

Åtgärdsplan avseende "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025"

Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Myndighetens uppdrag	3
Genomförande.....	4
Myndighetens åtgärder med anledning av regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025	6
Mål 1, Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv	6
Åtgärder under 2021 och 2022.....	7
Mål 2, Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande	8
Åtgärder under 2021 och 2022.....	8
Mål 3, Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet.....	9
Åtgärder under 2021 och 2022.....	9
Mål 4, En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.....	10
Uppföljning och resultat av genomförda åtgärder.....	10

Bakgrund

I februari 2021 presenterade regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 vilken anger regeringens långsiktiga politiska inriktning. I strategin anges riksdagens övergripande mål för arbetslivspolitikerna om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män samt regeringens mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till utveckling av både individer och verksamheter.

I strategin anges fyra delmål för dessa övergripande mål vilka är:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv.
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet.
- En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.¹

Uppdrag att ta fram åtgärdsplaner för att nå strategins uppsatta mål gavs till Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket. Åtgärdsplanerna ska tydliggöra vilka åtgärder som ska genomföras för att nå strategins uppsatta mål, åtgärderna ska vara tidsatta och åtgärdsplanen ska även innehålla en plan för uppföljning.

Myndighetens uppdrag

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Myndigheten ansvarar för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att forskning och kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken på ett begripligt och lättillgängligt sätt. Myndigheten följer och främjar också företagshälsovårdens utveckling samt kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i EU. och internationellt.

¹ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192/>

Myndigheten kommer att svara upp mot målen i arbetsmiljöstrategin med åtgärder huvudsakligen i form av kunskapsspridning vilken bygger på insamling av forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö, utvärdering och analys av olika arbetsmiljöfrågor.

Genomförande

Inom framför allt de tre första delmålen angivna i strategin har myndigheten både initierade och planerade åtgärder som väl svarar mot strategins intentioner. Delmål fyra kommer även det att mötas med åtgärder på myndigheten även om den initiala bedömningen är att Arbetsmiljöverkets uppdrag och pågående arbete bäst möter detta mål. Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppdrag är huvudsakligen inriktat på forskning och Arbetsmiljöverkets uppdrag är huvudsakligen att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen vilket innebär att redovisade åtgärder på ämnesnivå ibland är liknande på båda myndigheterna och i andra fall är helt olika. Detta kommer innebära både stärkt och fördjupad kunskap i vissa områden och ny kunskap i andra vilket är gynnsamt.

Myndigheten har identifierat ett antal områden där vi ser möjligheter att genomföra åtgärder för att uppfylla målen. Projektplanering för nya projekt, med avseende på bland annat former för kunskapsinsamling och kunskapsspridning, kommer ske under hösten 2021 i enlighet med myndighetens arbetsordning avseende budget- och verksamhetsplanering.

Övergripande avser myndigheten att först kartlägga vad som redan är producerat eller pågår gällande kunskap och forskning inom dessa områden. Detta kan ske dels genom förstudier och sökningar i databaser och andra relevanta kanaler dels genom samråd med exempelvis enskilda experter och forskare inom de olika områdena, forsknings- och kunskapsorganisationer såsom Forte och AFA samt Suntarbetsliv, Prevent och Partsrådet. Även myndighetens kontakter inom de internationella samarbetsorganisationerna EU-Osha (Europeiska arbetsmiljöbyrån), NOROSH och PEROSH kan ge värdefulla bidrag i kartläggningen.

Då kartläggning är gjord bedöms vilka behov och luckor som finns för att möta målen i strategin, på vilket sätt Myndigheten för arbetsmiljökunskap kan genomföra aktiviteter för att svara mot dessa behov och luckor samt i vilken formåtgärder bör genomföras gällande kunskapsinsamling och senare kunskapsspridning.

