

# Framtidens arbetsmiljö i Sverige

## FRAMTIDENS ARBETSMILJÖ I SVERIGE

Rapport KS 2020:1

Avrapportering av regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om framtidens arbetsliv

A2018/00929/ARM

ISBN 978-91-985961-7-5

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Box 6051, 800 06 Gävle

Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)

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

# Framtidens arbetsmiljö i Sverige



# Förord

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ambitionen att med sina kunskapssammanställningar, analyser och utvärderingar, påverka utvecklingen på svenska arbetsplatser mot mer hälsofrämjande arbetsmiljöer. Vi ser framtida arbetsplatser som miljöer där medarbetare och chefer är friska och känner större välbefinnande efter arbetsdagens slut. Detta kräver att en ny kultur och ett nytt tänkesätt växer fram, som utöver risker och utmaningar ser möjligheter i arbetsmiljön. Genom att arbeta för hälsofrämjande arbetsmiljöer vill myndigheten bidra till att realisera flera viktiga mål i FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling.

I regleringsbrevet för 2018 gav regeringen i uppdrag till Myndigheten för arbetsmiljökunskap att sammanställa nationell och internationell forskning om framtidens arbetsliv och utifrån sin sammanställning utforma fördjupade kunskapsöversikter på utvalda områden. I uppdraget ingår också att identifiera kunskapsluckor. I föreliggande rapport redovisar myndigheten detta uppdrag.

Två kunskapssammanställningar med totalt fyra självständiga underliggande (del)sammanställningar utgör underlaget till denna rapport. För arbetet med kunskapssammanställningarna har myndigheten tagit fram en modell för systematiska litteratursammanställningar – den så kallade Mynak-modellen. Den innehåller systematik i förberedelser, litteratursökning, relevansbedömning, kvalitetsssäkring och presentation av studier och resultat. Härutöver ingår också myndighetens processledning och biblioteksstöd vid en högskola eller ett universitet samt extern kvalitetsgranskning.

Filosofiedoktor Anders Fredriksson, Vilna, filosofiemagister Olov Wolf-Watz, Strategirådet har på myndighetens uppdrag sammanställt och författat denna rapport.

Denna rapport och de kunskapssammanställningar som utgör dess underlag är viktiga bidrag till att öka kunskapen om framtidens arbetsliv och dess konsekvenser för arbetsmiljön. Dock vill jag betona att ämnesområdet är stort och att vi på intet sätt gör anspråk på att våra kunskapssammanställningar är heltäckande. Det skulle varit en omöjlighet med tanke på de resurser och de tidsramar som vi har haft till vårt förfogande.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram värdefulla kunskapssammanställningar.

Kunskapssammanställningarna publiceras på myndighetens webbplats och i serien Kunskapssammanställningar.

Gävle, februari 2020



Nader Ahmadi  
Generaldirektör

## Medverkande

Följande forskare har ansvarat för att ta fram de kunskapssammanställningar som utgör underlagen till denna rapport:

Professor emeritus Jörgen Eklund vid Kungliga Tekniska Högskolan (Arbetsmiljötrender); docent Kristina Palm vid Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska Högskolan och Karlstads universitet, professor Ann Bergman vid Karlstads universitet och filosofiedoktor Calle Rosengren vid Lunds universitet (Digitalisering); professor emeritus Gunnar Aronsson vid Stockholms universitet (Anställningsformer); professor emeritus Henrik Kock och medicinedoktor Cathrine Reineholm vid Linköpings universitet (Organisatorisk förändringskompetens).

Professor Roland Kadefors, professor Mattias Elg, professor emeritus Bengt Furåker och professor Jan Johansson har på uppdrag av myndigheten kvalitetsgranskat kunskapssammanställningarna.

Bibliotekarie Malin Almstedt Jansson från Högskolan i Gävle, Maivor Hallén bibliotekschef vid Lunds tekniska Högskola, Lunds universitet, Lina Andrén vid KTH samt Berit Hjort och Annelie Ekberg-Andersson vid Karlstads Universitetsbibliotek har bistått våra externa experter med att identifiera och ta fram vetenskapliga underlag till kunskapssammanställningarna.

Vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har Helena Jahncke, till en början, och sedan Annette Nylund varit ansvarig processledare för att ta fram kunskapssammanställningen. Susanne Lind har administrerat processen och ett team av kommunikatörer, Pernilla Bjärne, Sverre Lundqvist, Liv Nilsson, Joakim Silfverberg och Camilla Wengelin, har ansvarat för arbetet med hantering av text, layout och tillgänglighet samt planering av webinarier och podcastsändning.

# Sammanfattning

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har haft i uppdrag av regeringen att sammanställa kunskap om framtidens arbetsliv. Uppdraget har dels omfattat att sammanställa nationell och internationell forskning på området, dels att identifiera kunskapsluckor i det samlade kunskapsmaterialet. Myndigheten har inom ramen för detta uppdrag tagit fram kunskaps-sammanställningar inom två huvudsakliga temaområden: arbetsmiljötrender och organisatorisk förändringskompetens.

Kunskapssammanställningarna har genomförts av två grupper av forskare som är experter inom arbetsmiljöområdet. Uppdraget till experterna har varit att, med utgångspunkt i en enhetlig process för urval och kvalitets-säkring, sammanställa befintlig kunskap och författa en rapport som sammanfattar resultaten. Totalt har experterna gjort fyra kunskaps-sammanställningar som redovisas i två rapporter. Rapporterna publiceras på myndighetens webbplats ([www.mynak.se](http://www.mynak.se)).

## Trender i ett föränderligt arbetsliv

Kunskapssammanställningarna ger en bild av den forskningslitteratur som finns inom området, 126 vetenskapliga artiklar och 14 övriga publikationer bildar det samlade underlaget till de två rapporterna. Kunskaps-sammanställningarna beskriver hur ett antal trender i samhället kan påverka arbetsmiljön, och att detta kan ge indikationer på hur framtidens arbetsliv kan utvecklas. Men också hur organisatorisk förändringskompetens kan användas, bibehållas och stärkas. Totalt har ett stort antal samhällstrender identifierats i litteraturen, men fokus i de fyra kunskaps-sammanställningarna är främst arbetsmiljötrender med fördjupningar om digitalisering och nya anställningsformer samt hur organisationer kan hantera förändringar.

## Kunskapssammanställningen om arbetsmiljötrender identifierar ett antal relevanta trender

Kunskapssammanställningen om arbetsmiljötrender har identifierat ett antal för Sverige relevanta trender. Den snabba tekniska utvecklingen bidrar till arbetslivets struktur-omvandling som inte bara medfört att arbeten försvunnit, utan den har också skapat nya arbeten som vanligen innebär bättre fysiska arbetsmiljöer. Samtidigt blir organisatoriska, psykiska och sociala faktorer allt viktigare i det arbetsliv som utvecklas, där psykisk ohälsa såsom stress och utmattning ökar.

