

# Arbetsmiljöarbete i småföretag

– en litteraturöversikt och intervjustudie

Kunskapsammanställning 2026:2



Arbetsmiljöarbete i småföretag  
– en litteraturöversikt och intervjustudie

Kunskapssammanställning 2026:2

ISBN 978-91-8042-037-2

Publicerad år 2026

Arbetsmiljöverket

Telefon: 010-730 90 00, e-post: [arbetsmiljoverket@av.se](mailto:arbetsmiljoverket@av.se)

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

## Förord

Småföretag med färre än 50 anställda är den vanligaste företagsformen i Sverige och utgör cirka 99 procent av alla företag. De spelar en central roll för sysselsättning, ekonomisk tillväxt och social sammanhållning. Samtidigt visar forskning att småföretag ofta upplever utmaningar i arbetet med arbetsmiljö- och hälsofrågor, inte minst på grund av begränsade resurser. För att stärka arbetsmiljöarbetet i småföretag är det därför viktigt att öka förståelsen för småföretagens förutsättningar och hur dessa kan mötas på deras egna villkor.

Mot denna bakgrund har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat denna rapport. Syftet är att bidra till en fördjupad förståelse genom att belysa hur aktörer i småföretag upplever och beskriver sitt arbetsmiljöarbete, samt vilka faktorer som påverkar hur arbetet genomförs i praktiken. Rapporten bygger på en systematisk litteraturoversikt och en intervjustudie med regionala skyddsombud. Rapporten visar att även om småföretag har olika förutsättningar, är deras utmaningar ofta likartade, vilket skapar goda förutsättningar för att utveckla ett gemensamt, vägledande ramverk för att stärka småföretagens arbetsmiljöarbete.

Författare till kunskapssammanställningen är Stig Vinberg, professor vid Institutionen för hälsovetenskaper, Mittuniversitetet, samt Linda Widar, medicine doktor vid Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet, och Institutionen för samhällsvetenskap och rehabilitering, Umeå universitet. Josefine Hansson har medverkat som forskningsassistent vid Mittuniversitetet.

Rapporten har kvalitetsgranskats på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap av Åsa Bergman Bruhn, filosofie doktor vid Högskolan i Dalarna, och Maria Johansson, filosofie doktor vid Luleå tekniska universitet. Ansvarig processledande analytiker har varit Veselinka Möllerström, filosofie doktor, och Kristin Nylander har varit ansvarig kommunikatör för rapporten.

Författarna till rapporten har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i denna rapport.

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

Projektet initierades av Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2024 och färdigställdes i slutet av 2025. Rapporten ges ut av Arbetsmiljöverket och därför är layouten i enlighet med den vilket skiljer sig från tidigare rapporter utgivna av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Gävle, februari månad 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nader Ahmadi', with a stylized flourish at the end.

**Nader Ahmadi,**  
*tidigare generaldirektör,  
Myndigheten för arbetsmiljökunskap*

## Författare

Stig Vinberg, professor,  
Institutionen för hälsovetenskaper,  
Mittuniversitetet.

Linda Widar, medicine doktor,  
Institutionen för designvetenskaper,  
Lunds universitet.

## Sammanfattning

Småföretag med färre än 50 anställda är dominerande i både svenskt och många andra länders näringsliv. En delgrupp bland småföretag är mikroföretag med färre än 10 anställda. Syftet med denna rapport är att fördjupa förståelsen för hur arbetsmiljöarbetet upplevs och genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet. Rapporten består av två delar.

**Del 1** innehåller en systematisk litteraturöversikt av sakkunniggranskade vetenskapliga studier med kvalitativ design. Följande frågeställningar har varit vägledande för arbetet:

1. Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag inom olika branscher småföretags arbetsmiljöarbete, och vilka faktorer och förhållanden upplever de ha betydelse för hur detta arbete genomförs i praktiken?
2. Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag eventuella könsrelaterade skillnader i arbetsmiljöarbetets genomförande?

**Del 2** innehåller intervjuer med regionala skyddsombud om deras erfarenheter och insikter kring arbetsmiljöarbetet i småföretag. Intervjuerna fokuserar på att belysa både de utmaningar och möjligheter som chefer och medarbetare möter i relation till arbetsmiljöarbetet.

Genom sitt fokus på kvalitativ forskning bidrar rapporten till att fördjupa det rådande kunskapsläget om småföretags arbetsmiljöarbete, vilket hittills primärt baserats på kvantitativa forskningsstudier.

### Metod

För rapportens **första del**, litteraturöversikten, gjordes en sökning för frågeställning 1 och en sökning för frågeställning 2 i fyra databaser med vetenskapliga studier. Studierna skulle vara publicerade eller "in press" under tidsperioden 2010–2024. Totalt identifierades 2 745 artiklar för frågeställning 1 och 906 artiklar för frågeställning 2. Efter gallring utifrån relevans, kvalitet och överlappning återstod 27 artiklar för frågeställning 1, som sorterades i fyra teman. För frågeställning 2 resulterade gallringen i 4 artiklar som berörde aspekter av könsrelaterade skillnader och genererade underlag för ett tema.

För rapportens **andra del** genomfördes intervjuer med strategiskt utvalda regionala skyddsombud under perioden mars–maj 2025. Intervjumaterialet analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys där unika och gemensamma drag i de intervjuades erfarenheter och insikter om arbetsmiljöarbetet i småföretag identifierades och sorterades in i teman och kategorier.

### **Resultat från den systematiska litteraturöversikten**

Analysen av de artiklar som ingick i litteraturöversikten resulterade i fem teman:

- Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete
- Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner
- Småföretags samverkan med externa expertresurser
- Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag.

#### **Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete**

Av de artiklar som fokuserar på *Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete* framgår att chefer upplever att frågor som rör arbetsmiljö är betydelsefulla och att de har en vilja att hantera dessa frågor. I flera studier framkommer också att många chefer försöker arbeta relationsorienterat för att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljökultur i sina företag.

En positiv attityd till arbetsmiljöfrågor framkommer även i intervjustudier med medarbetare, även om de inte beskriver ett lika aktivt engagemang från chefer som småföretagsägare och chefer själva gör. Medarbetarna pekar i flera studier på brister när det gäller arbetsmiljö- och säkerhetsarbete samt information och utbildning kring dessa frågor.

#### **Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete**

Det andra temat, *Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete*, visar att faktorer som främjar arbetsmiljöarbetet är:

- chefers aktiva engagemang i arbetsmiljö- och hälsofrågor
- en hanterbar arbetsbelastning och frihet för cheferna att styra det egna arbetet
- ett positivt och stödjande arbetsklimat
- goda finansiella och personella resurser i verksamheten.

Andra främjande faktorer är stöd från externa expertresurser och utbyte med andra företag i nätverk.

Hinder för ett aktivt arbetsmiljöarbete som framkommer är:

- bristande kompetens och förmåga hos chefer att hantera arbetsmiljöproblem
- rigida arbetsmiljöregler
- ekonomiska begränsningar
- begränsad användning av externa resurser som exempelvis företagshälsovården.

Andra hinder är begränsat handlingsutrymme hos chefer på grund av många arbetsuppgifter och att de är ensamma i ledarrollen. Även om det finns hinder för ett aktivt arbetsmiljöarbete i småföretag finns det också studier som visar att många av dessa företag har unika organisatoriska och sociala förutsättningar för att driva ett sådant arbete, exempelvis närhet mellan ledare och anställda, få hierarkiska nivåer och en familjär kultur.

### Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner

Temat *Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner* fokuserar på arbetsmiljöinriktade och säkerhetsinriktade interventioner eller specifika aspekter av arbetsmiljön. Det framgår här att det finns vissa, men begränsade, effekter av genomförda insatser. Externt stöd från företagshälsovården och arbete i nätverk där företag från olika branscher deltar, visar sig bidra till kunskap och metoder för förbättringsarbeten i det egna företaget. När det gäller mer organisatoriska, sociala och hälsoinriktade interventioner framgår betydelsen av att chefer är motiverade och upplever interventionerna som meningsfulla för att skapa attraktiva arbetsplatser.

### Småföretags samverkan med externa expertresurser

Det fjärde temat *Småföretags samverkan med externa expertresurser* visar att studerade företag har samarbete med företagshälsor i varierande grad, men att de upplever osäkerhet om hur dessa tjänster kan utnyttjas. Av intervjuer med representanter för företagshälsorna framträder en bild av att företagen har begränsade finansiella resurser för arbetsmiljöinvesteringar och att chefer saknar kunskap om hur de kan använda denna resurs för förebyggande arbetsmiljöåtgärder. Företagen uppger att de är medvetna om sitt ansvar gällande anpassningsåtgärder, men att de upplever osäkerhet gällande samarbetet med Försäkringskassan.

## Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag

Temat *Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag* visar på skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden som har att göra med beteenden och villkor inom olika branscher.

### Resultat från intervjustudien

Resultatet av den kvalitativa innehållsanalysen från intervjustudien med regionala skyddsombud sammanställdes i ett övergripande tema, som sammanfattar essensen av de regionala skyddsombudens erfarenheter och insikter gällande arbetsmiljöarbetet i småföretag. Det övergripande temat delades in i tre huvudkategorier som representerar de mest typiska dragen i småföretags genomförande av arbetsmiljöarbete och betydelsefulla möjligheter och utmaningar, samt i åtta underkategorier som beskriver olika aspekter av huvudkategoriernas innehåll.

### Arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamheters tillgång till resurser

Resultatet visar sammanfattningsvis att systematiskt arbetsmiljöarbete inte är en naturlig del av småföretagens verksamhet. Den första huvudkategorin beskriver hur *arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamheters tillgång till resurser*.

Småföretagens genomförande av arbetsmiljöarbete beskrevs framför allt som en osystematisk akutverksamhet. Arbetsmiljöåtgärder skedde i regel för sent, det vill säga när ohälsa eller tillbud redan var ett faktum. Det var ovanligt med etablerade och fungerande policyer och rutiner för att förebygga, åtgärda, dokumentera och följa upp eller främja arbetsmiljön i företagen. En särskilt framträdande brist i företagens arbetsmiljöarbete var avsaknaden av en systematisk rapportering och dokumentation av arbetsmiljön, vilket kunde bidra till att vissa arbetsmiljöproblem doldes.

Småföretag med interna expertresurser, till exempel en HR-avdelning eller ett skyddsombud, hanterade i regel arbetsmiljöarbetet mer framgångsrikt. Majoriteten småföretag saknade emellertid tillgång till och samverkan med expertresurser, både interna och externa (till exempel företagshälsor och regionala skyddsombud). Småföretagens ekonomi ansågs avgöra arbetsmiljöfrågans prioritet. En god ekonomisk situation gav småföretag större möjligheter att investera i och därmed prioritera nödvändiga resurser och åtgärder för en god arbetsmiljö, medan dåliga ekonomiska förhållanden gav sämre förutsättningar för att prioritera arbetsmiljöfrågor.

Bristfälliga arbetsmiljöåtgärder är en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser

Den andra huvudkategorin beskriver hur *bristfälliga arbetsmiljöåtgärder är en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser* i småföretag när det gäller arbetsmiljöarbetet. Chefers, medarbetares och involverade expertresursers kunskapsnivåer bestämde arbetsmiljöåtgärders förekomst och kvalitet. Kunskapsnivåerna varierar men var mestadels låga för samtliga aktörer involverade i småföretags arbetsmiljöarbete.

Generellt sett hade småföretag bättre kunskaper och mer erfarenheter av att arbeta med den fysiska arbetsmiljön, vilket bidrog till att fysiska arbetsmiljöfrågor fick större prioritet än de organisatoriska och sociala. Hos chefer saknades ibland förståelse för arbetsgivaransvaret enligt arbetsmiljölagen och riktlinjerna för arbetsmiljöarbete. Men främst saknade chefer kunskaper om hur verksamhetens arbetsmiljö påverkade medarbetares hälsa och företagets ekonomi. De låga kunskapsnivåerna kunde sammantaget resultera i ett bristfälligt genomförande av arbetsmiljöarbetet i småföretag, som i sin tur ledde till risker i arbetsmiljön. Mer och anpassad utbildning ansågs krävas för att uppnå ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företagen.

Kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik

Den tredje huvudkategorin beskriver på vilket sätt *kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik* i småföretag. Intervjuerna beskriver hur förutsättningarna för arbetsmiljöarbete kunde variera mellan branscher och arbeten. Det fanns kulturer inom vissa branscher som påverkade chefer och medarbetares förhållningssätt till arbetsmiljöfrågor i småföretag, till exempel huruvida de följde arbetsmiljörutiner, dokumenterade åtgärder eller rapporterade arbetsmiljöproblem. Det fanns också arbeten med arbetsförhållanden som innebar en särskild utsatthet för arbetsmiljörisker, ohälsa eller skador. Medarbetare med dessa arbeten kunde drabbas särskilt negativt om småföretag saknade resurser för arbetsmiljöarbete. Vidare konstaterades att delaktighet och tystnads-kultur var beroende av chefers ledarskap och arbetsmiljö.

Småföretags platta organisation har potential att underlätta en mer direkt och öppen dialog mellan chefer och medarbetare, som i sin tur skulle kunna gynna upptäckter och åtgärder av problem i företagets arbetsmiljö. En sådan kultur är dock beroende av ett närvarande och engagerat ledarskap, vilket många chefer hade svårt att praktisera på grund av deras påfrestande arbetssituation.

## Slutsatser

En övergripande slutsats i denna rapport är att det verkar finnas en homogenitet i småföretags utmaningar och behov vid genomförande av arbetsmiljöarbete, vilket är intressant med tanke på deras stora organisatoriska skillnader (exempelvis gällande bransch, könsfördelning, företagsstorlek, ekonomi och geografi). Detta tyder på goda förutsättningar för att utveckla ett gemensamt vägledande ramverk för småföretags arbetsmiljöarbete.

En annan slutsats är att merparten av de studier som ingår fokuserar på företagsägares och chefers attityder och uppfattningar, medan få studier fokuserar på motsvarande aspekter bland medarbetare. En övervägande del av studierna avser branscher i tillverkande sektor, även om det finns studier om företag i tjänste- och servicesektorer. Detta bekräftas även av intervjuer med de regionala skyddsombuden. Anmärkningsvärt är att litteratursökningen inte resulterar i studier som specifikt undersöker hur könsskillnader påverkar arbetsmiljöarbetet i småföretag. Således finns behov av fler studier som fokuserar på medarbetare, tjänste- och servicesektor samt könsrelaterade skillnader i relation till arbetsmiljöarbete i småföretag.

En ytterligare slutsats är att många chefer i småföretag är medvetna om betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och har en vilja att skapa en god arbetsmiljö i sina företag. Det framkommer dock att det finns hinder i form av:

- bristande kunskap om arbetsmiljöfrågor
- begränsade ekonomiska och personella resurser
- tidsbrist
- begränsat stöd från externa expertresurser som företagshälsovård och myndigheter med ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Resultat från litteraturöversikten och intervjuerna styrker antagandet att företagsägare och chefer har ett krävande arbete med komplexa arbetsuppgifter, hög arbetsbelastning och ensamhet i sin ledarroll. Dessa förhållanden kan ha betydelse för deras engagemang i arbetsmiljöarbete, såväl som påverka utfallet av medarbetares regelefterlevnad och välbefinnande i arbetet.

Andra slutsatser är att det behövs arbetsmetoder för fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöförbättrande insatser och systematiskt arbetsmiljöarbete som är anpassade till småföretags resurser och kunskap om arbetsmiljöarbete. När det gäller externa expertresurser

framträder en bild av att många småföretag har bristande kunskap om hur de kan utnyttja dessa stöd. I detta sammanhang är det viktigt att externa aktörer har tillräcklig kunskap om de specifika förhållanden som karakteriserar småföretag och att de arbetar aktivt mot denna grupp av företag. Det finns med andra ord behov av ökad samverkan mellan å ena sidan småföretag, å andra sidan företagshälsor, andra arbetsmiljöexperter, arbetsmiljöinspektörer, regionala skyddsombud och aktörer inom rehabiliteringsområdet.

I både litteraturöversikten och i intervjuerna med de regionala skyddsombuden påtalas behovet av kompetenshöjande insatser för både chefer och medarbetare i småföretag. Kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare bör förstärkas genom lärande i nätverk med företag från olika branscher, nätbaserade utbildningar och praktiskt användbara material och guider för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Resultat från litteratursökningen och intervjuerna indikerar att det finns ett flertal områden som är aktuella för fortsatt forskning. Enligt resultatet förefaller tid och ekonomi vara hinder för småföretags arbetsmiljöarbete. På en systemnivå skulle det därför vara möjligt för politiska beslutsfattare och myndigheter att främja arbetsmiljöarbete i dessa företag genom olika former av incitament för arbetsmiljöinsatser, exempelvis utbildningsinsatser och stöd i implementeringen av systematiskt arbetsmiljöarbete.

## English Summary

Small enterprises with fewer than 50 employees dominate the Swedish economy as well as the economies of many other countries. A subgroup within small enterprises is micro enterprises with fewer than 10 employees. The aim of this report is to deepen the understanding of how occupational health and safety (OHS) work is perceived and carried out in small enterprises, and to identify the barriers and opportunities that may arise in relation to OHS management in these organisations. The report consists of two parts.

**Part 1** presents a systematic literature review of peer-reviewed scientific studies with a qualitative research design. The following research questions guided the review:

1. How do actors in small enterprises across different sectors perceive and describe OHS work in small enterprises, and which factors and conditions do they consider influencing how this work is implemented in practice?
2. How do actors in small enterprises perceive and describe potential gender-related differences in the implementation of OHS work?

**Part 2** consists of interviews with regional safety representatives concerning their experiences and insights into OHS work in small enterprises. The interviews focus on highlighting both the challenges and the opportunities faced by managers and employees in relation to OHS work.

By focusing on qualitative research, the report contributes to a deeper understanding of the current state of knowledge on OHS work in small enterprises, a field that to date has been based primarily on quantitative research studies.

### Method

For the **first part** of the report, the literature review, separate searches were conducted for Research Question 1 and Research Question 2 across four databases. Studies were required to be published or in press during the period 2010–2024. In total, 2,745 articles were identified for Research Question 1 and 906 articles for Research Question 2. After screening for relevance, quality, and overlap, 27 articles remained for Research Question 1, which were categorised into four themes. For Research Question 2, the screening resulted in four articles addressing aspects of gender-related differences, forming the basis for one theme.

For the **second part** of the report, interviews were conducted with strategically selected regional safety representatives during the period March–May 2025. The interview material was analysed using qualitative content analysis, in which both unique and shared features of the interviewees' experiences and insights into OHS work in small enterprises were identified and organised into themes and categories.

### **Results of the literature review**

The analysis of the articles included in the literature review resulted in five themes:

- Managers' and employees' attitudes toward OHS work
- Factors that promote or hinder OHS work
- OHS-oriented initiatives and interventions
- Collaboration between small enterprises and external expert resources
- Differences in OHS work in female- and male-dominated small enterprises.

#### **Managers' and employees' attitudes toward OHS work**

Studies focusing on *Managers' and employees' attitudes toward OHS work* indicate that managers perceive OHS issues as important and express a willingness to address them. Several studies also show that many managers seek to adopt relationship-oriented approaches in order to create a health-promoting organisational culture within their enterprises.

A positive attitude toward OHS issues is also evident in interview studies with employees, although these studies do not describe the same level of active engagement from managers as that reported by small business owners and managers themselves. In several studies, employees point to shortcomings in OHS and safety work, as well as in the provision of information and training related to these issues.

#### **Factors that promote or hinder OHS work**

The second theme, *Factors that promote or hinder OHS work*, shows that factors promoting OHS work include:

- Managers' active engagement in OHS and health issues
- A manageable workload and autonomy for managers in organising their own tasks
- A positive and supportive work climate
- Adequate financial and human resources within the enterprise.

Other facilitating factors include support from external expert resources and exchange with other enterprises through networks. Barriers to active OHS work include:

- Insufficient managerial competence and capacity to manage OHS problems
- Rigid OHS regulations
- Financial constraints
- Limited use of external resources, such as occupational health services.

Other barriers include limited room for manoeuvre for managers due to multiple work tasks, as well as isolation in the leadership role. Although there are obstacles to active OHS efforts in small enterprises, some studies also show that many such enterprises have unique organisational and social conditions that can support this work, such as close relationships between managers and employees, few hierarchical levels, and a family-like culture.

