

En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv

*Betänkande av Utredningen om en god arbetsmiljö
för ett förändrat arbetsliv*

Stockholm 2025



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2025:73

SOU och Ds finns på [regeringen.se](https://www.regeringen.se) under Rättsliga dokument.

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](https://www.regeringen.se/remisser).

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Fotomontage: Albin Mannikoff Lilius

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-525-1297-5 (tryck)

ISBN 978-91-525-1298-2 (pdf)

ISSN 0375-250X

Till statsrådet Nina Larsson

Regeringen beslutade den 5 juni 2024 (dir. 2024:56) att tillsätta en särskild utredare med syfte att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Utredningen fick namnet En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv.

Till särskild utredare förordnades Håkan Olsson, senior rådgivare vid Arbetsmiljöverket.

I enlighet med kommittédirektivet tillsatte utredningen en referensgrupp i syfte att föra dialog samt inhämta fakta och synpunkter om utredningens förslag. Referensgruppen har bestått av: näringspolitisk expert arbetsrätt och arbetsmiljö Lise-Lotte Argulander, Företagarna, arbetsmiljöexpert Anna Bergsten, Svenskt Näringsliv, utredningschef Boel Callermo, TCO, utredare Karin Fristedt, SACO, arbetsmiljöexpert Daniel Gullstrand, PTK, arbetsmiljöexpert Erik Hallsenius, OFR, utredare Carola Löfstrand, LO, arbetsmiljöexpert Tarja Nevala, Arbetsgivarverket, arbetsmiljöstrateg Ann-Charlotte Rand, Sobona, utredare Gunnar Sundqvist, SKR och arbetsmiljöexpert Kerstin Wrisemo, Fremia.

Utredningen beslutade också att tillsätta en grupp bestående av forskare inom arbetsmiljöområdet. Forskargruppen har bestått av professor Lena Abrahamsson, docent Lisa Björk, professor Lotta Dellve, docent Carin Håkansta, professor emeritus Bengt Järvholm samt professor Magnus Sverke.

Utredningen har under arbetet haft dialog med generaldirektör Nader Ahmadi och före detta generaldirektör Erna Zelmin.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 10 juni 2024 Anna Mannikoff, ställföreträdande generaldirektör vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv*. (SOU 2025:73)

Utredningens uppdrag är med detta slutfört.

Stockholm i juni 2025

Håkan Olsson

Anna Mannikoff

Innehåll

Sammanfattning	11
1 Utredningens uppdrag och genomförande	17
1.1 Utredningens uppdrag.....	17
1.2 Utredningens arbete	18
1.2.1 Överväganden i samband med uppdraget att analysera genomslaget av nuvarande strategi.....	19
1.3 Betänkandets disposition.....	19
2 En god arbetsmiljö för alla.....	21
2.1 Vad är en god arbetsmiljö? Varför är det viktigt?	21
2.1.1 Ett välfungerande arbetsmiljöarbete kan främja och skydda.....	23
2.1.2 Arbetsmiljön påverkas av förändrade förutsättningar i arbetslivet.....	24
2.1.3 De flesta sysselsatta har en positiv bild av sin arbetsmiljö	27
2.1.4 De flesta elever trivs men utvecklingen visar på minskad trygghet och ökad stress i skolan	29
2.2 Brister i arbetsmiljön ger olika utfall bland kvinnor och män	31
2.2.1 Arbetsolyckor med sjukfrånvaro vanligast bland unga män.....	32
2.2.2 Kvinnor i majoritet bland dem som drabbas av arbetssjukdom	34
2.2.3 Sysselsatta inom utbildning och vård upplever i högst grad arbetsorsakade besvär	35

2.2.4	Stressrelaterad psykisk ohälsa ett växande problem.....	35
2.3	Dödsfall och dödlighet i arbetslivet	37
2.3.1	Dödsfall kan relateras både till arbetsolyckor och till exponering i arbetsmiljön	38
2.4	Investeringar i en bättre arbetsmiljö är lönsamma	40
3	Nuvarande arbetsmiljöstrategi och dess genomslag	43
3.1	Regeringens tidigare strategidokument för arbetsmiljöpolitiken.....	43
3.1.1	Nationell handlingsplan för arbetsmiljöpolitiken 2010–2015	43
3.1.2	Arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020.....	44
3.2	En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025	45
3.2.1	Områden i delmålet om ett hållbart arbetsliv.....	46
3.2.2	Områden i delmålet om ett hälsosamt arbetsliv.....	47
3.2.3	Områden i delmålet om ett tryggt arbetsliv.....	48
3.2.4	Områden i delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk	49
3.3	Analys av genomslaget av nuvarande strategi.....	49
3.3.1	En nulägesbild av genomslaget.....	50
3.4	Genomslaget ser olika ut hos olika typer av aktörer.....	50
3.4.1	Tydligt genomslag i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete.....	51
3.4.2	Delmålen har haft genomslag på olika sätt.....	52
3.4.3	Myndigheterna har gjort flera konkreta åtgärder inom delmålen	52
3.4.4	Genomslag även i regeringens och andra myndigheters arbete.....	54
3.4.5	Trots allt ett begränsat genomslag i regeringens och myndigheternas samlade arbete	55
3.4.6	Stöd och inspiration för de centrala partsorganisationerna.....	56

3.5	Förklaringar till genomslaget	57
3.5.1	Strategin har ett relevant innehåll som är brett förankrat.....	57
3.5.2	Flera anser att målen är breda och vaga.....	59
3.5.3	Delmålet om brott och fusk passar inte riktigt in	60
3.5.4	Styrning genom krav på åtgärdsplaner och redovisning.....	61
3.5.5	Arbetet mot strategin har följts upp i begränsad grad	61
3.5.6	Pandemin påverkade genomförandet	62
3.6	Viktig för en kommande strategi	63
3.6.1	Bred och allomfattande eller spetsig och tydlig?	64
3.6.2	En inkluderande process med tydligare koppling till uppföljning	65
3.6.3	Innehåll.....	66
3.6.4	Nuvarande format fungerar även för en framtida strategi.....	67
4	Utredningens förslag om delmål och åtgärder	69
4.1	Utgångspunkter för förslaget till ny arbetsmiljöstrategi.....	69
4.1.1	Arbetsmiljöns betydelse som bredare samhällsfråga lyfts fram.....	70
4.1.2	Sveriges internationella åtaganden gällande arbetsmiljö.....	70
4.1.3	Förstärkt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering.....	71
4.1.4	Strategin ska svara upp mot aktuella förändringar i arbetslivet	73
4.1.5	Stärka regeringens kapacitet att styra arbetsmiljöpolitiken genom strategin	74
4.1.6	Tydligare fokus på vad snarare än hur	75
4.2	Förslag gällande delmålen struktur, prioriterade områden och målbilder	75
4.2.1	Prioriterade områden och frågor inom ett hållbart arbetsliv (delmål 1)	76

4.2.2	Prioriterade områden och frågor inom ett hälsosamt arbetsliv (delmål 2)	83
4.2.3	Prioriterade områden och frågor inom ett tryggt arbetsliv (delmål 3)	89
4.2.4	Delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk utgår	95
4.2.5	Ett nytt delmål 4 om ett innovativt arbetsliv	97
4.2.6	Prioriterade områden och frågor inom ett innovativt arbetsliv (delmål 4)	98
4.3	Åtgärder för att uppnå delmålen	105
4.3.1	Flera aktörer behöver kroka arm i arbetsmiljöarbetet	106
4.3.2	Regeringens och myndigheternas roll	107
4.3.3	En nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas	108
4.3.4	Uppföljning av arbetsmiljöstrategin	114
5	En ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030	117
5.1	Inledning	117
5.2	Regeringens nya arbetsmiljöstrategi: En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv	117
5.3	Centrala utgångspunkter för strategin	118
5.4	Regeringen behöver samverka med flera aktörer för att nå målen i strategin	119
5.5	Strategins vision och övergripande mål	120
5.6	Delmål 1: Ett hållbart arbetsliv	121
5.6.1	Alla ska kunna arbeta ett helt arbetsliv	121
5.6.2	En god arbetsmiljö underlättar kompetensförsörjningen	122
5.6.3	Grunden till god arbetsmiljö läggs i skola och utbildning	123
5.6.4	Det behövs ökad medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor	124

5.7	Delmål 2: Ett hälsosamt arbetsliv	125
5.7.1	Att skapa friska arbetsplatser bidrar till både hälsa och lönsamhet.....	126
5.7.2	Visionen att ingen ska dö till följd av arbete kräver en ny inriktning.....	127
5.7.3	Arbetslivet kan bidra till ökad psykisk hälsa och suicidprevention	128
5.7.4	Strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro är en friskfaktor	129
5.8	Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv.....	131
5.8.1	Arbetslivskriminalitet skapar en parallell arbetsmiljövärld	131
5.8.2	Arbetsolyckor är ett uttryck för otrygghet i arbetslivet	132
5.8.3	Våld, hot och trakasserier på arbetet är en demokratifråga.....	133
5.8.4	Inkluderande arbetsplatser motverkar kränkningar och diskriminering	134
5.9	Delmål 4: Ett innovativt arbetsliv	136
5.9.1	Nya frågor väcks när arbetslivet blir mer komplext.....	136
5.9.2	Arbetsmiljöfrågorna behöver finnas med i den gröna omställningen.....	137
5.9.3	Dialog, öppenhet och transparens är centralt när ny teknik introduceras	139
5.9.4	Den kognitiva och digitala arbetsmiljön behöver mer uppmärksamhet	140
5.9.5	Distansarbete som främjar hälsa, välbefinnande och produktivitet.....	141
6	Konsekvenser av förslagen.....	143
6.1	Problemet och vad som ska uppnås	143
6.2	Kort om utredningens förslag, bedömningar och alternativa överväganden	144
6.2.1	Önskade effekter, alternativa lösningar och nollalternativ	145
6.2.2	Vilka som berörs av förslagen.....	147

6.3	Samhällsekonomiska konsekvenser.....	147
6.4	Konsekvenser för staten.....	149
6.4.1	Konsekvenser av inrättande av en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö	149
6.5	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter	151
6.6	Konsekvenser för kommuner och regioner	151
6.7	Konsekvenser för små företag	152
6.8	Konsekvenser för skolhuvudmän och lärosäten.....	152
6.9	Konsekvenser för jämställdhet	153
6.10	Konsekvenser av förslagen i relation till barns rättigheter.....	154
6.11	Konsekvenser för integrationen och arbetet mot segregation	155
6.12	Konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet	156
6.13	Förslagets förenlighet med Sveriges internationella åtaganden.....	157
	Referenser.....	159
	Bilaga	
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2024:56.....	171

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Utredningen har haft i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Syftet med uppdraget har varit att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik, med fokus på att möta de utmaningar och möjligheter som ett förändrat arbetsliv medför. Utredningen ska analysera genomslaget för den nuvarande arbetsmiljöstrategin, med särskilt fokus på de fyra delmålen, och bedöma om dessa delmål är ändamålsenligt utformade. Med utgångspunkt i denna analys och bedömning ska utredningen lämna förslag till en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030, inklusive vilka delmål som bör gälla. Utöver detta ska utredningen även föreslå fortsatta åtgärder för perioden 2026–2030 som på ett långsiktigt och hållbart sätt kan bidra till att strategins delmål får genomslag i arbetslivet.

Utredningen tar utgångspunkt i både utmaningarna och möjligheterna i arbetsmiljön

Arbetsmiljö omfattar alla förhållanden på en arbetsplats som påverkar de anställdas hälsa och säkerhet. Arbetsmiljön påverkas av förändrade förutsättningar i arbetslivet, såsom digitalisering och globalisering, vilket ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Trots dessa utmaningar har de flesta sysselsatta en positiv bild av sin arbetsmiljö.

Det finns samtidigt stora problem med arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden. Dödsfall och dödlighet i arbetslivet kan relateras både till arbetsolyckor och till exponering i arbetsmiljön. Under 2023 inträffade 55 arbetsolyckor med dödlig utgång i Sverige, där män drabbas oftare än kvinnor. Exponering för farliga ämnen,

skiftarbete och arbetsmiljöfaktorer som leder till stress bidrar också till arbetsrelaterad dödlighet.

Brister i arbetsmiljön ger olika utfall bland kvinnor och män. Arbetsolyckor med sjukfrånvaro är vanligast bland unga män, medan kvinnor är i majoritet bland dem som drabbas av arbetssjukdom. Sysselsatta inom utbildning och vård upplever i högst grad arbetsorsakade besvär, vilket ofta beror på hög arbetsbelastning. Stressrelaterad psykisk ohälsa är ett växande problem, särskilt bland kvinnor, och bidrar till ökad sjukfrånvaro. Utvecklingen i skolan visar på minskad trygghet och ökad stress bland elever.

Ett välfungerande arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö kan omvänt främja och skydda arbetstagarnas hälsa genom att minska riskfaktorer och främja friskfaktorer. Investeringar i en bättre arbetsmiljö är lönsamma och kan minska arbetsrelaterade sjukdomar och skador, vilket är lönsamt för både arbetstagare och arbetsgivare. En god arbetsmiljö leder till ökad produktivitet och minskade kostnader för sjukfrånvaro, vilket gynnar samhället i stort.

Bedömning av genomslaget för nuvarande strategi

Utredningen har analyserat genomslaget av den nuvarande arbetsmiljöstrategin för perioden 2021–2025 utifrån i vilken grad och på vilket sätt strategin påverkat arbetet hos olika aktörer under perioden. Påverkan handlar alltså om att en aktör agerat eller agerar med direkt anledning av, eller med stöd i, strategin. Utredningen bedömer sammantaget att genomslaget av regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi har varit varierande. Genomslaget för strategin har varit tydligast hos Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap, där styrningen genom krav på åtgärdsplaner och redovisning har varit central. Strategin har även haft viss påverkan på regeringens och andra myndigheters arbete, men inte lika påtagligt som hos de nämnda myndigheterna. Flera statliga utredningar har förhållit sig till strategin, och regeringen har pekat på strategin i vissa direktiv.

Analysen visar också att strategin haft visst genomslag hos bland andra de centrala partsorganisationerna på arbetsmarknaden. Det framkommer att strategin har använts som stöd och inspiration, särskilt i frågor om hållbart och hälsosamt arbetsliv.

Dock uppfattas strategin totalt sett ha haft ett begränsat genomslag i regeringens och myndigheternas samlade arbete. Strategin har i tämligen låg grad omsatts i reformer och budget, och genomslaget på exempelvis Socialdepartementet och Utbildningsdepartementet har varit begränsat. Strategin har inte heller följts upp systematiskt av regeringen, vilket kan ha bidragit till det begränsade genomslaget. Delmålen i strategin uppfattas som breda och vaga. Det kan ha försvårat konkretiseringen av regeringens intentioner. Det fjärde delmålet om ett arbetsliv utan brott och fusk (arbetslivskriminalitet) har enligt analysen fått stor uppmärksamhet samtidigt som det uppfattas som udda i jämförelse med de andra delmålen med sin svagare koppling till arbetsmiljö.

Överväganden och förslag om en ny arbetsmiljöstrategi

I ljuset av vår analys av genomslaget och de kontakter som utredningen haft med centrala aktörer inom arbetsmiljöområdet lämnar vi förslag om struktur, delmål och prioriterade områden för den nya arbetsmiljöstrategin. Det nya strategiförslaget redovisas i kapitel 5 medan våra bedömningar och skälen till förslagen presenteras i kapitel 4.

Förslaget till ny strategi bygger i hög grad vidare på regeringens strategi för 2021–2025 genom att utgå från i grunden samma vision och målsättningar. Utredningen föreslår att strategin ska omfatta fyra delmål: ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och ett innovativt arbetsliv. Vi föreslår samtidigt vissa förändringar av strategins struktur och delmålen inriktning jämfört med den nuvarande.

Utredningen föreslår att **delmålet om ett hållbart arbetsliv** ska kvarstå i arbetsmiljöstrategin för 2026–2030. Detta delmål behåller fokus på att alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv samt betonar arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjningen. Ett nytt område införs som handlar om arbetsmiljön för elever och studerande. Området om forskning och analys vidgas till att omfatta en bredare samhällelig medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor. Utmaningar kopplade till arbetslivets utveckling överförs till ett nytt delmål (4) om ett innovativt arbetsliv. Delmålet föreslås omfatta fem målbilder som konkretiserar vad som behöver uppnås fram till 2030.

Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv överförs i stora delar till den nya strategin. Det behåller fokus på att friska arbetsplatser bidrar till hälsa och lönsamhet och får tre nya områden: minskad dödlighet till följd av arbetet, arbetslivets bidrag till psykisk hälsa och suicidprevention samt behovet av arbete för minskad sjukfrånvaro. Områden om flexibelt arbetsliv, distansarbete, samt kognitiv och digital arbetsmiljö överförs till det nya delmålet om ett innovativt arbetsliv. Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning överförs till delmål 3 om ett tryggt arbetsliv. Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Delmålet om ett tryggt arbetsliv behåller fokus på hot och våld i arbetslivet samt arbetsplatsolyckor och dödsolyckor. Två nya områden införs jämfört med den nuvarande strategin: arbetslivskriminalitet samt inkluderande arbetsplatser som motverkar kränkningar och diskriminering. Jämställdhetsaspekter integreras i samtliga delmål. Områden om organisatorisk och social arbetsmiljö samt säker hantering av farliga ämnen integreras i andra områden och delmål. Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Ett nytt fjärde delmål om ett innovativt arbetsliv i förändring införs, med fokus på teknikutveckling, digitalisering, klimatförändring och grön omställning. Nya prioriterade områden i delmålet inkluderar komplexa arbetsmiljöfrågor och behovet att följa utvecklingen, arbetsmiljöfrågor i den gröna omställningen, samt vikten av dialog och transparens vid introduktion av ny teknik såsom AI. Områden om kognitiv och digital arbetsmiljö samt distansarbete överförs från andra delmål. Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk som finns i den nuvarande strategin utgår. Det prioriterade området arbetslivskriminalitet förs i stället in i delmål 3 om ett tryggt arbetsliv.

Åtgärder för att stärka måluppfyllelsen av strategin

För att stärka måluppfyllelsen av strategin föreslår utredningen en rad åtgärder. Dessa inkluderar att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö, att stärka samverkan med arbetsmarknadens parter och att tydligare integrera arbetsmiljöfrågor i utbildningssystemet. Utredningen betonar också vikten av att följa upp och utvärdera strategins genomförande regelbundet för att säkerställa

att de uppsatta målen nås. Vi föreslår också att Statskontoret ska utvärdera den nya strategin med utgångspunkt i delmålen och de konkreta målbilderna men också de åtgärder som föreslås för att bidra till strategins genomförande.

Konsekvenser av utredningens förslag

Utredningens förslag till en ny arbetsmiljöstrategi har vissa konsekvenser som berör olika aktörer och områden. Sammanfattningsvis innebär utredningens förslag en helhetsorienterad ansats för att förbättra arbetsmiljön. Konsekvensanalysen presenteras i kapitel 6 och där konstateras bland annat att de primära aktörerna som påverkas inkluderar departement inom Regeringskansliet, särskilt Arbetsmarknadsdepartementet, samt myndigheter som Arbetsmiljöverket, Skolverket, Socialstyrelsen, Försäkringskassan och Folkhälsomyndigheten. För staten innebär strategin en förtydligad inriktning för insatser inom arbetsmiljöområdet, vilket kan leda till ökat samarbete mellan departement och myndigheter. Även arbetsmarknadens parter, såsom fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, har en viktig roll i att bidra i genomförandet av strategin.

Samhällsekonomiskt kan en god arbetsmiljö, vilket strategin skapar ett förändringstryck för, leda till minskade kostnader för sjukvård och sjukfrånvaro samt minskade produktionsbortfall. För organisationer innebär det bättre förutsättningar för verksamhetsutveckling och produktivitet.

Jämställdhetsperspektivet förstärks i den nya strategin, vilket bedöms skapa bättre förutsättningar för att identifiera och förebygga ohälsa utifrån kön, arbetsuppgifter och anställningsvillkor. Detta förväntas bidra till ett mer inkluderande och hållbart arbetsliv. Strategin kan också stärka integrationen och arbetet mot segregation genom att främja en inkluderande arbetsmiljö där alla, oavsett bakgrund, har lika möjligheter att delta och utvecklas. Detta kan bidra till att minska socioekonomisk segregation. Strategin har också potential att stärka barns rättigheter enligt barnkonventionen, skollagen och läroplanerna.

När det gäller brottslighet och det brottsförebyggande arbetet, integreras frågor om arbetslivskriminalitet i strategins delmål om ett tryggt arbetsliv. Detta bidrar till fortsatt fokus på att förebygga brott inom arbetslivet. Strategin lyfter även vikten av att motverka våld, hot och trakasserier på arbetsplatser, vilket stärker strategins potential som en del av det brottsförebyggande arbetet.

1 Utredningens uppdrag och genomförande

1.1 Utredningens uppdrag

Enligt kommittédirektivet (dir. 2024:56) ska den särskilda utredaren ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030. Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara nuvarande arbetsmiljöstrategi En god arbetsmiljö för framtiden (skr. 2020/21:92) och dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk. Utredaren kan vid behov lämna förslag om justeringar i delmålen utformning och antal samt förändrade former för genomförande och uppföljning.

Sammanfattningsvis ska utredaren bland annat:

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade,
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin, och
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

1.2 Utredningens arbete

Utredningen har bestått av en utredare och en utredningssekreterare.

En referensgrupp bestående av representanter för Arbetsgivarverket, Fremia (arbetsgivarorganisation inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd), Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenskt Näringsliv, Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR), PTK (privatanställda tjänstemäns förhandlings- och samverkansråd), Sobona (de kommunala företagens arbetsgivarorganisation), Sveriges akademikers centralorganisation, (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har i dialog bistått utredningen med synpunkter, faktauppgifter, faktagranskning och underlag med mera. Utredningen har haft åtta möten med referensgruppen.

Utredningen har på eget initiativ skapat en forskargrupp med sex forskare inom olika delar av arbetsmiljöforskningen. Utredningen har genomfört tre möten med forskargruppen, som bistått utredningen med synpunkter och reflektioner kring utkast samt tips på litteratur.

Under arbetet har utredningen haft elva möten med företrädare för arbetsmarknadens parter, utöver mötena i referensgruppen, samt fyra möten med parternas kunskapsorganisationer (Prevent, Sunt arbetsliv och Afa försäkring). Utredningen har också sammanlagt haft 16 möten med följande myndigheter samt nätverk av myndigheter; Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte), Försäkringskassan, Genusnätverket, Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Jämställdhetsmyndigheten, Karolinska institutet, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Nationella vårdkompetensrådet (vid Socialstyrelsen), Skolverket och Skolinspektionen.

Utredaren har haft samrådsmöten med Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04), Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D), nationella samordnaren för det suicidpreventiva arbetet samt ämnessakkunnig i psykisk hälsa på Socialdepartementet. Utredningen har även haft möten med Funktionsrätt Sverige, Sveriges förenade studenter och Sveriges företagshälsor.

Syftet med analysen av genomslaget av arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 var att ge en aktuell bild av genomslaget för att kunna dra lärdomar inför framtagandet av en ny strategi. Analysen bygger

på skriftliga underlag som kan ge en bild av genomslaget, bland annat de åtgärdsplaner som Arbetsmiljöverket respektive Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisat till regeringen. Den bygger också på intervjuer med intressenter till strategin, till exempel företrädare för Arbetsmarknadsdepartementet, Arbetsmiljöverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Forte och Arbetsgivarverket. Därutöver har intervjuer genomförts med nio centrala partsorganisationer på arbetsmarknaden, samt branschföreningen Sveriges företagshälsor och företagrarorganisationen Företagarna. Intervjuerna genomfördes under augusti och september 2024.

Analysramen samt intervjuguiden utarbetades av Vilna AB i samråd med utredningen.

1.2.1 Överväganden i samband med uppdraget att analysera genomslaget av nuvarande strategi

Utredningen behövde prioritera uppdraget att analysera genomslaget av arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 tidsmässigt eftersom det skulle ligga till grund för utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi. Analysen genomfördes därför i början av utredningsuppdraget under hösten 2024.

Ett annat övervägande som utredningen gjorde om uppdraget att analysera genomslaget var att vi själva, det vill säga utredare och utredningssekreterare, inte skulle vara direkt involverade i genomförandet. Skälet var att vi i våra roller på Arbetsmiljöverket respektive Myndigheten för arbetsmiljökunskap varit involverade i myndigheternas verksamhet kopplade till nuvarande arbetsmiljöstrategi. Vi valde därför att anlita ett självständigt analyskonsultföretag, Vilna AB, för att säkerställa en saklig och objektiv analys. Vilna har också bistått utredningen genom att ta fram en bakgrundsbeskrivning av arbetsmiljöområdet och konsekvensutredningen av förslagen. De har också biträtt vid framtagandet av betänkandets texter.

1.3 Betänkandets disposition

I kapitel 2 presenterar vi en introduktion till arbetsmiljöområdet och vilka övergripande utmaningar och möjligheter som finns i Sverige i dag. Detta utgör utredningens utgångspunkter för arbetet.

I kapitel 3 beskriver vi den nuvarande arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 och redogör för analysen av dess genomslag. När vi här beskriver genomslaget avser vi i vilken grad och på vilket sätt strategin påverkat arbetet hos olika aktörer under perioden. Påverkan handlar alltså om att en aktör agerat eller agerar med direkt anledning av, eller med stöd, i strategin.

I kapitel 4 redogör vi för våra ställningstaganden, bedömningar och förslag. Kapitlet redogör för centrala utgångspunkter, arbetsmiljöstrategins övergripande mål, delmål, målbilder samt åtgärder.

Kapitel 5 sammanfattar utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Syftet är att innehållet i kapitlet ska kunna användas i en kommande skrivelse till Riksdagen eller annat underlag för regeringens beslut om en ny arbetsmiljöstrategi för 2026–2030.

I kapitel 6 redogör vi för utredningens konsekvensbeskrivningar.

Vi har valt att använda begreppet ”vi” eftersom utredningen samlat står bakom texterna.

2 En god arbetsmiljö för alla

I det här kapitlet ger vi en introduktion till arbetsmiljöområdet och vilka övergripande utmaningar och möjligheter som finns i Sverige i dag vad gäller arbetsmiljön. Vi beskriver vad arbetsmiljö är, faktorer som inverkar på arbetsmiljöns kvalitet samt arbetstagares upplevelser av arbetsmiljön. Därefter beskriver vi utfall av brister i arbetsmiljön, i form av förekomst av arbetsskador och arbetsrelaterad dödlighet. Slutligen resonerar vi också om möjligheten att beskriva lönsamhet i investeringar i arbetsmiljö.

2.1 Vad är en god arbetsmiljö? Varför är det viktigt?

Arbetsmiljö omfattar samtliga förhållanden på en arbetsplats som påverkar de anställdas hälsa och säkerhet. Det innebär att det finns många olika dimensioner av arbetsmiljö. World Health Organization (WHO) definierar arbetsmiljö enligt följande:¹

Arbetsmiljö är en sammanfattande benämning på biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbets-situationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap återger WHO:s definition i en kunskapssammanställning om framtidens arbetsmiljöer och beskriver kompletterande perspektiv på begreppets innebörd:²

[E]tt 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. Med andra ord handlar begreppet om påverkan av olika slag som kan få positiva eller negativa konsekvenser för hälsa och välbefinnande hos de personer som arbetar

¹ Definitionen återges bland annat i Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö– trender, digitalisering och anställningsformer, s. 5.

² Ibid.

i olika typer av arbetsmiljöer. Begreppet kan utvidgas till effekter, inte bara på säkerhet, hälsa och välbefinnande, utan också till systemeffekter, bland annat organisationsprestanda.

Arbetsmiljö omfattar därmed en stor bredd av de aspekter som präglar förhållandena på en arbetsplats. Ramar och grundprinciper för dessa förhållanden regleras genom statliga krav i arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter. Andra villkor för arbetet förhandlas fram enligt den svenska modellen där fackförbund och arbetsgivarorganisationer kommer överens genom kollektivavtal och partsdialog. Sådana villkor handlar exempelvis om inflytande och samverkan, anställningsformer, lönebildning, pension, semester och arbetstider.

Det är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i en organisation. Arbetsmiljölagen ställer krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).³ Det innebär att arbetsgivare har ansvar för att skapa en säker arbetsmiljö samt att det finns en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.⁴ Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs. Arbetstagare kan också, tillsammans med arbetsgivare, spela en stor roll i samarbetet om arbetsmiljön och har en viktig roll att anmäla brister i arbetsmiljön.⁵ Alla arbetsställen med fler än fem anställda ska dessutom ha ett eller flera skyddsombud, eller arbetsmiljöombud, som representerar arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.⁶ Dessa skyddsombud utses som regel av den lokala arbetstagarorganisationen som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. En utmaning för det lokala arbetsmiljöarbetet är att det över tid blivit färre arbetstagare som vill eller har förutsättningar att verka som skyddsombud.⁷ De fackliga organisationerna kan utse regionala skyddsombud. Ett regionalt skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga

³ Se t.ex. 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160).

⁴ SOU 2022:47, De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, s. 76 och 78.

⁵ Arbetsmiljöverket har uppmärksammat betydelsen av att även chefers arbetsmiljö inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, se Arbetsmiljöverket (2024). Rapport tillsynsaktivitet – Ett hållbart arbetsliv. Organisatorisk och social arbetsmiljö första linjens chefer inom privat sektor.

⁶ 6 kap. 2§ arbetsmiljölagen.

⁷ Arbetsmiljöverket har mot denna bakgrund fått i uppdrag av regeringen att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud, se Arbetsmiljöverket (2024). Åtterrapporering av regeringsuppdraget om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud.

skyddsombud och företräder arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet, på arbetsplatser där det saknas lokala skyddsombud.⁸

Ett begrepp som kommit att få ökad uppmärksamhet över tid handlar om *organisatorisk och social arbetsmiljö*, ofta förkortad OSA. OSA handlar om hur arbetet är organiserat och vilka förutsättningar som finns för att utföra arbetet på ett säkert och hälsosamt sätt, till exempel avseende arbetsbelastning och arbetstidens förläggning samt att dessa inte bidrar till ohälsa. Det handlar också om relationer på arbetsplatsen, socialt stöd och att det inte förekommer kränkande särbehandling. Bristande organisatorisk och social arbetsmiljö ökar risken för stressrelaterad psykisk ohälsa.

2.1.1 Ett välfungerande arbetsmiljöarbete kan främja och skydda

En god arbetsmiljö kan gynna arbetstagares hälsa och säkerhet, och minska risken för sjukdom och stressrelaterad psykisk ohälsa. För organisationer kan en god arbetsmiljö främja verksamhetsutveckling, produktivitet och hållbarhet. Den kan också innebära bättre legitimitet och ett gott rykte för organisationen, vilket kan attrahera arbetskraft och underlätta rekrytering. Dessutom kan en god arbetsmiljö ha bredare positiva effekter på samhället i stort. Den kan bland annat leda till minskade kostnader för sjukvård och sjukfrånvaro eller minskade förluster i form av produktionsbortfall i samband med sjukfrånvaro.

Genom ett välfungerande arbetsmiljöarbete kan riskfaktorer minskas och friskfaktorer främjas, vilket kan påverka hälsan positivt.⁹ En risk kan beskrivas som sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa, samt de potentiella konsekvenserna i form av skada eller ohälsa om det skulle inträffa. Riskfaktorer inkluderar fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska faktorer som kan belasta arbetstagaren. Exempel på fysiska risker är tunga lyft, arbete i onaturliga ställningar eller buller. Vad gäller kemisk arbetsmiljö kan risker innebära exponering för farliga ämnen. Risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan i stället handla om hög

⁸ Arbetsmiljöverket (2025). Skyddsombud och arbetsmiljöombud. (<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/>). Hämtad 2025-05-15.

⁹ Ett sådant arbetsmiljöarbete kan också benämnas som hälsofrämjande eller salutogent.

arbetsbelastning, höga krav och avsaknad av kontroll och inflytande (brister i organisatorisk arbetsmiljö), respektive svagt stöd och brister i samarbetsklimatet (brister i social arbetsmiljö). Friskfaktorer syftar på ”förhållanden som påverkar arbetsmiljön på så sätt att den främjar hälsa och bidrar till att arbetstagare vidmakthåller sin hälsa och kan arbeta och uppfylla sina egna och arbetets mål över tid”.¹⁰ På organisatorisk nivå kan friskfaktorer förstås som goda förutsättningar för ledarskap, utvecklingsmöjligheter och lärande, delaktighet och kommunikation, arbete med mål och värdegrund, och strategiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med hälsoläge och sjukfrånvaro.¹¹

Friskfaktorer i arbetet kan fungera som resurser som hjälper chefer och anställda att hantera risker och krav samt stimulera till lärande och personlig utveckling. En god arbetsmiljö med rätt balans mellan krav och resurser kan leda till bättre hälsa, lägre sjukfrånvaro och högre säkerhetsmedvetande. Å andra sidan kan höga krav utan tillräckliga resurser leda till negativa hälsoeffekter.¹²

2.1.2 Arbetsmiljön påverkas av förändrade förutsättningar i arbetslivet

Arbetsmiljön omskapas kontinuerligt till följd av förändrade förutsättningar i arbetslivet. Det innebär att nya arbetsmetoder, teknologier och arbetsvillkor påverkar riskerna och utmaningarna i arbetsmiljön, vilket i sin tur ställer krav på en anpassningsbarhet.

Covid-19-pandemin är ett exempel på när förutsättningarna i arbetslivet snabbt skiftade och hur detta fick följder för arbetsmiljön, också med kvarvarande effekter såsom mer flexibla arbetssätt med ökade inslag av distans- och hybridarbete. En tilltagande digitalisering av samhället innebär att många yrkesgrupper utför sitt arbete digitalt, till exempel att lärare nyttjar lärplattformar för sin undervisning och vården genomför digitala patientmöten. Användningen av artificiell intelligens påverkar och förutses än mer komma att påverka och förändra förutsättningarna inom många yrken. Ökade krav på hållbarhet framträder bland annat genom den gröna omställningen, där samhället och arbetslivet behöver ställa om till fossilfria energikällor och

¹⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. Rapport 2021:2, s. 22.

¹¹ Ibid. Enligt rapporten kan friskfaktorernas påverkan skilja sig åt mellan och inom olika sektorer, branscher och yrken.

¹² SOU 2022:47, De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, s. 45–46.

en cirkulär ekonomi. Även Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling formulerar krav på främjande av en trygg och säker arbetsmiljö för alla samt en varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt.¹³

Tack vare medicinsk-teknisk utveckling och en förbättrad levnadsstandard har medellivslängden ökat under de senaste decennierna. Antalet personer i Sveriges befolkning som är över 80 år beräknas öka med 43 procent under en tioårsperiod. Detta samtidigt som motsvarande ökning bland personer i arbetsför ålder endast är 4 procent.¹⁴ Den demografiska utvecklingen ställer krav på att fler arbetar längre, till exempel inom välfärdsyrken men även inom andra yrken och sektorer. Samtidigt visar exempelvis en undersökning från TCO att hälften av tjänstemännen i åldern 50–67 år överväger att gå i pension i förtid och att bristande arbetsmiljö är en starkt bidragande orsak.¹⁵ I promemorian *Ett mer hållbart och längre arbetsliv* dras slutsatsen att en förutsättning för ett hållbart arbetsliv är att inte slitas ut i förväg. Goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö bidrar till en hög produktivitet och är viktigt för att möjliggöra ett längre arbetsliv. Promemorian betonar att det är viktigt att arbetsgivaren tillvaratar kompetensen och erfarenheten hos äldre medarbetare och visar att de vill att dessa stannar kvar på arbetsplatsen.¹⁶

Under senare år har det vidtagits åtgärder för att hantera kompetensförsörjningsutmaningarna genom att öka förutsättningarna för en bättre matchning mellan utbildningsutbud och arbetsmarknadens behov. Det handlar både om nya utgångspunkter för dimensioneringen av utbildningar, och om att målgruppen ska ges bättre förutsättningar att göra välunderbyggda val. Syftet med förändringarna är att öka utbildningarnas attraktivitet, så att fler personer utvecklar sådan kompetens som det råder brist på.¹⁷ För att möjliggöra för

¹³ Agenda 2030, delmål 8. Se ex. <https://globalamalen.se/om-globala-malen/mal-8-anstandiga-arbetsvillkor-och-ekonomisk-tillvaxt/>. Hämtad 2025-05-08.

¹⁴ SKR (2024). Förlängt arbetsliv. Hur medarbetare 55–65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen.

¹⁵ TCO (2024). Hälften går i förtid. Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern.

¹⁶ Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.

¹⁷ Sedan 2025 ställer skollagen bland annat krav på att huvudmän i sin dimensionering av utbildningar inom gymnasieskola respektive vissa utbildningar inom komvux i högre grad tar hänsyn till arbetsmarknadens kompetensbehov. Huvudmännen ska också informera blivande elever vilka arbetsmarknadsutsikter som utbildningarna har. Universitets- och högskolerådet (UHR) har på uppdrag av regeringen utvecklat informationen om högskoleutbildningarna så att den i högre grad kan bidra till välgrundade studieval och en stärkt koppling mellan utbildning och arbetsmarknad, se UHR (2025). Utvecklad studieinformation för arbetsmarknadsanknytning och kompetensförsörjning. Redovisning av regeringsuppdrag. Rapport 2025:2.

fler som befinner sig mitt i arbetslivet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom omställning eller kompetensutveckling infördes 2022 ett nytt omställningsstudiestöd.¹⁸

Globalisering, ökad internationell konkurrens och framväxten av osäkra anställningsformer, såsom plattformsarbete och tidsbegränsade kontrakt, har förändrat arbetsmarknadens struktur. Dessa förändringar skapar incitament för vissa aktörer att kringgå arbetsrättsliga regler, vilket bland annat bidrar till en ökad förekomst av arbetslivskriminalitet. Arbetslivskriminalitet kan leda till allvarliga konsekvenser för arbetstagare, inklusive försämrad arbetsmiljö, psykisk ohälsa och arbetsrelaterade skador eller dödsfall.¹⁹ Ekonomisk osäkerhet, hög inflation, generellt oroligt världsläge och andra globala faktorer kan ytterligare förvärra situationen genom att öka trycket på företag att sänka kostnader, ibland på bekostnad av arbetsmiljön. Detta kan leda till att vissa verksamhetsutövare medvetet bryter mot arbetsmiljoregelverket för att maximera vinster.²⁰ Arbetslivskriminalitet förekommer inom olika branscher, såväl mansdominerade som kvinnodominerade branscher. Som riskbranscher för arbetslivskriminalitet återfinns bygg- och anläggningssektorn, bilverkstäder, transport, avfallshantering, städning, tvätterier, restauranger, vård och omsorg, gröna näringar samt kroppsvård och skönhet.²¹

¹⁸ Lag (2022:856) om omställningsstudiestöd. Parternas omställningsorganisationer har en central koppling till det nya omställningsstudiestödet och en viktig roll att bistå arbetstagare vid omställning och förändring i arbetslivet.