## Kunskapssammanställningen om digitalisering och arbetsmiljö beskriver hur digitalisering både kan främja och hota arbetsmiljön

Kunskapsöversikten om digitalisering och arbetsmiljö bidrar med kunskap om två övergripande områden. Det ena området är organisatorisk och social arbetsmiljö. Här framkommer att digital teknik och arbetsmiljö tillsammans utgör en komplicerad väv av risker och möjligheter. Samma trend, det vill säga digitalisering, kan få såväl positiv som negativ påverkan på arbetsmiljön. Det andra området berör digitaliseringseffekter på förutsättningarna för ett förebyggande arbetsmiljö-arbete, med avseende på såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Kunskapsöversikten visar bland annat att forskning rörande förebyggande arbetsmiljö-arbete i hög grad är något som sker inom den fysiska dimensionen av arbetsmiljöområdet.

## Kunskapssammanställningen om anställningsformer pekar på samband mellan tidsbegränsad anställning och ohälsa

Våra anlitade experter konstaterar att forskningsområdet anställningsformer och hälsa är svårbeforskat och har en mängd metodolo-

giska problem. Heterogeniteten i kategoriseringar av anställningstyper, utfallsmått, uppföljningstider och kontexter bidrar till tillsynes inkonsistenta resultat. Med hänsyn taget till metodproblemen kan ändå något sägas om samband mellan anställningsformer och hälsa i vid mening. Översikten visar bland annat att för psykisk ohälsa, som är det vanligaste utfallet i översikterna och i originalstudierna, finns indikationer på ett samband mellan tidsbegränsad anställning och ohälsa.

### **Kunskapssammanställningen om organisatorisk förändringskompetens visar vad som krävs för att använda, bibehålla och utveckla förändringskompetens**

Kunskapssammanställningen om organisatorisk förändringskompetens har sökt besvara frågan om vilka faktorer och förhållanden som beskrivs som viktiga för att använda, bibehålla och utveckla organisatorisk förändringskompetens. Fyra olika områden har identifierats:

- Ledning, chefer och förändringsagenter
- Medarbetarnas inställning till förändring
- Information, kommunikation och delaktighet före, under, efter förändringsprocesser
- Kompetens och möjligheter till lärande i förändringsprocesser

### **Väsentliga kunskapsluckor**

Kunskapssammanställningarna ger en bild av forskningsläget inom olika områden utifrån deras respektive frågeställningar. Komplettering behövs av så kallad ”grå litteratur,” rapportssammanställningar, statistik, massmediatrender, samt arbetsmiljöprofessionellas perspektiv för att ge en mer heltäckande bild.

Med utgångspunkt i de luckor som författarna till kunskapssammanställningarna identifierat, bedömer Myndigheten för arbetsmiljökunskap följande luckor som särskilt väsentliga:

- Kunskapen om arbetsmiljöns positiva effekter är begränsad: Forskningen har hittills framför allt lyft fram negativa konsekvenser av arbetsmiljön och behöver breddas så att också positiva utfall be-

handlas. Det behövs således mer forskning om de positiva konsekvenser som också finns, till exempel om lärande, utveckling, innovationsförmåga, att vara i sitt önskade yrkesområde, användande av kunskaper och kompetens, tydliga arbetskrav, feedback, sociala kontakter med flera aspekter och hur dessa goda värden uppnås.

- Kunskap om hur ny teknik kan utvecklas för att förbättra arbetsmiljön är begränsad: Det finns en övergripande kunskapslucka i hur ny teknik och innovationer påverkar arbetsmiljön. Författarna till kunskapssammanställningarna om arbetsmiljötrender konstaterar att den snabba tekniska utvecklingen gör det svårt för forskningen om arbetsmiljökonsekvenser att hålla jämn takt med utvecklingen. Litteratur kring hur man kan arbeta förebyggande vad gäller digital teknik och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förekommer inte i någon större utsträckning.
- Kunskap saknas som fångar olikheter i förhållandena mellan exempelvis länder och branscher: Författarna till kunskapssammanställningarna konstaterar att arbetsmiljöforskningen i högre grad har fokuserat individnivån, än organisationsnivån och samhällsnivån. När det gäller samhällsnivån betonar de att forskningen behöver mera beakta länderspecifika aspekter såsom juridiska ramverk, institutionella aktörers roll och arbetsmarknadssituationen i landet. Författarna konstaterar att förutsättningarna för arbetsmiljön skapas i hög utsträckning av beslutsfattare i organisationer och företag men också av politiker.
- Kunskapen om hur förändringar påverkar olika grupper på arbetsmarknaden är begränsad: Forskning om förebyggande fysiskt arbetsmiljöarbete inom kvinnodominerade branscher, yrken och sektorer saknas, liksom ett intersektionellt perspektiv på digitaliseringens effekter på arbetsmiljön. Författarna lyfter också behovet av vidare forskning om hur arbetsmiljön kan förbättras så att äldre och andra grupper lättare kan integreras i arbetslivet.



- Kunskap om arbetsmiljön som en strategisk systemkomponent kan utvecklas: Författarna lyfter fram att det finns ett kunskapsbehov om arbetsmiljöns positiva effekter på utfall som produktivitet, kvalitet, störningsfrihet, innovationer, lärande och lönsamhet, dvs hur arbetsmiljöfrågorna påverkar organisationer och samhället. Sådan kunskap om arbetsmiljö kan bli en strategisk komponent på systemnivå som driver företagets och organisationernas utveckling och affärsverksamhet utifrån ett möjlighetsperspektiv. Vidare behövs interventionsforskning på arbetsplatsnivå, men också på organisations- och samhällsnivå som kan ge svar på effektiviteten hos olika arbetsmiljöåtgärder.

Utöver dessa kunskapsluckor går det att skönja andra utvecklingstrender som kan ha betydelse för framtidens arbetsmiljö och som därför behöver belysas mer ingående i arbetsmiljöforskningen. Bland annat behöver påverkan av klimat- och demografiska förändringar på våra liv, arbetsliv och arbetsmiljö belysas.

I det nya kunskapsläge som kunskapssammanställningarna ger drar Myndigheten för arbetsmiljökunskap följande slutsatser:

- Det är viktigt att fortsätta att följa hur aktuella trender i arbetsmiljön kan skapa förutsättningar för friska och välmående arbetsplatser, exempelvis genom nya anställningsformer och ny teknik. Såväl arbetsmiljöforskningen som det praktiska arbetsmiljöarbetet behöver breddas så att arbetsmiljöaspekter som är gynnsamma ur hälsosynpunkt kommer i fokus. En fokusväxling behövs så att ambitionen med arbetsmiljöarbetet i framtiden, utöver skadefrihet, utgörs av synsättet att arbetsmiljöarbetet ytterst ska bidra till utveckling, hälsa och välbefinnande.
- Framtidens arbetsliv kan rymma både nya möjligheter och risker för exempelvis lönsamhet, effektivitet och produktivitet. I såväl arbetsmiljöforskningen som kunskapsspridningen bör verksamhets- och affärsnyttan av en god arbetsmiljö för orga-

nisationen synliggörs än mer, såsom ökad kvalitet, störningsfrihet, lönsamhet, effektivitet, produktivitet samt konkurrenskraft på produkt- och arbetsmarknaden.

- Forskningsfinansiärer bör ta hänsyn till i kunskapssammanställningarna identifierade kunskapsluckor.
- Arbetsmarknadens parter bör stödja arbetsplatsnära studier, där forskningen sker i nära samarbete med parterna på arbetsplatserna, framförallt ekonomiskt men också genom att än mer underlätta datainsamlingar och spridningen av resultat av forskning.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör ges nödvändiga ekonomiska förutsättningar för att fortsätta komplettera den befintliga kunskapsbilden avseende framtidens arbetsliv och arbetsmiljö, genom nya projekt, spridningsinsatser och insatser för implementering av de i detta regeringsuppdrag framtagna kunskapssammanställningarna.



