

Bjarke Refslund

# Reguleringspolitik og virksomhedshomogenitet – en konfigurationel komparativ analyse af arbejdsmiljøreformen i 2010<sup>1</sup>

Virksomheder antages ofte at være enhedsaktører, dvs. at de udviser ens adfærd, når de konfronteres med ens stimuli fx offentlig politik. De antages således at udgøre en homogen masse, især virksomheder af en vis størrelse. I en binær konfigurationel komparativ analyse af arbejdsmiljøreformen fra 2010 testes denne antagelse på 14 store og mellemstore virksomheders implementering af reformen. Selvom virksomhederne har en del frihedsgrader i implementeringen af reformen, er det varierende, hvorvidt de har implementeret reformen eller ej. Den konfigurationelle komparative analyse viser endvidere, hvordan forskellige konfigurationer af de fire opstillede betingelser fører til det divergerende udfald på tværs af casevirksomhederne. Især en professionel organisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde samt inddragelse af medarbejderne er vigtige betingelser for, hvorvidt virksomhederne har implementeret reformen eller ej.

Virksomheder er centrale aktører i samfundet, og deres adfærd har stor betydning for samfundet. Derfor er virksomhederne målgruppen for meget offentlig regulering (Wilson, 1980). Der har blandt de offentlige regulatorer været en tendens til at opfatte virksomheder som en mere eller mindre homogen masse. Det samme har gjort sig gældende i den komparative politisk-økonomiske litteratur fx i den bredt citerede *Varieties of Capitalism* (Hall og Soskice, 2001), hvor alle virksomheder i et givet land bliver tillagt de samme præferencer, ligesom også mere nuancerede analyser af virksomheder ofte antager, at det er nationale forhold fremfor variation mellem virksomhederne, der definerer virksomhedernes adfærd og præferencer (Whitley, 2010). Men denne forsimplede forståelse af virksomheder er typisk blevet løsnet og udfordret i analyser af offentlig regulering og implementeringsstudier på nationalt niveau (Goodin, Rein og Moran, 2008), ligesom flere studier viser, at der kan være forskellige veje til det samme policy outcome (Dunlop et al., 2012).

Kritikken af den bureaukratiske antagelse om virksomhedshomogenitet har betydet, at lovgivere har forsøgt at imødegå dette ved at anvende mere refleksiv lovgivning på udvalgte policyområder, som i højere grad giver virksomhederne

mulighed for at tilpasse lovimplementeringen til deres egne behov via selvregulering (Aalders og Wilthagen, 1997). Et område, hvor mere refleksiv lovgivning tidligt blev taget i brug, er arbejdsmiljølovgivning, hvilket også er tilfældet i Danmark (Hasle, Petersen og Wiegman, 2003: 28-30). Det refleksive element er blevet yderligere styrket i arbejdsmiljøreformen fra 2010, som i ganske vid udstrækning tillader virksomhederne at tilpasse implementering til deres lokale behov (Seim, Poulsen og Jensen, 2016).

Til trods for disse forsøg på at imødegå kritikken af antagelsen om virksomhedshomogenitet med refleksiv lovgivning på udvalgte policy områder, så tager meget offentlig regulering af virksomheder fortsat det udgangspunkt, at virksomhederne er ganske ens. Artiklen udfordrer denne grundlæggende antagelse om virksomhedshomogenitet, ligesom den sætter spørgsmålstejn ved, om det refleksive element er nok til at sikre, at virksomhederne implementerer offentlig regulering på en ensartet måde. Det sker via en analyse af 14 casevirksomheders implementering af arbejdsmiljøreformen i 2010. Som påvist af blandt andre Dunlop et al. (2012) så kan forskellige omstændigheder og forhold føre til det samme implementeringsresultat, og der er således flere veje til implementeringen af den samme regulering. Derfor tester artiklen desuden, hvilke betingelser der er centrale for at forklare virksomhedernes implementering af arbejdsmiljøreformen 2010.

Artiklen rejser således to overordnede forskningsspørgsmål: Hvorvidt arbejdsmiljøreformen fra 2010 er blevet implementeret i de udvalgte virksomheder, og hvilke betingelser i virksomhederne forklarer udfaldet? Det refleksive element i 2010-reformen betyder, at den kan opfattes som en kritisk case, eller hvad Gerring (2007: 115–122) kalder en afgørende case (*crucial case*). Det bygger på Ecksteins (1975) forståelse af en *most-likely case*. Hvis virksomhederne ikke kan implementere refleksiv lovgivning på en ensartet måde, vil de formodentlig have større problemer med at implementere mere ufleksibel regulering.

Argumentet i artiklen er, at offentlig regulering er nødt til – i højere grad end i dag – at antage, at virksomhederne udgør en heterogen masse, ligesom reguleringen bør være opmærksom på, hvordan forskellige betingelser i virksomhederne kan have betydning for implementeringen af lovgivningen. I analysen anvendes fire udvalgte betingelser; medarbejderinddragelse, ledelsesopbakning, professionalisering af arbejdsmiljøet samt organisatorisk pres. Betingelserne bliver præsenteret mere indgående senere i artiklen.

Vi forventer, at betingelserne har betydning for, hvorvidt virksomhederne har implementeret reformen af arbejdsmiljøloven fra 2010. Medarbejderinddragelse, ledelsesopbakning og professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet forventes alle at have en positiv effekt på implementering af reformen, mens et

organisatorisk eller økonomisk pres på virksomhederne forventes at have en negativ effekt. Artiklen undersøger, hvilke specifikke konfigurationer af betingelserne kan forklare, hvorvidt reformen bliver implementeret eller ej. Artiklens bidrag er således at kaste yderligere lys over virksomhedernes implementering af offentlig regulering, og hvad der betinger dette.

Til dette anvendes en crisp-set konfigurationel komparativ metode (csQCA), som baserer sig på sætlogik og boolesk algebra, hvor både udfaldet og de betingende variable er dikotomiseret (Marx og Dusa, 2011; Rihoux og DeMeur, 2009). Konfigurationelle komparative analyser baserer sig på den antagelse, at det er den specifikke kombination af en række teoretisk og substantielt udvalgte betingelser, der fører til et givet udfald, og der kan således være flere veje til det samme udfald (Ragin, 1987).

