

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

---

Redovisning av åtgärder till februari 2022  
samt uppdaterad åtgärdsplan

## Innehållsförteckning

Redovisning av åtgärder och uppdaterad åtgärdsplan .....	3
Redovisning av åtgärder .....	3
Uppdaterad åtgärdsplan.....	3
Redovisning av åtgärder.....	4
Uppdrag och genomförande.....	4
Särskilda samlingsarrangemang för spridning under våren 2022 .....	4
Lägesbeskrivning för åtgärderna.....	5
<b>Mål 1, Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv .....</b>	<b>5</b>
<i>Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö .....</i>	<i>5</i>
<i>Arbetsmiljö i organisationer under utbrott av epidemier och pandemier.....</i>	<i>5</i>
<i>Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft .....</i>	<i>5</i>
<i>HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.....</i>	<i>6</i>
<b>Mål 2, Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande .....</b>	<b>6</b>
<i>Nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention.....</i>	<i>6</i>
<i>Psykosociala arbetsvillkor, kompetensutvecklingsmöjligheter och balans mellan arbets- och privatliv i distansarbete före och under COVID-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor.....</i>	<i>7</i>
<i>Ledarskapets betydelse för medarbetares hälsa och prestation samt organisatorisk produktivitet.....</i>	<i>7</i>
<i>Lantbrukares organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö.....</i>	<i>7</i>
<b>Mål 3, Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet .....</b>	<b>7</b>
<i>Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning... </i>	<i>8</i>
<i>Nordiskt skolprojekt .....</i>	<i>8</i>
<i>Effektutvärderingen av sanktionsavgifter.....</i>	<i>9</i>
<i>Effektutvärdering av kvinnors arbetsmiljö med avseende på belastningsergonomi.....</i>	<i>9</i>
<i>Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan.....</i>	<i>9</i>
<i>Utveckling av utbildning för arbetsmiljöingenjörer .....</i>	<i>9</i>
<b>Mål 4, En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel .....</b>	<b>10</b>

## Redovisning av åtgärder och uppdaterad åtgärdsplan

I föreliggande rapport återfinns Myndigheten för arbetsmiljökunskaps redovisning gällande uppdraget att inkomma med åtgärder för att möta målen i ”En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025”.

Upplägget på rapporten är följande:

### Redovisning av åtgärder

Här redovisas lägesbeskrivning och resultat för åtgärder som presenterades i tabellform i den åtgärdsplan som myndigheten redovisade 31 augusti 2021.

De flesta åtgärder och aktiviteter är i slutfas eller har precis slutförts och publicerats vilket innebär att olika spridningsaktiviteter startar inom kort. Ett projekt är avslutat föregående år och resultat är möjligt att redovisa.

### Uppdaterad åtgärdsplan

Här har myndigheten valt att uppdatera den befintliga åtgärdsplanen genom att justera datum och övergripande information samt att under respektive mål, uppdatera information om övergripande områden och tabellerna utifrån genomförda och nya projekt. Vissa tillägg har gjorts i de områden som återfinns i punktform under respektive mål. Dessa tillägg är relaterade till myndighetens planering för kommande projekt. I tabellerna är nya aktiviteter införda i slutet.

Den uppdaterade versionen hittas i bilaga 1.

## Redovisning av åtgärder

### Uppdrag och genomförande

I februari 2021 presenterade regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2021 – 2025 där fyra delmål anges i syfte att nå riksdagens övergripande mål med arbetslivspolitikerna samt regeringens mål om arbetsmiljön. Dessa fyra delmål är:

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

Uppdrag att ta fram åtgärdsplaner för att nå strategins uppsatta mål gavs till Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket. Myndigheten svarar upp mot målen i arbetsmiljöstrategin med åtgärder huvudsakligen i form av spridning av forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö samt utvärdering och analys av olika arbetsmiljöfrågor.

I samband med färdigställande av projekt och uppdrag sker kunskapsspridning genom publikationer, seminarier/webbinarier, konferenser, sociala medier och konventionella medier.