I regeringens skrivelse betonas vikten av samverkan med bland annat arbetsmarknadens parter och därav har regeringen inrättat ett arbetsmiljöforum där syftet är dialog tillsammans med Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter gällande åtgärder inom strategins område samt de åtgärdsplaner som myndigheterna tar fram.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har, utöver arbetsmiljöforumet, tre egeninitierade grupper för samverkan gällande myndighetens uppdrag, nämligen:

Kvalitetsrådet, som är en referensgrupp för frågor som rör kvaliteten i myndighetens arbete med rapporter, kunskapssammanställningar och utvärderingar. Rådet består av forskare och representanter från Forte, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Göteborgs universitet, Karolinska institutet, Högskolan i Gävle, Linköpings universitet, Stockholms universitet och Malmö universitet.

Samverkansgrupp Företagshälsovården, är en samverkansarena kring aktuella frågor inom företagshälsovården, bland annat olika yrkesgruppers situation inom företagshälsovård och liknande. Gruppens roll är att bland annat att bidra med omvärldsbevakning, stödja myndigheten i prioritering av fokusområden samt påtala kunskapsluckor inom arbetsmiljöfrågor. Gruppen består av representanter för Svenska företagsläkarföreningen, Sveriges psykologförbund, arbets- och miljömedicinska enheten vid Umeå universitet, Riksföreningen för Företagssköterskor samt Sveriges Företagshälsor och Ergonomi och Human Factors Sällskapet Sverige (EHSS).

Samverkansgrupp Kunskap, är också en samverkansarena med fokus på aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Gruppens roll är att bland annat att bidra med omvärldsbevakning, stödja myndigheten i prioritering av fokusområden samt påtala kunskapsluckor inom arbetsmiljöfrågor. Gruppen består av representanter för arbetsmarknadens parter inklusive Arbetsgivarverket samt Företagarna.

Samtliga grupper har givits möjlighet att framföra synpunkter till myndighetens uppstart med åtgärdsplaner på möten inom ramen för den regelbundna samverkan som är etablerad. Material och diskussionsfrågor har skickats ut inför mötet och tid har varit avsatt på ordinarie möte för att diskutera åtgärdsplanerna. Avsikten är att fortsätta samverka med dessa grupper i arbetet med åtgärdsplanerna.

Gällande Samverkansgrupp Kunskap är avsikten att fördjupa samverkan genom att ha regelbundet återkommande och särskilt avsatta möten för arbete med åtgärdsplanerna. Mötena kommer hållas två gånger per år och är strategiskt planerade för att gruppen gemensamt ska ha möjlighet att dels ge relevanta inspel i god tid innan leverans sista mars varje år, dels följa upp och kommentera eventuell respons på redan inlämnad åtgärdsplan samt vara ett stöd i hur åtgärdsplanen bör revideras inför nästa leverans.

Myndigheten har också haft dialoger med Arbetsmiljöverkets arbetsgrupp gällande åtgärdsplaner och avser att fortsätta dialogen och samverkan även här i syfte att verka för ett samordnat och effektivt arbete mot strategins mål.

Utöver dessa olika forum för samverkan har myndigheten haft dialog med andra organisationer, relevanta för myndighetens olika åtgärder nu och i det framtida arbetet.

Myndighetens åtgärder med anledning av regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

Myndighetens uppdrag är att ta fram och sprida kunskap om arbetsmiljö och det är baserat på uppdraget som åtgärder kommer genomföras. Områden där myndigheten ser möjliga åtgärder för att möta strategins mål berör, utifrån innehåll, även andra myndigheters och aktörers ansvarsområden samt kan handla om lagar som inte direkt har med just arbetsmiljö att göra.

Arbetsmiljö handlar om organisatoriska, psykosociala och fysiska förhållanden och myndigheten avser att presentera åtgärder vilka bidrar med kunskap inom alla dessa förhållanden. Under senare år har den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöns påverkan på människor blivit mera tydliggjord vilket är positivt. De flesta människor i Sverige har dock en arbetsmiljö där risken är hög för negativ fysisk belastning vilket innebär att behovet av kunskap fortsatt är stort även inom detta område.