#### OHS-oriented initiatives and interventions

The third theme, *OHS-oriented initiatives and interventions*, focuses on OHS- and safety-oriented interventions or on specific aspects of the workplace environment. The findings indicate that implemented interventions have some, but limited, effects. External support from occupational health services and participation in networks involving enterprises from different sectors appear to contribute knowledge and methods for improvement efforts within the enterprise.

With regard to more organisational, social, and health-oriented interventions, the importance of managerial motivation and of managers perceiving the interventions as meaningful is highlighted as a prerequisite for creating attractive workplaces.

#### Collaboration between small enterprises and external expert resources

The fourth theme, *Collaboration between small enterprises and external expert resources*, shows that the enterprises studied collaborate with occupational health services to varying degrees, but experience uncertainty regarding how these services can be utilised. Interviews with representatives from occupational health services reveal that enterprises have limited financial resources for OHS investments and that managers lack an understanding of how to use these services for preventive OHS measures. The enterprises report being aware of their responsibilities regarding workplace adjustments, but express uncertainty regarding collaboration with the Swedish Social Insurance Agency.

## Differences in OHS work in female- and male-dominated small enterprises

The fifth theme, *Differences in OHS work in female- and male-dominated small enterprises*, highlights differences in women's and men's working conditions that are related to behaviours and conditions within different sectors.

## Results of the interview study

The results of the qualitative content analysis of the interviews with regional safety representatives were synthesised into one overarching theme, capturing the essence of their experiences and insights regarding OHS work in small enterprises. This overarching theme was divided into three main categories, representing the most typical features of how OHS work is carried out in small enterprises, as well as key opportunities and challenges, and into eight subcategories describing various aspects of the main categories.

### Lack of systematic OHS management is shaped by enterprises' access to resources

Overall, the results show that systematic OHS management is not a natural or integrated part of operations in small enterprises.

The first main category describes how the *lack of systematic OHS management is shaped by enterprises' access to resources*.

The implementation of OHS measures in small enterprises was described primarily as unsystematic and reactive. Measures were generally taken too late, when ill health or incidents have already occurred. Established and effective policies and routines for preventing, addressing, documenting, following up on, and promoting a healthy work environment were uncommon. A particularly prominent shortcoming in OHS work was the lack of systematic reporting and documentation of workplace conditions, which could contribute to certain OHS problems remaining hidden.

Small enterprises with access to internal expert resources, such as an HR representative or a safety representative, generally handled OHS work more successfully. However, the majority of small enterprises lacked access to, and collaboration with, both internal and external expert resources (for example, occupational health services and regional safety representatives). The financial situation of small enterprises was viewed as decisive for prioritising OHS issues. A strong financial position gave enterprises greater scope to invest in, and thus prioritise, necessary resources and measures for a positive workplace environment, while poor financial conditions limited the ability to prioritise OHS work.

### Inadequate OHS measures as a consequence of insufficient knowledge and training

The second main category describes how *inadequate OHS measures are a consequence of insufficient knowledge and training* related to OHS work in small enterprises. The knowledge levels of managers, employees, and involved expert resources were found to determine both the occurrence and the quality of OHS measures. Knowledge levels varied but were generally low among all actors involved in OHS work.

In general, small enterprises had better knowledge of, and experience with, the physical work environment, which contributed to physical OHS issues being given higher priority than organisational and social aspects. Managers sometimes lacked understanding of employer responsibilities under OHS legislation and related guidelines. More importantly, they often did not understand how the workplace environment affected employee health and the financial performance of the enterprise. Taken together, these low levels of knowledge could result in inadequate implementation of OHS work in small enterprises, leading to workplace risks. More extensive and tailored training was considered necessary to achieving successful OHS work in these enterprises.

### Culture, working conditions, and leadership shape OHS practices

The third main category describes how organisational culture, working conditions, and leadership shape OHS practices in small enterprises. The interviews illustrated that the conditions for OHS work varied across sectors and occupations. Cultures within certain sectors influenced how managers and employees approached OHS issues in small enterprises, including compliance with OHS routines, documentation of measures, and reporting of OHS problems.

Many occupations involved working conditions associated with particular exposure to risks, ill health, or injury. Employees in such roles could be especially adversely affected when small enterprises lacked resources for OHS work. Furthermore, the degree of employee participation and the presence of silence cultures were found to depend on managerial leadership and the prevailing workplace environment.

The flat organisational structures of small enterprises had the potential to facilitate more direct and open dialogue between managers and employees, which in turn could support the identification and remediation of OHS problems. However, such a culture depended on visible and engaged leadership, which many managers struggled to sustain due to demanding work situations.

## Conclusions

A general conclusion of this report is that there appears to be a considerable degree of homogeneity in the challenges and needs faced by small enterprises when implementing OHS efforts, despite substantial organisational differences (for example in terms of sector, gender composition, firm size, financial conditions, and geography). This suggests favourable conditions for developing a common guiding framework for OHS work in small enterprises.

Another conclusion is that the majority of the included studies focus on the attitudes and perceptions of business owners and managers, while few studies address corresponding aspects among employees. Most studies concern enterprises in the manufacturing sector, although some also address service and other non-manufacturing sectors. This pattern is also confirmed by the interviews with regional safety representatives. Notably, the literature search did not identify studies that specifically examine how gender differences affect OHS work in small enterprises. Consequently, there is a need for further research focusing on employees, service sectors, and gender-related differences in relation to OHS work in small enterprises.

The findings further indicate that many managers in small enterprises are aware of the importance of systematic OHS management and express a willingness to create a healthy workplace environment. However, several barriers to these efforts are identified, including:

- Limited understanding of OHS issues
- Constrained financial and human resources
- Lack of time
- Insufficient support from external expert resources, including occupational health services and public authorities responsible for OHS and health issues.

Both the literature review and the interviews support the assumption that business owners and managers face demanding work conditions characterised by complex tasks, high workloads, and isolation in their leadership roles. These conditions may influence their engagement in OHS work, as well as affect employee compliance with regulations and well-being at the workplace.

A further conclusion is that methods for physical, organisational, and social OHS improvements, as well as systematic for OHS management, must be adapted to the resources and levels of OHS knowledge typically found in small enterprises. Regarding external expert resources, the findings indicate that many small enterprises lack sufficient knowledge of how such support can be utilised. In this context, it is important that external actors possess have an adequate understanding of the specific conditions characterising small enterprises and actively target this group. There is therefore a need for increased collaboration between small enterprises and occupational health services, other OHS experts, labour inspectors, regional safety representatives, and actors within the rehabilitation system.

Both the literature review and the interviews with regional safety representatives highlight the need for competence-enhancing measures for both managers and employees in small enterprises. Such measures should be strengthened through learning in inter-enterprise networks across sectors, online training initiatives, and practically applicable materials and guides to support systematic OHS management.

Finally, the findings point to several areas for future research. Time and financial constraints appear to constitute major barriers to OHS work in small enterprises. At a systemic level, policymakers and authorities could therefore promote OHS work in these enterprises through various incentives, such as training initiatives and support for the implementation of systematic OHS management.

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
Metod	6
Resultat från den systematiska litteraturöversikten	7
Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete	7
Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete	7
Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner	8
Småföretags samverkan med externa expertresurser	8
Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag	9
Resultat från intervjustudien	9
Arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamhetens tillgång till resurser	9
Bristfälliga arbetsmiljöåtgärder är en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser	10
Kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik	10
Slutsatser	11
<b>English Summary</b>	<b>13</b>
Method	13
Results	14
Conclusions	18
<b>Några centrala begrepp</b>	<b>22</b>
<b>Inledning</b>	<b>24</b>
Rapportens övergripande syfte och frågeställningar	26
Tidigare översikter om småföretag och arbetsmiljöarbete	26
Kunskapssammanställningar från Myndighetens för arbetsmiljökunskap	26
Tidigare svenska undersökningar och rapporter	27
Internationella systematiska översikter	28
<b>Del 1. Litteraturöversikt av kvalitativa studier om småföretag och arbetsmiljöarbete</b>	<b>29</b>
Metod	29
Sökstrategi	29
Kvalitetsgranskning och tematisering	30
Information om inkluderade artiklar	32

Resultat från den systematiska litteraturöversikten	33
Chefers och medarbetares uppfattningar och genomförande av arbetsmiljöarbete i småföretag	33
Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete	34
Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete	35
Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner	38
Småföretags samverkan med externa expertresurser	41
Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag	43
Sammanfattning av metoder och resultat från identifierade teman	44
<b>Del 2. Intervjustudie med regionala skyddsombud</b>	<b>45</b>
Metod	45
Studiens urval och rekrytering	45
Datainsamling	46
Analys	47
Resultat från intervjustudien	48
Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – inte en naturlig del av verksamheten	49
Arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamheters tillgång till resurser	50
Bristfälliga arbetsmiljöåtgärder: en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser	54
Kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik	58
<b>Diskussion</b>	<b>64</b>
Resultatdiskussion	64
Chefsperspektivets dominans och betydelse för förståelsen av småföretags arbetsmiljöarbete	64
Metoddiskussion	70
Litteraturöversiktens metod	70
Intervjustudiens metod	71
Slutsatser	72
Kunskapsluckor	74
<b>Referenser</b>	<b>76</b>
<b>Bilagor</b>	
Bilaga 1. Söksträngar för småföretag och arbetsmiljö generellt och med fokus könsaspekter	
Bilaga 2. Inkluderade studier	
Bilaga 3. Exkluderade studier efter fulltextgranskning	
Bilaga 4. Intervjuguide – intervjuer med regionala skyddsombud	
Rapportens bilagor presenteras i separat bilagerapport.	

## Några centrala begrepp

<b>Småföretag, mikroföretag och soloföretag</b>	<p>Med <b>småföretag</b> avses företag med färre än 50 anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som inte överstiger 10 miljoner euro.</p> <p>Med <b>mikroföretag</b> avses företag med färre än 10 anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som understiger två miljoner euro [1].</p> <p>Med <b>soloföretag</b> avses företag som drivs som enskild firma av en enda fysisk person.</p>
<b>Arbetsmiljö</b>	<p>Arbetsmiljö delas in i olika områden: fysisk, organisatorisk och social.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fysisk arbetsmiljö handlar om sådant som lokaler, ventilation, ljus, ljud och hjälpmedel på en arbetsplats.</li><li>• Organisatorisk arbetsmiljö handlar om hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas i verksamheten.</li><li>• Den sociala arbetsmiljön handlar om hur människor samspelar och pratar med varandra på arbetsplatsen. Hit hör även kommunikation i digitala forum som till exempel mejl, sms, chatt och liknande.</li></ul>
<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete</b>	<p>Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2023:1 [2], anger att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras ombud. Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och bygga på dialog mellan ledning och arbetstagare för att tillsammans identifiera risker i arbetsmiljön och möjligheter att utveckla den. Arbetet omfattar att undersöka arbetsmiljön, utreda ohälsa och olyckor, åtgärda risker, skriva en handlingsplan och kontrollera åtgärder. När det gäller lednings- och stödprocesser ska arbetsgivaren ge skyddsombud, arbetsmiljöombud och andra arbetstagare möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. För alla aktiviteter i arbetsmiljöarbetet ska det finnas rutiner som beskriver vad som ska göras, hur det ska göras, när det ska göras och vem som ska vara med. Uppgifter inom arbetsmiljöarbetet kan fördelas på chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare. Alla arbetstagare ska känna till hur de ska arbeta för att minska riskerna i arbetet och bidra till att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsgivare, skyddsombud och chefer eller andra arbetstagare med uppgifter inom arbetsmiljöarbetet ska även ha grundläggande kunskaper om den lagstiftning de omfattas av. En arbetsmiljöpolicy bör visa arbetsgivarens övergripande målsättning, viljeriktning och medel för det långsiktiga arbetet med verksamhetens arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyn ska vara skriftlig om det finns tio eller fler arbetstagare i verksamheten. En gång om året ska arbetsgivaren göra en uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Det är en värdering av hur arbetsmiljöarbetet har fungerat, och hur det skulle kunna förändras för att på ett ännu bättre sätt bidra till en bättre arbetsmiljö [3].</p>

<b>Regionala skyddsombud</b>	<p>På arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts ska det utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombudet ska utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Där skyddskommitté inte har tillsatts och där en arbetstagarorganisation har minst en medlem, finns möjlighet för arbetstagarorganisationen att utse ett regionalt skyddsombud.</p> <p>Syftet med bestämmelserna om regionala skyddsombud har bland annat varit att säkerställa en skyddsorganisation vid arbetsställen där arbetsstyrkan ofta varierar och vid mindre arbetsställen där det kan vara svårt att rekrytera ett lokalt skyddsombud [4].</p> <p>Läs mer i 6 kap. arbetsmiljölagen.</p>
<b>Expertresurs</b>	<p>En expertresurs kan användas i arbetsmiljöarbetet, exempelvis HR, företagshälsor eller myndigheter som Arbetsmiljöverket. HR-resursen kan vara intern eller extern.</p>

## Inledning

Denna rapport är framtagen på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, och ska sammanställa och sprida kunskap om småföretag och arbetsmiljö. Rapporten består av två delar. Varje del bidrar med underlag som är relevant för rapportens övergripande syfte och frågeställningar.

**Del 1** består av en systematisk litteraturoversikt av sakkunniggranskade vetenskapliga studier med kvalitativ design. Syftet med översikten är att sammanfatta det aktuella kunskapsläget om småföretag och arbetsmiljöarbete.

**Del 2** redovisar resultaten från intervjuer med regionala skyddsombud i olika branscher. Syftet med intervjuerna var att inhämta kunskap och erfarenheter från deras arbete med arbetsmiljöarbete i småföretag.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i tre tidigare kunskaps-sammanställningar [5–7] berört småföretag och vilka faktorer hos dem som bidrar till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet, betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt arbetsliv samt betydelsen av arbetsmiljoreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar. Det finns dock få svenska forskningsstudier som fokuserar på hur arbetsmiljöarbetet upplevs och genomförs i små företag (med färre än 50 anställda) inkluderande mikroföretag (med färre än 10 anställda). Denna rapport avser därför att fylla en del av denna kunskapslucka med en litteraturoversikt begränsad till vetenskapliga studier med kvalitativ design, samt en kvalitativ intervjustudie med fokus på hur arbetsmiljöarbete genomförs i småföretag.

I skrivande stund finns det drygt 1 339 000 företag i Sverige, varav cirka 99 procent är små- eller mikroföretag. Av totala antalet företag är cirka 75 procent soloföretag och 17 procent företag med 1–4 anställda<sup>1</sup>. Av de cirka 5 miljoner som är sysselsatta i svenskt arbetsliv arbetar cirka en tredjedel i småföretag och i små organisationer. Om enbart företag i privata näringslivet inkluderas, är andelen drygt 45 procent småföretag. Av alla sysselsatta män arbetar cirka 42 procent i småföretag, medan motsvarande andel för kvinnor är cirka 25 procent [4].

Arbetsmiljöverkets tidigare undersökningar avseende arbetsmiljö i svenskt arbetsliv [8], och en statlig utredning [4], redovisar resultat om små arbetsplatser och små företag. Undersökningarna visar att

---

1) SCB, Företagsregistret. Siffrorna hämtade september 2025.

det inte är tydligare vem som har arbetsmiljöansvar på stora arbetsplatser jämfört med små. Det finns däremot tydliga skillnader när det gäller tillgången till företagshälsovård mellan anställda vid små respektive större företag. En tredjedel bland de sysselsatta på mikroföretag uppgav att de hade tillgång till företagshälsovård, medan motsvarande andel för anställda på företag med fler än 100 anställda var 74 procent. Vidare framgår det att besök från företagshälsovården förekommer mer sällan på småföretag och att andelen sysselsatta som anser att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen är lägre på småföretag. Den statliga utredningen [4] redovisar utifrån en enkät till regionala skyddsombud som är verksamma vid småföretag, att kunskapen bland arbetsgivare i arbetsmiljöfrågor är ganska dålig.

I EU:s strategiska ram för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2021–2027 [9] är småföretag och mikroföretag prioriterade, eftersom arbetsmiljöfrågor bedöms vara bristfälligt hanterade i dessa företag. Det får till följd att arbetstagarna löper större risk att drabbas av arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade hälsoproblem. En solid stödstruktur för arbetsmiljö som tillgodoser de specifika behoven hos småföretag kan ge ett viktigt bidrag till en hållbar ekonomi och till arbetsmiljöns framgång i europeiskt arbetsliv stort [9].

Regeringen pekar i sin arbetsmiljöstrategi [10] på att arbetsgivare på mindre arbetsplatser vanligtvis inte har samma resurser för arbetsmiljöarbetet som arbetsgivare på större arbetsplatser. Det kan leda till att det är svårare för mindre arbetsgivare att få en överblick över regelverket och de krav som arbetsmiljölagstiftningen ställer. Det måste därför finnas förutsättningar för alla arbetsgivare att göra rätt oavsett arbetsplatsens storlek.

Ett betänkande med syfte att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi [11] konstaterar att en stor andel av dödsolyckorna på arbetsplatser, nästan sju av tio, inträffar i småföretag. Betänkandet konstaterar också att småföretag har särskilda utmaningar att hantera risker i arbetsmiljön eftersom det ofta saknas resurser och kunskap för att hantera frågorna effektivt. Således är arbetsmiljöarbete i små- och mikroföretag, ett prioriterat område både i Sverige och inom Europeiska unionens länder.

## **Rapportens övergripande syfte och frågeställningar**

Det övergripande syftet med rapporten är att fördjupa förståelsen om hur arbetsmiljöarbetet upplevs och genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet.

Fokus i litteraturöversikten är särskilt på hur chefer och medarbetare uppfattar arbetsmiljöarbetet i företagen. Följande frågeställningar är aktuella:

1. Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag inom olika branscher småföretags arbetsmiljöarbete, och vilka faktorer och förhållanden upplever de ha betydelse för hur detta arbete genomförs i praktiken?
2. Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag eventuella könsrelaterade skillnader i arbetsmiljöarbetets genomförande?

Litteraturöversikten kompletteras med individuella intervjuer med regionala skyddsombud, om deras erfarenheter och insikter kring arbetsmiljöarbetet i småföretag. Intervjuerna fokuserar på att belysa både de utmaningar och möjligheter som chefer och anställda möter i relation till arbetsmiljöarbetet. Genom att ta del av de regionala skyddsombudens perspektiv nås en djupare förståelse dels för de specifika hinder som kan försvåra implementeringen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag, dels för vilka strategier och åtgärder som visar sig vara framgångsrika i att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö.

## **Tidigare översikter om småföretag och arbetsmiljöarbete**

Här sammanfattas resultat från några svenska och internationella översikter som berör arbetsmiljöarbete i småföretag. Översikterna är publicerade från 2010 och framåt och bygger till stor del på kvantitativa studier. Denna rapport kontrasterar och fördjupar resultat i tidigare översikter med en litteraturöversikt av kvalitativa studier och kvalitativa intervjuer med regionala skyddsombud.

## **Kunskapssammanställningar från Myndigheten för arbetsmiljökunskap**

I en av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps kunskapssammanställningar [5] framgår att ett företags storlek i viss utsträckning bidrar till att förklara graden av utvecklat arbetsmiljöarbete. Det finns skillnader mellan olika branscher: Små serviceföretag verkar i lägre grad ha ett väl utvecklat arbetsmiljöarbete, medan små varuproducerande företag verkar i högre grad ha ett väl utvecklat arbetsmiljöarbete.

I en annan kunskapssammanställning från samma myndighet [6] framgår att större företag ofta har ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete och en starkare säkerhetskultur än småföretag. Dock pekas i rapporten på att det inte finns något enhetligt stöd för att företagsstorlek är avgörande för kvaliteten på arbetsmiljöarbetet, utan att faktorer som bransch, ekonomi, ägandeform, extern kontext, organisationsstruktur och kultur också är betydelsefulla i relation till arbetsmiljöarbete.

I en tredje kunskapssammanställning från samma myndighet [7] konstateras att större organisationer har bättre förutsättningar för att implementera regelverk och åstadkomma en god arbetsmiljö. Vidare har de mer utvecklade former för riskbedömningar samt bättre efterlevnad av arbetsmiljöregler. De studier som ingår i sammanställningen visar att småföretag har särskilda utmaningar kring arbetsmiljön i form av bristande kunskaper och resurser. Några slutsatser i rapporten är att:

- ett väl fungerande arbetsmiljöarbete kräver tillräcklig kunskap och kompetens hos chefer, så att de både kan prioritera arbetsmiljöfrågor, och erbjuda ett gott stöd till sina medarbetare
- att medarbetarna har tillräckliga förutsättningar som rimlig arbetsbörda och kunskap om arbetsmiljörisker för att kunna arbeta på ett sätt som är i överensstämmelse med gällande regler
- att samspelet mellan strukturella förutsättningar och sociala relationer är centralt för hur arbetsplatsers arbete med arbetsmiljön prioriteras och genomförs.