¹⁹ T.ex. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2024:02; SOU 2025:25 Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete.

²⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö – en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers kunskaper och erfarenheter, s. 14 och s. 23.

²¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2024:2, s. 15. Enligt rapporten utsätts män oftare för risker för skador och dödsfall, medan kvinnor utsätts för sexuella trakasserier. Även SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet–upplägg-verktyg-åtgärder-fortsatt arbete, identifierar nämnda branscher som särskilt utsatta för risk för arbetslivskriminalitet. Betänkandet lyfter också internationella erfarenheter som visar på arbetskraftsexploatering inom jordbruk/boskapsskötsel, trädgårdsskötsel och tvätt/kemtvätt, vilket kan bli mer vanligt förekommande i Sverige. Arbetsmiljöverket m.fl. (2024). Redovisning av uppdraget att inrätta regionala center motarbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan.

2.1.3 De flesta sysselsatta har en positiv bild av sin arbetsmiljö

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ger i rapporten *Sverige om arbetsmiljö* en bild av attityder och kunskaper om arbetsmiljö bland sysselsatta i åldern 20–65 år.²² Bland resultaten framkommer att en majoritet av de sysselsatta, åtta av tio, har ett intresse för arbetsmiljöfrågor. Intresset är över lag större bland kvinnor än bland män, och större bland arbetstagare födda utanför Europa än bland dem som är födda i Sverige eller övriga Europa. En stor majoritet av de sysselsatta, närmare nio av tio, uppger också att de alltid eller ofta säger till om brister i arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverket följer vartannat år upp arbetsmiljön bland svenska arbetstagare i *Arbetsmiljöundersökningen*.²³ Inför den senaste omgången, som genomfördes 2024, infördes förändringar av metod och frågedesign. Detta medför att myndigheten inte redovisar några jämförelser med tidigare år. Av undersökningen 2024 framgår att majoriteten av de sysselsatta är nöjda med sitt arbete: 86 procent är mycket eller ganska nöjda med sitt arbete. De flesta upplever också att de har ett mycket eller ganska stimulerande arbete (84 procent) respektive att arbetet är meningsfullt (89 procent). Undersökningen visar dessutom att de flesta sysselsatta, 94 procent, upplever att det alltid eller oftast är tydligt vilka uppgifter som ska utföras. Omkring 90 procent av samtliga sysselsatta anger att de använder digitala program eller system i sitt arbete, varav merparten anser att detta underlättar deras arbete i hög grad eller delvis.

Det finns också mer negativa inslag i bilden av hur personer i Sverige upplever sig ha det på jobbet. Exempelvis uppger drygt 40 procent att de är fysiskt uttröttade efter arbetsdagens slut minst några gånger i veckan eller mer, och nästan 50 procent uppger att de är mentalt uttröttade varje dag eller några gånger i veckan. Nästan lika stor andel av de sysselsatta, 47 procent, uppger att de alltid eller oftast har för stor arbetsbelastning.

Arbetsmiljöverket ser ett mönster i hur kvinnor och män utsätts för risker i arbetsmiljön och hur de upplever sin arbetsmiljö, samt

²² Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Sverige om arbetsmiljö. Attityder och kunskaper om arbetsmiljö bland sysselsatta i åldern 20–65. Rapport 2024:10. Rapporten bygger på en enkät som myndigheten uppdragit åt Statistiska Centralbyrån (SCB) att genomföra.

²³ Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01. Undersökningen genomförs av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket, resultaten som presenteras är framför allt hämtade från s. 3, 20, 21, 40, 52, 60 och 72.

att dessa går att hänföra till strukturella skillnader på arbetsmarknaden, där kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika sektorer. Denna könssegregering beskrivs i flera sammanhang som både horisontell och vertikal. Det innebär att kvinnor och män befinner sig i olika branscher och på olika hierarkiska nivåer.²⁴

Det förekommer också skillnader relaterade till de sysselsattas ålder, inkomst och utbildningsnivå. Kvinnor, särskilt unga, uppger oftare än män att de utsatts för hot, våld, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.²⁵ Vanligast är detta inom vård och omsorg, följt av utbildning och offentlig förvaltning. Kvinnor rapporterar också högre grad av mental och fysisk utmattning. Män rapporterar oftare fysisk belastning, som tunga lyft, maskinanvändning, buller och vibrationer.²⁶ Nästan en tredjedel av de sysselsatta inom bygg och transport uppger att säkerhetsrutiner inte alltid följs.

Unga bedömer i lägre grad än äldre att de kan arbeta till pensionsåldern – bland kvinnor 16–29 år tror 54 procent att de inte orkar arbeta kvar i sitt yrke, jämfört med 45 procent av männen i samma ålder.²⁷ I rapporten *Perspektiv på äldres arbetsmiljö* framgår samtidigt att andelen äldre som bedömer att de inte kommer orka arbeta inom yrket fram till ordinarie pensionsålder ökat över tid. Framför allt äldre inom utbildning, vård och omsorg och byggverksamhet bedömer att de inte kommer att orka det. Rapporten visar även att äldre i mindre utsträckning än yngre får utbildning på betald arbetstid, vilket kan påverka deras möjligheter att fortsätta arbeta längre.²⁸

Fördjupningsrapporten *Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö* utgår från en tidigare omgång av Arbetsmiljöundersökningen och visar att utrikes födda och inrikes födda i vissa avseenden har liknande upplevelser av arbetsmiljön. Exempelvis tycker båda grupperna i ungefär samma utsträckning att de har ett intressant arbete, trots att utrikes födda och inrikes födda till viss del befinner sig i olika delar av arbetsmarknaden. Utrikes föddas arbetsmiljö präglas dock i högre grad av olika brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, såsom psykiskt ansträngande arbete, kränkande särbehandling i form av

²⁴ Se t.ex. Jämställdhetsmyndigheten (2023). Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Underlagsrapport 2023:8, s. 9.

²⁵ Att unga kvinnor är särskilt utsatta för sexuella trakasserier i arbetet framgår också bl.a. av Arbetsmiljöverket (2024). Fokus på ungas arbetsmiljö.

²⁶ Att unga män i högre grad har arbeten som är fysiskt krävande framgår också av Arbetsmiljöverket (2024). Fokus på ungas arbetsmiljö.

²⁷ Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljöundersökningen 2024, s. 23.

²⁸ Arbetsmiljöverket (2022). Perspektiv på äldres arbetsmiljö.

mobbning och diskriminering på grund av religion eller etnisk tillhörighet. Arbetsmiljöverket beskriver att utrikes föddas arbetsmiljö kan påverkas av att de i högre grad har otrygga anställningar och inte sällan i branscher och yrken där diskriminering och trakasserier är mer förekommande. Oro för att förlora arbetet och brist på kommunikation kan också bidra till en sämre arbetsmiljö för utrikes än för inrikes födda. Det finns även skillnader mellan utrikes och inrikes födda när det gäller fysisk arbetsmiljö. Utrikes födda upplever i högre utsträckning fysiska arbetsmiljöbelastningar. Särskilt arbetar gruppen födda utanför Europa inom yrken och branscher med höga fysiska krav i arbetet som kan vara skadliga för hälsan.²⁹

I rapporten *Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion* bekräftas bilden av att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk tillhörighet och religion i det svenska arbetslivet. Särskilt personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern är utsatta. Utsattheten förstärks när etnicitet samverkar med andra faktorer som kön och utbildningsnivå och kan också vara dubbel, både genom att vara mer belastad och ha sämre tillgång till stöd. Detta ökar risken för psykisk och fysisk ohälsa ytterligare.³⁰

2.1.4 De flesta elever trivs men utvecklingen visar på minskad trygghet och ökad stress i skolan

Såväl Skolinspektionen som Skolverket följer upp elevers och lärares upplevelse av arbetsmiljön i skolan. Den återkommande undersökningen *Skolenkäten* visar bland annat att en majoritet av skolans elever känner sig nöjda med och trygga i sin skola, samt att det i relativt stor utsträckning råder arbetsro på lektionerna. Men undersökningen visar också att elevers upplevelse av trygghet i skolan minskat successivt sedan 2010. I årskurs 8, exempelvis, uppgav 2024 nästan var femte elev, 19 procent, att de till viss del eller inte alls känner sig trygga i skolan. Samma undersökning visar att 17 procent av eleverna

²⁹ Arbetsmiljöverket (2023). Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö.

³⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion.

i årskurs 8 upplever att det sällan eller aldrig råder arbetsro på lektionerna.³¹

I *Attityder till skolan 2024* bekräftas bilden att en majoritet av eleverna trivs i skolan. Samtidigt framgår av undersökningen att det är två av tio elever som inte trivs bra och var tredje elev i mellanstadiet och hälften av eleverna i högstadiet och gymnasieskolan uppger att de känner sig stressade i skolan varje dag eller några gånger i veckan.³² Tjejer upplever skolstress i högre utsträckning än killar.³³ Skolverket ser allvarligt på riskerna med långvarig stress bland elever, bland annat att skolstress i förlängningen kan innebära en ökad risk för hälsobesvär.³⁴

En rapport från Folkhälsomyndigheten visar att studenter vid universitet och högskolor har högre nivåer av psykisk ohälsa än jämnåriga yrkesverksamma, särskilt i form av stress, oro, ångest och nedsett psykiskt välbefinnande. Detta gäller i synnerhet kvinnor som studerar, som i flera studier uppger dubbelt så hög förekomst av psykiska besvär jämfört med sina manliga studiekamrater. Studiemiljön framstår som en central riskfaktor, där höga prestationskrav, osäkerhet kring framtida arbetsliv, betygsättning och brist på återhämtning bidrar till belastningen. Det finns även indikationer på att ekonomiska svårigheter och social isolering förvärrar den psykiska ohälsan, särskilt för studenter utan starkt socialt stöd eller med minoritetsbakgrund. Tillsammans pekar dessa faktorer på att det inte enbart är individens sårbarhet, utan också utbildningssystemets utformning, som påverkar studenters psykiska hälsa.³⁵ Även doktoranders arbetsmiljö kan ha en betydande påverkan på deras psykiska hälsa. En artikel i tidskriften *Nature* visar att psykologiska hälsoproblem

³¹ Skolinspektionen (2024). Resultatredovisning för Skolenkäten, Totalrapport. Uppgifter om förändring över tid: <https://www.skolinspektionen.se/skolenkaten/resultat-fran-skolenkaten/resultat-skolenkaten-2024/trygghet-och-studiero-2024/> (hämtad 2025-02-24). Skolenkäten genomförs bland elever i grundskolans årskurs 5 och 8, samt elever i gymnasieskolans år 2. Därutöver omfattar undersökningen undervisande lärare samt vårdnadshavare.

³² Skolverket (2024). *Attityder till skolan 2024*. Rapport 2024:15, s. 23. Rapportens resultat ligger i linje med såväl tidigare omgångar av *Attityder* som med andra studier. Skolverket anger att de vanligaste anledningarna till stress bland eleverna är läxor och prov, upplevelsen av att inte hänga med på lektionerna samt elevernas egna förväntningar på sig själva.

³³ *Ibid.*, Rapport 2024:15 s. 15.

³⁴ *Ibid.*, s. 24.

³⁵ Folkhälsomyndigheten (2018). *Psykisk ohälsa bland högskole- och universitetsstudenter kan förebyggas*.

bland doktorander är systemiska och har plågat akademien i många decennier.³⁶

2.2 Brister i arbetsmiljön ger olika utfall bland kvinnor och män

Arbetskadestatistik framställs av Arbetsmiljöverket utifrån de anmälningar som inkommer till Försäkringskassan och ger en bild av brister i arbetsmiljön som ger upphov till arbetsskador.³⁷ Uppgifterna om anmälda arbetsskador omfattar dels arbetsolyckor, dels arbetssjukdomar.³⁸ Vartannat år framställer Arbetsmiljöverket också statistik om arbetsorsakade besvär, såsom trötthet, ont i kroppen och ångest.³⁹

Även denna statistik uppvisar stora skillnader mellan kvinnor och män vad gäller förekomsten av och karaktären på arbetsolyckor, arbetssjukdomar och andra utfall av brister i arbetsmiljön. I statistiken framkommer skillnader mellan könen bland annat genom att män i högre grad än kvinnor drabbas av arbetsolyckor med sjukfrånvaro, medan kvinnor i högre grad än män drabbas av arbetssjukdom och arbetsorsakade besvär. Som påtalats tidigare kan skillnaderna hänföras till att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika yrkesområden.

Av figur 2.1 framgår en övergripande bild av förekomsten av arbetsolyckor med sjukfrånvaro respektive arbetssjukdom per 1 000 sysselsatta kvinnor och män mellan 2003 och 2023. Resultaten kommenteras därefter i avsnitt 2.2.1 och 2.2.2.

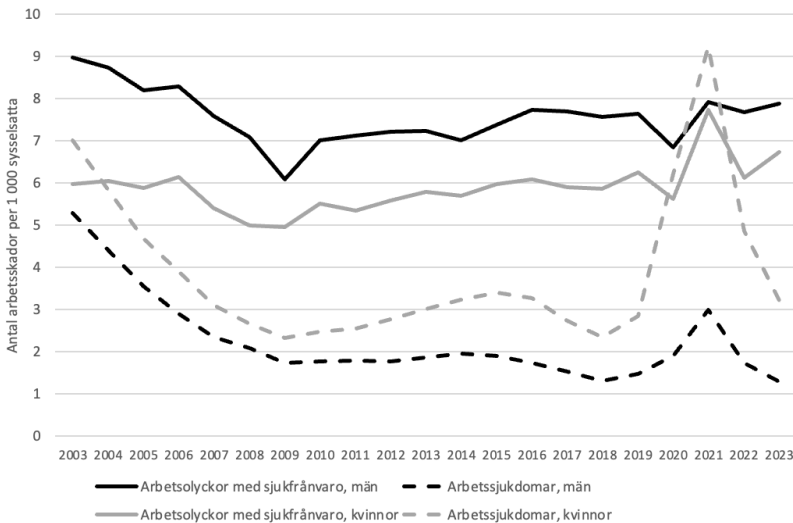
³⁶ Schwaller, F. (2024). The huge toll of PhDs on mental health: Data reveal stark effects. *I Nature* (Vol. 634, 10 October 2024).

³⁷ Eftersom statistiken om arbetsskador bygger på de uppgifter som anmäls förekommer vissa brister i tillförlitligheten. De osäkerhetskällor som har störst betydelse för statistiken om arbetsskador är att alla inträffade arbetsolyckor inte anmäls samt att den som anmäler inte fyller i anmälan korrekt eller fullständigt. Se Arbetsmiljöverket (2024). Kvalitetsdeklaration Arbetsskador, s. 8.

³⁸ Därutöver omfattar arbetsskador även olycksfall som skett på vägen till eller från arbetet, vilket vi inte inkluderat i redovisningen här. Arbetsskador som drabbar utländsk arbetskraft som bara tillfälligt befinner sig i Sverige ska anmälas i deras hemland, vilket innebär att Försäkringskassan inte har uppgifter om dessa arbetsskador. Därför kan de inte redovisas i den svenska officiella arbetsskadestatistiken.

³⁹ Nästa publicering sker under hösten 2025.

Figur 2.1 Anmällda arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar per 1 000 sysselsatta år 2003–2023. Arbetstagare och egenföretagare



Källa: Figuren är återskapad från Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023, figur 2.

Som framgår av figuren är den generella trenden att förekomsten av arbetsskador minskat över tid under den senaste tjuugoårsperioden. Det förekommer dock avbrott i utvecklingen, där i synnerhet arbets-sjukdomar ökade markant under covid-19-pandemin.

2.2.1 Arbetsolyckor med sjukfrånvaro vanligast bland unga män

En *arbetsolycka* definieras som en olycka till följd av en plötslig händelse som orsakar fysisk eller psykisk skada och inträffar på arbetsplatsen eller på annan plats där den skadade vistas i eller för arbetet.⁴⁰ Arbetsolyckor kan delas in i de med och utan sjukfrånvaro, där de med sjukfrånvaro innebär att den drabbade inte kan arbeta under en viss period.⁴¹

Statistiken om arbetsolyckor med sjukfrånvaro visar att det 2023 gjordes 39 400 anmälningar bland arbetstagare och egenföretagare.

⁴⁰ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 9.

⁴¹ I redovisningen har vi valt att beskriva arbetsolyckor med sjukfrånvaro.

Det är vanligare att män drabbas av arbetsolyckor med sjukfrånvaro, jämfört med kvinnor.⁴² För män var antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro detta år 22 100, vilket motsvarar 7,9 arbetsolyckor per 1 000 anställda män. Motsvarande uppgifter bland kvinnor var 17 300, eller 6,7 arbetsolyckor bland 1 000 anställda kvinnor. Flest antal anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro finns bland män i den yngsta åldersgruppen, arbetstagare mellan 16–24 år.⁴³ Enligt Arbetsmiljöverkets analyser kan unga vara särskilt drabbade av skador i arbetet på grund av deras brist på erfarenhet, utbildning och introduktion. Många unga rapporterar inte problem eller begär extra skydd, samtidigt som arbetsgivare ofta saknar insikt i deras behov. Särskilt sommarjobbare är utsatta, då de ofta är ovana vid sin arbetsutrustning.⁴⁴ En stor del av anmälningar kommer från sektorer som transport och magasinering samt vattenförsörjning, avloppsrensning, avfallshantering och dylikt.⁴⁵ Större arbetsställen tenderar att anmäla fler arbetsolyckor med sjukfrånvaro än mindre arbetsställen. Detta kan sannolikt relateras till att större arbetsställen har en annan kapacitet och rutiner för anmälningar av arbetsolyckor.

En jämförelse av antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro mellan 2022 och 2023 visar en ökning om 11 procent, en förändring som kan relateras till en tidigare utveckling med färre anmälningar under perioder av covid-19-pandemin. Preliminära uppgifter som Arbetsmiljöverket försett utredningen med indikerar att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro under 2024 förmodligen kommer att landa på ungefär samma nivå som 2023, eller möjligen öka något. Över längre tid har antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro både gått upp och ned. Till exempel skedde en minskning mellan 2003 och 2009, varefter anmälningarna ökade under 2010-talet. Covid-19-pandemin innebar, som nämnts, tidvis en minskning i anmälningar, men under 2021 ökade de på grund av att biverkningar av covid-19-vaccin, särskilt bland kvinnor, anmälades som arbetsolyckor.⁴⁶

⁴² Antalet arbetsolyckor utan sjukfrånvaro var däremot högre bland kvinnor än män.

⁴³ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 12.

⁴⁴ Arbetsmiljöverket (2024). Fokus på ungas arbetsmiljö.

⁴⁵ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 37–38.

⁴⁶ Ibid., s. 19.

2.2.2 Kvinnor i majoritet bland dem som drabbas av arbetssjukdom

Med *arbetssjukdom* avses en arbetsskada som uppkommit genom annan skadlig inverkan än arbetsolycka, till exempel genom återkommande ensidiga rörelser eller psykiskt påfrestande förhållanden i arbetet.⁴⁷ Under 2023 anmäldes 11 900 arbetssjukdomar bland arbetstagare och egenföretagare. Det är betydligt vanligare att kvinnor drabbas av arbetssjukdom, jämfört med män. Ungefär 7 av 10 anmälda arbetssjukdomar gällde kvinnor detta år. Sett till antal fall per 1 000 sysselsatta förekom 3,2 fall bland kvinnor och 1,3 fall bland män 2023.⁴⁸ Antalet anmälda arbetssjukdomar ökar successivt med tilltagande ålder, både bland kvinnor och män. Preliminära uppgifter till utredningen från Arbetsmiljöverket gällande 2024 indikerar en ökning i anmälningar av arbetssjukdom om drygt 10 procent i relation till föregående år.⁴⁹

De vanligaste orsakerna till anmäld arbetssjukdom var 2023 organisatoriska och sociala faktorer, följt av ergonomiska belastningsfaktorer. Antalet anmälningar är högst i kommunal sektor, och lägst i privat sektor. Sett till branschgrupper var ”offentlig förvaltning och försvar” den som hade flest anmälda arbetssjukdomar.⁵⁰

Antalet anmälda arbetssjukdomar har varierat kraftigt över tid. Från 1980-talet till slutet av 1990-talet var det stora variationer, men sedan början av 2000-talet har antalet minskat och legat på en jämnare nivå. Trots en generell minskning i antalet arbetssjukdomar ökade anmälningar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer och nådde 2023 den högsta nivån under den senaste tioårsperioden. Covid-19-pandemin medförde ett avbrott i den minskande trenden av anmälda arbetssjukdomar. Särskilt under 2020 och 2021 eskalerade anmälningarna, och i synnerhet bland kvinnor, med anledning av smitta av covid-19 i arbetet.

⁴⁷ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 9.

⁴⁸ Ibid., s. 49.

⁴⁹ Det är främst anmälningar inom vård och omsorg; sociala tjänster samt utbildning som ökar. Därmed även främst öknings i anmälningar bland kvinnor.

⁵⁰ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 14.

2.2.3 Sysselsatta inom utbildning och vård upplever i högst grad arbetsorsakade besvär

Arbetsorsakade besvär kan uppstå till följd av olyckshändelser i arbetet, där fallolyckor tillsammans med feltramp, lyft eller annan överbelastning är vanliga orsaker.⁵¹ Bland arbetsorsakade besvär som inte föregåtts av en olyckshändelse i arbetet är en hög arbetsbelastning den vanligaste orsaken till att besvär uppstår.

Rapporten *Arbetsorsakade besvär 2022* visar att var fjärde sysselsatt person (25 procent) uppger att de har haft besvär till följd av arbetet under den senaste 12-månadersperioden. Detta motsvarar ungefär 1,3 miljoner personer av landets drygt 5,1 miljoner sysselsatta. Det är en större andel kvinnor än män som upplever arbetsorsakade besvär.⁵² Det är vanligare med arbetsorsakade besvär i kommunal och regional sektor jämfört med statlig och privat sektor. Bland yrken som har hög andel besvär förekommer bland annat grundskollärare, fritidspedagoger, förskollärare, undersköterskor och sjuksköterskor.⁵³

Andelen sysselsatta med besvär till följd av arbetet har minskat jämfört med mätningen under pandemiåret 2020 då andelen var 32 procent. Andelen låg 2022 även under nivån för 2018 då 28 procent av den sysselsatta befolkningen hade besvär till följd av arbetet enligt rapporten.⁵⁴

2.2.4 Stressrelaterad psykisk ohälsa ett växande problem

Över tid visar statistiken en förskjutning av arbetsmiljörelaterade problem från fysiska och kemiska risker i arbetsmiljön till att i stället handla om psykosociala och organisatoriska faktorer såsom arbetsrelaterad stress.

Bristande organisatorisk och social arbetsmiljö är en vanlig arbetsrelaterad orsak till stressrelaterad psykisk ohälsa. I takt med att arbetslivet förändrats under de senaste tre decennierna med färre i manuella arbeten inom varuproduktion och fler som arbetar inom olika typer

⁵¹ Bland de som i undersökningen uppgett att de har arbetsorsakade besvär till följd av en olyckshändelse i arbetet är det nära sex av tio som svarar att varken arbetsgivaren eller personen själv anmält en eller flera av de olyckor som orsakat besvären.

⁵² Arbetsmiljöverket (2023). Arbetsorsakade besvär 2022. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2023:02, s. 11.

⁵³ Ibid., s. 7 och 12.

⁵⁴ Jämförelser över längre tid är inte möjliga med anledning av förändringar i frågeformuläret 2018.

av tjänsteproduktion, har också orsakerna till längre sjukfrånvaro förändrats. Medan fysiska diagnoser relaterade till bristande arbetsmiljö ofta leder till kortare sjukfrånvaro, kan en obalans mellan krav och resurser i arbetet leda till negativ stress och långtidssjukskrivningar.⁵⁵ Psykiatriska diagnoser står för en stor del av de pågående sjukfallen, i synnerhet bland kvinnor.

Särskilt utsatta för hög sjukfrånvaro på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa är arbetstagare inom välfärdstjänster, såsom vård, skola och omsorg. Från att kontaktyrken inom offentlig sektor tidigare ha betraktats som "friskyrken" har arbetsmiljön inom vård, skola och omsorg under de senaste decennierna förändrats i grunden – i negativ riktning. Enligt en rapport från Jämställdhetsmyndigheten har den psykosociala arbetsmiljön försämrats markant, med ökad arbetsbelastning och färre möjligheter till pauser, förändrade styrformer och resursbrist som centrala förklaringar. Denna utveckling anses vara en viktig orsak till ökningen av psykisk ohälsa och sjukskrivningar, särskilt bland kvinnor, eftersom dessa yrken är starkt könssegregerade.⁵⁶

Även faktorer utanför arbetsmiljön påverkar kvinnors hälsa. En ojämn fördelning av det obetalda arbetet i hemmet försämrar kvinnors möjligheter till återhämtning på fritiden och påverkar samtidigt deras möjligheter till karriärutveckling negativt.⁵⁷ Dessa villkor gäller dock inte enbart kvinnor i välfärdsyrken, utan speglar bredare strukturella ojämställdheter i arbetsliv och samhälle.

Betänkandet *Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier* beskriver att utsattheten för våld, hot och trakasserier är stor och finns inom hela den offentliga förvaltningen. Utredningen bedömer att situationen är mycket allvarlig och att den innebär risker såväl i form av konsekvenser för den enskilde medarbetare, som stora risker ur ett samhällsperspektiv. Särskilt utsatta är anställda med arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning med stor påverkan för enskilda. Brottsutredande myndigheter och myndigheter

⁵⁵ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II. Enligt rapporten har antalet sjukskrivna för stress aldrig varit så stort som 2024. Under 2023 stod stressrelaterade sjukfall för 21 procent av de totala utgifterna för sjukpenning, vilket motsvarade 9,2 miljarder kronor. Utmattningssyndrom orsakade av stress är den diagnos som leder till längst sjukskrivningar och störst utgift i sjukförsäkringen vid tillfälligt nedsatt arbetsförmåga.

⁵⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2021). Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Rapport 2021:7.

⁵⁷ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II, s. 4.

som utövar tillsyn eller beslutar om tillstånd, ersättningar och bidrag, är exempel på verksamheter där anställda är mer utsatta. Särskilt stor är utsattheten bland de medarbetare som har en frekvent och nära direktkontakt med allmänheten eller klienter.⁵⁸ Även politiker är utsatta för hot och trakasserier. Enligt Brås återkommande undersökning Politikernas trygghetsundersökning uppgav år 2022 nästan var fjärde förtroendevald (cirka 28 procent) att de utsatts för någon form av hot eller trakasserier till följd av sitt uppdrag. Totalt handlar det om drygt 2 100 personer som tillsammans rapporterade omkring 22 000 sådana incidenter.⁵⁹

Skolan är en offentlig verksamhet där diskussionen om arbetsmiljön under senare tid till stor del kommit att handla om bristande trygghet samt förekomsten av hot och våld.⁶⁰ Grundskolan är den skolform som har flest anmälningar av allvarliga händelser i arbete orsakat av hot och våld i skolan.⁶¹ Även inom högskolesektorn förekommer hot och trakasserier mot forskare och lärare.⁶²

I rapporten *Hat och hot mot civilsamhället* beskrivs hur förekomsten av hat och hot skapar en stressig arbetsmiljö som påverkar individer och organisationer inom civilsamhället negativt.⁶³

2.3 Dödsfall och dödlighet i arbetslivet

Som framgått finns det mycket kunskap om arbetsmiljöns betydelse för att vi ska må bra och känna oss trygga på jobbet. Samtidigt förekommer det i Sverige årligen flera arbetsolyckor med dödlig utgång. Exponering i arbetsmiljön för såväl stress som exempelvis asbest, avgaser och buller kan över tid också leda till en ökad risk för arbetsrelaterad dödlighet.

⁵⁸ SOU 2024:1, Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier, s. 21–22.

⁵⁹ Brå (2023). Politikernas trygghetsundersökning 2023. Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under valåret 2022.

⁶⁰ Se till exempel SOU 2025:8 Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan, SOU 2024:17, Skolor mot brott och 2023:28, Samhället mot skolattacker.

⁶¹ Arbetsmiljöverket (2024). Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet. Regeringsuppdrag.

⁶² SULF (2024). Utsatthet vid svenska universitet och högskolor. En undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare.

⁶³ EXPO (2024). Hat och hot mot civilsamhället. Organisatoriska erfarenheter i en utsatt tid.

2.3.1 Dödsfall kan relateras både till arbetsolyckor och till exponering i arbetsmiljön

År 2023 inträffade 55 arbetsolyckor med dödlig utgång i den svenska arbetskraften, vilket är en ökning med 15 personer jämfört med 2022. Under perioden 2014–2023 inträffade totalt 400 arbetsolyckor med dödlig utgång, vilket ger ett genomsnitt på 40 personer per år. Män drabbas oftare än kvinnor av arbetsolyckor med dödlig utgång. Av de 55 arbetsolyckorna med dödlig utgång 2023 var 50 av de drabbade män och 5 kvinnor. Bland de 55 arbetsolyckorna drabbade 5 utländska medborgare i Sverige.⁶⁴ Enligt preliminära uppgifter skedde 38 arbetsolyckor med dödlig utgång under 2024, vilket kan indikera en möjlig minskning relativt föregående år.⁶⁵ Sverige är ett av de europeiska länder med minst antal arbetsolyckor med dödlig utgång per 100 000 sysselsatta. Under perioden 2015–2020 var det endast Nederländerna som hade en lägre kvot.⁶⁶

Den vanligaste orsaken till arbetsolyckor med dödlig utgång under åren 2014–2023 var förlorad kontroll över fordon eller andra transportmedel, vilket stod för 44 procent av de totalt 400 arbetsolyckorna med dödlig utgång under perioden. Flest arbetsolyckor med dödlig utgång per 100 000 sysselsatta inträffade inom jordbruk, skogsbruk och fiske. Andra branscher med höga antal dödsolyckor inkluderar byggverksamhet, transport och magasinering samt tillverkning.⁶⁷ En stor andel av dödsolyckorna, nästan sju av tio, sker i små företag med färre än 50 anställda.⁶⁸

Arbetsmiljöverket har i två rapporter från 2019 låtit forskare sammanställa kunskap om arbetsmiljörelaterade faktorer som orsakar dödlighet. Här ingår både dödsfall som sker till följd av arbetsolyckor och dödsfall som kan relateras till olika exponeringar i arbetsmiljön. I *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1* görs skattningar av arbetsrelaterad dödlighet där hänsyn tas till både dagens och gårdagens expo-

⁶⁴ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 43.

⁶⁵ Arbetsmiljöverket (2025). Statistik om dödsolyckor i arbetet. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/statistik-om-dodsolyckor-i-arbetet/>. Hämtad 2025-03-14.

⁶⁶ EU-OSHA (2025). Fatal work accidents per 100 000 employees. <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer/accidents-diseases-well-being/work-accidents/fatal-work-accidents/SE>. Hämtad 2025-03-14.

⁶⁷ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01, s. 43, s. 45.

⁶⁸ Arbetsmiljöverket (2025). Antal dödsfall i arbetsolyckor per antal anställda, arbetsställe efter storleksklass 2015–2024.

nering, av till exempel stress, asbest, motoravgaser eller buller i arbetsmiljön.⁶⁹

Kunskapssammanställningen identifierar de främsta riskfaktorerna som leder till många dödsfall varje år. Dessa inkluderar stress, skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete. I åldersgruppen 15–49 år är dödsolyckor, stress och skiftarbete de största faktorerna, medan hjärt- och kärlsjukdomar och cancer är vanligare i åldersgruppen 50–64 år. Män drabbas oftare av arbetsrelaterade dödsfall än kvinnor, särskilt i kategorier som dödsolyckor och exponering för motoravgaser. Ihållande fysiskt tungt arbete har minskat över tid på grund av automatisering, men bedöms i kunskapssammanställningen fortfarande utgöra en betydande riskfaktor. Av skattningarna framgår att faktorer som stress, skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete vardera orsakar mer än 500 dödsfall per år. Exponering för damm, asbest, kvarts och passiv rökning orsakar i sin tur vardera omkring 100–500 arbetsrelaterade dödsfall per år.⁷⁰ Sammantaget kan de arbetsrelaterade dödsfallen summeras till cirka 3 000 årligen.⁷¹

Vidare beskriver sammanställningen att kunskapen om arbetsrelaterad dödlighet har ökat, och nya samband upptäcks kontinuerligt. Vissa faktorer som tidigare ansågs öka dödligheten har i ljuset av ny kunskap visat sig ha mindre betydelse. Enligt sammanställningen går det att minska den arbetsrelaterade dödligheten genom åtgärder som minskar förekomsten av stress och skiftarbete, liksom åtgärder som minskar halten av luftföroreningar i arbetsmiljön. Mot bakgrund av resultaten i kunskapssammanställningen dras slutsatsen att vid prioritering av åtgärder för att minska den arbetsrelaterade dödligheten bör fokus riktas mot miljöer som innehåller flera riskfaktorer samtidigt.⁷²

I *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2* undersöker forskarna hur dagens arbetsmiljö kan ge upphov till framtida arbetsrelaterad dödlighet. Bland resultaten framkommer bland annat att arbetsrelaterad

⁶⁹ I rapporten används begrepp som "years of life lost" (YLL) för att beskriva dödlighet, vilket innebär att dödsfall som inträffar i unga år får större betydelse. Dessutom diskuteras "disability adjusted life years" (DALY), som kombinerar förlorade levnadsår med år levda med funktionsnedsättning.

⁷⁰ Arbetsmiljöverket (2019). Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1. Rapport 2019:3, s. 7.

⁷¹ Arbetsmiljöverket (2023). Ohälsosam arbetsbelastning vanligare orsak till dödlighet. <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/?hl=ress-vanligare-orsak-till-arbetsrelaterad-dodlighet-i-framtiden>. Hämtad 2025-05-08.

⁷² Arbetsmiljöverket (2019). Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1. Rapport 2019:3, s. 8.

dödlighet orsakad av exponering för asbest, kvarts, svetsrök, buller, joniserande strålning, oorganiskt damm samt passiv tobaksrök sannolikt kommer att minska. Eftersom män exponeras mer än kvinnor för dessa faktorer bedöms den skattade minskningen i arbetsrelaterad dödlighet påverka dem mer. I motsatt riktning skattas stress få större betydelse för framtida arbetsrelaterad dödlighet orsakad av dagens arbetsmiljö, vilket särskilt kan komma att drabba kvinnor. Sammantaget bedömer forskarna att både andelen och antalet arbetsrelaterade dödsfall bland kvinnor kommer att öka jämfört med män. Faktorer som nattarbete och arbete på oregelbunden arbetstid, samt exponering för motoravgaser och organiskt damm bedöms ha oförändrad eller svårbedömd betydelse. Rapporten bedömer vidare att antalet dödsolyckor som beror på dagens arbetsmiljö kommer vara ungefär det samma som i dag.⁷³

I rapporten *Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige* undersöks om sambanden mellan dödlighet och arbetsmiljöfaktorer förändrats mellan 2019 och senhösten 2022.⁷⁴ I särskilt fokus är sambandet mellan mobbning på jobbet och självmord, där senare studier indikerar ett möjligt samband, även om mer forskning är nödvändig för att verifiera resultaten. Rapporten betonar vikten av förebyggande åtgärder för att minska arbetsrelaterad dödlighet, särskilt i små och medelstora företag samt på temporära arbetsplatser.

2.4 Investeringar i en bättre arbetsmiljö är lönsamma

Kunskap om ekonomiska effekter av arbetsmiljöåtgärder kan vara central som incitament för arbetsgivare att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och skapa hälsofrämjande arbetsmiljöer. För att vara användbar kan kunskapen och beräkningar som den grundar sig på också behöva belysa skillnader mellan olika typer av arbetsmiljöåtgärder och kontexter.⁷⁵

⁷³ Arbetsmiljöverket (2019). Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2. Kunskapssammanställning 2019:4, s. 28–31, 37–38.

⁷⁴ Järvholm, B. (2023). Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4.

⁷⁵ Grmani, Aikaterini et al. (2018). Economic Evaluation of Occupational Safety and Health Interventions from the Employer Perspective. A Systematic Review. I *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60:2.

Det finns omfattande forskning som ger stöd för att investeringar i arbetsmiljöåtgärder kan minska arbetsrelaterade sjukdomar och skador, potentiellt även dödlighet, och vara lönsamma för alla inblandade parter, inklusive arbetstagaren, samhället och företaget eller organisationen. Lönsamhet kan beskrivas som att en god arbetsmiljö leder till ökad produktivitet och minskade kostnader för sjukfrånvaro och arbetsrelaterade skador. En arbetsmiljö som är bra med hänsyn till organisatoriska och sociala faktorer är sannolikt också produktiv. Omvänt kan arbetsmiljöproblem orsaka kostnader om de inte åtgärdas.