# Innehåll

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Kunskap om framtidens arbetsliv</b>   | <b>1</b>  |
| Myndigheten för arbetsmiljökunskap har definierat och avgränsat kunskapsfältet i samarbete med flera intressenter | 1         |
| Kunskapssammanställningarna är framtagna inom två områden   | 2         |
| <b>2. En bred kunskap om framtidens arbetsliv</b>   | <b>5</b>  |
| Sammanställningarna beskriver kunskapsläget baserat på aktuell litteratur   | 5         |
| En mångfald av utgångspunkter   | 5         |
| <b>3. Forskningen beskriver konturerna av ett framtida arbetsliv</b>  | <b>9</b>  |
| Kunskapssammanställningarnas viktigaste resultat  | 9         |
| Identifierade luckor i kunskapsbilden   | 11        |
| <b>4. Vad går att lära av resultaten?</b>   | <b>15</b> |
| <b>Referenser</b>   | <b>17</b> |



# 1. Kunskap om framtidens arbetsliv

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har haft regeringens uppdrag att sammanställa nationell och internationell forskning om framtidens arbetsliv och utifrån sin sammanställning utforma fördjupade kunskapsöversikter på utvalda områden. I uppdraget har också ingått att identifiera kunskapsluckor. Uppdraget gavs till myndigheten i regleringsbrevet för 2018.<sup>1</sup> I regleringsbrevet skriver regeringen att nya teknologier skapar möjligheter och utmaningar för framtidens arbetsliv. Arbetstagares kompetens behöver tas tillvara samtidigt som en god arbetsmiljö säkerställs. Regeringen konstaterade i regleringsbrevet att det finns ett behov av både lättillgängliga kunskapsöversikter och fördjupad kunskap om hur ett arbetsliv i förändring kan påverka arbetsmiljön och påverka förutsättningarna för det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

För att sammanställa nationell och internationell forskning om framtidens arbetsliv har Myndigheten för arbetsmiljökunskap definierat och avgränsat kunskapsfältet i samarbete med flera intressenter. Myndigheten har därefter gett i uppdrag till experter inom arbetsmiljöområdet att ta fram kunskapsammansamlingar inom två områden: dels arbetsmiljötrender, dels organisatorisk förändringskompetens för att hantera framtidens arbetsliv. Denna rapport sammanfattar de huvudsakliga resultaten från kunskapsammansamlingarna om framtidens arbetsliv. I rapportens första kapitel ges en kort sammanfattning av hur Myndigheten för arbetsmiljökunskap tolkat och tagit sig an uppdraget. Det andra kapitlet beskriver på ett övergripande sätt den forskning som ligger till grund för de fyra sammanställningarna. Kapitel 3 redovisar de huvudsakliga resultaten och beskriver aktuella trender i framtidens arbetsliv på basis av sammanställ-

ningarna. Kapitel 4 anger hur myndigheten ser på det fortsatta arbetet med frågor om framtidens arbetsliv.

Genom arbetet med uppdraget har Myndigheten för arbetsmiljökunskap ambitionen att bidra till ökad kunskap om framtidens arbetsliv. Myndigheten har fått möjlighet att särskilt utveckla kunskapen om arbetsmiljötrender generellt, anställningsformer och digitalisering samt vad som krävs av individer och organisationer för att möta förändrade förutsättningar i arbetslivet i framtiden. Framtidens trender är samtidigt, av naturliga skäl, ett svårbeforskat område. De experter som Myndigheten för arbetsmiljökunskap anlitat för att ta fram kunskapsammansamlingarna har arbetat på ett systematiskt sätt och enligt etablerade arbetsformer för att sammanställa god kunskap inom området.

## Myndigheten för arbetsmiljökunskap har definierat och avgränsat kunskapsfältet i samarbete med flera intressenter

Som ett första steg i att definiera och avgränsa kunskapsfältet samt skapa förutsättningar för att genomföra uppdraget bjöd myndigheten in ledande forskare inom arbetsmiljöområdet till dialog i form av en workshop. Forskarna är hemmahörande i olika discipliner och lärosäten. Syftet med workshopen var att diskutera hur myndigheten på bästa sätt kan föra kunskapen på området framåt, samt vilka temaområden och aspekter som var viktiga att fokusera på.

Därefter har myndigheten presenterat och diskuterat de identifierade temaområdena med

1 A2018/00929/ARM, A2018/00212/ARM (delvis), A2018/00498/ARM (delvis)

myndighetens insynsråd och verksamhetsråd,<sup>2</sup> nationellt ledande forskare, företrädare från nordiska forskningsinstitut och företrädare från organisationer och nätverk inom Europeiska unionen (EU). Vidare har myndigheten samrått och samverkat med Arbetsmiljöverket, Forte och AFA Försäkring. Syftet var att samordna andra aktörer som arbetar med aspekter som rör framtidens arbetsliv.

## Kunskapssammanställningarna är framtagna inom två områden

För att sammanställa kunskapen inom respektive temaområden har Myndigheten för arbetsmiljökunskap anlitat experter inom arbetsmiljöområdet. Experterna har rekryterats genom en öppen utlysning av forskningsprojekt.<sup>3</sup> Sju experter organiserade i två projektgrupperingar har tagit fram översikterna. Sammanlagt har de tagit fram fyra kunskapssammanställningar – presenterade i två rapporter. Experterna har bakgrund i olika discipliner och bedriver forskning inom olika akademiska fält. Arbetet har huvudsakligen genomförts under år 2019. Experterna har genom uppdraget varit fullt ut ansvariga för framtagandet av respektive kunskapssammanställning.

### Område 1: arbetsmiljötrender

Inom området arbetsmiljötrender har författarna till kunskapssammanställningen studerat vad aktuell kunskap säger om förändringar och trender i arbetsmiljön i Sverige och hur de relaterar till förändringar i omvärlden – bakåt och framåt. Inom detta område har den övergripande kunskapen om arbetsmiljötrender och fördjupningar inom två delområdensammanställts. Dels har kunskap sammanställts om sambandet mellan anställningar med särskilt fokus på tidsbegränsade anställningskontrakt och individens arbetsmiljö och hälsa.

Dels har kunskap sammanställts om hur ett arbetsliv i förändring till följd av digitaliseringen kan påverka arbetsmiljön och påverka förutsättningarna för ett förebyggande arbetsmiljöarbete i framtiden.

### Område 2: Organisatorisk förändringskompetens för att hantera framtidens arbetsmiljö

Inom området organisatorisk förändringskompetens för att hantera framtidens arbetsmiljö har experterna sammanställt kunskap om vilka faktorer som forskningen ser som viktiga för att skapa hög förändringskompetens på arbetsplatser.

### En enhetlig process för att ta fram kunskapssammanställningarna

Uppdraget att ta fram kunskapssammanställningarna har följt principerna för systematiska kunskapsöversikter, i huvudsak handlar det om att göra litteraturgenomgångar av aktuell forskning inom ett i förväg utvalt område. Upplägget ligger i linje med etablerade metoder för att sammanställa kunskapen inom ett forskningsfält. Arbetet har följt en gemensam och förutbestämd process, letts av en processledare vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap och med stöd av bibliotekarietjänster och myndighetens stöd för kommunikation. Processledaren har haft stöd av en styrgrupp vid myndigheten. De involverade aktörerna och deras interna relationer framgår av figur 1.