#### Tidigare svenska undersökningar och rapporter

Tidigare svenska undersökningar och rapporter [12–14] konstaterar att det systematiska arbetsmiljöarbetet i småföretag ofta är eftersatt, eller att det helt saknas. De visar också att det bland småföretag är vanligt med bristande kunskap om såväl risker som åtgärder, och att det ofta saknas rutiner, förmåga och insikt om kompetensbristen inom företaget.

En av rapporterna [13] fokuserar på systematiskt arbetsmiljöarbete i olika sektorer av svenskt arbetsliv, och tar upp en litteratursökning av svensk forskning där både vetenskapliga artiklar och så kallad grå litteratur ingår. Resultaten visar bland annat att småföretags rutiner oftast är begränsade, och i många fall knappt alls organiserade. De visar också att tidsbrist hindrar arbetsmiljöarbetet och att det finns brister gällande externt stöd från exempelvis

företagshälsovård och Arbetsmiljöverket. Rapporten pekar emellertid också på flera goda exempel i småföretag som visar att det går att arbeta systematiskt med risker och arbetsmiljöarbete genom att organisera arbetsmiljöarbetet på ett bra sätt, satsa på utbildning samt fördela ansvar och befogenheter.

### Internationella systematiska översikter

Tidigare internationella systematiska översikter styrker analyserna i de svenska rapporterna. Av två systematiska översikter av kvalitativa studier fokuserar den ena [15] specifikt på småföretag. Utifrån de studier som ingår i den, framkommer att informella sociala relationer på arbetsplatsen kan begränsa arbetstagares och arbetsgivares riskuppfattning. Även komplexa avtalsvillkor, till exempel underleverantörskedjor, kan komplicera ansvarsförhållanden gällande arbetsmiljön. Dessutom behöver interventioner för att förbättra arbetsmiljö och hälsa med stöd av externa aktörer utvecklas, och medarbetarna behöver vara involverade i sådana processer i ökad grad [15].

Den andra översikten [16] konstaterar att det finns en brist gällande kvalitativ forskning om tillämpning av arbetsmiljölagstiftning i småföretag. Bakgrunden till konstaterandet är att många anställda som tidigare arbetat i stora företag nu arbetar i småföretag med särskilda arbetsmiljörisker.

En översikt över arbetsmiljö med fokus på små- och mikroföretag i Europeiska unionen pekar på att det finns en högre risk för allvarliga och dödliga skador i dessa företag jämfört med större organisationer [17]. Orsaker som nämns är små- och mikroföretags begränsade resurser och deras position i ekonomin. Vidare nämns att effektiv arbetsmiljöledning i dessa företag är avgörande för de anställdas välbefinnande och företagets överlevnad. Dessa slutsatser överensstämmer med andra översikter där företagsstorlek bedöms i relation till ekonomiska resurser, tid, mindre organiserade tillvägagångssätt för säkerhet och en lägre grad av standardiserade arbetsrutiner [18] som gör att små- och mikroföretag har problem att leva upp till arbetsmiljökraven [19]. Avgörande faktorer för implementering av arbetsmiljösystem i småföretag enligt en översikt är enkla och kostnadseffektiva system som tar hänsyn till interna egenskaper i företagen [20].

## Del 1. Litteraturöversikt av kvalitativa studier om småföretag och arbetsmiljöarbete

Denna del av rapporten redovisar metoden och resultatet av litteraturöversikten med fokus på chefers och medarbetares genomförande och uppfattningar om arbetsmiljöarbete i småföretag, samt hinder och möjligheter i relation till detta arbete. I några studier ingår även uppfattningar från andra aktörer som har relationer med småföretag, exempelvis representanter från företagshälsovården och arbetsmiljöinspektörer.

### Metod

Litteraturöversikten genomfördes enligt en så kallad *Rapid Review design*, som innebär att samla in och syntetisera kunskap inom ett avgränsat ämnesområde under en begränsad tidsperiod genom strukturerade sökningar i ett antal på förhand utvalda databaser [21]. Litteraturöversikten begränsades till vetenskapliga studier med en kvalitativ design med fokus på arbetsmiljöarbete i småföretag och i relation till rapportens syfte och två forskningsfrågor. I resten av avsnittet ges en mer ingående beskrivning av litteraturöversiktens stegvisa process.

### Sökstrategi

Inledningsvis bestämdes en sökstrategi för litteraturöversikten, som utformades i dialog mellan rapportens författare, en forskningsassistent vid Mittuniversitetet, bibliotekarier vid Mittuniversitetet samt processledare vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. I ett första steg identifierade de relevanta termer och begrepp för sökstrategin genom standardartiklar för forskningsområdet. Sökorden anpassades till rapportens syfte och två frågeställningar och utformades med målet att inkludera så mycket av relevant forskning som möjligt. Sökstrategin delades in i två sökområden:

Det första sökområdet innehöll sökord som motsvarade frågeställning 1: Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag inom olika branscher småföretags arbetsmiljöarbete, och vilka faktorer och förhållanden upplever de ha betydelse för hur detta arbete genomförs i praktiken? Det andra sökområdet innehöll sökord med fokus på småföretag och könsrelaterade skillnader arbetsmiljöarbete (bilaga 1).

Sökstrategin kompletterades med kriterier för att skapa rimliga avgränsningar. I enlighet med studiens syfte begränsades litteratursökningen till vetenskapliga studier med en kvalitativ studiedesign.

Studierna skulle vara publicerade i sakkunniggranskade nationella eller internationella akademiska tidskrifter under perioden januari 2010 till oktober 2024. Vetenskapliga studier skrivna på engelska, danska, norska eller svenska inkluderades. Ett annat kriterium var att studierna skulle ha relevans för en svensk arbetslivskontext. Studier genomförda i småföretag i Afrika, Asien och Sydamerika bedömdes inte uppfylla detta kriterium och exkluderades därför. Sökningarna genomfördes i de fyra vetenskapliga databaserna *Scopus*, *Business Source Complete*, *Psycinfo* och *Sociological Abstracts*. För forskningsfråga 1 användes sökblock 1 och 2 och för forskningsfråga 2 användes sökblock 1, 2 och 3 (se bilaga 1).

### Kvalitetsgranskning och tematisering

Sökningarna resulterade i 3 321 träffar för forskningsfråga 1 och 976 träffar för forskningsfråga 2. Efter att ha identifierat och uteslutit dubletter inkluderades 2 745 artiklar med koppling till forskningsfråga 1 (figur 1) och 906 artiklar med koppling till forskningsfråga 2 (figur 2). Artiklarna gallrades i två steg utifrån relevans och kvalitet för respektive forskningsfråga.

I det första steget bedömdes först hur väl artiklarnas titel och abstrakt stämde överens med inriktningen för respektive forskningsfråga. Det ledde till att ett större antal artiklar exkluderades. I det andra steget bedömdes de kvarvarande artiklarnas relevans i fulltext baserat på en mall med ett antal uppställda kvalitetskriterier för studier med en kvalitativ forskningsdesign. Mallen innehöll frågor om metodens och datainsamlingens lämplighet, om resultaten var tillräckligt härledda från data, om tolkningen av resultat var tillräckligt underbyggd av data samt om det fanns samstämmighet mellan kvalitativa datakällor, insamling, analys och tolkning.

Steg 1 och 2 genomfördes av tre forskare individuellt och oberoende av varandra med stöd av AI-verktyget Rayyan OCRI. De tre forskarnas granskningsresultat jämfördes och diskuterades. Vid exempelvis skilda uppfattningar mellan forskarna avseende en artikels kvalitet eller relevans förde de en gemensam diskussion, varefter gruppen gemensamt beslutade om artikeln skulle inkluderas eller exkluderas.

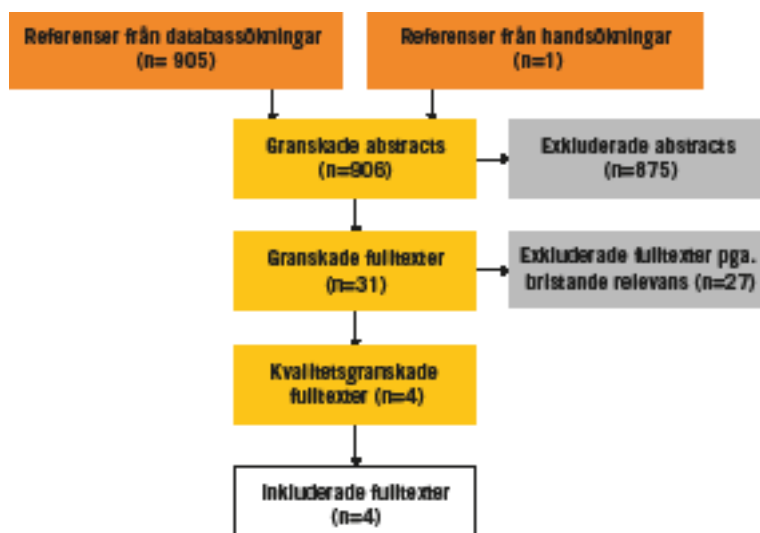
För forskningsfråga 1 (Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag inom olika branscher småföretags arbetsmiljöarbete, och vilka faktorer och förhållanden upplever de ha betydelse för hur detta arbete genomförs i praktiken?) inkluderades i ett första steg 51 artiklar, vilket innebar att 2 694 artiklar exkluderades. Efter exkludering av 24 fulltextartiklar med bristande relevans inkluderades till slut 27 artiklar för forskningsfråga 1 (figur 1).

Figur 1. Flödesdiagram över antalet artiklar under processens olika steg gällande forskningsfråga 1.



För forskningsfråga 2 (Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag eventuella könsrelaterade skillnader i arbetsmiljöarbetets genomförande?) inkluderades i ett första steg 31 artiklar, vilket innebar att 875 artiklar exkluderades. Efter exkludering av 27 fulltextartiklar med bristande relevans eller kvalitet inkluderades till slut 4 artiklar för forskningsfråga 2 (figur 2). Handsökningar av artiklar resulterade i en inkluderad artikel.

Figur 2 Flödesdiagram över antalet artiklar under processens olika steg gällande forskningsfråga 2.



Slutligen analyserades det slutgiltiga urvalet av artiklar för respektive forskningsfråga av projektets tre forskare. Analysen inleddes med att samtliga inkluderade artiklar lästes igenom av respektive forskare som gjorde noteringar om studiernas fokus och resultat. Därefter jämförde forskarna sina noteringar och sorterade artiklarna i preliminära kategorier. Processen innehöll även genomläsning av artiklar där det fanns otydligheter om sortering. Efter diskussioner mellan forskarna om likheter och olikheter mellan kategorierna och mönster i materialet tematiserades artiklarna in i gemensamma teman som beskriver både deras gemensamma och unika drag. Med koppling till forskningsfråga 1 identifierades fyra teman och för forskningsfråga 2 identifierades ett tema.

I bilaga 2 redovisas granskade fulltextartiklar och i bilaga 3 exkluderade fulltextartiklar på grund av orsak.

### Information om inkluderade artiklar

Totalt ingår 27 artiklar som härrör till forskningsfråga 1, och 4 artiklar som härrör till forskningsfråga 2. Artiklarna är publicerade i flera olika tidskrifter (tabell 1) och det är endast i några tidskrifter där fler än en artikel är publicerad. En tidskrift som sticker ut är Safety Science där 5 artiklar är publicerade. De flesta studierna är genomförda i Sverige, Danmark och Norge. Övriga studier är genomförda i Australien, England, Tyskland och USA. I merparten av studierna undersöks företag från både tillverkningsindustri och tjänstesektor i samma studie.

**Tabell 1.** Tidskrifter gällande inkluderade studier för forskningsfråga 1 och 2.

Tidskrift	Antal
American Journal of Health Promotion	1
Annals of Work Exposures and Health	1
BMC Public Health	2
Community Work & Family	2
Construction Management and Economics	1
Employee Relations	1
Health Education Journal	1
Industrial Health	2
International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being	2
International Journal of Workplace Health Management	1
International Small Business Journal	2

Tidskrift	Antal
Journal of Vocational Rehabilitation	1
PLOS One	1
Safety Science	5
Small Business Economics	1
Small Enterprise Research	3
Societies	1
Society, Health & Vulnerability	1
Workplace Health and Safety Journal	1
Work, Employment and Society	1

### Resultat från den systematiska litteraturöversikten

Resultatet inkluderar 31 kvalitativa studier omfattande småföretag med 3–49 anställda. Dominerande branscher är konstruktions- och tillverkningsindustri, metallindustri, byggindustri, transport, lantbruk, hotell, restaurang, städ och IT-branschen. Studiernas empiri baseras i huvudsak på semi-strukturerade individuella intervjuer, men även fokusgruppsintervjuer, fallstudier och analyser av öppna enkätfrågor förekommer. Intervjuerna har genomförts med företagsägare, chefer och medarbetare i småföretag. I några studier ingår även intervjuer med skyddsombud, representanter från företagshälsor och arbetsmiljöinspektörer. Endast ett fåtal studier undersöker medarbetares uppfattningar och genomförande av arbetsmiljöarbete, vilket medför att litteraturöversiktens resultat framför allt representerar företagsägares och chefers perspektiv på arbetsmiljöarbete i småföretag.

Analyser av artiklarna resulterade i fem teman som redovisas nedan i relation till rapportens två frågeställningar.

#### Chefers och medarbetares uppfattningar och genomförande av arbetsmiljöarbete i småföretag

Tematiseringen av de 27 forskningsstudierna relaterade till forskningsfråga 1 (Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag inom olika branscher småföretags arbetsmiljöarbete, och vilka faktorer och förhållanden upplever de ha betydelse för hur detta arbete genomförs i praktiken?) resulterade i fyra teman gällande hur chefer och medarbetare uppfattar och genomför arbetsmiljöarbete i småföretag.

Några studier förekommer i flera teman.

- Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete (7 studier)
- Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete (9 studier)
- Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner (10 studier)
- Småföretags samverkan med externa expertresurser (4 studier).

### Chefers och medarbetares attityder till arbetsmiljöarbete

Sju studier [22–28] berör företagsägares/chefers och medarbetares attityder och engagemang gällande arbetsmiljöarbete i småföretag. På ett övergripande plan visar studierna att chefer ser arbetsmiljöfrågor som viktiga och uppvisar en medvetenhet och vilja att tillägna sig kompetens om hur arbetsmiljöarbete kan bedrivas.

Exempelvis visar en studie, med fokus på svenska småföretag inom tillverkningsindustri och tjänstesektor [22], att cheferna var medvetna om arbetsmiljöfrågors betydelse, liksom att satsningar på arbetsmiljön och anställdas hälsa bidrog till engagemang och motivation bland medarbetarna, ett engagemang som även kunde stärka företagets varumärken. Cheferna betraktade sig också som starka opinionsbildare när det gällde psykosocial arbetsmiljö och hälsofrämjande insatser i företagen, bland annat genom att agera positiva förebilder för medarbetarna i sådana frågor [22].

Företagsägares och chefers aktiva engagemang i arbetsmiljöfrågor syntes även i en studie av norska och svenska småföretag. Den visade att chefer arbetade relationsorienterat för att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljökultur i sina företag. Cheferna fokuserade på att bygga upp relationer med medarbetarna, delegera ansvar och befogenheter och stödja medarbetarna när det uppstod problem i arbetet [23]. I en annan studie av svenska småföretag inom städbranschen [24] praktiserades ett ledarskap med fokus på relationsskapande och en syn på medarbetarna som familjemedlemmar och nyckelpersoner för en lyckad verksamhet.

En positiv attityd till arbetsmiljöfrågor framkommer även i intervjustudier med medarbetare [25, 27]. I dessa studier syns emellertid inte ett lika aktivt ledningsengagemang som beskrivs i studierna med småföretagsägare och chefer. En dansk studie i små konstruktionsföretag med färre än 10 anställda [25], där det ingick arbeten som rörarbete, snickeri och murning, kombinerade observationer med

individuella och gruppriktade intervjuer med medarbetare och chefer och ägare. Av resultaten framgick att medarbetarna rent allmänt hade en positiv attityd till frågor om arbetsmiljö och säkerhet, trots att dessa frågor sällan var prioriterade i företagen. Även om företagsägare och chefer tillhandahöll säkerhetsutrustning användes den inte i tillräcklig omfattning i det dagliga arbetet.

Baserat på intervjuerna med medarbetare om deras individuella erfarenheter tillsammans med objektiva bedömningar av exempelvis arbetsflöde, kundnöjdhet och goda arbetsrelationer, sammanfattade författarna medarbetarnas förståelse av säkerhet som "att ta hand om sig själv". I relation till detta beskrevs att företagsägare och chefer överförde en del av ansvaret för arbetet till medarbetarna för att öka deras handlingsutrymme i arbetsmiljön [25]. Liknande resultat sågs i en studie inkluderande småföretag i byggnads- och metallindustrin [26], där småföretagsägare och chefer kunde delegera delar av arbetsmiljöansvaret till sina medarbetare.

En studie på australienska små och stora företag visar att medarbetare inte upplevde att de hade aktiva och engagerande kunskapsutbyten med dialoger mellan chefer och medarbetare om arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor [27]. De flesta företag, inklusive alla småföretag, tillhandahöll begränsad information och utbildning om arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Endast ett fåtal företag, alla medelstora, använde en noggrant övervägd och omfattande blandning av metoder för aktivt kunskapsutbyte mellan chefer och medarbetare [27]. Detta är i linje med en studie om säkerhetsattityder och beteenden bland byggnadsarbetare, första linjens chefer och projektledare i små byggföretag med avseende på rekommendationer för säkerhetsåtgärder [28]. Resultat av observationerna visade att de anställda ofta arbetar i obekväma arbetsställningar och att det var ovanligt att de använde personlig skyddsutrustning. Arbete med flera uppgifter, ibland på flera platser, ansågs göra det svårt för de anställda att använda personlig skyddsutrustning.

#### Faktorer som främjar eller hindrar arbetsmiljöarbete

Nio studier [23, 24, 26; 29–34] identifierar faktorer som främjar eller hindrar företagsägares, chefers och medarbetares engagemang i arbetsmiljöfrågor eller i genomförandet av arbetsmiljöarbete i småföretag. Sammanfattningsvis visar studierna att faktorer som främjar arbetsmiljöarbete är chefers positiva attityder och tillfredställande arbetssituation, stöd från externa expertresurser och tillgång till verktyg för arbetsmiljöarbete. Hindren rör chefers negativa attityder till arbetsmiljöarbete, samt deras höga arbetsbelastning, bristande kunskaper om metoder för arbetsmiljöarbete samt begränsat samarbete med externa expertresurser.

### *Faktorer som främjar arbetsmiljöarbete i småföretag*

Enligt två studier [29, 30] främjades chefers aktiva engagemang i arbetsmiljö- och hälsofrågor av deras eget välmående [29], en hanterbar arbetsbelastning, frihet att styra det egna arbetet, ett positivt och stödjande arbetsklimat samt goda finansiella och personella resurser i verksamheten [30].

Vidare visar en studie [31] att stöd till chefer i småföretag från styrelsen, mentorer, andra småföretag, samt familj och vänner hade betydelse för chefernas förutsättningar att utveckla en god arbetsmiljö och en hälsofrämjande arbetsplats.

I en annan studie [23] sågs att det fanns ett behov för chefer i småföretag att utbyta erfarenheter om arbetsmiljö- och hälsofrågor med andra chefer från olika branscher via lokala och regionala nätverk, samt att det behövdes strategier för hur externa stödresurser kunde nyttjas. Även i denna studie framhölls företagsägares och chefers egen arbetsmiljö som betydelsefull för främjande insatser i arbetsmiljön.

När en studie [32] undersökte företagsägares och chefers motivation och hinder för psykosociala arbetsmiljöinsatser i tyska småföretag, fann de att tillgång till material och verktyg för dessa insatser, stöd från externa expertresurser, förståelse för innehållet och nytta av insatserna och märkbara konsekvenser av dessa kunde underlätta genomförande av psykosociala insatser.