Enligt artikeln *Why and how do workplaces invest in mental health and wellbeing?* kan investeringar i psykisk hälsa på arbetsplatsen minska sjukfrånvaro, öka produktiviteten och minska personalomsättningen. Organisationer investerar av olika skäl, såsom att förbättra sin image, uppfylla lagkrav och skapa en god arbetsmiljö. Ledarskapets engagemang och en stödjande kultur är avgörande för framgång. Eftersom kopplingen till produktivitet är svår att mäta, är datainsamling och utvärdering viktigt. Effektiva investeringar kräver kulturella förändringar, personalengagemang och pilotprojekt för att testa nya initiativ.⁷⁶

Försäkringsbolaget Skandia presenterar återkommande beskrivningar av ekonomiska förluster som orsakas av längre sjukskrivningar. Enligt Skandias senaste beräkning uppgick dessa förluster till 92 miljarder kronor under 2024. Brister i arbetsmiljön är inte ensam orsak till längre sjukskrivningar, men förebyggande insatser såsom investeringar i en god arbetsmiljö kan bidra till att minska dessa förluster.⁷⁷

Att investeringar i god arbetsmiljö kan vara ekonomiskt lönsamma beskrivs också av det nordiska nätverket *The Nordic Future of Work and OSH-group* i en rapport om arbetsrelaterad dödlighet. Till exempel uppskattas kostnaderna för dåliga arbetsförhållanden i Finland till cirka 4 procent av landets BNP. Genom att minska arbetsrelaterade sjukdomar och skador kan betydande ekonomiska besparingar göras, vilket också förbättrar livskvaliteten för arbetstagare.⁷⁸

Forskning ger stöd för att arbetsmiljö och regelefterlevnad kan förbättras genom att ställa krav på företag högst upp i värdekedjan.

⁷⁶ Henstock, L. et al. (2025). Why and how do workplaces invest in mental health and wellbeing? A systematic review and process tracing study. I *Social Science & Medicine*.

⁷⁷ Skandia (2024). Hur är läget, Sverige? En rapport om hälsa, sjukskrivningar och vikten av förebyggande insatser.

⁷⁸ The Nordic Future of Work and OSH-group (2024). Work today and in the future. Part three: Work-related fatalities in the Nordic countries.

En strategi kan exempelvis vara att en huvudentreprenör tar ansvar för arbetsmiljö, även hos underleverantörer.⁷⁹ Arbetsmiljön i små företag kan visa på särskilda utmaningar eftersom det ofta saknas resurser och kunskap för att hantera arbetsmiljöfrågor effektivt.⁸⁰

Enligt European Agency for Safety and Health at Work (EU-Osha) är det mest effektivt att förbättra arbetsmiljön genom att kombinera lagstiftning med andra typer av insatser. Ett sätt är att skapa tryck både uppifrån och från sidan i värdekedjan – till exempel från kunder, samarbetspartners och myndigheter – så att arbetsmiljökrav blir en självklar del av det som förväntas av leverantörer. För att det ska fungera måste leverantörerna ha både resurser och vilja att följa kraven. Det räcker inte med bara lagar eller bara affärsdrivna beslut – det behövs en kombination. Därför lyfter EU-Osha vikten av att företag högre upp i kedjan tar ett tydligt ansvar för att hela värdekedjan har en säker och god arbetsmiljö.⁸¹

⁷⁹ Järvholm, B. (2023). Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4. Umeå universitet. S. 6 och 11.

⁸⁰ SOU 2022:47, De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.

⁸¹ European Agency for Safety and Health at Work (2021). Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overarching review.

3 Nuvarande arbetsmiljöstrategi och dess genomslag

I detta kapitel beskriver vi den nuvarande arbetsmiljöstrategin och dess genomslag. Kapitlet inleds med en sammanfattande beskrivning av regeringens tidigare handlingsplan och strategi inom arbetsmiljöområdet.

3.1 Regeringens tidigare strategidokument för arbetsmiljöpolitiken

Den nuvarande arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 har sina föregångare. Regeringens prioriteringar och styrning inom arbetsmiljöpolitiken har tidigare formulerats i två centrala styrdokument: en handlingsplan för åren 2010–2015 och en arbetsmiljöstrategi för perioden 2016–2020. Dessa dokument, tillsammans med de utvärderingar som har genomförts, utgör viktiga referenspunkter för både den nuvarande strategin och det förslag till ny arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 som presenteras i detta betänkande.

3.1.1 Nationell handlingsplan för arbetsmiljöpolitiken 2010–2015

I september 2010 fattade regeringen beslut om en nationell handlingsplan för arbetsmiljöpolitiken 2010–2015.¹ Handlingsplanen lyfte fram fyra prioriterade områden för insatser. För det första skulle riskerna i arbetsmiljön minska genom förbättrade system, samtidigt som arbetsmiljöns potential att främja hälsa uppmärksammades

¹ Regeringens skrivelse 2009/10:248, En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015.

och utvecklades. För det andra betraktades arbetsmiljöförhållanden som en viktig faktor i arbetet med att minska utanförskap. Den tredje prioriteringen betonade arbetsmiljön som en konkurrens- och lönsamhetsfaktor för företag, med syftet att tydliggöra dess ekonomiska betydelse. Slutligen ville regeringen med handlingsplanen öka medvetenheten och kunskapen om arbetsmiljöfrågor i hela samhället.

Insatserna i planen var varierade och omfattade bland annat förstärkning av Arbetsmiljöverkets informationsinsatser, lagändringar, regelförenklingar samt ökade satsningar på forskning och kunskapsutveckling. Ett särskilt fokus låg på så kallade främjande insatser, som skulle synliggöra arbetsmiljöns positiva och utvecklande potential och spegla en ny inriktning i politiken – från enbart riskminimering till att även stödja hälsa, inkludering och produktivitet genom goda arbetsvillkor.

Statskontoret genomförde en utvärdering av handlingsplanen och bedömde att handlingsplanen inte uppfyllde grundläggande krav, då den saknade tydlig strategi och konkreta åtgärder.² Planen hade begränsad styrningseffekt och få fungerande prioriteringar. Trots att vissa utmaningar identifierades, saknades fokus på främjande insatser, men utvärdering av planens resultat var svårt att göra konstaterade Statskontoret.

3.1.2 Arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020

I januari 2016 överlämnade regeringen skrivelsen *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* (skr. 2015/16:80). Arbetsmiljöstrategin för 2016–2020 byggde på drygt 20 åtgärder inom tre prioriterade områden: nollvision mot dödsolyckor, ett hållbart arbetsliv och psykosocial arbetsmiljö. Den tog sin utgångspunkt i ökningen av arbetsskador, stigande sjukfrånvaro, särskilt bland kvinnor, och behovet av att stärka den psykosociala arbetsmiljön, främst i kvinno-dominerade sektorer. Syftet var att skapa ett hållbart arbetsliv i alla åldrar med hänsyn till förändringar i pensionssystemet och demografin. En majoritet av strategins åtgärder bestod av specifika regeringsuppdrag till Arbetsmiljöverket.

² Statskontoret (2015). Analys av den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken. 2015:2.

Strategin omfattade även en satsning på arbetslivsforskning, där en föreslagen utredning ledde till att Myndigheten för arbetsmiljökunskap inrättades 2018. Den riktade sig i första hand till arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket. För att stärka trepartssamverkan skapade regeringen ett dialogforum för löpande uppföljning av åtgärder. Arbetsmiljöverket deltog i forumet som adjungerad part.

Även detta strategidokument utvärderades av Statskontoret år 2020. Statskontoret gjorde bedömningen att arbetsmiljöstrategin stärkt genomförandet av politiken, särskilt genom tydliga uppdrag och ökad myndighetssamverkan.³ Samtidigt pekade myndigheten på brister såsom otydliga mål, obalanserad prioritering och otillräcklig uppföljning. Statskontoret föreslog förbättringar i målformulering, uppföljning, styrning, samverkan och utveckling av dialogforumens arbetsformer.

3.2 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

Regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi överlämnades till riksdagen i februari 2021. Strategin omfattar fyra delmål:

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

I skrivelsen beskriver regeringen också hur strategin ska styra mot uppsatta mål, hur genomförandet ska fungera samt hur den ska följas upp. Genom regeringens uppdrag till Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap att ta fram åtgärdsplaner, ville regeringen ge dem mer framträdande och tydligare roller att stödja genom-

³ Statskontoret (2020). Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. 2020:4.

förändret av arbetsmiljöstrategin. Regeringen aviserade också att den avsåg att fortsätta ha ett forum för dialog med arbetsmarknadens parter kring arbetet utifrån strategin.

För att ge en bild av regeringens prioriteringar i den nuvarande strategin beskriver vi nedan vilka områden som regeringen lyfter inom respektive delmål. Därefter beskrivs resultaten av den analys av genomslaget för den nuvarande strategin som vi genomfört (3.4).

3.2.1 Områden i delmålet om ett hållbart arbetsliv

Den nuvarande arbetsmiljöstrategin lyfter ett antal områden inom delmålet om ett hållbart arbetsliv:

Alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv. Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor både kan och vill vara yrkesverksamma. Ett hållbart arbetsliv innebär att individer ges möjlighet till kompetensutveckling, omställning och trygghet genom hela arbetslivet. Det kräver att arbetsmiljöförutsättningarna för särskilda grupper – såsom äldre, utrikes födda, hbtqi-personer och personer med funktionsnedsättning – uppmärksammas och anpassas efter deras olika behov och förutsättningar.

Arbetslivets utveckling skapar nya utmaningar. Ny teknik, distansarbete, digitalisering, artificiell intelligens och plattformarbete förändrar hur arbetet organiseras och utförs. Dessa förändringar för med sig nya risker, vilket aktualiserar behovet av att utveckla både kunskapsstöd och regelverk. Det blir också centralt att tydliggöra vem som har ansvar och rådighet över arbetsmiljön i nya och mer flexibla arbetsformer.

God arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling är avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen. I flera sektorer, inte minst inom välfärden, är kompetensförsörjningen en växande utmaning. För att arbetsplatser ska kunna attrahera och behålla personal krävs att arbetsmiljön är god och att det finns reella möjligheter till utveckling i arbetet. Särskild uppmärksamhet behöver riktas mot arbetsvillkoren i vård, skola och omsorg.

Forskning och analys för ett hållbart arbetsliv ska prioriteras. För att möta framtidens utmaningar behövs både ny forskning och bättre spridning av befintlig kunskap. Det är viktigt att resultaten når ut till arbetsplatserna och omsätts i praktiken. Särskilt efterfrågat är

mer kunskap om de ofta komplexa sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa.

3.2.2 Områden i delmålet om ett hälsosamt arbetsliv

Den nuvarande arbetsmiljöstrategin tar upp flera områden inom delmålet om ett hälsosamt arbetsliv:

Friska arbetsplatser kan bidra till såväl hälsa som lönsamhet. Alla som arbetar ska ges förutsättningar för god hälsa. En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar inte bara till individens välbefinnande, utan stärker även verksamhetens produktivitet och samhällets långsiktiga hållbarhet. När arbetsmiljön inte bara är god utan aktivt främjar hälsa, gynnas både arbetstagare och arbetsgivare.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö. För att förebygga ohälsa krävs ett strukturerat och kontinuerligt arbetsmiljöarbete som omfattar hela arbetsplatsen. Även elevers och studenters arbetsmiljöer bör integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En långsiktig god arbetsmiljö skapas genom välfungerande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skyddsombuden har en nyckelroll i detta arbete. En god dialog mellan arbetsmarknadens parter, mellan regering och myndigheter samt på arbetsplatser är avgörande för att skapa hållbara lösningar.

Utvecklingen går mot ett mer flexibelt arbetsliv. Arbete på distans och hemifrån har blivit allt vanligare. Strategin betonar vikten av att säkerställa en god arbetsmiljö även när arbetsgivaren inte har direkt kontroll över arbetsplatsen.

Allt viktigare att belysa hur den kognitiva arbetsmiljön påverkar oss. Dagens arbetsliv ställer höga krav på koncentration, informationshantering och mentalt fokus. Därför måste frågor om kognitiv och digital arbetsmiljö ges större plats i arbetsmiljöarbetet.

Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning får inte accepteras på en arbetsplats. Arbetsgivare har ett ansvar att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och mobbning. Strategin lyfter också behovet av kunskapshöjande insatser om rasism i arbetslivet, för att skapa inkluderande och trygga arbetsmiljöer för alla.

3.2.3 Områden i delmålet om ett tryggt arbetsliv

Inom delmålet om ett tryggt arbetsliv lyfter arbetsmiljöstrategin följande områden:

Utvidgad nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska dö till följd av arbete. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är avgörande för att förebygga ohälsa och olycksfall, som i värsta fall leder till död.

En god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga. De flesta arbetande kvinnor i Sverige i dag finns inom offentlig sektor. Vård- och omsorgssektorn utmärker sig när det gäller ohälsa som en följd av organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön, samt ökad sjukskrivning relaterad till stress.

Arbetsmiljöreglerna bör ses över ur et jämställdhetsperspektiv. En fråga är om det behövs sanktionsavgifter på fler områden än i dag, till exempel när det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Organisatorisk och social arbetsmiljö ska prioriteras de närmaste åren. Arbetsmiljöproblem som relaterar till de organisatoriska och sociala faktorerna på en arbetsplats behöver hanteras med samma allvarsamhet som de fysiska riskerna. Föreskrifterna inom området behöver följas upp och utvärderas för att utveckla arbetet.

Hot och våld i arbetslivet behöver tas på allvar. Ingen ska behöva utsättas för hot och våld, varken i hemmet eller på jobbet. Förekomsten av hot och våld är större i exempelvis skolan, hälso- och sjukvård samt omsorgen. Även myndighetsanställda blir utsatta för hot och våld i sitt arbete.

Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen på ett säkert sätt. Varje år orsakar avgaser, damm och kemikalier på jobbet olyckor, sjukdomar och i värsta fall dödsfall. Kemikalier är fortsatt ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

Arbetsmiljökunskap stärks både inför och under arbetslivet. Kunskap och attityder är avgörande för att förebygga hälsa. Kunskapen behövs hos många fler än i dag. Den behöver också förmedlas i grund- och gymnasieskolan.

3.2.4 Områden i delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk

Nuvarande arbetsmiljöstrategin 2021–2025 lyfter följande områden inom delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk:

En bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel. Företag som medvetet bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar skapar osund konkurrens i arbetslivet. Det ska inte löna sig att försumma arbetstagarnas rätt till en god arbetsmiljö. Människohandel och människoexploatering ska inte förekomma.

Arbetet mot arbetslivskriminalitet ska utvecklas genom fler kontroller och förebyggande arbete. Fusk och brottslighet i arbetslivet ger konsekvenser som kräver åtgärder på flera politikområden. Samverkan mellan relevanta myndigheter är av stor vikt.

3.3 Analys av genomslaget av nuvarande strategi

Enligt direktivet har vi i haft i uppdrag att analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade. I följande avsnitt redogör vi för en analys av genomslaget för strategin. Analysen bygger på skriftliga underlag som kan ge en bild av genomslaget, bland annat de åtgärdsplaner som Arbetsmiljöverket respektive Myndigheten för arbetsmiljökunskap hittills redovisat till regeringen.

Vi har också gjort intervjuer med intressenter till strategin. Företrädare för Arbetsmarknadsdepartementet och fyra myndigheter har intervjuats i studien: Arbetsmiljöverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Forte samt Arbetsgivarverket (som även är arbetsgivarorganisation för staten). Därutöver har intervjuer genomförts med nio centrala partsorganisationer på arbetsmarknaden: Fremia, LO, OFR, PTK, Saco, SKR, Sobona, Svenskt Näringsliv och TCO samt branschföreningen Sveriges företagshälsor och företagargenerationen Företagarna.

3.3.1 En nulägesbild av genomslaget

Syftet med analysen som redovisas här är att ge en aktuell bild av genomslaget av nuvarande strategi för att kunna dra lärdomar inför framtagandet av en ny strategi. Våra intervjuer är genomförda under augusti och september 2024. Sedan dess har Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisat åtgärdsplaner för 2025. Det innebär att analysen här inte ger en slutgiltig bild av genomslaget.

När vi här beskriver genomslaget avser vi i vilken grad och på vilket sätt strategin påverkat arbetet hos olika aktörer under perioden. Påverkan handlar alltså om att en aktör agerat eller agerar med direkt anledning av, eller med stöd, i strategin. Vår bedömning av påverkan bygger på intervjupersonernas beskrivningar av huruvida organisationerna genomfört specifika åtgärder eller satsningar med anledning av strategin och dess olika delmål och på skriftliga underlag som illustrerar satsningar utifrån de olika delmålen. De skriftliga underlagen och intervjuerna kompletterar varandra i analysen. Genom intervjuerna har det varit möjligt att fånga synsätt kring strategins genomslag som inte syns i de skriftliga underlagen.

Följande avsnitt har tre delar. Den första delen beskriver genomslaget för strategin som framkommer i analysen av intervjuerna och underlagen. I den andra delen diskuterar vi orsaker till genomslaget för strategin baserat på i huvudsak intervjuerna. I avsnittets tredje och sista del summeras ett antal lärdomar från intervjuerna vad gäller processen för framtagande, men också innehåll och format, för en framtida strategi.

3.4 Genomslaget ser olika ut hos olika typer av aktörer

Sammantaget visar intervjuerna och de skriftliga underlagen att strategin hittills haft ett genomslag i arbetet hos Regeringskansliet, myndigheterna, partsorganisationerna och övriga organisationer i studien. Men genomslaget ser olika ut hos olika typer av aktörer. Tydligast har genomslaget varit i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete. Det framkommer i analysen att även regeringen och andra myndigheter gjort initiativ med anledning av strategin. Hos de centrala partsorganisationerna och de övriga aktörerna i studien har strategin haft ett indirekt genomslag

genom att ge stöd och inspiration i arbetsmiljöarbetet under strategiperioden.

3.4.1 Tydligt genomslag i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete

Av intervjuerna och de skriftliga underlagen framgår att strategin i sin helhet hittills haft ett betydande genomslag i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete. På följande sätt beskriver exempelvis Myndigheten för arbetsmiljökunskap i sin åtgärdsplan för 2024 hur myndigheten utgår från strategin i sin verksamhetsplanering:

Årligen sker projektplanering vid myndigheten utifrån arbetsmiljöstrategin inom ramen för budget- och verksamhetsplaneringen. Myndigheten identifierar då utmaningar inom ett antal arbetsmiljöområden kopplade till de fyra delmålen. Därefter genomförs en kartläggning av valda områden genom att undersöka vilka kunskapsbehov och vilken forskning som finns.

Att strategin haft ett tydligt genomslag hos de två myndigheterna beskrivs i intervjuerna, både av myndigheterna själva och av de andra organisationerna i analysen. Enligt intervjuerna har, vid sidan av myndigheternas instruktion och regleringsbrev, strategin varit viktiga styrdokument i den interna verksamhetsplaneringen under strategiperioden.

De två myndigheterna har arbetat på delvis olika sätt med strategin. Arbetsmiljöverket identifierade med utgångspunkt i strategin sex prioriterade områden som myndigheten valde att arbeta med under perioden. De redovisades i den första åtgärdsplanen under strategiperioden i slutet av sommaren 2021. Områdena är digitalisering, den utökade nollvisionen, arbetsmiljö inom välfärden, arbetslivskriminalitet, regelförnyelse samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I sina åtgärdsplaner har myndigheten i efterkommande planer redovisat åtgärderna sorterade på fyra av områdena: digitalisering, den utökade nollvisionen, arbetsmiljö inom välfärden och arbetslivskriminalitet. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har redovisat sitt arbete med utgångspunkt i delmålen.

3.4.2 Delmålen har haft genomslag på olika sätt

Vår analys indikerar att det fyra delmålen hittills har haft genomslag på delvis olika sätt. När det gäller delmålen om ett hållbart, hälsosamt respektive tryggt arbetsliv förefaller strategin i första hand haft genomslag genom att bekräfta vikten av redan pågående och planerad verksamhet. Detta gäller inom både Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Strategin har inte varit avgörande för myndigheternas prioriteringar under strategiperioden. Men enligt intervjuerna har den påverkat i vilken ordning myndigheterna planerat åtgärderna inom dessa områden. Att verka för ett hållbart, hälsosamt och tryggt arbetsliv är dessa myndigheters grunduppdrag. Flera av åtgärderna som myndigheterna gjort, gör eller planerar utifrån strategin hade de redan påbörjat när regeringen antog strategin, eller hade på sikt gjort ändå. Vissa av de intervjuade ger uttryck för att myndigheterna i åtgärdsplanerna kunnat sortera in flera befintliga aktiviteter i ordinarie verksamhet under delmålen.

När det gäller delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk är bilden av genomslaget ett annat. Av intervjuerna framgår att inom detta område har myndigheterna gjort åtgärder med anledning av strategin men också annan styrning. Särskilt hos Arbetsmiljöverket har detta delmål fått stort genomslag i verksamheten under perioden. Det syns både i åtgärdsplanerna och ger avtryck i intervjuerna. Hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap har antalet åtgärder inom målet om en arbetsmarknad utan brott och fusk förvisso varit begränsade till antalet, men enligt intervjuerna har åtgärder gjorts som inte skulle kommit till stånd om det inte vore för strategin.

3.4.3 Myndigheterna har gjort flera konkreta åtgärder inom delmålen

Vilka konkreta åtgärder som myndigheterna hittills genomfört med anledning av strategin framgår i detalj i åtgärdsplanerna. Arbetsmiljöverket har som nämnts redovisat sina åtgärder med utgångspunkt i myndighetens prioriterade områden. Av åtgärdsplanen för 2024 framgår att myndigheten bland annat gjort följande inom de prioriterade områdena:

- En utvidgad nollvision: Riktade inspektioner inom flera områden, infört en ny regelstruktur och uppdaterat en sammanställning av kunskap om arbetsrelaterade dödsfall.
- Arbetsmiljön inom välfärden: Tillsyn och analys av arbetsmiljön inom välfärden samt inspektioner av organisatorisk och social arbetsmiljö inom vård och omsorg respektive av hot och våld inom skolan.
- Digitalisering: Inspektioner inom ramen för EU-kampanjen ”Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv” samt ökat och spridit kunskapen om digitaliseringens påverkan på arbetslivet.
- En arbetsmarknad utan brott och fusk: Tillsammans med åtta andra myndigheter har Arbetsmiljöverket utvecklat en samverkan för att motverka arbetslivskriminalitet, bland annat inom ramen för myndighetsgemensamma center mot arbetslivskriminalitet (AKC). Myndigheten har också prövat ansökningar och betalat ut statsbidrag för att främja kunskapsutbyte och samverkan med myndigheter i syfte att motverka brott och andra regelöverträdelser i arbetslivet.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap redovisar sina åtgärder uppdelat per delmål. I flera fall ser myndigheten att de enskilda åtgärderna svarar mot flera av delmålen i strategin, det gäller särskilt målen om ett hållbart och hälsosamt arbetsliv. Av den senaste åtgärdsplanen för 2024 framgår exempelvis att Myndigheten för arbetsmiljökunskap hittills gjort följande åtgärder för respektive delmål:

- Hållbart arbetsliv: Kunskapssammanställningar om polisers, lärares och lantbrukares arbetsmiljö samt covid-19-pandemins påverkan på arbetsmiljön inom olika branscher och yrken.
- Hälsosamt arbetsliv: Kunskapssammanställningar om tystnads-kultur i arbetslivet samt uppdaterade riktlinjer om alkoholproblem på arbetsplatsen.
- Tryggt arbetsliv: Kunskapssammanställning om interventioner för god psykosocial hälsa inom hälso- och sjukvården och en kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården.

- En arbetsmarknad utan brott och fusk: Kunskapssammanställning om arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser på arbetsmiljö samt en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers kunskaper och erfarenheter vad gäller sambandet mellan arbetsmiljö och arbetslivskriminalitet.

3.4.4 Genomslag även i regeringens och andra myndigheters arbete

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap är de myndigheter där strategin som helhet hittills haft störst genomslag. Men det framkommer i intervjuerna att strategin även har haft genomslag i regeringens och andra myndigheters arbete. Genomslaget är dock inte lika påtagligt som hos Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Ett antal initiativ av regeringen och myndigheterna, som har en koppling till strategin, framhålls återkommande av de intervjuade. Flera statliga utredningar har under strategiperioden förhållit sig till strategin. Regeringen har pekat på strategin i vissa direktiv (till exempel i dir. 2021:44) och strategin tas upp som en utgångspunkt i bland annat Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45), Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (SOU 2022:47) och Arbetsskadeutredningen (SOU 2023:53).

Vidare har regeringen under 2021–2024 uppdragit åt ett särskilt kansli att samordna arbetet för ett hållbart arbetsliv inom Regeringskansliet. Till grund för inrättandet låg ambitionen att förbättra möjligheterna för ett längre och hållbart arbetsliv. Kansliet för hållbart arbetsliv inrättades organisatoriskt på Socialdepartementet. Kansliet genomförde samverkande åtgärder och har arbetat med att identifiera behov, föreslå åtgärder, samråda och samordna insatser, så att åtgärder och politik blir en helhet.⁴

Flera av de intervjuade återkommer till att regeringen, i linje med strategins delmål om ett arbetsliv utan brott och fusk, har uppdragit åt Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket,

⁴ Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.

Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten att samarbeta för att motverka arbetslivskriminalitet.

Även andra myndigheter har förhållit sig till strategin. Exempelvis Forte och Arbetsgivarverket, som vi intervjuat i studien, vittnar om att strategin haft visst genomslag i deras arbete under strategiperioden. Men då inte på samma direkta sätt som för Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Arbetsgivarverket framhåller exempelvis att de tillsammans med fackliga organisationer arbetat med frågan om hot och våld som skrivs fram i strategin. Forte beskriver att strategin legat till grund för myndighetens strategiska prioriteringar vad gäller deras forskningsfinansiering inom arbetsmiljöområdet.⁵

3.4.5 Trots allt ett begränsat genomslag i regeringens och myndigheternas samlade arbete

Även om Arbetsmiljöverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, regeringen och andra myndigheter hittills genomfört flera åtgärder med utgångspunkt i strategin, är det flera av de vi intervjuat som uppfattar att strategin totalt sett fått ett begränsat genomslag i regeringens och myndigheternas samlade arbete. Flera menar att regeringen i begränsad utsträckning omsatt strategin i reformer och budget. Exempelvis anser vissa bedömare att förslagen som lämnats av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö, Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet respektive Arbetsskadeutredningen hittills i liten grad resulterat i ny politik.

Flera anser också att genomslaget på exempelvis Socialdepartementet och Utbildningsdepartementet, och dess underliggande myndigheter, hittills varit lägre än vad det skulle kunna vara. Av intervjuerna framgår att det finns en uppfattning bland flera aktörer att det, bortsett från delmålet om arbetsmarknad utan brott och fusk, i första hand är Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap som har arbetat med strategin.

⁵ Forte (2023). Strategisk forskningsagenda för arbetslivsforskning. Uppdaterad version 2023.

Det är bara Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap som gör något för strategin. Vi borde då säga att det är Arbetsmarknadsdepartementets strategi, inte regeringens. Regeringen har misslyckats med att göra detta till hela regeringens strategi. (Myndighet)

3.4.6 Stöd och inspiration för de centrala partsorganisationerna

Vid sidan av myndigheterna har strategin även fått visst genomslag hos de centrala partsorganisationerna som ingår i studien. De centrala partsorganisationerna planerar inte åtgärder utifrån strategin. De intervjuade framhåller att strategin inte är styrande för deras verksamhet på samma sätt som för myndigheterna. Men flera beskriver att strategin har inspirerat och gett draghjälp för organisationernas arbete inom arbetsmiljöområdet:

Nej vi har inte gjort något direkt med anledning av strategin. Men flera av frågorna som strategin lyfter, till exempel frågor om krav och resurser, det arbetar vi också med. (Partsorganisation)

I intervjuerna är det också flera av organisationerna som vittnar om att strategin är viktig som stöd och inspiration. Inte minst har den varit viktig som ett underlag i organisationernas påverkansarbete visavi både regeringen, statliga utredningar och myndigheter. Man har kunnat peka på delmål och teman i strategin och påminna om vad regeringen vill åstadkomma inom arbetsmiljöområdet, och indikerat att det behövs åtgärder. Här lyfter flera exempelvis fram att den ökade nollvisionen och utmaningarna med hot och våld i arbetslivet som områden som varit bra att kunna peka på.

Det blir en draghjälp för oss när det finns i en strategi. Och när vi pratar exempelvis pensionsålder – att orka, vilja och kunna – då är strategin något som vi använder oss av när vi lyfter denna fråga. Vi hänvisar till strategin gentemot arbetsgivarna och påminner regeringen om formuleringarna... Inte minst när det gäller dödsolyckorna har vi påmint regeringen om att det behövs en handlingsplan (Partsorganisation).

De olika delmålen i strategin har i olika grad uppfattats som relevanta av partsorganisationerna. Särskilt delmålen om hållbart och hälsosamt arbetsliv framhålls som viktiga när de tagit stöd och inspiration i strategin.

Flera av organisationerna lyfter fram att de redan innan den nuvarande strategin togs fram arbetade med att utveckla dessa områden. Under strategiperioden har detta arbete fortgått och exempelvis parternas kunskapsorganisationer Sunt arbetsliv, Partsrådet och Prevent har gjort åtgärder som ligger inom de områden som strategin tar upp.

Intervjuerna indikerar att strategin i första hand haft genomslag hos de centrala partsorganisationerna. Enligt intervjuerna med de centrala partsorganisationerna har den inte fått genomslag hos vare sig partsorganisationernas medlemsförbund eller på lokala arbetsplatser. Det vill säga varken förbunden eller de lokala arbetsplatserna har hittills använt strategin som underlag för det arbetsmiljöarbete som de bedriver. Vissa pekar på att många av dessa aktörer inte känner till att strategin finns. Några av de intervjuade framhåller samtidigt att genom att strategin har fått genomslag i regeringens och myndigheternas arbete, och gett draghjälp till partsorganisationernas påverkansarbete centralt, så har den indirekt haft ett genomslag även på lokal nivå.

3.5 Förklaringar till genomslaget

I detta avsnitt lyfter vi fram några aspekter av processen kring framtagandet, innehållet och formatet för den nuvarande strategin som de intervjuade beskriver som styrkor och utmaningar. Dessa kan bidra till att kasta ljus på strategins genomslag.

3.5.1 Strategin har ett relevant innehåll som är brett förankrat

Att strategins innehåll uppfattas som relevant och att den togs fram i bred förankring har bidragit till att myndigheterna har kunnat anamma den och partsorganisationerna kunnat få stöd och inspiration i den. Merparten av de intervjuade aktörerna ser positivt på processen som låg till grund för den nuvarande arbetsmiljöstrategin. Några av dem framför att den nuvarande strategins framtagande var en stor förbättring jämfört med tidigare motsvarigheter, där processen varit mer stängd. En av de intervjuade myndigheterna beskriver att framtagandet av strategin präglades av en öppen dialog, särskilt om vilka områden som skulle inkluderas. Enligt samma myndighet gav möj-

ligheten att läsa utkast till strategin innan den presenterades för riksdagen en känsla av delaktighet och påverkansmöjlighet.

Som positivt i processen lyfts särskilt fram att några av arbetsmarknadens parter involverades tidigt och att de också fick möjlighet att bidra till strategins utveckling. Även detta bidrog till en upplevelse av transparens och inkludering från regeringens sida, i synnerhet i arbetets inledning, även om den slutliga strategin var ett regeringsbeslut.

Jag tycker det fanns en stor lyhördhet. [...] Bra möjligheter till inspel och vi fick gehör. Det fanns en transparens åtminstone inledningsvis om processens gång. Sen var det till syvende och sist regeringens beslut och då är det svårt att ha samma transparens hela vägen. (Partsorganisation)

Det är dock inte alla som delar bilden av transparens och inkludering i framtagandet. Aktörer som inte blev inbjudna till sammanhang där den kommande strategin diskuterades beskriver i stället att de inte kände sig inkluderade. Samtliga aktörer som ger denna bild är partsorganisationer. För dem var strategin snarare något som presenterades i huvudsak som en färdig produkt, som de haft begränsade möjligheter att påverka. Upplevelsen av att få strategin presenterad som en färdig produkt kan, enligt vissa av de intervjuade, ha bidragit till att den egna organisationen inte känner sig adresserad av strategin. Andra upplever, trots avsaknad av delaktighet i processen, att utfallet blev positivt.

Vi tyckte att mycket föll på plats med strategin, som var bra, och att den ringade in mycket som vi ville ha på plats. Men vi var inte med i referensgruppen. (Partsorganisation)

Över lag ger de intervjuade aktörerna en positiv bild av innehåll och format i den nuvarande strategin. Områdena i strategin upplevs som relevanta att arbeta med, att det är möjligt att inrymma en bred palett av aktuella frågor kopplade till arbetsmiljö. Även formatet, omfattningen och strategins giltighetstid uppfattas som ändamålsenlig, enligt de intervjuade.

3.5.2 Flera anser att målen är breda och vaga

Att flera aktörer har kunnat använda strategin beror också på att delmålen är breda och tämligen vaga. Men det har samtidigt bidragit till otydlighet om vad regeringen vill uppnå. Flera benämner delmålen som områden snarare än mål.

Merparten av de intervjuade anser att strategins fyra delmål går in i varandra och är svåra att särskilja. Delmålen hållbart arbetsliv, hälsosamt arbetsliv och tryggt arbetsliv anses av många aktörer beskriva liknande aspekter av en god arbetsmiljö och kan till och med betraktas som delar av samma helhet.

Flera av de intervjuade anser samtidigt att delmålen är bra och rimliga i förhållande till de arbetsmiljöutmaningar som föreligger. Att delmålen delvis överlappar varandra kan också innebära att de fungerar bra tillsammans. Undantaget är målet om en arbetsmarknad utan brott och fusk som flera av de intervjuade menar är apart i sammanhanget.

Lite diffust hur de tre första delmålen förhåller sig till varandra, en del skrivningar som går i och ur varandra. Område 4 är mycket tydligare. (Myndighet)

Som delmål är de ganska luddiga, inte tidsatta, mätbara och så vidare, de lever inte upp till att vara ”mål”. Målen går också mycket in i varandra, de överlappar. (Partsorganisation)

En möjlig bakomliggande orsak till att delmålen blev breda och vaga kan, enligt några av de intervjuade, härledas till förankringsprocessen i strategins framtagande. Genom att processen involverade många och präglades av en stor lyhördhet kan resultatet ha blivit en urvattnad om än välförankrad produkt. I förlängningen kan detta ha lett till att regeringens styrsignaler blivit tämligen svaga och otydliga. Det gör det svårt för både de primära målgrupperna (Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap) och andra målgrupper att på ett mer konkret plan se vad regeringen egentligen vill uppnå, inom vilken tidsram, och vem som ska göra vad.

Överlappningen mellan flera av delmålen gör i stället att strategin kan framstå som mindre stringent och svårare att konkretisera och följa upp. Med mer konkreta mål och delmål samt tydligare beskrivningar av roller och förväntningar, vem som ska realisera målen och

när, hade strategin fått ett annat genomslag, menar flera av de intervjuade.

3.5.3 Delmålet om brott och fusk passar inte riktigt in

Flera av de intervjuade menar att delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk inte riktigt passar in bland de övriga tre delmålen. Delmålet beskrivs av dessa aktörer återkommande som en ”udda fågel” i sammanhanget. Samtidigt beskriver de intervjuade att fokus på delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk ökat under den period som den nuvarande strategin varit gällande. De uppfattar att regeringens samlade politik inom detta område är tydligare, men inte med nödvändighet handlar om arbetsmiljö. Några av aktörerna föreslår att frågorna med fördel kan hanteras separat.

[Delmål 4] tangerar grov brottslighet och gängkriminalitet som delvis är något annat än att skapa en god arbetsmiljö. [...] Om det ligger i arbetsmiljöstrategin är det viktigt att betona att det är hela regeringens strategi. En risk om det ligger i arbetsmiljöstrategin är annars att inte alla myndigheter upplever att det är deras ansvarsområde. (Myndighet)

Man skulle kunna tänka sig att delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk kunde hamna i någon annan strategi. [...] Troligen kommer utmaningar kopplade till a-krim bli ännu mer i fokus. Det är svårt att sätta gränser för vad av det som ska ligga just i en arbetsmiljöstrategi. Vilka myndigheter är då primärt berörda av strategin, Arbetsmiljöverket och Mynak? Men med det fjärde delmålet är det många därutöver som är indirekt berörda, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Polisen, Skatteverket etcetera. (Partsorganisation)

Det finns följaktligen en förväntan om att frågorna som relaterar till delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk även fortsättningsvis kommer att vara i fokus. Några av de intervjuade menar att delmålet riskerar att ta mycket resurser och uppmärksamhet, vilket kan ske på bekostnad av andra centrala arbetsmiljöfrågor. Ett sätt att bemöta en sådan risk vore, enligt denna ståndpunkt, att hantera de frågor som i den nuvarande strategin inryms i delmål fyra separat från övriga arbetsmiljömål. Några av de intervjuade lyfter att regeringen har flera verktyg för det brottsförebyggande- och brottsbekämpande arbetet och att delmålet skulle kunna få en annan hemvist.

3.5.4 Styrning genom krav på åtgärdsplaner och redovisning

Som framgått i avsnitt 3.4 har den nuvarande arbetsmiljöstrategin hittills haft tydligast genomslag i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps arbete. Enligt de intervjuade aktörerna kan genomslaget härledas till att regeringen styr de två myndigheterna genom krav på åtgärdsplaner och redovisning. Någon motsvarande styrning av andra myndigheter har regeringen inte tillämpat.

En gynnande faktor som framkommit i intervjuerna med Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap var att myndigheterna i strategins inledning redan arbetade med frågor som relaterade till de fyra delområdena. De breda delmålen och handlingsfriheten som myndigheterna har att utforma åtgärder har inneburit en stor möjlighet för dem att identifiera prioriterade områden.

Jag vill verkligen framföra en stor eloge för att regeringen inte la en massa uppdrag i den nuvarande strategin utan att myndigheterna får använda sin kompetens för att avgöra det bästa sättet att bidra och sedan återrapportera årligen. Det kan jämföras med den föregående strategin där vi hade 32 olika uppdrag ner på detaljnivå om vad som skulle göras. Bättre då att ha tillit, en tillitsbaserad styrning. Då är det viktigt att uttrycka förväntningar och prioriteringar som vi kan leverera mot. Låt myndigheterna avgöra hur:et. (Myndighet)

Redovisningen från Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har skett via rapportering vid Arbetsmiljöforum samt myndigheternas skriftliga återrapportering till regeringen.

