

# När regler ska bli praktik

## Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar

När regler ska bli praktik  
Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar  
Kunskapssammanställning 2025:4  
ISBN 978-91-89747-98-2  
Publicerad år 2025

---

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

# När regler ska bli praktik

## Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar

# Förord

Regleringar och lagar är viktiga för ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor och kan vara avgörande för att uppnå en god arbetsmiljö med välmående medarbetare.

Tidigare forskning har uppmärksammat att vi behöver kunskap om hur organisationer följer dessa lagar och regler, hur de omsätts i praktiken, tolkas och tillämpas samt vilka förutsättningar som finns. Vi vill med denna kunskapssammanställning ta reda på mer om arbetsmiljöregleringens betydelse för hur organisationers arbetsmiljöarbete ser ut, samt öka förståelsen runt förhållandet mellan lagtext och arbetsmiljöpraktik.

Med tanke på att det finns gemensamma regelverk inom EU och att den europeiska kontexten är relevant för svensk arbetsmiljöreglering har vi valt att inkludera material från hela Europa. Detta har också gett möjligheten att få mer data till kunskapssammanställningen, samt att kunna förstå och lära sig av hur det ser ut när det finns olika förutsättningar och implementeringar av regelverken.

Författarna till kunskapssammanställningen är professor Christian Ståhl, docent Daniel Lundqvist, samt docent Cathrine Reineholm, samtliga vid avdelningen för pedagogik och sociologi, institutionen för beteendevetenskap och lärande på Linköpings universitet. Linköpings universitetsbibliotek har också bidragit i arbete med litteratursökningen och professor Lotta Dellve och professor Andrea Eriksson har på uppdrag av myndigheten kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen. Ansvariga processledare vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har inledningsvis varit teknologie doktor Karin Sjöberg Forsberg och därefter filosofie doktor Thomas Nessen. Kommunikatör på myndigheten har varit Lasse Nivér.

Författarna till kunskapssammanställningarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag riktar ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning. Kunskapssammanställningen publiceras på myndighetens webbplats i serien Kunskapssammanställningar

Gävle, mars 2025



Nader Ahmadi, Generaldirektör

# Författare

Christian Ståhl, professor, Avdelningen för pedagogik och sociologi,  
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, *Linköpings universitet*.

Daniel Lundqvist, docent, Avdelningen för pedagogik och sociologi,  
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, *Linköpings universitet*.

Cathrine Reineholm, docent, Avdelningen för pedagogik och sociologi,  
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, *Linköpings universitet*.

# Sammanfattning

Tidigare forskning har konstaterat att organisationers arbete med arbetsmiljöfrågor har betydelse för medarbetares hälsa, samt att lagar och reglering kan vara effektiva sätt att förbättra arbetsmiljön. Forskningen om reglers påverkan på arbetsmiljön visar att det sällan handlar om en enkel och tydlig kedja från lagstiftning till förändrad praktik, utan att tillämpning och implementering av regelverk i praktiken ofta är fragmentarisk och otillräcklig. Därför behövs det kunskap om hur arbetsmiljöarbetet går till i organisationer och hur detta påverkas av både regelverk och organisatoriska förutsättningar.

## Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med kunskapssammanställningen är att sammanfatta befintlig europeisk forskning om hur arbetsplatser utifrån gällande lagstiftning och regelverk arbetar med arbetsmiljöfrågor. Fokus i sammanställningen är på hur regler omsätts i praktik, hur de tolkas och tillämpas, samt vilka förutsättningar som finns för att detta ska ske i enlighet med regelverkets syfte. Sammanställningen inkluderar även såväl främjande som hindrande förutsättningar för arbetsmiljöarbete.

Följande frågeställningar har varit vägledande i kunskapssammanställningen:

1. Hur tolkar och tillämpar arbetsplatser arbetsmiljöreglering i sitt arbetsmiljöarbete?
2. Vilka organisatoriska förutsättningar har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö?

## Metod

Kunskapssammanställningen är en ”rapid review”, avgränsad till studier som innehåller empiriska data från Europa. Endast artiklar publicerade på engelska i granskade vetenskapliga tidskrifter har inkluderats. Inklusionskriterierna var att studierna skulle:

- ha fokus på europeiska arbetslivs- och arbetsplatskontexter
- undersöka lagar, regelverk och tillsynsverksamhet för arbetsmiljön i organisationer och på arbetsplatser, i relation till organisationers och arbetsplatsers arbete med arbetsmiljö och/eller förutsättningar för sådant arbete.

Studierna skulle vara publicerade eller ”in press” mellan januari 2013 och mars 2024. Sökningarna resulterade i att det, efter att dubletter tagits bort, återstod 16 284 unika studier. Av dessa ansågs 339 studier kräva fulltextgranskning. Efter relevans- och kvalitetsgranskning inkluderades 56 studier i kunskapssammanställningen.

## Resultat

De inkluderade studierna sorterades i sju fokusområden utifrån deras huvudsakliga fokus: arbetsplatsers regelefterlevnad, ledningsstandarder och certifieringssystem, tillsyn och inspektioner, generella förutsättningar för regelefterlevnad, arbetssätt och roller, ledning och stödfunktioner samt kontextuella faktorer. Därefter genomfördes en tematisk analys av studiernas resultat, där fyra teman utvecklades:

- Från lagtext till praktik, som berör hur regler efterlevs och tolkas, samt tillsyn av regelföljsamhet.
- Kontextens betydelse, som berör hur förutsättningarna skiljer sig åt mellan länder och branscher, och hur externa samhällsfaktorer spelar in.
- Strukturens betydelse, som berör organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor.
- Sociala relationers betydelse, som berör det sociala samspelet på arbetsplatsen.

### Från lagtext till praktik

I flera studier konstateras att regler fungerar som ett externt tryck på organisationer att säkerställa att de har en tillräckligt god arbetsmiljö, och att inspektioner har en påverkan på arbetsgivares åtgärder och på arbetsmiljöutfall. Sådana inspektioner behöver dock innehålla både kontroll och rådgivning för att det ska leda till att arbetsplatser ändrar sitt arbetsmiljöarbete. Inspektioner kan leda till större riskmedvetenhet och därmed bättre rapportering och förbättrat förebyggande arbete. Skärpta regelverk kring psykosocial arbetsmiljö har lett till förändringar i arbetsgivares handlingsplaner.

Hur regler tolkas och om de tillämpas eller inte hänger samman med hur relevanta de anses vara för arbetsplatsen. Regelföljsamhet hänger också ihop med hur väl rapporteringssystem fungerar avseende olika typer av risker, och olika studier pekar på att arbetsgivare inte använder sådana system i tillräcklig utsträckning.

Ett integrerat arbetssätt kring riskhantering hänger samman med företagets säkerhetsarbete. Riskrapportering och riskhantering påverkas också av faktorer som skyddsombuds och chefers hantering av frågan, stöd från ledningen, medvetenhet om handlingsplaner, användning av anonym datarapportering och integration av procedurer i organisatoriska processer, liksom företagsstorlek.

### Kontextens betydelse

Regelverk utvecklas och tillämpas på olika beslutsnivåer – från EU, via nationell lagstiftning, ned till arbetsplatsnivå. Jämförande studier har pekat på att EU-direktiv implementeras på olika sätt och har olika förutsättningar för att implementeras beroende på land. Studier pekar på att nordeuropeiska länder har en mer utvecklad arbetsmiljöpraktik än sydeuropeiska och därför har bättre förutsättningar för att implementera EU-direktiv. Den nationella kontexten har också betydelse för inspektionspraxis. Lagar och regler kan därtill skilja sig åt eller tillämpas olika beroende på bransch.

## Strukturens betydelse

Vad gäller organisationers strukturella förutsättningar är ekonomiska resurser det som oftast lyfts fram. Om ekonomiska resurser saknas leder detta till att tid eller utrymme inte finns för att reflektera över eller arbeta med arbetsmiljöfrågor. Höga produktionskrav och högt arbetstempo är hindrande strukturella faktorer för att kunna prioritera eller arbeta med arbetsmiljöfrågor, och därmed följa befintliga regelverk. För anställda kan höga produktionskrav minska möjligheterna att prioritera säkerhet. Även arbets- och anställningsvillkor har betydelse; exempelvis kan förläggningen av anställdas arbetstid och huruvida de är anställda direkt i företag eller via bemanningsföretag påverka möjligheten till en god arbetsmiljö.

Större organisationer har bättre förutsättningar för att implementera regelverk och åstadkomma en god arbetsmiljö. De har också mer utvecklade former för riskbedömningar samt bättre efterlevnad av arbetsmiljöregler. Småföretag har särskilda utmaningar kring arbetsmiljön i form av bristande kunskaper och resurser.

Ledarskap är en central del i hur arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatser. Exempel på främjande faktorer här är att tydliggöra chefers ansvar och peka på ekonomiska fördelar med god arbetsmiljö. Utbildningsinsatser inom arbetsmiljö och säkerhet hänger samman med regelföljsamhet, säkerhet och arbetsmiljöengagemang, och chefer som fått utbildning kring arbetsmiljö anser att arbetsmiljöinsatser kan medföra positiva effekter på produktion och effektivitet.

Om system och rutiner för arbetsmiljöarbete är välfungerande fungerar det som ett internt tryck på aktörer inom organisationen, vilket i kombination med det externa trycket från lagstiftning bidrar till riskmedvetenhet och regelföljsamhet. Interna system för uppföljning och kontroll har också betydelse när arbetet genomförs i flera leverantörsled, där krav uppifrån i leverantörskedjan har betydelse för regelföljsamhet och utvecklandet av en god praxis för underleverantörer. Stödsystem, externa eller interna, kan bidra med expertkompetens och leda till bättre riskbedömningar.

## Sociala relationers betydelse

Temat som handlar om sociala relationers betydelse berör frågor om kultur och klimat, kommunikation och jämställdhet. Det finns olika roller i arbetsmiljöarbetet som kommer med olika synsätt, kulturer och perspektiv. Tydliga roller och ansvar är en förutsättning för ett gott arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Handlingsutrymme för de olika rollerna har betydelse, och rollen som arbetsmiljöombud är ofta otydlig. När medarbetare involveras i arbetsmiljöarbetet och får en tydlig roll får de också ägarskap över frågan. Studier indikerar att en god säkerhetskultur kan ha betydelse för hur säkerhetsarbete genomförs. Frågor om genus och jämställdhet är generellt sett ovanligt förekommande i de inkluderade studierna.



## Slutsatser

En övergripande slutsats, i linje med tidigare forskning, är att det inte finns ett linjärt förhållande mellan lagtext, arbetsmiljöpraktik och arbetsmiljöutfall. Hur en organisation arbetar med arbetsmiljöarbete är beroende av förutsättningar på olika nivåer, från EU-direktiv och lagstiftning, via ledning och styrning, till medarbetares arbetsvillkor och kunskap. Dessa förutsättningar kan tillsammans bidra till att skapa externa och interna tryck på organisationerna att förbättra eller upprätthålla arbetsmiljöarbetet.

Ett *externt tryck* på organisationerna att säkerställa att de har en tillräckligt god arbetsmiljö skapas genom lagar och tillsyn. När det gäller externt tryck har studier lyft fram följande aspekter som centrala:

- Tydlighet och relevans på regelnivå är förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet ska uppfattas som meningsfullt och därmed prioriteras på arbetsplatsen.
- Tillsynspraktik behöver balansera mellan krav och rådgivning för att uppfattas som stödjande för arbetsgivare.
- Rådgivande ansatser uppfattas som mer konstruktiva av arbetsgivare.

Ett *internt tryck* på arbetsplatser skapas genom ledning och styrning, interna system för riskrapportering och riskhantering, säkerhetsrutiner och ett integrerat arbete med tydlig rollfördelning och samverkan. När det gäller internt tryck har studier lyft fram följande aspekter som centrala:

- Ett välfungerande arbetsmiljöarbete kräver tillräcklig kunskap och kompetens hos chefer, så att de både kan prioritera arbetsmiljöfrågor, och erbjuda ett gott stöd till sina medarbetare.
- Medarbetare behöver i sin tur ha tillräckliga förutsättningar i termer av rimlig arbetsbörda och kunskap om arbetsmiljörisker för att kunna arbeta på ett sätt som upprätthåller regelföljsamheten.
- Samspelet mellan strukturella förutsättningar och sociala relationer är centralt för hur arbetsplatsers arbete med arbetsmiljön prioriteras och genomförs.
- Organisationers storlek har betydelse; särskilt små företag har utmaningar kring regelefterlevnad.

# English Summary

Previous research has identified organizations' work with occupational health and safety (OHS) as influential on the health and wellbeing of their employees, and that laws and regulations can be effective ways of improving work environment management. The research on how regulation affects work environments show that it is seldom a clear and linear chain from legislation to changed practice, but that application and implementation of regulation in practice is often fragmented and insufficient. It is therefore relevant to summarize existing knowledge about how OHS management is carried out in organizations and how this is influenced by both regulations and organizational conditions.

## Purpose and research questions

The overarching purpose of this knowledge synthesis is to summarize existing European research on how workplaces, based on laws and regulations, work with OHS. The synthesis focuses on how rules are implemented into practice, and which conditions that are influential in whether or not this is done in line with the intentions of the regulation. The synthesis focuses on both facilitating and hindering conditions for OHS efforts.

The following research questions have guided the work:

1. How do workplaces interpret and apply occupational health and safety regulations in their occupational health and safety management?
2. What organizational conditions influence workplaces' compliance with occupational health and safety regulations?

## Method

The report is a "rapid review", limited to studies containing empirical data from Europe. Only articles published in English in peer-reviewed scientific journals were included. Inclusion criteria required studies to:

- focus on European workplace and organizational contexts,
- investigate laws, regulations, and inspection activities related to occupational health and safety within organizations and workplaces, and explore their application or conditions for such efforts.

Studies published or "in press" between January 2013 and March 2024 were included. The searches resulted in 16 284 unique studies after removing duplicates. Titles and abstracts were screened, and 339 studies were identified for full-text review. After relevance and quality review of these studies, 56 studies were included in the report.

## Results

The included studies were sorted into seven focus areas: workplaces' regulatory compliance; management standards and certification systems; inspections; general conditions for regulatory compliance; work methods and roles; leadership and support functions; and contextual factors. Thereafter, a thematic analysis of the study results generated four themes:

- From legislation to practice, addressing how regulations are followed and interpreted, as well as inspections of compliance.
- The significance of context, exploring how conditions vary between countries and industries, and the influence of external societal factors.
- The significance of structure, focusing on organizational conditions and working conditions.
- The significance of social relations, focusing on the social interplay at the workplace.

### From legislation to practice

Regulations exert external pressure on organizations to ensure they maintain an adequate working environment. Inspections influence employers' actions and OHS outcomes but must include both enforcement and guidance to effectively encourage workplaces to improve their OHS practices. Inspections can enhance risk awareness, leading to improved reporting and preventive measures. Stricter regulations concerning psychosocial work environments have led to changes in employers' action plans.

The interpretation and application of regulations are influenced by their perceived relevance to the workplace. Compliance with regulations is also linked to the effectiveness of reporting systems for various types of risks. Research indicates that employers do not utilize such systems to a sufficient extent.