Andra främjande faktorer framkom i en svensk studie av arbetsmiljöinsatser i småföretag med färre än 20 anställda inom tillverkning och tjänstesektor under covid-pandemin [33]. Intervjuer med chefer visade att de försökte tillämpa ett ansvarsfullt ledarskap, hitta nya lösningar för samarbete mellan medarbetarna och stöd till medarbetare som oroade sig för sjukdom eller var sjuka. Etiska resonemang och chefers vilja att skapa attraktiva arbetsplatser kan också vara främjande faktorer, vilket visar sig i en dansk studie i småföretag inom tillverkning-, transport- och hotellbranschen där aspekter rörande socialt ansvarstagande för medarbetarna fokuseras [34]. Resultaten indikerade att studerade företag genomförde ett flertal initiativ, vilka bedömdes ha relevans för arbetsmiljö och säkerhet. Exempelvis individinriktade program gällande livsstil och insatser på organisatorisk nivå som arbete med sociala relationer, flexibla arbetstider och arbete med mångfaldsfrågor.

### *Faktorer som hindrar arbetsmiljöarbete*

En studie [32] upptäckte att det fanns faktorer som hindrade småföretags arbete med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Faktorerna var negativa uppfattningar om psykosociala riskbedömningar, stigmatisering av psykisk hälsa, bristande acceptans från anställda om psykisk ohälsa, okunskap och oförståelse om behov av insatser och begränsade resurser.

En svensk studie visade att chefers arbete med arbetsmiljöfrågor kunde begränsas av hög arbetsbelastning, tidspress, svårigheter att nå mål i arbetet, missnöjda medarbetare och begränsade finansiella och personella resurser i småföretag [30].

Hinder relaterade till chefers arbetsbelastning identifierades även i andra studier [23, 24], som bland annat visade att arbetsmiljöarbetet försvårades av chefers ensamhet i ledarskapsrollen, men att det även påverkades av småföretags ekonomiska begränsningar. Ytterligare en hindrande aspekt som framkom i studier, var bristande kunskap hos cheferna om lagar eller regelverk om arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete och rehabilitering samt om genomförande av riskbedömningar [24, 26].

En svensk studie av lokalvårdsbranschen visade att småföretagares mångfacetterade roll (företagsägare, chef och operativ medarbetare) kunde göra det svårt för dem att uppfylla lagstadgade arbetsmiljökrav, bland annat för att de har begränsat med tid och förutsättningar för sådana frågor [24]. En annan studie visade att rigida lagar och arbetsmiljöregler kan utgöra hinder för chefer i norska och svenska småföretag, tillsammans med brist på verktyg, metoder och samarbete med företagshälsor och rehabiliteringsaktörer för att genomföra arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete [31].

En annan sida av lagkrav som hinder för arbetsmiljöarbete redovisades i en studie av danska småföretag i byggnads- och metallindustrin [26]. Den visade att företagsägare och chefer upplevde arbetsmiljöfrågor som viktiga, men att de tenderade att hantera dem på en nivå som ansågs godtagbar av den aktuella branschen snarare än utifrån arbetsmiljölagstiftningen. En slutsats som drogs i en studie [24] var att det behövs ett starkare samarbete mellan arbetsgivarorganisationer, arbetstagarorganisationer och berörda myndigheter för att tydliggöra vad som är accepterade arbetsmiljöstandarder i småföretag i relation till rådande lagar och föreskrifter. Enligt studien upplevde intervjuade chefer att de var kunniga i att driva sina företag, men att kunskapen gällande just arbetsmiljöregler, lagar och metoder var för bristfällig för att kunna arbeta systematiskt med arbetsmiljön.

## Arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner

Tio studier [35–44] har fokus på *arbetsmiljöinriktade insatser och interventioner* i småföretag med syfte att främja småföretags genomförande av arbetsmiljöarbete eller arbete med specifika aspekter av arbetsmiljön. Sammanfattningsvis visar studierna främst på arbetsplatsinriktade interventioner, även om en del studier fokuserar på individinriktade insatser. Ett mönster som framkommer är att stöd från externa expertresurser, utbyten och lärande mellan företag och expertresurser i nätverk, samt chefers motivation och aktiva deltagande i olika insatser identifieras som viktiga faktorer för att åstadkomma positiva arbetsmiljöeffekter.

### *Interventioner inriktade på att stödja eller främja arbetsmiljöarbete*

Fyra studier [35–38] består av olika slags interventioner inriktade på att stödja eller främja arbetsmiljö- och säkerhetsarbete i småföretag. En norsk studie [35] inom lantbruk studerade och utvärderade en utbildning som behandlade rutiner för arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Utbildningen omfattade även gårdsbesök som innebar att grupper av kursdeltagare och kursledare promenerade genom gården, observerade och diskuterade arbetsmiljöutmaningar och lösningar. Intervjuer med chefer, före och efter besöket, visade att dessa tog till sig praktisk kunskap från kursen, som innebar att de fick lösningar och idéer för riskförebyggande åtgärder på den egna gården. Det framgick emellertid också att kursdeltagarna hade svårigheter att ta till sig kursens teoretiska delar.

En svensk studie [36] jämförde två olika metoder för implementering av systematiskt arbetsmiljöarbete i svenska småföretag inom tillverkningsindustrin. Metoderna inkluderade stöd från en extern arbetsmiljökonsult, träffar under ett år som behandlade olika aspekter av arbetsmiljö och praktiskt systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive riskbedömning av arbetsmiljön i företagen. Data samlades in via företagsbesök, diskussioner med chefer och skyddsombud samt genom objektiva bedömningar av systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån ett särskilt utvecklat verktyg. Av resultaten framgår att externt stöd från arbetsmiljöexperter för implementering av systematiskt arbetsmiljöarbete hade en viss, men begränsad effekt. Dock noterades förbättringar gällande småföretagens rutiner för arbetsmiljöarbete, till exempel framtagande av en arbetsmiljöpolicy och riskbedömning av arbetsmiljön [36].

### *Nätverk för att motivera till prioriterat arbetsmiljöarbete*

En studie i danska småföretag [37] inom branscherna mejeri och bryggeri, undersökte om relationer mellan företagsägare och chefer i ett nätverk kunde motivera företagen att prioritera arbetet med att förebygga ohälsa och arbetsmiljörisker. Intervjuer med representanter från småföretagen och ergonomer från företagshälsor samt granskningar av dokument gällande arbetsmiljöfrågor, indikerade att nätverken hade stor potential att uppmuntra småföretagen att förbättra anställdas arbetsvillkor och att bana väg för mer tillämpbara, anpassade och hållbara arbetsmiljöinterventioner.

Enligt resultatet var småföretagens tillgång till finansiering, teknisk konsultation samt ömsesidigt förtroende bland nätverksdeltagarna avgörande för nätverkets framgång [37]. Resultaten överensstämmer med en svensk interventionsstudie [38] där chefer från småföretag från olika branscher, i samarbete med representanter från företagshälsor, arbetade med och diskuterade analyser genomförda av representanter från företagshälsorna om företagens fysiska och psykosociala arbetsmiljö under återkommande träffar under en tolv månadersperiod. I vissa fall vände sig cheferna till företagshälsan för individuell konsultation om exempelvis psykosociala arbetsmiljöförhållanden, ledarskap och arbetslivsinriktad rehabilitering.

De utvärderande intervjuerna med cheferna efter interventionens slut visade att cheferna var positiva till projektet. Framför allt uppskattade de mötet med andra småföretag från olika branscher och de värdefulla kunskaper de fick om chefskap och strategier för att genomföra arbetsmiljöarbete. Vidare framkom att både chefer och medarbetare blev mer medvetna om förebyggande arbetsmiljöinsatser genom interventionen, vilket bidrog till att förbättra samarbete och arbetsklimat i företagen [38].

### En bra introduktion ökade motivationen för att delta i program

Sex studier [39–44] fokuserade mer specifikt på insatser rörande belastningsergonomi, psykosociala arbetsmiljöaspekter, stress och mental ohälsa. En dansk studie [39] analyserade motivationsfaktorer i småföretag med upp till 25 anställda inom konstruktions- och bilreparationsbranschen inför att de skulle delta i ett nationellt program med fokus på belastningsrelaterade faktorer. Intervjuer med chefer och representanter från branschorganisationer indikerade att företagets motivation att delta i programmet påverkades av hur programmet introducerades av arbetsmiljöinspektörer, arbetsgivarorganisationer och nätverk.

Motivationen för att delta aktivt berodde bland annat på om ägarna och cheferna var positiva till innehållet i det förebyggande paketet, upplevde processen som meningsfull samt att det gavs möjlighet till ekonomiskt stöd för att genomföra åtgärder.

#### *Mental ohälsa kräver särskilda åtgärder*

Några studier fokuserade på specifika insatser gällande mental hälsa, stress och hot och våld. I en studie [40] intervjuades chefer i småföretag i huvudsak inom tjänstesektor angående stöd till medarbetare med mental ohälsa. Ungefär hälften av företagen erbjöd berörda individer tillgång till rådgivningstjänster i form av särskilda program med stöd till anställda eller särskilda sjukförsäkringspaket. Stöden omfattade regelbundna stödmöten, flexibla eller förändrade arbetstider, minskad arbetsbelastning och möjligheter att delta i medicinska och terapeutiska möten för medarbetare med mental ohälsa.

En studie noterade en högre arbetsbelastning för vissa chefer på grund av sjukskrivna medarbetare. I vissa fall beskrevs detta som hanterbart, i andra fall som problematiskt. Även om den sjukskrivna medarbetarens kollegors arbetsbelastning kunde påverkas negativt, uppfattade chefer att de flesta kollegor ofta är stöttande gentemot medarbetare som upplever mentala problem. [40].

Det finns även studier som indikerar att det finns problem att förstå hur mental ohälsa bland medarbetare kan hanteras, och där det saknas stöd och samarbete från externa aktörer gällande anställdas återgång i arbete [41]. Företagsägare och chefer i en svensk kontext i branscher som tillverkning, konstruktion, underhåll, hotell och tjänstesektor visade att de har en stark vilja att hjälpa och stötta sina medarbetare som har mental ohälsa, även om dessa problem uppfattas som komplexa, och cheferna är osäkra på grundorsaken och inverkan på arbetsförmågan.

När det gäller stöd till medarbetare med mental ohälsa i engelska småföretag pekar resultat på behovet av både informellt och mer formaliserat stöd, men att spänningar tenderar att uppstå mellan chefer och medarbetaren när chefen inte engagerar sig i erbjudna arbetsplatsanpassningar [42].

#### *Stressinterventioner är svåra att genomföra på småföretag*

Andra områden som studierna tar upp är program rörande hot och våld på arbetsplatsen och stressinterventioner. I en amerikansk studie [43] pekade chefer på att kostnadseffektiva och praktiska program är svåra att genomföra på grund av företagens begränsade tid och resurser, samt att hot och våld på arbetsplatsen inte uppmärksammas.

En annan studie [44] tog upp en webbaserad stressintervention i tyska småföretag. Intervjuer med chefer indikerade att de behöver kunna kommunicera fördelarna med dessa interventioner till sina medarbetare, och att cheferna saknar specifik kunskap om stressförebyggande åtgärder på arbetsplatsen. Dessutom upplevde cheferna att sådana tidsinvesteringar gör stressrelaterade interventioner svårare att genomföra på småföretag.

### Småföretags samverkan med externa expertresurser

Gällande småföretags samverkan med externa expertresurser undersöker tre studier [45–47] hur småföretag samarbetar och använder tjänster från företagshälsor, medan en studie [48] undersöker hur arbetsmiljöinspektörer samverkar med småföretag. Av studierna framgår att samarbetet mellan olika småföretag och företagshälsor varierar, men ett gemensamt mönster är att det finns potential att utveckla samarbete mellan dessa parter. Ett annat mönster som framkommer är att företagen upplever en osäkerhet kring hur de kan använda externa expertresurser, och att de upplever att de externa resurserna inte alltid prioriterar småföretag. Några studier visar dock på givande samarbeten och stöd från företagshälsor i specifika arbetsmiljö- och hälsofrågor.

En studie [45] om svenska företag undersöker hur småföretag i branscher som träindustrin, mekaniska verkstäder, måleri, fordonsservice, redovisning, järnhandel, transporter och banktjänster använder företagshälsor, och hur detta stöd har utvecklats under en tioårsperiod. Utifrån intervjuer med chefer, skyddsombud och representanter från företagshälsor framkom inga väsentliga skillnader i relationer eller tjänster som företagen köpt under perioden från företagshälsorna. Företagen hävdade att de är medvetna om sina arbetsmiljöleverantörers utbud av tjänster, men ansåg att de har begränsad nytta av dem. Företagen redovisade också svårigheter att identifiera särskilda problem i sina företag och särskilda krav på leverantörerna [45].

Dessa resultat är i linje med en blandad studie [46] med fritextsvar från representanter från norska och svenska företagshälsor. De intervjuade pekade på flera utmaningar för småföretag att arbeta aktivt med arbetsmiljöarbete. De norska företagshälsorna pekade på att företagen ofta saknar både finansiella resurser och vilja att investera i arbetsmiljöåtgärder. De svenska företagshälsorna pekade också på ett begränsat intresse från företagen att anlita företagshälsor, samt att småföretag prioriteras lägre av företagshälsor på grund av tidsbrist och av lönsamhetsskäl. En annan gemensam utmaning som

respondenterna pekade på är att ledare i småföretag ofta saknar kunskap om arbetsmiljöarbete och företagshälsors förmåga att bistå med förebyggande insatser gällande arbetsmiljö och säkerhet. De norska företagshälsorna arbetade bredare med tjänster som fysisk och psykosocial arbetsmiljö, arbetsorganisation och ledarskap, medan de svenska företagshälsorna arbetade mer med individinriktade insatser som hälsoundersökningar och arbetslivsinriktad rehabilitering [46].

I en svensk studie [47] intervjuades chefer, ägare och representanter från personalavdelningar i småföretag med 5–32 anställda om hur de samarbetade med företagshälsor när en medarbetare ska återgå i arbete. Av resultaten framgår att huvuddelen av företagen hade rutiner för att arbeta med sjukskrivna personer där den sjukskrivne kunde kontakta en särskild person i företaget. Det saknades dock skriftliga rutiner i företagen. Även om de intervjuade angav att de har kunskap om hur Försäkringskassan ska kontaktas när medarbetare är sjukskrivna, var de osäkra på hur de skulle samarbeta med Försäkringskassan i processer gällande återgång i arbete för medarbetare. Även om en majoritet av företagen hade ett samarbete med företagshälsor angav endast 3 av 16 företag att företagshälsorna tog en tidig och aktiv del i individens återgång till arbetet, och att de är till hjälp både när det gäller medicinsk rehabilitering och yrkesmässiga anpassningar. Några företag hade dock fått rådgivande stöd från företagshälsor gällande arbetslivsinriktad rehabilitering [47].

En svensk intervjustudie [48] med fokus på arbetsmiljöinspektörers syn på inspektioner av arbetsmiljön och på hur arbetsmiljöarbetet fungerade i mikroföretag föreslog att småföretagen verkar "falla utanför systemet". De intervjuade arbetsmiljöinspektörerna beskrev en arbetsmiljö och byråkrati som formas med större företag som modell, samt att mikroföretagen avviker från större företag i flera avseenden. Vidare framgick att chefer i småföretag ofta också är ägare med ansvar för ett flertal områden för att driva företaget och samtidigt vara uppdaterade om arbetsmiljöregler utan stöd från interna eller externa experter gällande arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöinspektörerna upplevde att mikroföretag, jämfört med större företag, saknar strukturer och system för arbetsmiljöledning och arbetsmiljöarbete [48].

### Skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag

Även om flera av de studier som ingår i litteraturöversikten undersöker småföretag i typiskt kvinno- eller mansdominerade branscher, saknar studierna specifika analyser av hur könsskillnader relaterar till hur arbetsmiljöarbetet uppfattas och genomförs. För forskningsfråga 2 (Hur upplever och beskriver aktörer i småföretag eventuella könsrelaterade skillnader i arbetsmiljöarbetets genomförande?) bedömdes emellertid fyra studier ha viss relevans för temat, även om de inte explicit fokuserar på arbetsmiljöarbete. De fyra studierna [49–52] resulterade i ett tema som beskriver skillnader i arbetsmiljöarbete i kvinno- och mansdominerade småföretag. Temats studier ger enskilt och sammantaget exempel på skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöförhållanden, relaterade till beteenden eller villkor inom olika branscher.

I en amerikansk studie i småföretag i restaurangbranschen [49] framkommer att manliga servitörer har mer generösa förmåner och inflytande över schemalaggningen, medan den största andelen kvinnor erbjöds få eller inga förmåner och liten kontroll över schemalaggningen. Vidare observerades att för chefer i särskilt manligt dominerande miljöer betonades intellektuella och erfarenhetsmässiga kvalifikationer för servitörspositioner, medan inom fler miljöer som dominerades av kvinnor prioriterades faktorer som personlighet och "god hygien". I en annan amerikansk studie [50] intervjuades chefer och ägare i småföretag i konstruktionsindustri, som utgör en mer manlig kontext. Resultaten pekar på starka säkerhetskulturer med arbetsmiljöprogram i företagen, men att dessa bedömdes ha begränsat värde för arbetsmiljön i verksamheten.

Skillnader mellan kvinnors och mäns villkor framkommer även i svenska studier [51, 52]. En studie [51] belyser hur män och kvinnor som är chefer i småföretag i Norge och Sverige relaterar till och upplever skärningspunkten mellan arbete och privatliv. Analyser visade att både män och kvinnor reproducerade maskulina värderingar i att beskriva hur de utförde sitt ledarskap. Denna tydliga identifiering användes för att konstruera balans och förklara samspelet mellan arbete och privatliv som berikande. Dessa resultat är i linje med en studie [52] som visar att chefer som är kvinnor upplevde en balansgång mellan familjeintressen, individuell fritid och betalt arbete.

### Sammanfattning av metoder och resultat från identifierade teman

Sammanfattningsvis indikerar studierna som ingår i översikten en dominans av intervjuer med företagsägare och chefer och färre intervjuer med medarbetare. I några studier ingår dock även intervjuer med representanter från företagshälsor, arbetsmiljöinspektörer, projektledare och skyddsombud. När det gäller de kvalitativa metoder som har använts dominerar semistrukturerade individuella intervjuer, även om en del studier använder fokusgruppsintervjuer och fallstudier. Dominerande branscher finns inom tillverkande sektor, men en del studier avser också småföretag i tjänstesektor.

Av resultaten framgår skillnader mellan företagsägares, chefers och medarbetares upplevelser av arbetsmiljöarbete, där de förstnämnda redovisar en mer positiv attityd när det gäller hanteringen av dessa frågor. Främjande faktorer är relaterade till både individuella faktorer, som en hanterbar arbetsbelastning och engagemang hos ledarna, och organisatoriska faktorer som tillgång till finansiella och personella resurser, ett stödjande arbetsklimat och stöd från externa expertresurser. På motsvarande sätt finns hindrande faktorer på individ- och organisationsnivå. Otillräcklig kompetens och begränsat handlingsutrymme för chefer, ekonomiska begränsningar och begränsad användning av företagshälsor är exempel på identifierade hinder. Resultaten indikerar behov och potential till ökat samarbete mellan de småföretagen och externa expertresurser. När det gäller insatser och interventioner med fokus på arbetsmiljöarbete framkommer att externt stöd från företagshälsor, deltagande i företagsnätverk och chefers motivation är betydelsefulla faktorer för att bidra till förbättrat arbetsmiljö- och hälsoarbete. Ett fåtal studier visar på skillnader i arbetsförhållanden i kvinno- och mansdominerade företag relaterade till beteenden och villkor.

## Del 2. Intervjustudie med regionala skyddsombud

Denna del av rapporten redovisar de intervjuer med regionala skyddsombud som genomfördes inom ramen för denna studie. Deras erfarenheter och insikter från arbete med arbetsmiljöarbete i mikro- och småföretag inom olika branscher redovisas. Inledningsvis beskrivs studiens metod och genomförande, därefter följer en presentation av studiens resultat.

### Metod

För att undersöka regionala skyddsombuds erfarenheter och insikter av arbetsmiljöarbetet i små- och mikroföretag genomfördes en intervjustudie med kvalitativ ansats. I studien ingick semi-strukturerade intervjuer med ett urval av regionala skyddsombud från olika fackförbund inom olika branscher. Intervjuerna fokuserade på att belysa både de utmaningar och de möjligheter som chefer och anställda möter i relation till arbetsmiljöarbetet.

### Studiens urval och rekrytering

Studiepopulationen bestod av regionala skyddsombud med uppdrag i svenska privata och offentliga småföretag inom olika branscher. Kriterierna för att inkluderas i studien var minst ett års erfarenhet av rollen som regionalt skyddsombud samt uppdrag i små- och mikroföretag.