Processen med att ta fram kunskapssammanställningarna har bestått av följande steg: I det första steget har forskargrupperna arbetat fram preciserade frågeställningar inom respektive ämnesområde. I ett andra steg har författarna utvecklat en sökstrategi och genomfört litteratursökningar inom varje ämnesområde i samverkan med Myndigheten för arbetsmiljökunskaps biblioteksstöd. Detta steg har bland annat omfattat arbete med att

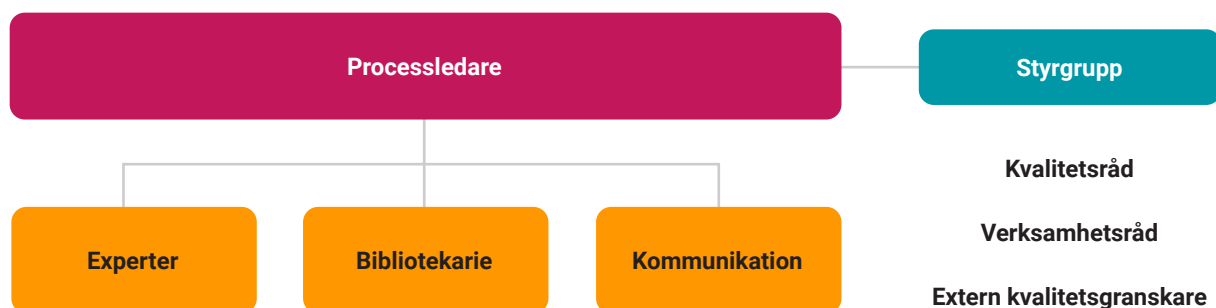
2 Insynsrådets uppgift är att tillgodose behov av insyn i verksamheten, ge råd och stöd samt bidra med kompetens och kunskap. Medlemmarna i insynsrådet är utsedda av regeringen. Verksamhetsrådet är rådgivande till myndighetens ledning i frågor som rör genomförandet av myndighetens uppdrag, rådet tar bland annat upp frågor av principiell betydelse samt behandlar exempelvis frågor som berör olika yrkesgruppers arbetsmiljö.

3 Utlysningen av expertuppdrag annonserades på myndighetens hemsida och skickades till samtliga lärosäten och till myndighetens systerorganisationer i Danmark, Norge och Finland. Myndigheten för arbetsmiljökunskap angav ett antal kriterier för urval av experter: bland annat akademiska examina, kompetens inom ämnesområdet, tidigare erfarenheter av kunskapssammanställningar, metodkunskap, nätverk och genomförandeförlägg.

formulera inklusions- och exklusionsskriterier, ta fram sökbegrepp och söktermer och välja databaser. Urvalet av litteratur har författarna gjort på delvis olika sätt men utifrån vedertagna metoder och beroende på förutsättningar och typer av studier inom området. Som regel har endast skrifter inkluderats som är publicerade i en vetenskaplig tidskrift av god kvalitet och granskad med ett kollegialt granskningsförfarande. I ett tredje steg har

författarna relevans- och kvalitetsgranskat den valda litteraturen och skrivit en rapport över kunskapssammanställningen. I ett fjärde steg har en extern kvalitetsgranskning gjorts av en sakkunnig expert utsedd av Myndigheten för arbetsmiljökunskap. I ett femte och sista steg arbetar myndigheten vidare med att skapa publika presentationer såsom tillgängliga rapporter, webinarier och podcastsändningar.

**Figur 1: Organiseringen av arbetet med kunskapssammanställningarna.**







## 2. En bred kunskap om framtidens arbetsliv

I detta kapitel beskrivs den övergripande karaktären hos den forskning som sammanställs i de fyra systematiska kunskapssammanställningarna som Myndigheten för arbetsmiljökunskap tagit fram inom ramen för regeringsuppdraget. Syftet är att sätta kunskapssammanställningarna i ett gemensamt sammanhang.

### Sammanställningarna beskriver kunskapsläget baserat på aktuell litteratur

Författarna har följt en och samma process för kvalitetssäkring och systematik i inkludering och exkludering av forskning. Tabell 1 sammanfattar litteraturen som ligger till grund för kunskapssammanställningarna.

Kunskapssammanställningarna bygger i tre fall på endast vetenskapligt granskad litteratur medan den fjärde, den om anställningsformer och hälsa inkluderat 14 artiklar från andra källor, såsom EU, Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling

(OECD). Kvalificerad litteratur, men som alltså inte är kvalitetsgranskad på samma sätt som vetenskapliga publikationer, kallas ofta ”grå litteratur”.

Tidsspannen inom vilket artiklar har sökts varierar något. Kunskapssammanställningen om Arbetsmiljötrender inkluderar forskning från 2000–2019. I Anställningsformer och hälsa inkluderades litteratur från år 2005 och Digitalisering och arbetsmiljö från år 2009 samt, slutligen i Organisatorisk förändringskompetens, var de äldsta inkluderade studierna publicerade år 2003.

### En mångfald av utgångspunkter

Kunskapen om framtidens arbetsliv involverar en mångfald av discipliner och präglas därför också av en pluralism i perspektiv. Kunskapssammanställningarna har som en följd av detta i begränsad grad beröringspunkter i utgångspunkter, perspektiv och begrepp. Detta avsnitt beskriver utgångspunkter i kunskapssammanställningarna.

Tabell 1: Egenskaper hos den litteratur som ligger till grund för kunskapssammanställningarna

| Område för kunskapssammanställning  | Antal granskade abstracts | Antal ingående studier | Antal studier som avser s.k. ”grå litteratur” | Var studierna är genomförda | Metodologisk ansats  |
|-------------------------------------|---------------------------|------------------------|---|-----------------------------|--|
| Framtidens arbetsmiljö              | 3049                      | 20                     | 0   | Europa                      | Kvalitativa och kvantitativa studier                                 |
| Digitalisering och arbetsmiljö      | 3470                      | 73                     | 0   | Europa                      | Kvalitativa och kvantitativa studier<br>Systematisk litteraturstudie |
| Anställningsformer och hälsa        | 876                       | 6                      | 14  | Europa                      | Översikt av översikter   |
| Organisatorisk förändringskompetens | 1953                      | 27                     | 0   | Västvärlden                 | Kvalitativa och kvantitativa studier                                 |

## Arbetsmiljötrender

I kunskapssammanställningen om arbetsmiljötrender utgår författarna från begreppen ”trender” och ”arbetsmiljö”. Utgångspunkten tas i en definition av trend hämtad från Nationalencyklopedin: trend kan definieras som ”en stabil, långsiktig förändring i samhället avseende ekonomi, demografi, värderingar, intressen eller konsumtionsmönster”. Det som uppfattas som en trend kan efter en tid visa sig vara en tillfällig förändring. Med stabil och långsiktig menas att det finns tydliga tecken på att denna förändring pågår och att förändringen hållit i sig en längre tid och utvecklas i någon riktning.