3.5.5 Arbetet mot strategin har följts upp i begränsad grad

Utöver den redovisning som Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap gör i Arbetsmiljöforum och via återrapportering till regeringen framgår inte av intervjuerna att någon ytterligare systematisk uppföljning sker. Flera intervjuade framhåller att varken regeringen eller någon annan aktör som regeringen pekat ut har haft ansvar för uppföljningen och anser att regeringen inte har varit intresserad av att se progressionen mot målen. Av intervjuerna framkommer att denna avsaknad från regeringens sida av systematisk uppföljning av arbetet med strategin i sig kan vara en bidragande orsak till att strategin fått ett begränsat genomslag.

Strategin har inte följts upp. Man har gjort en återrapportering av myndigheternas åtgärdsplaner. Men man har inte följt upp själva strategin. (Partsorganisation)

En del pekar på att Arbetsmiljöforum förvisso har haft en uppföljande funktion, men framhåller samtidigt att Arbetsmiljöforum enbart varit inriktat på Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljö-kunskaps arbete med strategin. Regeringen har vid forumet inte visat hur strategin haft genomslag i budget, lagstiftning och uppdrag till myndigheterna. Övriga myndigheter har inte medverkat och redogjort för sitt arbete. Partsorganisationerna har i huvudsak uppfattat att Arbetsmiljöforum utgjort en plattform för diskussion och samtal. Dessa parter ser att regeringen tydligare skulle kunna använda forumet som ett verktyg för att driva igenom strategin och säkerställa att målen uppnås.

Det är väl på Arbetsmiljöforum som strategin följts upp. Men inte alla möten som varit så tydliga med kopplingen till strategin, oklart ibland. Inga riktiga nyckeltal har funnits att beskriva i det sammanhanget, som vittnar om hur arbetet ligger till i relation till hållbarhet, hälsosamt etcetera. Nollvisionen om dödsolyckor följs upp noggrant men inte övriga mål. Med respekt för svårigheten att mäta arbetet mot relativt diffusa mål, det är inte så enkelt. (Partsorganisation)

Konsekvensen av den begränsade uppföljningen är att varken regeringen eller andra aktörer har en tydlig och kontinuerligt uppdaterad bild av huruvida arbetsmiljön förbättrats eller försämrats i förhållande till delmålen. Den bild som framgår av analysen är att den begränsade uppföljningen av strategin innebär ett förlorat förändringstryck i riktning mot målen.

3.5.6 Pandemin påverkade genomförandet

De intervjuade ser som regel inte att det finns omvärldsfaktorer som starkt inverkat på genomslaget för strategin. Regeringsskiftet 2022 skapade en viss osäkerhet kring strategins framtid och påverkade i viss mån kontinuiteten i genomförandet av vissa åtgärder. Men över lag beskriver de intervjuade att det varit positivt för arbetet att den nya regeringen kom att ställa sig bakom den av föregående regering beslutade arbetsmiljöstrategin. Några av de intervjuade beskriver också att ekonomiska begränsningar och behov att omprioritera re-

surser påverkat arbetet. Det som nämns handlar i första hand om att Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap inte fått extra resurser för att fullfölja åtaganden kopplade till strategin.

Den yttre omständighet som merparten av de intervjuade däremot nämner ha haft en reell påverkan på strategins genomslag handlar om covid-19-pandemin, som sammanföll i tid med implementeringen av strategin. Vissa menar att pandemin påverkade möjligheterna att arbeta med strategin på det sätt och i den omfattning som annars varit möjligt.

Strategin kom mitt under pandemin. Den påverkade vilka inspektioner vi kunde göra och hur vi kunde genomföra dem utifrån rekommendationer från Folkhälsomyndigheten. Den påverkade möjligheterna för myndigheten att vara innovativ, vi satt på distans. (Myndighet)

Pandemin kom mitt i alltihop och det påverkade oss ganska mycket. Pandemin har vi jobbat mycket med – att ge verktyg och motivation att genomföra ett arbetsmiljöarbete under de omständigheterna. (Partsorganisation)

Av intervjuerna framkommer att den nuvarande strategins breda utformning ändå möjliggjorde att den kunde användas som stöd vid omställningen som pandemin innebar, eftersom den utgjorde ett ramverk att luta sig mot i hanteringen av de nya utmaningar som uppstod på grund av pandemin. Detta hjälpte till att upprätthålla en kontinuitet i arbetsmiljöarbetet trots de stora förändringar som krävdes under krisen.

3.6 Viktig för en kommande strategi

De intervjuer som genomförts har huvudsakligen haft fokus på att beskriva genomslaget för den nuvarande strategin. Under samtalen har respondenterna också delat med sig av flera insikter och förslag avseende både processen, innehållet och formatet för en ny arbetsmiljöstrategi.

3.6.1 Bred och allomfattande eller spetsig och tydlig?

Ett vägval som de intervjuade ser att regeringen bör göra inför beslutet om en kommande strategi handlar om balansen mellan bredd och tydlighet. De synpunkter som framkommit visar att det finns olika perspektiv på detta vägval.

Å ena sidan efterfrågar vissa av de intervjuade aktörerna en ökad tydlighet i en kommande strategi. Tydligheten kan handla om att målgrupperna definieras och att specifika, mätbara och tidsatta mål formuleras för att stärka förutsättningarna för att strategin implementeras i enlighet med regeringens intentioner. Det gäller särskilt om strategin primärt ska riktas mot aktörer som regeringen kan styra, det vill säga departement och myndigheter som lyder under dessa. En ökad tydlighet kan, enligt detta perspektiv, leda till bättre förutsättningar för de inblandade aktörerna att veta vad som förväntas av dem och att följa upp och utvärdera om strategin leder till önskade effekter.

Å andra sidan ser andra av de intervjuade en styrka i en bredare och vagare strategi, eftersom det innebär att de många olika aspekterna av arbetsmiljö kan täckas in i högre grad, i synnerhet eftersom dessa kan skilja mycket mellan olika branscher och arbetsplatser. En bredare strategi kan, i linje med den nuvarande, också stärka legitimiteten, att många aktörer känner igen sig, ställer sig bakom och vill arbeta mot strategin. Det kan vara särskilt viktigt om strategin ska vara riktad mot aktörer som regeringen inte har kapacitet att styra, det vill säga om det finns en önskan om att fler ska känna delaktighet i genomförandet av strategin. En bred strategi kan också vara mer flexibel för att ge beredskap att hantera nya utmaningar.

Flera av de intervjuade ser att en kommande strategi bör balansera behoven av både bredd och tydlighet. Den bör, enligt dessa aktörer, vara tillräckligt bred för att kunna anpassas efter olika förutsättningar och behov, samtidigt som den tillräckligt tydligt pekar ut mål och/eller prioriteringar, förväntningar och möjliggör uppföljning. En av de intervjuade poängterar att tydligare prioriteringar inte behöver riskera att fokus på det breda systematiska arbetsmiljöarbetet förloras, att arbetsmiljöarbetets kärna tydligt kvarstår i detta och i övrig reglering i arbetsmiljölagen.

3.6.2 En inkluderande process med tydligare koppling till uppföljning

För att en kommande arbetsmiljöstrategi ska kunna möta såväl förutsedda som oförutsedda utmaningar bör den föregås av en gedigen omvärlds- och framtidsanalys, menar de intervjuade aktörerna. Merparten av dem betonar vikten av att involvera olika aktörer, inklusive parterna, myndigheterna och civilsamhället, i framtagandet av strategin. Bland annat föreslås att dialogfora och workshops genomförs för att säkerställa att en bredd av röster inkluderas samt att det finns en gemensam förståelse för strategins syfte och mål.

De intervjuade uppskattar utredningens hittillsvarande ambition att ha ett transparent och inkluderande arbetssätt och ser positivt på att processen fortsätter med samma ambition där utredningen löpande ger återkoppling om arbetet. Det ökar legitimiteten och engagemanget hos de involverade aktörerna, menar respondenterna. Vid sidan av att framställa förslag som rör innehållet i den kommande strategin ser respondenterna att en kommande strategi bör åtföljas av en konkret plan för spridning och implementering.

För att få en starkare legitimitet föreslår några av de intervjuade att processen inför en ny strategi bör inkludera fler departement inom Regeringskansliet. Vidare framför de intervjuade aktörerna synpunkter på att förutsättningar för samverkan bör stärkas i arbetet med en kommande strategi. Bland annat nämns att rollen som Arbetsmiljöforum spelar i genomförandet kan stärkas, att forumet kan utgöra en tydligare strategisk instans snarare än sammanhang för återkommande diskussioner. I det kan även ingå att se över representationen, där intervjupersonerna ger exempel på ytterligare departement (såsom Utbildningsdepartementet och Socialdepartementet), myndigheter och andra intressenter som skulle kunna bjudas in. Det skulle enligt dessa aktörer skapa ett starkare förändringstryck i arbetsmiljöarbetet.

Ett återkommande önskemål är att en framtida strategi följs upp regelbundet, att det finns en tydlig koppling mellan strategi och uppföljning beskrivs som avgörande för att säkerställa att målen uppnås. Helst ska ansvaret för uppföljningen tillskrivas en specifik aktör, enligt detta önskemål. Några av de intervjuade efterfrågar också en mer dynamisk strategi, som går att anpassa efter förändringar i omvärlden. Exempelvis påpekas möjligheten att kunna revidera strategin iterativt för att bättre möta nya utmaningar.

3.6.3 Innehåll

Som framkommit föreslår vissa av de intervjuade aktörerna att målen i en kommande strategi görs tydligare och mer konkreta. Tydliga och mätbara mål skulle, enligt dessa aktörer, innebära bättre förutsättningar för styrning och uppföljning. Några av de intervjuade ser en möjlighet i att ha en bred ram för strategin, med delar som pekar ut tydligare prioriteringar eller prioriterade områden.

Flera pekar på att nuvarande delmål om ett hållbart, hälsosamt och tryggt arbetsliv, och de olika aspekter av dessa som strategin lyfter, alltså är relevanta att ta med sig in i en kommande strategi.

En återkommande synpunkt är dock att det är viktigt att på ett tydligare sätt än i dag definiera målgruppen och vem eller vilka som bär ansvaret för att de olika målen ska realiseras. Flera betonar att strategin bör beskriva ansvarsfördelningen mellan olika aktörer, inklusive regeringen, myndigheterna och parterna. Det är viktigt att alla aktörer vet vad som förväntas av dem för att strategin ska kunna genomföras effektivt.

Några av de intervjuade framhåller vikten av att strategin har en tydlig koppling till forskning och kunskap inom området. Det framhålls av vissa att strategin bör baseras på forskningsbaserad kunskap och officiell statistik. Bland de områden som kan vara relevanta att en kommande strategi omfattar nämns bland annat följande:

- **Friskfaktorer:** Vissa betonar friskfaktorer och att strategin ska främja en god arbetsmiljö.
- **Social och organisatorisk arbetsmiljö:** Det bör finnas ett fokus på att främja en god social arbetsmiljö, inklusive hantering av stress och psykisk ohälsa, samt att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats.
- **Kompetensförsörjning:** En kommande strategi bör synliggöra att en bristande arbetsmiljö kan orsaka kompetensförsörjningsutmaningar om bristerna leder till att arbetstagare säger upp sig eller om arbetsgivare får svårt att rekrytera ny personal. Detta kan vara särskilt relevant inom vissa delar av arbetsmarknaden, såsom kvinndominerade yrken i offentlig sektor.

- **Stärkt kunskap om arbetsmiljö:** Det är viktigt att strategin tar hänsyn till behov av kompetensutveckling och hur arbetsmiljöfrågor kan integreras i utbildningssystemet.
- **Hot och våld i arbetslivet:** Med ökande rapporter om hot och våld på arbetsplatser är det viktigt att strategin adresserar dessa frågor och anger en strategisk riktning om en önskad utveckling för hur arbetsgivare kan skydda sina anställda.
- **Digitalisering och teknisk arbetsmiljö:** Med den ökande digitaliseringen är det viktigt att strategin adresserar hur teknik påverkar arbetsmiljön, inklusive frågor kring integritet, AI och automatisering, samt betydelsen av att dessa kan integreras på ett säkert och effektivt sätt i arbetslivet.
- **Klimatförändringar och beredskap:** Strategin bör ta upp och resonera om vikten av att inkludera arbetsmiljöaspekter i förberedelser för och anpassning till klimatförändringar, extrema väderförhållanden och andra kriser.

Som tidigare beskrivits nämner också några av de intervjuade att en kommande strategi även bör innehålla eller åtföljas av en plan för genomförandet samt en resurstilldelning som stärker förutsättningarna för implementering. Likaså betonar de intervjuade vikten av att kommunikationen av en kommande strategi förbättras i relation till den nuvarande.

3.6.4 Nuvarande format fungerar även för en framtida strategi

Intervjuerna visar över lag få exempel på önskemål om att en kommande strategi bör ha en avsevärt annorlunda utformning. Flera framhåller att den nuvarande strategins tidsram och omfattning utgör ett ändamålsenligt format.

Strategin bör enligt de intervjuade ha en rimlig tidsram, exempelvis en femårsperiod, vilket ger tillräckligt med tid för att genomföra åtgärder och utvärdera resultat. Det är viktigt att strategin inte revideras för ofta, då detta kan skapa osäkerhet och försvåra långsiktiga insatser. De intervjuade uppfattar att nuvarande livslängd är lagom och att det kan finnas en styrka för kontinuiteten att tiden löper över regeringsskiftet.

Texten i strategin bör, enligt de intervjuade, vara kortfattad och konkret med en klar struktur som gör det enkelt att förstå målen och åtgärderna. En sammanfattning i form av en presentation eller en kortversion kan vara till hjälp för att göra innehållet mer lättillgängligt. Omfattningen i den nuvarande strategin uppfattas som lagom, enligt de intervjuade.

4 Utredningens förslag om delmål och åtgärder

Detta kapitel redovisar utredningens förslag om delmål, prioriterade områden och målbilder för en ny arbetsmiljöstrategi. Inledningsvis presenterar vi de övergripande utgångspunkterna för förslagen. Därefter beskriver vi delmålen, de prioriterade områdena inom delmålen och målbilderna. Avslutningsvis lämnar utredningen förslag på åtgärder som bedöms kunna förstärka arbetet med strategins genomförande.

4.1 Utgångspunkter för förslaget till ny arbetsmiljöstrategi

Utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi bygger vidare på och utvecklar regeringens strategi för 2021–2025. Det vilar i grunden på samma vision och målsättningar som den nuvarande strategin, där målet är ett arbetsliv som erbjuder trygghet, utveckling och god hälsa för alla som arbetar. Utredningens arbete har även vägletts av att en god arbetsmiljö är avgörande för näringslivets och samhällets långsiktiga utveckling, konkurrenskraft och motståndskraft. Inom ramen för detta har utredningen antagit ett antal utgångspunkter för förslaget till ny strategi och åtgärder som guidat oss i arbetet. Dessa utgångspunkter redovisar vi nedan.

4.1.1 Arbetsmiljöns betydelse som bredare samhällsfråga lyfts fram

En god arbetsmiljö är av central betydelse för stora delar av samhället. Utredningens förslag till ny strategi syftar därför till att tydligare lyfta arbetsmiljön som en samhällsfråga med betydelse inte bara för individers trygghet, hälsa och utveckling, utan även för näringslivet och samhällets långsiktiga konkurrenskraft och motståndskraft. En god arbetsmiljö hänger också samman med en fungerande demokrati. Hot och våld mot bland annat politiker, tjänstemän och journalister måste undanröjas för att demokratin på sikt ska fungera. Både utredningens behovsanalys och dialogen med berörda aktörer ger stöd för att lyfta arbetsmiljön som en avgörande fråga för vårt samhälles välstånd och fortsatta utveckling.

4.1.2 Sveriges internationella åtaganden gällande arbetsmiljö

Precis som den nuvarande strategin bygger vårt förslag till ny strategi på de åtaganden inom arbetsmiljöområdet och relevanta delar av de mänskliga rättigheterna som Sverige har ställt sig bakom genom internationella samarbeten, bland annat genom FN, EU och Internationella arbetsorganisationen (ILO). Den utgår också från den kunskap som landet tillägnat sig genom internationella samarbeten inom organisationer.

Sverige har ratificerat flera FN-konventioner om mänskliga rättigheter som påverkar arbetsmiljöområdet. Exempelvis konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR), som betonar rätten till rättvisa och säkra arbetsförhållanden och konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW), som påverkar arbetsmiljö och jämställdhet på arbetsmarknaden. Enligt FN:s Funktionsrättskonvention, artikel 27, har personer med funktionsnedsättning rätt till arbete på lika villkor som andra, i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig. Sverige ska också bland annat skydda rätten till trygga och sunda arbetsförhållanden samt säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning.

Genom Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling har Sverige åtagit sig att arbeta mot mål 8 om varaktig, inkluderande

och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Vidare har många åtgärder på arbetsmiljöområdet vidtagits på grundval av artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. EU-direktiven är rättsligt bindande och medlemsstaterna måste införliva dem i sin nationella lagstiftning. Europeiska arbetsmiljöbyrån, EU-Osha, tar fram och sprider kunskap och stöd för en god arbetsmiljö. Under åren 2026–2028 driver EU-Osha en kampanj för hälsosamma arbetsplatser som fokuserar på psykisk hälsa och psykosociala risker i arbetet inom nya och förbisedda yrkesgrupper, branscher och områden.

Genom Sveriges medlemskap i ILO och ratificeringen av konventionen om arbetarskydd och arbetsmiljö (155) samt konventionen om en främjande ram för arbetsmiljö (187) har Sverige åtagit sig att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön. Syftet är att förebygga arbetssjukdomar, arbetsolyckor och olyckor med dödlig utgång. Dessa åtaganden ligger i linje med ILO:s globala strategi för arbetsmiljö och hälsa 2024–2030.¹ För närvarande bereds frågan om ratificering av konventionen om våld och trakasserier i arbetslivet (190).

4.1.3 Förstärkt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering

Utifrån de utmaningar som det svenska arbetslivet står inför har utredningen sett ett behov av att intensifiera arbetet för jämställdhet, jämlikhet och inkludering. Skälet till det är att vi ser att bland annat arbetstagares kön, etnisk bakgrund, funktionsvariation och socioekonomisk status fortsatt har betydelse för det arbetsliv och den arbetsmiljö som arbetstagare möter. Dessa aspekter samspelar och det är viktigt att förstå hur bland annat kön, etnicitet, funktionshinder och andra faktorer tillsammans påverkar en persons arbetsliv och möjligheten till god arbetsmiljö. Det har föranlett oss att tydligare framhäva dessa områden i vårt förslag till ny strategi.

Arbetsmarknaden i Sverige är starkt könssegregerad trots att könssegregeringen har minskat över tid. Det innebär att kvinnor och män arbetar i olika yrken samt att kvinnor och män systematiskt når olika långt i sina karriärer i de flesta yrken och branscher. Kvinnligt kodade

¹ ILO (2023). The ILO Global strategy on Occupational Safety and Health and its Plan of Action (2024–2030).

yrken och arbetsuppgifter värderas också lönemässigt lägre jämfört med yrken och arbetsuppgifter som är tydligt manligt kodade.²

Regelverket inom arbetsmiljön når kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper i olika hög utsträckning. Historiskt har arbetsmiljölagen varit mer inriktad på arbetsmiljön i den mansdominerade industrin än vad den har varit inom tjänste- och välfärdssektorn. Över tid har arbetsmiljöreglerna som träffar kvinnodominerade branscher ökat, men de är fortfarande fler och mer detaljerade inom mansdominerade branscher. Arbetsmiljölagens sanktionssystem skyddar inte heller kvinnodominerade verksamheter på samma sätt som mansdominerade.³

Kvinnor är inom flera delmål i strategin i större utsträckning än män påverkade av bristfällig arbetsmiljö och arbetsmiljörisker av olika slag. Kvinnor löper mer än dubbelt så stor risk som män att bli sjukskrivna för stressrelaterad psykisk ohälsa.⁴ Män drabbas i högre grad än kvinnor av arbetsolyckor med sjukfrånvaro, medan kvinnor i högre grad än män drabbas av arbetssjukdom och arbetsorsakade besvär. Arbetsolyckor med sjukfrånvaro vanligast bland unga män. Män drabbas oftare än kvinnor av arbetsolyckor med dödlig utgång.⁵ De sammantagna konsekvenserna av ojämställdheten i arbetslivet för kvinnor handlar om mer än ohälsa och risk för sjukskrivning. Det ger också svårigheter att hävda sig i arbetslivet, och försämrade möjligheter till försörjning och ekonomisk jämställdhet. I förlängningen påverkas även möjligheten till makt och inflytande. Sammantaget försvårar detta möjligheten att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Personer med utländsk bakgrund arbetar i högre utsträckning i yrken med fysiskt krävande arbetsuppgifter, högre arbetsbelastning och större exponering för arbetsmiljörisker, såsom skadliga kemikalier och olycksrisker. Samtidigt kan språkbarriärer och begränsad tillgång till arbetsmiljöutbildningar påverka möjligheten att förstå och tillämpa säkerhetsföreskrifter. Särskilt utsatta för risk att bli utnyttjad i arbetet är personer som arbetar i Sverige med tillfälliga uppehålls- och arbetstillstånd.⁶

² Jämställdhetsmyndigheten (2023). Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Underlagsrapport 2023:8.

³ SOU 2022:45, Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus.

⁴ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II.

⁵ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01.

⁶ Arbetsmiljöverket (2023). Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö.

Äldre arbetstagare kan möta särskilda utmaningar kopplade till ergonomi och arbetsorganisation, särskilt i fysiskt ansträngande yrken. Med stigande ålder ökar risken för belastningsskador och behovet av anpassningar i arbetsmiljön. Åldersdiskriminering kan också leda till minskade möjligheter att påverka sin arbetsmiljö eller delta i kompetensutveckling.⁷

Personer med funktionsnedsättning kan möta både fysiska och organisatoriska hinder i arbetslivet. Otillgängliga lokaler, bristande tekniska hjälpmedel och begränsad flexibilitet i arbetsorganisationen kan påverka arbetsmiljön negativt. Samtidigt kan attityder och föreställningar om arbetsförmåga skapa hinder för delaktighet och lika villkor.⁸

4.1.4 Strategin ska svara upp mot aktuella förändringar i arbetslivet

Utredningen har identifierat ett antal större och övergripande förändringar som nu och framöver påverkar samhället och arbetslivet. Det handlar om demografiska förändringar, med en åldrande befolkning, globalisering, teknikutveckling och digitalisering, klimatförändringar och den gröna omställningen.

Strategin är framtagen med utgångspunkt i att arbetslivet kommer att möta nya villkor och utmaningar. Arbetsmiljöarbetet står inför nya utmaningar och möjligheter på grund av flera samtidiga förändringar i samhället.

Demografiska förändringar, såsom en åldrande befolkning, ökar behovet av att förlänga arbetslivet för att säkerställa kompetensförsörjning och ekonomisk trygghet. Globaliseringen och digitaliseringen omstrukturerar arbetsmarknaden, vilket kräver kontinuerlig kompetensutveckling och anpassning till nya arbetsformer. Teknikutvecklingen, inklusive AI och digitala system, förändrar arbetsprocesser och ställer krav på att dessa integreras på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö. Klimatförändringar och den gröna omställningen driver fram nya branscher och arbetssätt, vilket innebär nya arbetsmiljörisker såväl som möjligheter att utveckla hållbara arbeten som bidrar till både miljönytta och en förbättrad arbetsmiljö. Till detta

⁷ Arbetsmiljöverket (2022). Perspektiv på äldres arbetsmiljö.

⁸ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Funktionsnedsättning och arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2025:1.

kan läggas att det internationella säkerhetsläget, liksom risker för klimat- och hälsokriser, aktualiserar behov av att arbetsmiljöaspekter tas med i beredskapsplanering.

Dessa förändringar kräver en anpassningsbarhet i arbetsmiljöarbetet, där fokus inte bara ligger på att hantera risker utan också på att främja hälsa och välbefinnande på landets arbetsplatser.

4.1.5 Stärka regeringens kapacitet att styra arbetsmiljöpolitiken genom strategin

I förslaget till ny strategi och åtgärder för att nå målen har utredningen tagit sikte på att stärka regeringens kapacitet att styra arbetsmiljöpolitiken genom strategin. Skälet till det är att analysen av nuvarande strategi visar att genomslaget har varit begränsat till framför allt Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (se kapitel 3). Samtidigt finns det stora behov av att samordna arbetet och att arbeta med arbetsmiljöfrågorna inom flera politikområden. Arbetsmiljöpolitiken kan inte enbart vara en fråga för arbetsmiljömyndigheter om Sverige ska bli framgångsrikt i att möta de utmaningar som vi står inför i arbetslivet och samtidigt på ett uthålligt sätt förbättra arbetsmiljön för alla på den svenska arbetsmarknaden.

Med utredningens förslag stärks kapaciteten att styra arbetsmiljöpolitiken genom strategin på flera sätt. Utredningen har eftersträvat en mer logisk sortering i de olika delmålen. Logiken i vad som ingår i respektive mål har inte bara en yttlig betydelse, utan påverkar tydligheten och styrkraften i arbetsmiljöstrategin, enligt utredningens uppfattning. Analysen visar också att målen i nuvarande strategi uppfattas som breda och vaga, samtidigt som innehållet är relevant och brett förankrat. Den nya strategin behöver enligt vår analys, balansera behoven av både bredd och tydlighet. Här har vi sökt en avvägning. Strategin behöver vara tillräckligt bred för att kunna anpassas efter olika förutsättningar och behov, men samtidigt tillräckligt tydlig i att peka ut mål, prioriteringar och förväntningar samt möjliggöra uppföljning. Utredningen lägger vidare ett antal förslag om åtgärder som innebär en förstärkning av regeringens samordning, dialog, styrning och uppföljning av arbetsmiljöstrategin.

4.1.6 Tydligare fokus på vad snarare än hur

Med utgångspunkt i denna analys har utredningen inriktat sitt arbete på att tydligare och mer ingående formulera vilka utmaningar och möjligheter som finns och bör prioriteras inom respektive delmål. Fokus ligger på *vad* som ska uppnås, i mindre utsträckning på *hur*. Av den anledningen har målbilder formulerats för respektive delmål, för att stärka strategins tydlighet och styrande potential.

Utredningen har eftersträvat en målbild som visar en önskvärd förflyttning inom centrala områden av delmålen. Vi har medvetet valt bort målbilder som målar upp önskvärda tillstånd som kan uppfattas som orealistiska och idealistiska, till förmån för mer realistiska strävansmål.

Det ökade fokuset på vad snarare än hur syns i att förslaget till ny arbetsmiljöstrategi inte innehåller konkreta uppdrag till specifika myndigheter, såsom nuvarande arbetsmiljöstrategi gör, utan överlämnar detta till regeringen och ansvariga myndigheter.

4.2 Förslag gällande delmålens struktur, prioriterade områden och målbilder

För en fortsatt framåtrörelse i regeringens arbetsmiljöpolitik krävs uppdaterade delmål och målbilder i en ny strategi. I detta avsnitt redovisas utredningens förslag gällande delmål för den nya strategin baserad på en bedömning av de nuvarande delmålens ändamålsenlighet. Vi anger vilka områden som bör föras över till den kommande arbetsmiljöstrategin och skälen till detta. Utredningen lämnar även förslag på prioriterade områden för respektive delmål och konkreta målbilder inom delmålen fram till 2030.

4.2.1 Prioriterade områden och frågor inom ett hållbart arbetsliv (delmål 1)

Utredningens förslag: Delmålet om ett hållbart arbetsliv ska finnas kvar i arbetsmiljöstrategin för 2026–2030.

Delmålet behåller områdena från den nuvarande arbetsmiljöstrategin att *alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv*, samt om *arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjningen*.

Delmålet får ett nytt område som handlar om arbetsmiljön för elever och studerande i skola och annan utbildning.

Området om *forskning och analys* i den nuvarande arbetsmiljöstrategin vidgas till att omfatta medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor.

Området om att *arbetslivets utveckling skapar nya utmaningar* förs över till det nya delmålet 4 om ett innovativt arbetsliv i förändring.

Delmålet föreslås omfatta fem målbilder fram till 2030.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen bedömer att delmålet om ett hållbart arbetsliv i den nuvarande strategin i huvudsak är ändamålsenligt och bör kvarstå, men med vissa justeringar. De prioriteringar som föreslås möter de utmaningar som följer av demografiska förändringar, såsom lägre födelsetal, minskad invandring och en växande andel äldre. I ett samhällsekonomiskt perspektiv innebär detta att färre ska försörja fler, vilket ökar trycket på arbetslivet i stort, särskilt inom välfärdssektorn där behovet av arbetskraft väntas bli betydande.⁹ Utmaningarna har inte minskat sedan nuvarande strategin antogs 2021, utan snarare förstärkts på vissa områden. Mot denna bakgrund anser utredningen att områdena om ett *långt arbetsliv* och *kompetensförsörjning* fortsatt bör ingå i nästa arbetsmiljöstrategi.

I den nuvarande arbetsmiljöstrategin finns elevers och studerandes arbetsmiljö upptagen inom olika områden, framför allt inom delmål 2 om ett hälsosamt arbetsliv. För att tydligare lyfta dessa frågor som avgörande för den långsiktiga hållbarheten i arbetslivet har utredningen valt att samla frågorna inom ett eget område i delmål 1.

⁹ Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.

Förutsättningar att kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv fortsatt avgörande

En god arbetsmiljö är en grundförutsättning för ett långt arbetsliv, vilket är ett prioriterat område inom delmålet om ett hållbart arbetsliv. Med långt arbetsliv avses både arbete upp till riktåldern för pension och totalt antal arbetade år under en persons arbetsliv. För att upprätthålla pensionsnivåerna har åldersgränserna i pensions- och trygghetssystemet i Sverige successivt höjts och riktåldern för pension väntas uppgå till 67 år 2026.

Forskning visar att en individs beslut om pension påverkas av arbetsmiljöns hälsoeffekter, ekonomiska faktorer, sociala relationer och möjligheten att ha en meningsfull och stimulerande sysselsättning. Individens förväntningar inför framtiden samverkar även med samhällets och arbetslivets attityder.¹⁰ Det finns hinder för ett längre arbetsliv i form av ålderism (stereotypa föreställningar om äldre), till exempel vid rekrytering, och föråldrade föreställningar i samhället, på arbetsplatser och bland enskilda om seniora arbetstagare och deras förmågor. Arbetsgivares attityder och inställning har betydelse för seniorers beslut att lämna arbetslivet eller fortsätta arbeta.¹¹

Förutsättningarna för ett långt arbetsliv ser emellertid olika ut i olika yrken och branscher. De skiljer sig också mellan olika grupper. Den förväntade medellivslängden, som en aspekt av ett långt arbetsliv, har successivt ökat. Skillnader i medellivslängd mellan olika grupper kvarstår dock, där personer med lång utbildning och hög inkomst lever längre.¹² Samma mönster går igen när det gäller vilka som utträder tidigare från arbetslivet. Statistiken visar att andelen som slutar innan pensionsåldern är hög i fysiskt krävande arbeten, men även högaavlönade tjänstemän lämnar arbetsmarknaden tidigare. Yrkesgrupper som universitetslärare, psykologer och läkare stannar ofta längre i arbetslivet.¹³

Statistiken över anmälda arbetsskador, både arbetsolyckor och arbetssjukdomar, samt arbetsrelaterade besvär som trötthet, kroppssmärta och ångest, visar att vissa branscher är särskilt utsatta för

¹⁰ Nilsson, K. (2021). Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor. Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik.

¹¹ SOU 2020:69, Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre.

¹² Ibid.

¹³ Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.

arbetsmiljörisker. Den visar även att risker och exponering skiljer sig mellan kvinnor och män.¹⁴

Förutsättningarna för ett långt arbetsliv varierar även mellan inrikes och utrikes födda. Utrikes födda rapporterar högre arbetsbelastning, större fysisk uttröttnings samt en ökad förekomst av diskriminering och kränkande särbehandling jämfört med inrikes födda.¹⁵ För personer med funktionsnedsättning utgör arbetsuppgifternas och arbetsvillkorens utformning ofta avgörande faktorer för ett långt arbetsliv. För höga krav kan påverka hälsa och arbetstillfredsställelse negativt, men även alltför låga krav kan ha ogynnsamma effekter.¹⁶ Cirka 80 procent av sysselsatta personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har behov av minst en form av stöd eller anpassning, såsom anpassat arbetstempo, arbetsuppgifter och arbetstid.¹⁷

För att möta de demografiska utmaningarna och möjliggöra ett långt arbetsliv för så många som möjligt behövs satsningar på att förbättra arbetsmiljön. All exponering i arbetsmiljön, från arbetsmiljön i skolan och den första arbetsdagen, har betydelse för arbetsförmågan, orken och viljan att arbeta senare i livet. Den höjda riktåldern för pension behöver mötas av ett ökat fokus på att utveckla goda arbetsmiljöer. Mot denna bakgrund föreslås följande målbilder i den nya strategin för ett långt arbetsliv till år 2030:

- Fler arbetar högre upp i åldrarna tack vare bättre arbetsmiljö, goda förutsättningar i början av arbetslivet samt möjligheter till arbetsanpassning och omställning.
- Äldre arbetstagares kompetens och erfarenhet tas i större utsträckning tillvara på arbetsplatsen.

Fortsatt arbete med att förbättra kompetensförsörjningen

Det andra prioriterade området i delmålet om ett hållbart arbetsliv har också koppling till den demografiska utvecklingen och potentiell brist på arbetskraft. Svårigheter med kompetensförsörjningen är ett

¹⁴ Se kapitel 2, avsnitt 2.2.

¹⁵ Arbetsmiljöverket (2023). Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö.

¹⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Funktionsnedsättning och arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2025:1.

¹⁷ SCB (2024). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023.

brett problem i stora delar av arbetslivet.¹⁸ God arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling är förutsättningar för en god kompetensförsörjning. Utmaningar med kompetensförsörjningen har olika orsaker i olika sektorer, branscher och regioner i landet, men inom vård, skola och omsorg finns tydliga kopplingar till bristande arbetsmiljö. Det handlar om yrken som är krävande för individen, och som är helt centrala för att samhället och arbetslivet ska fungera. Olika prognoser förutspår att en stor del av den förväntade tillkommande arbetskraften i Sverige kommer att behövas här.¹⁹

Staten, myndigheter, kommuner, regioner och arbetsmarknadens parter har under många år genomfört insatser för att genomlysna utmaningarna med kompetensförsörjningen och arbetsmiljön inom skolan, vården och omsorgen, samt att höja välfärdsyrkenas status och attraktionskraft.²⁰ Resurser har tillförts för forskning, kunskaps-sammanställning, utveckling av metoder och arbetssätt. Arbetsmarknadens parter inom den kommunala och regionala sektorn genomför gemensamt under åren 2024–2026 en satsning på friskfaktorer genom den gemensamma kunskapsorganisationen Sunt arbetsliv, samt en satsning på att stärka kompetensförsörjningen i välfärden.²¹ År 2022 infördes ett nytt omställningsstudiestöd för att möjliggöra för fler som befinner sig mitt i arbetslivet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom omställning eller kompetensutveckling. Arbetsmarknadens parter har en central koppling till detta.²²

I utredningens möten och dialoger med myndigheter och arbetsmarknadens parter framkommer att det finns en gemensam problem-bild av situationen och en inställning att frågan behöver prioriteras.

¹⁸ Svenskt Näringsliv (2024). Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024.

¹⁹ Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.

²⁰ Se bland annat Inspektionen för vård och omsorg (2023). Delredovisning av den nationella sjukhustillsynen; Nationella vårdkompetensrådet (2024). Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256). Löpnummer 2024:2; SOU 2024:72, Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård; Socialstyrelsen (2025). Personalen i äldreomsorgen. Statistik och resultat från forskning och tillsyn; Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2023). Ordnat för omställning? Utvärdering av omställningen till en god och nära vård: delrapport. Rapport 2023:2; Jämställdhetsmyndigheten (2023). Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Rapport 2023:11; SCB (2023). Lärare utanför yrket 2022/23. Temarapport, samt Skolverket (2025). Lärarprognos 2024. Rapport 2025:2.

²¹ Avsiktsförklaring om friskfaktorer i den kommunala sektorn, för åren 2024–2026. Överens-kommelsen mellan parterna i den kommunala sektorn, samt Avsiktsförklaring om kompetens-försörjning. Syftet är att möta välfärdens kompetensutmaning. Samordnas av Välfärdens parts-råd (VPR).

²² Lag (2022:856) om omställningsstudiestöd.

Trots enigheten på den strategiska och övergripande nivån finns mycket att göra för att detta ska leda till verkliga förändringar i de berörda verksamheterna. Utredningen gör därför bedömningen att arbetet behöver fortsätta för att förbättring av arbetsmiljön och kompetensförsörjningen i skola, hälso- och sjukvården, samt arbetsmarknaden i övrigt, ska kunna komma till stånd i praktiken. Följande målbild gällande kompetensförsörjning fram till 2030 föreslås därför:

- Kompetensförsörjningen förbättras genom att arbetsmiljön beaktas i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Nytt fokus på elevers och studerandes arbetsmiljö

Utredningen vill med det prioriterade området om elevers och studerandes arbetsmiljö tydliggöra att arbetsmiljölagen i allt väsentligt även omfattar dessa grupper. Eftersom all exponering i arbetsmiljön under ett helt arbetsliv påverkar individens förutsättningar att arbeta länge, är ett ökat fokus på arbetsmiljön i skola och annan utbildning nödvändigt. Det finns samtidigt tydliga indikationer på att arbetsmiljön för elever och studerande präglas av betydande utmaningar, vilka även påverkar lärarnas arbetsmiljö.