Efter spridning kan resultat av denna analyseras och sammanställas. Resultat och effekter på olika nivåer presenteras i såväl årsredovisning som i årlig redovisning till regeringen avseende uppdraget.

Myndigheten använder sig av bland annat webbenkäter, data från seminarier/webbinarier och från digitala kanaler för sin uppföljning och analys av kunskapsspridningen. Dialog kommer även föras i våra samverkansgrupper med bland annat arbetsmarknadens parter samt i regeringens Arbetsmiljöforum i syfte att följa upp genomförda åtgärder.

### Särskilda samlingsarrangemang för spridning under våren 2022

I mars 2022 kommer myndigheten presentera resultat från projekt och uppdrag med särskilt fokus på covid-19-pandemin, distansarbete och arbetsmiljö. Här ingår projekt som är presenterade i åtgärdsplanen. Information om arrangemanget delas i myndighetens digitala kanaler såsom sociala medier, hemsida och nyhetsbrev. Målgrupper är arbetsmarknadens parter, olika samverkansgrupper, råd och andra arbetsmiljöaktörer.

<https://mynak.se/webbinarium-pandemins-paverkan-pa-arbetsmiljon/>

Även i maj 2022 planerar myndigheten ett digitalt arrangemang för att presentera resultat från ett flertal andra projekt och uppdrag. Även här ingår projekt som är presenterade i åtgärdsplanen. Ytterligare spridningsarrangemang under året är på planeringsstadiet och specifika datum kan inte lämnas i dagsläget.

## Lägesbeskrivning för åtgärderna

Nedan presenteras en lägesbeskrivning för pågående arbete med de åtgärder som presenterades i den åtgärdsplan som redovisades 31 augusti 2021 samt resultat av den åtgärd som är slutförd och där uppföljning av kunskapsspridning har varit möjlig att genomföra. Redovisning sker kopplat till varje mål i enlighet med hur åtgärderna presenteras i åtgärdsplanen.

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

De åtgärder som presenteras i åtgärdsplanen avseende detta mål är genomförande av fyra kunskapssammanställningar, en på uppdrag av regeringen, tre är i slutfas och kommer färdigställas under våren 2022. En kunskapssammanställning är färdigställd och har nyligen publicerats.

#### *Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö*

Under året har myndigheten genomfört en kunskapssammanställning med fokus på hur artificiell intelligens och robotisering påverkar arbetsmiljön. Utvecklingen och införandet av tekniska lösningar som till exempel AI och robotisering går snabbt och innebär ofta väsentliga förändringar i hur arbetsuppgifter utförs och hur arbetsmiljön utformas. Detta projekt bedöms huvudsakligen svara mot mål 1 och är avslutat. Publicering skedde i januari 2022 och efter det har pressmeddelande skickats ut och kunskapssammanställningen har blivit uppmärksammas av Suntarbetsliv, Prevent och tidningen Arbetsliv.

**Publikation:** <https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/01/Artificiell-intelligens-robotisering-och-arbetsmiljon.pdf>

**Spridningsaktiviteter:** Presentation vid digitalt arrangemang i maj.

**Suntarbetsliv:** [Ny teknik på jobbet - 4 tips innan starten - Suntarbetsliv](#)

**Prevent:** [Mer kunskap behövs om hur AI påverkar arbetsmiljön | Prevent - Arbetsmiljö i samverkan](#)

#### *Arbetsmiljö i organisationer under utbrott av epidemier och pandemier*

Myndigheten håller på att slutföra en kunskapssammanställning om utbrott av epidemier och pandemier, med fokus på coronavirus, och dess inverkan på arbetsmiljö. Syftet är att kartlägga och sammanfatta vilken inverkan epidemier och pandemier har på arbetsmiljö på organisations- och individnivå. Myndighetens bedömning är att detta projekt har koppling både till mål 1 och 2. Projektet kommer att avslutas i mars 2022.