An integrated approach to risk management facilitates workplace safety efforts. Risk reporting and risk management are influenced by multiple factors, including company size, the role of safety representatives and managers, leadership support, awareness of action plans, the use of anonymous data reporting, and the integration of procedures into organizational processes.

### The significance of context

Regulatory frameworks are developed and implemented at multiple decision-making levels, from the European Union (EU) to national legislation and down to the workplace level. Comparative studies indicate that EU directives are implemented differently across countries, depending on national conditions. Research suggests that Northern European countries have more developed OHS practices than Southern European countries, making them better equipped to implement EU directives. National context also plays a role in inspection practices. Laws and regulations may vary between industries or be applied differently depending on the sector.

## The significance of structure

Regarding structural conditions, the access to financial resources is the one most commonly mentioned. A lack of financial resources can limit the time and capacity for reflection on or engagement in OHS matters. High production demands and work tempos serve as structural barriers to prioritizing or addressing OHS issues, thereby affecting compliance with existing regulations. For employees, intense production demands can reduce the ability to prioritize safety. Also employment conditions are significant; for instance, work schedules and whether employees are hired directly by companies or through staffing agencies can impact the ability to maintain a safe work environment.

Larger organizations have better conditions for implementing regulations and maintaining a safe work environment. They also have more developed risk assessment procedures and better compliance with OHS regulations. Small enterprises face specific challenges in workplace safety due to limited knowledge and resources.

Leadership plays a central role in workplace OHS efforts. Clarifying managerial responsibilities and highlighting the economic benefits of a safe work environment are seen as facilitating factors. Training in workplace safety and OHS is associated with regulatory compliance, safety, and engagement in OHS matters. Managers who receive OHS training perceive workplace safety initiatives as having positive effects on productivity and efficiency.

Well-functioning systems and procedures for OHS serve as an internal pressure mechanism within organizations, complementing external pressures from legislation to enhance risk awareness and regulatory compliance. Internal monitoring and control systems are also crucial when work is conducted across supply chains, where top-down requirements within supply chains influence compliance and the development of best practices among subcontractors. Support systems, both external and internal, can provide expert knowledge and improve risk assessment processes.

## The significance of social relations

The theme concerning the importance of social relationships addresses issues related to culture, climate, communication, and equality. Different roles in OHS management come with distinct perspectives, organizational cultures, and viewpoints. Clear roles and responsibilities are essential for effective OHS and workplace safety practices. The scope of action available to different roles is significant, and the role of safety representatives is often ambiguous. When employees are involved in OHS efforts and assigned clear responsibilities, they develop a sense of ownership over the issue. Studies indicate that a strong safety culture influences the effectiveness of workplace safety initiatives. Issues of gender and equality are generally underrepresented in the included studies.

## Conclusions

A key conclusion, in line with previous research, is that there is no linear relationship between legislation, OHS practices, and OHS outcomes. How an organization engages in OHS work depends on conditions at multiple levels, ranging from EU directives and legislation to leadership and governance, as well as employees' working conditions and knowledge. These factors collectively create both external and internal pressures on organizations to improve or maintain OHS practices.

*External pressure* on organizations to maintain an adequate working environment is exerted through laws and inspections. Concerning external pressure, the included studies have emphasized:

- Clarity and relevance of regulations are essential to ensuring that OHS efforts are perceived as meaningful and prioritized in the workplace.
- Inspection practices must balance enforcement with guidance to be perceived as supportive by employers.
- Advisory approaches are generally seen as more constructive by employers.

*Internal pressure* within workplaces is created through leadership and management, internal systems for risk reporting and management, safety procedures, and an integrated approach with clear role distribution and collaboration. Concerning internal pressure, the included studies have emphasized:

- Effective OHS management requires sufficient knowledge and competence among managers so they can both prioritize OHS issues and provide adequate support to employees.
- Employees need sufficient conditions, in terms of a reasonable workload and knowledge of occupational hazards, to be able to work in ways that ensure regulatory compliance.
- The interaction between structural conditions and social relations is central for how workplaces prioritize and carry out OHS management.
- The size of organizations is important, where specifically small companies have challenges related to regulatory compliance.



# Innehåll

Sammanfattning .....	6
English Summary.....	10
<b>1. Inledning</b> .....	<b>17</b>
Syfte.....	19
Frågeställningar.....	19
Avgränsningar.....	19
<b>2. Metod</b> .....	<b>20</b>
Avgränsningar och kriterier för urval av studier .....	20
Sökstrategi.....	21
Screening på titel och abstract.....	22
Relevansbedömning av fulltexter .....	22
Kvalitetsbedömning.....	23
Inkluderade studier.....	24
Bearbetning och analys.....	25
<b>3. Resultat</b> .....	<b>27</b>
Studiernas fokusområden.....	27
Arbetsplatsers regelefterlevnad.....	28
Ledningsstandarder och certifieringssystem .....	28
Tillsyn och inspektioner.....	28
Generella förutsättningar för regelefterlevnad.....	29
Arbetssätt och roller .....	29
Ledning och stödfunktioner .....	29
Kontextuella faktorer .....	29
Regler och förutsättningar: fyra teman .....	30
Från lagtext till praktik .....	30
Kontextens betydelse .....	32
Strukturens betydelse .....	33
Sociala relationers betydelse .....	36
<b>4. Diskussion</b> .....	<b>38</b>
En kedja med flera påverkande faktorer .....	39
Resultaten i svensk kontext.....	41
Metoddiskussion .....	41
<b>5. Slutsatser</b> .....	<b>43</b>
<b>6. Behov av fortsatt forskning</b> .....	<b>45</b>
<b>7. Referenser</b> .....	<b>46</b>

## Bilagor

Bilaga 1: Inkluderade studier

Bilaga 2: Kvalitetsgranskning

Bilaga 3: Söksträngar

Bilaga 4: Antal artiklar per tidskrift

Bilaga 5: Antal artiklar per årtal

Bilaga 6: Exkluderade studier

Rapportens bilagor presenteras i separat bilagerapport.

# Definition av nyckelbegrepp

**Arbetsmiljö.** Begreppet avser såväl fysisk som social och organisatorisk arbetsmiljö, liksom det i internationell forskning ofta använda begreppet psykosocial arbetsmiljö. Det rymmer således en bred uppsättning riskfaktorer, som fysisk belastning, kemiska riskfaktorer, buller, stress och psykosociala krav, samt positiva faktorer som socialt stöd och socialt kapital.

**Arbetsmiljöarbete.** Denna term används i stället för den engelska termen Occupational Health and Safety Management (som förkortas på olika sätt, främst OHS/OSH/OHSM/OSHM/SOHSM). På svenska används ofta termen systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som är knutet till lagstadgade krav.

**Arbetsmiljöutfall.** Begreppet används i denna kunskapssammanställning som en samlingsterm för de olika utfall som studier undersökt, exempelvis individers hälsa, olyckor, dödsfall och säkerhetsbeteenden.

**Expertresurs.** Begreppet används som en samlingsterm för de olika organisatoriska resurser som kan användas i arbetsmiljöarbete, exempelvis Human Resources (HR) eller företagshälsovård.

**Interna system.** Avser de rutiner och rapporteringssystem som finns inom en organisation, som incidentrapporteringssystem eller rutiner för hur arbetsmiljöfrågor integreras i övriga processer.

**Regelföljsamhet.** Används som en samlingsterm för de olika termer som i internationella studier används för att beskriva huruvida arbetsplatser och anställda följer regelverk eller inte, exempelvis compliance, safety behavior, adherence.

**Ledningsstandard.** Används som samlingsterm för frivilliga certifieringar som arbetsgivare kan följa, exempelvis sådana som utfärdats av Occupational Health and Safety Assessment Series Project Group (OHSAS) eller International Organization for Standardization (ISO).

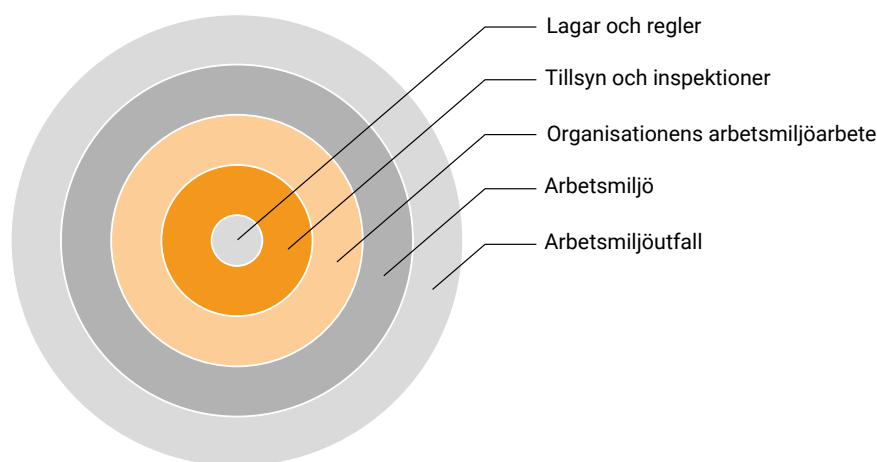
**Säkerhetskultur och säkerhetsklimat.** Avser medarbetares uppfattning om säkerhetens roll på en arbetsplats. Det mer flyktiga begreppet ”klimat” kan tolkas som en beskrivning av ett nuläge vid en viss tidpunkt, som dock brukar ses som ett uttryck för en mer långsiktigt underliggande och genomgripande ”kultur”.

**Tillsyn.** Avser olika former av inspektion och kontroll som myndigheter gör av arbetsplatsers arbetsmiljö.



# 1. Inledning

Denna kunskapssammanställning undersöker hur arbetsplatser utifrån gällande lagstiftning och regelverk arbetar med arbetsmiljöfrågor. Fokus ligger på hur regler omsätts i praktik, hur de tolkas och tillämpas, samt vilka förutsättningar som finns för att detta ska ske i enlighet med regelverkets syfte. Detta är en komplicerad fråga som kräver analyser i flera led. Tidigare kunskapssammanställningar har ofta undersökt kopplingen mellan arbetsmiljö och hälsoutfall (1), eller mellan lagstiftning och hälsoutfall (2), utan att mellanledet – själva arbetsmiljöarbetet – undersökts i detalj (tillsyn och inspektioner samt organisationens arbetsmiljöarbete i figur 1). Detta mellanled är fokus för denna kunskapssammanställning. Här undersöks dels vilken forskning som finns om reglers betydelse för arbetsplatsers arbetsmiljöarbete och hur sådana regler tolkas och tillämpas, dels vilka förutsättningar som krävs för att arbetsplatser ska kunna följa rådande regelverk. Att fokus ligger på mellanledet innebär att den forskning studerats berör *det konkreta arbetsmiljöarbetet och dess förutsättningar*, samt hur detta påverkas av lagar, regler och tillsynsverksamhet. Hur arbetsmiljöarbetet och dess förutsättningar i sin tur påverkar arbetsmiljön och dess utfall, till exempel avseende hälsokonsekvenser och olyckor, är därmed inte i fokus i denna kunskapssammanställning.



**Figur 1.** Kunskapssammanställningens fokus.

Baserat på slutsatser från tidigare kunskapssammanställningar kan det konstateras att organisationers arbete med arbetsmiljöfrågor har betydelse för medarbetares hälsa, samt att lagar och reglering kan vara effektiva sätt att förbättra arbetsmiljön (3, 4). Även om lagstiftning finns på såväl nationell som europeisk nivå finns skillnader mellan hur länder, sektorer och branscher hanterar dessa frågor. Den psykosociala arbetsmiljön och dess risker har i tidigare forskning pekats ut som särskilt utmanande (3). En slutsats som kan dras från forskningen om reglers påverkan på arbetsmiljön är att det sällan handlar om en enkel och tydlig kedja från lagstiftning till förändrad praktik, utan att

tillämpning och implementering av regelverk i praktiken ofta är fragmentarisk och otillräcklig (4). Det finns även en lång tradition inom arbetsmiljöområdet att förlita sig på självreglering via bredare lagstiftning, som sedan kompletteras med mer detaljerade föreskrifter inom specifika områden. För att kunna genomföra det arbetsmiljöarbete som lagar och regler föreskriver behöver chefer, arbetsmiljöombud och andra aktörer därför både ha relevant kunskap och ges de förutsättningar de behöver. Det kan också behövas stöd när lagar och föreskrifter ska tillämpas och för att kunna anpassa verksamheten på rätt sätt i relation till de krav som regelverket ställer (3).

I en tidigare meta-review (en sammanställning av befintliga kunskapssammanställningar) av olika typer av arbetsmiljöinterventioners påverkan på arbetsmiljöutfall konstaterades att forskningen i hög grad fokuserat på inspektionspraktik, informations- och rådgivningsaktiviteter, samt regelföljsamhet (5). Sammanställningen undersökte enbart effektstudier med kontrollgrupper och kunde konstatera att de flesta studierna var från Nordamerika, följt av Europa, och att det finns få systematiska sammanställningar som har tillräckligt god metodik. Arbetsmiljöarbetet ses i denna forskning som ett intermediärt utfall mellan interventionen och utfall i termer av hälsa och minskat antal olyckor. Sammanställningen konstaterar att sjukfrånvaro som utfallsmått är underrepresenterat i studierna, och att utbildningsinterventioner och formulering av regelverk har beforskats i relativt låg grad (5).

Av tidigare forskning att döma ligger Sverige i framkant när det gäller arbetsmiljöreglering, med mer utvecklade system för att hantera arbetsmiljörisker (3). Dock finns det skillnader mellan olika branscher när det gäller vad som prioriteras i arbetsmiljöarbetet (6, 7). Mer tekniskt orienterade branscher har ofta fokus på sjukfrånvaro, olyckor och fysiska risker. Inom offentlig sektor är sjukfrånvaro också ofta i fokus, men där uppmärksammas oftare brister kring psykosociala frågor och uppföljning av dessa. Likaså har skillnader i arbetsmiljöarbetet beroende på företagets storlek identifierats, där brister och problem i arbetsmiljön är mer vanligt förekommande hos småföretag. Småföretag uppges ha mindre intresse för arbetsmiljöfrågor, samt fler incidenter och allvarliga arbetsolyckor än större företag (6–10). Vidare är ansvaret för arbetsmiljöarbetet mer informellt i mindre organisationer; många småföretagare anser att regelverk och föreskrifter är komplicerade och brister ofta i kunskap om riskbedömningar och åtgärder (6).

Tidigare forskning har undersökt vilka rutiner organisationer har kring arbetsmiljöarbete. Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket (3) saknas det dock forskning om organisationers följsamhet till svensk arbetsmiljöreglering, och det behövs mer kunskap om hur lagar och regler tolkas och tillämpas i praktiken på arbetsplatser. Därtill behövs kunskap om vilka förutsättningar som krävs för en god regelföljsamhet.

