



Synpunkter på regeringens forsknings- och innovationspolitik



1 Bakgrund

Som ett bidrag till regeringens arbete med kommande forsknings- och innovationspolitiska proposition inkommer Myndigheten för arbetsmiljökunskap, efter inbjudan från Utbildningsdepartementet, med synpunkter i detta område.

2 Sammanfattning

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har identifierat ett antal prioriterade områden kopplade till samhällsutmaningar inom arbetsmiljöområdet som kan beaktas för kommande forsknings- och innovationspolitiska proposition:

- Resilienta arbetsmiljöer. Inom detta område finns utmaningar och möjligheter som bland annat kopplas till förändringar i arbetslivet och ett motståndskraftigt och hållbart arbetsliv.
- Det digitala arbetslivet – Här handlar det om utmaningar och möjligheter kopplade till digitalisering, AI, robotik och automatisering.
- Arbetsmiljöns riskfaktorer – Här finns bland annat utmaningar och möjligheter kopplade till psykisk hälsa och utsatthet i arbetslivet.
- Arbetsmiljöns friskfaktorer – Här finns bland annat utmaningar och möjligheter när det gäller att skapa hälsofrämjande och välmående arbetsplatser.
- Forskning av hög kvalitet som kommer till användning inklusive dialog och samverkan – Detta område innefattar utmaningar och kopplingar kopplade till ändamålsenlig, högkvalitativ och innovativ forskning, samt behovet av samverkan för behovsstyrd forskning och innovation.

3 Samhällsutmaningar och möjligheter inom arbetsmiljöområdet

3.1 Resilienta arbetsmiljöer

I takt med att arbetslivets dynamik ökar, och förändringar sker i allt snabbare takt, blir motståndskraftiga arbetsmiljöer alltmer avgörande. Det handlar inte bara om att stå emot påfrestningar, utan också om att anpassa sig, lära och växa. Med fokus på hållbarhet och resiliens säkerställer vi arbetsplatser som inte bara tål prövningar, utan också främjar långsiktigt välbefinnande och produktivitet.

Förändring i arbetslivet – I dagens samhälle finns det stora utmaningar och möjligheter kopplat till förändringar i arbetslivet. Exempel på detta är den gröna omställningen som tillför samhället nya jobb och jobbaktiviteter. Detta inkluderar jobb kopplade till cirkulär ekonomi, återbruk och återvinning. Även andra delar av arbetslivet ser stora förändringar i arbetslandskapet där det

utvecklas nya arbetsformer som gigarbete, olika typer av anställningsformer, samt hybridarbete och distansarbete. En central utmaning kopplat till en resiliert och konkurrenskraftig arbetsmiljö är forskning och innovation om nya arbetsformer och förändringar på arbetsplatsen. Detta inkluderar att man behöver en ökad kunskap om välmående och risker på arbetsplatsen, samt kompetensutveckling och anpassning av kompetens för att säkerställa Sveriges konkurrenskraft. En god arbetsmiljö är avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen och det behövs bland annat fokus på lösningar för att attrahera, behålla och utveckla arbetskraften.

Ledarskap och organisation – Detta är centrala områden för att stödja välbefinnande och prestation på arbetsplatsen och skapa resilienta arbetsmiljöer. I vår kunskapssammanställning som behandlar ledarskapets betydelse såg vi att det behövs innovativ forskning med nya teorier som bidrar med något nytt (<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/04/Ledarskapets-betydelse-for-medarbetares-valbefinnande-och-prestation.pdf>). Även studier där man ställer nya teorier mot befintlig teoribildning genom direkta jämförelser, vilket är ett viktigt steg för att ledarskapsforskningen ska bli kumulativ och inte fragmenterad. Vi identifierade behov av ytterligare studier som kartlägger vilka faktorer som kan inverka på ledarskapsprocessen, studier som undersöker hur ledare kan tränas i beteenden som gynnar inte bara medarbetares prestation utan även deras välbefinnande.

Arbetslivets betydelse för välbefinnande och god hälsa – Kunskapen om arbetsmiljöns positiva effekter på välbefinnande är begränsad. Tidigare har forskningen ofta fokuserat på negativa konsekvenser och risker i arbetsmiljön. Forskningen behöver breddas så att också positiva utfall behandlas. Det behövs således mer forskning och innovation kring 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. Även psykisk hälsa är ett stort område som är viktigt att fokusera på och som även kan kopplas till andra utmaningar som berörs i detta dokument.

3.2 Det digitala arbetslivet

Teknik kan påverka och skapa nya villkor för arbeten och arbetsmiljön genom att exempelvis förbättra prestation och produktivitet, minska fel, och även påverka jobben och organisationerna.

Därmed kan den nya tekniken påverka områden som; våra arbetsformer (som att ge möjlighet till distansarbete), våra arbetsuppgifter, interaktion mellan människa-teknik, vi kan få andra roller och ansvar, tekniken kan fatta fler beslut och så vidare. Förståelsen för området är viktig både för samhällets utveckling och för individ och organisation, exempelvis förståelsen av arbetsmiljön som blir resultat av den nya tekniken.