#### *Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft*

Myndigheten genomför en kunskapssammanställning som kartlägger och sammanfattar forskning om den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft i åldern 55–65 år. Fokus är på vilka huvudsakliga risker i den psykosociala arbetsmiljön som kan identifieras för senior arbetskraft samt vilka friskfaktorer som gynnar den psykosociala arbetsmiljön. Myndighetens bedömning är att detta projekt har koppling både till mål 1 och 2. Projektet fortlöper enligt plan och kunskapssammanställningen publiceras i mars 2022.

***HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö***

Regeringsuppdrag som innebär att myndigheten ska inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på transpersoners situation. Myndighetens bedömning är att detta uppdrag har koppling både till mål 1 och 2. Projektet fortlöper enligt plan och kommer redovisas i juni 2022.

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

De åtgärder som presenteras i åtgärdsplanen avseende detta mål är också genomförande av fyra kunskapssammanställningar där tre är i slutfas och kommer färdigställas under våren 2022. En aktivitet är även här ett regeringsuppdrag. Inom ramen för detta uppdrag har myndigheten tagit fram två separata och publicerade kunskapssammanställningar.

Utöver det är en kunskapssammanställning helt färdigställd och har nyligen publicerats, en publiceras i slutet av februari och den sista fortlöper enligt tidplan.

***Nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention***

I detta regeringsuppdrag arbetar myndigheten i likhet med ett tjugotal andra myndigheter fram underlag inför en kommande nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention. Syftet med uppdraget är att ge regeringen underlag inför det fortsatta arbetet och skapa förutsättningar för att utveckla insatserna inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Målsättningen är att stärka den statliga styrningen, att skapa bättre förutsättningar för samordning och samverkan samt att öka kvaliteten, effektiviteten och långsiktigheten i de insatser som genomförs inom området av myndigheter, regioner, kommuner och andra berörda aktörer.

Myndighetens bedömning är att detta projekt huvudsakligen har koppling till mål 2. Uppdraget fortlöper enligt plan och kommer slutredovisas i september 2023.

Myndigheten har genomfört två kunskapssammanställningar med fokusområde psykisk hälsa och arbetsmiljö samt suicidprevention och arbetsmiljö. Kunskapssammanställningarna har publicerats fristående under december 2021. Dessa kunskapssammanställningar bedöms ha koppling till både mål 2 och 3. Analyser av dessa kunskapssammanställningar redovisades till Folkhälsomyndigheten den 1 september 2021.

**Publikationer:**

Psykisk hälsa och arbetsmiljö  
[https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo\\_och\\_psykisk\\_halsa\\_digital.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo_och_psykisk_halsa_digital.pdf)  
Arbetsmiljö och suicidalt beteende, publikation  
[https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo-och-suicidalt-beteende\\_digital.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo-och-suicidalt-beteende_digital.pdf)

**Spridningsaktiviteter:**

Resultat av båda kunskapssammanställningarna har presenterats vid webinarium arrangerat av Suntarbetsliv.

*Psykosociala arbetsvillkor, kompetensutvecklingsmöjligheter och balans mellan arbets- och privatliv i distansarbete före och under COVID-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*

Myndigheten har genomfört en kunskapssammanställning med syfte att öka kunskapen om hur distansarbete i hemmet påverkar de tre områdena arbetsmiljö och hälsa, balansen mellan arbetsliv och privatliv samt produktivitet med avsikten att också undersöka och dra slutsatser om eventuella könsskillnader. Kunskapssammanställningen utgörs av två delar där den första delen är ett sammandrag av forskningsöversikter rörande distansarbete från 2005 till 2021 och effekter på ovannämnda tre områden. Den andra delen utgörs av en översikt av publicerade originalstudier av distansarbete under Coronapandemin 2020 - 2021.

Myndighetens bedömning är att denna kunskapssammanställning har koppling både till mål 2 och 3. Kunskapssammanställningen publicerades i februari 2022.