Artiklen er struktureret således, at næste afsnit gennemgår udviklingen i arbejdsmiljølovgivning og reformen i 2010. Derefter præsenteres analysens data, ligesom den anvendte QCA-metode præsenteres. Dernæst præsenteres betingelserne, som ligger til grund for analysen af udfaldet, inden artiklen fortsætter med selve csQCA-analysen og en efterfølgende diskussion af resultaterne i analysen.

## Arbejdsmiljøarbejdets organisering og reformen i 2010

Den danske lovgivning om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er i vid udstrækning baseret på arbejdsmiljøloven fra 1975, som tog udgangspunkt i større inddragelse af arbejdstagerne i løsningen af arbejdsmiljøproblemerne både på virksomhedsniveau og via trepartsdrøftelser. Arbejdsmiljøet blev således forsøgt integreret i den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet. Loven blev dog tidligt kritiseret for at medføre en frakobling af arbejdsmiljøarbejdet fra virksomhedernes daglige arbejde og organisation, hvor arbejdsmiljøarbejdet var en "sidevogn" til virksomhedens daglige drift (Jensen, 2002; Seim, Poulsen og Jensen, 2016: 1). Sidenhen, især efter et EU-direktiv i 1989 (1989/391/EC), blev lovgivningen i stigende grad forsøgt tilpasset virksomhedernes behov gennem reflektiv lovgivning (Hasle, Petersen og Wiegman, 2003: 28-30), hvilket dog ikke løste sidevognsproblematikken endsige arbejdsmiljøproblemerne.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor det er forsøgt integreret i den danske arbejdsmarkedsregulering med stor selvbestemmelse til arbejdsmarkedets parter, er desuden blevet kritiseret, fordi arbejdsmarkedets parter ikke har prioriteret emnet tilstrækkeligt, ligesom arbejdsgiverne kun i begrænset omfang står til ansvar for de økonomiske konsekvenser af arbejdsulykker (Busck, 2014). Ifølge Busck (2014) har fraværet af andet end minimumsregulering og den relativt lave politiske prioritering af arbejdsmiljøet i fagforbundene be-

tydet, at arbejdsmiljøet kun i begrænset omfang er blevet udviklet i de sidste 30-40 år. Tidligere forsøg fra statens side på at øge reguleringen har været konfliktfyldte; fx betød indførelsen af branche-arbejdsmiljørådene (BAR) i slutningen af 1990'erne, at arbejdsgiverne en periode trak sig fra arbejdet i Arbejdsmiljørådet (Gill, Knudsen og Lind, 1998: 36–37).

Arbejdsgiverorganisationer var stadig utilfredse med manglende fleksibilitet i reguleringen, ligesom der var bred enighed om, at den manglende integration af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedernes dagligdag var problematisk. Dette førte til, at Arbejdsmiljørådet, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere samarbejder om udviklingen af arbejdsmiljøet, i 2006 opfordrede beskæftigelsesministeren til at se på mulighederne for at skabe et mere proaktivt arbejdsmiljø. Det førte til trepartsforhandlinger om modernisering og effektivisering af virksomhedernes sikkerhedsarbejde. Reformen var i udgangspunktet drevet af arbejdsmarkedets parter, men især arbejdsgiverorganisationerne var toneangivende (Seim, Poulsen og Jensen, 2016: 18), og reformen afspejler således virksomhedernes ønske om stigende fleksibilitet.

I 2010 blev arbejdsmiljøloven ændret på baggrund af det foregående arbejde med en ny bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (BEK 1181 af 20/10 2010). Reformen kan jf. Seim og kollegaer (2016) ses som en deregulering af arbejdsmiljøarbejdet og som et forsinket svar på ”sidevogns”-kritikken. En central målsætning er at integrere arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens daglige ledelsesstrukturer. Samtidig ændredes navnet fra sikkerhedsorganisationen til arbejdsmiljøorganisationen. De øvrige ændringer af arbejdsmiljøorganisationen var, at de stringente bestemmelser for udformning af de tidligere sikkerhedsudvalg samt reglerne for arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentation heri blev afløst af en mere uspecificeret og fleksibel formulering, hvor der er lokal selvbestemmelse i forhold til antal medlemmer osv. Tidligere var det specificeret i loven, at der skulle være et sikkerhedsudvalg for hver arbejdsenhed. Virksomheder med mere end ni ansatte skal dog have en arbejdsmiljøorganisation, mens virksomheder med mere end 35 ansatte skal have en arbejdsmiljøorganisation i mindst to niveauer. Samtidig skal alle arbejdsmiljøudvalg have et mere strategisk og overordnet perspektiv udover det rent operationelle, der ofte prægede arbejdsmiljøarbejdet tidligere (Seim, Poulsen og Jensen, 2016). Reformen medførte desuden, at der skal afholdes en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet mellem de valgte medarbejderrepræsentanter og ledelsen, hvor det kommende års arbejdsmiljøarbejde skal planlægges, der fastsættes årlige mål, og målene for det forgangne år diskuteres, men bekendtgørelsens krav til den årlige drøftelse er dog vage. Derudover indførtes kompetenceplaner for arbejdsmiljørepræsentanterne samt lederne i arbejdsmiljøorganisationen. Slutteligt reduceres

antallet af obligatoriske uddannelsesdage for arbejdsmiljørepræsentanterne fra fem til tre.

Samlet har hensigten med reformen været at strømline og integrere arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedernes daglige drift, ledelse og planlægning, men samtidig også at give virksomhederne mere fleksibilitet i forhold til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (Dyreborg, 2011; Seim, Poulsen og Jensen, 2016). Dette kan dog også misbruges til at reducere de allokerede resurser til arbejdsmiljøarbejdet, ligesom der kan ske en afkobling fra det strategiske til det operationelle niveau, hvis der ikke er tilstrækkelig opbakning til linjeledelsen (Seim, Poulsen og Jensen, 2016: 17-18).

## Forskningsdesign, data og metode

Datagrundlaget for analysen udgøres af et meget omfattende kvalitativt projekt, "Udviklingen i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde" (AMO-projektet), som er et delprojekt under CAVI – Center for forskning i arbejdsmiljøindsatser og virkemidler.<sup>2</sup> Projektet undersøger, hvordan arbejdsmiljøarbejdets organisering har udviklet sig i udvalgte virksomheder i perioden efter reformen i 2010 samt effekterne af arbejdsmiljøreformen for de involverede virksomheder. Projektet er designet "som et kombineret kvalitativt forløbs- og tværsnitstudie, som kan vise, hvordan muligheden for effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet udnyttes i sammenlignelige virksomheder" (CAVI-hjemmesiden).