Denna kunskapssammanställning bygger delvis på en tidigare sammanställning som gjordes på uppdrag av Arbetsmiljöverket (3), vars syfte var att undersöka huruvida lagar och regler leder till förbättrad arbetsmiljö. Den sammanställningen fokuserade specifikt på relationen mellan lag och effekt, och det ingick inte i

syftet att göra någon utvecklad analys av stegen däremellan. Dock handlade de kvalitativa studierna i sammanställningen ofta om just dessa steg: *hur* lagen får effekt på arbetsplatsers arbete med arbetsmiljöfrågor. I föreliggande kunskapssammanställning undersöks *på vilket sätt* regler omsätts i praktik och vilka *förutsättningar* som finns för att detta ska ske i enlighet med lagstiftningens syfte.

## Syfte

Det övergripande syftet med kunskapssammanställningen är att sammanfatta befintlig europeisk forskning om hur arbetsplatser utifrån gällande lagstiftning och regelverk arbetar med arbetsmiljöfrågor. Fokus i sammanställningen är på hur regler omsätts i praktik, hur de tolkas och tillämpas, samt vilka förutsättningar som finns för att detta ska ske i enlighet med regelverkets syfte. Sammanställningen inkluderar även såväl främjande som hindrande förutsättningar för arbetsmiljöarbete.

## Frågeställningar

Följande frågeställningar har varit vägledande i kunskapssammanställningen:

1. Hur tolkar och tillämpar arbetsplatser arbetsmiljöreglering i sitt arbetsmiljöarbete?
2. Vilka organisatoriska förutsättningar har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö?

## Avgränsningar

Kunskapssammanställningen är avgränsad till studier som innehåller empiriska data från Europa. Den europeiska kontexten är relevant eftersom det finns såväl gemensamma regelverk inom EU som likheter mellan exempelvis de nordiska länderna i hur lagstiftning och tillsyn ser ut. Därav har en avgränsning till Europa ansetts bidra till en mer sammanhållen kunskapssammanställning. Det innebär att studier som inte innehåller empiriska data (såsom teoretiska studier eller rena policyanalyser) exkluderats, liksom studier vars empiriska material kommer från länder utanför Europa. Därtill har studier som enbart fokuserar på arbetsmiljöns effekter på hälsa eller andra utfall exkluderats, om de saknar koppling till lagstiftning, regelverk och organisatoriska förutsättningar för arbetsmiljöarbete.

En ytterligare avgränsning som gjorts handlar om typ av publikation. Endast artiklar publicerade på engelska i granskade vetenskapliga tidskrifter har inkluderats. I kunskapssammanställningar ingår ibland även forskning på andra språk, samt grå litteratur, alltså rapporter och myndighetsdokument av olika slag. Projektets sökningar genererade dock så stora mängder litteratur att det inte har varit möjligt att inkludera också annan litteratur inom ramen för uppdraget. Det finns emellertid en representation av studier genomförda i svensk kontext i materialet.

## 2. Metod

I detta kapitel presenteras den metod som använts vid arbetet med kunskapssammanställningen. Beskrivningen följer här en kronologisk ordning för att de centrala momenten och stegen ska bli enkla att identifiera. Granskningsarbetet baserades på riktlinjer från Grant och Booth (11), och är en så kallad rapid review som genom systematiska sökmetoder och en kritisk granskning av tidigare forskning avser att fastställa vad som är känt om ett specifikt ämne.

### Avgränsningar och kriterier för urval av studier

Arbetet inleddes med att, utifrån projektets syfte och frågeställningar, formulera studiens innehåll, fokus och avgränsningar. En utgångspunkt för detta var den så kallade PEO-modellen (People, Exposure, Outcome) för att ta fram kriterier för inklusion och exklusion (11).

Inklusionskriterierna (tabell 1) bestod i att studierna skulle

- ha fokus på europeiska arbetslivs- och arbetsplatskontexter,
- undersöka lagar, regelverk och tillsynsverksamhet för arbetsmiljön i en arbetsplatskontext, eller
- studera hur organisationer och arbetsplatser tolkar och tillämpar regelverk i sitt arbetsmiljöarbete, och/eller förutsättningar för sådant arbete i relation till regelverk.

Vidare sattes ytterligare, praktiskt inriktade, inklusionskriterier för att säkerställa att underlaget till kunskapssammanställningen var vetenskapligt och empiriskt grundat och publicerat mellan januari 2013 och mars 2024 (då sökningarna genomfördes). Tidsintervallet valdes för att fokusera på forskning som behandlar aktuella regelverk, och eftersom tidigare kunskapssammanställningar finns för liknande områden från tidigare år. Dessa kriterier innebar att studierna skulle

- vara vetenskapliga artiklar i internationella (akademiska) tidskrifter med granskningsförfarande ("peer-review")
- vara publicerade eller "in press" mellan januari 2013 och mars 2024
- vara skrivna på engelska
- innehålla empiriskt material.

**Tabell 1.** Inklusionskriterier enligt PEO-modellen

People	Exposure	Outcome
Studier med fokus på europeiska arbetslivs- och arbetsplatskontexter	Lagar, regelverk och tillsynsverksamhet för arbetsmiljö i organisationer och på arbetsplatser	Organisationers och arbetsplatsers arbete med arbetsmiljö och/eller förutsättningar för sådant arbete

Kunskapssammanställningens exklusionskriterier utarbetades samtidigt som inklusionskriterierna (tabell 2). Enligt dessa kriterier skulle studier exkluderas om de

- fokuserade på länder utanför Europa
- enbart fokuserade på andra kontexter än arbetslivet
- enbart fokuserade på lagstiftning och regelverk utan koppling till organisationers och arbetsplatsers arbete med arbetsmiljö
- enbart fokuserade på anställdas arbetsmiljö och hälsa (eller andra utfall) utan koppling till lagstiftning, regelverk och arbetsmiljöarbete
- enbart fokuserade på förutsättningar för organisatoriska interventioner eller implementering utan koppling till lagstiftning, regelverk och arbetsmiljöarbete
- var publicerade före 2013
- inte byggde på empiriskt material (såsom litteraturöversikter, metaanalyser, konceptuella artiklar, ”viewpoints” eller motsvarande)
- var litteratur som inte publicerats i vetenskapliga, akademiska tidskrifter (såsom rapporter, böcker, bokkapitel, doktors- eller licentiatavhandlingar)
- var skrivna på andra språk än engelska.

**Tabell 2.** Exklusionskriterier enligt PEO-modellen

People	Exposure	Outcome
Studier med fokus enbart på andra kontexter än europeiskt arbetsliv	Enbart lagar, regelverk och tillsynsverksamhet utan arbetsmiljörelevans	Enbart fokus på arbetsmiljö och hälsa eller andra utfall
		Enbart fokus på förutsättningar för regelefterlevnad

## Sökstrategi

Efter att inklusions- och exklusionskriterier bestämts identifierades fem kvalitativa studier och fem kvantitativa studier som uppfyllde inklusionskriterierna och som författarna hade kännedom om från tidigare arbeten. Dessa studier användes för att generera lämpliga söktermer, men också för att validera de senare sökningarna och säkerställa att alla studier återfanns i sökresultaten. De slutgiltiga söktermerna fastställdes genom diskussioner mellan författarna, Linköpings universitetsbibliotek och processledare från Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Sökningarna genomfördes i sex generella databaser (Scopus, Web of Science, PsycInfo, ASC, BSP, PubMed), en ämnesinriktad databas (Safety Lit), samt en ämnesspecifik tidskrift (Journal of Safety Research) i mars 2024. Söksträng och sökning genomfördes per frågeställning för denna kunskapssammanställning (se bilaga 3). Sökningarna som var relaterade till frågeställning 1 genererade totalt 9 656 träffar, medan sökningarna till frågeställning 2 genererade

totalt 17 353 träffar. Linköpings universitetsbibliotek genomförde samtliga sökningar och levererade sökträffarna i .risformat till rapportförfattarna. Sökstrategin inkluderade också handsökning, exempelvis i artiklars referenslistor. Handsökningen genererade 247 träffar.

Dubbletter återfanns inom respektive frågeställning och även mellan frågeställningarna. Därför togs beslutet att slå samman alla träffar för att därefter ta bort dubletterna. Sökningarna hade genererat totalt 27 009 träffar och handsökningen hade genererat 247 träffar. När dubletterna tagits bort kvarstod 16 284 unika studier.

## Screening på titel och abstract

Granskningsprocessen inleddes genom att samtliga titlar och abstract lästes igenom för samtliga sökträffar. Programvaran Rayyan QCRI användes som stöd för att underlätta arbetsprocessen. Alla sökträffar markerades med antingen ”inkludera”, ”exkludera” eller ”kanske”. Studier som markerats med ”kanske”, och studier som rapportförfattarna bedömt olika, diskuterades tills enighet nåddes. Bedömningen fokuserade på huruvida studien i fråga empiriskt undersökt relationen mellan lagar, regelverk och tillsynsverksamhet inom arbetsmiljöområdet å ena sidan och europeiska organisationers och arbetsplatsers arbete med arbetsmiljön å andra sidan, samt om förutsättningar för organisationer och arbetsplatser att arbeta med arbetsmiljöfrågor i relation till regelverk studerats. I screeningen identifierades även översikter och konceptuella studier.

Totalt var det 339 studier som ansågs kräva fulltextgranskning för att avgöra om de uppställda inklusionskriterierna uppfylldes.

## Relevansbedömning av fulltexter

En relevansgranskning av studiernas fulltexter gjordes på de studier som passerat screening. Endast empiriska studier har inkluderats, vilket i detta fall innebär studier som undersöker arbetsplatser eller andra aktörer som på olika sätt är engagerade i arbetsmiljöarbete. Här har därför policystudier som endast använder dokument eller offentlig statistik som regel exkluderats, liksom rent teoretiska eller diskuterande artiklar. För de kvarvarande studierna har avväganden fått göras där vissa studier som undersökt potentiellt intressanta områden ändå kommit att exkluderas från analysen, eftersom det bedömts att de inte har haft rätt fokus utifrån frågeställningarna.

Ett exempel på ett sådant avvägande för den första frågeställningen handlar om kunskapssammanställningens syfte att i första hand undersöka reglers och tillsynsverksamhets betydelse för arbetsmiljöarbetet snarare än för olika utfall. Detta innebär att studier exkluderades om de exempelvis endast omfattade en analys av en regelförändring och dess effekter i termer av antal olyckor, eller andra hälsoutfall. Även studier som inte fokuserade på hur reglerna påverkat arbetsmiljöarbetet exkluderades eftersom de inte bidrar med kunskap om

steget mellan regler och utfall. Något annat som ledde till exkludering var om studier inte haft ett fokus på organisatoriska dimensioner, utan exempelvis främst studerat användningen av en viss skyddsutrustning eller jämförelse av olika maskiner utan hänvisning till arbetsmiljöfrågor. Även studier som mäter arbetsmiljörisiker och exponeringar som inte tydligt fokuserar på regler eller arbetsmiljöarbete har exkluderats.

Studier som berör efterlevnad av olika typer av ledningsstandarder och certifieringssystem utgör gränsvall eftersom sådana system inte är lagstadgade krav, utan frivilliga standarder som arbetsgivare kan välja att uppfylla för att stärka sitt arbetsmiljöarbete. Studier kring detta har dock inkluderats om de innehåller resonemang kring hur arbetsplatser arbetar med sådana standarder eftersom dessa kan betraktas som regelverk som är bindande så länge arbetsplatsen gör anspråk på att uppfylla dem. I praktisk mening blir detta därmed exempel på efterlevnad som därför också kan ge relevant information till kunskapssammanställningen.

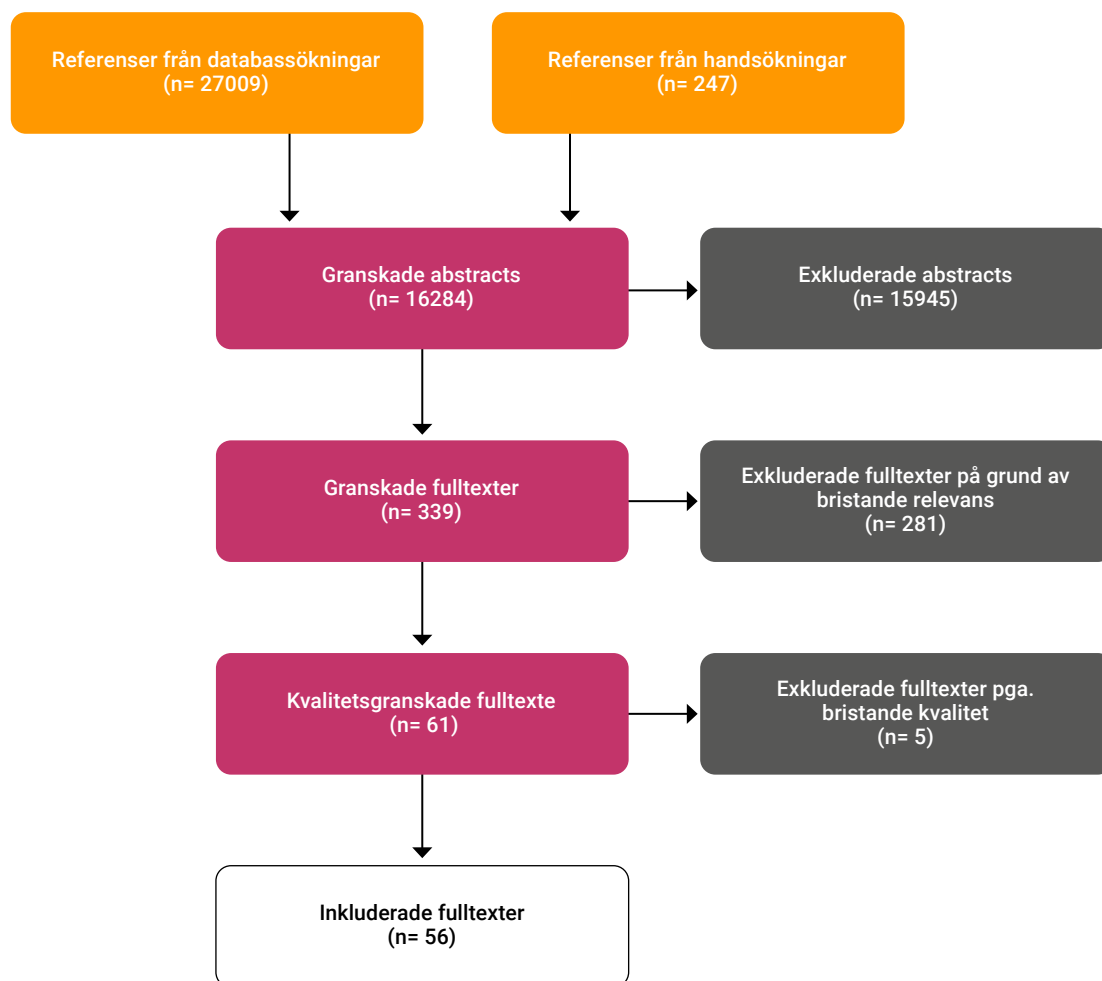
Ett exempel på ett avvägande relaterat till den andra frågeställningen handlar om att syftet främst varit att undersöka förutsättningarna för att efterleva *regelverk*. Därför har många studier exkluderats eftersom de inte har ett uttalat fokus på regler. Exempelvis har många studier som berör organisatoriska förutsättningar, exempelvis hur arbetsplatser arbetar med säkerhetsfrågor och hur deras säkerhetskultur ser ut, eller som undersöker effekterna av hälsofrämjande interventioner, exkluderats. Ett fåtal studier har dock inkluderats trots att de inte explicit undersöker organisatoriska faktorer, om de har bedömts beröra viktiga förutsättningar som i studien visar sig ha återverkningar för arbetsplatsers möjligheter att arbeta med arbetsmiljöfrågor, exempelvis ekonomisk konjunktur. Dessa studier har specifikt undersökt hur sådana kontextuella faktorer kan ha betydelse för arbetsplatsers arbetsmiljöarbete.

