklat arbetsmiljöarbete.

### **Indikation på att extern expertresurs bidrar till utvecklat arbetsmiljöarbete**

I rapportens analyser ingår särskilt information om huruvida företaget använt sig av inhyrd extern expertresurs i arbetsmiljöarbetet, såsom företagshälsovård (FHV). Denna expertresurs mäts genom summan av två delmått: nyttjandet av extern expertresurs för olika inriktningar på arbetsmiljöarbetet respektive typ av extern kompetens som anlitas av företaget. Ju fler inriktningar och ju fler kompetenser som uppges, desto högre värde på faktorn för inhyrd extern expertresurs.

Resultatet indikerar att faktorn för inhyrd extern expertresurs bidrar till att förklara skillnader i utvecklat arbetsmiljöarbete. Men faktorn har låga värden, även om resultaten har mycket hög signifikansnivå. Trots det låga värdet på denna faktor är det intressant att dess resultat har mycket hög signifikansnivå.

Det kan också nämnas att i den omvända alternativa regressionsmodellen, som studerar om grad av utvecklat arbetsmiljöarbete bidrar till att förklara skillnader i företagets lärande arbetsorganisation, ingår också faktorn för inhyrd extern expertresurs (se bilaga 5). Resultatet i denna alternativa modell indikerar att inhyrd extern expertresurs bidrar till att förklara skillnaden i lärande arbetsorganisation med hög signifikansnivå, även om värdet är mycket lågt. Det är trots allt intressant att det finns potentiella indikationer på att användning av expertresurser ger effekt på arbetsmiljön i termer av lärande arbetsorganisation.

Kompletterande bakgrundsanalyser indikerar också att ju högre grad av utvecklat arbetsmiljöarbete och ju mer lärande arbetsorganisationer i desto större utsträckning används inhyrd extern expertresurs. Dessutom indikeras att företagsstorlek i viss utsträckning bidrar till att förklara företagets skillnader i att använda inhyrd extern expertresurs. Värdena för dessa faktorer är relativt låga men inte försumbara och de har hög signifikansnivå. Dessa bakgrundsanalyser indikerar att både de minsta och de största företagen använder mindre extern expertresurs för arbetsmiljöarbete jämfört med medelstora företag. En hypotes är att de mindre företagen har svårare att hitta leverantörer med erbjudanden som passar små företags begränsade resurser, medan de största företagen har egna resurser att organisera arbetsmiljöarbetet. Framtida analyser får utveckla kunskapen om detta. Antal regelområden för arbetsmiljö som berör företaget uppvisar också ett resultat med hög signifikans men styrkan i värdet är så lågt att det är på gränsen till försumbart, dvs. dess bidrag till att förklara användning av extern expertresurs för arbetsmiljöarbete är mycket låg. Trots faktorernas relativt låga eller låga värden är det intressant att dessa analyser visar på att resultaten har mycket hög signifikansnivå.

Faktorn för användning av expertresurs för arbetsmiljöarbetet i företaget är en nyutvecklad faktor jämfört med flertalet andra faktorer som ingår i rapportens analyser. Det är mot bakgrund av de olika resultaten av intresse att fundera mer över hur en analysmodell kan organiseras som bidrar till att förklara skillnader i företagets användning av inhyrd extern expertresurs för arbetsmiljöarbetet. Det finns möjlighet att inom ramen för den använda undersökningen (enkäten) utveckla indikatorn för extern expertresurs. Det kan nämnas att dataunderlaget om användning av expertresurs för arbetsmiljöarbetet i viss utsträckning är utforskat. Hypotetiskt bör en ännu mer utvecklad faktor för inhyrd extern expertresurs bidra till att beskriva skillnader i utvecklat arbetsmiljöarbete. Det finns också en potential att ytterligare utveckla hur en analysmodell bör se ut som bidrar till att förklara skillnader i företagets användning av extern expertresurs för arbetsmiljöarbete. Enligt analysresultaten i denna rapport behöver en sådan analysmodell troligen också inkludera andra faktorer än de som ingår i modellen i rapporten eftersom i princip alla faktorerna i rapporten visar relativt låga eller låga värden i att förklara extern expertresurs.