**Publikation:** <https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/02/Studier-av-olika-aspekter-av-distansarbete-covid-19-digital.pdf>

**Spridningsaktiviteter:** Webbinarium 17 mars ”Pandemins påverkan på arbetsmiljön”

*Ledarskapets betydelse för medarbetares hälsa och prestation samt organisatorisk produktivitet*

Arbetsmiljörelaterade besvär kopplade till stress och psykisk ohälsa har ökat och är numera en vanlig orsak till arbetsrelaterade besvär för både män och kvinnor. Mot bakgrund av detta håller myndigheten på att slutföra en kunskapssammanställning med fokus på ledarskap, arbetets organisering och medarbetarnas hälsa, samt kopplingen till produktivitet och prestation. Både positiva och negativa samband mellan olika former av ledarskap och hälsa, prestation och produktivitet redovisas i kunskapssammanställningen. Under året har även tre podcast-avsnitt om ledarskapets betydelse för medarbetarnas hälsa, prestation och produktivitet producerats. Myndighetens bedömning är att detta projekt främst har koppling till mål 2. Projektet fortlöper enligt plan och kommer slutföras i mars 2022.

*Lantbrukares organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö*

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har under 2021 initierat en kunskapssammanställning baserat på empirisk kunskap för att kartlägga lantbrukares organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Arbetsmiljöfrågor inom lantbruket har haft ett stort fokus på risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön och ergonomi. Dock kan organisatoriska och sociala faktorer både vara viktiga orsaker till ohälsa, samt främja en god arbetsmiljö och förebygga risker för ohälsa. Bedömningen är att detta projekt främst har koppling till mål 2. Projektet fortlöper enligt plan och kommer slutföras maj 2022.

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

De åtgärder som presenteras i åtgärdsplanen avseende detta mål är mera av karaktären stödmaterial och riktlinjer, analys/utvärdering och samverkansprojekt. Samtliga av de uppräknade projekten bedöms ha en tydlig koppling i huvudsak till detta mål. Projekten pågår i samtliga fall, något är precis i slutfas och ett är avslutat, publicerat och spridningsaktiviteter har genomförts.

### *Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning*

Riktlinjerna riktar sig i huvudsak till företagshälsovården i Sverige men innehållet är också användbart för de som arbetar med personalfrågor och för chefer och personal som arbetar med utvecklings- och arbetsmiljöfrågor. Riktlinjerna kan också användas av fackliga parter på både central, regional och lokal nivå, liksom av skyddsombud på olika nivåer. Även fristående experter och konsulter som arbetar med den typ av frågor som riktlinjerna berör kan ha användning av innehållet. Riktlinjerna innehåller en genomgång av lagstiftningen, aktuellt forskningsläge och internationell ”best practice” samt praktiska rekommendationer. Detta projekt är avslutat och publicerat.

I samband med publiceringen anordnades ett livesänt webinarium där författarna och andra inbjudna medverkade. Kränkande särbehandling och mobbning visade sig engagera många och webinariet är myndighetens mest besökta hittills med 2113 anmälda deltagare.

Denna publikation hade vid årets slut laddats ner från myndighetens webbplats 4100 gånger och webinariet hade visats 3568 gånger.

**Publikation:** [https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/05/MYNAK\\_Riktlinjer-Mobbing\\_2021\\_TILLG.pdf](https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/05/MYNAK_Riktlinjer-Mobbing_2021_TILLG.pdf)

**Spridningsaktiviteter:** Webinarium, livesänt och nedladdningsbart: <https://mynak.se/nu-kan-du-se-hela-webbinariet-om-krankande-sarbehandling-och-mobbning-pa-jobbet/>  
Riktad marknadsföring via mailutskick till företagshälsovård och branschorganisationer inom företagshälsovård och HR

### **Resultat**

I slutet på året skickades en enkät ut till samtliga medverkande i det livesända webinariet via e-post. I årets sista nyhetsbrev gick det också ut en bredare uppmaning till dem som kommit i kontakt med riktlinjerna att svara på enkäten. Syftet var att ta reda på mer om vad användare tyckte om riktlinjerna och om hur de kommit till användning i praktiken.