Der indgik 60 casevirksomheder i den første del af AMO-projektet. Disse 60 blev udvalgt, så de var repræsentative på tværs af fem brede centrale sektorer med 12 firmaer fra hver af følgende sektorer; bygge/anlægsbranchen, omsorgssektoren, servicesektoren, industri samt vidensarbejde. Derudover blev de udvalgt på deres arbejdsmiljøperformance, baseret på kvantitativt surveydata fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Disse 60 virksomheder er blevet besøgt, og to til seks interviews med relevante personer som arbejdsmiljøprofessionelle, arbejdsmiljøledere, virksomhedsledere, arbejdsmiljørepræsentanter samt tillidsfolk er blevet gennemført. På baggrund af interviews og observation fra disse besøg samt tilgængeligt materiale er der blevet udarbejdet en caserapport for hver virksomhed, der indeholder generel information om virksomheden, om interviewpersoner og deres rolle, konteksten, arbejdsmiljøorganisationen i virksomheden og udviklingen i denne, forandringer som følge af reformen samt en foreløbig analyse.

Blandt disse 60 er der udvalgt 15 virksomheder, stadig fordelt på de fem overordnede økonomiske sektorer med tre casevirksomheder i hver for at sikre en vis form for repræsentativitet, men med fokus på størst mulig diversitet i virksomhedernes organisationsformer for at sikre en spredning på tværs af

virksomhedstyper. De 15 inkluderer fx både offentlige og private virksomheder. Nogle af de større virksomheder har flere arbejdssteder, og her har det været en kombination af at fokusere på den samlede virksomhed og besøg på udvalgte arbejdssteder i virksomheden. Disse 15 virksomheder har været underlagt et dybtgående casestudie ad to omgange via to nye virksomhedsbesøg. Her er igen gennemført interviews med relevante personer i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, rundvisninger på arbejdspladserne, observationer samt indsamling af relevant dokumentarisk materiale. Derudover har forskerne observeret et arbejdsmiljøudvalgsmøde eller tilsvarende møde. Alle virksomheder i analysen har således været besøgt tre gange over en periode på tre år, hvorfor det har været muligt at følge udviklingen i virksomheden over en vis tidsperiode. Efterfølgende er der udarbejdet en rapport fra hvert virksomhedsbesøg samt en samlet, opsummerende slutrapport for hver enkelt virksomhed. I projektets anden fase var der et enkelt virksomhedsfrafald, hvor det ikke var muligt at gennemføre undersøgelsen grundet ledelsesændringer, hvorfor det endelige antal virksomheder i analysen er 14.

Projektet har haft som mål at opnå en grundig og detaljeret indsigt i de enkelte casevirksomheder og dermed efterfølgende blive i stand til at diskutere mere generelle tendenser på tværs af projektet. Det grundige, kvalitative datagrundlag gør en konfigurationel komparativ tilgang velegnet her, idet udgangspunktet for konfigurationelle komparative analyser er den kvalitative indsigt i hver enkelt case (Ragin, 1987).

Et væsentligt punkt, som har betydning for virksomhederne og deres implementering af offentlig regulering, er deres størrelse. Det er også meget væsentlig for arbejdsmiljølovgivningen samt for arbejdsmiljøet, hvor små og mikrovirksomheder generelt har flere problemer med arbejdsmiljøet og en mangelfuld eller mere uformel organisation (Walters og Wadsworth, 2016). Små virksomheder er fx først forpligtede til at etablere en arbejdsmiljøorganisation, hvis de har mere end ni medarbejdere. Dette er der taget højde for i analysens design og caseudvælgelse. Der indgår således virksomheder af forskellig størrelse, men alle med over 35 medarbejdere. Herved er den potentielle heterogenitet i den undersøgte population reduceret markant, og undersøgelsens population afspejler arbejdsmiljøreformens primære målgruppe. Det betyder også, at analysens resultater udelukkende har relevans for virksomheder med mere end 35 medarbejdere.

### *Den konfigurationelle komparative metode*

Konfigurationelle komparative analyser bliver i stigende grad anvendt indenfor forskellige forskningsfelter, fx komparativ politik, sociologi, ledelses- og orga-

nisationsstudier samt offentlig politik (Marx, Rihoux og Ragin, 2014; Rihoux et al., 2013; Rihoux, Rezsöhazi og Bol, 2011).<sup>3</sup> Det er dog kun få af disse studier, der er på virksomhedsniveau, og til forfatterens kendskab er der ikke andre studier, der beskæftiger sig med virksomhedernes implementering af offentlig regulering.

Der anvendes her en såkaldt crisp-set konfigurationel komparativ analyse (csQCA) (Rihoux og DeMeur, 2009; Ragin, 1987), hvor både det udfald, analysen vil forklare, samt betingelserne for udfaldet bliver operationaliseret som binære variabler. De konfigurationelle komparative metoder tager udgangspunkt i en kvalitativ indsigt i hvert enkelt case, som herefter analyseres med henblik på at reducere kompleksiteten i det kvalitative data og dermed opnå en mere parsimonisk forklaringsmodel (Ragin, 1987). Hver enkelt case analyseres som en samlet helhed, hvor det er en given kombination af betingelser og ikke som sådan tilstedeværelsen af en enkelt variabel, der producerer det samlede udfald af casen (Skaaning og Kvist, 2010: 260–61). Udover at være casesensitiv har den konfigurationelle komparative tilgang en kompleks årsags- eller kausalitetsforståelse, som er afhængig af den enkelte konfiguration, hvilket Ragin (1987) oprindeligt kaldte *multiple conjunctural causation*.

Det er centralt i analysen, at datamaterialet, betingelserne og udfaldet samt operationaliseringerne er grundigt udvalgt på et teoretisk og substantielt grundlag (Berg-Schlosser og DeMeur, 2009; Rihoux og DeMeur, 2009: 42). Herefter sammenlignes de forskellige konfigurationer, hvorefter man anvender boolesk algebra og minimeringsregler til at nå frem til den mest parsimoniske og simple model, samt til hvilke betingelser der er nødvendige og tilstrækkelig for udfaldet i de analyserede cases (Skaaning og Kvist, 2010: 273). Samlet opnås en systematisk og dybdegående sammenligning af casene. Analysen og den booleske reduktion af betingelserne i denne analyse er lavet i Tosmana softwaren (Cronqvist, 2007).

