



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

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps
redovisning av regeringsuppdraget år 2023

Vår beteckning: 23/00035

Er beteckning: 2020/21:92

Datum: 2023-03-01

Innehållsförteckning

1 Bakgrund	4
1.1 Myndighetens uppdrag.....	4
1.2 Genomförande.....	4
1.2.1 Samverkan	5
2 Uppdaterad åtgärdsplan 2023	6
2.1 Delmål 1, Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv	7
2.2 Delmål 2, Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande ...	8
2.3 Delmål 3, Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet	10
2.4 Delmål 4, En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.....	11
3 Uppföljning av genomförda åtgärder	11

1 Bakgrund

Regeringen presenterade i februari 2021 sin arbetsmiljöstrategi för 2021 – 2025.

Arbetsmiljöstrategin anger den långsiktiga politiska inriktningen på området. Den utgår från det av riksdagen beslutade övergripande målet för arbetslivspolitik 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.

Utifrån de övergripande målen i strategin anges fyra delmål:

- 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.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket har i uppdrag att utifrån regeringens arbetsmiljöstrategi ta fram åtgärdsplaner inom sina respektive områden. Den föreliggande åtgärdsplanen beskriver vilka åtgärder som Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört, vilka som pågår och vilka åtgärder som är planerade för att nå målen i arbetsmiljöstrategin. Åtgärderna ska vara tidsatta och det ska finnas en plan för uppföljning. Redovisningen, i form av denna åtgärdsplan, sker skriftligen och årligen till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) 1 mars, fram till slutredovisningen 1 mars 2025. Detta är myndighetens tredje redovisning.

1.1 Myndighetens uppdrag

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Myndighetens uppdrag är att sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö så att den kommer till användning i praktiken, utvärdera och analysera effekter av statliga reformer, följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor både inom EU och internationellt samt följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Myndighetens åtgärdsplan utgår från dessa uppdrag och de åtgärder som myndigheten presenterar är kopplade till den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön.

1.2 Genomförande

Den föreliggande åtgärdsplanen är en uppföljning som beskriver de åtgärder som myndigheten slutfört, som är pågående eller planerade kopplat till de fyra delmålen i strategin. Delmål fyra kommer att mötas med åtgärder även om myndigheten bedömer att Arbetsmiljöverkets uppdrag och pågående arbete bäst möter detta delmål.

Årligen sker projektplanering vid myndigheten utifrån arbetsmiljöstrategin inom ramen för budget- och verksamhetsplaneringen. Myndigheten identifierar då utmaningar inom ett antal arbetsmiljöområden kopplade till de fyra delmålen. Därefter genomförs en kartläggning av valda områden genom att undersöka vilka kunskapsbehov och vilken forskning som finns. Kartläggningen kan vara i form av förstudier och sökningar i forskningsdatabaser, genomgång av andra aktörers aktiviteter såsom Forte, AFA Försäkring, Sunt Arbetsliv, Prevent och Partsrådet, samt andra relevanta källor.

Samråd om planerade åtgärder sker med enskilda experter och forskare inom de olika områdena, samt relevanta företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, företrädare och expertis inom företagshälsovård med flera.

Vägledande i bedömningen av om ett projekt inom myndighetens verksamhetsområde *att sammanställa kunskap* ska starta eller inte är att det finns en koppling till arbetsmiljöstrategin, att det finns ett kunskapsbehov hos myndighetens målgrupper inom området, att aktuell kunskap inom området inte är sammanställd, eller att den inte är sammanställd på ett sådant sätt att den kan komma till användning i praktiken. Åtgärder och projekt inom verksamhetsområdena *analys- och utvärdering*, samt *stöd till företagshälsovårdens kompetensförsörjning* följer samma process, men dessa projekt är vanligen bredare och kan utöver forskningssammanställning innehålla ny datainsamling i form av enkäter, intervjuer och statistikbearbetningar. De mer praktikinriktade *riktlinjerna* tas fram i nära samarbete med olika experter och yrkesverksamma inom företagshälsovården.

I alla typer av projekt finns kommunikations- och målgruppsperspektiven med i hela arbetsprocessen. Myndigheten avsätter stora resurser för att anpassa innehållet i rapporter och kunskapssammanställningar samt att utforma spridningsaktiviteter efter målgrupperna behov.

Förutom de områden myndigheten identifierar i den årliga verksamhetsplaneringen kan nya regeringsuppdrag inkomma under året och nya projekt kan startas utifrån myndighetens egen planering och prioritering.

1.2.1 Samverkan

För att nå arbetsmiljöstrategin mål, vilket också är i linje med regeringens direktiv, är samverkan med andra myndigheter och aktörer ytterst relevant och nödvändigt.