I kommentarer om vad som var bra och lättbegripligt lyfts figurer och processer som förklarar och förtydligar fram, liksom tydlighet och röd tråd genom riktlinjerna. När det gäller användbarheten i praktiken nämner flera att riktlinjerna bidragit till att man gått igenom och uppdaterat sina policys rörande kränkande särbehandling och mobbning. Flera har också använt sig av riktlinjerna i samband med utredning.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap bedömer att dessa riktlinjer är en del av de åtgärder som bidrar till uppfyllande av regeringens mål, att alla ska ha ett tryggt arbetsliv.

### **Nordiskt skolprojekt**

Under året har myndigheten genomfört ett projekt vilket är bidragsfinansierat av Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott. Syftet var att ta fram ett utbildningsmaterial om arbetsmiljö för målgruppen skolungdomar i Norden i åldern 13–16 år. En projektgrupp bestående av lärare, studie- och yrkesvägledare, kommunikatör, processledare samt akademisk rådgivare har producerat utbildningsmaterial för sammanlagt sex lektioner. Lektionsmaterialet består av presentationsmaterial med filmer, övningar och quiz. Lektionsmaterialet färdigställdes under året



och kommer att översättas till övriga nordiska språk. Projektet fortlöper enligt plan och kommer slutföras april 2022.

#### ***Effektutvärderingen av sanktionsavgifter***

Myndigheten genomför ett projekt för att undersöka, utvärdera och följa upp möjliga effekter och förändrade tillstånd, samt orsaker till detta, kopplat till överträdelser av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som är belagda med sanktionsavgifter. Utvärderingen är relaterad till lagändringen 2014, vilken innebar att sanktionsavgifter kan utfärdas istället för böter vid överträdelse av fler arbetsmiljö- och arbetstidsregler. Projektet fortlöper enligt plan och beräknas vara klart i maj 2022.

#### ***Effektutvärdering av kvinnors arbetsmiljö med avseende på belastningsergonomi***

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en effektutvärdering och uppföljning av det regeringsuppdrag som Arbetsmiljöverket fick 2011. Syftet med uppdraget var att utveckla och genomföra insatser för att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem med fokus på att förebygga förslitningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning. Utvärderingen fokuserar på att följa upp och utröna om de inspektioner som genomfördes har bidragit till det övergripande syftet med regeringsuppdraget. Utvärderingsarbetet följer tidsplanen och slutredovisning beräknas till maj 2022.

#### ***Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan***

Myndigheten har genomfört ett pilotprojekt för att undersöka skolans uppdrag och arbete med att ge elever kunskap och medvetenhet i arbetsmiljöfrågor. Med utredningen som utgångspunkt kommer myndigheten starta ett nytt projekt som bland annat omfattar att ta fram ett fortbildningsmaterial om arbetsmiljö för lärare i grundskolan. Projektet är slutfört och rapport kommer att publiceras i mars 2022.

#### ***Utveckling av utbildning för arbetsmiljöingenjörer***

I en rapport från myndigheten 2019 framkom att det finns ett särskilt och akut behov av att utveckla nya relevanta utbildningar för yrkesgruppen arbetsmiljöingenjörer. Sedan våren 2020 arbetar myndigheten tillsammans med fyra lärosäten för att utveckla utbildning på flera nivåer och med olika inriktningar. Fokus för myndighetens arbete under året har legat på koordinering av de lärosäten som arbetar med att utveckla utbildningar medan lärosätena har fokuserat på just utbildningarna. Myndigheten har haft en sammankallande roll och tillsett att arbetsgruppen med deltagare från de olika universiteten träffats. Syftet med mötena har varit dels uppföljning av hur arbetet fortskrider, dels att underlätta för universiteten att samverka kring utbildningsprogram och kurser. Myndigheten har också i samarbete med universiteten arbetat för att sprida information om aktuella och kommande kurser och utbildningsprogram via myndighetens kommunikationskanaler.

Detta samverkansarbete fortgår till december 2022.

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

Som beskrivet i åtgärdsplanen hade myndigheten inga initierade eller pågående åtgärder inom detta område under 2021. Dialog förs nu med olika experter om möjliga projekt inom området.