Regeringens index över utvecklingen av tryggheten i skolan, som väger samman frågor från tre undersökningar, visar att elevers upplevda trygghet minskat över tid.²³ Skolverkets undersökning *Attityder till skolan* visar att en betydande andel av eleverna, och i synnerhet tjejer, känner stress och bristande studiero.²⁴

Samtidigt finns många tecken på att också arbetsmiljön för personalen i skolan brister. Andelen utbildade lärare som lämnar yrket ökar och arbetsmiljön uppges vara den främsta anledningen, bland annat till följd av hög arbetsbelastning och stress.²⁵ Skolverket drar i sin lärarprognos 2024 slutsatsen att de allra flesta lärare trivs med sitt arbete med att det finns behov av ett förstärkt arbetsmiljöarbete på många skolor för att alla lärare ska få en trygg och hållbar arbets-

²³ Regeringens trygghetsindex väger samman fyra frågor från tre undersökningar: Skolinspektionens enkät "Skolenkäten", Skolverkets enkät "Attityder till skolan" och Folkhälsomyndighetens undersökning "Skolbarns hälsovanor".

²⁴ Skolverket (2024) *Attityder till skolan 2024*. Delrapport 1: Elevers och lärares trivsel, motivation och stress. Rapport 2024:15, samt Skolverket (2025) *Attityder till skolan 2024*. Delrapport 2: Studiero, elevinflytande och lärverktyg. Rapport 2025:6.

²⁵ SCB (2023). *Lärare utanför yrket 2022/23*. Temarapport.

situation, och för att säkra kompetensförsörjningen avseende lärare.²⁶ Hot och våld mot skolpersonal från elever förefaller ha blivit vanligare under de senaste 10 åren. Arbetsmiljöverket konstaterar att elevers och skolpersonalens arbetsmiljö på många sätt hänger ihop.²⁷ När det gäller studenter på högskolor och universitet visar studier att psykiska besvär i form av symtom på depression, ångslan och stress är vanligare bland studenter jämfört med yrkesverksamma i samma åldersgrupp samt enligt flera undersökningar även med övrig befolkning. Samtidigt visar en översikt över vetenskaplig litteratur på området att universitet och högskolor kan främja studenters psykiska hälsa genom att skapa och utvärdera stödande fysiska och sociala miljöer.²⁸

Statistiken visar att när de unga kommer ut i arbetslivet är de särskilt drabbade av arbetsskador jämfört med andra åldersgrupper på arbetsmarknaden.²⁹ Även annan utveckling på arbetsmarknaden talar för att unga kan vara särskilt utsatta när de går ut i arbetslivet, till exempel nya och osäkra anställningsformer, tillfälliga anställningar, ökad individualisering och digitalisering av arbetsmiljön. Genom att redan i grund- och gymnasieskolan samt annan utbildning lyfta arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv kan en medvetenhet om betydelsen av dessa frågor stärkas tidigt hos elever och studerande.³⁰ Här finns en potential som i dag inte utnyttjas. Utifrån de arbetsmiljöutmaningar som framkommer i olika undersökningar och rapporter finns det också skäl att förstärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att verksamheterna ska leva upp till arbetsmiljölagens krav. Utredningen har bland annat tagit del av synpunkter från företrädare för studerande på universitet och högskolor, vilka påtalat behovet av att dessa frågor får ökad uppmärksamhet. Målbild för området fram till 2030 ska därför vara följande:

- Elevers och studerandes arbetsmiljö uppmärksammas och inkluderas i större utsträckning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom skola och högre utbildning.

²⁶ Skolverket (2025). Lärarprognos 2024. Rapport 2025:2.

²⁷ Arbetsmiljöverket (2024). Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet. Rapport – Regeringsuppdrag. Dnr 2024/010802.

²⁸ Folkhälsomyndigheten (2018). Psykisk ohälsa bland högskole- och universitetsstudenter kan förebyggas.

²⁹ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01.

³⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan. Rapport 2022:4.

Öka medvetenheten och kunskapen i arbetsmiljöfrågor

Det sista prioriterade området inom delmålet om ett hållbart arbetsliv tar sikte på att öka medvetenheten och kunskapen i arbetsmiljöfrågor, som en förutsättning för att såväl främjande som förebyggande och åtgärdande arbetsmiljöarbete ska kunna komma till stånd. Kunskapen behövs på alla nivåer i arbets- och samhällslivet. Ledare inom politik, offentlig sektor, näringsliv och ideell sektor, samt arbetsmarknadens parter, måste integrera arbetsmiljökunskap i arbetslivet. Kunskap behövs även hos arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud som samverkar på arbetsplatser. I ett individualiserat arbetsliv behöver alla vara medvetna om arbetsmiljö och dess påverkan på välbefinnande, hälsa och produktivitet. I en nyligen genomförd enkätstudie om attityder och kunskaper om arbetsmiljö i Sverige uppger hälften av de svarande att de har ganska goda kunskaper om arbetsmiljöfrågor. De som är aktiva i arbetsmiljöarbetet på sin arbetsplats anser sig ha bäst kunskaper om arbetsmiljö, medan unga i åldern 20–29 år uppger att de har lägst kunskaper. Drygt hälften uppger att de saknar kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete.³¹

Även detta område synliggör behovet av att börja tidigt med att stärka elevers och studerandes medvetenhet och kunskap i arbetsmiljö. Med ett tydligare helhetsgrepp, där frågor om arbetsmiljö löper som en röd tråd genom utbildningen, kan skolan på ett bättre sätt förbereda eleverna för ett framtida arbetsliv.³² Även inom yrkesutbildning och universitetsutbildning behöver kunskapen om arbetsmiljö stärkas. Studerande i dessa utbildningar är framtidens arbetsgivare och arbetstagare, varför deras kunskap inom arbetsmiljö, om vad som skapar hållbara arbetsplatser, är central.

Vår kunskap och medvetenhet behöver utvecklas i takt med arbetslivets förändringar för att vara relevant. Nya arbetsmiljörisker och utmaningar kan uppstå samtidigt som gamla består eller framträder i en ny skepnad. Samhällets och arbetslivets utveckling kräver nya svar på arbetsmiljöns utmaningar. Från ett tidigare fokus på den fysiska och kemiska arbetsmiljön behöver vi nu i högre utsträckning uppmärksamma den sociala, organisatoriska och digitala arbetsmiljön. Utredningen har i sina möten mött en stor uppslutning i frågan om

³¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Sverige om arbetsmiljö. Attityder och kunskaper bland sysselsatta i åldern 20–65. Rapport 2024:10.

³² Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan. Rapport 2022:4.

behovet av medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor. Forskning har här en given roll, men också statistik och annan kunskapssammanställning, liksom stödmaterial och metoder för en praktisk tillämpning. Mot bakgrund av vikten av medvetenhet om arbetsmiljöfrågorna föreslås följande målbild för området fram till 2030:

- Kunskapen om arbetsmiljöfrågornas betydelse för individer, företag och samhälle ökar i samhälls- och arbetsliv, samt på arbetsplatser och i befolkningen.

4.2.2 Prioriterade områden och frågor inom ett hälsosamt arbetsliv (delmål 2)

Utredningens förslag: Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv förs i stora delar över till arbetsmiljöstrategin för 2026–2030.

Delmålet behåller området från den nuvarande arbetsmiljöstrategin om *att friska arbetsplatser bidrar till både hälsa och lönsamhet*.

Delmålet får tre nya områden:

1. minska dödligheten till följd av arbetet, som förs över från nuvarande delmål 3 om ett tryggt arbetsliv,
2. arbetslivet kan bidra till psykisk hälsa och suicidprevention,
3. behovet av arbete för en minskad sjukfrånvaro.

Områdena om *flexibelt arbetsliv och distansarbete* samt *kognitiv och digital arbetsmiljö* förs över till ett nytt delmål 4 om ett innovativt arbetsliv.

Området om *kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning* överförs till delmål 3 om ett tryggt arbetsliv.

Områdena i den nuvarande arbetsmiljöstrategin om *systematiskt arbetsmiljöarbete* samt *samverkan* mellan arbetsgivare och arbetstagare utgår som egna områden inom delmålen, och förs in i andra områden och delar av strategin.

Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Skälen för utredningens förslag

Innehållet i det nuvarande delmålet om ett hälsosamt arbetsliv är enligt utredningen ändamålsenligt och i allt väsentligt fortfarande relevant. Det är områden och frågor som kräver en fortsatt uppmärksamhet och insatser, och som i flera fall har sitt ursprung i grundläggande strukturer i arbets- och samhällsliv, såsom teknikutveckling, diskrimineringsgrunder och hälsorisker.

För att uppnå en mer logisk indelning och distinktion mellan de olika delmålen ser utredningen dock behov av att flytta flera av de områden som finns i nuvarande delmål om ett hälsosamt arbetsliv till andra delmål. Det gäller områdena om *flexibelt arbetsliv och distansarbete* samt *kognitiv och digital arbetsmiljö* som utredningen föreslår förs över till det nya delmålet 4 om ett innovativt arbetsliv.

Enligt samma princip om att uppnå en mer logisk indelning föreslår utredningen att området om *kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning* överförs till delmål 3 om ett tryggt arbetsliv, medan området *minska dödligheten till följd av arbetet* (som är en del av nollvisionen i nuvarande strategi) förs över från delmål 3 till delmål 2 om ett hälsosamt arbetsliv. Inriktningen på delmål 2 blir därmed tydligare på arbetslivets utmaningar och möjligheter ur ett hälsoperspektiv.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan mellan arbetsgivare relevant inom alla delmål

I den nuvarande arbetsmiljöstrategin ingår *systematiskt arbetsmiljöarbete* samt *samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare* som egna prioriterade områden inom delmålet om ett hälsosamt arbetsliv. Utredningen gör bedömningen att dessa frågor är relevanta inom många av arbetsmiljöstrategins delmål och prioriterade områden, och har därför valt att inte lyfta dem som egna prioriterade områden i strategin. Såväl systematiskt arbetsmiljöarbete som samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är reglerat i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter, vilka utgör en grundläggande kravnivå. De bör således inte vara egna områden i en arbetsmiljöstrategi enligt utredningens uppfattning.

Fortsatt viktigt att betona arbetsmiljöns positiva effekter

Ett område inom nuvarande delmål om ett hälsosamt arbetsliv som utredningen bedömer bör finnas kvar relativt oförändrat är det som handlar om arbetsmiljöns positiva effekter och betydelse för produktion, tillväxt och innovation. Traditionellt har arbetsmiljöarbetet fokuserat på risker och problem, men det bör också främja hälsa. En god arbetsmiljö kan stärka hälsan i samhället och öka motivation och glädje i arbetet, vilket kan leda till ökad konkurrenskraft och lönsamhet för företag. Detta perspektiv och kunskapsområde är ett nödvändigt komplement till det riskperspektiv som tidigare har varit dominerande. Arbetsmiljöstrategin bör således även fortsatt ha ett fokus på detta område. Vi behöver bredda perspektivet i arbetsmiljöarbetet, från att söka efter fel och brister till att också omfatta det som främjar en god arbetsmiljö och skapar friska och hållbara arbetsplatser. Målbilder för området fram till 2030 bör därför vara följande:

- Kunskapen ökar bland arbetsgivare och arbetstagare om vad som skapar hälsosamma arbetsplatser och arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation.
- Arbetsgivarnas och arbetstagarnas gemensamma arbete med att skapa arbetsplatser som bidrar till hälsa, utveckling och välbefinnande stärks.

Nollvision om dödlighet till följd av arbetet kvarstår

Ett område som utredningen föreslår bör överföras *till* delmålet om ett hälsosamt arbetsliv för att uppnå en mer logisk indelning, är frågan om dödlighet till följd av arbetet. Under förra strategiperioden utvidgade regeringen sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete, och det är utredningens bedömning att denna inriktning bör finnas kvar. Det handlar om en nollvision mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, såsom cancer, hjärt- och kärlsjukdom och stress. Varje år dör cirka 3000 människor i Sverige i förtid på grund av arbetsrelaterade sjukdomar. Beräkningar visar att exponering för riskfaktorer som hög arbetsbelastning, arbetsrelaterad stress, skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete varje år skördar mer än 500 människors liv vardera. Andra faktorer, som damm, asbest, kvarts och

passiv rökning, leder också till hundratals arbetsrelaterade dödsfall per år i Sverige. Antalet dödsfall på grund av dessa riskfaktorer bedöms minska medan dödligheten på grund av arbetsrelaterad stress ökar i framtiden.³³

Studier tyder också på att det kan finnas samband mellan arbetsbelastning och självmord. Även kränkande särbehandling och sexuella trakasserier på arbetet kan ha samband med självmord.³⁴ Att i arbetsmiljöstrategin lyfta detta område som prioriterat att arbeta med motiveras inte bara av uppenbara mänskliga förluster och lidanden, utan också av höga socioekonomiska kostnader för bristfälliga arbetsförhållanden, arbetsrelaterade sjukdomar och dödsfall, som beräknas kunna utgöra i medeltal 4 procent av ett lands BNP.³⁵

Vi har medvetet valt bort en målbild som målar upp önskvärda tillstånd som kan uppfattas som orealistiska och idealistiska, till förmån för mer realistiska strävansmål. Detta är skälet till att målbilden för detta område också är formulerat som ett förflyttningsmål trots att det ingår i en samlad nollvision för dödsolyckor på arbetet och dödlighet till följd av arbetet. Mot bakgrund av utmaningarna med dödlighet på grund av arbetet föreslås följande målbild fram till 2030:

- Antalet personer som dör till följd av sitt arbete minskar.

Stärkt fokus på psykisk ohälsa, stress och sjukfrånvaro i arbetslivet

Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv bör enligt utredningens bedömning i större utsträckning än det nuvarande inriktas på frågor om psykisk ohälsa i arbetslivet, samt behovet av att arbeta mer förebyggande för att minska sjukfrånvaro. Särskilt den stressrelaterade psykiska ohälsan har ökat över tid hos både män och kvinnor och sjukfallen nådde år 2024 en toppnotering. Våren 2024 stod kvinnor för 79 procent av de stressrelaterade sjukfallen. Beräkningar visar att

³³ Arbetsmiljöverket (2019b). Arbetsrelaterad dödlighet. Rapport 2019:4, del 2.

³⁴ Järvholm, B. (2023). Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4.

³⁵ The Nordic Future of Work and OSH-group (2024). Work today and in the future. Part three: Work-related fatalities in the Nordic countries.

riskerna för sjukfall i stressrelaterad psykisk ohälsa är dubbelt så stora för kvinnor som för män.³⁶

Sjukfrånvaron i psykiatriska diagnoser är högst i yrken inom välfärden, såsom vård, omsorg, sociala tjänster och i skolans yrken. Den här utvecklingen började redan på 1990-talet då dessa verksamheter drabbades hårt av nedskärningar till följd av den ekonomiska krisen. De som framför allt drabbas är personer i yrken utan krav på högskoleutbildning, med yrken som innebär arbete i nära kontakt med andra människor i stort behov av vård, stöd och omsorg. Högutbildade yrkesgrupper och chefer påverkas också negativt vid bestående strukturella arbetsmiljöproblem, vilket ger avtryck i sjukskrivningsstatistiken. Även andra yrken än de i välfärden har höga sjukskrivningstal i psykisk ohälsa. Det gäller till exempel yrken inom säkerhet och bevakning, liksom inom transportbranschen och yrken inom djurvård. Det finns också ett antal branscher inom service och handel med hög sjukfrånvaro i stressrelaterad psykisk ohälsa, såsom avfallshantering, återvinning och lokalvård.³⁷

Arbetslivet kan på ett tydligt sätt bidra till genomförandet av den nationella strategin för psykisk hälsa och suicidprevention, som regeringen fattade beslut om 2024.³⁸ Ett av strategins delmål syftar till att öka fokus på arbetslivets och arbetsmiljöns betydelse för psykisk hälsa, bland annat genom att utveckla arbetet för en god arbetsmiljö som främjar psykisk hälsa, samt att öka deltagandet i arbetslivet och öka kunskapen om stöd vid sjukdom och funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning uppgår i större utsträckning än andra att de har ett nedsatt psykiskt välbefinnande, är trötta, har sömnbesvär, känner stress och har ångslan, oro och ångest.³⁹ Även ohälsan bland unga har ökat.⁴⁰

När en individ drabbas av psykiska besvär eller psykiatriska tillstånd såsom utmattningssyndrom är det flera faktorer som spelar in. Individuella förutsättningar, familjesituation, arbetssituation, arbetsmiljö och samhällsaspekter kan sammantaget skapa en ohälsosam

³⁶ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II, samt Försäkringskassan (2025) Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen. Delrapport 4 – Slutredovisning. Svar på regeringsuppdrag.

³⁷ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II.
³⁸ Regeringens skrivelse 2024/25:77, Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention.

³⁹ Folkhälsomyndigheten (2016). Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016.

⁴⁰ Folkhälsomyndigheten (2023). Statistik om psykisk hälsa i Sverige.

situation. Viktiga orsaker till kvinnors större ohälsa är bristande jämställdhet som innebär att kvinnor utför en större andel av det obetalda arbetet i hemmet och omsorg om barn och anhöriga. Risker för stressrelaterad psykisk ohälsa är också som högst för både kvinnor och män i åldrarna 30–39 år, då många väljer att bilda familj.⁴¹

Ojämställdheten leder till att fler kvinnor får svårare att återhämta sig på fritiden. Många kvinnor arbetar dessutom inom yrken och verksamheter med stora utmaningar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, och som också är fysiskt krävande. Även män i dessa verksamheter är sjukskrivna i hög utsträckning, men eftersom de är avsevärt färre i andel ger de inte samma utslag i den sammantagna statistiken. Samtidigt råder det brist på arbetskraft inom bland annat välfärden. Det är därför angeläget att vända utvecklingen ur såväl ett mänskligt som ett samhälls- och jämställdhetsperspektiv så att både kvinnor och män kan vara aktiva på arbetsmarknaden utan att riskera ohälsa till följd av arbetsrelaterad stress. Utredningen bedömer därför att dessa frågor behöver få en ökad prioritet inom arbetsmiljöstrategin som en del av delmålet om ett hälsosamt arbetsliv. En viktig friskfaktor på organisatorisk nivå är att ha god kontroll över vad som orsakar ohälsa i arbetsmiljön, och att regelbundet följa upp sjukfrånvaron utifrån ett jämställdhetsperspektiv.⁴²

Det finns behov av att särskilt fokusera den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i den kommande strategin. De nuvarande arbetsmiljöföreskrifter inom detta område har varit i kraft sedan 2016 men utvärderingar visar att arbetsgivare upplever utmaningar med att tillämpa dem i praktiken.⁴³ En analys av ett stort antal verksamheter inom välfärdssektorn visar att det saknas förståelse för vad organisatorisk och social arbetsmiljö innebär eller praktiska förutsättningar för arbetsmiljöarbete på arbetsplatser.⁴⁴ Att öka kunskap och medvetenhet är därför en central åtgärd för att uppnå målbilden inom området, samt att ge stöd för praktisk tillämpning. I ljuset av arbets-

⁴¹ Försäkringskassan (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II.

⁴² Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. Rapport 2021:2.

⁴³ Arbetsmiljöverket (2022). Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten. Rapport 2022:3.

⁴⁴ Institutet för stressmedicin (2025). Hinder för verksamma åtgärder. Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas. Västra Götalandsregionen.

livets utmaningar med psykisk ohälsa, stress och sjukfrånvaro föreslås följande målbilder inom området fram till 2030:

- Organisatorisk och social arbetsmiljö förbättras. Den psykiska ohälsan och de stressrelaterade problemen i arbetslivet minskar.
- Arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning förbättras genom ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare och genom inkludering, anpassningar och arbete för ökad tillgänglighet.
- Sjukfrånvaron minskar genom ett mer strategiskt arbete för hälsofrämjande arbetsplatser samt arbete med rehabilitering och arbetsanpassning.

4.2.3 Prioriterade områden och frågor inom ett tryggt arbetsliv (delmål 3)

Utredningens förslag: Delmålet om ett tryggt arbetsliv förs i stort sett över till arbetsmiljöstrategin för 2026–2030.

Delmålet behåller områdena från den nuvarande arbetsmiljöstrategin om *hot och våld i arbetslivet* samt *arbetsplatsolyckor och dödsolyckor i arbetet*.

Delmålet får två nya områden:

1. arbetslivskriminalitet skapar en parallell arbetsmiljö
2. inkluderande arbetsplats motverkar kränkningar och diskriminering, som förs över från delmål 2 om ett hälsosamt arbetsliv.

Områdena *en god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga* samt att *arbetsmiljöreglerna bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv*, förs in som centrala utgångspunkter för strategin. Jämställdhetsaspekter tas också upp inom samtliga delmål.

Området om att *stärka arbetsmiljökunskap inför och under arbetslivet* överförs till och utvecklas i delmål 1 om ett hållbart arbetsliv.

Områdena i den nuvarande arbetsmiljöstrategin att *organisatorisk och social arbetsmiljö ska prioriteras de närmaste åren* samt *säker hantering av farliga ämnen* tas bort som egna områden inom delmålet. De integreras i stället i andra områden i olika delmål.

Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen bedömer att de områden och frågor som omfattas av delmålet om ett tryggt arbetsliv i nuvarande strategi fortsatt är relevanta och bör ingå i en kommande arbetsmiljöstrategi. Trots att den nuvarande strategin har gett avtryck i Regeringskansliets, myndigheters och arbetsmarknadens parter arbete, vilket resulterat i flera insatser inom området, rör det sig om frågor som utgör grundläggande och långsiktiga utmaningar i arbetslivet. Trygghet i arbetsmiljön, med avseende på jämställdhet, diskriminering och säkerhet, är inte frågor som löses inom en enskild strategiperiod, utan kräver ett kontinuerligt och uthålligt arbete.

Samtidigt är det utredningens bedömning att även om frågorna i sig är lika aktuella i dag som tidigare, så är vissa av dem bredare till sin karaktär än att de logiskt skulle kopplas till delmålet om ett tryggt arbetsliv. Det är skälet till att utredningen föreslår att *jämställdhet* i stället förs in som centrala utgångspunkter för strategin i sin helhet, samt att det tas upp inom olika delmål och områden där det är särskilt relevant. När det gäller området om behovet av *förstärkt arbetsmiljökunskap* är det också utredningens bedömning att det bättre hör hemma i delmål 1 om ett hållbart arbetsliv, eftersom det är grundläggande inom arbetsmiljöområdet som helhet. Utredningen har också integrerat frågor om forskning och statistik i detta område, för att skapa en större helhet kring kunskapsfrågorna.

I den nuvarande arbetsmiljöstrategin är *organisatorisk och social arbetsmiljö* ett eget område inom delmålet om ett tryggt arbetsliv. Många frågor inom arbetsmiljöstrategin har en koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samtidigt som arbetsgivarnas skyldigheter inom områdena ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling finns tydligt formulerade i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.⁴⁵ Detta utgör en befintlig grundläggande kravnivå. Utredningen föreslår därför att organisatorisk och social arbetsmiljö bör utgå som ett eget område i delmålet om ett tryggt arbetsliv.

⁴⁵ AFS 2023:2, Planering och organisering av arbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.

Hot och våld i arbetslivet alltmer aktuellt

Frågorna om hot och våld i arbetslivet har under strategiperioden dessvärre blivit alltmer aktuella frågor. Förekomsten av våld, hot och trakasserier mot anställda är inte isolerat till ett fåtal branscher eller sektorer utan finns i princip på hela arbetsmarknaden. I generella befolkningsundersökningar pekas områdena bevakning och säkerhet, socialt arbete och hälso- och sjukvård ut som särskilt utsatta. Även politiker och journalister är utsatta. Av samma studier framgår att även utbildningssektorn har högre utsatthet än genomsnittet. Medan utsattheten för våld förefaller vara relativt konstant över tid tycks utsattheten för hot och trakasserier ha ökat. Inom offentlig sektor är tillsyn, kontroll och tillståndsgivning verksamheter där risken för anställda att utsättas för våld, hot och trakasserier särskilt stor. Otillåten påverkan genom hot och trakasserier kan i förlängningen bli ett hot mot demokratin om politiker och offentliganställda inte vågar vidta åtgärder eller fatta vissa beslut av rädsla för konsekvenser såsom hot och trakasserier.⁴⁶ Regeringen har också uppmärksammat frågor om otillåten och otillbörlig påverkan i en strategi mot organiserad brottslighet.⁴⁷

Frågan om våld, hot och trakasserier i arbetslivet spänner över många områden inom samhället. Problematiken behöver belysas och hanteras i olika sammanhang och ur skilda perspektiv, men arbetsmiljön utgör en mycket viktig del. Målbilder för området fram till 2030 föreslås därför vara följande:

- Utsattheten för våld, hot och trakasserier i arbetslivet minskar till följd av förebyggande insatser som skapar ökad medvetenhet och trygghet i arbetsmiljön.
- Otillåten och otillbörlig påverkan på anställda inom offentlig verksamhet minskar.

⁴⁶ Se till exempel SOU 2024:1, Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier, och Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01.

⁴⁷ Regeringens skrivelse 2023/24:67, Motståndskraft och handlingskraft – en nationell strategi mot organiserad brottslighet.

Arbetsolyckor och dödsolyckor i arbetet tas upp i delmålet om ett tryggt arbetsliv

Som framgår av stycke 4.2.2 föreslår utredningen att frågan om dödlighet till följd av arbete förs över till delmål 2 om ett hälsosamt arbetsliv. I den nuvarande arbetsmiljöstrategin är detta område integrerat med frågan om en nollvision mot dödsolyckor. Utredningen föreslår att frågor om arbetsolyckor och dödsolyckor i arbetet tas upp inom delmålet om ett tryggt arbetsliv. På samma sätt inkluderar detta område också frågor om säker hantering av farliga ämnen, som i nuvarande arbetsmiljöstrategi är ett eget område. Olyckor av olika slag har visserligen hälsokonsekvenser för de drabbade, men det är också en fråga om trygghet. Att arbetsplatsen har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där aktivt arbete med säkerhetskulturen är ett centralt inslag, är en del av de förebyggande insatser som behövs. Under den nuvarande strategiperioden skedde en ökning av dödsolyckorna under 2023 då 55 personer avled till följd av en olycka i arbetet.⁴⁸ Preliminära uppgifter anger att 38 personer avled i en olycka på arbetet under 2024 vilket är en återgång till tidigare nivåer. Det är angeläget att på olika nivåer fortsätta följa utvecklingen och arbeta förebyggande för att minska arbetsolyckor med och utan dödlig utgång. När det gäller dödsolyckor har vi i målbilden behållit nollvisionen, det vill säga att inga dödsolyckor förekommer i arbetslivet. Det är en etablerad vision som i praktiken varit en tydlig och styrande målbild sedan 2016, och utredningen vill därför inte anpassa målbilden till ett förflyttningsmål. När det gäller arbetsolyckor och dödsolyckor föreslås följande målbilder fram till 2030:

- Inga dödsolyckor förekommer i arbetslivet
- Arbetsplatsolyckor minskar till följd av ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete och förstärkt säkerhetsarbete.

Arbetslivskriminalitet blir ett nytt område i delmål 3 om ett tryggt arbetsliv

Utredningen föreslår två nya områden inom delmålet om ett tryggt arbetsliv. Arbetslivskriminalitet, som i den nuvarande arbetsmiljöstrategin är ett eget delmål, är ett av dessa områden. Utredningen

⁴⁸ Arbetsmiljöverket (2024). Arbetsskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01.

redogör för skälen till utredningens förslag inom detta område i avsnitt 4.2.4. Målbild för arbetet om att motverka arbetskriminalitet med avseende på arbetsmiljö fram till 2030 föreslås vara:

- Arbetslivskriminaliteten minskar vilket leder till minskad utsatthet för enskilda, samt en sundare konkurrens på arbetsmarknaden.

Arbetet för inkluderande arbetsplatser tydliggörs

Det andra nya området är inkluderande arbetsplatser som motverkar kränkningar och diskriminering. Även denna fråga är enligt utredningens synsätt en fråga som visserligen påverkar hälsan, men som också är en fråga om trygghet. Vissa personer löper större risk att utsättas för missgynnande eller kränkning på grund av strukturella faktorer som kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan också ha samband med flera diskrimineringsgrunder samtidigt, vilket förstärker utsattheten.

Enligt 2024 års Arbetsmiljöundersökning upplever minst 18 procent av de svarande att de har varit utsatta för kränkande särbehandling under det senaste året, av antingen chefer och/eller kollegor eller andra personer. Andelen som uppger att de utsatts för kränkande särbehandling är högst bland unga kvinnor där totalt sett minst 24 procent har varit utsatta.⁴⁹

Forskning visar att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk tillhörighet och religion i arbetslivet och att denna utsatthet också är kopplad till ökade risker för arbetsrelaterad ohälsa. Det handlar dels om strukturella omständigheter som gör att vissa grupper är överrepresenterade i arbetsmarknadssektorer och i anställningsformer som medför ökad risk för stress och ohälsa. Dessutom finns specifika former av stress som orsakas av diskriminering, till exempel minoritetsstress, som är långvarig och kronisk stress hos individer som ständigt är beredda på fördomar, diskriminering och trakasserier.⁵⁰

Transpersoner och bisexuella är generellt sett mer utsatta för diskriminering och mobbning än homosexuella och heterosexuella

⁴⁹ Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01.

⁵⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion. Rapport 2024:7.

cispersoner (personer som identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln). Mikroaggressioner, det vill säga subtila och ibland omedvetna aggressiva handlingar som tar sig uttryck i exempelvis skämt eller frågor, är något som hbtqi-personer upplever. Sådana handlingar och trakasserier verkar framför allt förekomma på arbetsplatser som präglas av ett heteronormativt klimat, det vill säga ett klimat där heterosexualitet förutsätts och premieras.⁵¹

Utsatthet för sexuella trakasserier rapporteras av en betydande andel kvinnor. Totalt sett hade minst 4 procent upplevt att de varit utsatta för sexuella trakasserier under 2024, av antingen chefer och/eller kollegor eller andra personer, enligt Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökning. Kvinnor 16–29 år är den grupp som i störst utsträckning uppgav att de har varit utsatta för sexuella trakasserier, minst 13 procent uppgav det.⁵² En översikt av forskning inom området visar att systematiskt arbete är avgörande för att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser. Insatser som är långsiktiga, inkluderar tydlig ansvarsfördelning och följs upp kontinuerligt har större chans att leda till faktisk förändring jämfört med punktinsatser och symboliska policyer. I ett framgångsrikt arbete ingår också att utmana de normer och maktförhållanden som präglar organisationens kultur, bland annat utifrån ett genusperspektiv.⁵³

Forskning visar att även för personer med funktionsnedsättning är diskriminering, vid sidan av andra faktorer, en utmaning i arbetsmiljön. Faktorer som identifieras som viktiga för att uppnå inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning är flexibilitet, anpassningar och stöd, att individens behov är i centrum, ledarskapet och relationer på arbetsplatser samt att individen får erkännande.⁵⁴

Det finns behov av att stärka arbetet med att skapa inkluderande arbetsplatser. Såväl arbetsmiljölagen och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2) som diskrimineringslagen, ställer krav på arbetsgivaren att motverka och förebygga kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen. I regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott finns inom området arbetsliv

⁵¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning. Kunskapssammanställning 2022:7.

⁵² Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01.

⁵³ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Kunskapssammanställning om sexuella trakasserier och betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete. Kommande publicering 2025.

⁵⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Funktionsnedsättning och arbetsmiljö. Kunskapssammanställning 2025:1.

delmålet att *arbetsgivare, förtroendevalda och andra aktörer på arbetsmarknaden har fått bättre kunskap, kompetens och arbetssätt för att kunna förebygga och motverka rasism och diskriminering i arbetslivet*.⁵⁵

Det finns i dessa frågor behov av samverkan mellan myndigheter för att stötta arbetsgivare i det förbyggande arbetet, och för att sprida och stötta implementeringen av de stödmaterial som redan finns.⁵⁶ Följande målbild för inkluderande arbetsplatser fram till 2030 föreslås:

- Kunskap och kompetens om arbetssätt för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ökar vilket leder till minskad utsatthet och arbetsrelaterad ohälsa.

4.2.4 Delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk utgår

Utredningens förslag: Delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk utgår. Det prioriterade området *arbetslivskriminalitet* förs in i delmål 3 om ett tryggt arbetsliv.

Skälen för utredningens förslag

Arbetslivskriminalitet har varit en del av tidigare regeringars arbetsmiljöstrategier sedan 2016. I nuvarande arbetsmiljöstrategi utgör frågan ett eget delmål. Delmålet är inriktat på att utveckla arbetet genom samverkan och myndighetsgemensamt arbete mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet, fler kontroller och förebyggande arbete. Utredningen kan konstatera att arbetslivskriminalitet har varit, och är, en prioriterad fråga för nuvarande och tidigare regeringar, och att även andra aktörer såsom arbetsmarknadens parter i ökad utsträckning engagerat sig i arbetet.

Samhällets utmaningar med arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet är tyvärr mer aktuella i dag än tidigare, trots en hög politisk prioritet och förstärkta insatser. Arbetslivskriminalitet kännetecknas bland annat av att lågkvalificerad arbetskraft utnyttjas i personalintensiva branscher, det vill säga där personal utgör en stor del

⁵⁵ Arbetsmarknadsdepartementet (2024). Handlingsplan mot rasism och hatbrott, s. 61.

⁵⁶ Se till exempel Myndigheten för arbetsmiljökunskap; Stödmaterial för ökad mångfald i arbetslivet. <https://inkludera.mynak.se/>. Publicerad första gången i april 2025, samt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser.

av verksamhetens kostnader. Det handlar ofta om arbetstagare som av olika skäl saknar förmåga att kräva de villkor som anses rimliga på den svenska arbetsmarknaden. I Sverige kan vi anta att det ofta är förknippat med dåliga kunskaper i svenska eller engelska, bristande kunskaper om det svenska samhället och hur den svenska arbetsmarknaden fungerar samt låg utbildningsnivå. Enligt samstämmiga bedömningar kombineras detta ofta med att individen har en otydlig rättslig status i Sverige, exempelvis till följd av att han eller hon saknar uppehålls- eller arbetstillstånd.⁵⁷

Drivkrafterna bakom utvecklingen av arbetslivskriminaliteten har inte förändrats eller försvunnit. Arbetslivskriminalitet är och kommer att vara en del av vårt arbetsliv för lång tid framöver. Samhällets insatser kan störa och bromsa utvecklingen, men inte eliminera problemen. Arbetslivskriminalitet kommer att fortsätta att vara ett hot mot tryggheten i arbetslivet och mot en god arbetsmiljö. Såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska arbetsmiljön riskerar att påverkas brett på arbetsplatser, utöver den rena människoexploatering och de utnyttjanden som sker.

Detta motiverar ett skifte i synen på arbetslivskriminalitet, från att vara en marginell eller tillfällig företeelse till någonting som kommer att påverka arbetsmiljön under överskådlig framtid. Utredningen gör därför bedömningen att arbetslivskriminaliteten bör förstås i kontexten av andra företeelser som hotar tryggheten i arbetslivet och innebär risker för arbetsmiljön, såsom våld, hot och trakasserier, otillbörlig påverkan, utsatthet och diskriminering. Det trygga arbetslivet kräver insatser på en bred front i samhället, samverkan mellan myndigheter, med arbetsmarknadens parter och andra relevanta organisationer. Utredningen har därför valt att inkludera frågan om arbetslivskriminalitet i delmål 3 om ett tryggt arbetsliv i stället för att ha kvar det som ett eget delmål. Detta underlättar ett mer samlat grepp, och ger en signal om att det krävs ett långsiktigt arbete. Uppväxlingen är genomförd i och med tidigare och pågående insatser och prioriteringar. Nu är det dags att göra arbetslivskriminaliteten till en prioriterad fråga inom den ordinarie verksamheten. Förändringen i förslaget till ny arbetsmiljöstrategi återspeglar denna förflyttning.

⁵⁷ SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet, upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, s. 109–110.

4.2.5 Ett nytt delmål 4 om ett innovativt arbetsliv

Utredningens förslag: Ett nytt fjärde delmål om ett innovativt arbetsliv införs i arbetsmiljöstrategin för 2026–2030.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen har, i enlighet med utredningens direktiv, haft ett tydligt fokus på arbetslivets förändringar och hur de påverkar arbetsmiljön i dag och i framtiden.⁵⁸ Ambitionen har varit att förslaget till ny arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 ska skapa en större medvetenhet, intresse och beredskap hos regeringen, myndigheterna och andra aktörer både för frågor där förändringar redan är tydliga och för de som vi ännu inte vet så mycket om, men som vi på goda grunder kan anta kommer att få en stor påverkan på arbetsmiljön. I denna del av arbetet har utredningen tagit del av sammanställningar av forskning och andra rapporter.⁵⁹ Utredningen har även deltagit i en internationell konferens om framtidsanalyser inom arbetsmiljöområdet samt presentationer av olika projekt.⁶⁰

Utredningen har kommit till slutsatsen att det i dagsläget är relevant att inrikta arbetsmiljöstrategin på tre övergripande förändringar i arbetslivet som på olika sätt påverkar arbetsmiljön: demografiska förändringar, teknikutveckling och digitalisering, samt klimatförändringen och den gröna omställningen. Det första området om demografiska förändringar möter utredningen framför allt i delmål 1 om ett hållbart arbetsliv. Frågor kopplade till teknikutvecklingen, klimatförändringen och den gröna omställningen har utredningen valt att

⁵⁸ Dir. 2024:56, En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv.

⁵⁹ Bland andra Albin, M., Håkansta, C., Bodin, T., Wadensjö, E., & Broberg, K. (2025) Safe and Healthy Green Jobs – Challenges and Opportunities. *European Journal of Workplace Innovation*, Special Issue, vol. 9, Double Issue 1 & 2, February 2025, s. 80–94. Forte och Formas (2021) Grön omställning och arbetsliv. Kunskapsläge och fortsatta kunskapsbehov. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer. KS 2020:3. Håkansta, C. (2025) Vad händer med arbetsmiljön när AI blir chef? Sammanställning av forskningsbaserad kunskap och slutsatser från tvärvetenskaplig policykonferens. Karolinska institutet.

⁶⁰ Foresight for Occupational Safety and Health – Anticipating changes in the workplace to prevent occupational risks, Paris 14 november 2024. Dokumentation finns tillgänglig på denna webbplats: <https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/FOSH-2024.html>. Hämtad 22 april 2025. Den tvärvetenskapliga policykonferensen om algoritmisk arbetsledning, arbetsmiljö och hälsa, 12 november 2024, Karolinska Institutet. Climate Change and Work: Preparing for a Sustainable Future, NIVA Education. Webinarium den 26 september 2024. Tillgängligt via länk: <https://niva.org/course/climate-change-and-work-preparing-for-a-sustainable-future/>.

behandla i ett nytt fjärde delmål om ett innovativt arbetsliv i förändring. Vår förhoppning är att genom ett fjärde delmål tydliggöra behovet av att prioritera dessa frågor.