I definitionen av ”arbetsmiljö” utgår författarna från hur Världshälsoorganisationen (WHO) har definierat arbetsmiljö, nämligen att ”arbetsmiljö är en sammanfattande benämning på biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen”. De pekar också på att ett annat sätt är att inbegripa arbetsmiljöfaktorer som buller, belysning, ventilation, klimat, vibrationer, belastningsergonomi, arbetsfysiologi, psykisk, social och organisatorisk arbetsmiljö, säkerhet, strålning samt kemiska och biologiska hälsorisker. Begreppet kan utvidgas till att inkludera effekter, inte bara på säkerhet, hälsa och välbefinnande utan också till systemeffektivitet eller organisationsprestanda.

Författarna till kunskapssammanställningen om arbetsmiljötrender pekar slutligen på att en förändring i synsätt på arbetsmiljöns betydelse för hälsa och ohälsa är att äldre studier fokuserat orsaker till ohälsa, bland annat genom att identifiera riskfaktorer för att dessa därefter ska elimineras. De lyfter att på senare tid har ett så kallat salutogent perspektiv fått ett större utrymme, det vill säga att fokusera faktorer som bidrar till hälsa, så kallade friskfaktorer, och att stärka förekomsten av dessa.

## Anställningsformer och hälsa

I kunskapssammanställningen om anställningsformer och hälsa utgår författarna från

en begreppsdiskussion som tar avstamp i avsaknaden av gemensamma benämningar och definitioner kring frågor som rör anställningsformer och förhållanden inom forskningen. Författarna konstaterar att området Non Standard Employment (NSE) är svårbeforskat på grund av dess heterogenitet i många olika aspekter. Det finns faktiska olikheter länder mellan och de gemensamma begreppen används inte konsekvent. Beroende på var forskningen bedrivs har centrala begrepp skilda definitioner. I kunskapssammanställningen konstateras att den vanliga övergripande tudelningen är ”Standard Employment” (SE) och ”Non Standard Employment” (NSE) eller ”Typical and Non-Typical Work”, vilka i stort sett har samma innebörd. Standard Employment (SE) står för en tillsvidareanställning på heltid, och att arbetet utförs hos arbetsgivaren. En del definitioner inkluderar även vad som kallas ”social protection”, alltså någon form av socialt skydd, vilket torde kunna ha olika innehåll i olika länder.

Av kunskapssammanställningen om anställningsformer och hälsa framgår också att en beforskad dimension är ”tidsbegränsning i anställningen”, men författarna konstaterar att europeisk och amerikansk forskning använder begreppet olika. Det finns dessutom faktiska olikheter mellan länder som kan härledas till avtal och lagstiftning. Inom EU finns, oavsett anställningsform, en relativt stor likformighet vad gäller rättigheter som föräldraledighet, sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, omotiverade uppsägningar m.m, som skiljer sig från vad som gäller på den nordamerikanska arbetsmarknaden. De faktiska likheterna och olikheterna i användning av beteckningar var en anledning till att granskningen begränsades till studier genomförda i Europa.

## Digitalisering och arbetsmiljö

I kunskapssammanställningen om digitalisering och arbetsmiljö är de centrala begreppen ”digital teknik” och ”arbetsmiljö”. ”Digital teknik” definieras som olika typer av smarta maskiner, robotar och verktyg som är utrustade med digital teknik, men även digitala

objekt som exempelvis olika mjukvarusystem, animeringar, simuleringar, ljud och bild. Med ”arbetsmiljö” avses såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala. Sammanställningen fokuserar hur digitalisering påverkar arbetsmiljöns olika aspekter och hur digitalisering kan användas i förebyggande arbetsmiljöarbete.

### Organisatorisk förändringskompetens

Kunskapssammanställningen om organisatorisk förändringskompetens utgår från två centrala begrepp, dels ”organisatorisk förändring”, dels ”kompetens”. I definitionen av ”organisatorisk förändring” hänvisar författarna till en vanlig uppdelning inom forskningen mellan planerad och kontinuerlig förändring. I kunskapssammanställningen står planerad förändring i fokus. När det gäller organisatorisk förändring definieras den som ”planerade aktiviteter i syfte att uppnå ett visst mål eller annat tillstånd, som kan innefatta olika skalor av förändringar, där både interna och externa organisatoriska förhållanden, agenter och (organisatoriska) strukturer och olika typer av förändringsprocesser har betydelse för såväl planerade som icke planerade effekter av förändringsinitiativ”.

”Kompetens” definieras som en ”potentiell förmåga att framgångsrikt hantera uppgifter, situationer eller problem och att utnyttja och eventuellt utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som finns i relation till en uppgift/problem/situation.” Kompetens är enligt denna definition inte knuten till individer, utan kan finnas hos grupper eller team, eller hos organisationer. Vidare är kompetensen en potentiell förmåga, det vill säga en förmåga som inte självklart ges utrymme i en planerad förändring.

Mot bakgrund av dessa två centrala begrepp anger författarna till kunskapssammanställningen att innebörden av organisatorisk förändringskompetens kan beskrivas som organisationens förmåga att ta tillvara befintlig kompetens och att genom lärande (individ, grupp och organisations lärande) utveckla organisatorisk förändringskompetens.

### En bred palett av metodologiska perspektiv

Den forskningslitteratur som ligger till grund för kunskapssammanställningarna utgår från olika metodologiska ansatser. Såväl kvantitativa studier som kvalitativa studier på olika nivåer – individ, grupp- och organisationsnivå. Författarna beskriver de metodologiska utgångspunkterna på olika sätt, vilket både kan härledas till de frågor som kunskapssammanställningarna fokuserar och på forskningsfältens olika karaktär.



# 3. Forskningen beskriver konturerna av ett framtida arbetsliv

I detta kapitel summeras resultaten från var och en av de fyra kunskapssammanställningarna. Därefter presenteras en samlad beskrivning av centrala kunskapsluckor i litteraturen.

## Kunskapssammanställningarnas viktigaste resultat

Kunskapsöversikterna har fokuserat hur ett antal trender i samhället kan påverka arbetsmiljön, och att detta kan ge indikationer på hur framtidens arbetsliv kan stärkas. Men också hur organisatorisk förändringskompetens kan användas, bibehållas och utvecklas. Med denna kunskap kan aktörer i samhället bli förberedda på olika tänkbara scenarier inför framtiden. I den internationella forskningen beskrivs ett stort antal samhällstrender med implikationer för människors arbetsliv och arbetsvillkor. I de fyra kunskapssammanställningarna är främst arbetsmiljötrender med fördjupningar om hur digitalisering och nya anställningsformer påverkar arbetsmiljön och människors arbetsvillkor.

### Ett antal aktuella arbetsmiljötrender i Sverige

Kunskapsöversikten om arbetsmiljötrender har identifierat ett antal för Sverige relevanta trender. Den snabba tekniska utvecklingen bidrar till arbetslivets strukturomvandling. Det har inte bara medfört att arbeten försvunnit, utan den har också skapat nya arbeten som vanligen innebär bättre arbetsmiljöer än de arbeten som försvunnit.