Relevansgranskningen resulterade i att 61 studier bedömdes möta de kriterier som ställts upp för den här kunskapssammanställningen.

## Kvalitetsbedömning

För de studier som bedömdes vara relevanta gjordes en kvalitetsbedömning. Kvalitetsbedömningen gjordes utifrån Mixed Method Appraisal Tool (MMAT) version 2018 (12). MMAT är ett instrument för kvalitetsgranskning av studier med olika studiedesign. Inledningsvis bedöms om studiens forskningsfrågor kan besvaras utifrån presenterat material. Därefter besvaras fem frågor utifrån studiens specifika design. Samtliga rapportförfattare var involverade i detta moment.

Totalt exkluderades 5 studier på grund av bristande metodkvalitet. Sammantaget baseras därmed denna kunskapssammanställning på 56 studier. I figur 2 presenteras en sammanfattande och översiktlig bild av processens olika steg.



**Figur 2.** Flödesschema över antalet artiklar under processens olika steg.

I samband med kvalitetsbedömningen bedömdes också potentiella intressekonflikter som kan ha orsakats av hur de inkluderade studiernas finansierats. I de fall som finansiär angetts har det vanligen gällt statliga forskningsråd eller intern finansiering från de universitet/högskolor där forskarna varit verksamma. Inga intressekonflikter framkom.

## Inkluderade studier

Efter att samtliga inhämtade fulltexter relevans- och kvalitetsgranskats var det 56 studier som uppfyllde samtliga inklusionskriterier och som därmed inkluderades i analysen. Av dessa studier är drygt hälften från Norden, eller har empiri från ett nordiskt land. Metodologiskt har studierna olika ansatser. Majoriteten av studierna är tvärsnittsstudier, det vill säga att data inhämtats vid ett tillfälle. Av övriga studier är 12 longitudinella, 5 är baserade på registerdata, 2 är interventionsstudier eller randomiserade kontrollerade studier (RCT) och 6 har olika kombinationer av metoder. Studiernas metodologiska ansatser sammanställs i tabell 3.



**Tabell 3.** Antal inkluderade studier per geografiskt område och studiens design.

Ansats	Design	Sverige	Övriga Norden	Övriga Europa	Jämför länder	Total
Kvalitativ	Tvärsnitt	5	11	6	1	23
	Longitudinell					
Kvantitativ	Tvärsnitt		5	8		13
	Longitudinell		4	3		7
Flera metoder	Tvärsnitt			2	1	3
	Longitudinell	1		1	1	3
Registerstudie	Tvärsnitt			2	1	3
	Longitudinell			1	1	2
Implementering/RCT			2			2
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>56</b>

Studierna spänner över en rad olika branscher, och många av dem innehåller data från fler än en bransch. Vissa studier fokuserar på specifika branscher, bland andra byggbranschen, kemikalieföretag, oljebranschen, industrin, samt vård och omsorg.

De inkluderade studierna är publicerade i 26 olika tidskrifter, där de vanligaste är Safety Science (24 studier), Journal of Safety Research (3 studier), samt Work (3 studier). Antalet artiklar per år varierar mellan två och åtta. Se tabeller i bilaga 4 och 5.

## Bearbetning och analys

Analysen inleddes med att samtliga studier lästes igenom och tabeller med central information från studierna av relevans för kunskapssammanställningen togs fram, vilket är ett vanligt förfarande i systematiska kunskapssammanställningar (13). Sådan central information innefattade till exempel vilket land som studien genomförts i, på vilken population, studiens syfte samt övergripande resultat. Denna tabell återfinns i bilaga 1. Förfarandet kallas för narrativ sammanställning (14).

Utifrån denna sammanställning identifierades sedan olika mönster i materialet. Detta steg genomfördes inledningsvis genom en deskriptiv innehållsanalys (15) där syftet var att sortera de inkluderade studierna utifrån vilket fokus de haft. Detta resulterade i sju fokusområden. Därefter genomfördes en tematisk innehållsanalys (16) av resultaten i de inkluderade studierna, där syftet var att

identifiera genomgående teman. Målet med en sådan analys är att bidra med mer övergripande och sammanhängande beskrivningar av de sammantagna resultaten i de inkluderade studierna och att formulera hur de kan förstås i relation till varandra. Denna analys resulterade i fyra teman: 1) från lagtext till praktik, 2) kontextens betydelse, 3) strukturens betydelse, samt 4) sociala relationers betydelse.

Resultatkapitlet är strukturerat utifrån denna analysprocess. Det inleds med att de olika studiernas fokusområden beskrivs översiktligt. Därefter redovisas den tematiska analys som gjorts av materialet.

## 3. Resultat

I detta avsnitt presenteras resultatet av kunskapssammanställningen. Avsnittet inleds med en övergripande beskrivning av studiernas fokus utifrån en deskriptiv sortering, och följs av en tematisk analys som presenterar genomgripande mönster i studiernas resultat. Baserat på innehållet i de inkluderade studierna kan det konstateras att denna kunskapssammanställnings två frågeställningar, hur arbetsplatser tolkar och tillämpar regler och vilka organisatoriska förutsättningar som finns för efterlevnad av regler, ofta går in i varandra. Resultatet följer detta fynd, och redovisas därför sammantaget för de två frågeställningarna. Logiken för resultatavsnittet presenteras i figur 3 nedan, där det framgår att de två frågeställningarna har genererat ett sökresultat med studier som sorterats i sju fokusområden. Studiernas resultat har sedan analytiskt syntetiserats i fyra olika teman.



Figur 3. Resultatavsnittets struktur.

### Studiernas fokusområden

I den inledande deskriptiva analysen sorterades studierna i olika fokusområden i syfte att ge en överblick av materialet. I detta avsnitt beskrivs dessa områden kortfattat. Studiernas resultat presenteras sedan mer i detalj i den tematiska analysen.

Den inledande analysen genererade sju fokusområden: arbetsplatsers regelefterlevnad (20 studier), ledningsstandarder och certifieringssystem (3 studier), tillsyn och inspektioner (10 studier), generella förutsättningar för regelefterlevnad (11 studier), arbetssätt och roller (5 studier), ledning och stödfunktioner (5 studier), samt kontextuella faktorer (2 studier).

## Arbetsplatsers regelefterlevnad

I detta fokusområde finns studier som berör hur regler efterlevs och hur arbetsplatser hanterar *säkerhet* och *riskbedömningar* (17–27). Sammanfattningsvis pekar studierna på att *regler* på arbetsmiljöområdet är viktiga för att frågorna ska prioriteras i olika verksamheter, och att reglerna är en del av det *strukturella tryck* som finns på arbetsplatser. Generellt har *större företag* bättre förutsättningar för att arbeta enligt rådande regler. Att etablera någon form av *internt system* för arbetsmiljöarbetet kan skapa ett *internt tryck* på god praxis, och på att kunna använda sitt professionella omdöme. Goda relationer mellan ledning, fack och anställda samt god medvetenhet om säkerhetsföreskrifter lyfts också fram. Regler på EU-nivå kan implementeras på olika sätt i olika länder beroende på den nationella kontextens regelverk och riktlinjer.

Här finns också studier som har ett mer specifikt fokus på vissa aspekter av arbetsmiljön (28–36). Dessa visar att regelverk kring *psykosociala risker och arbetsrelaterad stress* har betydelse för förekomsten av organisatoriska handlingsplaner. Regelverk är dock ofta komplicerade och kräver vägledning för att de ska kunna implementeras på ett ändamålsenligt sätt, och studier indikerar att små företag ofta har stora utmaningar kring detta. Specifika regler som berör antingen särskilda risker eller grupper kan vara särskilt svårimplementerade, vilket framkommit i studier kring kemikalier, trädamm och särskilda skydd för gravida.

## Ledningsstandarder och certifieringssystem

Det finns utöver lagstadgade regler också möjlighet för företag att *certifiera* sig enligt vissa standarder kring exempelvis arbetsmiljö och ledning. Ett antal studier har fokuserat specifikt på detta (37–39). Användningen av olika ledningsstandarder och certifieringssystem är ett komplement till regler som arbetsplatser kan välja att följa för att kunna visa att de har en god arbetsmiljö. En sådan standard var OHSAS 18001, som 2018 ersattes av ISO 4001. Sammanfattningsvis pekar studierna på att standarder ofta innehåller högre krav och ambitioner än vad lagstiftningen kräver. Resultaten indikerar också att företag som valt att certifiera sig generellt verkar arbeta mer med arbetsmiljöfrågor, men att detta är särskilt komplext när det gäller psykosocial arbetsmiljö; standarderna erbjuder här inte tillräcklig vägledning.

## Tillsyn och inspektioner

Nästa fokusområde handlar om *inspektions- och tillsynsverksamhet* från myndigheter (40–49). Sammanfattningsvis pekar studierna på att inspektioner har betydelse för arbetsmiljöarbetet, och att arbetsgivare uppfattar mer *rådgivande och stödjande* inspektionspraktiker som mer användbara. Inspektioner

verkar också ha en mer påtaglig betydelse i större organisationer. Inspektörers arbete påverkas av olika *strukturella förutsättningar*, såsom ekonomiska resurser för inspektioner och graden av facklig närvaro på arbetsplatsen.

## Generella förutsättningar för regelefterlevnad

Detta fokusområde rymmer ett antal olika organisatoriska dimensioner som kan påverka förutsättningarna för att implementera lagstadgade krav kring arbetsmiljön (50–60). Sammanfattningsvis visar studierna att organisatoriska förutsättningar som *kompetens, säkerhetsklimat, utbildning, ett jämlikt klimat* samt *tid, ekonomiska resurser* och *arbetsintensitet* hänger samman med hur väl arbetsmiljöarbetet fungerar. Resultaten indikerar att arbetsmiljöarbetet främjas av interna system som spänner över flera organisatoriska nivåer och inkluderar samverkan mellan olika aktörer.

## Arbetsätt och roller

I detta fokusområde återfinns studier som fokuserat på mer avgränsade förutsättningar för arbetsmiljöarbetet, såsom roller och ansvar, arbetsätt och rutiner, kulturer, arbetstempo, och genusdimensioner på arbetsplatsen (61–65). Sammanfattningsvis visar studierna att roller och arbetsätt i arbetsmiljöarbetet ofta är *otydligt definierade*, och att de som får en formell roll, beroende på hur engagerade de är, kan ta ett större ansvar än vad rollen föreskriver. Det kan också innebära att de får ett slags ägarskap för frågan. På arbetsplatser kan det också bland olika yrkesgrupper finnas olika *kulturer* när det gäller hur man förstår säkerhetsfrågor. Ansvariga i arbetsmiljöarbetet behöver rimliga förutsättningar och mandat i organisationer. *Genusaspekter* kan påverka arbetsmiljöarbetet genom kulturer och förväntningar.

## Ledning och stödfunktioner

I detta fokusområde finns studier som riktar in sig på organisatoriska funktioner, vilket omfattar såväl *chef- och ledarskap* som användningen av *formella expertresurser* som HR och företagshälsovård (66–70). Sammantaget pekar studierna på att ledarskap är en central del i hur arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatser, och att utbildning av chefer kan ha god effekt för att förbättra detta arbete. Främjande faktorer som pekas ut är att tydliggöra chefers ansvar och att peka på ekonomiska fördelar av god arbetsmiljö. Ledarskap behöver också kombineras med en säkerhetskultur. *Företagshälsovård* undersöktes bara i en av studierna; den visar att denna resurs sällan används för preventivt arbetsmiljöarbete.

## Kontextuella faktorer

I detta fokusområde finns studier som går utöver den organisatoriska nivån för att undersöka hur externa faktorer på samhällsnivå påverkar arbetsmiljöarbetet (71, 72). Sammantaget pekar dessa studier på att *sambällseconomiska faktorer* har en påverkan på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet, även om det utifrån dessa studier är svårt att dra några direkta slutsatser kring kausala samband. Studierna indikerar dock att arbetsmiljöarbetet generellt minskar vid lågkonjunktur och att antalet olyckor minskar när färre arbetar.

## Regler och förutsättningar: fyra teman

I detta avsnitt presenteras en tematisk analys som gjorts av de inkluderade studiernas resultat. I analysen har teman sökts som på olika sätt berör såväl förutsättningarna för efterlevnad av regelverk, som det faktiska arbetsmiljöarbete som sker på arbetsplatser i relation till regelverk och tillsyn.

I denna analys har fyra teman utvecklats:

- **Från lagtext till praktik**, som berör hur regler efterlevs och tolkas, samt tillsyn av regelföljsamhet.
- **Kontextens betydelse**, som berör hur förutsättningarna skiljer sig åt mellan länder och branscher, och hur externa samhällsfaktorer spelar in.
- **Strukturens betydelse**, som berör organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor.
- **Sociala relationers betydelse**, som berör det sociala samspelet på arbetsplatsen.

### Från lagtext till praktik

I flera studier konstateras att *inspektioner* har en påverkan på arbetsgivares åtgärder och på arbetsmiljöutfall, och att regler fungerar som ett externt tryck på organisationerna att säkerställa att de har en tillräckligt god arbetsmiljö (23, 42, 43, 47, 48). Dock kan reglering se ut på olika sätt och tolkas eller kontrolleras med olika utgångspunkter. Till exempel har det betydelse *hur omfattande regleringen* är och hur detta påverkar i vilken utsträckning regler implementeras på arbetsplatser.

En studie som jämfört inspektionspraktiker i Tyskland, Storbritannien och Frankrike (18) pekar på att fler inspektionsbesök inte minskar antalet olyckor; snarare verkar ett *brett tillvägagångssätt* med olika arbetsmiljöverktyg samt mer riktade inspektioner vara fördelaktiga för att få en mer anpassad tillsyn av verksamheter. Strikta regler kan ha en avskräckande effekt (18), vilket återspeglas både i småföretagares rädsla att göra fel och vilja att göra rätt som drivkrafter till att följa regler (25). Merparten av studierna som berör tillsyn och inspektioner handlar dock om *typen av tillsyn*, och pekar på att inspektioner behöver balansera kontroll och rådgivning för att det ska leda till att arbetsplatser ändrar sitt arbetsmiljöarbete. Denna balans kan se olika ut. Svensk tillsynsverksamhet ses som mer *rådgivande och stödjande* till sin karaktär än den danska, och en sådan rådgivande strategi uppfattades som mer konstruktiv av företagen (42). Liknande fynd framkommer i två norska studier (43, 44) som rapporterar från ett projekt som jämfört olika inspektionspraktiker. Dessa studiers resultat visar att inspektioner som omfattade rådgivning via workshoppar i högre grad ledde till genomförda åtgärder, även om tillsynen endast verkar ha haft begränsad påverkan på psykosociala risker. I två finländska studier framhålls att arbetsgivare efterfrågar en *rådgivande och uppföljande* inspektionspraktik (45), medan inspektörer eftersöker *tydligare verktyg för kontroll* som sanktionsmöjligheter (46). I en brittisk studie konstateras att *åtstramningar* för myndigheter ger sämre förutsättningar för tillsyn och för inspektörers *kompetensförsörjning*, något

som gör det svårare att säkerställa att arbetsgivare uppfyller lagkrav (49). Flera studier pekar också på att det behövs mer tillsyn och fler inspektioner för att öka regelföljsamheten (21, 28, 35).