Studier om användning av expertresurs för arbetsmiljöarbetet lyser i stort sett med sin frånvaro. De analyser som presenteras i denna rapport är ett undantag.

## **Företagets personalstruktur avgör inte arbetsmiljöarbete**

Inget av de två delmåttan andel kvinnor och genomsnittsålder i företaget uppvisar signifikanta resultat, dvs. de bidrar inte till att förklara skillnader i utvecklat arbetsmiljöarbete. Ambitionen i rapportens analyser har dock varit att också visa att denna personalstruktur generellt sett inte bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, utan att förklaringen finns i företagets andra förutsättningar. Tidigare analyser baserade på samma typ av data men insamlade tidigare år pekar ut företagets personalstruktur som

en viktig faktor för grad av systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2017a). Denna tidigare studie skiljer sig delvis från denna rapports analyser genom att den inkluderar hela arbetslivet, dvs. både näringslivet och offentlig verksamhet i analysen medan denna rapport inkluderar näringslivet. Båda studierna inkluderar företagets personalstruktur. I den tidigare studien påverkar personalstrukturen det systematiska arbetsmiljöarbetet. De tidigare resultaten om personalstrukturens påverkan på arbetsmiljöarbetet kan hänga ihop med att hela arbetslivet studeras och/eller att det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på risker studeras. Andra studier som studerar arbetsmiljörisiker inkluderar personalstruktur med resultat som uppvisar hög signifikansnivå men med låga eller mycket låga värden i hur denna faktor bidrar till att förklara arbetsmiljörisiker (mätt som allvarliga olyckor) (Arbetsmiljöverket, 2016).

## Potential för och behov av forskning om förutsättningar för arbetsmiljöarbete

Rapportens resultat visar att det finns potential och behov att ytterligare belysa grad av utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet, även med stöd av dataunderlaget i denna rapport. Denna rapports resultat har visat på starka samband mellan lärande arbetsorganisation och antal regelområden för arbetsmiljö respektive grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Lärande arbetsorganisations bidrag till grad av utvecklat arbetsmiljöarbete är en av de två huvudfrågeställningarna i rapporten. Resultaten visar också att företagsstorlek, som är den andra av de två huvudfrågeställningarna i rapporten, bidrar till att förklara skillnader i grad av utvecklat arbetsmiljöarbete men i väsentligt lägre utsträckning än lärande arbetsorganisation. Resultaten avseende företagsstorlek visar också på oförväntad frånvaro av samband mellan företagsstorlek och antal regelområden inom arbetsmiljö. Här kan det särskilt nämnas att resultaten för faktorn företagsstorlek och särskilt resultaten avseende de företag som tillhör de tre minsta storleksklasserna (som är i fokus i rapporten) bedöms som mycket relevanta då drygt 80 procent av alla inkluderade de företag i analysen tillhör dessa tre storleksklasser.

# Referenser

AFS 2015:4. Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf). Online 2023 mars.

AFS 2001:1. (2001). Systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna). <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>. Online 2023 mars.

Antonovsky, A. (1987). Health promoting factors at work: The sense of coherence. I C. L. Cooper, R. Kalimo, & M. El-Batawi (Red.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (s. 153–167). Genève: WHO.

Arbetsmiljöverket. (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer (Kunskapsöversikt Rapport 2012: 7). <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf?hl=friskfaktorer>.

Arbetsmiljöverket. (2013b). Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. En analys av svenska fallstudier. (Kunskapsöversikt Rapport 2013: 11)

Arbetsmiljöverket. (2013a). SAM-index: Ett sätt att belysa systematiskt arbetsmiljöarbete i svenskt arbetsliv – baserad på Arbetsmiljöverkets Nulägesundersökning SAM 2012 (Arbetsmiljöverkets analysrapport 2013:2). Nylund, A., & Hagén H.-O. (red.) <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-sam-index-belysa-systematiskt-arbetsmiljoarbete-svenskt-arbetsliv-analysrapport-2013-02.pdf?hl=SAM-index>.