Samverkan med Arbetsmiljöverket sker kontinuerligt på olika nivåer då myndigheternas uppdrag har beröringspunkter. Bland annat förs dialog med Arbetsmiljöverket om åtgärdsplanerna för ett samordnat och effektivt arbete mot strategins mål. Dock skiljer sig respektive myndighets uppdrag åt i stor utsträckning. Myndigheten för arbetsmiljökunskaps främsta uppdrag är att ta fram och sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö medan Arbetsmiljöverkets består av att utöva tillsyn av efterlevnaden av arbetsmiljölagen samt meddela föreskrifter och allmänna råd. Det innebär att de åtgärder respektive myndighet genomför kan likna varandra genom att de behandlar samma teman eller områden, men aktiviteterna har olika inriktning och angreppssätt

och kompletterar därför varandra. Detta innebär både stärkt och fördjupad kunskap inom vissa områden och ny kunskap i andra.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har tre egeninitierade grupper för samverkan gällande myndighetens uppdrag, myndigheten sammanträder med respektive grupp två gånger per år. Därutöver har grupperna möjlighet att inkomma med synpunkter på myndighetens pågående och planerade arbete samt ha kontakt med myndigheten vid behov. Gruppernas fokusområden är:

- Kvalitetsrådet är en referensgrupp där frågor som rör kvaliteten i myndighetens arbete med rapporter, kunskapssammanställningar och utvärderingar diskuteras. Rådet består av forskare och representanter från relevanta analysmyndigheter, universitet och högskolor.
- I Samverkansgrupp Företagshälsovården belyses aktuella frågor inom företagshälsovården, bland annat kompetensförsörjningen för olika yrkesgrupper inom företagshälsovård. Gruppens roll är att bland annat bidra med omvärldsbevakning, stödja myndigheten i prioritering av fokusområden samt påtala kunskapsluckor inom arbetsmiljöfrågor.
- I Samverkansgrupp Kunskap är fokus på aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Gruppens roll är bland annat att bidra med omvärldsbevakning, stödja myndigheten i prioritering av fokusområden samt påtala kunskapsluckor inom arbetsmiljöområdet. Gruppen består av representanter för arbetsmarknadens parter. Samverkan med denna grupp har fördjupats i och med att det förutom ordinarie möten även genomförs särskilda möten för arbete med åtgärdsplanerna. Dessa möten är strategiskt planerade för att gruppen ska ha möjlighet att ge inspel i god tid innan avrapportering samt även för att följa upp den avrapporterade åtgärdsplanen.

Utöver dessa olika forum för samverkan har myndigheten dialog med andra organisationer som är relevanta för myndighetens olika åtgärdsområden. Samverkan som myndigheten driver med de olika grupperna och aktörerna ingår i myndighetens rutinverksamhet och kommer att fortgå och utvecklas.

2 Uppdaterad åtgärdsplan 2023

Utifrån regeringens arbetsmiljöstrategi har myndigheten utarbetat en åtgärdsplan. I tabell 1, 3 och 5 redovisas de åtgärder som pågår och i tabell 2, 4 och 6, de som slutförts. Åtgärder som är i planeringsfasen presenteras i löpande text. Alla åtgärder är kopplade till de fyra delmålen. I de flesta fall svarar en åtgärd mot mer än ett delmål men åtgärden har placerats inom det delmål där kopplingen är tydligast.

I samband med att åtgärder slutförs sprids resultaten på olika sätt, till exempel genom publikationer, seminarier (digitalt och fysiskt), konferenser, sociala medier (filmer, podcasts samt notiser) och konventionella medier (artiklar, debattartiklar, pressmeddelanden). Även i denna del av arbetet samverkar myndigheten med olika aktörer för en effektiv spridning.

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

För att nå delmål 1, där regeringens ambition är riktat mot ”alla” och ”orka och vilja jobba ett helt arbetsliv” tar myndigheten fram, beroende på kunskapsläget, kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete inom flera av nedanstående områden:

- Åldersgrupper: senior arbetskrafts arbetsmiljö samt elevers, studenters och de ungas arbetsmiljö,
- Etnisk tillhörighet och religion: invandrades 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,
- Individens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö inom samhällsviktig verksamhet i synnerhet vård, omsorg, försvar, polis, skola, lärosäten samt 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.

I tabell 1 beskrivs närmare vilka åtgärder som svarar mot delmål 1 som pågår vid myndigheten.