4.2.6 Prioriterade områden och frågor inom ett innovativt arbetsliv (delmål 4)

Utredningens förslag: Det nya fjärde delmålet om ett innovativt arbetsliv i förändring samlar frågor kopplade till teknikutveckling, digitalisering, klimatförändring och grön omställning. Nya prioriterade områden inom delmålet är:

1. Nya arbetsmiljöfrågor väcks när arbetslivet blir mer komplext.
2. Arbetsmiljöfrågorna behöver finnas med i den gröna omställningen.
3. Dialog, öppenhet och transparens är centralt när ny teknik introduceras.

Från den nuvarande arbetsmiljöstrategin förs områdena *om kognitiv och digital arbetsmiljö* samt *distansarbete* över från delmål 1 om ett hållbart arbetsliv och delmål 2 om ett hälsosamt arbetsliv. Även området *arbetslivets utveckling skapar nya utmaningar* i den nuvarande arbetsmiljöstrategins delmål 1 om ett hållbart arbetsliv förs över till delmål 4. Dessa områden utvecklas i och integreras i detta delmål.

Delmålet föreslås omfatta sex målbilder fram till 2030.

Skälen för utredningens förslag

Arbetslivet förändras ständigt. De senaste årtiondena har präglats av en teknikutveckling och digitalisering som på ett genomgripande sätt kommit att påverka våra liv, så även arbetslivet. Konsekvenserna av detta för arbetslivet är delvis motsägelsefulla och ibland svårförutsedda. Fler av de områden som utredningen föreslår ska ingå i detta delmål finns i den nuvarande arbetsmiljöstrategin, men utspjutt under flera delmål.

Fokus i delmålet ligger på ökad kunskap och medvetenhet hos aktörer i arbetslivet generellt, samt dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatser. Det finns behov av att uppmärksamma och integrera arbetsmiljöfrågorna i nya sammanhang, såsom innovation, utveckling och omställning i arbetslivet, vilket kräver en ökad dialog på såväl den strategiska nivån i samhälls- och näringsliv liksom inom enskilda branscher och på arbetsplatser.

Kunskapsunderlag genom forskning och statistik, samt stöd för att kunna använda kunskapen i praktiken, är också nödvändiga förutsättningar för att kunna möta ett föränderligt arbetsliv. Även inom kunskapsutvecklingen är det centralt att arbetsmiljöfrågorna integreras i områden som handlar om samhällets och arbetslivets hållbara utveckling, där arbetsmiljöns bidrag till hälsa och trygghet ses som en förutsättning för innovation, en gynnsam omställning, ökad produktivitet och konkurrenskraft.

Arbetslivets ökade komplexitet synliggör nya kunskapsbehov

I delmål 4 lyfter utredningen att arbetslivets förändring ökar komplexiteten och kunskapsbehoven inom arbetsmiljöområdet och det förebyggande arbetet. Polariseringen i arbetslivet ökar när skillnader i arbetsförhållanden och arbetsvillkor ökar. Nya arbetsmiljöfrågor väcks och aktörer inom samhälls- och näringsliv behöver tillsammans följa, analysera och skapa beredskap för hur förändringar påverkar arbetsmiljön.

Som ett svar på, och ett uttryck för arbetslivets förändringar, har det växt fram en stor mängd olika anställnings- och anknytningsformer under de senaste årtiondena. Det finns en mycket stor variation i arbetsförhållanden och arbetsvillkor beroende på arbete och bransch, men forskning pekar samtidigt på att tidsbegränsade anställningar generellt sett innebär sämre arbetsvillkor, sämre arbetsmiljö och lägre facklig anslutningsgrad jämfört med tillsvidareanställningar.⁶¹ Även hälsan påverkas negativt, i synnerhet om det är frågan om korta an-

⁶¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer. Kunskapssammanställning 2020:3.

ställningar med oklara anställningsförhållanden och låg ersättning.⁶² Forskning pekar på att digitaliseringen inom arbetslivet kan innebära olika risker beroende på vilken anknytnings- eller anställningsform som personer har. Riskerna för till exempel isolering, kompetensförlust, minskad autonomi och ökad kontroll och övervakning är högre för den som har en egenanställning än den som har en tillsvidareanställning.⁶³

Teknikutveckling leder vanligen till en omstrukturering på arbetsmarknaden, där vissa branscher marginaliseras eller helt slås ut och nya branscher växer fram. Möjligheter till kompetensutveckling och omställning för arbetstagare är viktig, samt öppenhet och dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare för att underlätta förändringsprocesserna.⁶⁴ Målbild för att möta arbetslivets komplexitet fram till 2030 föreslås därför vara följande:

- Det finns en ökad kunskap och dialog mellan aktörer inom arbetslivet om hur arbetslivets förändring påverkar arbetsmiljön.

Arbetsmiljöfrågorna behöver finnas med i arbetet för den gröna omställningen

Parallellt och sammanväxt med teknikutveckling och globalisering i arbetslivet löper klimatförändringen och den gröna omställningen. Förutom att klimatförändringen i sig kommer att påverka arbetslivet och arbetsmiljön med varmare väder, mer regn, storm och extremväder, i Sverige och i andra länder, pågår redan nu en radikal omställning i många delar av arbetslivet. Vi behöver kunskaper om vilken påverkan klimatförändringen har på arbetsmiljön, och hur branscher, yrken och arbetsplatser kan anpassa sig till befintliga och kommande förändringar.

Utredningen vill lyfta behovet av att arbetsmiljöfrågorna finns med i den gröna omställningen. Den gröna omställningen innebär ett skifte till fossilfri energi och grön tillväxt, samt en övergång till cirkulär ekonomi. Det klimatneutrala samhället sätter stort fokus på omställ-

⁶² Bodin, T. & Norlinder, N. (Red). (2023). *Atypiska sysselsättningsanslagens påverkan på hälsa*. En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder. Karolinska institutet.

⁶³ Nordic Council of Ministers (2024). *The Working Environment of the Future. Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. 2024:531.

⁶⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). *Organisatorisk förändringskompetens*. Kunskapssammanställning 2020:4.

ning av energi- och transportsektorerna, där energisektorn förväntas växa i antalet arbetstillfällen.⁶⁵ Samtidigt omfattar omställningen hela samhällsekonomin. Innovationer och nya marknader för grön teknologi och så kallade gröna jobb är kärnan i den gröna tillväxten, medan en minskad användning av våra resurser genom bättre produktdesign, återtillverkning, återanvändning och återvinning av alla typer av produkter karaktäriserar den cirkulära ekonomin. Sektorer som är särskilt berörda i omställningen är utöver energi- och transportsektorerna, byggsektorn, industrin, jord- och skogsbrukssektorn samt verksamheter i hav och vatten. Även återvinningsbranschen ökar med mer lågkvalificerade arbeten. Sammanfattningsvis kan den gröna omställningen bidra till att skapa nya jobb, men kan även riskera att leda till osäkra och oklara anställningsvillkor inom till exempel plattformsekonomin.⁶⁶

Den gröna omställningens påverkan på samhälle och arbetsliv kommer att vara bred och genomgripande. Det är inte möjligt att i nuläget förutse alla konsekvenser. Ur arbetslivs- och arbetsmiljösynpunkt finns utmaningar med den snabba omställningen men också möjligheter.

Hälsoeffekter på arbetstagare som hanterar nya kemikalier, material och processer i den gröna omställningen är i stor utsträckning okända. Detta gäller till exempel produktionen av nya typer av batterier och processer för att fånga och förvara koldioxid för att minska utsläppen. Det finns även risker kopplat till tidigare kända giftiga ämnen som används i nya sammanhang och med en annan exponering. Återanvändning av olika material eller biprodukter, till exempel betong, kan innebära en riskfylld exponering för dem som hanterar dessa. När det gäller återvinning i allmänhet, och återvinning av elektronik i synnerhet, gör avfallets komplexa natur att det är svårt att ens förutse och förstå risker kopplat till exponering för ämnen i de olika materialen som föremålen består av, ännu mindre att förstå vilka hälsoeffekter exponeringen kan ha. Kunskapsbehoven inom dessa områden är stora.⁶⁷

⁶⁵ Albin, M., Håkansta, C., Bodin, T., Wadensjö, E., & Broberg, K. (2025). Safe and Healthy Green Jobs – Challenges and Opportunities. *European Journal of Workplace Innovation*, Special Issue, vol. 9, Double Issue 1 & 2, February 2025, s. 80–94.

⁶⁶ Forte och Formas (2021). Grön omställning och arbetsliv. Kunskapsläge och fortsatta kunskapsbehov.

⁶⁷ Albin, M., Håkansta, C., Bodin, T., Wadensjö, E., & Broberg, K. (2025). Safe and Healthy Green Jobs – Challenges and Opportunities. *European Journal of Workplace Innovation*, Special Issue, vol. 9, Double Issue 1 & 2, February 2025, s. 80–94.

Omställningen erbjuder också en möjlighet att utveckla hållbara arbeten som bidrar till både miljönytta och ett arbetsliv som främjar en god arbetsmiljö, lärande, innovation, jämställdhet och jämlikhet. Gruvindustrin i Sverige är ett exempel där en större omställning har samspelat med utvecklingsarbete för ökad jämställdhet och jämlikhet. Såväl organisatorisk och social som fysisk arbetsmiljö har ingått i utvecklingsarbetet med syftet att omforma den manligt kodade gruvindustrin till ett arbete som också attraherar kvinnor och andra grupper.⁶⁸ För att en sådan utveckling på bred front ska vara möjlig behöver arbetsmiljö, jämställdhets- och jämlikhetsfrågorna inkluderas i strategier och insatser för den gröna omställningen. Annars finns en risk att miljömål överordnas arbetsmiljömål och anställningsvillkor. Det finns behov av ökad kunskap inom flera områden, till exempel om risker och implementering av säkra arbetsrutiner och hur den gröna omställningen påverkar olika branscher, yrken och grupper. I ljuset av det förändrade arbetslivet på grund av den gröna omställningen föreslås följande målbild till 2030:

- Arbetsmiljöfrågorna finns med och beaktas i arbetslivets gröna omställning.

Dialog, öppenhet och transparens blir centralt när ny teknik introduceras

Ett annat prioriterat område inom delmålet är behovet av dialog, öppenhet och transparens när ny teknik introduceras. I ett snabbt föränderligt arbetsliv är det avgörande att upprätthålla en kultur av dialog och öppenhet för att främja en hälsosam arbetsmiljö och jämlikhet. Samverkan och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare är centralt för att identifiera och dra nytta av de möjligheter som tekniken erbjuder, utan att skapa nya arbetsmiljöproblem.

Teknikutvecklingen, särskilt införandet av AI och automatiserade system, har potential att omvandla arbetslivet. AI och automatiserade beslutsprocesser medför samtidigt risker för diskriminering i arbetslivet. Även om tekniken i sig är neutral och potentiellt kan tränas för att motverka diskriminering, finns det en risk att data som systemen

⁶⁸ Forte och Formas (2021). Grön omställning och arbetsliv. Kunskapsläge och fortsatta kunskapsbehov.

tränas på speglar historiska och nuvarande ojämlikheter och grupp-relaterade skillnader i arbetslivet.⁶⁹

Algoritmisk arbetsledning innebär både möjligheter och risker för arbetsmiljön. AI kan effektivisera arbetsprocesser och minska fysiska belastningar, men kan också leda till ökad övervakning, arbetsintensifiering och minskad kontroll för arbetstagare. För att säkerställa en god arbetsmiljö i en framtid med mer AI i arbetslivet behövs ökad kunskap om dess påverkan men också nya riskbedömningsverktyg, samt bedömningar av behov av tydligare reglering och tillämpning av befintlig lagstiftning.⁷⁰ Arbetsgivare och skyddsombud bör behandla algoritmisk arbetsledning som en arbetsmiljöfråga och inkludera dess risker i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Följande målbild för området fram till 2030 föreslås därför:

- Nya sätt att fatta beslut, organisera och leda arbete med hjälp av AI införs med dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Fortsatt viktigt att utveckla den digitala och kognitiva arbetsmiljön

Den nuvarande arbetsmiljöstrategin tar upp områdena om den digitala och kognitiva arbetsmiljön, samt distansarbete, i delmål 2 om ett hälso-samt arbetsliv. Utredningens bedömning är att dessa områden alltså är relevanta att prioritera och följa ur ett arbetsmiljöperspektiv. De behöver därför finnas i den nya arbetsmiljöstrategin. Den digitala arbetsmiljön som de flesta möter varje dag får en allt större påverkan på arbetslivet, och fortsätter att utvecklas och förändras inom alla sektorer och branscher. Teknisk utveckling kan underlätta arbetet och främja samverkan, men den kan också ge upphov till merarbete, frustration och betydande kostnader när systemen inte fungerar. Det är därför av vikt att samspelet mellan människa, teknik och organisation uppmärksammas i större utsträckning inom det förebyggande arbetsmiljöarbetet och när det fattas beslut om nya digitala system och verktyg.

⁶⁹ Diskrimineringsombudsmannen (2023). AI och risker för diskriminering i arbetslivet. Rapport 2023:6.

⁷⁰ Håkansta, C. (2025). Vad händer med arbetsmiljön när AI blir chef? Sammanställning av forskningsbaserad kunskap och slutsatser från tvärvetenskaplig policykonferens. Karolinska institutet.

Dagens arbetsliv ställer höga krav på vår kognition. Kognitiv arbetsmiljö handlar om de faktorer på arbetsplatsen som påverkar individens kognitiva förmågor, det vill säga olika mentala processer som gör det möjligt att ta in, bearbeta, lagra och använda sinnesintryck och information för att förstå och interagera med omvärlden. Exempel på kognitiva förmågor är uppmärksamhet, minne och beslutsfattande. För att skapa en god kognitiv arbetsmiljö krävs anpassning till specifika arbetsförhållanden och individuella behov, till exempel genom möjligheten till individuell kontroll av ljud, ljus och avskildhet. Även arbetstider och arbetsbelastning spelar in, samt möjligheten till återhämtning. Teknik kan både stödja och belasta individer kognitivt, varför noggrann implementering samt uppföljning är viktigt.⁷¹

Under covid-19-pandemin blev distansarbete mer eller mindre påtvingat dem som kunde utföra sitt arbete hemifrån. Erfarenheterna av detta bland arbetstagare och chefer varierade utifrån olika förutsättningar i arbete och privatliv, individuella förmågor och preferenser, men sammantaget visade internationella jämförelser att fler i Sverige var positiva till arbete hemifrån under pandemin än i andra länder. En förklaring till detta var att barnomsorg och skolor i Sverige hölls öppna, vilket gjorde det möjligt för fler föräldrar att arbeta ostört hemifrån.⁷² Den snabba omställningen till distansarbete bidrog till att stärka samhällets motståndskraft under den hälsokris som covid-19-pandemin utgjorde.

Distansarbete har fortsatt att vara mer vanligt efter covid-19-pandemin än innan.⁷³ Till skillnad från innan pandemin är det nu något vanligare att kvinnor distansarbetar än män.⁷⁴ År 2024 arbetade cirka 30 procent av arbetstagarna i Sverige på distans en eller flera dagar i veckan. 11 procent arbetade på distans tre dagar eller mer per vecka.⁷⁵

Det är för tidigt att säga vilken långsiktig påverkan distansarbete kommer att ha på hälsa, prestation, samarbete och kreativitet. Forsk-

⁷¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Kunskapssammanställning om kognitiv arbetsmiljö. Kommande publicering 2025.

⁷² Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19-pandemin. Kunskapssammanställning 2022:2.

⁷³ Eurofound (2024). Regional employment change and the geography.

⁷⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden. En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid. Rapport 2025:2.

⁷⁵ Arbetsmiljöverket (2025). Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01.

ning visar att distansarbete kan ha positiva hälsoeffekter, särskilt när det är frivilligt och den anställda kan påverka omfattningen. Det kan också påverka personalomsättningen positivt och bidra till produktivitet och arbetsprestation under rätt förutsättningar.⁷⁶ Utmaningar finns dock, särskilt inom arbetsmiljö och ledarskap, som blir mer komplext och tillitsberoende.⁷⁷ Det finns också skäl att följa utvecklingen av distansarbete ur ett jämställdhetsperspektiv, då forskning visar att det finns både för- och nackdelar för jämställdheten. Samtidigt som distansarbete kan underlätta kvinnors arbetsmarknadsdeltagande kan det intensifiera kvinnors sammanlagda arbete och leda till mindre återhämtning totalt sett för kvinnor.⁷⁸

Det är viktigt att fortsätta följa hur distansarbete påverkar anställda och organisationer genom både forskning och löpande bedömningar på arbetsplatserna. Följande målbilder gällande den kognitiva och digitala arbetsmiljön, samt distansarbete fram till 2030 föreslås:

- Det finns en ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare om den kognitiva arbetsmiljöns betydelse för hälsa.
- Digitala system som används i arbetet är i större utsträckning anpassade till människan och det arbete som ska utföras.
- Distansarbete används på sätt som bidrar till hälsa, välbefinnande och produktivitet i arbetslivet.

4.3 Åtgärder för att uppnå delmålen

Det behövs främjande, förebyggande och åtgärdande insatser, på olika nivåer, för att åstadkomma en positiv utveckling i linje med arbetsmiljöstrategins mål och prioriterade områden. I detta avsnitt redogör vi för utredningens förslag på åtgärder för att uppnå delmålen.

⁷⁶ Mutiganda JC., Wiitavaara B., Heiden M., Svensson S., Fagerström A., Bergström G. and Aboagye E. (2022). A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators. *Front. Psychol.* 13:1035310. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1035310.

⁷⁷ Riksrevisionen (2024). Distansarbete vid statliga myndigheter. RiR 2024:20.

⁷⁸ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). Distansarbetes påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt. Kunskapssammanställning 2025:3.

4.3.1 Flera aktörer behöver kroka arm i arbetsmiljöarbetet

Ansvar för arbetsmiljöarbetet delas av flera aktörer. Arbetsgivare ansvarar för arbetsmiljön, medan arbetstagare ska delta i arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljölagen kräver samverkan mellan arbetsgivare och anställda för en god arbetsmiljö. Den nya regelstrukturen gällande arbetsmiljöföreskrifterna från 2025 klargör kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvarsfördelningen i arbetet, inklusive krav på att ta in expertresurser vid behov, såsom företagshälsovård.

Förbättringar i arbetsmiljön involverar även staten och arbetsmarknadens parter, vilket kräver tydlig ansvarsfördelning och dialog. Staten ansvarar för arbetsmiljölagar, med Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet. Från och med 2026 hanterar Arbetsmiljöverket även forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö.

Arbetsmarknadens parter spelar en central roll i att forma ett hållbart och utvecklande arbetsliv i enlighet med arbetsmiljöstrategins intentioner. Den svenska arbetsmarknadsmodellen reglerar främst löner och arbetsvillkor genom kollektivavtal, medan arbetsmiljö regleras av tvingande lagar. Parterna arbetar dock på flera sätt gemensamt för att underlätta arbetsmiljöarbetet. Genom att delta i dialog med regering och myndigheter bidrar de till att skapa en gemensam förståelse för de utmaningar och möjligheter som finns på arbetsmarknaden. En viktig uppgift är att sprida kunskap om vad som skapar förutsättningar för ett långt och utvecklande arbetsliv. Detta inkluderar att dela metoder och verktyg som stödjer arbetsplatser i att förbättra arbetsmiljön.

Arbetsgivare, fackliga företrädare och skyddsombud är nyckelaktörer i arbetsmiljöarbetet. För att främja forskning inom området, finansierar parterna inom större delen av arbetsmarknaden studier som kan leda till nya insikter och lösningar. Dessutom stöttar de samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare på olika nivåer, vilket inkluderar att värva och utbilda skyddsombud. Genom dessa insatser bidrar arbetsmarknadens parter till en mer inkluderande och hållbar arbetsmiljö.

4.3.2 Regeringens och myndigheternas roll

Regeringen och berörda departement har en central roll i att utveckla och implementera åtgärder för att uppnå delmålen i arbetsmiljöstrategin. Dessa åtgärder bör enligt utredningen utformas inom ramen för regeringens ordinarie styrning och anpassas över tid i samråd med en samordningsfunktion (se avsnitt 4.3.3) samt baseras på förslag från relevanta myndigheter. En viktig princip i detta arbete är tillitsbaserad styrning av myndigheter, vilket innebär att myndigheterna ges förtroende och ansvar att genomföra sina uppdrag effektivt.

Arbetsmiljö påverkar folkhälsa, utbildning, socialförsäkringar, jämställdhet, integration, innovation och konkurrenskraft. Samverkan mellan politikområden och myndigheter är avgörande för att hantera komplexa samhällsutmaningar där arbetsmiljö är en del. Strategins tvärsektoriella karaktär betonar vikten av samverkan mellan olika politikområden och myndigheter för att säkerställa en helhetsorienterad ansats. Bland andra Arbetsmiljöverket, Arbetsgivarverket, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Forte, Försäkringskassan, Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Jämställdhetsmyndigheten, Skolverket, Skolinspektionen, Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) men också landets lärosäten kan involveras i arbetet med strategin. Styrningen kan ske genom specifika regeringsuppdrag eller återrapporteringskrav i myndigheternas årsredovisningar. Utredningen uppmanar myndigheterna att, inom ramen för sina instruktioner och regleringsbrev, aktivt bidra till strategins genomförande och uppföljning. Myndigheterna ska samverka med arbetsmarknadens parter för att effektivt genomföra olika insatser och arbeta mot arbetsmiljöstrategins mål.

Ett konkret exempel på regeringens åtagande är att ge uppdrag om uppföljning av kompetensförsörjningen inom välfärden. Detta innebär att regeringen kan instruera relevanta myndigheter att övervaka och rapportera om hur välfärdssektorn lyckas attrahera och behålla kompetent personal. Genom att följa upp dessa aspekter kan regeringen identifiera utmaningar och möjligheter, vilket i sin tur kan leda till justerade strategier och åtgärder för att säkerställa en hållbar och effektiv kompetensförsörjning inom välfärden.

För att framgångsrikt genomföra arbetsmiljöstrategin för 2026–2030 är det avgörande att regeringen tillsammans med berörda departement och myndigheter initierar och genomför dialog med arbets-

marknadens parter. Denna dialog syftar till att identifiera hur parterna kan bidra till strategins mål och delmål. Genom att dela kunskap och erfarenheter kan centrala arbetsmiljöaktörer tillsammans möta de utmaningar som arbetslivet står inför. Genom att skapa en öppen och inkluderande kommunikationsplattform kan regeringen säkerställa att alla relevanta aktörer är engagerade och delaktiga i processen. Samverkan mellan staten, arbetsgivare och arbetstagare är central för att utveckla hållbara lösningar som främjar en god arbetsmiljö.

4.3.3 En nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas

Utredningens förslag: För att stärka genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 föreslår vi att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas. Samordningsfunktionen ska tillsättas av regeringen och ha sin placering på Arbetsmarknadsdepartementet inom Regeringskansliet.

Den nationella samordningsfunktionens huvudsakliga uppdrag är att bistå regeringen i genomförandet av arbetsmiljöstrategin. Det innefattar att säkerställa att de utpekade prioriteringarna i strategin genomförs effektivt och att de kan följas upp på ett systematiskt sätt.

Övergripande innebär uppdraget att samordningsfunktionen ska:

- bistå regeringen i sitt åtagande att nå målen i arbetsmiljöstrategin,
- aktivt bidra till att fler departement och berörda myndigheter engageras i genomförandet av arbetsmiljöstrategin,
- föra en bred dialog med myndigheter, arbetsmarknadens parter samt övriga intresseorganisationer i syfte att se vilka lämpliga insatser som kan vidtas,
- ha en nära dialog med forskningen inom arbetsmiljöområdet, och med aktörer på den internationella arbetsmiljöarenan

- åstadkomma samverkande och utvecklande insatser relaterade till de åtgärder som följer av arbetsmiljöstrategin, samt
- årligen följa upp de föreslagna delmålen, målbilderna och åtgärderna och genomföra en större halvtidsavstämning av strategin.

Skälen för utredningens förslag

Utredningen har såväl i detta som tidigare kapitel redogjort för bedömningen att de samhälleliga utmaningarna kopplade till arbetsmiljö fortsatt kommer att vara betydande. Trots insatser på flera nivåer minskar inte den arbetsrelaterade ohälsan, och arbetsmiljöproblemen kvarstår som en central fråga på svensk arbetsmarknad. Mycket talar för att dessa utmaningar kommer att bestå, och i vissa delar intensifieras, under överskådlig tid.

Covid-19-pandemin har gett viktiga erfarenheter som behöver tas till vara, inte minst när det gäller ledarskap, psykosocial arbetsmiljö och digitaliseringens konsekvenser. Samtidigt tillkommer nya och komplexa utmaningar, såsom den gröna omställningen, klimatförändringarnas påverkan på arbetsmiljön, samt ett växande behov av ökad beredskap i ljuset av ett osäkert säkerhetspolitiskt läge.

I dagsläget finns fortfarande osäkerheter kring hur arbetslivet påverkar individers hälsa och välbefinnande, men även organisationers förmåga till hållbar utveckling och konkurrenskraft, både på kort och lång sikt. Detta understryker behovet av ett brett och samordnat engagemang från samtliga aktörer som på olika sätt bär ansvar för arbetsmiljöpolitiken.

Mot denna bakgrund bedömer utredningen att det finns ett tydligt behov av att förstärka och förbättra samordningen inom arbetsmiljöpolitiken, för att öka träffsäkerheten, effektiviteten och den långsiktiga hållbarheten i arbetsmiljöarbetet. En samordningsfunktion bedöms vara en viktig framgångsfaktor i ambitionen att få en förbättrad arbetsmiljö på Sveriges arbetsplatser. Nationella samordnare eller samordningsfunktioner är en möjlighet för regeringen att mer aktivt kunna agera inom ett prioriterat område. Arbetsmiljöfrågorna engagerar många olika aktörer på svensk arbetsmarknad, vilket gör att en samordnande funktion är behövlig för att stärka genomslaget för regeringens arbetsmiljöpolitik.

Erfarenheter från tidigare strategier visar behov av samordning

Statskontoret har i sin utvärdering av arbetsmiljöstrategin *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet* (2016–2020) påpekat att strategin i flera avseenden stärkt genomförandet av arbetsmiljöpolitiken. Samtidigt rekommenderades regeringen att bli mer systematiska i sin uppföljning av strategin. Statskontoret beskrev också att berörda myndigheter gett uttryck för ett behov av någon form av samordning av strategins genomförande.⁷⁹

När den nu gällande strategin *En god arbetsmiljö för framtiden* beslutades 2021 betonade dåvarande statsministern Stefan Löfven att den var hela regeringens arbetsmiljöstrategi. Det innebär en avsikt att strategin ska genomsyra alla departements arbete där arbetsmiljön påverkas. För att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet har regeringen återkommande bjudit in till Arbetsmiljöforum med representanter för arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter. Dessa har genomförts två gånger per år.

Den analys som genomförts inom ramen för denna utredning gällande genomslaget för nuvarande strategi visar att påverkan varit tydlig när det gäller arbetet vid Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Däremot uppfattar flera aktörer en totalt sett begränsad påverkan på regeringens och myndigheternas samlade arbete. Flera menar att regeringen i begränsad utsträckning omsatt strategin i reformer och budget. Analysen beskriver också ett behov av bättre uppföljning och återkoppling av arbetet.⁸⁰

En nationell samordningsfunktion ska bidra till ett mer effektivt genomförande av arbetsmiljöstrategin

Utredningens förslag om att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö ska inrättas syftar till att bidra till en förbättrad, tydligare och mer långsiktig styrning och stöd i genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi. Vi bedömer att inrättandet av en nationell samordningsfunktion är välmotiverat med anledning av att den föreslagna strategin får en tydligare tvärsektoriell prägel. När fler politikområden involveras i arbetet med regeringens arbetsmiljöstrategi ökar behovet

⁷⁹ Statskontoret (2020). Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020.

⁸⁰ Se kapitel 3.

av samordning för att den breddade ansatsen ska få önskad effekt och inte leda till fragmentisering av arbetet eller otydliga ansvarsförhållanden.⁸¹

Riksrevisionen och Statskontoret har tidigare undersökt tillämpningen av nationella samordnare som ett statligt styrmedel. Riksrevisionen beskriver i sin granskning bland annat att en nationell samordnare kan bidra med att sätta ljus på frågor som regeringen prioriterar och mobilisera målgruppens vilja till förändring. Samordnare som får ett brett och flexibelt mandat kan, enligt Riksrevisionen, innebära goda möjligheter att skapa utrymme för att utveckla och pröva nya idéer, arbetsformer och tillvägagångssätt. En samordnare har dock mindre inflytande på målgruppens faktiska agerande. För att nå framgång krävs tydliga mandat och uppföljning.⁸²

Även Statskontoret identifierar styrkor och utmaningar med en nationell samordnare. Bland styrkorna nämns möjligheten för en samordnare att entusiasmera centrala aktörer i arbetet på ett sätt som politiker och ordinarie tjänstemän inom Regeringskansliet sällan hinner med. Som utmaningar nämner Statskontoret exempelvis risker för att ansvarsutkrävandet försvåras om samordnarens mandat är otydligt. En placering av en samordningsfunktion inom Regeringskansliet ställer, enligt Statskontoret, stora krav på tydlighet i hur uppdraget förhåller sig till det ordinarie arbetet för berörda tjänstemän samt att dessa parter har en välfungerande kommunikation.⁸³

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har i sitt slutbetänkande presenterat ett förslag om en särskild samordningsfunktion för samverkan mot arbetslivskriminalitet. Delegationen motiverar sitt förslag genom att arbetet med tvärsektoriella frågor är komplext och utmanande, inte minst när det berör flera olika departement inom Regeringskansliet och flera myndigheter där samordningen behöver förbättras.⁸⁴

⁸¹ Liknande resonemang återfinns i avsnitt 7.3.3. i SOU 2025:25 Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete.

⁸² Riksrevisionen (2016). Nationella samordnare som statligt styrmedel. RIR 2016:5.

⁸³ Statskontoret (2014). Nationella samordnare. Statlig styrning i otraditionella former?

⁸⁴ SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, förslag 7.3.3.

Samordnarfunktionens roll att driva på, föra dialog och följa upp

Den nationella samordningsfunktionen för arbetsmiljö får en central roll att bistå regeringen i genomförandet av arbetsmiljöstrategin. Uppdraget innebär att samordningsfunktionen ska driva på arbetet med att förverkliga strategins prioriteringar och föra en aktiv dialog med olika departement och berörda myndigheter, samt arbetsmarknadens parter. Samordningsfunktionen ska ansvara för att följa upp insatser systematiskt och återkoppla resultat till regeringen och andra aktörer, samt skapa engagemang och synlighet för strategin genom utåtriktade aktiviteter. I sitt uppdrag ska samordningsfunktionen ha en nära dialog med forskningen inom arbetsmiljöområdet, samt med de aktörer som agerar på den internationella arbetsmiljöarenan.

Samordningsfunktionen ska därmed fungera som en länk mellan Regeringskansliet och det operativa genomförandet, med ett särskilt fokus på att samordna myndigheternas insatser och stärka förankringen hos arbetsmarknadens parter. Uppdraget omfattar också att bidra till att fler politikområden mobiliseras i strategiarbetet, vilket är nödvändigt för att hantera komplexa arbetsmiljöutmaningar, till exempel kopplade till klimatomställning, digitalisering och beredskap. Halvvägs in i strategiperioden ska samordningsfunktionen anordna en halvtidsavstämning, som ger en bild av hur genomförandet fungerar samt föreslå möjliga justeringar av prioriteringar för den återstående tiden.

Tydligt ansvar och mandat avgörande för att samordningsfunktionen ska bli framgångsrik

För att inrättandet av en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö ska kunna leda till önskade effekter bedömer vi att det är avgörande att uppdraget är tydligt formulerat och kompletterar det ordinarie arbete som utförs inom Regeringskansliet och berörda myndigheter. Det innebär bland annat att ansvaret för genomförandet av arbetsmiljöstrategin behöver vara tydligt, där samordningsfunktionens roll handlar om att underlätta snarare än överta befintliga ansvar och arbetsuppgifter. En viktig utgångspunkt för uppdraget i sin helhet är därför att arbetet ska bedrivas i nära samverkan såväl inom Regeringskansliet som med berörda myndigheter, i synnerhet Arbetsmiljöverket.

Placeringen vid Arbetsmarknadsdepartementet skapar en närhet till politiska processer och förenklar samarbete med tjänstemän i den ordinarie linjeorganisationen. Vi bedömer att placeringen också kan underlätta samordningen mellan de berörda departementens ansvar för arbetsmiljöfrågor, samt med motsvarande samordningsfunktion som föreslagits av Delegationen mot arbetslivskriminalitet.⁸⁵

Samordningsfunktionen behöver samtidigt ha tonvikt vid det utåtriktade arbetet. Inte minst blir Arbetsmiljöverket en central samverkanspart, eftersom myndigheten kommer att bära huvudansvaret för det operativa arbetet i strategins genomförande. Samordningsfunktionen kommer också verka för att övriga berörda myndigheter involveras i arbetet samt föra dialog med arbetsmarknadens parter, andra intressenter, forskningen och internationella arbetsmiljöaktörer.

Utredningen har övervägt att samordnarfunktionen i stället skulle inrättas inom Arbetsmiljöverket. En sådan lösning bedömer vi vore ett sämre alternativ givet att samordningsfunktionen inte skulle få önskvärd närhet till de politiska processerna och de berörda departementen. Ett alternativt förfarande skulle enligt vår bedömning i så fall kunna utvecklas med förebild i regeringens arbete med handlingsplanen mot rasism och hatbrott, samt handlingsplanen för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. I båda dessa fall utgår arbetet från handlingsplaner där olika myndigheter involveras genom uppdrag som ska bidra till att uppnå målen i respektive handlingsplan, samt där en myndighet får ett uttalat uppdrag att samordna och följa upp arbetet.⁸⁶ Detta är inte ett förslag som utredningen har valt att fördjupa, men vi bedömer ändå att det skulle vara en möjlighet att åstadkomma ett breddat ansvar i regeringen samt stärkt samordning och uppföljning med ett sådant upplägg.

Utredningen har också övervägt om det i stället för en samordningsfunktion skulle tillsättas en nationell arbetsmiljösamordnare, det vill säga att uppdraget kopplades till en enskild person. Vår bedömning är dock att en nationell samordningsfunktion riktar tydligare fokus på strukturerna för uppdraget, där ett team med relevant kompetens kan bedriva arbetet.

⁸⁵ SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, förslag 7.3.3.

⁸⁶ Se exempelvis Arbetsmarknadsdepartementet (2024). Handlingsplan mot rasism och hatbrott, samt Arbetsmarknadsdepartementet (2025). Stolt och trygg – Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Se även regeringsbeslut A2024/01391; Uppdrag till Forum för levande historia att samordna och följa upp regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

För att den nationella samordningsfunktionen ska ges goda förutsättningar i uppdraget bedömer vi att det behöver finnas utrymme att anlita minst en person men gärna två personer. Vi bedömer att de personer som anlitas till samordningsfunktionen tillsammans behöver ha kompetens och tillgång till nätverk som möjliggör tillträde till relevanta arenor. Personerna i fråga behöver tillsammans ha legitimitet hos såväl Regeringskansliet, berörda myndigheter som arbetsmarknadens parter. Relationen mellan regeringen och den nationella samordningsfunktionen behöver präglas av tillit för att möjliggöra den flexibilitet som krävs för att samordningsuppdraget ska bli framgångsrikt. Det kan också finnas behov av utrymme för att kunna anlita kompletterande kompetens för vissa syften, till exempel för att utveckla tillvägagångssätt för uppföljning av arbetet inom strategin samt för genomförandet av haltidsavstämningen.

4.3.4 Uppföljning av arbetsmiljöstrategin

Utredningens förslag: För att följa upp den nya arbetsmiljöstrategin i sin helhet föreslår vi att regeringen lämnar ett uppdrag om detta till Statskontoret.

Skälen till utredningens förslag

Det finns behov av att följa upp och utvärdera genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi. För att säkerställa en självständig bedömning bör denna uppgift genomföras av en aktör som inte har varit involverad i arbetet med strategin. Utredningen föreslår därför att Statskontoret får detta uppdrag. Statskontoret är regeringens utredningsmyndighet som bland annat har i uppgift att följa upp och utvärdera statlig verksamhet inom olika sektorer.

Statskontoret har tidigare genomfört en utvärdering av regeringens dåvarande handlingsplan för arbetsmiljöpolitiken 2010–2015 och av den tidigare arbetsmiljöstrategin för 2016–2020.⁸⁷ De slutsatser och rekommendationer som då presenterades har haft betydelse för efterföljande strategiers utformning inklusive utredningens förslag i detta betänkande. I uppdraget att följa upp och utvärdera arbetsmiljöstrategin är det angeläget att inte bara följa upp de olika delmålen och dess målbilder utan även de centrala utgångspunkterna såsom arbetets bidrag för ökad jämställdhet.

⁸⁷ Statskontoret (2015). Analys av den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken. 2015:2, Statskontoret (2020). Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. 2020:4.

5 En ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030

5.1 Inledning

Detta kapitel formulerar utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Kapitlet redogör för centrala utgångspunkter, arbetsmiljöstrategins övergripande mål, delmål samt målbilder. Syftet är att innehållet i kapitlet ska kunna användas i en kommande skrivelse till riksdagen eller annat underlag för regeringens beslut om en ny arbetsmiljöstrategi. Innehållet och texten är därför en kondensering av utredningens förslag och bedömningar i kapitel 4, och delvis överlappande med innehållet i andra kapitel.