Arbetsmiljöverket. (2014). Riskfaktorer för arbetsolycka – bakomliggande faktorer inverkan på individens olycksrisk (Baseras på Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador, ISA, och registerdata från Statistiska centralbyråns LISA-databas. Arbetsmiljöverkets analysrapporter 2014:2). <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-riskfaktorer-for-arbetsolycka-analysrapport-2014-02.pdf> Arbetsmiljöverket. (2016).

Arbetsolycksrisk: Faktorer som beskriver skillnad i risk och förändring över tid (Arbetsmiljöverkets analysrapport 2016:1). [https://www.av.se/globalassets/arbetsolycksrisk-faktorer\\_som\\_beskriver\\_skillnad\\_i\\_risk\\_och\\_forandring\\_over\\_tid\\_analysrapport\\_2016\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/arbetsolycksrisk-faktorer_som_beskriver_skillnad_i_risk_och_forandring_over_tid_analysrapport_2016_1.pdf).

Arbetsmiljöverket. (2017a). Goda organisationer och systematiskt arbetsmiljöarbete, författare: Nylund, A. & Hagén, H.-O. (dnr:2017/056603). Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2017b). Mäta och följa goda organisationer – en antologi (Arbetsmiljöverkets analysrapport 2017:2). Nylund, A., & Hagén, H.-O. (red.). <https://www.av.se/arbetsmiljoarbeteoch-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetssskadestatistik/analysrapporter2/?hl=analysrapporter>.

Arbetsmiljöverket. (2019). Arbetsmiljöinspektioner och dess påverkan på socialsekreterares arbetsmiljö. Effektstudie av samband mellan Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöinspektioner åren 2015 till 2017 och arbetsmiljön för socialsekreterare och första linjens chefer i socialtjänsten (Arbetsmiljöverkets analysrapport 2019:1). <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetssskadestatistik/analysrapporter2/?hl=analysrapporter>.

Arbetsmiljöverket. (2023). Arbetsmiljöverkets föreskrifter som utgår ifrån arbetsmiljölagen (<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/regelstruktur-for-foreskrifter.pdf?hl=f%C3%B6reskrifter%20arbetsmilj%C3%B6%20ny%20struktur>). Online 2023 mars.

Bauer, G. F. & Jenny, G. J. (2017). Ch. 21. The Application of Salutogenesis to Organisations. *The handbook of salutogenesis*, s. 211–224. Springer nature (eBook). <https://play.google.com/books/reader?id=aNhCDwAAQBAJ&authuser=0&hl=en>. Doi 10.1007/978-3-319-04600-6.

Dabhilkar, M., Birkie S. E. & Kaulio, M. (2016). Supply-side resilience as practice bundles: a critical incident study. *International journal of operations & product management*, 36(8): 948–970.

Darlington, R. B. (2020). Factor Analysis. <http://node101.psych.cornell.edu/Darlington/factor.htm>. Online.



Eurofound. (2023). Work organisation. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-organisation>.

Jenny, G. J., Bauer, G. F., Forbech Vinje, H., Vogt, K., & Torp, S. (2017). Ch. 20. The Application of Salutogenesis to Work. *The handbook of salutogenesis*, s. 197–210. Springer nature (eBook). <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/52407>. Doi 10.1007/978-3-319-04600-6.

Garson, D. G. (2007). Factor analysis. <https://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/statnote.htm>. Online.

Macduffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *Industrial and labor relations review, ilr review*, 48(2): 197–221.

Meadow Consortium. (2010). The MEADOW guidelines (Ch. I to III and Appendix to Chapter III: Employer-level survey questionnaire). [http://www.meadow-project.eu/doc/users/307/bib/meadowguidelinespdf\\_7701.pdf](http://www.meadow-project.eu/doc/users/307/bib/meadowguidelinespdf_7701.pdf).

Mittelmark, M. B., & Bauer, G. F. B. (2017). Ch. 2. The Meanings of Salutogenesis *The handbook of salutogenesis*. Springer nature (eBook). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK435831>. <https://play.google.com/books/reader?id=aNhCDwAAQBAJ&authuser=0&hl=en>. Doi 10.1007/978-3-319-04600-6.