Att arbetsplatser behöver rådgivning kring regleringar anknyter också till behovet att *tolka* regelverk. Här har olika studier visat hur denna tolkning hänger samman med hur personer på arbetsplatsen bedömer reglers relevans för den aktuella kontexten och situationen. Regler tillämpas selektivt – vissa följs medan andra ignoreras på grund av att anställda använder sitt professionella omdöme och gör egna riskbedömningar (26). I vissa fall ses reglerna som krångliga eller störande för verksamheten (26, 33). Att regelverk kan uppfattas som otydliga är ett skäl som anges till att tolkning kan behövas, något som också påverkar arbetsmiljöombuds verksamhet eftersom de tvingas navigera mellan olika synsätt och förväntningar (62). Här kan olika *kulturer* utvecklas kring hur arbetsplatsen ska förhålla sig till regler, och dessa kulturer kan skilja sig mellan ledning, tjänstemän och arbetare (63), exempelvis när det gäller vem som ska ”äga” arbetsmiljöfrågan och om ansvaret ska ligga på ledning eller anställda.

Vissa studier har undersökt införandet av mer *specifika regler*, exempelvis särskilt skydd för gravida och krav på särskilda riskbedömningar och anpassningar, och pekar på låg regelföljsamhet (28, 29). Dessa regler berör en begränsad del av personalen och studierna tyder inte på att sådan lagstiftning har medfört någon förändrad praxis.

Ett annat område som har varit föremål för ändrad lagstiftning är den *psykosociala eller organisatoriska arbetsmiljön*. Flera studier har undersökt om den psykosociala arbetsmiljön och arbetet med dessa frågor förbättrats (30, 31). De visar att regler har ökat förekomsten av handlingsplaner hos europeiska arbetsgivare (31), och att handlingsplaner kring stress också ökar antalet resurser i arbetet (32). Den psykosociala arbetsmiljön påverkas också av medvetenheten om sådana handlingsplaner, samt av ledningsstöd, anonym datarapportering och integrerade procedurer i organisatoriska processer (20). Hinder för att arbeta med dessa frågor är till exempel att riskerna är komplexa, att utrymmet för att undvika risker är begränsat, att personal på olika hierarkiska nivåer brister i ansvar, att det råder diskrepans mellan formellt ansvar och beslutsutrymme, samt att det saknas reflektion kring de tillgängliga processerna för att utveckla och implementera åtgärder (56). Studier som undersökt *om ledningsstandarder och certifieringssystem* har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön pekar på att dessa system generellt är otillräckliga för att ge vägledning kring detta (38), och det är otydligt i instruktionerna till certifieringsbyråer hur arbetet med psykosocial arbetsmiljö ska följas upp (37).

En dimension som har betydelse för regelföljsamheten handlar om hur väl arbetsplatsers *rapporteringssystem* fungerar för olika typer av risker. Företag har krav på sig att göra olika typer av riskbedömningar, och en tysk studie pekar på att detta inte görs i tillräcklig utsträckning (21). Det kan relateras till *riskmedvetenhet*; ett exempel där är en spansk studie av byggbranschen där arbetstagare skattade risker lägre än inspektörer (22). Inspektioner kan leda till större riskmedvetenhet och därmed bättre rapportering och förbättrat

förebyggande arbete (47), och ett integrerat arbetssätt kring riskhantering hänger enligt norska och finska studier samman med företagets säkerhetsarbete och säkerhetsutfall (54), och chefers säkerhetsengagemang (68, 69). Att använda externa arbetsmiljökonsulter kan också bidra till bättre riskhantering om konsulterna också används som bollplank för att förbättra säkerheten (61). Riskrapportering och riskhantering hänger också samman med faktorer som hur skyddsombud och chefer arbetar med och prioriterar arbetsmiljöfrågor, i vilken mån personalen får stöd från ledningen, huruvida det finns en medvetenhet om handlingsplaner, om företaget erbjuder möjlighet att anonymt rapportera händelser och hur procedurer integreras i organisatoriska processer (20), liksom företagsstorlek (21).

## Kontextens betydelse

Implementering av regelverk sker mellan olika nivåer. Regler kan ha sitt ursprung i EU-direktiv eller nationell lagstiftning, och innan de landar på arbetsplatsen kommer de på olika sätt att påverkas av den kontext där de behandlas och operationaliseras till praktik.

*Europeiska regelverk* ska införas i en rad olika nationella kontexter. Jämförande studier har pekat på att EU-direktiv implementeras på olika sätt – och har olika förutsättningar att implementeras – beroende på land. När EU-direktiv om arbetsmiljö (89/391/EEG) införts har detta skett i högre utsträckning i Sverige än i Spanien, vilket förklaras med att Sverige har ett mer utvecklat system för förebyggande arbetsmiljöarbete med mer samverkan och högre grad av integrering av arbetsmiljöarbetet i organisationerna (23). I en jämförelse mellan Spanien och Storbritannien kring EU-direktiv 92/57/EEC i byggbranschen konstateras att länderna skiljer sig åt vad gäller förutsättningar för förebyggande arbetsmiljöarbete. Det nationella regelverket är tydligare i Storbritannien kring olika aktörers skyldigheter (27). På kemikalieområdet infördes ett europeiskt regelverk (REACH) som studier har pekat på är komplext och kräver vägledning (35), vilket också tyder på att regler kommer att tillämpas på olika sätt i olika kontexter. Direktiv från EU kan således antas leda till olika effektivitet beroende på den nationella kontexten. Även studier som inte berör EU-direktiv eller gemensamma regelverk har pekat på *den nationella kontextens betydelse*, exempelvis kring inspektionspraxis – denna är mer rådgivande och stödjande i Sverige än i Danmark (42).

Lagar och regler kan också skilja sig åt eller tillämpas olika beroende på *bransch*. Ett exempel är en studie från Norge som jämfört olje- och byggbranscherna. Dessa har olika regelverk som bygger på om verksamheten bedrivs till havs eller på land. I den norska oljeindustrin, som bygger på regler för havsbaserat arbete, finns i jämförelse med byggbranschen mer utvecklade säkerhetsrutiner, bättre samarbete mellan fack och arbetsgivare, färre inblandade aktörer och bättre kontinuitet i organisationerna (17). Ett annat exempel rör den svenska äldreomsorgen. Där är förutsättningarna för att följa arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter generellt sett dåliga eftersom det är en bransch med sämre resurser än många andra (50). Det systematiska arbetsmiljöarbetet förbättrades i denna bransch under covid-19-pandemin, som kan ses som



en yttre påverkan och därmed en kontextuell faktor. I studien noterades förbättringar kring säkerhet och kommunikation i arbetsgrupper kring risker, samt kring arbetsanpassningar och jämställdhetsklimat (50). En svensk studie av branscher med olika könsdominans (äldreomsorg, däckverkstäder och städfirmor) kunde identifiera olika förutsättningar för arbetsmiljöinspektioner (64), exempelvis olika arbetsplatskultur. Arbetsmiljöarbetet var dock otillräckligt i samtliga de undersökta branscherna vad gäller riskbedömning, incidentrapportering, dokumentation, systematik samt kunskap och kompetens.

En annan kontextuell faktor utgörs av *samhällsekonomiska förhållanden*. Lagar och regler kring arbetsmiljö kan förvisso antas påverkas endast sekundärt av samhällsekonomin, men det är ändå rimligt att anta att samhällsekonomin har en mer direkt påverkan på arbetsplatsers resurser och organisatoriska förutsättningar. En dansk studie (71) undersökte hur det förebyggande arbetsmiljöarbetet påverkas av lågkonjunktur och kunde konstatera att arbetsmiljöarbete som berör psykosocial arbetsmiljö och olyckor i arbetet påverkades. Fler preventiva insatser rörande den psykosociala arbetsmiljön genomfördes 2011 än 2006, vilket tyder på att fokus på den psykosociala arbetsmiljön hade ökat under lågkonjunkturen. Däremot var det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att förhindra arbetsplatsolyckor och förbättra den fysiska arbetsmiljön mer blandat men hade generellt sett minskat. En grekisk studie (72) undersökte relationen mellan förändringar i BNP i relation till tillsynssanktioner och arbetsplatsolyckor och kunde konstatera ett statistiskt samband. När BNP minskar, minskar även mängden olyckor, liksom mängden tillsynssanktioner. Studien drar slutsatsen att detta beror på att mängden arbetare i farliga arbeten minskar under ekonomiskt svårare tider, vilket gör behovet av reaktiva inspektioner mindre. Därför rekommenderas tillsynsmyndigheter att agera tidigt och göra preventiva tillsynsåtgärder när BNP börjar stiga i stället för att invänta en ökning av antalet arbetsplatsolyckor.

## Strukturens betydelse

Nästa tema handlar om organisationers strukturella förutsättningar, vilket i detta sammanhang handlar om organisationers grundläggande arbetsvillkor. Här återfinns organisationers *ekonomiska förutsättningar* som avgör hur mycket resurser och tid som kan läggas på arbetsmiljöarbetet. Ekonomiska resurser är en förutsättning som lyfts fram i ett flertal studier i olika kontexter (17, 25, 28, 36, 50, 54): om sådana resurser saknas leder det till att det varken finns tid eller utrymme för att reflektera över eller arbeta med arbetsmiljöfrågor.

En annan förutsättning som återkommer är *organisationens storlek*. Ett genomgående resultat är att större organisationer har bättre förutsättningar för att implementera regelverk och åstadkomma en god arbetsmiljö. Företagsstorlek var i en tysk studie den överlägset starkaste prediktorn för mer utvecklade former av riskbedömningar (21). Större företag har också bättre riskmedvetenhet (47) och bättre efterlevnad av arbetsmiljöregler (28, 34, 35, 70). Småföretag har särskilda utmaningar kring arbetsmiljön. En brittisk studie (25) pekade på att småföretag inte önskar avreglering på arbetsmiljöområdet, och inte heller minskat antal kontroller, eftersom inspektioner, om de utförs på rätt sätt, kan

vara till hjälp. Praktiska hinder för regelföljsamhet i småföretag är kraven på pappersarbete och brist på tid, och därför blir riktlinjer och ändamålsenlig tillsyn viktigt för att arbetsmiljön ska prioriteras i verksamheten. Även förutsättningarna för tillsyn är särskilt problematiska bland småföretag, eftersom dessa företag ofta saknar kunskap och resurser för arbetsmiljöarbete (40, 41). En tysk studie rekommenderade också fler kontroll- och rådgivningsinsatser riktade till små företag (21). Dessa resultat kan ställas emot ovan rapporterade resultat om inspektioner, som fokuserade på typen av inspektioner som avgörande för huruvida de uppfattas som konstruktiva och hjälpsamma eller inte, och om att denna praktik skiljer sig åt mellan länder.

Andra strukturella förutsättningar handlar om *arbetsvillkor och arbetstid*. I en polsk studie (33) visas att arbetstidslagstiftning kringgås av lastbilschaufförer genom manipulation av arbetstider och körmanualer (mätning av tid och körsträcka). Manipulationen av organisationens styrsystem kan här betraktas som en medvetet bristande regelföljsamhet på grund av produktionskrav. Anställningsvillkor är en annan förutsättning, där tillfälliga anställningar (via bemanningsföretag eller konsulter) kan innebära svårigheter för arbetsmiljöarbetet (17, 52, 55). Flera studier från olika kontexter lyfter *produktionskrav och högt arbetstempo* som hindrande faktorer för att kunna prioritera eller arbeta med arbetsmiljöfrågor, och därmed följa befintliga regelverk (53, 59, 60, 68).

En ytterligare strukturell förutsättning handlar om *hur utvecklat och integrerat* det systematiska arbetsmiljöarbetet är i organisationen. Företag som har ett mer utvecklat och systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågor (54, 70) och mer förebyggande arbete (23, 27) har bättre arbetsmiljöutfall. Om systemet är välfungerande fungerar det som ett *internt tryck* inom organisationen, som i kombination med det externa trycket från lagstiftning påverkar riskmedvetenhet och regelföljsamhet. I mer komplexa organisationer blir också arbetsmiljöarbetet mer komplext och då krävs tillräckliga resurser och utvecklade system som fungerar koordinerande. En norsk studie lyfter särskilt fram roller och ansvar, projektledning, arbetsmiljöledning och integration, säkerhetsklimat, lärande, plats- och personalledning, samt operativ riskhantering (54). Andra exempel på interna system som har samband med arbetsmiljöutfall är organisatoriska handlingsplaner för psykosocial arbetsmiljö (31, 32), användarvänliga digitala system för säkerhet och arbetsmiljö (55) och adekvata rutiner för säkerhet och hygien (50, 68). De olika nivåerna i en organisation påverkar varandra och ett systemtänkande pekas ut som positivt för att öka graden av samverkan kring arbetsmiljöarbete (51). Studier visar också att ”mognad” kring arbetsmiljöfrågor kan skilja sig mellan branscher, vilket bland annat framgår av en norsk studie där den norska oljebranschen bedömdes mer mogen än byggbranschen som tycktes sträva efter minimaliststandard i regelföljsamhet (17). En sådan skillnad i mognad kan också ses mellan regioner, exempelvis när det gäller avfallsföretag i olika delar av Italien (57). Interna system har även betydelse när arbetet genomförs genom flera leverantörsled, där krav uppifrån i leverantörskedjan påverkar regelföljsamhet och utvecklandet av en god praxis för underleverantörer (24).

Ett sätt att stärka organisationens interna system för arbetsmiljöarbete är att *certifiera* sig enligt en standard; en som undersökts i flera studier är OHSAS 18001. Denna standard tycks visserligen inte ha gett någon större vägledning kring psykosociala risker (37, 38), men studier visar ändå att företag som certifierat sig enligt standarden hade bättre säkerhetsutfall än andra, och att chefer och anställda i certifierade företag har högre engagemang för arbetsmiljöfrågor samt genomför fler insatser i sitt arbetsmiljöarbete (39). Eftersom kraven i standarden går utöver lagstiftningen behöver organisationen ha ett utvecklat system och ett säkerhetsklimat för att omsätta den till goda säkerhetsutfall och ett tydligare och mer genomtänkt arbete på organisationens olika nivåer. En dansk studie som jämfört företag som har respektive inte har certifierat sig (39) konstaterar att certifierade företag skattar högre på både innehåll (vilka arbetsmiljöinsatser som genomförs) och process (hur arbetet går till vad gäller organisering och system).