Baserat på riktlinjer för kvalitativa intervjustudier [53] bestämdes en urvalsstorlek om minst 15–20 deltagare. Deltagare rekryterades via representanter från Sveriges fack- och arbetsgivarförbund. Representanterna kontaktades via telefon eller mejl med övergripande information om studien. Därefter vidarebefordrade representanterna informationen till förbundens regionala skyddsombud med en uppmaning om att lämna sina kontaktuppgifter om de var intresserade av att delta i studien.

Totalt 56 regionala skyddsombud anmälde sitt intresse. I syfte att uppnå ett representativt urval för populationen som helhet gjorde författarna ett strategiskt urval av totalt 19 regionala skyddsombud baserat på kön, erfarenhet av rollen som regionalt skyddsombud, förbundstillhörighet, bransch och sektor. En inbjudan till studien skickades sedan till de utvalda via mejl, som innehöll information om studiens design, syfte och genomförande, samt villkoren för att delta. I informationen framgick att det var frivilligt att delta, och att

deltagandet kunde avbrytas närhelst deltagaren önskade. Det framgick också att all data som samlades in till studien skulle hanteras konfidentiellt så att deltagarnas identitet och personuppgifter inte avslöjades.

Två respektive fyra veckor efter att den första inbjudan till studien skickats ut fick deltagarna påminnelser om inbjudan. Tre regionala skyddsombud besvarade inte inbjudan. Med anledning av detta genomfördes ytterligare ett strategiskt urval av tre regionala skyddsombud, med samma karakteristiska som bortfallet, som sedan bjöds in att delta i studien.

Rekryteringen pågick under mars 2025. Det slutgiltiga urvalet bestod av 16 regionala skyddsombud från olika förbund, inom offentlig och privat sektor. De representerande branscherna kök- och restaurang, byggnads och konstruktionsindustrin, skogsindustrin, IT och teknik, fastighet och underhåll, livsmedel, service och handel, vård och omsorg, hälso- och sjukvård, förskola- och skola, trafik, försvar, kriminalvård och musik och kultur. Erfarenhet av rollen som regionalt skyddsombud varierade mellan 1 och 19 år.

### Datainsamling

Innan datainsamlingen påbörjades fick de regionala skyddsombuden som tackat ja till att delta i studien skriva under en samtyckesblankett om att de samtyckte till studiens genomförande och villkor för deltagande. Inför intervjuerna genomfördes två pilotintervjuer, en av respektive författare, med två regionala skyddsombud från populationen. Detta för att testa intervjuguidens kvalitet och det digitala intervjuformatets lämplighet. Ordinarie data samlades sedan in genom enskilda intervjuer med regionala skyddsombud som genomfördes individuellt av rapportens respektive författare.

Varje deltagare intervjuades vid ett tillfälle via ett digitalt mötesverktyg. Intervjuerna följde en semi-strukturerad intervjuguide bestående av fyra frågeområden med öppna frågor och följdfrågor (bilaga 4 intervjuguide).

Frågorna handlade om deltagarnas:

1. yrkesbakgrund och nuvarande uppdrag
2. upplevelser av arbetsmiljön i småföretag
3. erfarenheter av arbetsmiljöarbetet i småföretag
4. erfarenheter av att samarbeta med småföretag kring processer relaterade till arbetsmiljö och säkerhet.

Intervjuerna varade mellan 26 och 70 minuter och spelades in. Därefter transkriberades det inspelade ljudet ordagrant till text. Datainsamlingen pågick under perioden mars–maj 2025, och avslutades när nya intervjuer inte längre genererade några nya kunskaper eller insikter till materialet [53]. Detta ansågs uppnått efter 16 intervjuer.

## Analys

Textmaterialet analyserades för att sammanställa och beskriva aspekter av regionala skyddsombuds erfarenheter och insikter kring arbetsmiljöarbetet i småföretag [54]. Analysen genomfördes i enlighet med en särskild metod för kvalitativ innehållsanalys [54], som innebär en analys i sex steg:

1. Transkripten av intervjutexterna lästes igenom ett flertal gånger för att uppnå en helhetsförståelse för materialet.
2. En mer strategisk genomläsning av transkripten då meningsbärande enheter, det vill säga intervjuцитat som svarar mot studiens syfte, markerades och valdes ut.
3. Utvalda meningsenheter sammanfattades till mer koncisa textenheter som innehöll essensen av ursprungscitatens mening. Under denna fas gjordes tolkningar av meningens enheternas manifesta (uppenbara, synliga) och latent (underliggande, dolda) innehåll som sedan befastes genom sammanfattande koder.
4. Koderna sorterades och grupperades in i kategorier efter sina gemensamma drag och tilldelades etiketter i form av rubriker som sammanfattade respektive kategoris typiska drag.
5. Kategorierna kontrasterades mot varandra för att urskilja likheter och skillnader dem emellan och omgrupperades efter behov.
6. Slutligen aggregerades kategorierna i ett gemensamt tema som beskriver huvuddragen i det samlade materialet.

Kunskapsöversiktens två författare var delaktiga i analysprocessen i olika utsträckning. Under arbetets gång fördes kontinuerligt en dialog mellan de två författarna om resultaten av de olika analysstegen. Författarnas respektive perspektiv på materialet diskuterades och jämfördes regelbundet för att uppnå en så nyanserad tolkning av materialet som möjligt.

Analysen resulterade i ett övergripande tema samt tre huvudkategorier och åtta subkategorier som tillsammans beskriver hur arbetsmiljöarbetet genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet.

### **Resultat från intervjustudien**

Intervjustudiens resultat beskriver regionala skyddsombuds erfarenheter och insikter av hur arbetsmiljöarbetet genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet. Resultatet redovisas genom ett antal rubriker som beskriver de gemensamma och mest framträdande dragen i de intervjuades erfarenheter av arbetsmiljöarbetet i småföretag (för rubriköversikt se tabell 2). Resultatbeskrivningarna kompletteras med exempel från intervjuerna i form av citat.

**Tabell 2.** Regionala skyddsombuds erfarenheter och insikter av hur arbetsmiljöarbetet genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet.

Tema	Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – inte en naturlig del av verksamheten		
<b>Huvudkategorier</b>	Arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamhetens tillgång till resurser.	Bristfälliga arbetsmiljöåtgärder: en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser.	Kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik.
<b>Underkategorier</b>	<i>Arbetsmiljöarbete – osystematisk akutverksamhet.</i>	<i>Kunskapsnivå bestämmer arbetsmiljöåtgärders förekomst och kvalitet.</i>	<i>Förutsättningar för arbetsmiljöarbete kan variera mellan branscher och arbeten.</i>
	<i>Tillgång till och samverkan med expertresurser kan saknas.</i>	<i>Fysiska arbetsmiljöfrågor har större prioritet än organisatoriska och sociala.</i>	<i>Delaktighet eller tystnadskultur – en fråga om chefers ledarskap och arbetsförhållanden.</i>
	<i>Ekonomi avgör arbetsmiljöfrågans prioritet.</i>	<i>Mer och anpassad utbildning krävs för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete.</i>	

### Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – inte en naturlig del av verksamheten

Sammanfattningsvis visar intervjuerna en stor samstämmighet i småföretags genomförande av arbetsmiljöarbete, samt i de utmaningar och möjligheter som chefer och medarbetare möter vid ett genomförande, både inom och mellan branscher. Det här avsnittet ger en närmare beskrivning av småföretags arbetsmiljöarbete, så som det uppfattas av regionala skyddsombud.

## Arbetsmiljöarbetets systematik brister och styrs av verksamheters tillgång till resurser

Under denna rubrik beskrivs hur arbetsmiljöarbetet i små- och mikroföretag kan sakna systematik och prioritering på grund av otillräckliga organisatoriska strukturer för arbetsmiljöfrågor, bristande samverkan med interna och/eller externa expertresurser och till följd av företagets resursbrist.

### *Arbetsmiljöarbete – osystematisk akutverksamhet*

Trots att chefer i småföretag kan ha höga ambitioner för arbetsmiljöarbetet menar de regionala skyddsombuden att det generellt saknas organisatoriska strukturer för att företagen ska kunna arbeta systematiskt och gemensamt med arbetsmiljöfrågor. Många företag misslyckas med att upprätta och förankra verksamhetsanpassade styrdokument enligt gällande arbetsmiljöregler, såsom policyer för hur arbetsmiljöarbetet och dess olika uppgifter och ansvar ska fördelas och genomföras i verksamheten. De saknar i regel också formella forum där en gemensam dialog om arbetsmiljön kan äga rum mellan chefer och medarbetare, även om det vanligen pågår spontana informella samtal om arbetsmiljön.

De intervjuade menar att detta gör att många chefer och medarbetare saknar kännedom om sina arbetsplatsers ambitioner eller riktlinjer för arbetsmiljöarbete, och därmed inte vet hur de ska agera eller vart de ska vända sig gällande arbetsmiljöfrågor. En uppfattning bland regionala skyddsombud är att chefer främst formulerar policyer av plikt och mer sällan med syftet att fungera vägledande för företagets arbetsmiljöarbete.

*"För jag tänker också sådana här värdegrunder liksom hur omsätter vi det då? För det är så lätt att skriva liksom fina ord, men hur gör vi det då för att vi ska nå upp dit? Det är ju så att det glömmes man ofta."*

**Regionalt skyddsombud, Förskola och skola**

I enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning genomför de flesta småföretag bedömningar av arbetsmiljön i samband med förändringar av verksamheten, men mer sällan sker det som en systematisk rutin. Skyddsronder eller medarbetarsamtal sker till exempel inte alltid regelbundet i alla småföretag, trots att det är en rekommenderad strategi för att motverka ohälsa och tillbud i arbetet. Mest ovanligt är främjande insatser i arbetsmiljön, som beskrivs som den minst prioriterade frågan i småföretag.

Även om vissa företag erbjuder friskvårdsbidrag eller friskvårdstimmar, är sådana åtgärder sällan en del av en övergripande verksamhetsstrategi. De regionala skyddsombuden konstaterar generellt att småföretag genomför arbetsmiljöåtgärder för sent, det vill säga när ohälsa, sjukdom, skada eller sjukskrivning redan föreligger. De beskriver således småföretags arbetsmiljöarbete framför allt i termer av en akutverksamhet, det vill säga åtgärder sker främst i situationer som direkt hotar anställdas hälsa eller företagets produktion.

*”Det finns väl några enstaka ställen som jag har varit på där man känner oj här har de koll på läget, men överlag de flesta har inte det. Det funkar inte. Det finns inga rutiner för arbetsmiljöarbete. Finns inte ett årshjul, det finns inte det systematiska i själva arbetsmiljön. Nej, de brister i skyddsronder. De brister i medarbetarsamtal.”*

**Regionalt skyddsombud, Fastighet och underhåll**

Enligt de regionala skyddsombudens erfarenheter brister småföretag generellt i sin skriftliga dokumentation av riskbedömningar, tillbud och ohälsa och relaterade åtgärder av arbetsmiljön. Detta kan i enskilda fall förklaras av att företagen saknar digitala eller funktionella system för dokumentation, men de flesta småföretag har något slags digitalt, pappersbundet eller muntligt tillvägagångssätt för att dokumentera arbetsmiljöfrågor och åtgärder. Oavsett hur företagen går till väga är det avgörande att dokumentationen genomförs på ett systematiskt sätt, vilket dock sällan är fallet. Regionala skyddsombud upplever att chefer och medarbetare inte alltid förstår betydelsen av att dokumentera arbetet med arbetsmiljöfrågor. Främst sker dokumentation i samband med allvarliga händelser, såsom vid olyckor som kräver sjukhusvård eller polisanmälan. Mer sällan rapporteras mindre akuta fall eller ohälsa rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med andra ord menar de regionala skyddsombuden att småföretag tenderar att dokumentera vissa händelser och problem mer frekvent och noggrant än andra, vilket ger en missvisande bild av företagets arbetsmiljö. Detta kan i sin tur försvåra externa aktörers (till exempel skyddsombud och företagshälsor) och myndigheters (exempelvis Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan) arbete med att stödja företagets arbetsmiljöarbete.

*”Det händer grejer, men de dokumenteras eller följs inte upp, utreds eller någonting. Utan man löser det när det kommer någonting och sen är man nöjd sen.”*

**Regionalt skyddsombud, Byggnadsindustrin**

### *Tillgång till och samverkan med expertresurser kan saknas*

Tillgång till och samverkan med interna (till exempel HR funktion, arbetsmiljösamordnare, lokalt skyddsombud) eller externa (till exempel företagshälsor, regionalt skyddsombud) expertresurser är faktorer som de regionala skyddsombuden anser har betydelse för hur väl småföretag lyckas organisera arbetsmiljöarbetet. I många fall fungerar arbetsgivaren både som chef och anställd, vilket försvårar möjligheten att avsätta tid för arbetsmiljöfrågor och komplicerar upprättandet av en effektiv fördelning av relaterade uppgifter och ansvar. Ju mindre företagen är, desto sämre är generell förutsättningarna för att upprätta en hållbar uppgiftsfördelning.

Enligt de regionala skyddsombudens erfarenheter hanteras arbetsmiljöfrågor mer effektivt i småföretag som har en utsedd person med ansvar för arbetsmiljöfrågor, såsom en HR funktion, arbetsmiljösamordnare eller lokalt skyddsombud. Det är emellertid ovanligt att företagen har sådana interna expertresurser. Följaktligen koncentreras arbetsmiljöfrågorna i småföretag i hög grad till företagsägaren, vilket de regionala skyddsombuden menar kan göra arbetsmiljöarbetet sårbart.

*"Jag har ju väldigt många arbetsgivare som antingen så är de ju chef självo eller så anställer man en chef. Och i regel så kan det vara någon yngre som inte har jobbat så länge som de kan styra. Du får bli butikschef, men du får ingen utbildning, ingen kunskap. De har inte en aning om att vad är en skyddsombud, vad är ett tillbud? Vad är en riskbedömning? De vet ingenting. [...] de här stora jättarna liksom som finns i Sverige, de har ju regionchefer, de har HR-chefer, de har ett jättesystem, de kan ju bara plocka alla rutiner, de kan ju plocka allt. De där små, de har ju oftast ingenting."*

**Regionalt skyddsombud, Service och handel**

Många småföretag saknar en aktiv samverkan med externa aktörer med särskild kompetens inom arbetsmiljöfrågor. Få företag är exempelvis anslutna till företagshälsor och saknar därför nödvändigt expertstöd i ärenden som rör till exempel riskbedömningar och rehabilitering av skador och sjukdomar i arbetet. I stället väljer många företag att förlita sig på vårdcentraler, som ofta inte har den specifika kompetens som krävs för att hantera arbetsrelaterad ohälsa. Småföretag kan också sakna ett samarbete med regionala skyddsombud. De regionala skyddsombuden uppskattar att ungefär hälften av företagen de kontakter är öppna för besök och samverkan, medan den andra hälften försöker undvika de regionala skyddsombudens besök.

*”Så finns det mindre företag som vill ha ett skyddsombud bara för att arbetsmiljöverket kanske har ställt krav på det i en inspektion eller vi ställer krav för att det har varit dålig arbetsmiljö där. Men arbetsgivaren vill inte ha någon samverkan med skyddsombudet och då blir det bara elände av allting, och oftast konflikter mellan arbetsgivare och skyddsombud. Så det finns liksom alla nivåer. Det är bäst i de där mindre företagen där arbetsgivaren ser väldigt positivt på samverkan och där det funkar liksom och där jag får vara med och vara delaktig.”*

**Regionalt skyddsombud, Skogsindustrin**

Avsaknad av samverkan med externa stödresurser och experter kan försvåra en organisering såväl som en oberoende och neutral hantering av arbetsmiljöfrågor i småföretagen. Detta upplevs särskilt påtagligt i så kallade känsliga arbetsmiljöärenden, som diskriminering, sexuella trakasserier och interna konflikter. Utan en neutral part, som ett regionalt skyddsombud, kan det bli utmanande för anställda i småföretag att få rätt hjälp och stöd i utsatta situationer.

#### *Ekonomi avgör arbetsmiljöfrågans prioritet*

Småföretags arbetsmiljö och ekonomi är två faktorer som ofta står i konflikt med varandra. I intervjuerna beskriver de regionala skyddsombuden att företagsägare i regel startar sina företag utifrån ett engagemang för verksamheten och att arbetsmiljöfrågor därför vanligen får stå tillbaka till förmån för företagets kärnverksamhet och producerande aktiviteter. Men det finns småföretag som investerar både tid och ekonomi i sina verksamheters arbetsmiljö. Dessa företag uppvisar i regel positiva synergieffekter, såsom ökad trivsel och lägre sjukfrånvaro bland anställda. De är också generellt sett mer framgångsrika ekonomiskt, enligt de regionala skyddsombudens erfarenheter.

*”[...] just att man inte lägger tid och pengar på det. Jag tror det är kunskapen, att man inte riktigt förstår vinningarna av synergieffekterna på resten av verksamheten. Det ser man, de företagen som jobbar med det de går ju bättre rent ekonomiskt också. De är mer framgångsrika, för det har väldiga synergieffekter att jobba med arbetsmiljö. Det ger även högre produktivitet och högre närvaro på anställda och allting. De som har förstått det, de går det bättre för.”*

**Regionalt skyddsombud, Byggnadsindustrin**

Att småföretag har ekonomi och ambitioner att investera i arbetsmiljön är emellertid ovanligt. Från intervjuerna framgår att småföretagare ofta prioriterar bort arbetsmiljöfrågor i sin ekonomiska planering, särskilt i tider av ekonomisk press. Pandemins efterdyningar har bidragit till tuffare företagsklimat, där många företag har dragit ner

på personal och timmar för att återhämta sig ekonomiskt. Speciellt i denna situation kan företagsägare se arbetsmiljöarbete som en ekonomisk belastning snarare än en nödvändig investering för företaget.

*"När jag kommer och säger, att "ni måste tänka på att skaffa det, och det, det", för att säkerställa att de inte skadar sig på arbete. "Ja, men det kostar pengar." "Jo, men det är lagen som styr det. Och förresten, skadar ni medarbetare så de är borta från jobbet, vad kostar det dig då?" Ja, det är egentligen det här med kostnader som är problemet. Alltså, för är det något som man kan lösa utan kostnader, det är kanonbra. Men så fort det kommer frågan om kostnader, där kan det vara ett problem för att de själva ska driva arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren blir inte glad om det kostar."*

**Regionalt skyddsombud, Fastighet och underhåll**

Småföretagen anlitar sällan externa expertresurser såsom företagshälsor på grund av att kostnaderna för denna tjänst anses vara för dyr. Även investeringar i intern kompetensutveckling i arbetsmiljöfrågor ses på samma sätt, och prioriteras därför ofta bort på grund av kostnaderna det medför. Begränsade ekonomiska resurser har också setts inverka på småföretagsägares förhållningssätt till arbetsmiljöåtgärder, exempelvis fått dem att ignorera allvarliga arbetsmiljöbrister eller krav på åtgärder från skyddsombud eller företagshälsor. Det händer att arbetsgivare väljer att köpa ut eller säga upp anställda eftersom det kan vara ett mer tidseffektivt och billigare alternativ till arbetsmiljöåtgärder.

### Bristfälliga arbetsmiljöåtgärder: en konsekvens av otillräckliga kunskaper och utbildningsinsatser

I detta avsnitt beskrivs de regionala skyddsombudens insikter kring betydelsen av kunskap och utbildning för småföretags genomförande av arbetsmiljöarbete.

#### *Kunskapsnivå bestämmer arbetsmiljöåtgärders förekomst och kvalitet*

Arbetsmiljölagstiftningen kräver att arbetsgivare tar ansvar för sina anställdas hälsa och säkerhet, men många chefer är inte medvetna om sina skyldigheter eller saknar kunskap om hur de ska uppfylla dem, menar regionala skyddsombud. Enligt deras erfarenheter saknar flertalet småföretag nödvändiga kunskaper om grundläggande arbetsmiljöbegrepp såsom systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö, riskbedömningar och åtgärdsplaner, vilket medför att sådant arbete inte prioriteras eller utförs på ett tillräckligt noggrant sätt.

Mer generellt är det framför allt kunskapen om sambanden mellan anställdas arbete, hälsa och arbetsförmåga som brister i småföretag. En följd av detta är att chefer i småföretag tenderar att betrakta arbetsmiljörelaterade problem (till exempel fysiska skador, stress och mental ohälsa) som konsekvenser av anställdas enskilda beteenden eller privata omständigheter snarare än arbetsplatsrelaterade orsaker som kräver chefers ansvarstagande och åtgärder.