Mittelmark, M. B., Sagy, S., Eriksson, M., Bauer, G. F., Pelikan, J. M., Lindström, B., & Espnes, G. A. (red.). (2017). *The handbook of salutogenesis*. Springer nature (eBook). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK435831>. Doi 10.1007/978-3-319-04600-6. <https://play.google.com/books/reader?id=aNhCDwAAQBAJ&authuser=0&hl=en>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). (2020a). Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation (Kunskapssammanställning 2020:8). Författare: Berlin, C., & Babapour Chafi, M. <https://mynak.se/publikationer/fysisk-arbetsmiljo-for-halsa-valmaende-och-prestation-2/>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020b). Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande (Kunskapssammanställning 2020:7). Författare: Parding, K., Sjögren, F., Petersson, C., & Pekkari, N. <https://mynak.se/publikationer/organisering-av-arbete-och-dess-betydelse-for-halsa-och-valbefinnande/>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). (2020c). Ledarskap för hälsa och välbefinnande (Kunskapssammanställning 2020:6). Författare: Wallo, A., & Lundqvist, D. <https://mynak.se/publikationer/ledarskap-for-halsa-och-valbefinnande/>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). (2021). Arbetsmiljö och psykisk hälsa (Kunskapssammanställning 2021:4). Författare: Fredriksson, A., & Wolf-Watz, O. <https://mynak.se/publikationer/arbetsmiljo-och-psykisk-halsa/>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) & Arbetsmiljöverket. (2021). Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid (Myndigheten för arbetsmiljökunskap Rapport 2021:1 och Arbetsmiljöverket Rapport 2021:2). <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid-DIGITAL.pdf>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet i det svenska näringslivet (Rapport 2022:9). Författare: Nylund, A. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/12/Frisk-och-god-arbetsmiljo-1.pdf>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). (2023). Att göra arbetsmiljöarbete: betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation (Kunskapssammanställning 2023:10). Författare: Johansson, M, Berg Jansson, A., Berglund, L., Abrahamsson, L. & Piippola, S. <https://mynak.se/publikationer/betydelsen-av-foretagsstorlek-och-arbetsorganisation-for-arbetsmiljoarbete-i-svenskt-naringsliv/>.

Nylund, A. (2017). Learning at work and productivity in Swedish business firms. Based on the Swedish Meadow Survey 2009/2010 (Licentiatavhandling i industriell arbetsvetenskap, Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Skolan för industriell teknik och management (ITM), avdelningen industriell ekonomi och organisation (INDEK). <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1160677/FULLTEXT01.pdf>.

Nylund, A. (2022). Opening of the black box of non-technical innovation: implications on technical innovation and productivity (arbetstitel). Författare: Nylund, A., Kaulio M., & Hagén H.-O. Presentation av manuskript till artikel på PEROSH 2022 6th Wellbeing Research Conference, Polen 13–15 juni 2022. Theme: Leadership & Organizational Factors. <https://www.waw2022.pl/>.

OECD. (2008). Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide. Organisation for economic co-operation and development (OECD) and The joint research centre (JRC) of the European commission, Ispra, Italy. OECD Publishing, Paris. [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/handbook-on-constructing-composite-indicators-methodology-and-user-guide\\_9789264043466-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/handbook-on-constructing-composite-indicators-methodology-and-user-guide_9789264043466-en#page1). Online.

Prop. 2011/12:1. Budgetpropositionen för 2012. Utgiftsområde 14. Arbetsmarknad och arbetsliv. <https://www.regeringen.se/contentassets/bd4a4f4b45d44059a23b7b0646c1cdf/utgiftsomrade-14-arbetsmarknad-och-arbetsliv/>.

SAS. (2020a). Principal component analysis, PCA. <https://support.sas.com/publishing/pubcat/chaps/55129.pdf>.

SAS. (2020b). Generalized linear model, GENMOD procedure. <https://support.sas.com/rnd/app/stat/procedures/genmod.html>. Online 2020-11-17. [http://www.sas.com/sv\\_se/software/predictive-analytics.html](http://www.sas.com/sv_se/software/predictive-analytics.html).

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen (1977:1160). Arbetsmiljölagen – med kommentarer (Bok med kommentarer från arbetsmiljöverkets jurister 2018. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160).

SFS 1977:1160. The Work Environment Act (1977:1160 Eng) <https://www.government.se/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act/>.