Organisatoriska, psykiska och sociala faktorer blir allt viktigare i det arbetsliv som utvecklas. Psykisk ohälsa såsom stress och utmattning ökar och anställda i Sverige upplevde enligt kunskapssammanställningen om arbetsmiljötrender högre arbetspress i

en jämförelse mellan 14 EU-länder år 2001. Arbetsmiljöförsämringar har enligt författarna främst drabbat service och kontaktyrket samt offentlig sektor, där de flesta är kvinnor, medan mansdominerade högteknologiska kunskapsbaserade verksamheter fått bättre arbetsmiljö. Samhällstrender som globalisering, internationell konkurrens, nya organisationsformer och flexibilisering har rapporterats kunna försämrade arbetsmiljön och säkerheten, men även det motsatta har beskrivits. Exempelvis har studier pekat på att nya organisationsformer som innebär nätverkssamverkan har potential att förbättra arbetsmiljön, t.ex. genom ökad egenkontroll. Många organisationer lägger stort fokus på att minska risker i sin verksamhet genom ledningssystem och säkerhetskultur.

### Digitaliseringen förändrar förutsättningarna för arbetsmiljön

Kunskapsöversikten om digitalisering och arbetsmiljö bidrar med kunskap om två övergripande områden. Det ena området är organisatorisk och social arbetsmiljö. Här framkommer att digital teknik och arbetsmiljö tillsammans utgör en komplicerad väv av risker och möjligheter. Samma digitala teknik kan få positiv och negativ påverkan på arbetsmiljön. Digitalisering möjliggör nya former för kommunikation, vilket kan bidra till en ökad delaktighet i utformning och utveckling av verksamheter och samtidigt skapa förväntningar på ständig tillgänglighet med efterföljande risker att bli störd i arbetet – vilket bidrar till en ökad kognitiv belastning. Digitalisering av arbete leder i vissa fall till mer standardiserade arbetssätt, med minskat inflytande på det egna arbetet som följd. När alltfler arbetstagare med hjälp av digital teknik arbetar från andra platser än den fysiska arbetsplatsen finns risker för social isolering,

samtidigt som digital teknik kan bryta isole-ring genom förnyade möjligheter till digital kommunikation eller till socialt umgänge med andra grupper än de närmsta kollegorna.

Möjligheten att arbeta på distans med stöd av digital teknik har fått konsekvenser för relationen mellan arbete och övrigt liv. Ökad autonomi att självständigt styra när och var arbete ska utföras samt i vissa fall en bättre upplevd balans mellan arbete och övrigt liv är positiva aspekter. Negativt är t.ex. att gränslösheten kan agera som katalysator för konflikter mellan arbete och övrigt liv. Vad gäller relationen mellan digital teknik och möjligheten till utveckling i arbetslivet har skillnader avseende kön påvisats; män har visat sig få ökade kvalifikationskrav genom att i större utsträckning vara delaktiga i teknikutveckling och implementering än kvinnor. Omvänt kan kvinnor få minskade kvalifikationskrav genom att exkluderas från viktigt utvecklingsarbete.

Det andra övergripande området berör digitaliseringseffekter på förutsättningarna för ett förebyggande arbetsmiljöarbete med avseende på såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Forskning rörande förebyggande arbetsmiljöarbete är i hög grad något som sker inom den fysiska dimensionen av arbetsmiljöområdet. Därtill visar översikten att det i stor utsträckning är industri eller andra traditionellt mansdominerade branscher som är i fokus. I forskningen med en förebyggande ansats har ett eller flera arbetsmiljöproblem identifierats som sedan försöker lösas genom digital teknik. Problemen kan vara ett resultat av digital teknik, exempelvis säkerhetsriskerna med gemensamma arbetsytor för människor och smarta robotar. Genom datorsimuleringar och i virtuella verktyg har forskare exempelvis genomfört experiment där arbete genomförs i interaktion mellan robot och människa utan att äventyra arbetstagarens säkerhet. Med hjälp av olika visualiseringsteknologier kan arbetstagaren tränas och utbildas i hur de ska utföra sitt arbete på ett säkert sätt och därmed öka deras

säkerhetsmedvetande – allt i en säker miljö. Forskningen om förebyggande arbete som i första hand riktar sig mot organisatoriska och sociala arbetsmiljön pekar på vikten av att exempelvis erbjuda de anställda olika möjligheter till flexibelt arbete för att klara av krav från arbete och det övriga livet.

## **Anställningsformer och hälsa, arbetstillfredsställelse, arbetsskador och mortalitet – en översikt av översikter**

Författarna till kunskapssammanställningarna konstaterar att den löpande statistiken från de undersökningar som görs vart femte år av EUROFOUND<sup>1</sup> kring arbetsliv inklusive anställningsformer visar, med några undantag, en svag uppgång av temporära anställningskontrakt. Men den övergripande tendensen i flertalet länder inom EU är små ändringar. En viss minskning av andelen tillsvidareanställningar har skett i några få länder. I ett fall, Spanien har det varit en märkbar ökning av tillsvidareanställningar. För Sveriges del sker det en viss ökning vid EUROFOUND-mätningen 2005 men därefter har andelarna i stort sett varit oförändrade, vilket är i linje med SCB:s arbetskraftsundersökningar. Sverige ligger med sina 17 procent tidsbegränsade anställningar någon procentenhet högre än genomsnittet i EU. SCB-statistiken pekar mot en viss inre omfördelning i riktning mot en större proportion av de mest osäkra anställningsformerna. EUROFUND-statistiken har inte någon kategorisering som kan ge underlag för en sådan bedömning. En trend som omnämns i ett flertal källor är tillväxt av arbete via bemanningsföretag.

Det finns också enligt kunskapssammanställningen om anställningsformer exempel på nya anställnings- och anknytningsformer, som kvantitativt är små men som kan vara växande och på sikt förändra proportionen mellan olika former. Kartlägningsstudier med givna kategorier har svårt att fånga svaga trender eller upptäcka nya anställningsformer, liksom

<sup>1</sup> EUROFOUND bidrar med kunskap när EU utformar sin social-, sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik. Fondens huvuduppgifter är dels att forska om arbets- och sysselsättningsrelaterade frågor och sociala frågor, dels att informera beslutsfattare i medlemsländerna och på EU-nivå om resultaten.

effekter av dessa eftersom det dröjer innan effekter märks och än längre innan vetenskapliga analyser kan göras. Utifrån mera kvalitativa forskningsansatser har dock ett antal nya anställningsformer identifierats och bedömts i arbetsmiljöavseende. Den mest uppmärksammade formen är så kallat gigarbete.

Samtidigt är forskningsområdet anställningsformer och hälsa svårbeforskat och har en mängd metodologiska problem, vilket gör det svårt att lägga samman resultat från olika studier. Heterogeniteten i kategoriseringar av anställningstyper, utfallsmått, uppföljningstider och kontexter bidrar till svårigheter att dra slutsatser. Med dessa metodproblem i minne kan ändå följande sägas om samband mellan anställningsformer och hälsa i vid mening:

- Översikten av litteraturöversikter visade att för psykisk ohälsa, som är det vanligaste utfallet i översikterna och i originalstudierna, finns indikationer på ett samband mellan tidsbegränsad anställning och ohälsa.
- För arbetsskador konstaterar författarna att det finns en stor studie av hög kvalitet, som visar förhöjd risk. För arbetstillfredsställelse finns många originalstudier men resultatbilderna är inte konsistent. För fysisk och global hälsa och för mortalitet är underlaget för litet för att utgöra grund för uttalanden om samband. Också här finns problemet med en mängd olika utfallsmått som förhindrar statistisk sammanläggning.