Nedan presenteras åtgärder som redan är initierade och planerade i tabellform. Dessa åtgärder svarar i flera fall mot mer än ett mål i strategin men vi har placerat åtgärden där vi ser tydligast koppling. Avseende kommande åtgärder (från 2022 och framåt) presenterar myndigheten övergripande ämnen och områden i punktform.

Mål 1, Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv

I syfte att täcka regeringens ambition att målet ska rikta sig mot ”alla” har myndigheten för avsikt att, beroende på kunskapsläget, ta fram kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete inom flera av nedanstående områden:

- Åldersgrupper: senior arbetskrafts arbetsmiljö samt elevers, studenter och de ungas arbetsmiljö
- Etnisk tillhörighet och religion: invandrares och nyanländas arbetsmiljö i synnerhet och utländsk arbetskrafts arbetsmiljö i allmänhet samt eventuella betydelsen av religion eller annan trosuppfattning för individens arbetsmiljö
- Kön och sexuell läggning: arbetsmiljö och arbetets förutsättningar beroende på kön, könsidentitet eller uttryck samt sexuell läggning

- Funktionsnedsättning: arbetsmiljö för personer med olika fysiska och psykiska förutsättning

I syfte att möta ”orka och vilja” ämnar myndigheten ta fram kunskapssammanställningar och/eller analyser och riktlinjer inom ett antal av nedanstående områden.

- Arbetsplatsens förutsättningar gällande distans- och hemmaarbete och möjligheter till flexibelt arbetsliv
- Individens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö inom samhällsviktig verksamhet i synnerhet vård, omsorg, välfärd, skola, industri och jordbruk
- Nya teknologier som bör kunna underlätta och förbättra arbetsmiljön för individer såsom digitalisering, robotisering och AI
- Individens möjligheter till utveckling och livslångt lärande i arbetslivet för fortsatt arbete genom livet

Vidare ska myndigheten sprida den kunskap som genereras genom de vidtagna åtgärderna i form av publikationer, seminarier (digitalt och fysiskt), konferenser, sociala medier (filmer, podcast samt notiser) och konventionella medier (artiklar, debattartiklar, pressmeddelanden).

Åtgärder under 2021 och 2022

Myndighetens redovisning av åtgärder sker i tabellform avseende det som myndigheten redan initierat och planerat i relation till arbetsmiljöstrategin.

Typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Status	Motivering
Kunskapssammanställning	HBQT-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö	2020	2022	Påbörjad	Koppling till både mål 1 och 2
Kunskapssammanställning	Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft	2021	2022	Påbörjad	Koppling till både mål 1 och 2
Kunskapssammanställning	Arbetsmiljö i organisationer under utbrott av epidemier och pandemier	2020	2022	Påbörjad	Koppling till både mål 1 och 2
Kunskapssammanställning	Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö	2020	2022	Påbörjad	Koppling till mål 1

Mål 2, Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande

Myndigheten avser att ta fram kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete inom flera av nedanstående områden i syfte att bidra till att främja ett hälsosamt arbetsliv.

- Friskfaktorer i arbetsmiljön
- Arbetsplatsens och ledningens förutsättningar för ett hälsofrämjande ledarskap
- Delaktighet och kontroll
- Motivation, meningsfullhet och arbetsglädje kopplat till produktivitet, effektivitet, tillväxt och innovation

Vidare ska myndigheten sprida den kunskap som genereras genom de vidtagna åtgärderna i form av publikationer, seminarier (digitalt och fysiskt), konferenser, sociala medier (filmer, poddar samt notiser) och konventionella medier (artiklar, debattartiklar, pressmeddelanden).