I interna system kan det också finnas olika arbetssätt *kring uppföljning och intern kontroll*. I branscher med flera leverantörsled, som byggbranschen, är uppföljning och tillsyn genom entreprenörskedjan en betydelsefull faktor i det interna arbetsmiljösystemet (24). I en finsk studie av bemanningsföretag i restaurangbranschen karaktäriserades arbetsmiljöarbetet som reaktivt och studien pekade på utmaningar i att etablera gemensamma policyer när grundläggande arbetsmiljöfaktorer som ergonomi skiljer sig åt (52). Uppföljning är också ett område som har identifierats som bristande i organisationer (57). Ledningsstandarder och certifieringssystem kan användas som en metod för att öka den interna kontrollen och uppföljningen (38, 39). I en italiensk studie (58) undersöktes om videoövervakning av anställda kan förbättra säkerheten genom att minska riskbeteenden och bilda underlag för riktade utbildningsinsatser. Detta skulle i så fall kunna ge en riskfri och objektiv beskrivning av arbetet, men medför kostnader för inköp av utrustning och för analys. Studien nämner dock inte de tänkbara problem vad gäller integritet som en sådan metod skulle kunna innebära.

Ytterligare en strukturell aspekt handlar om *stödsystem*. Sådana system kan vara organisatoriskt externa eller interna, och besitter någon form av expertkompetens, som företagshälsovård. En studie (67) konstaterar att svenska offentliga organisationer inte använder företagshälsovård i det preventiva arbetsmiljöarbetet på det sätt som regelverket avser. I stället har HR-avdelningen en viktig roll för samordning och nyttjandet av resurser för arbetsmiljöarbete, eftersom de ofta agerar som en mellanhand eller grindvakt mellan verksamheten och företagshälsovården. Kvaliteten på företagshälsovård har i en finsk studie nämnts som en aspekt av hur väl samverkan fungerar i arbetsmiljöarbetet (51). Tillgång till specialiststöd kring risker hänger samman med bättre riskbedömningar (21).

I flera studier lyfts *chefer* och deras *ledarskap* fram som viktigt i relation till det arbetsmiljöarbete som genomförs. Ledarskap och det stöd chefer visar kan kopplas till förbättrad säkerhetskultur, säkerhetsbeteenden i organisationen och regelföljsamhet (20, 55, 66, 68). Studier visar även att chefers utbildning, kompetens och engagemang inom arbetsmiljöområdet är centralt för hur de prioriterar arbetsmiljöarbetet (43, 69, 70).

En annan dimension berör *kompetens* och medvetenhet om risker, vilket hänger samman med *utbildning*. Utbildningsinsatser inom arbetsmiljö och säkerhet tycks ha ett generellt samband med regelföljsamhet, säkerhet och arbetsmiljöengagemang (16, 51, 62, 64). En norsk studie (70) pekar på att chefer som fått utbildning om arbetsmiljö anser att arbetsmiljöinsatser kan medföra positiva effekter på produktion och effektivitet. Bristande kunskap lyfts i flera studier upp som en av anledningarna till att regler eller säkerhetsrutiner inte följs (35, 40, 60). Följsamhet till specifika regler kräver utbildning om de specifika områden regleringen avser, exempelvis regler gällande gravida arbetstagare (28, 29) eller elektromagnetiska fält (34).

## Sociala relationers betydelse

Det sista temat berör sociala relationer som en förutsättning för arbetsmiljöarbete. Detta omfattar roller, kultur och klimat, samt kommunikation och jämställdhet.

En aspekt under detta tema handlar om vilka *roller* som finns i arbetsmiljöarbetet. Roller har både en strukturell dimension på så sätt att olika professioner och positioner har formellt utsedda ansvarsområden, och en mer social dimension som hänger ihop med hur interaktionen och dynamiken på arbetsplatsen ser ut. Det senare berör de olika synsätt, kulturer och perspektiv som olika roller är förknippade med. Studier har pekat på att skyddsombud har större förtroende för lagstiftningens effekter än arbetsmiljöansvariga (19), och arbetsmiljöspecialister skattar säkerhet högre än anställda och inspektörer (34). I en norsk studie fokuserad på olje- och gasindustrin (63) beskrivs hur tre olika subkulturer utvecklats inom organisationen – ledningskulturen, ingenjörskulturen och verksamhetskulturen – och att dessa hade olika förståelse för säkerhetsregler. Studien visade att ledning såg säkerhet som en prestation, ingenjörer betraktade det som en process, medan de operativt anställda såg på säkerhet som handling. Ledning önskade se ökat individuellt ansvar och enklare regler, medan ingenjörer ville se en top-down-approach; arbetare var å sin sida mer ”regelföljare”, men slets mellan regelföljsamhet och praktiskt tillvägagångssätt eftersom regler minskar utrymmet för improvisation. Tydliga roller och ansvar har lyfts fram som en förutsättning för gott säkerhetsarbete (54), och ledarskapsengagemang beskrivs som en faktor som påverkar rolltydlighet (69). Vidare lyfts *goda relationer* mellan fackliga representanter och arbetsgivare fram som en faktor som främjar säkerhet på arbetsplatsen (17). HR kan ha en roll som mellanled i kommunikationen mellan arbetsplatsen och externa resurser som företagshälsovård (67). En svensk studie har pekat på att inspektörer och småföretagare representerar olika kulturer, och att det i praktiken blir ett möte mellan byråkrater och entreprenörer (41).

En aspekt av roller handlar om vilket *handlingsutrymme* eller *mandat* de olika rollerna får eller ges. En dansk studie undersökte arbetsmiljöombud (62), och hur dessa i sin dagliga praktik utvecklar en roll som kan skapa tillräckligt erkännande från ledningen för att få manöverutrymme som ger möjlighet att uppfylla sin roll. Resultaten visar att lagstiftningen om arbetsmiljöombud är bred och otydlig, vilket resulterar i att olika intressenter har olika bild av,

och förväntningar på, vad arbetsmiljöombuden ska göra. Det leder till att arbetsmiljöombud behöver navigera mellan olika förväntningar och skapa sin egen rollbeskrivning, som ofta innebär att vara problemlösare snarare än strategiska partner i arbetsmiljöarbetet. Att roller inte kommer med ett tydligt handlingsutrymme har i andra studier lyfts som ett hinder för att genomföra psykosociala riskbedömningar (56), och för anställda kan höga produktionskrav minska handlingsutrymmet vad gäller kontroll över risker (59). När medarbetare involveras i arbetsmiljöarbetet och får en tydlig roll får de också ägarskap över frågan (63).

Kopplat till roller, ansvar och kulturer finns också fenomenet *säkerhetskultur* eller *säkerhetsklimat*, som har konstaterats ha betydelse för säkerhetsarbete (54). I en norsk studie (53) påvisas ett samband mellan säkerhetsklimat och regelföljsamhet. Detta påverkas också av *produktivitetskrav*, där höga krav påverkar regelföljsamhet negativt. En österrikisk studie visar att det negativa samband som finns mellan arbetsintensifiering och säkerhetsefterlevnad och regelföljsamhet på organisationsnivå påverkas av säkerhetsklimat och säkerhetsmotivation hos anställda (59). Det har också konstaterats att transaktionellt ledarskap (att ledarskapet bygger på ”transaktioner” genom att belöna önskade beteenden) kan ha en positiv effekt på efterlevnad av säkerhetsregler, vilket i sin tur påverkas av säkerhetskultur (66).

Frågor kring *genus och jämställdhet* är generellt sett ovanligt förekommande i de studier som ingår i kunskapssammanställningen, men två studier har ett uttalat genusperspektiv. Den ena är en svensk studie (64) som visar att arbetsmiljöarbetet är otillräckligt i både mans- och kvinnodominerade yrken, men att maskulint könade kulturer, lojaliteter och identiteter kan begränsa arbetsmiljöarbetet (exempelvis machokultur på däckfirmor). Den andra studien, från Spanien (65), undersökte i vilken grad genus beaktas i arbetsmiljöarbetet och relationen mellan kvinnors arbetsmiljö och företagens sociala ansvarstagande. Den visar att genus beaktas ”måttligt”, främst i form av initiativ för att förebygga, bestraffa eller förhindra sexuella trakasserier och våld mot kvinnor på arbetsplatsen. Studien visar dock att lagar på området följs och att det är viktigt för företagen att visa utåt att de arbetar aktivt med genusfrågor i arbetsmiljön. I ytterligare en svensk studie återfinns ett jämställdhetsperspektiv, och i den konstaterades att jämställdhetsklimatet i äldreomsorgen påverkades positivt under covid-19-pandemin (50), vilket i sin tur bidrog positivt till arbetsmiljöarbetet.

## 4. Diskussion

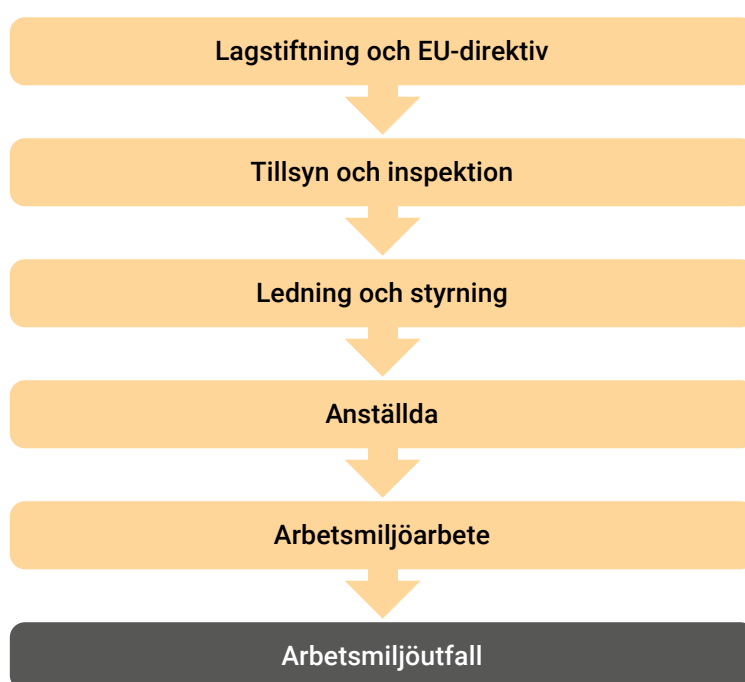
Syftet med denna kunskapssammanställning var att sammanfatta befintlig europeisk forskning om hur arbetsplatser tolkar och tillämpar regelverk, och vilka förutsättningar som har betydelse för detta arbete. För att kunna göra detta formulerades två frågeställningar, där den ena berörde hur arbetsplatser tolkar och tillämpar arbetsmiljöreglering i sitt arbetsmiljöarbete, och den andra fokuserade på vilka organisatoriska förutsättningar som har betydelse för arbetsplatsers efterlevnad av regelverk gällande arbetsmiljö. Resultaten i de inkluderade studierna visar dock att det är svårt att göra en åtskillnad mellan dessa två frågor, eftersom tolkning och tillämpning är nära knutet till de organisatoriska förutsättningarna. Exempelvis har organisationers storlek, kultur och olika rollers påverkansmöjligheter betydelse för hur arbetsmiljöreglering påverkar rutiner och arbetssätt, och därmed hur regler både tolkas och tillämpas.

En annan övergripande observation är att de inkluderade studierna varierar stort när det gäller forskningsmetod. Endast ett fåtal kan betraktas som rena effektstudier, och få har en longitudinell design. En rimlig anledning till detta handlar om ämnesområdet i sig. Det är sällan fråga om direkta samband mellan orsak och verkan som är möjliga att undersöka med randomiserade kontrollerade studier. Arbetsmiljöarbete är dels ett utfall som är svårt att mäta, dels påverkas det av många kontextuella faktorer. Det innebär att en design med kontrollgrupper där effekten av en viss faktor undersöks medan andra faktorer konstanthålls är svår att genomföra. Även longitudinella studier är komplicerade, eftersom det är svårt att isolera hur den faktor som står i fokus påverkar utfallet när många andra påverkande faktorer kan antas variera över tid. Därför är det på detta område som regel svårt att uttala sig om effekter och kausalitet. Det kan noteras att det finns kunskapssammanställningar som fokuserat specifikt på effektstudier (5), men i dessa är utfallen primärt hälsorelaterade, vilket i högre grad är mätbart än organisationers arbetsmiljöarbete. Det som i stället framkommer i de studier som inkluderats i kunskapssammanställningen är ett antal *indikatorer* på vad som kan antas påverka hur väl arbetsmiljöarbetet fungerar, och det är också en anledning till att kvalitativa studier har ett stort värde i denna typ av forskning. Det är nödvändigt att kunna förstå hur arbetsmiljöarbetet går till, vad arbetsgivare gör, och hur lagar och regler tolkas och tillämpas, beroende på den specifika kontext studien berör.

I en kunskapssammanställning av detta slag är det därför av vikt att i analysen försöka ta ett mer holistiskt grepp kring hur olika faktorer kan samspela, snarare än att försöka uttala sig om kausala samband. Därför ligger mycket fokus i kunskapssammanställningen på den tematiska analysen som identifierar genomgående drag i materialet. Den holistiska ansatsen är också ett skäl till varför studierna tematiserats oberoende av vilken metod de använt. Det centrala är snarare att få fram de övergripande tendenserna och på vilket sätt studierna kan bidra med kunskap om olika dimensioner av arbetsmiljöarbetet.

## En kedja med flera påverkande faktorer

Ett övergripande resultat från denna kunskapssammanställning, som också är i linje med slutsatser från tidigare kunskapssammanställningar (3), är att det inte finns ett linjärt förhållande mellan lagtext, arbetsmiljöpraktik och arbetsmiljöutfall. Snarare finns det faktorer i hela denna kedja som påverkar på vilket sätt, och med vilka resultat, lagstiftning påverkar praktiken på arbetsplatser (se figur 4). I de olika stegen i figuren finns även olika former av kontextuella faktorer som kan påverka hur arbetsmiljöarbetet organiseras, samt vilken prioritet och vilka resurser det ges. Här ryms samhällsekonomiska faktorer som konjunktur, världshändelser som covid-19-pandemin, och vilka specifika kontextuella faktorer som finns i olika branscher.



**Figur 4.** Kedjan från lagstiftning till arbetsmiljöutfall, där varje nivå påverkas av hur information från ovanliggande nivå tolkas, av kombinationer av förutsättningar på respektive nivå, samt av kontextuella faktorer. Arbetsmiljöutfall är gråmarkerat i figuren eftersom detta inte varit fokus i kunskapssammanställningen.

På den översta nivån i kedjan kan det konstateras att ett antal samhälleliga faktorer har betydelse. En sådan är lagens utformning, som behöver vara relevant för den praktik som finns på arbetsplatser, och därtill behöver vara begriplig och tydlig. Här pekar resultaten exempelvis på att EU-direktiv får olika betydelse beroende på hur väl de nationella regelverken är anpassade efter kraven, och att lagar och regler kan uppfattas som olika tydliga och relevanta i olika organisationer. Det finns också skillnader mellan branscher vad gäller både förutsättningar och mognad i säkerhets- och arbetsmiljöfrågor.