I en kunskapssammanställning som myndigheten har gjort om artificiell intelligens, robotik och arbetsmiljö har ett antal utmaningar identifierat, exempelvis (<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/01/Artificiell-intelligens-robotisering-och-arbetsmiljon.pdf>);

- Generellt behövs mer kunskap om arbetsmiljöpåverkan av ny teknik som AI och robotisering.

- Det saknas tillämpbar och vetenskapligt grundad kunskap för praktiker, det vill säga kunskap om hur man kan och bör gå till väga för att, med hjälp av AI och robotik, utveckla och införa tekniska system i ett professionellt sammanhang med hänsyn till effektivitet, säkerhet och en god arbetsmiljö.
- Genusperspektivet och likavillkorsperspektivet saknas i princip helt i forskningen om ny teknik och arbetsmiljö.
- Det saknas forskning om och hur kompetenser, arbetsuppgifter och arbetsrutiner förändras efter införande av ny teknik.
- Det saknas forskning om stress vid arbete med ny teknik.
- Forskning om hur säkerhet i en verksamhet eller organisation påverkas av användningen av AI och robotar är bristfällig.
- Det saknas viktig empirisk forskning om hur AI- och robotsystem kan och bör designas för att bidra till en god arbetsmiljö.
- Mycket forskning finns sedan tidigare om goda förändringsprocesser i samband med digitalisering, om förändringsledning, kravställande, design, utveckling, införande och utvärderingar. Det saknas dock studier om huruvida denna kunskap är fullt ut tillämpbar i samband med AI och robotisering.

Det finns även andra områden som berörs av den nya tekniken som distansarbete, vilket vi har identifierat i en kunskapssammanställning i området (https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av_distansarbete_covid-19_digital.pdf). Här såg vi utmaningar som inkluderar forskningsbehov om;

- Vilka typer av arbetsuppgifter är lämpliga respektive mindre lämpliga att utföra under distansarbete i hemmet?
- Vilka hinder eller fördelar finns vid arbete i hemmet respektive på primärarbetsplatsen?
- Kunskap om bortfallet av den dagliga kommunikationen på primärarbetsplatsen.
- Distansarbetets eventuella negativa påverkan på kreativitet och innovationer i verksamheten, och vilka kompenseringar som då behöver utvecklas.
- Behov av att öka kunskaperna om hur den enskilde individens respektive verksamhetens specifika behov och önskemål kan sammanjämkas.

3.3 Arbetsmiljöns riskfaktorer

Detta är ett av dom större områdena inom arbetsmiljön, och riskfaktorer kopplade till negativa utfall som ohälsa bör fortsatt vara viktigt för forskning och innovationspolitiken.

Psykisk ohälsa och suicid – I förslaget till den nya nationella strategin för psykisk hälsa och suicidprevention betonas vikten av ökad kunskap generellt. I samband med myndighetens arbete med strategin genomförde vi kunskapssammanställningar i området och identifierade ett antal utmaningar kopplade till psykisk hälsa (https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo_och_psykisk_halsa_digital.pdf) och suicidalt beteende (<https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo-och-suicidalt->

beteende_digital.pdf). Det finns behov av fördjupad kunskap om arbetsmiljöfaktorer med påverkan på psykisk hälsa, även av exempelvis longitudinella studier och interventionsstudier. Vidare finns det kunskapsluckor om hur olika grupper på arbetsmarknaden påverkas av arbetsmiljöfaktorer kopplat till psykisk hälsa. Det finns generellt ett behov av mer kunskap om risk- och skyddsfaktorer för självmordsförsök och självmord visar vår kunskapssammanställning i området. Även interventionsforskning för kunskap om primära interventioner gällande riskfaktorer eller skydds- och friskfaktorer på arbetsplatsen behövs.

Utsatthet i arbetslivet hos grupper som hbtqi, språkliga, religiösa och etniska minoriteter

– I förlängningen av ovan nämnda område behov av forskning kring olika grupper och psykisk hälsa. Dessa grupper står för unika utmaningar och risker där mer kunskap behövs. När det gäller hbtqi-personer har myndigheten genomfört en kunskapssammanställning som identifierade ett antal forskningsbehov, vilket inte enbart är kopplat till risker utan utmaningar i stort för grupperna (https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapssammans_digital.pdf).

Vad vi såg var behov av fler studier om bisexuellas arbetsmiljö, transpersoner i svensk kontext, queera, pansexuella och ickebinära. Det finns även behov av fler studier om effekter av specifika arbetsmiljöåtgärder för att förbättra hbtqi-personers arbetsmiljö, eller hur specifika åtgärder kan spela roll för att minska specifika arbetsmiljörisiker. Fler studier om hur hbtqi-personer inom arbetarklassyrken. Fler studier om huruvida homo- och bisexuella samt trans- och queerpersoner i större utsträckning än andra samhällsgrupper är anställda inom branscher med sämre arbetsvillkor samt om och hur arbetsmiljön i specifika branscher påverkar hbtqi-personers hälsa och välbefinnande.