### Hur kan organisatorisk förändringskompetens användas, bibehållas och utvecklas?

Kunskapssammanställningen om organisatorisk förändringskompetens har sökt besvara frågan om vilka faktorer och förhållanden som beskrivs som viktiga för att använda, bibehålla och utveckla organisatorisk förändringskompetens. Fyra olika områden har identifierats:

- Ledning, chefer och förändringsagenter;
- Medarbetarnas inställning till (inkl. tidigare erfarenheter av) förändring;
- Information, kommunikation och delaktighet före, under, efter förändringsprocesser;
- Kompetens och möjligheter till lärande i förändringsprocesser.

Det största antalet studier i kunskapssammanställningen kan enligt författarna hänföras till det första området, dvs. till ledning, chefer och förändringsagenter. Organisatorisk förändringskompetens i organisationer knyts oftast till chefers och förändringsagenters kompetens och agerande, snarare än organisationens samlade förmåga att driva planerad förändring. Det tycks finnas ett motsvarande underskott på studier beträffande medarbetares kapacitet att bidra. Författarna konstaterar att fokus riktas mot medarbetares förändringsmotstånd (change resistance) och hur detta kan förstås, snarare än på medarbetares förändringsmotivation och hur denna kan utvecklas. Information, kommunikation och delaktighet före/under/efter organisatoriska förändringsprocesser och som en del av organisatorisk förändringskompetens belyses i flera studier. Informationen är viktig i alla nivåer av organisationen, och hur denna fråga hanteras är ett fortsatt viktigt forskningsområde. Författarna konstaterar att en viktig del av organisatorisk förändringskompetens är organisationens förmåga att ta tillvara befintlig kompetens, och genom lärande (individ-, grupp- och organisationslärande) utveckla organisatorisk förändringskompetens. Här visar kunskapssammanställningen att det finns ett begränsat antal studier.

### Identifierade luckor i kunskapsbilden

Kunskapssammanställningarna ger en bild av forskningsläget inom olika områden och utifrån deras respektive frågeställningar. Nedan ges en övergripande bild av kunskapsluckor med betoning på generella frågor. I kunskapssammanställningen som utgör underlag till rapporten finns en mängd konkreta förslag på praktiska frågeställningar inom respektive forskningsområde.

En generell iakttagelse från samtliga kunskapsöversikter är att forskningsmetodiken behöver utvecklas, fler longitudinella och multidisciplinära studier, mera adekvata kvalitetsbedömningsinstrument, mer av gemensamma

begreppsdefinitioner och teoribildningar till stöd för ackumulering av kunskap. Det behövs också stora långsiktiga studier som täcker breda frågeställningar. Forskningen behöver metodmässigt kunna etablera orsaks-samband och identifiera effekter av insatser, stödja kunskapsbehov som finns i arbetslivet och vara samhällsrelevant.

Utifrån de genomförda kunskapssammanställningarna väljer Myndigheten för arbetsmiljökunskap att lyfta fram några tematiska luckor av särskild relevans.

### **Kunskapen om arbetsmiljöns positiva effekter är begränsad**

Författarna till kunskapssammanställningarna konstaterar att arbetsmiljöaspekter som är gynnsamma ur hälsosynpunkt saknas i den belysta forskningen. Arbetsmiljöforskningen har hittills framför allt lyft fram negativa konsekvenser av arbetsmiljön och behöver breddas så att också positiva utfall behandlas. Det behövs således mer arbetsmiljöforskning om de positiva konsekvenser som också finns, till exempel om lärande, utveckling, innovationsförmåga, att vara i sitt önskade yrkesområde, användande av kunskaper och kompetens, tydliga arbetskrav, feedback, sociala kontakter med flera aspekter och hur dessa goda värden uppnås. Vidare konstaterar författarna till kunskapssammanställningarna att konsekvenser av arbetsmiljö för organisationen och samhället behöver beforskas mer ingående. Det kan handla om exempelvis positiva konsekvenser för verksamheterna i termer av ökad produktivitet, kvalitet, störningsfrihet, innovationer, lärande och konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

### **Kunskap om hur ny teknik kan utvecklas för att förbättra arbetsmiljön är begränsad**

Det finns en övergripande kunskapslucka i hur ny teknik och innovationer påverkar arbetsmiljön. Författarna till kunskapssammanställningarna om arbetsmiljötrender konstaterar att den snabba tekniska utvecklingen gör det svårt för forskningen om arbetsmiljökonsekvenser att hålla jämn takt. Litteratur

kring hur man kan arbeta förebyggande vad gäller digital teknik och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förekommer inte i någon större utsträckning. Kombinationen fysisk och organisatorisk/social arbetsmiljö är viktigt att beakta. Den förenklade uppdelningen i fysisk arbetsbelastning å ena sidan och psykisk och social å den andra sidan är i många fall överspelad i och med digitaliseringen. I befintlig forskning är gränssnittet mellan dessa ofta förbisett.

### **Kunskap saknas som fångar olikheter i förhållandena mellan exempelvis länder och branscher**

Författarna till kunskapssammanställningarna konstaterar att arbetsmiljöforskningen i hög grad har fokuserat individnivån, än organisationsnivån och samhällsnivån. När det gäller samhällsnivån betonar de att forskningen i högre utsträckning behöver beakta institutionella faktorer, ofta knutna till länderspecifika aspekter såsom juridiska ramverk, institutionella aktörers roll och arbetsmarknadssituationen respektive land. Ett exempel som författarna lyfter fram är det rättsliga systemet för bemanningsföretag som skiljer sig åt mellan länder, vilket kan ha effekter på de anställdas arbetsituation och hälsa och på möjligheten att göra jämförande studier. I forskningslitteraturen, men ännu mera i de internationella organisationernas skrifter, betonas betydelsen av statliga eller samhälleliga skyddsnet, vilka antas modifiera effekterna av otrygghet i en anställning. Inom detta område ser författarna behov av ytterligare kunskap.

Författarna konstaterar att förutsättningarna för arbetsmiljön skapas i hög utsträckning av beslutsfattare i organisationer och företag men också av politiker. Eftersom arbetsmiljöförsämringar uppstått i vissa typer av servicearbeten och delar av den offentliga sektorn är det viktigt att skapa incitament och drivkrafter för sådana organisationer att skapa bättre arbetsmiljöer som samtidigt förbättrar organisationens effektivitet och hållbarhet. Knutet till detta noterar författarna att det saknas kunskap om vad/vilka faktorer



som bidrar till att skapa ett organisatoriskt förändringstryck. Mer kunskap behövs också om hur yttre och inre förändringstryck kan vara drivkrafter till organisatoriska förändringar, och hur detta förändringstryck uppmärksammas och hanteras, och relateras till organisatorisk förändringskompetens.

### **Kunskapen om hur förändringar påverkar olika grupper på arbetsmarknaden är begränsad**

Forskning som fokuserar på hur man kan arbeta förebyggande med den fysiska arbetsmiljön inom kvinnodominerade branscher, yrken och sektorer saknas, liksom ett intersektionellt perspektiv på digitaliseringens effekter på arbetsmiljön. Författarna lyfter också behovet av vidare forskning om hur arbetsmiljön kan förbättras för äldre och andra grupper så att de lättare kan få plats i arbetslivet.