Den andra nivån i kedjan, tillsyn och inspektion, blir viktig eftersom lagstiftningen är tänkt att fungera både reglerande genom att ställa krav och hota med sanktioner i de fall då krav inte efterlevs, och som en vägledning i hur arbetsplatser ska arbeta för att kunna erbjuda en rimlig arbetsmiljö. Den centrala förutsättningen på denna nivå är hur tillsynspraxis utformas, vilket påverkar hur regeltillämpningen underlättas beroende på hur sanktioner balanseras mot stöd och rådgivning. Studierna på detta område pekar på att både kontroll och vägledning behövs, och att arbetsplatser ofta uppfattar en rådgivande ansats som konstruktiv för att förbättra arbetsmiljön och arbetsplatsens förutsättningar för att kunna följa regler. Det handlar också om hjälp att tolka och förstå regelverket för att det ska tillämpas på rätt sätt i den specifika kontexten. Detta resultat kan ses i relation till hur det i en tidigare kunskapssammanställning (3) konstaterats att tillsyn med sanktioner verkar ha bättre effekt än när tillsynen endast är rådgivande.

På den tredje nivån i kedjan finns ledning och styrning på arbetsplatserna, där förutsättningar som fokuseras i studierna är interna system för riskrapportering och riskhantering, säkerhetsrutiner och ett integrerat arbete med tydlig rollfördelning och samverkan. Studierna lyfter fram att dessa faktorer bidrar till att arbetsmiljöarbetet prioriteras högre. Kombinationen av ett externt tryck från lagstiftning och inspektioner och ett internt tryck från ledningen medför att arbetsmiljöarbetet fungerar bättre. En förutsättning för att detta sedan ska ske i praktiken är tillräcklig kunskap och kompetens hos chefer, så att de både kan prioritera arbetsmiljöfrågor och erbjuda ett gott stöd till sina medarbetare. Omvärldsfaktorer kan också ha betydelse; både lågkonjunktur och pandemi tycks enligt studierna kunna sätta arbetsmiljöfrågor högre på dagordningen i organisationer. Utbildningsinsatser till chefer lyfts i flera studier som effektiva. Certifiering enligt olika standarder kan också vara ett sätt att förbättra det interna arbetet med arbetsmiljön. Tidigare sammanställningar (3, 4) har pekat på psykosocial arbetsmiljö som särskilt komplicerad att hantera i arbetsmiljöarbetet, något som även resultatet i kunskapssammanställningen pekar på. Värt att notera är dock att EU-direktiv på detta område ger en positiv effekt, medan certifieringar verkar vara mindre användbara för detta arbete. I tidigare sammanställningar (3, 4) lyftes också utmaningar med mer komplexa kedjor av anställningsförhållanden; i föreliggande kunskapssammanställning har studier som fokuserat på entreprenörskedjor pekat på vikten av interna system som skapar ett internt tryck för att upprätthålla god arbetsmiljöpraxis.

På den fjärde nivån finns anställda, och förutsättningarna handlar om grundläggande arbetsvillkor som har betydelse för att upprätthålla säkra arbetsrutiner. Höga produktivitetskrav kan påverka säkerhet negativt, men en säkerhetskultur i organisationen kan ha en medierande funktion. Stora organisationer har generellt sett bättre förutsättningar och system för arbetsmiljöarbete än små. Förutsättningarna för regelföljsamhet ser olika ut i olika länder, vilket studier av hur EU-direktiv tillämpas pekar på, och mellan olika branscher, där vissa är mer ”mogna” i sitt säkerhetstänkande än andra. På denna nivå finns också medarbetares eget professionella omdöme, som i vissa fall medför att de väljer att tillämpa lagar selektivt beroende på den egna



verksamhetens krav och sin egen bedömning av risker. Medarbetares kunskap och kompetens kring säkerhet och arbetsmiljö har därmed betydelse och det kan antas att sådana överväganden kan göras på mer eller mindre rimliga sätt. Utbildningsinsatser kring arbetsmiljö verkar kunna öka medarbetares kunskaper och medvetenhet om risker.

Den sista nivån i kedjan är de faktiska arbetsmiljöutfallen. Dessa omfattar faktorer som säkerhet (oftast mätt som antal olyckor eller skador) eller olika hälsoutfall (till exempel stress). Kunskapssammanställningen har inte haft som syfte att undersöka detta, men de studier som inkluderat sådana utfall indikerar att ett gott arbetsmiljöarbete är relaterat till såväl bättre säkerhet som mindre ohälsa.

## Resultaten i svensk kontext

Resultatet från kunskapssammanställningen bygger på 56 studier varav ungefär hälften är genomförda i Norden; av dessa har 8 studier empiriska data från Sverige. I två fall handlar det om jämförande studier mellan Sverige och Danmark (42), respektive Sverige och Spanien (23). Många av de fynd som presenterats i resultatet är således giltiga i nordiska förhållanden, och även om regelverk och tillsynspraxis skiljer sig mellan de nordiska länderna kan de sägas bygga på relativt likartade samhällsförhållanden. Det är också värt att notera att det inte finns några slående skillnader vad gäller vilka förutsättningar som lyfts fram mellan studier som genomförts i nordiska respektive övriga europeiska länder. Jämförande studier mellan sydeuropeiska och nordeuropeiska länder pekar dock på att arbetsmiljöarbetet är mer utvecklat i de nordeuropeiska (23), vilket också gör förutsättningarna för att implementera EU-direktiv bättre.

Som helhet betraktat pekar alltså resultaten på att liknande faktorer påverkar arbetsmiljöarbetet i olika länder, vilket innebär att resultatet också i vid mening är giltigt i svensk kontext. Med detta sagt spelar också den nationella och den lokala kontexten roll, och Sverige lyfts fram som ett land med bättre förutsättningar för att implementera regler på EU-nivå på grund av ett väletablerat och relativt välfungerande system med utvecklade regler och rutiner för tillsyn (23). Dock pekar resultaten på att det också i svensk kontext finns olika förutsättningar för ett adekvat arbetsmiljöarbete beroende på organisationers storlek, bransch och arbetsvillkor (35, 40, 41, 50, 64).

## Metoddiskussion

Ambitionen med denna kunskapssammanställning har varit att undersöka ett forskningsområde som ofta har suddiga gränser, och som därför behöver ringas in med breda söktermer. Det stora antalet studier i sökningarna har inneburit att avgränsningar har behövt göras i urvalsprocessen, vilket kan vara en källa till bias utifrån hur prioriteringar gjorts. Detta har hanterats genom att i metodbeskrivningen ge exempel på hur resonemang kring inkludering och exkludering av studier gått till.

Ett generellt problem med detta forskningsområde är bristen på gemensam terminologi, vilket gör det komplicerat att söka på ett avgränsat sätt. I sökningarna har breda termer använts, vilket resulterade i ett stort antal studier. Dock är det möjligt att studier som inte använt några av söktermerna i titel eller abstract har missats. Exempelvis ingår arbetsmiljöarbete i chefers ansvar, och sett till resultatens förhållandevis begränsade fokus på ledarskap är det tänkbart att flera sådana studier kunnat hittats med andra söktermer.

En annan tänkbar källa till bias handlar om risken att endast studier som visar på signifikanta samband publiceras, ett så kallat publiceringsbias. I detta forskningsområde är effektstudier dock ovanliga. De inkluderade studierna uppvisar en bred uppsättning av metoder, och studierna har som regel undersökt påverkande faktorer snarare än direkta kausala samband. Sammantaget innebär detta att risken för publiceringsbias är lägre än i sammanställningar av forskning om exempelvis effekter av olika behandlingar eller interventioner. Det finns möjligen en risk även i denna typ av forskning att hinder och risker fokuseras mer än främjande faktorer, men eftersom resultatet pekar ut faktorer som har både positiv och negativ påverkan på arbetsmiljöarbete bedöms inte detta bias som särskilt påtagligt.

En ytterligare aspekt som kan ha påverkat resultaten är att kunskapssammanställningen inte har inkluderat artiklar på svenska, eller andra publikationsformer än vetenskapliga artiklar (som böcker, bokkapitel, rapporter och grå litteratur). I en tidigare kunskapssammanställning från 2016 om reglers påverkan på arbetsmiljön (3) inkluderades sådan litteratur, vilket i det fallet resulterade i relevanta källor. Det är därför möjligt att avgränsningen till artiklar på engelska i internationella vetenskapliga tidskrifter inneburit att resultat av relevans har missats.

## 5. Slutsatser

En övergripande slutsats från kunskapssammanställningen är att arbetsmiljölagstiftning har betydelse för hur organisationers arbetsmiljöarbete ser ut. En annan övergripande slutsats är att hur en organisation arbetar med arbetsmiljöarbete är beroende av förutsättningar på olika nivåer: från EU-direktiv och lagstiftning, via ledning och styrning, till medarbetares arbetsvillkor och kunskap. Sammanställningen bekräftar också tidigare sammanställningars slutsatser om att organisationers storlek har betydelse; särskilt små företag har utmaningar kring regelefterlevnad.

Lagar och tillsyn har en tydlig betydelse för arbetsgivares åtgärder, och regler fungerar som ett externt tryck på organisationerna att säkerställa att de har en tillräckligt god arbetsmiljö. Arbetsplatsers interna system bidrar om de är välfungerande till att skapa ett internt tryck på organisationen att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Regler och arbetsplatsers organisatoriska förutsättningar kan således tillsammans bidra till att skapa externa och interna tryck på organisationerna att förbättra eller upprätthålla arbetsmiljöarbetet.

Ett *externt tryck* på organisationernas arbetsmiljöarbete skapas genom lagar och tillsyn. Vad gäller externt tryck har studier lyft fram följande aspekter som centrala:

- Tydlighet och relevans på regelnivå är förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet ska uppfattas som meningsfullt och därmed prioriteras på arbetsplatsen.
- Tillsynspraktik behöver balansera mellan krav och rådgivning för att uppfattas som stödjande för arbetsgivare.
- Rådgivande ansatser uppfattas som mer konstruktiva av arbetsgivare.

Ett *internt tryck* på arbetsplatser skapas genom ledning och styrning, interna system för riskrapportering och riskhantering, säkerhetsrutiner och ett integrerat arbete med tydlig rollfördelning och samverkan. Vad gäller internt tryck har studier lyft fram följande aspekter som centrala:

- Ett välfungerande arbetsmiljöarbete kräver tillräcklig kunskap och kompetens hos chefer, så att de både kan prioritera arbetsmiljöfrågor, och erbjuda ett gott stöd till sina medarbetare.
- Medarbetare behöver i sin tur ha tillräckliga förutsättningar i termer av rimlig arbetsbörda och kunskap om arbetsmiljörisker för att kunna arbeta på ett sätt som upprätthåller regelföljsamheten.
- Samspelet mellan strukturella förutsättningar och sociala relationer är centralt för hur arbetsplatsers arbete med arbetsmiljön prioriteras och genomförs.
- Organisationers storlek har betydelse; särskilt små företag har utmaningar kring regelefterlevnad.

En slutsats kan också dras utifrån vad som inte fokuserats i de inkluderade studierna. Jämställdhets- och genusperspektiv fanns förvisso representerade, men endast i ett fåtal studier. Här antyds skillnader mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser vad gäller kultur och prioriteringar. Dessa skillnader kan antas hänga samman med samhällsliga förväntningar på kvinnor och män, och på hur organisationer bidrar till att ”göra kön”, vilket kan avspeglas i exempelvis riskbenägenhet och utvecklingen av säkerhetskultur. I detta avseende finns ett samspel mellan en organisations strukturella villkor (könsbalans och typ av arbete) och de sociala relationer som utvecklas på arbetsplatsen.

Kunskapssammanställningens resultat är relevanta för aktörer på olika nivåer. För politiska beslutsfattare har resultaten relevans vad gäller vikten av att regelverk fungerar på olika policynivåer, så att direktiv från EU inte möter hinder på nationell nivå. Ett område som berör både politiska beslutsfattare och myndigheter handlar om att kunna säkerställa en adekvat tillsynspraktik, där studier pekar på vikten av balans mellan å ena sidan krav och sanktioner, och å andra sidan stöd och rådgivning. För att detta ska kunna genomföras krävs tillräckliga resurser, även vad gäller tillsynen för mindre företag. För arbetsgivare har resultaten relevans eftersom de sätter fokus på viktiga organisatoriska förutsättningar för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och för att stärka deras möjligheter att följa rådande regler. Kunskapssammanställningen pekar särskilt ut vikten av ett integrerat arbetssätt där arbetsmiljöarbetet är en del av ordinarie processer, vilket bidrar till att skapa ett internt tryck i organisationen för att prioritera arbetsmiljöfrågor. En förutsättning för detta är chefers kunskap och kompetens inom området. Medarbetares kunskap och kompetens är likaså viktiga för att arbetsmiljöarbetet inte ska bortprioriteras. För fackliga organisationer har resultaten relevans eftersom de poängterar vikten av samverkan i integrerade arbetsmiljörutiner, där de olika arbetsplatserna och expertresurserna på arbetsplatsen behöver vara engagerade i arbetet.

## 6. Behov av fortsatt forskning

Kunskapssammanställningen har fokuserat specifikt på lagars påverkan på arbetsmiljöarbete samt förutsättningar för att nå en god regelföljsamhet. I tidigare forskning har samband oftare undersökts i relation till olika arbetsmiljöutfall, såsom hälsa och säkerhet. De studier som ingår i denna sammanställning har specifikt undersökt mellanledet i kedjan från lag till arbetsmiljöutfall i en europeisk kontext. Av dessa studier kan det konstateras att det finns en stor bredd på både undersökta kontexter och vetenskapliga metoder, vilket tyder på att forskningsområdet både är komplext och varierande. Förutsättningarna skiljer sig åt mellan länder, inom länder, mellan branscher och inom branscher. Det vore därför relevant med uppföljande kunskapssammanställningar som jämför kontexter mer tydligt, alternativt går på djupet inom vissa specifika områden. En kunskapssammanställning som tar ett globalt perspektiv kan också ha relevans, även om en sådan troligen skulle uppvisa ännu större variation än en sammanställning av europeisk forskning. Fortsatt forskning kan också fokusera på andra typer av litteratur som inte har inkluderats i denna sammanställning, exempelvis myndighetsrapporter och annan grå litteratur.

Ett område som i denna kunskapssammanställning endast behandlats perifert men som av antalet exkluderade studier att döma är växande handlar om säkerhetskultur och säkerhetsklimat, eller mer specifikt psykosocialt säkerhetsklimat. Sådana studier kan ha hög relevans för området i bredare mening. Sammanställningar av forskning kring detta finns (73), men ytterligare forskning som inriktas på hur säkerhetskultur och säkerhetsklimat förhåller sig till lagar och regler vore relevant.

En observation från kunskapssammanställningen är att endast ett fåtal studier behandlat företagshälsovårdens roll i arbetsmiljöarbetet. Det kan dels spegla en brist på forskning om denna fråga, dels reflektera att företagshälsovården generellt inte används i strategiskt arbetsmiljöarbete. Fortsatt forskning skulle kunna klargöra om och hur denna resurs skulle kunna användas mer.

En ytterligare observation är att jämförande studier mellan länder och branscher ofta är värdefulla för att peka på skillnader i hur regler tolkas och tillämpas i olika kontexter. Här kan fortsatt forskning särskilt fokusera på hur samspelet mellan regler och arbetsmiljöarbete ser ut i ett jämförande perspektiv.