5.2 Regeringens nya arbetsmiljöstrategi: En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv

Arbetsmiljön i Sverige står inför betydande utmaningar som kräver en genomtänkt strategi. Trots att många upplever sin arbetsmiljö som positiv kvarstår problem som påverkar hälsa och säkerhet. Strategin visar regeringens ambitioner inom arbetsmiljöområdet och ska kunna fungera som en utgångspunkt för regeringen, dess departement och myndigheter i utformningen av och arbetet med arbetsmiljöpolitiken. Den ska också kunna användas av andra aktörer inom arbetsmiljöområdet för bland annat samråd och uppföljning.

Strategin grundar sig på en analys av genomslaget för den tidigare arbetsmiljöstrategin, aktuell kunskap om arbetsmiljön inom olika områden och en bedömning av hur arbetslivet kan utvecklas de kommande åren. Den bygger även på en bred dialog med myndigheter och arbetsmarknadens parter, samt forskare inom arbetsmiljö.

5.3 Centrala utgångspunkter för strategin

Arbetsmiljöstrategin bygger på ett antal centrala utgångspunkter (som beskrivs mer ingående i kapitel 4):

- Arbetsmiljö är en bred samhällsfråga som påverkar alla. Ett förstärkt arbetsmiljöarbete är en investering i arbetstagarnas välbefinnande och i samhällets ekonomiska och sociala hållbarhet. Därför lyfter strategin fram arbetsmiljön som både avgörande för individers trygghet, hälsa och utveckling men också näringslivets och samhällets långsiktiga konkurrenskraft och motståndskraft.
- Sverige har gjort flera internationella åtaganden gällande arbetsmiljö som vi ska realisera. Av det skälet är strategins fokus och innehåll kopplat till de områden som följer av bland annat konventioner och mål framtagna inom FN, EU och Internationella arbetsorganisationen (ILO).
- Arbetstagares kön, etnisk bakgrund, funktionsvariation och socioekonomisk status har betydelse för det arbetsliv och den arbetsmiljö som arbetstagare möter. Därför har strategin ett tydligt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering. Dessa områden genomsyrar hela strategin.
- Demografiska förändringar, globalisering, digitalisering och teknikutveckling, klimatförändring och grön omställning förändrar arbetslivet. Strategin har utformats med sikte på att arbetsmiljöarbetet behöver blicka framåt och förhålla sig till de förändringar och innovationer som sker i arbetslivet, med sikte på förbättrad arbetsmiljö för alla.
- Strategin ska ange målen för arbetsmiljöpolitiken inte hur målen ska nås. Mot bakgrund av detta beskriver strategin en övergripande vision, delmål och konkreta målbilder per delmål fram till 2030 men anger inte åtgärder för hur målen ska uppnås.

5.4 Regeringen behöver samverka med flera aktörer för att nå målen i strategin

Detta är regeringens strategi och förslag på åtgärder för att nå delmålen i strategin presenteras i utredningens betänkande (kapitel 4). För att uppnå en positiv utveckling enligt arbetsmiljöstrategin krävs främjande, förebyggande och åtgärdande insatser på olika nivåer. Detta behöver ske i samverkan. Regeringen, berörda departement och myndigheter har därför en central roll i att utveckla och implementera åtgärder för att uppnå strategins delmål, vilket kräver samverkan mellan olika politikområden och myndigheter. Samverkan mellan politikområden och myndigheter är avgörande för att hantera komplexa samhällsutmaningar där arbetsmiljö är en del.

Ansvaret för arbetsmiljöarbetet vid landets arbetsplatser delas mellan flera aktörer. Förbättringar i arbetsmiljön involverar även arbetsmarknadens parter, vilket kräver en tydlig ansvarsfördelning och dialog. Staten ansvarar för arbetsmiljölagar med Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet, och från 2026 hanterar Arbetsmiljöverket även forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö.

Arbetsmarknadens parter spelar en central roll i att forma ett hållbart och utvecklande arbetsliv. De reglerar främst löner och arbetsvillkor genom kollektivavtal, medan arbetsmiljö regleras av lagar. Parterna arbetar på flera sätt gemensamt för att underlätta arbetsmiljöarbetet. Genom att delta i dialog med regeringen bidrar de till att skapa en gemensam förståelse för de utmaningar och möjligheter som finns på arbetsmarknaden. En viktig uppgift är att finansiera forskning och sprida kunskap om vad som skapar förutsättningar för ett långt och utvecklande arbetsliv. Parterna stöttar också samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare, inklusive utbildning av skyddsombud.

På lokal nivå ansvarar arbetsgivare för arbetsmiljön medan arbetstagare är skyldiga att delta i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivare, fackliga företrädare och skyddsombud är nyckelaktörer i detta arbete. Arbetsmiljölagen kräver samverkan mellan arbetsgivare och anställda.

5.5 Strategins vision och övergripande mål

Arbetsmiljöstrategin syftar till att tydliggöra och stärka arbetet med att uppnå det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitikerna som är att Sverige ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.¹ Regeringen har utifrån detta övergripande mål satt mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetslivet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till att utveckla individer och verksamheter.²

I denna strategi bryts regeringens övergripande mål för arbetsmiljö ned i fyra delmål. Delmålen syftar till att tydliggöra politikens inriktning på de områden som har betydelse för att uppnå arbetsmiljömålet och i slutändan det övergripande målet för arbetslivspolitikerna.

Delmålen i arbetsmiljöstrategin är följande:

1. Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv.
2. Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande.
3. Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av jobbet.
4. Ett innovativt arbetsliv – goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning.

Inom varje delmål finns en målbild som sammanfattar vad som ska uppnås under strategiperioden. Beskrivningar av utmaningar och möjligheter inom respektive delmål anger vad som bör vara inriktningen på de åtgärder som genomförs.

¹ Prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88.

² Prop. 2020/21:1 utg.omr. 14 avsnitt 5.1.

5.6 Delmål 1: Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv innebär att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Målbild för ett hållbart arbetsliv 2030 är:

1. Fler arbetar högre upp i åldrarna tack vare bättre arbetsmiljö, goda förutsättningar i början av arbetslivet samt möjligheter till arbetsanpassning och omställning.
2. Äldre arbetstagares kompetens och erfarenhet tas i större utsträckning tillvara på arbetsplatsen.
3. Kompetensförsörjningen förbättras genom att arbetsmiljön beaktas i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.
4. Elevers och studerandes arbetsmiljö i skola och utbildningen uppmärksammas och inkluderas i större utsträckning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom skola och högre utbildning.
5. Kunskapen om arbetsmiljöfrågornas betydelse för individer, företag och samhälle ökar i samhälls- och arbetsliv, samt på arbetsplatser och i befolkningen.

5.6.1 Alla ska kunna arbeta ett helt arbetsliv

Vi lever i en tid där människor blir allt äldre, friskare och mer utbildade. Samtidigt ökar andelen äldre i befolkningen i förhållande till de yrkesaktiva. För att säkerställa kompetensförsörjningen och undvika försämrade pensioner, samt för att bidra till finansieringen av välfärden, behöver den arbetande delen av befolkningen förlänga sitt arbetsliv. För att detta ska vara möjligt måste arbetsmiljöfrågorna prioriteras så att alla orkar, kan och vill arbeta ett helt arbetsliv.

Ett längre arbetsliv kan inte uppnås enbart genom åtgärder i slutet av arbetslivet. Hur hela arbetslivet har sett ut påverkar när människor går i pension. Exponering i arbetsmiljön, från skolan och den första arbetsdagen, har betydelse för arbetsförmågan och viljan att arbeta senare i livet. Arbetsskador och ohälsa ökar risken för tidigt utträde från arbetslivet. Faktorer som ekonomi, relationer, stöd och gemenskap, samt möjligheten att ha något motiverande att göra, påverkar också beslutet om pension.

Ett hållbart arbetsliv handlar om jämlikhet. Förutsättningarna för att orka, vilja och kunna arbeta ett helt arbetsliv varierar mellan olika yrkesgrupper och branscher. Andelen som slutar innan pensionsåldern är hög i fysiskt krävande arbeten, men även högväglönade tjänstemän lämnar arbetsmarknaden tidigare. Yrkesgrupper som universitetslärare, psykologer och läkare stannar ofta längre i arbetslivet.

Arbetsstagare i både tjänstemanna- och arbetaryrken anger bristande arbetsmiljö och ohälsa som vanliga skäl till att sluta arbeta i förtid. Utmaningen är generell på arbetsmarknaden, men olika insatser behövs för att möjliggöra ett långt arbetsliv för så många som möjligt. Det handlar om att öka den sammanlagda arbetstiden under livstiden. En hälsofrämjande och anpassningsbar arbetsmiljö kan motverka långvarigt utanförskap. Möjlighet till omställning under arbetslivet gör att fler kan hitta arbeten som känns meningsfulla, vilket kan vara olika under arbetslivets gång.

En ung person har andra behov än en erfaren medarbetare nära pension. En god start i arbetslivet med gedigen introduktion lägger grunden för ett hållbart arbetsliv. Flexibilitet i arbetstider och anpassning för personer med funktionsnedsättning är viktigt. På samma sätt kan en medarbetare med ett stort omsorgsåtagande i sitt privatliv behöva större flexibilitet avseende arbetstider och arbetets förläggning. Möjligheter till utveckling och självbestämmande i alla yrken är centralt. Arbetslivet bör präglas av flexibilitet och inkludering.

Fler människor behöver komma in på arbetsmarknaden, inklusive arbetslösa, personer med funktionsnedsättning och unga som varken arbetar eller studerar. Alla resurser behöver tas till vara. Ett medvetet arbete med arbetsmiljön är en pusselbit i detta. Att skapa förutsättningar för ett längre och hållbart arbetsliv är en central framtidsfråga som påverkar Sveriges tillväxt och konkurrenskraft. Utmaningarna kan endast lösas genom gemensamt ansvarstagande av alla berörda aktörer. Insatser från arbetsmarknadens parter, ideella organisationer, stat och myndigheter behövs för ett långsiktigt engagemang i hela samhället.

5.6.2 En god arbetsmiljö underlättar kompetensförsörjningen

Arbetsgivares strategiska arbete med kompetensförsörjning är avgörande för ett hållbart arbetsliv. För individen bidrar möjligheten till kompetensutveckling och lärande till hälsa och motivation, medan det

för arbetsgivaren säkrar konkurrenskraft och kvalitet. Svårigheter med kompetensförsörjning kan leda till en ond spiral där brist på kompetent personal ökar belastningen på kvarvarande medarbetare, vilket kan resultera i produktionsbortfall och bristande arbetsmiljö. Detta försvårar ytterligare möjligheten att attrahera och behålla rätt kompetens, vilket kan leda till kvalitetsbrister och att kunder väljer bort verksamheten.

Utmaningar med kompetensförsörjning finns i många sektorer, särskilt inom energi, teknik och kunskapsintensiva tjänster. Efterfrågan på arbetskraft med yrkeskompetens på gymnasial nivå har ökat, och det finns utmaningar med att matcha utbildningsutbudet med arbetsmarknadens behov. Inom välfärden, skolan, hälso- och sjukvården och omsorgen är kompetensförsörjningen en långvarig utmaning. Dessa yrken är centrala för samhället men krävande för individen. En stor del av den framtida arbetskraften i Sverige kommer att behövas här. Samtidigt har näringslivet och staten också brist på arbetskraft, och sjukskrivningstalen inom välfärdsyrkena är höga.

En god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor är centrala lösningar. Inom vård, omsorg och utbildning upplever anställda sitt arbete som meningsfullt, vilket är en positiv grund att bygga på samtidigt som det kan bidra till att människor pressar sig till det yttersta för att lösa situationen. Majoriteten av de anställda i välfärden är kvinnor, vilket gör förbättrad arbetsmiljö till en viktig jämställdhetsfråga. Det finns god kunskap om hur arbetsmiljön kan göras mer hälsofrämjande, och det är viktigt att hantera riskfaktorer som obalans mellan krav och resurser. Organisatoriska förändringar är också viktiga och kan främja samarbete och interaktioner.

Ansvar för kompetensförsörjningen ligger på arbetsgivare, inklusive politiker och styrelser för privata utförare. Staten och arbetsmarknadens parter har också ett ansvar att bidra till lösningar. Ett strategiskt, långsiktigt och målinriktat arbete krävs för att möta dessa utmaningar.

5.6.3 Grunden till god arbetsmiljö läggs i skola och utbildning

De tidigaste erfarenheterna av arbetsmiljö får vi i skolan, där arbetsmiljölagen i stort sett likställer elever med arbetstagare. Det betyder att arbetsmiljölagen i allt väsentligt omfattar elever från förskole-

klass till studerande i eftergymnasial utbildning, högskola och universitet. Elever och studerande ska kunna delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt utse elev- respektive studerandeskyddsombud. Skolhuvudmän och lärosäten behöver uppmärksamma elevers och studerandes arbetsmiljö, då en god miljö påverkar deras hälsa, välbefinnande, lärande och utveckling positivt.

Det finns utmaningar inom arbetsmiljön i svenska skolor, särskilt gällande trygghet och studiero. Elevers upplevda trygghet har minskat över tid och många elever känner stress. Det finns en pedagogisk potential i att synliggöra arbetsmiljön, vilket inte utnyttjas fullt ut i dag. Genom att lyfta arbetsmiljöfrågorna och deras koppling till den fysiska, psykosociala och digitala lärmiljön, kan elever och studerande få en ökad förståelse för arbetsmiljöns påverkan. Detta är värdefull kunskap för framtida arbetsmiljöarbete.

Ett aktivt arbetsmiljöarbete för elever och studerande skiljer sig delvis från det för arbetstagare. Verksamheterna behöver anpassa den praktiska tillämpningen utifrån elevernas och de studerandes förhållanden. Skolverket och Arbetsmiljöverket erbjuder vägledning för grund- och gymnasieskolans arbetsmiljöarbete. För högre utbildning behövs riktlinjer för tolkning av lagstiftningen och praktisk tillämpning. Samverkan mellan lärosäten, myndigheter och organisationer kring kunskapshöjande insatser är också nödvändig. Skolpersonalens och elevernas arbetsmiljö är sammanlänkade och påverkar varandra, vilket gör det rimligt att arbeta delvis sammanhållet med dessa frågor.

5.6.4 Det behövs ökad medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor

Kunskap om arbetsmiljö är avgörande för individer, företag och samhälle för att kunna främja och vidta åtgärder som skapar en god arbetsmiljö. Denna kunskap måste vara relevant både på strategisk nivå i samhälle och näringsliv, samt för praktisk tillämpning på arbetsplatser. Praktisk kunskap i arbetslivet bör motivera till styrning och arbetsätt som främjar en god arbetsmiljö och förebygger risker och ohälsa.

Det är viktigt att arbetsmiljökunskap finns på en strategisk nivå inom arbets- och samhällslivet. Ledare inom politik, offentlig sektor, näringsliv och ideell sektor, samt arbetsmarknadens parter, måste integrera aktuell arbetsmiljökunskap i policy och arbetsliv. Kunskap

behövs även hos arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud som samverkar på arbetsplatser. I ett mer individualiserat arbetsliv behöver alla vara medvetna om arbetsmiljö och dess påverkan på välbefinnande, hälsa, produktivitet och hur vi påverkar varandra, för att aktivt bidra i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det är viktigt att stärka elevernas medvetenhet om arbetsmiljö redan i grund- och gymnasieskolan. Genom att integrera arbetsmiljöfrågor i utbildningen kan skolan bättre förbereda eleverna för arbetslivet. Även inom yrkes- och universitetsutbildningar behöver arbetsmiljökunskap stärkas, då dessa studerande är framtidens arbetsgivare och arbetstagare.

Forskning och statistik bidrar till förståelse för arbetsmiljöns utveckling över tid och ur olika aspekter. Viktiga forskningsfrågor inkluderar hur arbetsmiljön förändras med arbetslivets omställning, samt skillnader mellan branscher och grupper. Forskningsprogram inom arbetslivsområdet är viktiga insatser som staten och arbetsmarknadens parter behöver fortsätta att stödja.

Regering, myndigheter och arbetsmarknadens parter behöver ta fram, utveckla och implementera arbetsmiljökunskap för att den ska användas både strategiskt och praktiskt. Kunskapsutbyte mellan myndigheter och andra samhällsaktörer behöver också öka.

5.7 Delmål 2: Ett hälsosamt arbetsliv

Ett hälsosamt arbetsliv handlar om att arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande. Målbild för ett hälsosamt arbetsliv år 2030 är:

1. Kunskapen ökar bland arbetsgivare och arbetstagare om vad som skapar hälsosamma arbetsplatser och arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation.
2. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas gemensamma arbete med att skapa arbetsplatser som bidrar till hälsa, utveckling och välbefinnande stärks.
3. Antalet personer som dör till följd av sitt arbete minskar.
4. Organisatorisk och social arbetsmiljö förbättras. Den psykiska ohälsan och de stressrelaterade problemen i arbetslivet minskar.

5. Arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning förbättras genom ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare och genom inkludering, anpassningar och arbete för ökad tillgänglighet.
6. Sjukfrånvaron minskar genom ett mer strategiskt arbete för hälsofrämjande arbetsplatser samt arbete med rehabilitering och arbetsanpassning.

5.7.1 Att skapa friska arbetsplatser bidrar till både hälsa och lönsamhet

Sysselsättning och ekonomisk trygghet är avgörande för en god, jämlik och jämställd hälsa. För de flesta är arbete den främsta försörjningskällan och en viktig del av delaktighet och inflytande i samhället. Det finns en stark koppling mellan arbete och individens hälsa och välmående.

Traditionellt har arbetsmiljöarbetet fokuserat på risker och problem, men det bör också främja hälsa. En god arbetsmiljö kan stärka hälsan i samhället och öka motivation och glädje i arbetet, vilket kan leda till ökad konkurrenskraft och lönsamhet för företag. Arbetslivspolitikerna bör därför främja ett hälsosamt arbetsliv som uppmuntrar fler att träda in i, utvecklas och stanna kvar i arbetslivet längre.

Friskfaktorer i arbetslivet inkluderar trygghet, stöd, utvecklingsmöjligheter, ansvar, handlingsutrymme och delaktighet. När arbetsgivare skapar förutsättningar för ett gott ledarskap, god kommunikation och gemensamma värderingar i organisationen bidrar detta till hälsofrämjande arbetsplatser. Även utformningen av arbetsredskap och den fysiska arbetsplatser kan främja friskhet.

Intresset för arbetsmiljöns positiva effekter och hälsosamma arbetsplatser ökar. Kunskapen om detta behöver utvecklas och spridas för praktisk användning. Forskning och praktiskt arbetsmiljöarbete behöver syfta till att både begränsa risker och utveckla positiva faktorer. Mer kunskap om arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation behövs och hälsofrämjande arbetsmiljöaspekter bör få mer fokus. Arbetet med hälsosamma arbetsplatser behöver prioriteras av alla arbetsgivare, oavsett storlek. Det är avgörande att arbetsgivare vill och kan förbättra arbetsmiljön kontinuerligt tillsammans med

medarbetarna. Företagshälsovård, arbetsmarknadens parter, myndigheter och lärosäten kan bidra till detta arbete.

5.7.2 Visionen att ingen ska dö till följd av arbete kräver en ny inriktning

Ingen ska behöva dö på sitt arbete eller av sitt arbete. Regeringen har utvidgat sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska dö till följd av sitt arbete, och denna inriktning ligger fast. Det handlar om en nollvision mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av sjukdomar som cancer, hjärt- och kärlsjukdomar och stress.

Varje år dör flera tusen i Sverige i förtid på grund av arbetsrelaterade sjukdomar. Dödligheten beror på både gårdagens och dagens arbetsmiljöer. Många dödsfall beror på långvarig exponering för låga eller måttliga risker, medan få är utsatta för de högsta riskerna. Dödsfallen sker ofta långt efter att arbetstagaren lämnat den farliga arbetsplatsen. Historiskt har tillsyn och reglering fokuserat på att minska olyckor och dödsfall på arbetet, vilket har lett till färre dödsolyckor. Detta arbete måste fortsätta. Samtidigt visar kunskapen om arbetsrelaterad dödlighet att det finns behov av att rikta resurser mot risker som bidrar till denna dödlighet.

Det finns kopplingar mellan arbetsbelastning och självmord. Stress till följd av höga krav och liten kontroll kan öka risken för självmord eller självmordsförsök. Även kränkande särbehandling och sexuella trakasserier kan ha samband med självmord. Exponering för organisatoriska och sociala riskfaktorer behöver mer fokus på arbetsplatser och hos aktörer som arbetar med arbetsmiljö. Även kemiska, fysikaliska och ergonomiska riskfaktorer behöver mer uppmärksamhet. Dessa risker förekommer ofta i små företag och på temporära arbetsplatser där kontroller är mindre vanliga. Att ta itu med farliga kemiska ämnen, hantera stressrelaterade problem och främja psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen måste bli lika stora prioriteringar som fysisk säkerhet. Centrala arbetsmiljöaktörer behöver följa arbetslivets förändring för att förstå hur nya arbetssätt påverkar hälsa och dödlighet långsiktigt.

5.7.3 Arbetslivet kan bidra till ökad psykisk hälsa och suicidprevention

Den svenska befolkningens hälsa är generellt sett god och utvecklas positivt för de flesta. Samtidigt ökar den psykiska ohälsan, ett samlingsbegrepp för tillstånd av olika svårighetsgrad och varaktighet. Detta inkluderar psykiatriska diagnoser och psykiska besvär som nedstämdhet, ångest och sömnbesvär när de är så ihållande att de påverkar vardagen. Självrapporterade psykiska besvär ökar bland både vuxna och unga, och fler söker vård. En del av ökningen består av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som adhd. Minskad stigmatisering och ökad medvetenhet kan ha bidragit till denna utveckling.

Att främja psykisk hälsa är en samhällsfråga, och fram till 2035 pågår ett brett arbete utifrån en nationell strategi. Denna strategi syftar till att främja psykiskt välbefinnande, förebygga psykisk ohälsa och förbättra livsvillkoren för personer med psykiatriska tillstånd. Flera faktorer spelar in när en individ drabbas av psykisk ohälsa, men arbetet har i sig en hälsofrämjande potential. Ett delmål i den nationella strategin är att öka fokus på arbetslivets betydelse för psykisk hälsa, bland annat genom att utveckla en god arbetsmiljö, öka deltagandet i arbetslivet och förbättra stödet vid sjukdom och funktionsnedsättning. Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö är en viktig utgångspunkt i insatserna i strategin för psykisk hälsa och suicidprevention.

Arbetet för goda arbetsförhållanden handlar om att förebygga riskfaktorer som ohälsosam arbetsbelastning, långvarig stress och mobbning, och att främja friskfaktorer som trygghet och balans mellan krav och resurser. De organisatoriska förutsättningarna och styrningen av verksamheten behöver ge stöd för detta. Här är chefers egen arbetsmiljö samt deras förutsättningar att leda arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön en viktig del. Det är också viktigt att sprida kunskap om frisk- och riskfaktorer för olika yrken och branscher samt att förebygga kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Riktlinjer finns för företagshälsovårdens och arbetsgivares arbete med psykisk hälsa på arbetsplatsen, samt hanteringen av sociala hälsorisker såsom kränkande särbehandling och mobbning.

Brister i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning kan leda till nedsatt arbetsfunktion och ohälsa. Unga rapporterar ökande psykisk ohälsa, vilket påverkar arbetsförmåga och stresshan-

tering. Arbetsgivare behöver skapa en arbetsmiljö med till exempel ett stödjande ledarskap och flexibla arbetsformer. Universell utformning av arbetsplatsen gynnar alla och är nödvändig för att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta.

Arbetslivet har förändrats, med färre i manuella arbeten och fler inom tjänsteproduktion. Sjukfrånvaron i psykiatriska diagnoser är högst inom välfärdsyrken som vård och skola, där nedskärningar på 1990-talet har haft långvariga effekter. Personer i yrken utan krav på högskoleutbildning, som arbetar nära människor i behov av vård och omsorg, drabbas hårt. Även högutbildade yrkesgrupper inom denna sektor påverkas av strukturella arbetsmiljöproblem.

Andra yrken med hög sjukfrånvaro i psykisk ohälsa inkluderar säkerhet, transport och djurvård. Service- och handelsbranscher som avfallshantering och lokalvård har också höga sjukskrivningstal. Psykiska besvär som utmattningssyndrom påverkas av individuella och samhälleliga faktorer. Kvinnors större ohälsa beror delvis på ojämställdhet, där många arbetar i fysiskt krävande yrken med utmanande arbetsmiljö. Även män i dessa yrken är mer sjukskrivna än män i andra yrken. Ojämställdheten finns också i hemmet där kvinnor utför mer obetalt arbete vilket gör att fler kvinnor har svårare att återhämta sig. Risken för stressrelaterad ohälsa är högst i åldrarna 30–39 år, då många bildar familj. Det råder brist på arbetskraft inom välfärden, vilket gör det viktigt att vända utvecklingen ur ett mänskligt, samhälls- och jämställdhetsperspektiv, så att både kvinnor och män kan vara aktiva på arbetsmarknaden utan att riskera ohälsa.

5.7.4 Strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro är en friskfaktor

En arbetsplats som aktivt och förebyggande arbetar med arbetsmiljön minskar risken för sjukfrånvaro. En viktig friskfaktor på organisatorisk nivå är att ha god kontroll över vad som orsakar ohälsa i arbetsmiljön på arbetsplatsen. I det arbetet behöver det finnas i ett jämställdhetsperspektiv. Det gäller att regelbundet följa upp sjukskrivningstalen, nedbrutna för kvinnor och män, och jämföra med vad som kan vara en väntad nivå av sjukskrivningar i den aktuella organisationen. Ledningens engagemang är centralt för att arbetsmiljö och de anställdas hälsa blir en strategisk ledningsfråga. Det är också

viktigt att sätta tydliga mål för acceptabla nivåer av sjukskrivning och att bemanningen är anpassad för att inte äventyra medarbetarnas hälsa.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är avgörande för ett hållbart och långsiktigt arbete. Kompetens om tidiga signaler på ohälsa, såsom psykiska besvär, är viktig, särskilt för personer med arbetsledande uppgifter. De behöver kunna bedöma behov av stöd och anpassa arbetsuppgifter. När medarbetare är sjukskrivna är det viktigt att de får det stöd och den rehabilitering de behöver för att återgå i arbete. Detta är angeläget för individen, arbetsplatsen och samhället.

Arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön och ska bedriva förebyggande arbete för att undvika arbetsrelaterad ohälsa. Vid sjukskrivning har arbetsgivaren ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering. Chefer kan behöva stöd för att hitta lämpliga insatser, då detta ofta är en ovanlig uppgift för dem. För att alla ska ha lika möjligheter till en hälsosam arbetsmiljö och effektiv rehabilitering kan hänsyn behövas tas till att kvinnor och män kan ha olika förutsättningar och behov. Hälso- och sjukvården ansvarar för medicinsk rehabilitering, medan Försäkringskassan samordnar och övervakar rehabiliteringsverksamheten. Vid systematiska brister kan Försäkringskassan anmäla till Arbetsmiljöverket.

Samverkan mellan arbetstagare, arbetsgivare, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan är avgörande för en framgångsrik återgång i arbete efter sjukskrivning. Kunskap om hur arbetet påverkar hälsan är väsentlig för alla aktörer, och företagshälsovården kan vara en värdefull expertresurs. Ett framåtsyftande jämställdhetsperspektiv bör integreras i detta arbete för att säkerställa att alla medarbetare, oavsett bakgrund, får lika möjligheter till en hälsosam arbetsmiljö och effektiv rehabilitering.

5.8 Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv

I ett tryggt arbetsliv ska ingen riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av jobbet. Målbild för ett tryggt arbetsliv 2030 är:

1. Arbetslivskriminaliteten minskar vilket leder till minskad utsatthet för enskilda, samt en sundare konkurrens på arbetsmarknaden.
2. Inga dödsolyckor förekommer i arbetslivet.
3. Arbetsplatsolyckor minskar till följd av ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete och förstärkt säkerhetsarbete.
4. Våld, hot och trakasserier i arbetslivet minskar till följd av förebyggande insatser som skapar ökad medvetenhet och trygghet i arbetsmiljön.
5. Otillåten och otillbörlig påverkan på anställda inom offentlig verksamhet minskar.
6. Kunskap och kompetens om arbetssätt för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ökar vilket leder till minskad utsatthet och arbetsrelaterad ohälsa.

5.8.1 Arbetslivskriminalitet skapar en parallell arbetsmiljövärld

Globalisering, internationell konkurrens och ökande inslag av osäkra och tidsbegränsade anställningar inverkar på förutsättningarna i arbetslivet. Det finns en ökad risk för regelöverträdelser och exploatering av utsatta arbetstagare. Detta kan leda till bristande arbetsmiljö och risker för både fysiska och psykiska skador hos arbetstagare. Arbetsgivare som medvetet bryter mot arbetsmiljöregler för att få konkurrensfördelar skapar osund konkurrens, vilket kan påverka hela branscher och slå ut företag som gör rätt.

Arbetslivskriminalitet påverkar även löner och arbetsvillkor, som kan ligga under kollektivavtalens standarder. På samhällsnivå kan detta leda till minskade skatteintäkter, utnyttjande av offentligt stöd, samt kopplingar till organiserad brottslighet och människohandel. Arbetslivskriminalitet förekommer i olika branscher. Riskbranscher

inkluderar bygg- och anläggningssektorn, bilverkstäder, transport, avfallshantering, städning, tvätterier, restauranger, vård och omsorg, gröna näringar samt skönhetsindustrin.

De som utsätts för arbetslivskriminalitet är ofta arbetstagare som av olika skäl saknar förmåga att kräva de villkor som anses rimliga på den svenska arbetsmarknaden. Det är ofta förknippat med dåliga kunskaper i svenska eller engelska, bristande kunskaper om det svenska samhället och hur den svenska arbetsmarknaden fungerar samt låg utbildningsnivå. Ofta har individen en otydlig rättslig status i Sverige, exempelvis till följd av att han eller hon saknar uppehålls- eller arbetstillstånd. Om personerna inte är fackligt anslutna eller om företaget inte omfattas av kollektivavtal, faller de utanför den svenska modellen. Parternas system för kontroll av arbetsvillkoren är då inte tillämpligt, samtidigt som myndigheterna har begränsade möjligheter att kontrollera arbetsvillkor.

Arbetet mot arbetslivskriminalitet har blivit alltmer prioriterat av regeringen, statliga myndigheter, arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer. Insatserna har en bred inriktning med samverkan mellan olika aktörer, där tillsyn av arbetsmiljön ingår. Insatserna syftar till att främja sund konkurrens, förebygga avtals- och regelbrott, samt informera köpare om vikten av att inte stödja verksamheter som fuskar. Insatser för att stärka arbetstagarna så att färre riskerar hamna i situationer där de utsätts för verksamhetsutövare som kan tänka sig att fuska med regelverket är centrala. Det finns ett behov av att ytterligare stärka och utveckla både strategiskt och operativt arbete för att förebygga och minska arbetslivskriminalitet. Uppföljning och utvärdering är viktigt för att utveckla effektiva metoder och arbetssätt, liksom stärkt dialog och informationsutbyte mellan berörda aktörer. Att i upphandlingar och kontrakt med leverantörer ställa krav på god arbetsmiljö, arbetsvillkor och arbetsförhållande är ytterligare ett sätt att förebygga arbetslivskriminalitet.

5.8.2 Arbetsolyckor är ett uttryck för otrygghet i arbetslivet

Antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro ökar. De flesta arbetsolyckor i förhållande till antalet anställda rapporteras inom transport och magasinering samt vattenförsörjning, avloppsrening och avfallshantering.

I Sverige dör cirka en person i veckan till följd av en arbetsolycka. Under 2023 ökade antalet dödsolyckor, men 2024 återgick det till tidigare nivåer. Dödsolyckorna drabbar främst män och sker inom mansdominerade sektorer som byggverksamhet, transport, jordbruk, skogsbruk, fiske och tillverkning. Många av dessa olyckor inträffar i små eller medelstora företag.

Arbetet mot arbetsolyckor och nollvisionen för dödsolyckor fortsätter med myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer i de mest drabbade branscherna. Det är viktigt att inte bara fokusera på specifika branscher utan också på förebyggande insatser mot de olyckstyper som oftast leder till död. Ofta sker dödsolyckor efter avvikelser från normala rutiner och bristfälliga säkerhetsåtgärder. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, inklusive hög arbetsbelastning och kognitivt krävande miljöer, påverkar också olycksfrekvensen. Med kunskap och systematiskt arbetsmiljöarbete kan de flesta dödsolyckor förebyggas. Samverkan med skyddsombud är avgörande för att minska risken för allvarliga olyckor. Det är också viktigt att ha system för att rapportera olyckstillbud, då dessa ger viktig information för det förebyggande arbetet.

Säkerheten på arbetsplatsen påverkas av attityder, normer och beteenden. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska lyckas krävs en god säkerhetskultur som motverkar risktagande, oavsett om det beror på genusnormer, kompetensbrist eller hög arbetsbelastning. En god säkerhetskultur kännetecknas av öppenhet för att påtala och rapportera brister och risker. Att säkerhetsfrågor prioriteras på alla nivåer i organisationen och blir en del av arbetsplatskulturen är avgörande för att medarbetare ska välja säkrare beteenden, vilket minskar antalet olyckor och riskfyllda arbetsmoment.

5.8.3 Våld, hot och trakasserier på arbetet är en demokratifråga

Våld, hot och trakasserier i arbetslivet är en stor samhällsfråga som berör många områden. Problematiken behöver hanteras ur olika perspektiv, men arbetsmiljön är en central del. Förekomsten av dessa problem är inte begränsad till vissa branscher utan finns över hela arbetsmarknaden. Medan våldsnivåerna verkar stabila, har hot och trakasserier ökat. Risken för anställda varierar beroende på verksamhetstyp, arbetsuppgifter och kontakt med allmänheten.

Bevakning, säkerhet, socialt arbete och hälso- och sjukvård är särskilt utsatta områden. Även politiker, journalister och utbildningssektorn har högre utsatthet för hot och trakasserier än genomsnittet. Anmälningarna om allvarliga händelser i skolan har ökat. Myndighetsutövning, tillsyn och kontroll är verksamheter med hög risk för våld och hot. Otillåten påverkan kan hota demokratin om offentligt anställda undviker åtgärder eller fattar felaktiga beslut av rädsla för hot. Detta kan också försvåra rekrytering och påverka myndigheters förmåga att fullgöra sina uppgifter.

Den som utsätts för våld, hot eller trakasserier påverkas fysiskt, psykiskt och socialt, både i arbetet och privatlivet. Det kan leda till rädsla och otrygghet, vilket påverkar arbetsmiljön och kollegor.

Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga och hantera våld, hot och trakasserier. Brister i arbetsmiljöarbetet ökar utsattheten, men förebyggande åtgärder kan minska den. Det kan handla om åtgärder i den fysiska miljön, minskat ensamarbete, rutiner och utbildning i säkerhet och konflikthantering. Stöd till utsatta är viktigt, liksom tillräckliga resurser och bemanning.

Utvecklingen med en ökad utsatthet för framför allt hot och trakasserier beror sannolikt på flera faktorer, till exempel ett hårdare samhällsklimat där respekten för olika yrkes- och myndighetspersoner minskat. Organiserad brottslighet och påverkanskampanjer bidrar också. Tekniken underlättar påverkan och spridning av rykten och hot mot enskilda. Problemen utmanar demokratin och är en fråga för hela samhället.

5.8.4 Inkluderande arbetsplatser motverkar kränkningar och diskriminering

Utsatthet till följd av förtryck och diskriminering ska inte påverka människors möjligheter till arbete eller en god arbetsmiljö. Kränkande särbehandling innebär att någon utsätts för negativa beteenden, såsom trakasserier, mobbning eller nedvärderande kommentarer, vilket skadar individens självkänsla och arbetsmiljö. Vissa personer löper större risk att utsättas för missgynnande eller kränkning på grund av strukturella faktorer som kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan också ha samband med flera diskrimineringsgrunder samtidigt, vilket förstärker utsattheten. Arbets-

givare har en skyldighet att motverka och förebygga kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen.

Det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress kopplad till etnisk tillhörighet och religion, vilket ökar risken för arbetsrelaterad ohälsa. Utsatta grupper är ofta överrepresenterade i sektorer med högre risk för stress och har sämre tillgång till stöd från ledning och kollegor. Dessutom finns specifika former av stress, som minoritetsstress, hos individer som ständigt är beredda på fördomar och trakasserier.

Transpersoner och bisexuella är generellt sett mer utsatta för diskriminering och mobbning än homosexuella och heterosexuella cispersoner. Mikroaggressioner, subtila och ibland omedvetna aggressiva handlingar, är vanliga på arbetsplatser med ett heteronormativt klimat. Ålderism och åldersdiskriminering begränsar möjligheten att fullt ut ta vara på individers kunskap och kompetens. Särskilt unga kvinnor är utsatta för sexuella trakasserier på jobbet.

För att skapa en inkluderande arbetsplats är det viktigt att motverka arbetsmiljöproblem och diskriminering, samt arbeta proaktivt för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. En inkluderande arbetsplats fokuserar på individernas kompetens och prestation, där alla anställda känner samhörighet och bemöts med respekt. I ett framgångsrikt arbete för inkludering ingår också att utmana de normer och maktförhållanden som präglar organisationens kultur, bland annat utifrån ett genusperspektiv. Detta kräver engagemang från högsta ledningen och på alla nivåer i en arbetsorganisation och stöd från myndigheter och arbetsmarknadens parter.

5.9 Delmål 4: Ett innovativt arbetsliv

En arbetsmiljö för ett innovativt arbetsliv innebär att goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning. Målbild för ett innovativt arbetsliv 2030 är:

1. Det finns en ökad kunskap och dialog mellan aktörer inom arbetslivet om hur arbetslivets förändring påverkar arbetsmiljön.
2. Arbetsmiljöfrågorna finns med och beaktas i arbetslivets gröna omställning.
3. Nya sätt att fatta beslut, organisera och leda arbete med hjälp av AI införs med dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare.
4. Det finns en ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare om den kognitiva arbetsmiljöns betydelse för hälsa.
5. Digitala system som används i arbetet är i större utsträckning anpassade till människan och det arbete som ska utföras.
6. Distansarbete används på sätt som bidrar till hälsa, välbefinnande och produktivitet i arbetslivet.