Tabell 1 Pågående åtgärder kopplade till delmål 1

Åtgärder/typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Kunskapssammanställning	Coronapandemins konsekvenser för arbetsmiljön i Sverige – sammanfattande rapport	2022	2023	1 och 2
Kunskapssammanställning	Arbetsmiljön för hälso- och sjukvårdspersonal under coronapandemin	2022	2023	1, 2 och 3
Kunskapssammanställning	Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst	2022	2023	1, 2 och 3
Kunskapssammanställning	Samband mellan vissa gruppers utsatthet och arbetsrelaterad stress	2022	2024	1
Analys/utvärdering	Organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin	2022	2023	1, 2 och 3
Analys/utvärdering	Arbetsmiljön för grundskolelärare under coronapandemin	2022	2023	1, 2 och 3

Analys/utvärdering	Arbetsmiljön för personal som arbetade på sina ordinarie arbetsplatser under coronapandemin – handel, transport, vård och omsorg	2022	2023	1, 2 och 3
Analys/utvärdering	Chefers arbetssituation under Coronapandemin	2022	2023	1, 2 och 3
Analys/utvärdering	En uppföljning av statsbidrag som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg	2022	2024	1

I tabell 2 beskrivs de åtgärder som slutförts som svarar mot delmål 1.

Tabell 2 Slutförda åtgärder kopplade till delmål 1

Åtgärder/typ av aktivitet	Titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Kunskapssammanställning	Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft	2021	2022	1
Kunskapssammanställning	HBQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö	2020	2022	1 och 2
Kunskapssammanställning	Arbetsmiljö i organisationer under utbrott av epidemier och pandemier	2020	2022	1 och 2
Kunskapssammanställning	Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö	2020	2022	1
Kunskapssammanställning	Lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykisk hälsa	2021	2023	1 och 2

Myndigheten har flera projekt som är i planeringsfasen som kan kopplas till delmål 1. Ett är inriktat mot arbetsmiljö inom försvaret, ett annat ska handla om lärares arbetsmiljö på högskolor och universitet Även ett projekt om inkluderande och tillgänglig arbetsmiljö oberoende av funktionsförmåga är planerat att starta under 2023.

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

I syfte att nå delmål 2 tar myndigheten fram kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete inom nedanstående områden:

- 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,
- Kompetensutveckling inom företagshälsovård: samordna insatser för att främja företagshälsovårdens kompetensförsörjning,

- Arbetsplatsens förutsättningar gällande distans- och hemmaarbete,
- Det flexibla arbetslivets möjligheter och utmaningar.

I tabell 3 beskrivs närmare vilka åtgärder som svarar mot delmål 2 som pågår vid myndigheten.

Tabell 3 Pågående åtgärder kopplade till delmål 2

Åtgärder/typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Kunskapssammanställning Analys/utvärdering	Analys och kunskapssammanställning om arbetsmiljöarbete, två rapporter	2022	2023	2
Riktlinje	Riktlinjer för hälsoundersökningar via Arbetsplatsen, uppdatering	2022	2023	1 och 2
Riktlinje	Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen, uppdatering	2022	2023	1 och 2
Riktlinje	Riktlinjer för vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen, uppdatering	2022	2024	2
Samverkan	Stimulera utbildning för arbetsmiljöingenjörer	2020	2023	2 och 3
Samverkan	Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare	2021	2024	2 och 3

I tabell 4 beskrivs de åtgärder som slutförts som svarar mot delmål 2.

Tabell 4 Slutförda åtgärder kopplade till delmål 2

Åtgärder/typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Kunskapssammanställning	Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation	2021	2022	2
Kunskapssammanställning	Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor	2021	2022	1, 2 och 3
Analys/utvärdering	Frisk och god arbetsmiljö det senaste decenniet i det svenska näringslivet	2021	2022	2
Riktlinje	Riktlinjer för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen	2020	2021	1 och 3 2
Riktlinje	Riktlinjer för hälsoundersökningar via Arbetsplatsen, uppdatering	2022	2023	1 och 2
Riktlinje	Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen, uppdatering	2022	2023	1 och 2
Riktlinje	Riktlinjer för vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen, uppdatering	2022	2024	2

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

I syfte att nå delmål 3 tar myndigheten fram kunskapssammanställningar alternativt analyser och/eller riktlinjer för evidensbaserat arbetsmiljöarbete. Myndigheten tar även fram utbildningsmaterial i arbetsmiljökunskap i syfte att stödja utbildningsanordnare på olika nivåer för att framtida arbetstagare och arbetsgivare ska ha en god grund att stå på. De olika områdena som myndigheten bedriver arbete kring, kopplat till delmål 3, är:

- Mobbning, trakasserier och kränkande särbehandling,
- Hot och våld samt utsatthet i olika yrken,
- Stress, olyckor och dödsfall,
- Ohälsosamma arbetsmiljöer och olycksdrabbade branscher,
- Förebyggande, arbetsmiljökunskap i grundskola, på gymnasienivå och eftergymnasial nivå.