SFS 2018:254. Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-med-instruktion-for-myndigheten-for\\_sfs-2018-254](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-med-instruktion-for-myndigheten-for_sfs-2018-254).

Shah, R., & Ward, P. T. (2003). Lean manufacturing: context, practice bundles, and performance. *Journal of operations management*, 21: 129–149.

Skr. 2020/21:92. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192/>.

Statistiska centralbyrån. (2007). Struktur för Svensk näringsgrensindelning 2007. <https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf>.

Statistiska centralbyrån. (2011). Hagén, H.-O. (red.). Learning Organisations Matter. Författare: Ahlstrand, C., Aksberg, M., Bondegård, M., Enocksson, E., Ghebremikael-Tareke, Z., Grunewald, O., Hagén, H.-O., Lagerqvist, M., Nylund, A., Omanovic, L., & Wallen, H. [https://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/NR9999\\_2011A01\\_BR\\_NRFT1101.pdf](https://www.scb.se/statistik/_publikationer/NR9999_2011A01_BR_NRFT1101.pdf). <https://docplayer.net/23400790-Learning-organisations-matter.html>.

Statistiska centralbyrån. (2019a). Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA) (Bakgrundsfakta Arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken 2019:1). <https://www.scb.se/contentassets/f0bc88c852364b6ea5c1654a0cc90234/lisa-bakgrundsfakta-1990-2017.pdf>.

Statistiska centralbyrån. (2019b). Företagsenhet – Basfakta företag enligt företagens ekonomi efter näringsgren SNI 2007. År 2000–2016. (Statistikdatabasen år 2000–2018. Officiell statistik, Referenskod: \_NV0109E4). [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_NV\\_\\_NV0109\\_\\_NV0109L/BasfaktaFEngs07/?rxid=5d0bfdeb-72c9-44c8-a7b0-5df58d279f29](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__NV__NV0109__NV0109L/BasfaktaFEngs07/?rxid=5d0bfdeb-72c9-44c8-a7b0-5df58d279f29).

Statistiska centralbyrån. (2021). Teknisk rapport – En beskrivning av genomförande och metoder i undersökningen om organisering i svenskt arbetsliv. Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020. <https://myrak.se/projekt/analys-av-arbetsmiljo-och-arbetsmiljoarbete-2/utvecklingen-av-goda-arbetsorganisationer-det-senaste-decenniet/>.

Statistiska centralbyrån. (2023). Antalet anställda i snabbväxande storföretag kommer att öka, Fördjupning | Sveriges ekonomi. Sveriges ekonomi, Statistiskt perspektiv Nummer 1 2023. [https://scb.se/contentassets/08d6385a198d4fcfa1fea43d91b98ff6/nr0001\\_2023m01\\_ti\\_a28ti2301.pdf](https://scb.se/contentassets/08d6385a198d4fcfa1fea43d91b98ff6/nr0001_2023m01_ti_a28ti2301.pdf).

Tillväxtverket. (2023). Basfakta om företag. Online (Uppdaterad 2023-01-31.) <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikomforetag/foretagande/basfaktaomforetag.1719.html>.

Törner, M., Eklöf, M., Larsman, P., & Pousette, A. (2013). Säkerhetsklimat i vård och omsorg. Bakomliggande faktorer och betydelse för personalsäkerhet och patientsäkerhet (Rapport 2013: nr 1. Göteborgs universitet, Sahlgrenska akademien. Arbets- och miljömedicin, Samhällsmedicin och folkhälsa). <https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2020/06/Slutrapport-Sakerhetsklimat.pdf>.

Waldenström, K., & Härenstam, A. (2006). Hur skapas bra arbetsförhållanden? En studie av strategier hos chefer och anställda. Rapport från Arbets- och miljömedicin 2006:5. [http://dok.siso.sil.se/CAMM/Rapportserien/2006/AMM2006\\_5.pdf](http://dok.siso.sil.se/CAMM/Rapportserien/2006/AMM2006_5.pdf).

Örtenblad, A. (2001). On differences between organizational learning and learning organization. *The Learning Organization*, 8(3), s. 125–133.





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-89747-30-2