## 7. Referenser

1. Swedish Agency for Work Environment Expertise. Physical Work Environment for Health, Well-being and Performance – A systematic review. Gävle; 2020:4. <https://media.sawee.se/2020/06/Physical-work-environment-for-health-wellbeing-and-performance.pdf>
2. Tompa E, Kalcevich C, Foley M, McLeod C, Hogg-Johnson S, Cullen K, m.fl. A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement. *American Journal of Industrial Medicine*. 2016;59(11):919–933. <https://doi.org/10.1002/ajim.22605>
3. Arbetsmiljöverket. Leder regler och inspektioner till bättre arbetsmiljö? Om effekter av för-utsättningar för arbetsmiljöreglering. Stockholm; 2016:10. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/leder-regler-och-inspektioner-till-en-battare-arbetsmiljo-kunskapssammanstallning-2016-10.pdf>
4. MacEachen E, Kosny A, Ståhl C, O'Hagan F, Redgrift L, Sanford S, m.fl. Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2016;42(1):3–16. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3529>
5. Bondebjerg A, Filges T, Pejtersen JH, Kildemoes MW, Burr H, Hasle P, m.fl. Occupational health and safety regulatory interventions to improve the work environment: An evidence and gap map of effectiveness studies. *Campbell Systematic Reviews*. december 2023;19(4). <https://doi.org/10.1002/cl2.1371>
6. Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjlig-heter i verksamhetsstyrning. En analys av svenska fallstudier. Stockholm; 2013:11. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/systematiskt-arbetsmiljoarbete-del1-kunskapssammanstallningar-rap-2013-11.pdf>
7. Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjlig-heter i verksamhetsstyrning. Hur SAM genomförs i branscherna. Stockholm; 2013:12. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/systematiskt-arbetsmiljoarbete-del2-kunskapssammanstallningar-rap-2013-12.pdf>
8. Arbetsmiljöverket. Arbetsskador 2022. Stockholm; 2023:01. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsskador-2022/arbetsmiljostatistik-arbetsskador-2022.pdf>
9. Barbosa A de S, Bueno da Silva L, de Souza VF, Morioka SN. Integrated Management Systems: their organizational impacts. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2022;33(7/8):794–817. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1893685>
10. Bornberger-Dankvardt S. Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag: försök till helhetsbild. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2003.
11. Grant MJ, Booth A. A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal*. 2009;26(2):91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
12. Hong QN, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, m.fl. The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *EFL* 34(4):285–91. [http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT\\_2018\\_criteria-manual\\_2018-08-01\\_ENG.pdf](http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT_2018_criteria-manual_2018-08-01_ENG.pdf)
13. Booth J, O'Malley L, Meek R, Goldrick NM, Maycock M, Clarkson J, m.fl. A scoping re-view of interventions to improve oral health in prison settings. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. 2023;51(3):373–9. <https://doi.org/10.1111/cdoe.12811>
14. SBU. Utvärdering av insatser i hälso- och sjukvården och socialtjänsten: En metodbok. Vol. 2023. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). <https://www.sbu.se/sv/metod/metodbok>
15. Hsieh HF, Shannon S. Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*. 2005;15(9):1277–88. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>

16. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006;3(2):77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
17. Edwin KW, Nilsen M, Albrechtsen E. Why Is the Construction Industry Killing More Workers Than the Offshore Petroleum Industry in Occupational Accidents? *Sustainability*. 2021;13(14):7592. <https://doi.org/10.3390/su13147592>
18. Blanc F. Tools for Effective Regulation: Is “More” Always “Better”? *European Journal of Risk Regulation*. 2018;9(3):465–82. <https://doi.org/10.1017/err.2018.19>
19. Niskanen T, Louhelainen K, Hirvonen ML. Results of the Finnish national survey investigating safety management, collaboration and work environment in the chemical industry. *Safety Science*. 2014;70:233–45. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.06.006>
20. Dahler-Larsen P, Sundby A, Boodhoo A. Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*. 2020;130:104878. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>
21. Lenhardt U, Beck D. Prevalence and quality of workplace risk assessments – Findings from a representative company survey in Germany. *Safety Science*. 2016;86:48–56. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.02.017>
22. Carpio-de Los Pinos AJ, González-García MDLN, Pentelão LC, Baptista JS. Zero-Risk Interpretation in the Level of Preventive Action Method Implementation for Health and Safety in Construction Sites. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(7):3534. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073534>
23. Morillas RM, Rubio-Romero JC, Fuertes A. A comparative analysis of occupational health and safety risk prevention practices in Sweden and Spain. *Journal of Safety Research*. 2013;47:57–65. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.08.005>
24. James P, Walters D, Sampson H, Wadsworth E. Protecting workers through supply chains: Lessons from two construction case studies. *Economic and Industrial Democracy*. 2015;36(4):727–47. <https://doi.org/10.1177/0143831X14532296>
25. Borley L, Page A. A reflection on the current local authority-led regulation model: views from small- and medium-sized businesses. *Policy and Practice in Health and Safety*. 2016;14(2):144–62. <https://doi.org/10.1080/14773996.2016.1255442>
26. Evans J, Silbey SS. Co-Opting Regulation: Professional Control Through Discretionary Mobilization of Legal Prescriptions and Expert Knowledge. *Organization Science*. 2022;33(5):2041–64. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1525>
27. Martínez-Aires MD, Rubio Gámez MC, Gibb A. The impact of occupational health and safety regulations on prevention through design in construction projects: Perspectives from Spain and the United Kingdom. *Work*. 2015;53(1):181–91. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-152148>
28. Abderhalden-Zellweger A, Probst I, Politis Mercier MP, Zenoni M, Wild P, Danuser B, m.fl. Implementation of the Swiss ordinance on maternity protection at work in companies in French-speaking Switzerland. *Work*. 2021;69(1):157–72. <https://doi.org/10.3233/WOR-213465>
29. Van Beukering MDM, Schuster HJ, Peelen MJCS, Schonewille MEA, Hajenius PJ, Duijnhoven RG, m.fl. Working conditions in low risk nulliparous women in The Netherlands: are legislation and guidelines a guarantee for a healthy working environment? A cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2022;95(6):1305–15. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01888-y>
30. Di Tecco C, Jain A, Valenti A, Iavicoli S, Leka S. An evaluation of the impact of a policy-level intervention to address psychosocial risks on organisational action in Italy. *Safety Science*. 2017;100:103–9. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.015>
31. Jain A, Torres LD, Teoh K, Leka S. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*. 2022;302:114987. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
32. Leka S, Torres L, Jain A, Di Tecco C, Russo S, Iavicoli S. Relationship Between Occupational Safety and Health Policy Principles, Organizational Action on Work-related Stress and the Psychosocial Work Environment in Italy. *Safety and Health at Work*. 2023;14(4):425–30. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.10.001>

33. Przystupa K, Gil L, Niewczas A, Pieniak D. Working time of a Polish professional driver. *Archives of Transport*. 2019;52(4):57–66. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0014.0208>
34. Koppel T, Vilcane I. Safety Compliance of Occupational Exposure to Electromagnetic Fields. *Research in Economics and Business: Central and Eastern Europe*. 2018;10(1). <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ttu:rebcee:125>
35. Schenk L, Antonsson AB. Implementation of the chemicals regulation REACH – Exploring the impact on occupational health and safety management among Swedish downstream users. *Safety Science*. 2015;80:233–42. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.08.001>
36. Simpson AT, Beattie H, Lekka C, Keen C. Health and Safety Executive research on wood dust exposure controls in British manufacturing. *Annals of Work Exposures and Health*. 2024;68(2):180–91. <http://dx.doi.org/10.1093/annweh/wxad073>
37. Hohnen P, Hasle P. Third party audits of the psychosocial work environment in occupational health and safety management systems. *Safety Science*. 2018;109:76–85. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.04.028>
38. Jespersen AH, Hohnen P, Hasle P. Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems. *Safety Science*. 2016;84:201–9. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.013>
39. Uhrenholdt Madsen C, Vester Thorsen S, Hasle P, Leonhardt Laursen L, Dyreborg J. Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*. 2022;152:105794. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105794>
40. Hagqvist E, Vinberg S, Toivanen S, Hagström M, Granqvist S, Landstad BJ. Falling outside the system: Occupational safety and health inspectors' experiences of micro-enterprises in Sweden. *Safety Science*. 2020;125:104631. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104631>
41. Hagqvist E, Vinberg S, Toivanen S, Landstad BJ. A balancing act: Swedish occupational safety and health inspectors' reflections on their bureaucratic role when supervising micro-enterprises. *Small Business Economics*. 2021;57(2):821–34. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-020-00384-2>
42. Nielsen KJ. A comparison of inspection practices within the construction industry between the Danish and Swedish Work Environment Authorities. *Construction Management and Economics*. 2017;35(3):154–69. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1231407>
43. Johannessen HA, Knardahl S, Emberland JS, Skare Ø, Finnanger Garshol B. Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services. *BMC Research Notes*. 2022;15(1):349. <https://doi.org/10.1186/s13104-022-06244-4>
44. Finnanger Garshol B, Knardahl S, Emberland JS, Skare Ø, Johannessen HA. Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial. *Occupational & Environmental Medicine*. 2022;79(12):807–15. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108470>
45. Niskanen T, Louhelainen K, Hirvonen ML. An evaluation of the effects of the occupational safety and health inspectors' supervision in workplaces. *Accident Analysis & Prevention*. 2014;68:139–55. [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=Hirvonen+ML&cauthor\\_id=24369914](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=Hirvonen+ML&cauthor_id=24369914)
46. Niskanen T. Investigation into qualitative discourses of the occupational safety and health inspectors in order to promote enforcement. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2015;21(4):426–39. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1096062>
47. Weissbrodt R, Arial M, Graf M, Iff S, Giauque D. Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions. *Safety Science*. 2018;110:355–62. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.08.024>
48. Farina E, Bena A, Fedeli U, Mastrangelo G, Veronese M, Agnesi R. Public injury prevention system in the Italian manufacturing sector: What types of inspection are more effective? *American Journal of Industrial Medicine*. 2016;59(4):315–21. <https://doi.org/10.1002/ajim.22576>



49. Mustchin S, Martínez Lucio M. The fragmenting occupation of labour inspection and the degradation of regulatory and enforcement work inside the British state. *Economic and Industrial Democracy*. 2023;44(2):526–46. <https://doi.org/10.1177/0143831X221078337>
50. Dellve L, Skagert K. Organisational conditions for safety management practice in homecare and nursing homes, pre-pandemic and in pandemic. *Safety Science*. 2024;174:106488. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106488>
51. Niskanen T, Louhelainen K, Hirvonen ML. A systems thinking approach of occupational safety and health applied in the micro-, meso- and macro-levels: A Finnish survey. *Safety Science*. 2016;82:212–27. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.012>
52. Cajander N, Reiman A, Tappura S. Occupational safety and health and temporary agency work in multiemployer restaurants. *Work*. 2023;75(3):939–52. <https://doi.org/10.3233/wor-220033>
53. Kvalheim SA, Dahl Ø. Safety compliance and safety climate: A repeated cross-sectional study in the oil and gas industry. *Journal of Safety Research*. 2016;59:33–41. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2016.10.006>
54. Winge S, Albrechtsen E, Arnesen J. A comparative analysis of safety management and safety performance in twelve construction projects. *Journal of Safety Research*. 2019;71:139–52. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.015>
55. Dahl Ø. Safety compliance in a highly regulated environment: A case study of workers' knowledge of rules and procedures within the petroleum industry. *Safety Science*. 2013;60:185–95. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.020>
56. Schuller K. Interventions as the centrepiece of psychosocial risk assessment – why so difficult? *International Journal of Workplace Health Management*. 2019;13(1):61–80. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2018-0098>
57. Battaglia M, Passetti E, Frey M. Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector. *Safety Science*. 2015;72:55–65. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.08.002>
58. Cocca P, Marciano F, Alberti M. Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study. *Safety Science*. 2016;84:140–8. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.005>
59. Bunner J, Prem R, Korunka C. How Work Intensification Relates to Organization-Level Safety Performance: The Mediating Roles of Safety Climate, Safety Motivation, and Safety Knowledge. *Frontiers in Psychology*. 2018;9:2575. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02575>
60. Donati D, Biagioli V, Cianfrocca C, Marano T, Tartaglino D, De Marinis MG. Experiences of compliance with standard precautions during emergencies: A qualitative study of nurses working in intensive care units. *Applied Nursing Research*. 2019;49:35–40. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.07.007>
61. Størkersen K, Hayes J, Standal MI, Ognedal M, Skogstad MR. We're in the middle of it: Consultants' role in risk management in the Norwegian petroleum sector. *Safety Science*. 2023;167:106258. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106258>
62. Rasmussen H, Hasle P, Andersen P. Safety Representatives' Roles and Dilemmas in the Danish Oil and Gas Industry. *Policy and Practice in Health and Safety*. 2014;12(1):17–34. <https://doi.org/10.1080/14774003.2014.11667795>
63. Lofquist EA, Dyson PK, Trønnes SN. Mind the gap: a qualitative approach to assessing why different sub-cultures within high-risk industries interpret safety rule gaps in different ways. *Safety Science*. 2017;92:241–56. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.002>
64. Sjöberg Forsberg K, Vänje A, Parding K. Bringing in gender perspectives on systematic occupational safety and health management. *Safety Science*. 2022;152:105776. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105776>
65. Larrieta-Rubín De Celis I, Fernández De Bobadilla-Güémez S, Alonso-Almeida MDM, Velasco-Balmaseda E. Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science*. 2017;91:61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>
66. Martínez-Córcoles M, Stephanou K. Linking active transactional leadership and safety performance in military operations. *Safety Science*. 2017;96:93–101. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.013>

67. Schmidt L, Sjöström J, Antonsson AB. Understanding the Challenges Facing Occupational Health Services in the Swedish Public Sector. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2017;7(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97090>
68. Tappura S, Nenonen N, Kivistö-Rahnasto J. Managers' viewpoint on factors influencing their commitment to safety: An empirical investigation in five Finnish industrial organisations. *Safety Science*. 2017;96:52–61. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.007>
69. Dahl Ø, Olsen E. Safety compliance on offshore platforms: A multi-sample survey on the role of perceived leadership involvement and work climate. *Safety Science*. 2013;54:17–26. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.11.003>
70. Dahl Ø, Rundmo T, Olsen E. The Impact of Business Leaders' Formal Health and Safety Training on the Establishment of Robust Occupational Safety and Health Management Systems: Three Studies Based on Data from Labour Inspections. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(3):1269. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19031269>
71. Sønderstrup-Andersen HHK, Bach E. Managing preventive occupational health and safety activities in Danish enterprises during a period of financial crisis. *Safety Science*. 2018;106:294–301. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.022>
72. Tatsaki E, Sgourou E, Katsakiori P, Konsta I, Gerasimou S. The impact of occupational accidents and gross domestic product on the sanctions imposed by the Greek OSH Inspectorate. *Safety Science*. 2019;115:349–52. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.032>
73. Dong RK, Li X, Hernan "Banjo" Roxas. Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*. 2024;91:1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001>





Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

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

ISBN 978-91-89747-98-2