Konfigurationelle komparative metoder kan bidrage til opfyldelsen af en række forskellige forskningsmål (Marx, Rihoux og Ragin, 2014: 116), herunder tests af hvilke specifikke konfigurationer af givne betingelser der fører til hvilke udfald, hvilket er den oprindelige idé med metoden (Ragin, 1987), samt test af eksisterende teorier (Schneider og Wagemann, 2012). Det er disse elementer af metoden, der bliver anvendt i nærværende analyse jf. forskningsspørgsmålene.

Som andre metoder er konfigurationelle komparative analyser sårbare overfor, hvordan man koder sit data samt for udvælgelse af variable og betingelser. Derfor er fastsættelsen af de binære grænseværdier for både udfaldet og betingelserne et centralt, men også kritisk element. Dataets kvalitative karakter

medfører desuden, at der er en del diskretionære, analytiske valg i det enkelte forskerteams vurdering af casene. For at imødegå dette og sikre validiteten og sammenlignelighed af data har forskerteamet afholdt en lang række forskningsmøder samt fortolkningsseminarer, hvor der er blevet fastlagt fælles retningslinjer. Som beskrevet i præsentationen af det empiriske grundlag for analysen, er der for hver casevirksomhed udarbejdet fire rapporter; en fra hvert besøg samt en samlet konklusionsrapport, og der har været læst review på alle rapporter på tværs af de deltagende forskere. Et andet centralt element i konfigurationelle komparative metoder er dialogen mellem teori og empiri (Ragin, 1987). Beslutningen om at inkludere casene i den ene eller anden kategori er baseret på den substantielle viden om casene, som er samlet i rapporterne, men for sikre validiteten af disse har de været diskuteret på et reviewmøde, hvor de involverede forskere har været med til at fastlægge betingelser samt kode casene. Således kan analysen siges at være grundigt forankret i den klassiske kvalitative tradition, idet de substantielle valg er baseret på en grundlæggende kvalitativ indsigt i casene som oprindeligt betonet af Ragin (1987).

## Udfaldet og betingelserne i analysen

Udvælgelsen og operationaliseringen af udfaldet såvel som betingelserne i den konfigurationelle komparative analyse er, som nævnt, et centralt element, idet det netop er den konkrete konfiguration af betingelser, der producerer udfaldet i de enkelte casevirksomheder (Rihoux og DeMeur, 2009: 42). Derfor vil udfaldet samt de fire betingelser og deres teoretiske og substantielle bidrag blive præsenteret og diskuteret herunder. Udfaldet er, hvorvidt de enkelte casevirksomheder har implementeret arbejdsmiljøreformen fra 2010, mens de fire betingelser er ledelsesopbakning, inddragelse af medarbejdere, professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet samt eksterne organisatoriske og/eller økonomiske pres. De fire udvalgte betingelser er forholdsvis velegnede til en csQCA-analyse, idet de alle – med en vis rimelighed – kan siges at have en binær karakter, fx kan det i de fleste casevirksomheder konkluderes ganske tydeligt, hvorvidt der er ledelsesmæssig opbakning til ændringer i arbejdsmiljøarbejdet. Som diskuteret er der et diskretionært element i kodningen, hvilket har været behandlet i den involverede forskergruppe.

### *Udfaldet*

Reformen indeholder en række elementer, som kan være implementeret eller ej. Operationaliseringen af implementeringen af reformen har været et centralt emne i analysen, og det er underlagt en samlet overordnet vurdering, hvorvidt reformen er implementeret eller ej. Enkelte casevirksomheder kan således



godt opfyldte dele af reformen, uden at de har et positivt udfald i analysen. En central intention i reformen er at integrere arbejdsmiljøet bedre i virksomhedernes daglige ledelse og rutiner på et operationelt niveau, men samtidig også på et strategisk niveau, hvor arbejdsmiljøet ses som en naturlig og vigtig del af virksomhedens drift på linje med andre HRM-aspekter. Derfor har integrationen af arbejdsmiljøarbejdet fungeret som en vigtig del af analysens samlede vurdering af, hvorvidt reformen er implementeret eller ej i virksomhederne. Derudover er de centrale elementer, om reformen har medført organisatoriske forandringer i virksomheden, samt om man har implementeret de nye elementer, der kom med i loven ved reformen som årlige drøftelser af arbejdsmiljøet, strategiske kompetenceudviklingsplaner og løbende efteruddannelse. Samlet er kodning af udfaldet som positivt eller negativt således en overordnet vurdering af, hvorvidt virksomhederne lever op til intentionerne i reformen.

### *Betingelse 1: ledelsesopbakning*

Offentlig regulering foregår ikke i et institutionelt vakuum; aktører er med til at skabe indholdet og udformningen af implementeringen, derfor har forskellige aktører en central rolle i implementeringen af reformen ikke mindst virksomhedsledelsen. Et centralt element i reformen er, at arbejdsmiljøarbejdet bliver bedre integreret både operationelt og strategisk i virksomhedernes drift. Tidligere studier viser, måske ikke så overraskende, at tiltag, der har ledelsens opbakning, er mere succesfulde (Greasley og Edwards, 2015: 357; Sisson og Storey, 2000), og senere studier har peget på den samme mekanisme på arbejdsmiljøområdet (Greasley og Edwards, 2015). Den bredere socioøkonomiske kontekst som fx konkurrenceforhold eller organisatoriske forandringer kan udgøre en begrænsende faktor, så der, til trods for ledelsesmæssig opbakning, stadig bliver et negativt resultat (Thompson, 2003; Greasley og Edwards, 2015). I analysen af det kvalitative data har hovedvægten været på topledelsens opbakning, men det er naturligvis vigtigt, at der også er opbakning fra linjeledelsen.