*"Man ser inte att de här olika organisatoriska delarna också hakar i varandra, förstår inte till exempel varför "Pelle" alltid är så sur, eller varför den där producenten alltid sitter och tjuvar. Och då blir det mer personligt. Det är sällan det ses som att det har någonting med arbetsmiljön att göra, eller arbetsbelastningen, eller någonting sånt. Och då blir det också svårt att komma till rätta med det, för man vet inte riktigt var man ska börja."*

**Regionalt skyddsombud, Musik och kulturbranscher**

Enligt intervjuerna finns det en kunskapsbrist hos de flesta roller och funktioner som är involverade i småföretags arbetsmiljöarbete. Bland annat kan företagsägare, medarbetare eller involverade expertresurser (såsom arbetsmiljöingenjörer, samordnare och skyddsombud) sakna tillräckliga kunskaper för att riskbedöma företagets arbetsuppgifter, arbetsställen eller arbetsutrustning.

Att riskförebyggande åtgärder genomförs av personer som saknar tillräckliga kunskaper för det riskerar bidra till att sådana åtgärder blir verkningslösa eller att medarbetare agerar i tron om att nödvändiga säkerhetsåtgärder vidtagits. Det sistnämnda menar de regionala skyddsombuden i stället kan öka riskerna för tillbud i arbetet. Med andra ord kan kunskapsbristen i små- och mikroföretag leda till att arbetsmiljöåtgärder misslyckas även i de fall arbetsmiljöarbetet sker systematiskt och rutinmässigt.

*"Det finns om man säger helt utbildad personal. Alltså de som kommer in som inte har någon yrkesskola eller så där som till exempel byggnadsarbetare. Där är det sämre betydligt sämre, det är ju bara att titta på dödsolyckor. Nu hade vi en igår igen. Någon som hade fått en balk över sig och där är ju så här att hade man följt regelverk om hur man lyfter och hur man rör sig på arbetsplatsen så ska det omöjligt kunna hända. Men det är ju så här det ser ut. Man gör ju inga riskbedömningar, riskanalyser och så vidare. Man går inte igenom ordentliga arbetsberedningar och sånt där."*

**Regionalt skyddsombud, Tillverknings- och byggnadsindustrin**

### *Fysiska arbetsmiljöfrågor har större prioritet än organisatoriska och sociala*

Trots att psykosociala arbetsmiljöproblem beskrivs som dominerande och ökande i småföretag upplever regionala skyddsombud att frågor rörande den fysiska arbetsmiljön får mer uppmärksamhet och bearbetning ur ett arbetsmiljöperspektiv.

De regionala skyddsombuden uppfattar att småföretag känner sig tryggare i att hantera frågor om den fysiska arbetsmiljön än den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Företagsägare eller chefer uttrycker ofta en känsla av maktlöshet och osäkerhet inför arbetet med organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblem (till exempel psykisk ohälsa och stress) medan de verkar se fysiska arbetsmiljöproblem (till exempel ergonomi, ljud och buller) och utfall (till exempel värk och skador) som mer konkreta och därmed enklare att hantera. I vissa företag undviker chefer till och med att beröra organisatoriska och sociala problem i arbetsmiljön, vilket gör att sådana frågor får låg prioritet och till viss del även osynliggörs i företagen.

Enligt de regionala skyddsombuden kan småföretags prioriteringar av arbetsmiljön förklaras av en längre historik av kunskap och erfarenhet inom området fysisk arbetsmiljö, vilket bidragit till mer etablerade och utvecklade rutiner för fysiska arbetsmiljöfrågor, såsom skyddsronder och skaderapportering. För den organisatoriska och sociala arbetsmiljön saknas sådan etablerad kunskap och erfarenhet liksom beprövade strategier för att åtgärda problem på ett framgångsrikt sätt, även om medvetenheten och arbetet med problem som psykisk ohälsa och diskriminering ökat i många företag.

*"Vi hade säkert lika mycket problem med det för 15 år sedan, men det kom aldrig upp på bordet då. Jag tror att det har blivit ett bättre och mer öppet samhälle i dag där man kan prata om sånt här, även i vår bransch. Jag har haft en hel del förhandlingar som berör både diskriminering och sexuella trakasserier. Och där är ju våra byggarbetsgivare fullständigt värdelösa när det gäller de frågorna kan jag säga, de är sämst i klassen ska jag säga. De kan ingenting om det här, tyvärr. Jag pratade med en ganska stor företagshälsa här i vår region och då säger de till mig att industrin är rätt duktig när det gäller att ta hjälp när det gäller diskrimineringsärenden men byggbranschen har de aldrig någon kontakt med när det gäller de här frågorna. Och de var lite förvånad över det, för de frågade mig "har ni aldrig problem med diskriminering i er bransch?" Jo, det har vi. "Men varför tar de inte hjälp av oss?" För att den kunskapen har de ju inte, byggföretagen. Så att jag tror att vår bransch är ganska dålig att ta hjälp externt utan man försöker lösa det själv, och då blir det bara elände av det."*

**Regionalt skyddsombud, Tillverknings- och byggnadsindustrin**

### *Mer och anpassad utbildning krävs för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete*

De regionala skyddsombuden uppger att behovet av stöd och hjälp med arbetsmiljöarbetet har ökat bland både arbetsgivare och medarbetare i småföretag, vilket de delvis härleder till en ökning av antalet fall av ohälsa som kräver särskilda åtgärder för rehabilitering eller arbetsanpassningar. Enligt intervjuerna kan emellertid låga kunskaper om arbetsmiljöarbete bland småföretagare utgöra ett hinder för samarbete och stöd från regionala skyddsombud, som vanligen har högre kompetens inom området.

*"Jättevanligt när vi kommer ut på ett företag och man har någon som sitter med arbetsmiljöansvaret som inte ens har gått en BAM [Arbetsmiljöverkets utbildning bättre arbetsmiljö]. De är absolut svårast att hantera, när du sitter och pratar med någon som du ska först lära upp. Om du säger "är det gjort en riskanalys på det här?" så säger de ungefär "ja ..." och så hör man att du vet inte ens vad en riskanalys är för någonting. Då är det otroligt trögjobbat. Det märks ju skillnad de företag där man har kunskapen, det är mycket trevligare att jobba där när man har en samsyn i vad som behöver göras."*

**Regionalt skyddsombud, Kök- och restaurangbranschen**

Trots att det finns arbetsmiljöutbildningar är det alarmerande få arbetsgivare, chefer och anställda från småföretag som deltar. De regionala skyddsombuden menar att det finns ett tydligt behov av mer tillgängliga utbildningsformat med hög kvalitet. Även om det finns ett relativt brett utbud av flexibla kursformat, exempelvis onlinekurser, upplever de regionala skyddsombuden att kvaliteten på innehållet varierar. Alla kurser är till exempel inte uppdaterade med aktuell information om arbetsmiljöriktlinjer och lagar, vilket riskerar att förstärka snarare än motverka låga kompetensnivåer i småföretag.

Ett annat generellt problem är att arbetsmiljöutbildningar inte tar hänsyn till småföretags specifika förutsättningar, som begränsningar i personal, expertfunktioner och ekonomi. I intervjuerna påtalas vikten av utbildningsinsatser som stärker småföretagares grundläggande kunskaper om arbetsmiljöarbete och ökar medvetenheten om deras skyldigheter och ansvar för arbetsmiljön enligt lag. En annan viktig del är att utveckla småföretagares kunskaper om de utlösande mekanismerna bakom arbetsmiljöproblem, för att på så vis flytta företagsägares diskussion om arbetsmiljöfrågor från individuella problem till organisatoriska lösningar. Vidare finns ett värde i att utbilda småföretagare i hur de kan skapa en hälsofrämjande arbetsmiljökultur, med fokus på friskfaktorer, där arbetsmiljöarbete ses som en ekonomisk investering snarare än en belastning, föreslår de regionala skyddsombuden.

I intervjuerna kritiseras arbetsmiljölagstiftningens formulering gällande kraven på utbildning för chefer och andra ansvariga involverade i ett företags arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen gör gällande att en grundläggande arbetsmiljöutbildning är önskvärd och beskrivs därmed inte direkt som ett krav för företag, enligt de regionala skyddsombudens tolkningar. Formuleringen beskrivs bidra till att småföretagsägare inte betraktar arbetsmiljöutbildning som en nödvändig åtgärd. Detta medför i sin tur att arbetsmiljöarbetet, och tillhörande ansvar och uppgifter, i vissa småföretag genomförs av personer som saknar nödvändiga kompetenser för det. I intervjuerna föreslås mer strikta lagmässiga krav på utbildning, särskilt för företag med fler än tio anställda.

Mer konkret föreslås att arbetsmiljöutbildning ska bli en obligatorisk del av kollektivavtalen. Enligt intervjuerna behöver utbildningsinsatser också ske tidigare, redan när företagen startas. Arbetsmiljön, och arbetet med den, upplevs nämligen vara extra sårbar i expansionsfasen av ett företag. Om företagsägare utbildas tidigt kan även tillväxten av företagen ske med större hänsyn till arbetsmiljön, argumenterar de regionala skyddsombuden. Kontinuerlig fortbildning framhävs som en annan bärande del. Om det har gått lång tid sedan arbetsgivaren genomgått en arbetsmiljöutbildning kan kunskapen ha hunnit bli inaktuell och kan behöva uppdateras.

*"Jag tycker man borde faktiskt kunna kräva ett litet körkort i arbetsmiljö-kunskap när man startar till exempel ett företag. Men det finns ju liksom inga som helst grundläggande kunskaper, men det behövs. Vem som helst kan starta ett företag. Det räcker att betala tjugofemtusen för ett aktiebolag och så är det klart. Jag tycker att man borde kunna ställa lite mer krav på kunskap där."*

**Regionalt skyddsombud, Skogsindustrin**

De regionala skyddsombuden ansåg generellt att ett införande av hårdare och tydligare krav på arbetsmiljöutbildning skulle kunna bidra till att fler småföretag skaffar sig nödvändiga kunskaper för att upprätthålla en god och säker arbetsmiljö. För att uppnå detta föreslog de gemensamma insatser från arbetsmarknadens olika parter, däribland fack- och arbetsgivarförbund, Arbetsmiljöverket och regionala- och lokala skyddsombud.

### Kultur, arbetsförhållanden och ledarskap har betydelse för arbetsmiljöarbetets praktik

Under denna rubrik beskrivs hur omständigheterna kring arbetet och arbetskulturen i småföretag kan komplicera chefers möjligheter att stödja arbetsmiljön för vissa grupper av anställda samt utmana förutsättningarna för ett gott ledarskap.

### *Förutsättningar för arbetsmiljöarbete kan variera mellan branscher och arbeten*

Regionala skyddsombuds erfarenheter gör gällande att arbetskulturen inom olika branscher kan utmana småföretags hantering av arbetsmiljöfrågor. I intervjuerna framgår att de flesta branscher innehåller både positiva och negativa exempel på arbetskultur. I branscher som skogs- och tillverkningsindustrin har det tunga och stundtals farliga arbetet å ena sidan givit upphov till en särskild vaksamhet gällande risker, tillbud och olyckor, samt bidragit till systematiska rutiner för att förebygga dessa. Enligt regionala skyddsombud som representerar branscherna kan detta medföra en kultur där arbetsmiljön tas på stort allvar och hanteras noggrant och effektivt av chefer och anställda. Å andra sidan kan det förekomma en slags "machokultur" inom branscherna som kan innebära att exempelvis säkerhetsrutiner inte respekteras, medarbetares särskilda behov i arbetet inte beaktas eller att ärenden gällande sexuella trakasserier inte tas på allvar i företagen, varken av chefer eller anställda.

De regionala skyddsombuden beskriver att branscherna vård och omsorg och lokalvård innehåller kulturer som präglas av frånvarande ledarskap, brist på medarbetarnas delaktighet i arbetet och osynliggörande av medarbetarnas problem och behov i arbetsmiljön. Inom vård och omsorg glöms medarbetares arbetsmiljö ofta bort på grund av ett starkt fokus på brukare och patienter. Inom kulturbranschen kan den hårda konkurrensen om tjänster och finansiering bidra till arbetskulturer som präglas av konflikter och mobbning, men även resulterar i stark sammanhållning och gemenskap. Hur småföretag förhåller sig till arbetsmiljöfrågor kan således skilja sig mellan branscher.

*"Oftast är alla de här företag som hanterar maskiner, som har maskiner och skyddsutrustning, där fungerar det bättre faktiskt. Där är man väldigt medveten att om det händer någonting, så kan det vara en väldigt allvarlig skada. Jag har kyrkogårdar också, och där hanterar man också viss utrustning när det gäller det här med stenar, och grävmaskiner. Där tänker man faktiskt två gånger innan man startar någonting, och man säkerställer att i vissa arbetsmoment man får eller ska vara två, och inte bara en. Sen har vi de här företag som har till exempel hunddagis, hemtjänsten, där man är ensam som hanterar arbetet. Ja, och sånt där är man mindre medveten om risker. Man är medveten, men man tänker inte på konsekvenserna då i vissa grupper då."*

**Regionalt skyddsombud, Fastighet och underhåll**

Av intervjuerna framgår att det i småföretag inom de branscher som representeras i denna intervjustudie, förekommer många arbeten med utsatta arbetsförhållanden, det vill säga arbeten med arbetsuppgifter, arbetsplatser och eller arbetsituationer som innebär särskilda risker för ohälsa eller olyckor. Däribland nämns arbeten som innebär ensamarbete, tillfälliga arbetsställen och repetitiva eller monotona arbetsmoment, som finns inom bland annat hemtjänst, lokalvård, handel, konsultbranschen och skogsindustrin. Ensamarbete kan exempelvis utgöra hinder för anställdas möjligheter till pauser eller stöd och hjälp i arbetet under arbetsdagen. Repetitiva eller monotona arbetsmoment kan innebära särskilda fysiska påfrestningar med risk för förslitningsskador.

*"Det som också är väldigt tydligt i vår bransch, det är ju ensamarbete. Vi vill ju helst inte att ensamarbete ska vara mer än en par timmar, men det kan vara fyra, fem, sex, sju timmar. Och är du då i en galleria med butiker runt omkring, ja, men då kanske du kan gå på toaletten och ropa på vakt eller någonting, eller om det kommer en hotfull person. Men är den enskild butik någonstans och du står enskilt, ja, när ska du gå på toa? När ska du äta? Jag har träffat så många som man dricker inte vatten för man vill inte bli kissnödig, och då får ju det fysiska konsekvenser."*

**Regionalt skyddsombud, Service och handel**

Enligt de regionala skyddsombuden riskerar anställda med utsatta arbetsförhållanden att bli särskilt utsatta i småföretag, på grund av att småföretag i regel saknar tillräckliga resurser för arbetsmiljöåtgärder. Begränsade personalresurser i småföretag kan minska möjligheterna att erbjuda arbetsanpassningar. Det gäller både arbetsroller och arbetsuppgifter. Anställda med utsatta arbeten kan därför ha svårt att få avlastning, stöd från kollegor eller kortare arbetstid. Möjligheten att omfördela, variera eller byta arbetsuppgifter kan också vara begränsad.

*"I mindre företag, då är det ju jättesvårt om man egentligen bara har en typ av verksamhet där man måste utsätta sina anställda för vibrationer. Sen får man ju se över vilka maskiner och verktyg man har och hur man jobbar och om man kan rotera på de anställda och så vidare då. Men ibland händer det ju att det finns inte utrymme för att ha kvar den här killen då, vilket oftast är med vibrationsskador och då får man ju hitta någon form av lösning där, med en arbetsbefrielse och den här killen får söka sig vidare till andra jobb eller utbildning då i så fall. Där hamnar vi ju tyvärr."*

**Regionalt skyddsombud, Tillverknings- och byggnadsindustrin**

I relation till detta påtalar de regionala skyddsombuden också risken för diskriminering av anställda som är i särskilt behov av åtgärder i arbetet, såsom anställda med utsatta arbetsförhållanden eller som lider av ohälsa, sjukdom eller funktionsnedsättningar.

### *Delaktighet eller tystnadskultur – en fråga om chefers ledarskap och arbetsförhållanden*

De regionala skyddsombuden konstaterar att småföretag med ett fungerande arbetsmiljöarbete oftast har ett närvarande och engagerat ledarskap. Vissa regionala skyddsombud menar att förutsättningarna för nära och starka arbetsplatsrelationer till och med är bättre i små jämfört med stora företag. Detta anses bero på att det i småföretag normalt finns färre organisatoriska nivåer, vilket kan underlätta en mer direkt och öppen dialog mellan chefer och medarbetare. Nära relationer beskrivs i sin tur kunna underlätta upptäckten av problem i arbetsmiljön och ge fördelaktiga förutsättningar för samverkan vid åtgärder för småföretag. Därtill kan beslutsvägarna vara kortare i småföretag, vilket ger förutsättningar för snabba åtgärdsprocesser vid arbetsmiljöarbete.

*”Eftersom vi ser att det kan fungera med goda chefer som är nära och som är engagerade i sina medarbetares situation och vill väl. De får också väldigt nöjda medarbetare som ja, men de verkar styra upp arbetsmiljön och lösa problemen direkt på något vis. Och ha en god kommunikation med sina medarbetare. Och då verkar de också må bättre och komma till jobbet, och med lägre frånvaro så blir det billigare också.”*

**Regionalt skyddsombud, Vård och omsorg**

Den organisatoriska närheten i småföretag kan emellertid också utgöra hinder för arbetsmiljöarbetet. Regionala skyddsombud beskriver att vissa chefer upplever det som särskilt svårt eller känsligt att lyfta arbetsrelaterade problem med medarbetare om relationen dem emellan är nära eller om de är familj. Liknande utmaningar finns bland medarbetare i småföretag, som kan tveka eller undvika att lyfta problem i arbetsmiljön om det riskerar att äventyra deras goda relationer med chefen. Om relationen med chefen redan är dålig blir det ännu svårare för medarbetare att påtala arbetsmiljöproblem, upplever de regionala skyddsombuden. De regionala skyddsombuden berättar att många av de ärenden de hanterar i småföretag innehåller fall där arbetsgivare eller chefer själva utgör arbetsmiljöproblemet. Diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier är exempel på ärenden där företagsägare eller chefer kan vara inblandade.

Inom flera småföretag tillhör många medarbetare dessutom socialt och ekonomiskt utsatta grupper, till exempel med utländsk bakgrund, låg utbildningsnivå och otrygga arbetsvillkor. Den ekonomiska utsattheten gör det speciellt viktigt för dessa arbetstagare att få och behålla en anställning, och enligt regionala skyddsombuden kan medarbetare som tillhör dessa grupper uttrycka oro över att förlora sitt arbete. De regionala skyddsombuden menar att situationen bidrar till att stärka medarbetarnas beroendeställning till arbetsgivaren, vilket i sin tur inverkar negativt på deras benägenhet att rapportera problem i arbetsmiljön.

*"Som enskild individ är det väldigt svårt, för där finns det oftast definitivt inte någon kunskap. För de kanske inte har någon grundläggande utbildning från skolan ens en gång. Och många då kanske kommer från ett annat land, som inte alls har det tänket, som förutsätter att det är en väldigt bra arbetsplats och att man då ska bli sedd och hörd och allting sånt. Där man tror att en arbetsgivare gör allt detta, och så visar det att det inte är så. Man hinner faktiskt ta väldigt, väldigt mycket stryk som människa, innan man faktiskt tar det valet att "nej, jag måste nog sluta". Och jag förstår ju den anställde samtidigt, för att de vill ju inte stöta sig med arbetsgivaren för de vill fortfarande ha sitt jobb kvar. För många är bara deltidsanställda och är beroende av sitt jobb. Så det är många aspekter som gör att man hamnar i någon slags beroendeställning, där man inte vågar säga ifrån."*

**Regionalt skyddsombud, Fastighet och underhåll**

Medarbetarna har dessutom vanligen begränsade kunskaper om sina rättigheter när det kommer till arbetsmiljön, vilket ytterligare hindrar dem från att påtala problem. En allvarlig konsekvens av detta är att det kan dröja länge innan problem i arbetsmiljön synliggörs och medarbetarna får hjälp, berättar de regionala skyddsombuden. I vissa fall berättar inte dessa medarbetare om problem de upplever förrän de har sagt upp sig eller fått en ny anställning. Tystnadskultur och missvisande statistik över ohälsa och tillbud är en vanlig följd av denna situation.