Åldersdiskriminering – I arbetsmiljöstrategin för åren 2021–2025 fastslår regeringen att fler människor ska kunna och vilja arbeta längre (Skr. 2020/21:92). Samtidigt betonar regeringen att arbetslivet ska bli mer åldersoberoende. Vi har i en kunskapssammanställning om senior arbetskraft identifierat ett antal utmaningar där det behövs forskningsinitiativ (<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/04/SENIOR1-1.pdf>). Vad vi såg var behovet av forskning kopplad till ålder och åldrande i arbetslivet generellt, såsom ”ålderism”, åldersdiskriminering, kränkande särbehandling och mobbning. Det finns behov av lämpliga undersökningsmetoder som kompletterar varandra. Eftersom det framkom i denna kunskapssammanställning att det främst förekom kvantitativ studiedesign i undersökningarna så behöver frågeställningar kring seniora medarbetares psykosociala arbetssituation även i högre omfattning undersökas ur ett kvalitativt perspektiv, exempelvis genom att undersöka de seniora medarbetarnas subjektiva upplevelse av sin situation genom intervjustudier. Det behövs förståelse för det ”nya arbetslivet” präglad av exempelvis digitalisering, nya arbetsformer, och den seniora arbetskraftens psykosociala arbetsmiljö vid distansarbete, samt forskning om utsatthet och exkludering på grund av funktionsnedsättningar.

Små och medelstora företags/egenföretagares utmaningar - Drygt en fjärdedel av Sveriges arbetande befolkning är sysselsatta i mikro- eller småföretag. Dessa företag har speciella utmaningar ur arbetsmiljösynpunkt, som att dom inte alltid har stöd av stora team eller

infrastruktur, och de behöver på ett annat sätt än i stora företag balansera arbetsbelastningen för att upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö. Här är det värt att betona att dessa typer av företag också har stora möjligheter avseende arbetsmiljö som behövs utforskas.

3.4 Arbetsmiljöns friskfaktorer

Forskningen har traditionellt fokuserat mycket på riskfaktorer. Dock finns det stora fördelar med att prioritera forskning och innovation för att förstärka kunskapen om friskfaktorer i arbetslivet. Vi behöver generellt öka förståelsen för vilka faktorer som kan bidra till individers positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder, samt vilka konsekvenser dessa har för både individer och organisationer. Detta för att kunna skapa, och vidmakthålla, ett välmående, hållbart och hälsosamt samhälle. Så vi behöver ny kunskap som både beskriver friskfaktorerna och vilka som är relevanta inom arbetsmiljöområdet, samt hur dessa hänger samman med hälsa och välbefinnande. Speciellt intressant är faktorer på organisatorisk nivå, vilket inkluderar de förutsättningar som uppkommer genom strategier, styrning och ledning på central nivå, då dessa ofta ger möjlighet att hantera rotorsaker till hälsosamma arbetsplatser. Generellt behövs forskning om mått och kvalitetssäkring för organisatoriska friskfaktorer för att man ska kunna mäta och följa dessa faktorer över tid. Forskning skulle också kunna bidra till att klargöra om, och i sådana fall hur, friskfaktorer bör variera beroende på vilken typ av organisation det handlar om.

3.5 Forskning av hög kvalitet som kommer till användning

Att forskning och innovation ska leda till någon typ av värdeskapande samhällsnytta bör vara centralt i forsknings- och innovationspolitiken.

Forskning och innovation av hög kvalitet är ett centralt område för att kunna hantera de komplexa utmaningarna som finns i samhället. Detta inkluderar att prioritera vilka typer studier som utförs och vilken metodologi man använder. Detta kanske låter helt självklart, men i ett flertal av myndighetens kunskapssammanställningar betonas behovet av lämpliga studier och metoder för att kunna svara mot utmaningarna som finns i samhället. Detta inkluderar exempelvis behovet av longitudinella studier, jämförande studier, studier i svensk kontext, interventionsstudier, studier av rotfaktorer (som organisationsfaktorer) snarare än symptom.

För att få forskning som kommer till nytta finns det utmaningar i området som inkluderar att man både behöver ha grundforskning och behovsanpassad forskning som överensstämmer med samhällets utmaningar och behov. Dessutom är implementering en viktig del av forskningen. Även att följa upp och utvärdera forskningens effekter och påverkan få en ökad förståelse för nyttiggörandet.

Inom ramen för all forskning, men framför allt behovsstyrd forskning och innovation, finns det tydliga fördelar med samverkan och dialog med berörda aktörer och parter. Samverkan är viktig för att forskningen ska vara relevant och för att få acceptans i samhället. Samverkan bör ske på alla nivåer i samhället. Den gör att forskningen och innovationen kommer närmare personer som

berörs av den. Samverkan ger andra perspektiv till forskningsutmaningarna och dess potentiella lösningar.

Avslutningsvis bör nämnas att för att uppnå ett innovations- och konkurrenskraftigt Sverige där stora samhällsutmaningar bemöts så bör forskning och innovationspolitiken präglas av långsiktighet och tydliga strategier i utformning, genomförande, tillämpning, samt nyttiggörande.