### *Betingelse 2: Inddragelse af medarbejdere og medarbejderrepræsentanter*

Ligesom ledelsens opbakning er væsentlig for implementeringen af forandringer, er inddragelse af medarbejdere samt medarbejderrepræsentanter væsentligt. Der er bred konsensus i arbejdsmiljølitteraturen om, at arbejdsmiljøtiltag, som involverer medarbejderne, er mere succesfulde (Walters og Frick, 2000; Walters og Wadsworth, 2016). Derfor forventer vi en positiv sammenhæng mellem implementeringen af reformen og medarbejderinddragelse. Dertil kommer, at arbejdsmiljøarbejdet har været forankret i den danske arbejdsmarkedsmodel,

hvor arbejdsmarkedets parter indflydelse generelt er meget stor (Seim, Poulsen og Jensen, 2016), ligesom lokalaftaler indenfor overenskomstområdet tidligere har været taget i brug ved forandringer af arbejdsmiljøet lokalt (Sørensen, Hasle og Navrbjerg, 2009; Hasle og Petersen, 2004). Betingelsen om medarbejderinddragelse baserer sig på en reel og aktiv inddragelse, hvor medarbejderne (og deres repræsentanter) føler sig inddraget. Dette dækker både den direkte inddragelse af medarbejderne og den indirekte inddragelse gennem arbejdstagerrepræsentanter, især arbejdsmiljørepræsentanterne i virksomhederne, men også tillidsfolk og de lokale faglige organisationer. I nogle casevirksomheder har arbejdsmiljørepræsentanter haft en meget central rolle i forandringerne i organisationen, mens medarbejderne og deres repræsentanter i andre virksomheder har været sat helt udenfor indflydelse.

### *Betingelse 3: professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet*

Denne betingelse afspejler, hvorvidt virksomhederne arbejder med en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet. Antagelsen er, at de virksomheder, der har arbejdet mere systematisk med organiseringen af deres arbejdsmiljø, i højere grad har implementeret reformen. Dette kommer primært til udtryk på to måder. Den første er en mere systematisk samlet tilgang til arbejdsmiljøet. Dette kan inkludere brugen af eksterne resurser fx rådgivning fra arbejdsmiljøkonsulenter, øget dokumentation af arbejdsmiljøproblemer – fx billedelig dokumentation i en byggevirksomhed – samt systematisk opfølgning på arbejdspladsvurderinger og påbud fra Arbejdstilsynet. Den anden udtryksform er en stigende professionalisering af medarbejdere med ansvaret for arbejdsmiljøet (arbejdsmiljøprofessionelle) og/eller de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter. Dette sker typisk ved at allokere mere tid og ansvar til disse (Hasle, Seim og Refslund, 2016) samt ekstra uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og -professionelle. I flere casevirksomheder har man ansat fuldtids arbejdsmiljøprofessionelle, ligesom arbejdsmiljørepræsentanten i en industrivirksomhed havde fået en fuldtidsstilling, som kombinerer arbejdsmiljørepræsentantrollen med tillidsmandsrollen (Hasle, Seim og Refslund, 2016).

### *Betingelse 4: organisatorisk pres*

Organisatorisk stress eller pres kan påvirke arbejdsmiljøet negativt samt begrænse ledelsens mulighed for at implementere forandringer på arbejdspladsen (Thompson, 2003; Greasley og Edwards, 2015). Vi forventer, at organisatoriske pres som større omstruktureringer og sammenlægninger og økonomiske pres såsom budgetnedskæringer og i værste fald lukninger på samme måde vil have en negativ effekt på implementeringen af arbejdsmiljøreformen. Dette var

empirisk tilfældet i flere af casevirksomhederne, hvor den måske største udfordring for implementeringen af reformen var organisatoriske pres. De organisatoriske pres her omfatter både økonomiske og organisatoriske pres, men presset var primært af organisatorisk karakter i de fleste virksomheder. Det kan være svært at sammenligne disse på tværs af virksomheder, og pressene kan være meget forskelligartede samt blive oplevet forskelligt, men i de fire casevirksomheder, hvor et organisatorisk pres var til stede, har det været ganske klart.

I crisp-set konfigurationelle komparative analyser kodes betingelser med 1, hvis deres tilstedeværelse øger sandsynligheden for udfaldet. I og med vi forventer, at *fraværet* af økonomisk og/eller organisatorisk pres øger sandsynligheden for implementering af reformen, er denne betingelse kodet med 1, hvis der *ikke* er et pres på virksomheden. Virksomheder, der oplever et organisatorisk pres, er således kodet med 0 på denne betingelse.

## Analyse

Efter at have specificeret betingelserne og udfaldet er første skridt i selve den konfigurationelle komparative analyse at producere en datatabel (figur 1), hvor de enkelte cases samt deres konfigurationer præsenteres.

Hernæst dannes en såkaldt sandhedstabel på baggrund af datatabellen, hvor de forekommende konfigurationer fremgår. I en QCA-analyse med fire betingelser bliver der 16 teoretiske konfigurationer (idet det mulige antal konfigurationer er  $2^{\text{Antal betingelser}}$ ), men som det fremgår af sandhedstabellen, så er det kun ni forskellige konfigurationer, der rent faktisk kan observeres. De syv konfigurationer, der ikke er observeret, er såkaldte logiske cases (Skaaning og Kvist, 2010: 269).

En central del af QCA-analyser er de modsætningsfyldte konfigurationer, hvor ens konfigurationer fører til forskellige udfald samt arbejdet med at afklare disse (Ragin 1987: 113-118; Rihoux og DeMeur, 2009: 48-50). I sandhedstabellen baseret på dataet i figur 1 var der en modsætningsfyldt case, hvor to virksomheder begge havde ledelsesopbakning og professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, men samtidig oplevede manglende medarbejderinddragelse samt et organisatorisk pres, men hvor dette fører til forskellige udfald. Der er en række muligheder for at løse de modsætningsfyldte cases på, blandt andet om der er udeladte kausale betingelser, som forklarer modsætningerne (Ragin, 1987: 118; Rihoux og DeMeur, 2009: 48). Efter at have undersøgt casene igen og nærlæst kodningen kom vi frem til, at den ene virksomhed i den modsætningsfyldte case kan betegnes som en atypisk virksomhedscase, idet det drejer sig om en skole, hvor arbejdsmiljøarbejdet i den senere del af undersøgelsesperioden var totalt domineret af de afledte problemer i forbindelse med imple-

Figur 1: Datatabel

Casevirk- somhed	MED Inddragelse af medarbejdere	LED Ledelses- opbakning	PROF Professiona- lisering	PRES Organisato- risk pres	UDFALD Implementering af reformen
1	1	0	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
6	0	1	1	0	1
7	1	1	1	1	1
8	0	0	0	0	0
9	0	1	1	1	0
10	1	0	0	1	0
11	0	1	0	1	0
12	0	1	1	0	0
13	0	0	1	0	0
14	1	1	0	1	0

mentering af den nye skolereform. Derfor var alt andet arbejdsmiljøarbejde trængt i baggrunden. Eftersom det er en specifik begivenhed i den enkelte case, der har betydning for udfaldet, har vi besluttet at fjerne den fra datasættet frem for at lade den blive, som man normalt bør (Rihoux og DeMeur, 2009: 67). I og med den anden casevirksomhed i den konkrete modsætningsfyldte case ikke er fundet at være atypisk, er den beholdt i datasættet. Der indgår således 13 cases i den booleske minimeringsproces.