Arbetsituationen i småföretag beskrivs generellt som påfrestande och utsatt, både för arbetsgivare, företagsägare och anställda. Chefers arbetsituation definieras i termer av höga krav, begränsade resurser och gränslösa arbetstider. Många arbetar fler timmar, inklusive övertid och utanför ordinarie arbetstider, eftersom de vanligtvis har få underställda som kan avlasta eller ersätta dem vid frånvaro. Den påfrestande arbetsituationen inverkar inte "bara på chefers" hälsa negativt, menar de regionala skyddsombuden, den påverkar även

ledarskapet i företagen och hur medarbetare förhåller sig till risker och problem i arbetsmiljön. Företagsägare och chefer sätter exempelvis ofta hård press på medarbetarna för att möta produktionskrav och kan i samband med detta uppvisa destruktiva och utåtagerande beteenden, vilket resulterar i stress, rädsla och riskbeteenden hos medarbetarna. Det kan också ge upphov till situationer där medarbetare väljer att bortse från eller slarvar med säkerhetsrutiner för att lyckas uppnå tidskraven i arbetet. Sådana beteenden menar de regionala skyddsombuden bidrar till att öka riskerna för ohälsa och tillbud i arbetet.

*”Det kan vara trucksäkerhet, till exempel att de står på gafflarna och höjer upp varandra och plockar varor, för de vågar inte säga nej till chefen. Det är otroligt mycket psykosocialt, och här är det också väldigt vanligt att cheferna är de som kränker och mobbar och fryser ut och är väldigt taskiga, skulle jag säga. Jag vet inte, det har blivit ett sånt hårt klimat i dag.”*

**Regionalt skyddsombud, Tillverkningsindustrin**

## Diskussion

Syftet med denna rapport är att fördjupa förståelsen för hur arbetsmiljöarbetet upplevs och genomförs i småföretag, samt vilka hinder och möjligheter som kan förekomma i dessa företag i relation till arbetsmiljöarbetet. Fokus i litteraturöversikten är särskilt på hur chefer och medarbetare uppfattar arbetsmiljöarbetet i företagen. Genom att fokusera på kvalitativ forskning bidrar rapporten till att fördjupa det rådande kunskapsläget om småföretags arbetsmiljöarbete, vilket hittills primärt baserats på kvantitativa forskningsstudier.

I denna avslutande del diskuteras det sammantagna utfallet av litteraturöversikten och intervjustudien i relation till rapportens syfte och forskningsfrågor. De två delarna speglar olika perspektiv av hur arbetsmiljöarbete uppfattas av olika aktörer, och utgör inte nödvändigtvis objektiva beskrivningar av arbetsmiljöförhållanden i småföretag.

Inledningsvis diskuteras de mest framträdande resultaten från de båda delarna, därefter följer en metoddiskussion. Avslutningsvis redogörs för slutsatser, kunskapsluckor samt behov av fortsatt forskning.

### Resultatdiskussion

Diskussionen berör chefsperspektivets dominans och betydelse för förståelsen av småföretags arbetsmiljöarbete; betydelsen av samverkan, kunskap och ramverk för småföretags arbetsmiljöarbete; faktorer som hindrar och främjar chefers engagemang i småföretags arbetsmiljö; samt skillnader i småföretags arbetsmiljöarbete relaterade till könsfördelningen inom vissa branscher.

#### Chefsperspektivets dominans och betydelse för förståelsen av småföretags arbetsmiljöarbete

Litteraturöversikten visar att övervägande delen av kvalitativa studier om arbetsmiljöarbete i småföretag har genomförts ur ett företagsägar- eller chefsperspektiv. Att medarbetares perspektiv har fått mindre utrymme i forskningen kan begränsa förståelsen för småföretags arbetsmiljöarbete, exempelvis genom att bidra till att ge en onyanserad bild av hur arbetsmiljöarbetet genomförs i småföretag.

Som förväntat ses vissa skillnader i resultat från studier genomförda ur företagsägares och chefers perspektiv kontra medarbetarnas [22–25; 27, 29, 30], exempelvis gällande engagemang, ansvar och arbete med arbetsmiljöfrågor. Intervjustudier med företagsägare och

chefer visar att det finns både intresse och engagemang för arbetsmiljöfrågor i små företag [22–24], medan intervjustudier med medarbetare snarare visar att det finns brister i små företags arbetsmiljöansvar [25–27]. När det gäller medarbetarnas upplevelse av brister i arbetsmiljöarbetet, visar studier exempelvis att företagsägare och chefer brister i att förmedla information och kunskap till medarbetarna om företagets arbetsmiljöarbete eller specifika rutiner för säkerhetsarbete [25–27]. Dessutom kan arbetsmiljöansvaret i vissa småföretag hamna på medarbetarna i stället för på arbetsgivaren [25; 26].

Intervjustudien med regionala skyddsombud bekräftar till stor del denna bild av småföretags arbetsmiljöarbete. Den visar att småföretagares arbetsmiljöarbete brister i organisering, uppgiftsfördelning, rutiner och systematik, med få undantag. Litteraturoversiktens exempel på företagsägares och chefers aktiva engagemang i småföretags arbetsmiljö, i form av att göra riktade arbetsmiljösatsningar, agera som förebild eller uppmuntra medarbetares delaktighet i arbetsmiljöfrågor [22–24], bekräftas emellertid inte i samma utsträckning av de regionala skyddsombudens utsagor. Även om det finns undantag med mycket engagerade småföretagare, så prioriterar de flesta bort arbetsmiljöfrågan till förmån för producerande och vinstdrivande företagsaktiviteter.

Ledarskapsstrategier med syfte att främja en god arbetsmiljö var också relativt ovanliga. Tvärtom påtalas flera fall av företagsägare och chefer som utövar hård press eller utsätter medarbetare för kränkande eller diskriminerande handlingar i arbetet. Förhållandena beskrivs ha en negativ inverkan på medarbetarnas förhållningssätt till risker och säkerhetsrutiner i arbetet samt på deras benägenhet att rapportera och anmäla missförhållanden i arbetsmiljön. Sådana negativa omständigheter riskerar att missas om forskning och praktik endast tar del av arbetsgivares och chefers perspektiv på småföretags arbetsmiljöarbete.

Dessa fynd utgör ett förhållandevis nytt bidrag till forskningen om arbetsmiljöarbete i småföretag. De belyser dels hur upplevelser och erfarenheter av arbetsmiljöarbete kan skilja sig åt mellan arbetsgivare, chefer och medarbetare, dels illustrerar de hur chefer och medarbetares relationer och maktförhållanden kan inverka på om och hur arbetsmiljöfrågor hanteras av småföretag.

Vidare visar rapporten att regionala skyddsombuds erfarenheter och insikter av småföretags arbetsmiljöarbete kan skilja sig från företagsägares och chefers perspektiv. Sammantaget visar detta på betydelsen av att i forskning och praktik ta del av flera olika interna och externa aktörers perspektiv på arbetsmiljöarbetet i småföretag.

## Betydelsen av samverkan, kunskap och ramverk för småföretags arbetsmiljöarbete

Rapporten visar på en varierande grad av samverkan mellan småföretag och expertresurser (till exempel företagshälsor) i samband med småföretags arbetsmiljöarbete, vilket går i linje med tidigare rapporter och kunskapsöversikter [6; 13]. Enligt intervjustudien styrs denna samverkan av småföretagens ekonomi, kunskaper om arbetsmiljöarbete, kännedom om lagar och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet samt attityder till expertfunktioner. Precis som i tidigare studier antyder även denna att arbetsgivares och chefers kunskaper om arbetsmiljöarbete, lagar och regler kan ha särskilt stor betydelse för huruvida småföretag samverkar med expertresurser, och för om samverkan blir framgångsrik. Detta bekräftas till stor del av tidigare intervjustudier med bland annat representanter för företagshälsor, som visar att småföretag generellt har begränsade resurser för arbetsmiljöarbete, men kanske framför allt för interna- och externa expertresurser [30–32; 45–47].

Arbetsgivare behöver exempelvis känna till sitt ansvar och sina skyldigheter när det gäller arbetsmiljön för att de överhuvudtaget ska engagera sig och söka stöd i arbetsmiljöfrågor. Om de saknar sådana grundläggande kunskaper kan det vara svårt för expertresurser som regionala skyddsombud, att nå fram till arbetsgivare i småföretag. Det kan också försvåra samarbetet med dem i ärenden som rör företagets arbetsmiljö. I intervjustudien föreslog majoriteten av de regionala skyddsombuden att kraven på utbildning gällande arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i småföretag skulle stärkas för att öka förekomsten och kvaliteten av sådana insatser, samt för att underlätta samarbete med företagen. Enligt rapportens sammantagna resultat krävs dock att arbetsmiljöutbildningars kunskapsinnehåll blir bredare och mer anpassade efter småföretagens förutsättningar för att en sådan strategi ska bli framgångsrik.

Att arbetsgivare har grundläggande kunskaper anses inte vara tillräckligt för att de ska engagera sig i förebyggande eller främjande arbetsmiljöåtgärder – för det krävs att arbetsgivare har en djupare förståelse för sambanden mellan företagets arbetsmiljö och ekonomiska utfall. Även litteraturöversiktens resultat antyder att det inte räcker med grundläggande kunskaper hos arbetsgivare för de ska klara av att genomföra småföretags arbetsmiljöarbete [46–48]. Några studier visar exempelvis att arbetsgivare, trots grundläggande kunskaper, känner sig osäkra på hur de ska uppfylla lagar och riktlinjer inom arbetsmiljö [48], samt hur de ska samarbeta med externa expertresurser (företagshälsor och Försäkringskassan) om arbetsmiljön [46–47].

Enligt denna rapport och tidigare kunskapsöversikter [7] kan arbetsgivares osäkerheter bero på att regelverk och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet generellt inte tar tillräcklig hänsyn till småföretag, och inte är anpassade efter småföretags förutsättningar, vilket gör det svårt för småföretag att arbeta efter dessa regler och riktlinjer. Intervjustudien visar till exempel att arbetsgivare i småföretag kan betrakta regelverk och riktlinjer för arbetsmiljöarbete som svåruppnåeliga och kostsamma krav, snarare än som stöd för genomförande av arbetsmiljöarbete.

I litteraturöversiktens studier [46–48] såväl som i intervjustudien föreslås att regelverk, riktlinjer och interventioner som används för att stödja arbetsmiljöarbetet, ska anpassas efter småföretagens heterogena företagskontext, exempelvis efter ekonomiska och personella resurser. Enligt rapporten verkar det dock finnas en homogenitet i småföretagens utmaningar och behov i arbetsmiljöarbetet. Detta är ett intressant och viktigt fynd i sammanhanget, eftersom det antyder att det finns goda förutsättningar för att utveckla ett gemensamt vägledande ramverk för småföretags arbetsmiljöarbete, trots företagens olikheter.

#### Faktorer som hindrar och främjar chefers engagemang i småföretags arbetsmiljö

Kunskapsöversikten visar att det finns ett flertal faktorer som dels hindrar, dels främjar chefers engagemang i småföretags arbetsmiljöarbete. Faktorer som beskrivs hindra engagemang är framför allt hög arbetsbelastning, tidspress, svårigheter att nå mål i arbetet och missnöjda medarbetare [23, 24, 30, 31]. Bland främjande faktorer lyfts chefers goda arbetsförhållanden, däribland god tillgång till instrumentella resurser (till exempel ekonomi, kunskap och expertresurser) för att utföra arbetet [29;30]. I såväl litteraturöversikten som i intervjustudien beskrivs chefsrollen i småföretag som en ensam position utsatt för hög press och med små möjligheter till avlastning och återhämtning i arbetet. Flera regionala skyddsombud menar till och med att chefer tillhör de med sämst arbetsmiljö i småföretag. Precis som i tidigare forskning [23, 24, 26, 30, 32], visar den här intervjustudien att chefers dåliga arbetsmiljö kan leda till bristande engagemang i arbetsmiljöfrågor och även generellt bidra till en dålig arbetsmiljö för deras medarbetare. Som exempel på det sistnämnda kan det leda till ett hårt och destruktivt ledarskap.

I litteraturöversikten ges flera exempel på organisatoriska och sociala strukturer i småföretag med potential att stödja företagsägarers och chefers arbetsförhållanden och därigenom främja deras

engagemang i arbetsmiljöfrågor. Däribland föreslås stöd till chefer från företagsstyrelser, ledarskapsmentorer, familj och vänner, samt tillgång till nätverk med andra småföretagare [29–31]. Flera studier innehåller exempel på framgångsrika interventioner där olika externa expertresurser samordnas för att ge chefer avlastning, uppmuntran, motivation och konkreta strategier i arbetet med arbetsmiljöfrågor [36–38].

Tidigare studier har pekat på behovet av arbetssätt för arbetsmiljöarbete som är särskilt anpassade till småföretag. De betonar behovet av att inkludera inte bara de konkreta förändringarna i arbetsmiljön, utan även den process genom vilken småföretag kontaktas och motiveras att starta en förändringsprocess [12, 55]. Studier visar också att framgångsrika strategier för arbetsmiljöarbete i småföretag präglas av att medarbetarna är delaktiga, att cheferna är engagerade och att det finns stöd från företagshälsor [56].

Tillsammans pekar resultaten på att forskning och praktik behöver ta större hänsyn till företagsägares och chefers arbetsförhållanden i småföretag, som en del i arbetet med att undersöka och stödja deras arbetsmiljöarbete. Även om forskningen kring arbetsmiljöfrågor i småföretag domineras av företagsägares och chefers perspektiv, tenderar deras arbetsförhållanden att hamna i skuggan av medarbetarnas arbetsmiljö. Med tanke på resultaten från tidigare studier kan samordnade stödresurser samt nätverk för chefer i småföretag vara en möjlig strategi för att stärka deras arbetsförhållanden och engagemang i arbetsmiljöfrågor.

Vidare kan en ökad samverkan mellan de aktörer som representerar arbetsgivare respektive medarbetare i arbetsmiljöfrågor bidra till ett mer balanserat fokus på chefers och medarbetares arbetsmiljö i småföretag. Av betydelse är att anpassa olika kompetenshöjande insatser till olika förutsättningar i småföretag. Exempelvis pekar en studie [57] på fyra typer av småföretag:

- *Avoiders* undviker arbetsmiljölagstiftning, kontakt med myndigheter och har anställda med bristande arbetsvillkor.
- *Minimalists* upplever arbetsmiljöregler som en börda och anser att arbetsmiljöarbetet kan hanteras med sunt förnuft.
- *Positive responders* har större medvetenhet om arbetsmiljöregler, högre acceptans för dessa och mer kvalificerad arbetskraft med goda arbetsvillkor.
- *Proactive learners* har relativt god kunskap om arbetsmiljöregler och ser dessa som möjligheter för arbetsmiljöförbättrande insatser och lärande.

## Skillnader i arbetsmiljöarbete relaterade till könsfördelningen inom vissa branscher

Som nämnts tidigare finns inga studier med specifika analyser av könsskillnader i relation till hur arbetsmiljöarbetet uppfattas och genomförs i småföretag med i litteraturöversikten. Däremot innehåller den flera studier med småföretag i typiskt kvinno- eller mansdominerade branscher, som indikerar att det kan finnas könsrelaterade skillnader gällande arbetsmiljön.

Litteraturöversikten antyder att arbetsförhållanden, förväntningar och utfall av arbetsmiljön i småföretag till viss del kan se olika ut för kvinnor och män, med och utan chefspositioner [49–52]. Exempelvis framgår att män kan få mer fördelaktiga arbetsplatsförmåner, såsom större inflytande över sin egen arbetstid, [49] och bättre förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv i jämförelse med kvinnor [51; 52]. Enligt kunskapsöversiktens sammanlagda resultat verkar det också finnas vissa branschrelaterade skillnader kopplade till kön och vilka aspekter av arbetsmiljön som får störst fokus när arbetsmiljöarbete genomförs i småföretag.

I branscher som dominerades av män i högriskyrken, där kunde till exempel maskulinitetsnormer utgöra ett särskilt problem i arbetsmiljön genom att bidra till beteenden med betydande risker för skador och dödsfall. Inom exempelvis konstruktions- och gruvindustri kan män ofta förväntas utstå fysisk smärta och skador utan att klaga [58]. Detta problem påtalas även av vissa regionala skyddsombud som representerar de mansdominerade branscherna konstruktions-, tillverknings- och skogsindustrin. Vidare verkar studier inom mansdominerade branscher framför allt fokusera på den fysiska arbetsmiljön i småföretag och åtgärder som syftar till att förebygga skador och olyckor i denna [22; 30; 34; 41; 50]. Även i intervjustudien beskrivs hur småföretag inom dessa branscher oftare prioriterar arbete med fysiska än organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Samma tendenser ses emellertid även i branscher med annan könsfördelning.

När det gäller arbetsvillkor för män och kvinnor visar en studie i restaurangbranschen [49] på bättre villkor för både chefer och medarbetare som är män jämfört med kvinnor. Studier indikerar också skillnader i arbetsvillkor för chefer som är män jämfört med kvinnor gällande exempelvis upplevelsen av balans mellan arbete och privatliv [51, 52]. Vidare pekar studierna på att maskulina värderingar i företagen riskerar att påverka chefer som är kvinnor mer negativt gällande arbetsvillkor och balans mellan arbete och livet utanför.

Det är sammanfattningsvis svårt att peka ut mer generella mönster gällande könsskillnader och arbetsmiljöarbete i småföretag. Hindrande och främjande faktorer förefaller finnas i både kvinno- och mansdominerade småföretag. Det faktum att det finns få studier som rör dessa skillnader i småföretag pekar på att det behövs fler studier inom detta område, vilket också påpekats i tidigare kunskapsöversikter. De påpekar bland annat betydelsen av att särskilt beakta hur strukturer, arbetsorganisation och kulturer i småföretag påverkar kvinnors och mäns möjligheter till en god arbetsmiljö [6].

## Metoddiskussion

Denna rapport innehåller dels en systematisk litteraturöversikt av sakkunniggranskade vetenskapliga studier med kvalitativ design, dels en kvalitativ intervjustudie med regionala skyddsombud från olika fackförbund inom olika branscher. Kombinationen av de båda delstudiernas design kan ses som en styrka för denna rapport. Medan litteraturöversikten ger en övergripande och internationell bild av det samlade kunskapsläget i forskningen, bidrar intervjustudien till att stärka och fördjupa denna bild, samt att förankra den i det svenska arbetslivets kontext. Genom att jämföra och kontrastera de båda delarbetenas resultat ges dessutom förutsättningar att ringa in viktiga kunskapsluckor i forskningen, liksom att identifiera drag som kan vara unika för svenska småföretags- och mikroföretags arbetsmiljöarbete. Nedan följer en diskussion om respektive delarbets metod.

### Litteraturöversiktens metod

Litteraturöversikten är en så kallad rapid review [21], vilket innebär att kunskapsinhämtningen begränsats till en specifik tidsperiod, i detta fall januari 2010 till oktober 2024. Detta innebär i sin tur att relevant kunskap eller litteratur som publicerats före eller efter den aktuella tidsperioden inte har fångats upp av översikten. Avgränsningen i tid krävde även en avgränsning av antal datakällor som kunde användas för att samla in kunskap till översikten. Även detta kan ha bidragit till att utesluta relevant litteratur, tillgänglig via andra datakällor och format än de som valts ut för denna översikt.

Fokus har varit på internationellt sakkunniggranskade artiklar och inte på publikationer som böcker, bokkapitel, rapporter – så kallad grå litteratur. I sökningarna användes breda termer, vilket resulterade i ett stort antal studier. Det är därför möjligt att studier som inte innehöll söktermerna i titeln eller abstraktet inte fångades upp. Avgränsningar som gjorts för översiktens litteratursökningar, i form av exempelvis sökkriterier gällande studerade länder och år för artiklar, medför liknande begränsningar för identifiering av relevant kunskap.

Det är emellertid viktigt att poängtera att datakällorna är strategiskt utvalda för översiktens ämne, och att avgränsningarna är väl avvägda och utformade för att fånga in den mest relevanta och aktuella kunskapen relaterad till rapportens syfte och frågeställningar. I en jämförelse av resultat från tidigare kunskapssammanställningar och rapporter om småföretag [5–7; 12–15, 17–20] konstateras att dessa stämmer väl överens med resultaten av både litteraturöversikten och intervjustudien, vilket indikerar att kunskapen som samlades in hade god täckning trots nämnda avgränsningar.

Arbetet med översikten har flera styrkor. En styrka är att tre personer med specifik kompetens i systematiska sökningar av forskningslitteratur har hjälpt till att utforma samt genomföra litteratursökningarna. En annan styrka är att författarna själva har kvalitetsgranskat den insamlade litteraturen, oberoende av varandra, och därefter diskuterat och gemensamt beslutat om studiernas relevans för översikten. En tredje styrka är att erfarna bibliotekarier har bidragit i utformningen av söksträngar samt genomfört litteratursökningen. Avgränsningen till kvalitativa studier kan också ses som en styrka, eftersom majoriteten av studier inom området arbetsmiljö(arbete) i småföretag domineras av studier med kvantitativ design. Kvalitativa studier kan därmed komplettera och bidra med en fördjupad förståelse av kvantitativa fynd [59].