Tabell 5 beskrivs närmare vilka åtgärder som svarar mot delmål 3 som pågår vid myndigheten.

Tabell 5 Pågående åtgärder kopplade till delmål 3

Åtgärder/typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Kunskapssammanställning	Kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal	2021	2023	3
Kunskapssammanställning	Interventioner på arbetsplatsen för förbättrad psykosocial arbetsmiljö i hälso- och sjukvården	2021	2023	3
Kunskapssammanställning Analys/utvärdering	Undersköterskor, läkares och sjuksköterskors arbetsmiljö och hälsa	2022	2023	3
Kunskapssammanställning Analys/utvärdering	Hot och våld i arbetslivet	2022	2024	3
Analys/utvärdering	Arbetsmiljörisker och friskfaktorer inom hälso- och sjukvården - en intervjustudie med nyckelaktörer	2022	2023	3
Analys/utvärdering	Utvärdering av insatser för kvinnors arbetsmiljö	2021	2023	3
Analys/utvärdering	Utvärdering av sanktionsavgifter *	2021	2023	3
Samverkan	Samverkan inför kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention.	2020	2023	3
Stödmaterial	Arbetsmiljö och unga – förberedelse för arbetslivet	2021	2023	3

* I myndighetens kvalitetsgranskning av utvärderingen framkom att det behövdes mer arbete för att säkerställa kvaliteten och tillförlitligheten i rapporten. Av denna anledning har myndigheten beslutat att ta ett omtag med projektet. Arbetet med detta projekt kommer att fortgå under 2023.

I tabell 6 beskrivs de åtgärder som slutförts som svarar mot delmål 3.

Tabell 6 Slutförda åtgärder kopplade till delmål 3

Åtgärder/typ av aktivitet	Ämne/titel	Start	Slut	Koppling till delmål
Analys/utvärdering	Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan	2021	2022	3
Riktlinje	Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning	2020	2021	1 och 3
Stödmaterial	Forskningsbaserad guide för säkra personflyttningar	2022	2022	1 och 3

Myndigheten har ett projekt som är i planeringsfasen som relaterar till delmål 3. Det handlar om fysisk tung och ihållande belastning på arbetet kopplat till ohälsa och dödlighet med en kunskapssammanställning som slutprodukt (kopplingar till delmål 1, 2 och 3).

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

Myndigheten är i uppstartsfasen av ett projekt för att bidra till detta delmål. Möten har hållits med Arbetsmiljöverket och Delegationen mot arbetslivskriminalitet för att undersöka kunskapsbehov. Därefter har sökningar gjorts i databaser efter vetenskapliga studier som publicerats om arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö i syfte att undersöka möjligheterna att genomföra en systematisk kunskapssammanställning. Vad gäller åtgärder ser myndigheten att dialog och samverkan med Arbetsmiljöverket, Delegationen mot arbetslivskriminalitet och arbetsmarknadens parter är av särskild vikt. De områden som myndigheten initierat arbete kring, kopplat till delmål 4, är:

- Effekter av fusk och arbetslivskriminalitet för arbetsmiljön
- Arbetsmiljö som redskap för arbetslivskriminalitet, exempelvis otillbörlig konkurrens

3 Uppföljning av genomförda åtgärder

I syfte att ständigt förbättra vår kommunikation med utvalda målgrupper och sprida våra arbeten följer alltid myndigheten upp slutförda åtgärder. Uppföljning sker på olika sätt beroende på typ av åtgärd. Till exempel genom att analysera målgruppernas uppfattning av framtaget material samt om metoder och kanaler för kunskapsspridning varit relevanta. Data för uppföljning samlar myndigheten in via bland annat webbenkäter, seminarier och digitala kanaler. Myndigheten följer även upp slutförda åtgärder genom dialog med samverkanspartners, till exempel med arbetsmarknadens parter samt inom ramen för regeringens arbetsmiljöforum.

För närvarande pågår ett utvecklingsarbete på myndigheten med att ta fram indikatorer som ska ligga till grund för en samlad uppföljning av vilket avtryck myndighetens verksamhet, inklusive åtgärder kopplade till arbetsmiljöstrategin, gör hos olika målgrupper. Myndigheten vill följa upp verksamheten över tid eftersom det vanligen är mer meningsfullt att göra en uppföljning när en viss tid har förflutit sedan en rapport publicerats och kunskapsspridningsinsatser genomförts. Tills vidare finns mer detaljerade beskrivningar av nedladdade rapporter och spridning av enskilda slutförda projekt under 2022 i årsredovisningen för detta år.