Inden den booleske minimering af modellen er det værd at notere sig i sandhedstabellen herunder, at der er fem cases ud af syv med et positivt udfald, hvilket giver en dækningsgrad på 71 pct. (se Marx, Rihoux og Ragin, 2014), hvor alle fire positive betingelser er til stede, hvilket som forventet fører til, at virksomhederne har implementeret reformen.

Herefter følger sidste del af selve analysen nu med 13 virksomheder i datasættet. Her reduceres konfigurationerne, via en minimeringsprocedure baseret på booleske algebra, til en mere simpel model. Grundantagelsen er, at hvis to cases kun adskiller sig på en betingelse, men stadig giver det samme resultat, så kan den betingelse, der adskiller de to, antages at være irrelevant, og den kan

Figur 2: Sandhedstabel

Case- virksomhed	MED	LED	PROF	PRES	UDFALD
2, 3, 4, 5, 7	1	0	1	1	1
1	1	0	1	1	1
6	0	1	1	0	1
8	0	0	0	0	0
9	0	1	1	1	0
10	1	0	0	1	0
13	0	0	1	0	0
11	0	1	0	1	0
14	1	1	0	1	0

derfor fjernes (Rihoux og DeMeur, 2009: 37-40). Man bør undersøge både de positive og de negative udfald i den booleske reduktion (Marx og Dusa, 2011), hvilket også er naturligt i nærværende analyse, eftersom vi er interesserede i at forklare både de positive og de negative cases.

Derudover kan man i reduktionen vælge at inkludere de logiske cases, dvs. ikke-observerede konfigurationer (Skaaning og Kvist, 2010: 274). Ved at inddrage de logiske cases i den booleske reduktion får man et mere simpelt resultat, mens resultaterne kun med de observerede cases er mere komplekse. Idet argumentet i nærværende analyse er, at antagelsen om virksomhedshomogenitet er problematisk, og der således er mange veje til implementeringen af reformen, har vi valgt at inkludere de logiske cases i den videre analyse.<sup>4</sup> Det har dog den konsekvens, at man skal være varsom med at tolke på, hvorvidt betingelserne er nødvendige; man kan stadig kan analysere på, hvorvidt betingelserne er tilstrækkelige (Skaaning og Kvist, 2010: 263).

### *Diskussion af resultaterne*

QCA-analysen er aldrig et endemål i sig, men et analytisk værktøj til at forberede vores forståelse af resultater i lille- eller medium-n forskningsdesign (Rihoux og DeMeur, 2009: 65), og analysen er i først omgang med til at tydeliggøre mønstre i data. Derfor er det centralt, at forskeren tolker videre på de resultater, der fremkommer efter den booleske reduktion. Her præsenteres resultaterne af reduktionen kort inden, de diskuteres mere indgående.

I QCA-analyser skrives et positivt udfald eller betingelse med store bogstaver, mens et negativt udfald eller en ikke-tilstedeværende betingelse skrives

med småt. Derudover betyder udtrykkene: \* angiver og, + angiver eller, og → angiver, at betingelserne fører til udfaldet til højre for pilen.

Positivt udfald

MED \* PROF + LED \* pres → IMPLEMENTERING

Negativt udfald

prof + led \* pres + med \* PRES → implementering

Der er således to resultater i den boolske reduktion, eller veje om man vil, der fører til det positive udfald (implementering af reformen); henholdsvis medarbejderinddragelse og professionalisering (MED \* PROF) samt ledelsesopbakning kombineret med et organisatorisk pres (LED \* pres). Det negative udfald, hvor virksomhederne ikke har implementeret reformen forklares af tre forskellige resultater; manglende professionalisering (prof), manglende ledelsesopbakning kombineret med organisatorisk pres (led \* pres) og til sidst manglende medarbejderinddragelse kombineret med fraværet af organisatorisk pres (med \* PRES).

I forhold til artiklens første forskningsspørgsmål så viser analysen, hvordan virksomhedernes implementering af reformen er divergerende til trods for reformens refleksive elementer. Antagelsen var, at refleksiv lovgivning med plads til lokale tilpasninger ville være nemmere for virksomhederne at implementere. Det er blot syv casevirksomheder ud af de 14 oprindelige virksomheder i analysen, der har implementeret reformen, mens der er syv andre, som ikke har implementeret reformen (seks når den atypiske case, som blev fjernet inden den booleske reduktion, er trukket fra). Således må vi konkludere, at antagelsen om virksomhedshomogenitet ikke kan bekræftes i de analyserede cases. Samtidig indikerer dette, at mindre refleksiv lovgivning formodentlig vil medføre mere divergens i implementeringen. Det er dog vigtigt at huske, at også offentlig regulering af virksomheder er forskellig, ikke mindst når det kommer til potentielle sanktionsmuligheder for manglende implementering.

Idet det konkluderes, at nogle virksomheder har implementeret reformen, mens andre ikke har, kan csQCA-analysens resultater belyse hvad, der forklarer udfaldene. Vi forventede, at medarbejderinddragelse, ledelsesopbakning og professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet alle ville have en positiv effekt på implementeringen af reformen, mens et organisatorisk eller økonomisk pres ville have en negativ effekt. Disse forventninger blev delvis bekræftet i casene med positive udfald (implementering af reformen). Resultatet med medarbejderinddragelse og professionaliseringen (MED \* PROF) giver et positivt

udfald i seks konfigurationer ud af de syv med et positivt udfald. I en enkelt casevirksomhed (virksomhed 6) er det reducerede resultat, at kombinationen af ledelsesopbakning og organisatorisk pres (LED \* pres), også giver et positivt udfald, hvilket ikke er som forventet. Her spiller de logiske cases en vigtig rolle i reduktionen, idet de afgør, hvorvidt casens konfiguration kan reduceres eller ej (se det supplerende materiale). I denne casevirksomhed er det lykkedes ledelsen på trods af organisatorisk pres at implementere reformen. Der er ikke nogen af betingelserne, der er tilstrækkelige til at sikre implementeringen af reformen, hvilket betyder at den samlede forklaringsmodel ikke bliver så simpel som håbet. Man skal som nævnt være varsom med at tolke på nødvendigheden af betingelserne, når man inkluderer de logiske cases i den booleske minimering (Skaaning og Kvist, 2010: 263). Selvom det ikke har betydning for QCA-analysen, kan man kvalitativt notere, at de fem casevirksomheder, hvor alle fire betingelser er til stede, har implementeret reformen. Et andet resultat fra den mere kvalitative læsning af rapporterne er, at mange af virksomhederne, der har professionaliseret og systematiseret deres arbejde med arbejdsmiljøet, også i stigende grad integrerer arbejdsmiljøet i virksomhedens daglige arbejde, hvilket var en af de helt centrale målsætninger med reformen.