### Intervjustudiens metod

Den kvalitativa intervjustudien bestod av individuella semi-strukturerade intervjuer med regionala skyddsombud. Valet av kvalitativ design och intervjuer som metod gjordes på basis av att tidigare forskning domineras av studier med kvantitativ design [6–7; 12–14], vilket kan medföra begränsningar för förståelsen av arbetsmiljöarbete i småföretag. Medan kvantitativa studiemetoder möjliggör kunskap om specifika faktorerers relationer, kausalitet och samband, kan kvalitativa studiemetoder, förutom att bidra till ny kunskap, komplettera kvantitativa forskningsfynd genom att möjliggöra en bredare och fördjupad förståelse av dem [59].

En begränsning för en kvalitativ metod är emellertid att resultaten inte går att generalisera på det sätt som oftast är möjligt vid kvantitativa studier. Det beror dels på att kvantitativa studiers urval oftast är begränsade i sin omfattning, dels på att kvalitativa studier vanligen baseras på subjektiva data (individens enskilda erfarenheter, insikter och upplevelser), vilket begränsar möjligheten till jämförelser [59].

Att intervjuerna genomfördes online under ett digitalt möte kan ha påverkat intervjuerna. I en digital miljö kan det vara svårare att läsa av kroppsspråk, mimik och annan icke-verbal kommunikation, vilket kan påverka förståelsen av det som kommuniceras. Inför intervjuerna genomfördes därför en pilotintervju av rapportens respektive författare, med två deltagare från den aktuella populationen för att utvärdera den digitala mötesmiljöns lämplighet och inverkan på intervjuernas kvalitet. Eftersom författarna inte upplevde att den digitala mötesmiljön inskränkte intervjuernas kvalitet, bedömde de att formatet var lämpligt för genomförandet av studiens ordinarie intervjuer.

Att intervjustudien endast inkluderar intervjuer med regionala skyddsombud kan ses som en styrka för rapporten. Tidigare studier [till exempel 24, 29–31] och kunskapssammanställningar [till exempel 12–14] har primärt inkluderat chefers eller medarbetares perspektiv, vilket ger en bild av hur arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet kan förstås inom en organisation. Dessa perspektiv kan emellertid vara färgade av företagets inneboende attityder, normer och kulturer och medföra en bild som inte nödvändigtvis överensstämmer med företagets praktiska verklighet. Att inkludera perspektivet av en utomstående och delvis oberoende part som ett regionalt skyddsombud, kan bidra till en mer objektiv och nyanserad bild av hur arbetsmiljöarbetet förstås och praktiseras i småföretag.

Huruvida regionala skyddsombud kan anses vara en oberoende part kan dock diskuteras, eftersom de representerar arbetstagarnas perspektiv. Resultaten av intervjustudien bekräftar emellertid till stor del fynden från tidigare studier, kunskapssammanställningar och rapporter med fokus på arbetsmiljö i småföretag [6–14; 22–47], vilket, för denna rapport, bekräftar regionala skyddsombud som en tillförlitlig och värdefull kunskapskälla. Framtida studier av småföretag bör dock med fördel inkludera både arbetstagares och arbetsgivares perspektiv för en mer nyanserad bild. Studier rekommenderas även att inkludera andra externa expertresurser, såsom företagshälsor och representanter för arbetsgivarorganisationer, för att ytterligare utvidga förståelsen för arbetsmiljöarbetet i småföretag.

## **Slutsatser**

En övergripande slutsats av denna rapport är att det verkar finnas en homogenitet i småföretags utmaningar och behov vid genomförande av arbetsmiljöarbete, vilket är intressant med tanke på de stora organisatoriska skillnader (exempelvis gällande bransch, könsfördelning, företagsstorlek, ekonomi och geografi) som ses i populationen. Detta tyder på goda förutsättningar för att utveckla ett gemensamt vägledande ramverk för småföretags arbetsmiljöarbete.

Vidare är en slutsats att merparten av inkluderade studier fokuserar på företagsägares och chefers attityder och uppfattningar gällande arbetsmiljöarbete, medan få studier fokuserar på medarbetarnas perspektiv. En övervägande del av studierna avser branscher i tillverkande sektor, även om det finns studier gällande företag i tjänste- och servicesektor.

Många chefer i småföretag inom flera av de studerade branscherna är medvetna om betydelsen av ett aktivt arbetsmiljöarbete och har en vilja att skapa en god arbetsmiljö i sina företag. Det finns dock hinder i form av bristande kunskap om dessa frågor, begränsade ekonomiska och personella resurser, tidsbrist och begränsat stöd från externa aktörer som företagshälsor och myndigheter med ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor. Resultat från både litteraturöversikten och intervjuerna med regionala skyddsombud visar att småföretagsägare och chefer ofta är ensamma i sin ledarroll, har ett krävande arbete med komplexa arbetsuppgifter och hög arbetsbelastning. Dessa förhållanden kan ha betydelse för deras engagemang i arbetsmiljöarbete, såväl som påverka utfallet av medarbetarnas regelefterlevnad och välbefinnande i arbetet. Dessa slutsatser bekräftas av tidigare kunskapssammanställningars och rapporters slutsatser om hinder och utmaningar i små- och mikroföretag.

När det gäller externa aktörer framgår att småföretag får stöd från externa aktörer i varierande grad. Okunskap om hur de kan använda dessa stöd, bristande intresse från aktörerna att samarbeta med småföretag och begränsade ekonomiska resurser i företagen beskrivs som begränsande faktorer. Dessa externa aktörer bör kunna bidra med kunskap om hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan implementeras i företagen, hur brister gällande fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer kan identifieras och hur dessa kan åtgärdas. Det bör dock poängteras att dessa aktörer kan bidra med kunskap och stöd, men att arbetsgivaren är ansvarig för att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. En slutsats är därmed att det finns ett behov och en potential till ökad samverkan mellan å ena sidan företagen, och å andra sidan företagshälsor, andra arbetsmiljöexperter, arbetsmiljöinspektörer, regionala skyddsombud och aktörer inom rehabiliteringsområdet.

I detta sammanhang är det viktigt att de externa aktörerna har tillräcklig kunskap om de specifika förhållanden som karakteriserar småföretag och att de arbetar aktivt mot denna grupp av företag. Kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare i småföretag bör förstärkas genom lärande i nätverk med företag från olika branscher, nätbaserade utbildningar och praktiskt användbara material

och guider för strategiskt arbetsmiljöarbete. I anslutning till utbildning om företagsutveckling (exempelvis "starta eget-utbildning") bör det ingå kunskap om fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

När det gäller arbetsmiljö- och säkerhetsinriktade insatser kan noteras att dessa till stor del rör fysiska arbetsmiljöfaktorer och säkerhetsområdet. Det finns dock även insatser som rör psykosociala och rehabiliterande insatser som visar på både hinder och möjligheter för dessa insatser. Anmärkningsvärt är att litteratursökningen inte resulterade i studier som specifikt undersöker hur könsskillnader påverkar arbetsmiljöarbetet i småföretag. En slutsats som går att dra är att det behövs mer anpassade arbetsmiljöförbättrande insatser och interventioner gällande både fysiska och psykosociala arbetsförhållanden som bidrar till god arbetsmiljö i småföretag. Mot bakgrund av att småföretag ofta anses präglas av maskulina normer är det angeläget att beakta aspekter om könsskillnader i småföretag inom olika branscher när arbetsmiljöförbättrande insatser genomförs.

Denna rapportens fokus på vetenskapliga studier med kvalitativ design och intervjuer med regionala skyddsombud tillför ny kunskap om arbetsmiljöarbete i småföretag i förhållande till tidigare genomförda systematiska översikter. Resultaten bör ha relevans för flera aktörer på olika nivåer. För politiska beslutsfattare och myndigheter bör resultaten ha betydelse på policynivå gällande att främja arbetsmiljöarbete i dessa företag genom olika former av incitament för arbetsmiljöinsatser, exempelvis utbildningsinsatser och stöd i implementeringen av systematiskt arbetsmiljöarbete. För externa expertresurser som exempelvis företagshälsor, andra arbetsmiljö- och rehabiliteringskonsulter, arbetsmiljöinspektörer och skyddsombud bör resultaten ha relevans för utformning av strategier för ökat samarbete med småföretag. För chefer och ägare i småföretag bör resultaten vara av värde för att identifiera behov och prioriteringar av arbetsmiljöförbättrande åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Kunskapsluckor**

Det finns ett behov av fortsatta studier, såväl kvalitativa som sådana med blandad design. De mekanismer som ligger bakom hindren och möjligheterna gällande arbetsmiljöarbete, och hur dessa varierar i småföretag i relation till företagsstorlek och bransch, behöver studeras på ett djupare plan. Av särskild betydelse är studier i mikroföretag mot bakgrund av hur dominant de är i svenskt näringsliv och i andra länder.

Med anledning av dominansen av företagsägares och chefers perspektiv föreslås fler studier av medarbetares erfarenheter av arbetsmiljöarbete i småföretag inom olika branscher med syfte att få kunskap om likheter och skillnader mellan dessa två gruppers uppfattningar och erfarenheter av arbetsmiljöarbete. Även studier av olika expertresursers perspektiv (såsom företagshälsor, arbetsmiljö- och skyddsombud) rekommenderas för en bättre förståelse för arbetsmiljöarbete i småföretag. I de fallen småföretagsägares och chefers perspektiv studeras, bör mer fokus riktas mot de krävande arbetsförhållanden som omger dessa roller, samt hur det kan påverka rollernas förutsättningar att engagera sig i och driva ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Som komplement till genomförda intervjuer med de regionala skyddsombuden är det angeläget med intervjuer med representanter för arbetsgivarorganisationer för att förstå hur de ser på förutsättningar för arbetsmiljöarbete i småföretag. Mot bakgrund av att småföretagande ofta anses präglas av maskulina normer, är det angeläget att beakta aspekter om könsrelaterade skillnader i kvinno- och mansdominerade småföretag inom olika branscher när arbetsmiljöförbättrande insatser genomförs och studeras.

Det behövs också fler studier som fokuserar på småföretag som arbetar framgångsrikt med fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöinsatser och systematiskt arbetsmiljöarbete. I en svensk kontext finns ett behov av att studera hur föreskriften om planering och organisering av arbetsmiljöarbete [60], där frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö ingår, tillämpas i småföretag. Sådan kunskap är värdefull för att inspirera och ge vägledning till andra småföretag.

Utifrån att många småföretag inte har något samarbete med företagshälsor, och att arbetsmiljöverkets arbetsmiljöinspektörer endast har möjlighet att besöka en liten andel av det stora antalet småföretag som finns i privat sektor, finns tydliga behov av forskning om hur externa stödresurser bättre kan stödja småföretag.

## Referenser

1. Europeiska kommissionen. Kommissionens rekommendation om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag, 2003/361/EG). Bryssel, 2021.
2. Arbetsmiljöverket. AFS 2023:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
3. Arbetsmiljöverket. Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm, 2024.
4. SOU 2022:47. De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet - Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö. Betänkande av Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Stockholm: Elanders Sverige AB.
5. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek, Gävle: 2023:9.
6. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv. Gävle: 2023:10.
7. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. När regler ska bli praktik – Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar. Gävle: 2025:4.
8. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöundersökningen 2022 [Internet]. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2023.

9. European Agency for Safety and Health at Work. EU strategic framework on health and safety at work 2021–2027: Occupational safety and health in a changing world of work [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2022 [cited 2025 Oct 28].
10. Regeringen. En arbetsmiljöstrategi för ett hållbart arbetsliv 2021–2025 [Internet]. Stockholm: Regeringskansliet; 2021 [cited 2025 Oct 28]. (Skr. 2020/21:92).
11. Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv. En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73) [Internet]. Stockholm: Regeringskansliet; 2025 [cited 2025 Oct 28]. Available from: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/en-arbetsmiljostrategi-for-ett-forandrat-arbetsliv\\_hdb373](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/en-arbetsmiljostrategi-for-ett-forandrat-arbetsliv_hdb373)
12. Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter 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.
13. Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrning. Hur SAM genomförs i branscherna. Stockholm; 2013:12.
14. Arbetsmiljöverket. Leder regler och inspektioner till bättre arbetsmiljö? Om effekter av förutsättningar för arbetsmiljöreglering. Stockholm; 2016:10.
15. MacEachen E., Kosny A., Scott-Dixon K., Facey M., Chambers L., Breslin, C., & Small Business Systematic Review Team. Workplace health understandings and processes in small businesses: a systematic review of the qualitative literature. *Journal of occupational rehabilitation*, 2010; 20(2), 180-198.
16. MacEachen E, Kosny A, Ståhl C, O'Hagan F, Redgrift L, Sanford S, et al. 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>

17. Walters D, Wadsworth EJ. Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU-SESAME projects. 2016.
18. Cagno E, Micheli GJ, Perotti S. Identification of OHS-related factors and interactions among those and OHS performance in SMEs. *Saf Sci*. 2011;49(2):216–25.
19. Salguero-Caparrós FM, Sánchez-Teba EM, Bermúdez-González G, Rubio-Romero JC. Where is occupational health and safety management research in small and medium-sized enterprises headed? A thematic evolution and bibliometric analysis. *Cogent Bus Manag*. 2025;12(1):2482021.
20. Tejamaya M, Puspoprodjo W, Susetyo H, Modjo R. An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): literature review. *Gac Sanit*. 2021;35 (Suppl 1):S348–59.
21. 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.
22. Wiman V, Lydell M, Nyholm M. Views of the workplace as a health promotion arena among managers of small companies. *Health Educ J*. 2016;75(8):950–60.
23. Landstad BJ, Hedlund M, Vinberg S. How managers of small-scale enterprises can create a health promoting corporate culture. *Int J Workplace Health Manag*. 2017;10(3):228–48.
24. Landstad BJ, Vinberg S, Rahme A, Vigren G, Hagqvist E. Management by values: A qualitative study of how small business owners in the cleaning sector view and implement their employer responsibilities with respect to occupational safety and health management. *Saf Sci*. 2022;148:105649.
25. Ozmec MN, Karlsen IL, Kines P, Andersen LPS, Nielsen KJ. Negotiating safety practice in small construction companies. *Saf Sci*. 2015;71:275–81.
26. Hasle P, Limborg HJ, Kallehave T, Klitgaard C, Andersen TR. The working environment in small firms: Responses from owner-managers. *Int Small Bus J*. 2012;30(6):622–39.

27. Bluff E. How SMEs respond to legal requirements to provide information, training, instruction and supervision to workers about work health and safety matters. *Saf Sci.* 2019;116:45–57.
28. Hung YH, Smith-Jackson T, Winchester W. Use of attitude congruence to identify safety interventions for small residential builders. *Constr Manag Econ.* 2011;29(2):113–30.
29. Ahmadi E, Lundqvist D, Bergström G, Macassa G. Managers' and employees' experiences of how managers' wellbeing impacts their leadership behaviours in Swedish small businesses. *Work.* 2023;75(1):97–112.
30. Ahmadi E, Lundqvist D, Bergström G, Macassa G. A qualitative study of factors that managers in small companies consider important for their wellbeing. *Int J Qual Stud Health Well-being.* 2023;18(1):2286669.
31. Hedlund M, Landstad BJ, Vinberg S. Tightrope walking: External impact factors on work-place health management in small-scale enterprises. *Soc Health Vulnerability.* 2017;8(sup1):1350551.
32. Pavlista V, Angerer P, Diebig M. Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: a qualitative study with owners and managers. *BMC Public Health.* 2021;21(1):1376.
33. Landstad BJ, Hedlund M, Vinberg S, Johansson B, Haukland L, et al. Making things work – in spite of a pandemic: small-scale enterprise managers' approach to business changes and health issues. *PLoS One.* 2023;18(7):e0288837.
34. Granerud L. Social responsibility as an intermediary for health and safety in small firms. *Int J Workplace Health Manag.* 2011;4(2):109–22.
35. Holte KA, Follo G. Making occupational health and safety training relevant for farmers: evaluation of an introductory course in occupational health and safety in Norway. *Saf Sci.* 2018;109:368–76.
36. Gunnarsson K, Andersson M, Rosén G. Systematic work environment management: Experiences from implementation in Swedish small-scale enterprises. *Ind Health.* 2010;48(2):185–96.

37. Limborg HJ, Grøn S, Flensburg Jensen M. Networking among small and medium-sized enterprises: Meeting the challenge of promoting safety and health measures. *Small Enterp Res.* 2014;21(2):214–22.
38. Vinberg S, Hansen E, Hedlund M, Landstad BJ. Ambiguity among managers in small-scale enterprises: How to handle business and workplace health management. *Societies.* 2017;7(4):31.
39. Kvorning LV, Hasle P, Christensen U. Motivational factors influencing small construction and auto repair enterprises to participate in occupational health and safety programmes. *Saf Sci.* 2015;71:253–63.
40. Irvine A, Suter J. Managing mental health problems in the workplace: are small businesses different? *Employee Relat Int J.* 2023;45(5):1161–79.
41. Porter S, Lexén A, Bejerholm U. Employers' beliefs, knowledge and strategies used in providing support to employees with mental health problems. *J Vocat Rehabil.* 2019;51(3):325–37.
42. Suter J, Irvine A, Howorth C. Juggling on a tightrope: experiences of small and micro business managers responding to employees with mental health difficulties. *Int Small Bus J.* 2023;41(1):3–34.
43. Bruening RA, Strazza K, Nocera M, Peek-Asa C, Casteel C. Understanding small business engagement in workplace violence prevention programs. *Am J Health Promot.* 2015;30(2):e83–91.
44. Engels M, Scheepers L, Engels J, Boß L, Kuhlmann R, Kuske J, et al. Web-based occupational stress prevention in German micro- and small-sized enterprises: process evaluation results of an implementation study. *BMC Public Health.* 2024;24(1):1618.
45. Schmidt L, Gunnarsson K, Dellve L, Antonsson AB. Utilizing occupational health services in small-scale enterprises: a 10-year perspective. *Small Enterp Res.* 2016;23(2):101–15.
46. Vinberg S, Torsdatter Markussen L, Landstad BJ. Cooperation between occupational health services and small-scale enterprises in Norway and Sweden: a provider perspective. *Workplace Health Saf.* 2017;65(8):355–64.

47. Gunnarsson K, Larsson M, Persson Schill H, Josephson M. Research note: return to work in small enterprises. *Small Enterp Res.* 2014;21(2):229–37.
48. 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 Bus Econ.* 2021;57(2):821–34.
49. Haley-Lock A, Ewert S. Serving men and mothers: workplace practices and workforce composition in two US restaurant chains and states. *Community Work Fam.* 2011;14(4):387–404.
50. Cunningham TR, Jacobson CJ. Safety talk and safety culture: discursive repertoires as indicators of workplace safety and health practice and readiness to change. *Ann Work Expo Health.* 2018;62(Suppl 1):S55–S64.
51. Hagqvist E, Vinberg S, Tritter JQ, Wall E, Landstad BJ. The same, only different: doing management in the intersection between work and private life for men and women in small-scale enterprises. *Work Employ Soc.* 2020;34(2):262–80.
52. Cederholm EA. Lifestyle enterprising: the 'ambiguity work' of Swedish horse-farmers. *Community Work Fam.* 2015;18(3):317–33.
53. Guest G, Namey E, Chen M. A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PLoS ONE.* 2020;15(5):1–17.
54. Graneheim U H, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve. *Nurse Education Today.* 2024;2:105-112.
55. Hasle P, Limborg HJ, Nielsen KT. Working environment interventions: bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science.* 2014;68:73–80.
56. Zwetsloot G, Schmitt-Howe B, Nielsen KT. Success factors for OSH implementation: opening the black box of OSH realisation. *Policy Pract Health Saf.* 2020;18(2):196–210.
57. Vickers I, James P, Smallbone D, Baldock R. Understanding small firm responses to regulation: the case of workplace health and safety. *Policy Stud.* 2005;26(2):149–169.

58. Stergiou-Kita M, Mansfield E, Bezo R, Colantonio A, Garritano E, Lafrance M, et al. Danger zone: men, masculinity and occupational health and safety in high-risk occupations. *Safety Sci.* 2015;80:213–220.
59. Creswell W J, Creswell J D. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage Publications. 2018.
60. Arbetsmiljöverket. AFS 2023:2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