### **Kunskap om arbetsmiljön som en strategisk systemkomponent kan utvecklas**

Författarna lyfter fram att det finns ett kunskapsbehov om arbetsmiljöns positiva effekter på utfall som kvalitet och störningsfrihet samt lärande och innovationer respektive lönsamhet och produktivitet. Sådan kunskap om arbetsmiljö kan bli en strategisk komponent på systemnivå som driver företagets och organisationernas utveckling och affärsverksamhet utifrån ett möjlighetsperspektiv.

Vidare behövs interventionsforskning på arbetsplatsnivå, men också på organisations- och samhällsnivå som kan ge svar på effektiviteten hos olika arbetsmiljöåtgärder. Dessa bör inkludera ekonomiska konsekvenser och systemeffektivitet. Ett exempel på forskningsbehov på samhällsnivå är att studera effekter på arbetsmiljön av lagar och regelverk.



## 4. Vad går att lära av resultaten?

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har till uppgift att ansvara för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken. Myndighetens ambition är att bidra till att flera av målen i FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling realiserar, och att arbetsmiljöer på svenska arbetsplatser utvecklas i mer hälsofrämjande riktning där medarbetare och chefer är friska och känner välbefinnande efter arbetsdagens slut. De i denna rapport redovisade kunskapssammanställningarna om framtidens arbetsliv utgör viktiga underlag för myndigheten i det arbetet.

För att kunskap ska komma till användning i praktiken krävs att vissa förutsättningar uppfylls. Genom att kunskapssammanställningarna tagits fram i enlighet med vetenskapliga metoder är kunskapen tillförlitlig, vilket är en grundförutsättning men inte tillräckligt. För att kunskapen ska komma till användning behöver den dels anpassas efter målgruppernas mandat och handlingsutrymme, dels finnas tillgänglig för mottagaren vid en tidpunkt då mottagaren kan ta emot och använda den. I det fortsatta arbetet under 2020 kommer Myndigheten för arbetsmiljökunskap därför att arbeta vidare med målgruppsdialoger och målgruppsanpassning av det samlade kunskapsunderlaget, i syfte att säkerställa att budskap, form och tidpunkt för kunskapsspridningar anpassas efter målgruppernas behov.

Att sammanställa forskningsbaserad kunskap om framtiden är en utmaning. Framtiden kan sägas vara här redan nu, men ändå inte. Vi känner förändringsvindarna och kan göra kvalificerade gissningar om vart vi är på väg men ändå kvarstår betydande osäkerhet. Därför försöker Myndigheten för arbetsmiljökunskap göra forskningsbaserade trendspaningar om dagens tekniska, politiska och sociala förändringar, och analysera vilka konsekvenserna dessa kan få för arbetsmiljön. De fyra

kunskapssammanställningarna om framtidens arbetsliv som summeras i denna rapport, pekar på pågående och annalkande förändringar inom arbetslivet och eventuella konsekvenser av dessa för arbetsmiljöarbetet, inte minst vad gäller följder av digitaliseringen, robotiseringen och den snabba omvälvande tekniska utvecklingen.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ser till exempel behov av omställningar och livslångt lärande hos individen och behov av förändringskompetens hos företag och organisationer. Myndigheten ser också behov av att införliva arbetsmiljökunskap och arbetsmiljömedvetenhet i utbildningssystemet från tidiga åldrar. Fokus bör ligga på de unga som i stor utsträckning kommer att bära och påverkas av förändringar inom arbetslivet och arbetsmiljön. Myndigheten ser också betydelsen av att skapa en ny kultur och nya tänkesätt för att, utöver risker och hinder, se möjligheter, friskfaktorer och det positiva i en god arbetsmiljö. För individen kan det handla om olika saker, exempelvis lärande, delaktighet, utveckling och innovationsförmåga.

Utöver de kunskapsluckor som kunskapssammanställningarna identifierar går det att ana andra utvecklingstrender som torde kunna ha betydelse för framtidens arbetsmiljö och som skulle kunna behöva belysas mer ingående i arbetsmiljöforskningen. Myndigheten för arbetsmiljökunskap bedömer att särskilt frågor om klimat och energiförsörjning är viktiga att lyfta. Hur kommer utmaningar och förändringar kopplat till detta område påverka våra liv, arbetslivet och arbetsmiljön? Hur kan vi förstå och beakta arbetsmiljökonsekvenserna av dessa förändringar, inom såväl forskning som lagstiftning?

Forskningen om framtidens arbetsliv och arbetsmiljö har av naturliga skäl karaktären av trendspaning. Genom ny kunskap kan vi skapa en beredskap inför de presumtiva scenarier som kunskapssammanställningarna

avtecknar om framtidens arbetsliv och arbetsmiljön. Eftersom det är svårt att veta vilka som är morgondagens utvecklingstendenser är det viktigt att kontinuerligt uppdatera bilden av framtidens arbetsliv. I det nya kunskapsläge som kunskapssammanställningarna ger drar Myndigheten för arbetsmiljökunskap följande slutsatser:

- Det är viktigt att fortsätta att följa hur aktuella trender i arbetsmiljön kan skapa förutsättningar för friska och välmående arbetsplatser, exempelvis genom nya anställningsformer och ny teknik. Såväl arbetsmiljöforskningen som det praktiska arbetsmiljöarbetet behöver breddas så att arbetsmiljöaspekter som är gynnsamma ur hälsosynpunkt kommer i fokus. En fokusväxling behövs så att ambitionen med arbetsmiljöarbetet i framtiden, utöver skadefrihet, utgörs av synsättet att arbetsmiljöarbetet ytterst ska bidra till utveckling, hälsa och välbefinnande.
- Framtidens arbetsliv kan rymma både nya möjligheter och risker för exempelvis lönsamhet, effektivitet och produktivitet.

I såväl arbetsmiljöforskningen som kunskapsspridningen bör verksamhets- och affärsnyttan av en god arbetsmiljö för organisationen synliggöras än mer, såsom ökad kvalitet, störningsfrihet, lönsamhet, effektivitet, produktivitet samt konkurrenskraft på produkt- och arbetsmarknaden.

- Forskningsfinansiärer bör ta hänsyn till i kunskapssammanställningarna identifierade kunskapsluckor.
- Arbetsmarknadens parter bör stödja arbetsplatsnära studier, där forskningen sker i nära samarbete med parterna på arbetsplatserna, framförallt ekonomiskt men också genom att än mer underlätta datainsamlingar och spridningen av resultat av forskning.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör ges nödvändiga ekonomiska förutsättningar för att fortsätta komplettera den befintliga kunskapsbilden avseende framtidens arbetsliv och arbetsmiljö, genom nya projekt, spridningsinsatser och insatser för implementering av de i detta regeringsuppdrag framtagna kunskapssammanställningarna.

# Referenser

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020. Kunskapssammanställning Framtidens arbetsmiljö - trender, digitalisering och anställningsformer. KS 2020:3. ISBN 978-91-985961-5-1.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020. Kunskapssammanställning Organisatorisk förändringskompetens på arbetsplatser. KS 2020:4. ISBN 978-91-985961-1-3.







Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

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

ISBN 978-91-985961-7-5