Det negative udfald, hvor virksomhederne ikke har implementeret reformen, forklares af tre resultater. Heraf er et resultat meget klart; manglende professionalisering (prof) er en tilstrækkelig betingelse for det negative udfald (virksomhed 8, 10, 11, 14), idet der ikke er nogen virksomheder med et positivt outcome, der ikke har professionaliseret deres arbejde. Så det kan konkluderes, at professionalisering er en vigtig betingelse i implementeringen af arbejdsmiljølovgivningen. Derudover er der to andre resultater, der fører til et negativt udfald; manglende ledelsesopbakning kombineret med organisatorisk pres (led \* pres), hvilket ikke er så overraskende. Det andet derimod er ikke i tråd med forventningerne, idet manglende medarbejderinddragelse kombineret med fraværet af organisatorisk pres (med \* PRES) også fører til et negativt udfald. Der er to cases med dette resultat, som vi har undersøgt nærmere. I den ene case (virksomhed 9) viser en kvalitativ læsning af casen, at især den manglende medarbejderinddragelse havde afgørende betydning for udfaldet. Den anden case (virksomhed 11) i konfigurationen (med \* PRES) har desuden manglende professionalisering. Teoretisk ville vi forvente, at betingelsen om organisatorisk pres har den største betydning i mekanismer, hvor den har negativ betydning (altså der er et pres), mens den modsatte positive betingelse (fravær af pres) vil være mindre betydningsfuld. Der var desuden to resultater med negativt udfald, hvor casene var overlappende og dermed logisk substituerbare, heraf er

den ene udvalgt ud fra en teoretisk og substantiel vurdering (jf. Skaaning og Kvist, 2010: 274, se desuden det supplerende materiale).

Den konfigurationelle komparative metodes fokus på komplekse og heterogene sammenhænge har været yderst relevant i analysen, og antagelsen om, at der i mange tilfælde kan være multiple veje til implementering af policy (Dunlop et al., 2012), kan bekræftes her. Dette er også i tråd med tidligere resultater, som viser stor variation i virksomhedernes implementering af arbejdsmiljøregulering (Seim, Poulsen og Jensen, 2016; Rocha og Hohnen, 2010). Analysen viser, hvordan offentlig regulering bør tage højde for, at virksomhederne i høj grad udgør en heterogen snarere end en homogen masse. En måde at tage højde for dette på er at anvende flere typer policyinstrumenter og at sikre kontrol og opfølgning på reguleringen samt målrette reguleringen mod virksomhedernes adfærd. Derudover peger resultaterne også på, at man i arbejdsmiljøreguleringen bør designe helhedsorienterede løsninger samt tage højde for virksomhedernes kontekst (Hasle, Limborg og Nielsen, 2014). Dette er ekstra relevant på et område, som teoretisk set er en del af arbejdsmarkedsreguleringen i den ”danske model”, men som ifølge kritikere falder udenfor modellens virkeområde (Busck, 2014).

## Konklusion

Denne artikel har via en konfigurationel komparativ analyse af arbejdsmiljøreformen fra 2010 testet, hvorvidt den antagelse om virksomhedshomogenitet, som ofte findes i offentlig regulering af virksomheder, kan bekræftes. Arbejdsmiljøreformen har flere refleksive elementer og kan således ses som en kritisk case i forhold til virksomhedernes implementering af offentlig regulering. Det er forventet, at virksomhederne har lettere ved at implementere offentlig regulering med refleksive elementer som arbejdsmiljøreformen. Alligevel viser analysen, at ca. halvdelen af virksomhederne ikke havde implementeret reformen. Hvis virksomhederne har problemer med at implementere refleksiv lovgivning, indikerer det, at lovgivning, der i mindre omfang tager hensyn til virksomhedernes forskellighed, vil være mere problematisk at implementere. Det kunne underbygge det kritiske perspektiv, at refleksiv lovgivning til en vis grad snarere er deregulering.

Den konfigurationelle komparative analyse belyser efterfølgende, hvilke konfigurationer af betingelser der kan forklare det divergerende udfald. I de cases, hvor reformen ikke er blevet implementeret, var manglende professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet en tilstrækkelig betingelse til at forklare udfaldet, men det var dog ikke tilstrækkeligt til at sikre en implementering, men professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet er en vigtig betingelse for ud-



faldet. Konfigurationen med medarbejderinddragelse og professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet er central for at forklare implementering af reformen, idet den forklarer seks ud af syv cases (en dækningsgrad på 86 pct). Idet analysen ikke frembragte nogen ensidig parsimonisk model, kan man også konkludere, at virksomhedsheterogeniteten har betydning for, hvilke betingelser der er afgørende for, om de enkelte virksomheder implementerer reformen eller ej. Dette kan potentielt belyses ved at få flere cases i analysen og dermed reducere antallet af ikke-observerede cases (logiske cases).

## Noter

1. En stor tak til kollegaerne i CAVI-projektet, som har indsamlet data og givet omfattende kommentarer til analysen, samt til Carsten Jensen og Kim Sass Mikkelsen for konstruktive kommentarer.
2. Projektet er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden. Se nærmere på <http://cavinet.dk/forskningsprojekterne/>
3. For en nærmere introduktion til konfigurationelle komparative metoder se Marx, Rihoux og Ragin (2014); Rihoux og Ragin (2009); Schneider og Wagemann (2012); Skaaning og Kvist (2010).
4. Analysen uden de logiske cases samt andre mere tekniske overvejelser i analysen kan ses i det supplerende materiale på Politicas hjemmeside.

## Supplerende materiale

Supplerende materiale til artiklen findes [her](#).