Åtgärder under 2021 och 2022

Typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Status	Motivering
Kunskapssammanställning	Nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention	2020	2023	Påbörjad	Koppling till mål 2
Kunskapssammanställning	Lantbrukares organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö	2021	2022	Påbörjad	Koppling till mål 2
Kunskapssammanställning	Psykosociala arbetsvillkor, kompetensutvecklingsmöjligheter och balans mellan arbets- och privatliv i distansarbete före och under COVID-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor	2021	2022	Påbörjad	Koppling till både mål 2 och 3
Kunskapssammanställning	Ledarskapets betydelse för medarbetares hälsa och prestation samt organisatorisk produktivitet	2021	2022	Påbörjad	Koppling till mål 2

Mål 3, Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet

Myndigheten avser att ta fram kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete inom flera av nedanstående områden. Myndigheten ser att åtgärder för att möta detta mål även innefattar att ta fram material i syfte att stödja utbildningsanordnare på olika nivåer inom arbetsmiljökunskap för att kommande arbetstagare och arbetsgivare ska ha en god grund att stå på.

- Mot mobbning, trakasserier och kränkande särbehandling
- Mot stress, olyckor och dödsfall samt ohälsosamma arbetsmiljöer
- Förebyggande, arbetsmiljökunskap i grundskola, på gymnasienivå och eftergymnasial nivå

Vidare ska myndigheten sprida kunskap och information om ovanstående i form av publikationer, seminarier (digitalt och fysiskt), konferenser, sociala medier (filmer, podcast samt notiser) och konventionella medier (artiklar, debattartiklar, pressmeddelanden).

Åtgärder under 2021 och 2022

Typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Status	Motivering
Stödmaterial	Nordiskt skolprojekt	2021	2022	Påbörjad	Koppling till mål 3
Analys/utvärdering	Effektutvärderingen av sanktionsavgifter	2020	2022	Påbörjad	Koppling till mål 3
Analys/utvärdering	Effektutvärdering av kvinnors arbetsmiljö med avseende på belastningsergonomi	2020	2022	Påbörjad	Koppling till mål 3
Kunskapssammanställning - Analys	Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan	2021	2021	Påbörjad	Koppling till mål 3
Samverkan	Utveckling av utbildning för arbetsmiljöingenjörer	2020	2022	Påbörjad	Koppling till mål 3
Kunskapssammanställning/riktlinjer	Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning	2020	2021	Nyligen avslutat	Koppling till mål 3

Mål 4, En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel

Myndigheten avser att ta fram kunskapssammanställningar, analyser och riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete på flera sätt inom nedanstående område. Vad gäller åtgärder för att möta detta mål ser myndigheten att dialog och samverkan med Arbetsmiljöverket är av särskild vikt för att komplettera varandras åtgärder.

- Effekter av fusk och arbetslivskriminalitet för arbetsmiljön

Vidare ska myndigheten sprida kunskap och information om ovanstående i form av publikationer, seminarier (digitalt och fysiskt), konferenser, sociala medier (filmer, podcast samt notiser) och konventionella medier (artiklar, debattartiklar, pressmeddelanden).

Myndigheten har inga initierade eller pågående åtgärder under innevarande år avseende detta mål. Under höstens verksamhetsplanering kommer myndigheten att planera för aktiviteter från och med år 2022.

Uppföljning och resultat av genomförda åtgärder

Myndigheten kommer att följa upp om de planerade åtgärderna har genomförts i enlighet med åtgärdsplanen och om så inte skett undersöka grunden för det. Uppföljning sker i form av analys av mottagandet och reaktionerna på publicerade kunskapssammanställningar, analyser och riktlinjer samt på myndighetens insatser för kunskapsspridning. Myndigheten kommer bland annat nyttja webbenkäter, seminarier, och data från digitala kanaler för sin uppföljning. Dialog kommer även föras i våra samverkansgrupper med bland annat arbetsmarknadens parter samt i regeringens arbetsmiljöforum i syfte att följa upp genomförda åtgärder. Såväl i årsredovisning som i myndighetens årliga redovisning till regeringen avseende uppdraget kommer resultat av genomförda åtgärder och uppföljningar att redovisas med start i mars 2022 avseende åtgärder som pågår nu.