## Litteratur

- Aalders, Marius og Ton Wilthagen (1997). Moving beyond command-and-control: reflexivity in the regulation of occupational safety and health and the environment. *Law & Policy* 19 (4): 415-443.
- Berg-Schlosser, Dirk og Gisèle DeMeur (2009). Comparative research design: case and variable selection, pp. 19-32 i Benoît Rihoux og Charles Ragin (red.), *Configurational Comparative Methods. Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques*. Thousand Oaks: Sage.
- Busck, Ole (2014). Arbejdsmiljøet: Hvorfor virker reguleringen ikke bedre? – Arbejdsmiljøregulering og indsats gennem 40 år, pp. 241-285 i Henning Jørgensen (red.), *Arbejdsmarkedsregulering*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Cronqvist, Lasse (2007). Tosmana – tool for small-N analysis [Version 1.3]. University of Marburg. <http://www.tosmana.net>

- Dunlop, Claire, Martino Maggetti, Claudio Radaelli og Duncan Russel (2012). The many uses of regulatory impact assessment: a meta-analysis of EU and UK cases. *Regulation & Governance* 6 (1): 23-45.
- Dyreborg, Johnny (2011). "Safety matters have become too important for management to leave it up to the workers" – the Nordic OSH model between implicit and explicit frameworks. *Nordic Journal of Working Life Studies* 1 (1): 135-160.
- Eckstein, Harry (1975). Case study and theory in political science, pp. 79-137 i Fred Greenstein og Nelson Polsby (red.), *Handbook of Political Science*. Reading: Addison-Wesley.
- Gerring, John (2007). *Case Study Research: Principles and Practices*. New York: Cambridge University Press.
- Gill, Colin, Herman Knudsen og Jens Lind (1998). Are there cracks in the Danish model of industrial relations? *Industrial Relations Journal* 29 (1): 30-41.
- Goodin, Robert E., Martin Rein og Michael Moran (2008). The public and its policies, pp. 3-38 i Robert E. Goodin, Michael Moran og Martin Rein (red.), *The Oxford Handbook of Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Greasley, Kay og Paul Edwards (2015). When do health and well-being interventions work? Managerial commitment and context. *Economic and Industrial Democracy* 36 (2): 355-77.
- Hall, Peter og David Soskice (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hasle, Peter, Jens Petersen og Inger-Marie Wiegman (2003). Partsaftalers rolle i regulering af arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 5 (2): 27-42.
- Hasle, Peter og Jens Petersen (2004). The role of agreements between labour unions and employers in the regulation of the work environment. *Policy and Practice in Occupational Health and Safety* 2 (1): 5-24.
- Hasle, Peter, Hans Jørgen Limborg og Klaus T. Nielsen (2014). Working environment interventions – bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science* 68: 73-80.
- Hasle, Peter, Rikke Seim og Bjarke Refslund (2016). From employee representation to problem-solving – mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*.
- Jensen, Per Langaa (2002). Assessing assessment: the Danish experience of worker participation in risk assessment. *Economic and Industrial Democracy* 23 (2): 201-228.
- Marx, Axel og Adrian Dusa (2011). Crisp-Set qualitative comparative analysis (csQCA): contradictions and consistency benchmarks for model specification. *Methodological Innovations Online* 6 (2): 103-148.

- Marx, Axel, Benoît Rihoux og Charles Ragin (2014). The origins, development, and application of qualitative comparative analysis: the first 25 years. *European Political Science Review* 6 (1): 115-142.
- Ragin, Charles (1987). *The Comparative Method: Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Rihoux, Benoît og Gisèle DeMeur (2009). Crisp-set qualitative comparative analysis (csQCA), pp. 33-68 i Benoît Rihoux og Charles Ragin (red.), *Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques*. Thousand Oaks: Sage.
- Rihoux, Benoît og Charles Ragin (2009). *Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques*. Thousand Oaks: Sage.
- Rihoux, Benoît, Ilona Rezsöházy og Damien Bol (2011). Qualitative comparative analysis (QCA) in public policy analysis: an extensive review. *German Policy Studies* 7 (3): 9-82.
- Rihoux, Benoît, Priscilla Álamos-Concha, Damien Bol, Axel Marx og Ilona Rezsöházy (2013). From niche to mainstream method? A comprehensive mapping of QCA applications in journal articles from 1984 to 2011. *Political Research Quarterly* 66 (1): 175-184.
- Rocha, Robson Sø og Pernille Hohnen (2010). Introduktion, pp. 9-26 i Robson Sø Rocha og Pernille Hohnen (red.), *Ledelse af arbejdsmiljø – certificering i praksis*. København: Nyt Teknisk Forlag.
- Schneider, Carsten Q. og Claudius Wagemann (2012). *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Seim, Rikke, Signe Poulsen og Per Langaa Jensen (2016). New developments in OHS management in Danish companies. *Safety Science* under udgivelse.
- Sisson, Keith og John Storey (2000). *The Realities of Human Resource Management: Managing Employment Relationships*. Buckingham: Open University Press.
- Skaaning, Svend Erik og Jon Kvist (2010). Konfigurationelle komparative metoder, pp. 238-263 i Lotte Bøgh Andersen, Kasper Møller Hansen og Robert Klemmesen (red.), *Metoder i statskundskab*. København: Hans Reitzel.
- Sørensen, Ole H., Peter Hasle og Steen E. Navrbjerg (2009). Local agreements as an instrument for improvement of management – employee collaboration on occupational health and safety. *Economic and Industrial Democracy* 30 (4): 643-672.
- Thompson, Paul (2003). Disconnected capitalism: Or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, Employment and Society* 27 (3): 359-378.
- Walters, David og Kaj Frick (2000). Worker participation and the management of occupational health and safety: reinforcing or conflicting strategies?, pp. 43-66 i Kaj Frick, Per Langaa Jensen, Michael Quinlan og Ton Wilthagen (red.), *Systematic*

*Occupational Health and Safety Management – Perspectives on an International Development.* Oxford: Pergamon.

Walters, David og Emma Wadsworth (2016). *Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU – SESAME project – European Risk Observatory Literature Review.* Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA.

Whitley, Richard (2010). The institutional construction of firms, pp. 453-495 i Glenn Morgan, John Campbell, Colin Crouch, Ove K. Pedersen og Richard Whitley (red.), *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis.* Oxford: Oxford University Press.

Wilson, James Q. (1980). *The Politics of Regulation.* New York: Basic Books.