5.9.1 Nya frågor väcks när arbetslivet blir mer komplext

Arbetslivet genomgår ständiga förändringar. Teknikutveckling och digitalisering har en genomgripande påverkan på arbetet på olika sätt. Den tekniska utvecklingen har underlättat tunga manuella arbeten, vilket minskat fysiska hälsorisker. Samtidigt har kvalifikationsnivåerna höjts, vilket ökat självständighet och inflytande för arbetstagare. Dock finns en motsatt utveckling där kraven på kompetens är lägre och arbetsuppgifter mer rutinartade, vilket polariserar arbetsmarknaden och påverkar arbetsmiljön.

Globaliseringen och ökad internationell konkurrens kräver att företag är flexibla och snabbt kan anpassa sig. Detta har lett till en ökning av olika anställningsformer, såsom visstidsanställningar och

egenanställning. Tidsbegränsade anställningar innebär ofta sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö, samt lägre facklig anslutningsgrad. Hälsan påverkas negativt, särskilt vid korta anställningar med oklara förhållanden och låg ersättning.

Det föränderliga arbetslivet kräver ökad flexibilitet och individualisering, där arbetstagare behöver kompetensutveckling för att möta nya krav. Teknikutveckling leder till omstrukturering på arbetsmarknaden, där vissa branscher marginaliseras och nya växer fram. Detta aktualiserar behovet av kompetensutveckling och omställning. Förändring och omställning är krävande processer, vilket gör socialt hängsynstagande och dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare viktigt.

Inom arbetsmiljöområdet ökar komplexiteten i det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljökonsekvenser av förändringar kan vara motstridiga och svårförutsedda, både på arbetsplatser och inom branscher. För en gynnsam utveckling är det centralt att kunskapen och medvetenheten om arbetsmiljö är aktuell och anpassad till nuvarande utmaningar och möjligheter. Organisationer behöver också ha beredskap för framtida förändringar och deras påverkan på arbetsmiljön, vilket stödjer en långsiktigt hållbar utveckling.

Aktörer inom samhälls- och näringsliv behöver tillsammans följa, analysera och skapa beredskap för hur förändringar påverkar arbetsmiljön. Kunskapsutveckling och dialog bör stödja utveckling av policy och förebyggande metoder för att möta arbetslivets innovation, utveckling och omställning. Nya arbetsmiljörisker kan uppstå samtidigt som gamla består eller förändras. Fokus behöver breddas från att identifiera fel till att främja en god arbetsmiljö och skapa hållbara arbetsplatser. Globala hälso- och klimatkriser, politiska påverkanskampanjer och arbetslivskriminalitet ökar komplexiteten ytterligare, vilket kräver gemensamma insatser och samordning.

5.9.2 Arbetsmiljöfrågorna behöver finnas med i den gröna omställningen

Parallellt med teknikutveckling och globalisering i arbetslivet löper klimatförändringen och den gröna omställningen. Klimatförändringen påverkar arbetslivet och arbetsmiljön med varmare väder, mer regn, storm och extremväder, både i Sverige och globalt. Det finns behov av att öka kunskaperna om vilken påverkan klimatförändringen har

på arbetsmiljön, och hur branscher, yrken och arbetsplatser kan anpassa sig till befintliga och kommande förändringar.

Samtidigt sker en radikal omställning i många delar av arbetslivet. Den gröna omställningen innebär ett skifte till fossilfri energi och grön tillväxt, samt en övergång till cirkulär ekonomi. Det klimatneutrala samhället fokuserar på omställning av energi- och transportsektorerna, där energisektorn förväntas växa i antalet arbetstillfällen. Innovationer och nya marknader för grön teknologi och så kallade gröna jobb är centrala i den gröna tillväxten. Minskad resursanvändning genom bättre produktdesign, återtillverkning, återanvändning och återvinning karaktäriserar den cirkulära ekonomin. Sektorer som energi, transport, bygg, industri, jord- och skogsbruk samt hav och vatten är särskilt berörda. Återvinningsbranschen ökar med fler lågkvalificerade arbeten, och handelsbranschen påverkas också.

Den gröna omställningens påverkan på samhälle och arbetsliv är bred och genomgripande. Det är svårt att förutse alla konsekvenser, men det finns både utmaningar och möjligheter ur arbetslivs- och arbetsmiljösynpunkt. Hälsoeffekter på arbetstagare som hanterar nya kemikalier, material och processer är till stor del okända. Detta gäller exempelvis produktionen av nya batterier och processer för att fånga och förvara koldioxid. Återanvändning av material som betong kan innebära riskfylld exponering. Återvinning av elektronik är särskilt komplex och svår att förutse risker för. Kunskapsbehoven inom dessa områden är stora.

Det finns samtidigt en positiv potential. Omställningen erbjuder möjligheter att utveckla hållbara arbeten som bidrar till miljönytta och ett arbetsliv som främjar god arbetsmiljö, lärande, innovation, jämställdhet och jämlikhet. Gruvindustrin i Sverige är ett exempel där omställning samspekar med utvecklingsarbete för ökad jämställdhet. För att en sådan utveckling ska vara möjlig behöver arbetsmiljö, jämställdhets- och jämlikhetsfrågor inkluderas i strategier för den gröna omställningen. Annars riskerar miljömål att överordnas arbetsmiljömål och anställningsvillkor.

Det finns behov av ökad kunskap inom flera områden. Förståelse för risker och implementering av säkra arbetsrutiner krävs, vilket ställer krav på effektiv kunskapsöverföring. Mer kunskap behövs om hur den gröna omställningen påverkar olika branscher, yrken och grupper. Det är viktigt att förstå förändringarnas omfattning och påverkan på arbetsmarknaden.

5.9.3 Dialog, öppenhet och transparens är centralt när ny teknik introduceras

I ett snabbt föränderligt arbetsliv är det avgörande att upprätthålla en kultur av dialog, öppenhet och transparens för att främja en hälsosam arbetsmiljö och jämlikhet i arbetslivet. När nya metoder för att organisera och leda arbete introduceras, särskilt med den snabba utvecklingen inom IT och annan teknik, är det viktigt att både arbetsgivare och arbetstagare engagerar sig i en kontinuerlig dialog. Detta samarbete är centralt för att identifiera och dra nytta av de möjligheter som tekniken erbjuder, utan att skapa nya arbetsmiljöproblem.

Teknikutvecklingen, särskilt införandet av AI och automatiserade system, har potential att omvandla arbetslivet. AI och andra automatiserade beslutsprocesser medför samtidigt risker för diskriminering. Även om tekniken i sig är neutral och potentiellt kan tränas för att motverka diskriminering, finns det en risk att data som systemen tränas på speglar historiska och nuvarande ojämlikheter och grupprelaterade skillnader i arbetslivet. Systemen riskerar då att fatta eller föreslå beslut som reproducerar dessa gruppskillnader. Ökad transparens och möjlighet till granskning av systemen är nödvändig för att kunna bedöma risker för diskriminering. Det finns emellertid stora utmaningar med att få tillgång till och kunna granska de data-drivna digitala tredjepartstjänster som automatiserar beslut inom arbetslivet.

Algoritmisk arbetsledning innebär både möjligheter och risker för arbetsmiljön. AI kan effektivisera arbetsprocesser och minska fysiska belastningar, men kan också leda till ökad övervakning, arbetsintensifiering och minskad kontroll för arbetstagare. För att säkerställa en god arbetsmiljö i en framtid med mer AI i arbetslivet behövs ökad kunskap om dess påverkan men också nya riskbedömningsverktyg, samt anpassad reglering och tillämpning av befintlig lagstiftning. Transparens och arbetstagarmedverkan vid implementering är centrala faktorer. Goda exempel på hur man kombinerar algoritmisk arbetsledning med god arbetsmiljö behöver spridas. Arbetsgivare och skyddsombud bör behandla algoritmisk arbetsledning som en arbetsmiljöfråga och inkludera dess risker i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

5.9.4 Den kognitiva och digitala arbetsmiljön behöver mer uppmärksamhet

Dagens arbetsliv ställer höga krav på vår kognition, vilket innebär att den kognitiva arbetsmiljön, och hur hjärnan påverkas under arbetsdagen, blir allt viktigare. Många förväntas självständigt planera och utföra sina arbetsuppgifter, bedöma information från olika källor och fatta beslut. Samtidigt är vår kognitiva förmåga begränsad och utmanas av både den digitala och fysiska arbetsmiljön, inklusive ljud, rörelse och ett ansträngt socialt klimat. Om hjärnans kognitiva funktioner överbelastas under lång tid utan återhämtning riskerar vi kognitiva problem, utmattning och svårigheter att fungera. Risken för misstag och olyckor i arbetet ökar också. Därför är det viktigt att organisationer skapar en kognitivt gynnsam arbetsmiljö där digitala aspekter är en del av helheten.

Digitala system är i dag en integrerad del av vår arbetsvardag, från stora it-system till appar, digitala mötesprogram och robotar i industrin. Dessa utgör vår digitala arbetsmiljö, där människor interagerar med eller styrs av digitala system. AI-system kan automatisera beslutsfattande processer, vilket kan minska mänsklig interaktion och leda till beslut utan hänsyn till individuella omständigheter.

När tekniken fungerar väl och är anpassad till människan, blir arbetet smidigare och mer flexibelt. Men när tekniken krånglar eller är svåränvänd, kan det leda till stress och på sikt ökad risk för arbetsjukdomar, samt minskad effektivitet. Att vara beroende av många olika system kan göra arbetet mer kognitivt utmanande, det kan dra upp arbetstempot och öka arbetsbelastningen. Därför är det viktigt att analysera möjligheter och risker ur ett arbetsmiljöperspektiv innan ett digitalt system införs. System bör vara ändamålsenliga, effektiva och säkra, och påverka användargrupper positivt. God samverkan tidigt i processen kan förhindra kostsamma ändringar senare. Utbildning vid införandet är en bra investering, och den digitala arbetsmiljön bör vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att undvika risker och främja en god kognitiv arbetsmiljö.

5.9.5 Distansarbete som främjar hälsa, välbefinnande och produktivitet

Under covid-19-pandemin blev distansarbete en nödvändighet för många som kunde utföra sina arbetsuppgifter hemifrån. Erfarenheterna av detta varierade bland arbetstagare och chefer beroende på arbets- och livssituation, individuella förmågor och preferenser. I Sverige var arbetstagare mer positiva till distansarbete under pandemin jämfört med andra länder. En förklaring till detta var att barnomsorg och skolor i Sverige hölls öppna, vilket gjorde det möjligt för fler föräldrar att arbeta ostört hemifrån. Den snabba omställningen till distansarbete bidrog till att stärka samhällets motståndskraft under den hälsokris som pandemin utgjorde.

Pandemin gav samhället en ny referensram för var och hur arbete kan utföras i vissa yrken och branscher. Distansarbete har fortsatt att vara vanligare efter covid-19-pandemin än innan, och till skillnad från innan pandemin är det nu något vanligare att kvinnor distansarbetar än män. Den ökade flexibiliteten uppskattas av många, och det pågår en diskussion om hur distansarbete bäst kan utformas. En utmaning är att balansera organisationers behov av samarbete och utveckling i gemensamma lokaler mot individers behov av minskad pendling och bättre balans mellan arbete och privatliv.

Distansarbete kan ha positiva hälsoeffekter, särskilt när det är frivilligt och den anställde kan påverka omfattningen. Det kan också påverka personalomsättningen positivt och bidra till produktivitet och arbetsprestation under rätt förutsättningar. Utmaningar finns dock, särskilt inom arbetsmiljö och ledarskap, som blir mer komplext och tillitsberoende. Det finns behov av att utveckla arbetssätt för att säkerställa en god arbetsmiljö och ett gott ledarskap oavsett arbetsplats. Det är för tidigt att säga vilken långsiktig påverkan distansarbete har på hälsa, prestation, samarbete och kreativitet. Frågor kvarstår om hur distansarbete påverkar karriärmöjligheter, inflytande och bekräftelse i arbetet.

Det ökade distansarbetet bidrar också till en polarisering i arbetslivet, där skillnaderna ökar mellan de som kan dra nytta av fördelarna och de som inte kan. Distansarbete kan påverka jämställdheten både positivt och negativt. Möjligheten att arbeta på distans ger särskilt kvinnor bättre möjligheter att delta på arbetsmarknaden, då de oftast tar ansvaret för det obetalda omsorgsarbetet i hemmet. Samtidigt

tenderar kvinnor att i högre grad göra flera saker samtidigt och växla mellan uppgifter vid distansarbete, vilket kan leda till längre arbetsdagar och minskad återhämtning. Att distansarbete ses som lösningen för att balansera betalt och obetalt arbete riskerar också att befästa normer om överarbete, särskilt för kvinnor.

Sammantaget är det viktigt att fortsätta följa hur distansarbete påverkar anställda och organisationer genom både forskning och löpande bedömningar på arbetsplatserna.

6 Konsekvenser av förslagen

I detta kapitel redogör vi för konsekvenserna av de åtgärder som utredningen föreslår, i enlighet med vad som framgår av direktiven. Dessa anger att utredningen ska följa kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar. Utredaren ska också analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden.

6.1 Problemet och vad som ska uppnås

Utredningens direktiv och våra egna analyser beskriver flera grundläggande utmaningar som en kommande strategi för en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv behöver beakta. Dessa kan sammanfattas i följande områden:

- *Jämställdhet och inkludering*: Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könssegregerad, vilket påverkar arbetsmiljön och karriärmöjligheter för både kvinnor och män. Det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress kopplad till etnisk tillhörighet och religion. Strukturella omständigheter leder till att vissa grupper är överrepresenterade i sektorer och anställningsformer med högre risk för stress och ohälsa. En god arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning behöver tryggas genom ökad medvetenhet, kunskap, inkludering, anpassningar och arbete för ökad tillgänglighet.
- *Förändrat arbetsliv*: Arbetslivets villkor och möjligheter förändras kontinuerligt, exempelvis genom globalisering, digitalisering, teknikutveckling, klimatförändringar och grön omställning. Det finns ett behov av att anpassa strategin till arbetslivets förändrer-

lighet och innovationsbehov, och skapa en öppenhet för att utmaningar som vi inte känner till i dag kan uppstå.

- *Psykisk hälsa och välbefinnande:* Mycket tyder på att den psykiska hälsan försämras och att arbetsrelaterad stress har blivit allt vanligare. Det är därför viktigt att öka fokus på arbetsmiljöns betydelse för psykisk hälsa och att utveckla en arbetsmiljö som främjar psykiskt välbefinnande.
- *Arbetslivskriminalitet:* En bristfällig arbetsmiljö ska inte användas som ett konkurrensmedel, och det ska inte löna sig att begå brott eller försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö.
- *Kompetensförsörjning och ett långt arbetsliv:* Det råder brist på kompetens inom flertalet av arbetsmarknadens branscher. Svårigheter med att säkerställa kompetens kan leda till en ond spiral med ökad belastning och försämrad arbetsmiljö. Den demografiska utvecklingen innebär att andelen äldre i befolkningen ökar i relation till dem i arbetsför ålder. Arbetsmiljöfrågor behöver prioriteras för att fler ska jobba längre upp i åldern och den sammanlagda tiden som vi arbetar under vår livstid ökar.

Utredningens analys av den nuvarande strategins genomslag visar att denna inte fullt ut beaktar befintliga utmaningar, särskilt när det gäller att integrera nya arbetsmiljörisker och anpassa sig till snabba förändringar i arbetslivet. Det finns också kritik om att strategin inte har haft tillräckligt genomslag hos alla aktörer och att delmålen kan vara för breda och vaga.

6.2 Kort om utredningens förslag, bedömningar och alternativa överväganden

Utifrån vår analys av genomslaget av den nuvarande strategin och den dialog som utredningen haft under arbetets gång har vi dragit slutsatsen att det finns behov av att stärka tydligheten och styrningen i det kommande arbetet, samt att den nya strategin i högre grad än tidigare behöver väga in utmaningar som följer med ett föränderligt arbetsliv. Sammanfattningsvis innebär den nya strategin följande förflyttningar:

- En jämnare omfattning i de olika delmålen, samt en mer logisk och distinkt indelning.
- En tydligare inriktning och mer fördjupande beskrivningar av de utmaningar och möjligheter som identifierats inom respektive område. Det ska på så sätt bli tydligare vad som är avsikten att uppnå inom respektive delmål.
- Över lag ett mer framträdande fokus på framtids- och förändringsperspektiv, samt jämställdhet som ett genomgående perspektiv.
- Tematiskt är det ett större fokus på frågor gällande arbetsmiljön inom vård, skola och omsorg, också gällande arbetsmiljön för elever och studerande, psykisk hälsa, sjukskrivningar, arbetsrelaterad dödlighet samt arbetslivets förändring och framtida utveckling (däribland grön omställning, teknikutveckling och användning av artificiell intelligens).

Vi har valt två principer som utgångspunkt för beskrivningen av möjliga konsekvenser av den föreslagna strategin. För det första bedöms konsekvenserna samlade, eftersom strategin är tänkt att fungera som en helhet. För det andra bedöms konsekvenserna av de föreslagna förändringarna med referenspunkt i ett nuläge när den tidigare strategin fortfarande gäller. Det innebär att konsekvensutredningen gäller det förväntade resultatet av den nya arbetsmiljöstrategins förändring relativt den nuvarande.

Att bedöma konkreta konsekvenser av en strategi låter sig inte enkelt göras. Merparten av utredningens förslag och bedömningar handlar inte om nya åtaganden för de berörda aktörerna. Utredningen ser också att regeringen behöver tillse att strategin omsätts i en handlingsplan där åtgärder specificeras. I förlängningen är det följaktligen bland annat handlingsplanens åtgärder som i realiteten kan skapa effekt i arbetsmiljöarbetet.

6.2.1 Önskade effekter, alternativa lösningar och nollalternativ

Vår ambition för den nya arbetsmiljöstrategin är att bygga vidare på det som varit bra i tidigare strategier, men stärka tydligheten och styrningen i arbetet. En ökad tydlighet manifesteras i utredningens mål-

bilder som konkretiserar strategins delmål, samt att de olika delmålen görs mer distinkta sinsemellan. Förändringen är avsedd att förenkla förståelsen för regeringens avsikter med arbetsmiljöstrategin bland samtliga involverade aktörer.

För att stärka styrningen i arbetet med regeringens arbetsmiljöstrategi föreslår vi ett breddat ansvar där fler departement och myndigheter involveras. För ökad kraft i arbetet föreslår vi dessutom att en nationell samordningsfunktion inrättas. Vår bedömning är att ett breddat ansvar och införandet av en nationell samordningsfunktion kan ge en ökad kraft i det kommande arbetet och att förändringarna samlat kan fungera som en katalysator för arbetet mot målen i strategin.

Under arbetets gång har utredningen övervägt att behålla delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk (arbetslivskriminalitet) som ett eget område. Analysen av den nuvarande strategins genomslag gav oss dock stöd för en förändring. Genom att införliva mål som rör arbetet för en arbetsmarknad utan brott och fusk i övriga delmål och ta bort området som ett eget delmål, betonar vi att frågorna bör omhändertas som en integrerad del i det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Förslag för att stärka regeringens arbete mot arbetslivskriminalitet har nyligen också presenterats av Delegationen mot arbetslivskriminalitet.¹

Utredningen har även övervägt alternativ till förslaget om den nationella samordningsfunktionen, både att funktionen skulle ha sin placering på Arbetsmiljöverket och att uppdraget tydligare skulle vara knutet till en person (en nationell arbetsmiljösamordnare). Förslaget om placeringen på Arbetsmiljöverket övergavs utifrån argument om att samordningsfunktionens mandat skulle bli mer otydligt. Uppdraget som arbetsmiljösamordnare bedömdes också utgöra en alltför omfattande uppgift för en ensam person att hantera.

En alternativ lösning till utredningens förslag vore att den nya strategin skulle ligga närmare den nuvarande i utformning och innehåll. Förutom att inte justera delmål 4 om en arbetsmarknad utan brott och fusk skulle det även innebära att behålla en lägre grad av konkretion i delmålen, att inte bredda involveringen från andra departement och myndigheter, samt att inte tillsätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö. Vår bedömning är att ett så-

¹ Se t.ex. delegationens slutbetänkande SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete.

dant förfarande skulle innebära fortsatta utmaningar likt de som framkommit i vår analys av den nuvarande strategins genomslag.

Ett nollalternativ skulle enligt utredningens uppfattning innebära ett förslag att regeringen inte skulle ha en arbetsmiljöstrategi framöver. Den överhängande risken med ett sådant förfarande vore att kraften i arbetsmiljöarbetet markant skulle försvagas på alla nivåer.

6.2.2 Vilka som berörs av förslagen

De aktörer som primärt berörs av förslagen är departement inom Regeringskansliet, framför allt Arbetsmarknadsdepartementet, men även Utbildningsdepartementet, Socialdepartementet, Justitiedepartementet och Klimat- och näringslivsdepartementet, samt myndigheter som lyder under dessa departement. Vad gäller de sistnämnda ser vi att Arbetsmiljöverket även fortsättningsvis får en framträdande roll i genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi. Det breddade perspektivet innebär dock att ytterligare myndigheter kan involveras, däribland Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Inspektionen för vård och omsorg (IVO), Diskrimineringsombudsmannen, Skolverket, Skolinspektionen, Universitetskanslersämbetet (UKÄ), landets lärosäten, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten. Utredningen ser att arbetsmarknadens parter utifrån sina uppdrag också har en viktig roll i genomförandet av strategin, till exempel genom att framställa och förmedla kunskap och stöd.

6.3 Samhällsekonomiska konsekvenser

Samhället har mycket att vinna på god arbetsmiljö. Som framkommit tidigare i betänkandet kan god arbetsmiljö leda till samhällsekonomiska effekter såsom minskade kostnader för sjukvård och sjukfrånvaro samt minskade förluster i form av produktionsbortfall i samband med sjukfrånvaro. För organisationer kan en god arbetsmiljö innebära bättre förutsättningar för verksamhetsutveckling, produktivitet och hållbarhet, vilket i sin tur kan skapa legitimitet och underlätta rekrytering. En god arbetsmiljö kan också gynna arbetstagares välbefinnande och hälsa och innebära minskad risk för sjukdom och stress.

Arbetsmiljöverket har tidigare sammanställt kunskap om samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem. Myndigheten beskriver bland annat att kostnaderna för arbetsskador bärs av flera aktörer, såväl den enskilde individen och dennes arbetsgivare, samt regionerna och statliga myndigheter såsom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Detta innebär också att allmänheten står för en del av kostnaderna genom att flera av de nämnda aktörerna finansieras genom skatteintäkter från skattebetalare.²

Skandia gör återkommande beräkningar av samhällets kostnader för längre sjukskrivningar. I den senaste rapporten beräknas Sverige förlora 91,9 miljarder kronor på grund av längre sjukskrivningar under 2024. Kostnaderna för kvinnor uppgår till 54,2 miljarder kronor, och för män 37,7 miljarder kronor. Sammantaget uppgår kostnaderna för sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa till 42,6 miljarder kronor.³ Skandia uppskattar att en minskning av sjukdagar med en tredjedel skulle kunna öka Sveriges samhällsekonomi med omkring 31 miljarder kronor.⁴

Brister i arbetsmiljön är inte ensam orsak till de samhällsekonomiska kostnader som beskrivits ovan, men goda arbetsmiljöförhållanden kan bidra till att minska samhällets kostnader för sjukfrånvaro. Det är svårt att kvantifiera hur stort bidrag som arbetet enligt den föreslagna strategin skulle kunna ge till en sådan värdeökning. Utredningen bedömer dock att strategin och de övriga förslag som vi lämnar kommer att bidra till bibehållen och förbättrad arbetsmiljö, vilket har positiva samhällsekonomiska konsekvenser.

² Arbetsmiljöverket (2010). Samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem. Kunskapsöversikt. Rapport 2010:2.

³ Skandia (2025). Hur är läget, Sverige? En rapport om hälsa, sjukskrivningar och vikten av förebyggande insatser, s. 2. Beräkningarna av kostnader för längre sjukskrivningar baseras på det ekonomiska värde som går förlorat när arbete inte utförs under sjukskrivningsperioder längre än 14 dagar. Sjuknotan beräknas genom att multiplicera antalet förlorade sjukår med medianinkomsten i respektive kommun, justerat för sociala avgifter. Kostnader för vård och utbetalningar av sjukpenning inkluderas inte, då dessa ses som investeringar i hälsa och transaktioner inom det sociala skyddsnätet.

⁴ Skandia (2025). Hur är läget, Sverige? En rapport om hälsa, sjukskrivningar och vikten av förebyggande insatser, s. 3.

6.4 Konsekvenser för staten

Utredningens förslag får konsekvenser för staten på flera sätt. Till att börja med anger arbetsmiljöstrategin en riktning för regeringens arbete inom arbetsmiljöområdet, vilket får konsekvenser för verksamheten i såväl regeringen, Regeringskansliet som berörda myndigheter. Den föreslagna strategin betonar i högre grad än tidigare vikten av samverkan mellan olika politikområden för att säkerställa en helhetsorienterad ansats. Utredningens strävan efter bredare involvering av departement och myndigheter innebär att fler kommer att påverkas av strategin än vad som hittills varit fallet. För departementens del kan detta innebära ett ökat samarbete över departementsgränserna. Det kan också innebära att fler departement än tidigare lämnar specifika uppdrag till sina myndigheter gällande arbetsmiljö, eller efterfrågar återrapportering i årsredovisningar. Myndigheterna kan, utöver att svara på nämnda regeringsuppdrag och återrapporteringskrav, verka för strategins genomförande och uppföljning utifrån sina respektive instruktioner. Myndigheternas bidrag kan också förstärkas genom en ökad samverkan dem emellan. Såväl departement som myndigheter kan därutöver spela en viktig roll genom att föra dialog med arbetsmarknadens parter.

Staten påverkas även genom förslaget att Statskontoret ska få i uppdrag att följa upp och utvärdera genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi. Slutligen påverkas staten också själv av strategin i egenskap av arbetsgivare. Sammantaget bedömer utredningen att den nya strategin har en potential att underlätta och förstärka statens styrning av arbetsmiljöarbetet genom att den i relation till den nuvarande ger tydligare målbilder och involverar fler aktörer.

6.4.1 Konsekvenser av inrättande av en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö

Utredningens förslag om att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö ska inrättas syftar till att bidra till en förbättrad, tydligare och mer långsiktig styrning i genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi.⁵

⁵ Se kapitel 4.

Vi bedömer att inrättandet av en nationell samordningsfunktion är välmotiverat med anledning av att den föreslagna strategin får en tydlig tvärsektoriell prägel. När fler politikområden involveras i arbetet med regeringens arbetsmiljöstrategi ökar behovet av samordning för att den breddade ansatsen ska få önskad effekt och inte leda till fragmentisering av arbetet eller otydliga ansvarsförhållanden.⁶ Placeringen inom Regeringskansliet skapar en närhet till politiska processer och tjänstemännen i den ordinarie linjeorganisationen samt till den av Delegationen mot arbetslivskriminalitet föreslagna samordningsfunktionen.⁷

Kostnader för införande av en nationell samordningsfunktion

Införandet av en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö kommer att innebära en ökad kostnad under de år som strategin ska gälla. De huvudsakliga kostnaderna består av löner (inklusive lönekostnads- pålägg såsom arbetsgivaravgifter och pensionskostnader), resor samt driftskostnader för arbetet. Utredningens antagande är att två personer anställs på heltid för samordningsfunktionen under de år som strategin är gällande (2026–2030).

Kostnadsberäkningen i tabell 6.1 gäller för det första året av den nationella samordningsfunktionens uppdrag, det vill säga 2026. I beräkningen har vi utgått från att personalens löner tillsammans uppgår till cirka 155 000 kronor per månad, med tillkommande påslag om 61,71 procent.

Tabell 6.1 Kostnader för en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö 2026

Kostnadsslag	(Tkr)
Lön inkl. påslag	3 000
Resor	40
Konferenser	50
Övriga kostnader	10
Totalt	3 100

Källa: Utredningens egna beräkningar.

⁶ Liknande resonemang återfinns i avsnitt 7.3.3. i SOU 2025:25 Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete.

⁷ SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet– upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, förslag 7.3.3.

Sammantaget uppskattar utredningen att kostnaderna för inrättandet av en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö kommer att uppgå till 3 100 000 kronor per år i 2026 års kostnadsläge.

Utöver dessa årliga kostnader bedömer utredningen att det kommer att uppstå ytterligare kostnader för den halvtidsuppföljning som den nationella samordningsfunktionen förväntas planera och genomföra. Vidare bedömer vi att samordningsfunktionen kan behöva anlita kompletterande kompetens, exempelvis för att utveckla ett system för uppföljning av det operativa arbetet enligt regeringens strategi. Kostnader för halvtidsuppföljning och utveckling av uppföljningen bedömer vi sammanlagt kommer att uppgå till minst 500 000 kronor.

6.5 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har varit utgångspunkt för utredningens förslag. Den nya strategin innebär inte någon förändring när det gäller rollen som arbetsmarknadens parter har i arbetsmiljöarbetet. Utredningen bedömer samtidigt att arbetsmarknadens parter kan få en ökad insyn i arbetet mot strategimålen genom den uppföljning och dialog som den nationella samordningsfunktionen föreslås ansvara för. Vi ser också att dialogen mellan arbetsmarknadens parter och staten förstärks genom att fler departement och myndigheter involveras. Vår avsikt är att det arbete som arbetsmarknadens parter ansvarar för underlättas genom beskrivningen av målbilder för strategin. Det handlar till exempel om parternas samarbete och dialog med arbetsgivare och arbetstagare.

6.6 Konsekvenser för kommuner och regioner

Kommuner och regioner kan komma att påverkas av regeringens arbetsmiljöstrategi utifrån olika roller. För det första är kommuner och regioner arbetsgivare med ansvar för arbetsmiljö. Flera av de verksamheter som särskilt präglas av arbetsmiljöproblem faller inom kommuners och regioners ansvar, såsom vård, omsorg, sociala tjänster, samt förskola och skola. Utredningen bedömer att kommuner och regioner kan stärkas i sin arbetsgivarroll av genomförandet av den föreslagna strategin, också genom den tvärsektoriella ansatsen. Genom ett förstärkt fokus på de verksamheter som kommuner och

regioner ansvarar för kan arbetsmiljön förbättras för de anställda, vilket i förlängningen kan leda till minskad sjukfrånvaro och ökad trivsel, men även bättre förutsättningar för kompetensförsörjningen i välfärden.

För det andra har regionerna också rollen som vårdgivare och instans som kan behöva hantera exempelvis arbetsskador och arbetsrelaterade besvär till följd av brister i arbetsmiljön. Utredningens förhoppning är att regionens roll i hanteringen av följderna av brister i arbetsmiljön ska underlättas genom att genomförandet av strategin i förlängningen kan bidra till att färre arbetsskador och arbetsrelaterade besvär uppstår.

Utredningen bedömer att förslagen inte inskränker den kommunala självstyrelsen.

6.7 Konsekvenser för små företag

De direkta konsekvenserna av strategin för små företag bedömer vi som begränsade. Men regeringens arbetsmiljöstrategi får i förlängningen betydelse för små företag genom att den anger en riktning för statens arbetsmiljöarbete, och den blir på så sätt vägledande för både regeringens politik inom området och Arbetsmiljöverkets prioriteringar, samt indirekt genom de prioriteringar som arbetsmarknadens parter, deras kunskapsorganisationer och andra organisationer kan komma att göra med anledning av strategin. Som framgår i kapitel 2 kan små företag och temporära arbetsplatser ha särskilda utmaningar att hantera risker i arbetsmiljön eftersom det ofta saknas resurser och kunskap för att hantera frågorna effektivt. Som framkommit i betänkandet sker en stor andel av arbetsolyckor med dödlig utgång i små företag med färre än 50 anställda. Utredningen bedömer att det är viktigt att en god arbetsmiljö i mindre företag säkerställs och att frågorna behöver uppmärksammas under den kommande strategin.

6.8 Konsekvenser för skolhuvudmän och lärosäten

Elever omfattas av arbetsmiljölagen från och med förskoleklass och ska redan i dag inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Strategiförslaget bygger vidare på denna grundprincip. I förhållande till den tidigare strategin innebär vårt förslag ett tydligare tematiskt fokus

på arbetsmiljön för elever och studerande, vilket enligt vår bedömning medför att skolhuvudmän och lärosäten i högre grad kommer att behöva involvera dessa grupper i arbetsmiljöarbetet.

Vidare betonas i strategiförslaget vikten av att även elever och studerande ges möjlighet att utveckla arbetsmiljökunskap inom både skolan och högre utbildning. Detta är av betydelse både för att de ska kunna delta aktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att rustas inför framtidens arbetsliv. Förslaget förväntas därmed medföra ett ökat behov av att skolhuvudmän och lärosäten utvecklar sin kapacitet att integrera arbetsmiljökunskap i undervisningen samt att säkerställa att elever och studerande ges reella möjligheter att bidra till och påverka arbetsmiljöarbetet.

6.9 Konsekvenser för jämställdhet

Som tidigare redovisats, bland annat i kapitel 2, arbetar kvinnor och män i hög grad i olika branscher. Det finns betydande skillnader mellan kvinnor och män avseende upplevelsen av arbetsmiljön, de arbetsförhållanden de möter samt de risker som de exponeras för i arbetslivet. För att säkerställa en jämlik och hållbar arbetsmiljö krävs att en ny arbetsmiljöstrategi integrerar ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

Vi bedömer att den föreslagna strategin innebär en förstärkning av jämställdhetsperspektivet jämfört med den nuvarande arbetsmiljöstrategin. Genom att jämställdhetsaspekten formuleras som en central utgångspunkt för hela strategin samt skrivs fram tydligare i strategins delmål skapas bättre förutsättningar för att regeringen, berörda myndigheter och andra relevanta aktörer systematiskt ska implementera och beakta jämställdhetsperspektivet i sitt arbete. När kön sätts i relation till faktorer som arbetsuppgifter, sektorstillhörighet och anställningsvillkor skapas bättre förutsättningar för att identifiera och förebygga såväl fysisk som psykisk ohälsa på ett mer träffsäkert sätt. Detta förväntas bidra till ett mer inkluderande och hållbart arbetsliv, där både kvinnors och mäns arbetsmiljöförhållanden beaktas och förbättras utifrån ett kunskapsbaserat och jämställdhetsintegrerat angreppssätt.

6.10 Konsekvenser av förslagen i relation till barns rättigheter

Utredningen bedömer att förslaget till ny arbetsmiljöstrategi, med en tydligare involvering av Utbildningsdepartementet och de statliga skolmyndigheterna, i kombination med en nationell samordningsfunktion, stärker barns rättigheter enligt barnkonventionen, skollagen och läroplanerna.⁸ Strategin lyfter skolans arbetsmiljö och betonar vikten av att elever inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket stärker barns skydd mot våld och främjar trygghet, studiero och delaktighet. Jämfört med nuvarande strategi tydliggörs arbetsmiljön för elever och studerande i skola och utbildning. Med vårt förslag till ny strategi stärks förutsättningarna för barn och unga att möta en god arbetsmiljö i skolan men också förbereda dem för ett framtida arbetsliv i god arbetsmiljö. På så sätt kan skolans roll som hälsofrämjande arena stärkas.⁹

Arbetsmiljöverkets tillsyn visar att arbetsmiljöarbetet varierar stort mellan skolor, med brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet som följd.¹⁰ Att tydliggöra att elever omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet ökar också möjligheterna för barn att uttrycka sin mening i frågor som rör dem. Myndigheten för arbetsmiljökunskap understryker att elevers kunskap om arbetsmiljö behöver stärkas.¹¹ För att barn och unga, såväl i skolan som senare i arbetslivet, ska ha förutsättningar att delta i arbetsmiljöarbetet behöver de ha en grundläggande arbetsmiljökunskap. Myndigheten för arbetsmiljökunskap konstaterar, baserat på en analys av arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan, att elevers medvetenhet och kunskap om arbetsmiljö behöver lyftas högre på agendan. Innehållet i flera skolämnen är redan i dag stort i förhållande till undervisningstiden.¹² Trots detta bedömer vi att arbetsmiljökunskap bör få en tydligare plats i utbildningen, som en investering i framtidens hållbara arbetsliv.

⁸ Våra barnrättsliga analyser tar sin utgångspunkt i artikel 2, 3, 6, 12, 19 och 28 barnkonventionen, 5 kap. 3 § skollagen 2010:800, Läroplan (Lgr11) för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet och Läroplan (Gy11) för gymnasieskolan.

⁹ Folkhälsomyndigheten och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2023). Att inte bara överleva utan faktiskt också leva.

¹⁰ Arbetsmiljöverket (2017). Projekt rapport för Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av skolan 2013–2016. Rapport 2017:1.

¹¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan. Rapport 2022:4.

¹² Ämnesläraren (2024, 11 september). Larmet: Sämre lärande när ämnena svämmas över. Vi Lärare. <https://www.vilarare.se/amneslararen-svenska-sprak/fokus/larmet-samre-larande-nar-amnena-svammar-over/>. Hämtad 7 mars 2025.

6.11 Konsekvenser för integrationen och arbetet mot segregation

Integration i Sverige syftar till att skapa ett sammanhållet samhälle för alla, oavsett bakgrund.¹³ Integrationspolitiken fokuserar främst på utrikes födda, med målet att minska skillnader i livsvillkor jämfört med inrikes födda. Samtidigt är integrationsutmaningarna stora.¹⁴ Arbetslivet är en viktig arena för integration och inkludering av olika grupper i samhället. Men diskriminering förekommer både i arbetslivet och i skolan.¹⁵ Som framkommit i betänkandet har utrikes födda generellt sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än inrikes födda, med högre förekomst av psykiskt ansträngande arbete, diskriminering och mobbning. Utrikes födda har också i högre grad otrygga anställningar och arbetar i branscher där trakasserier och fysiskt krävande arbetsmiljöer är vanligare.

Implementeringen av en ny arbetsmiljöstrategi, i kombination med inrättandet av en samordningsfunktion, menar vi kan stärka integrationen och öka inkluderingen i vårt samhälle. Vi bedömer att en tydligare arbetsmiljöstrategi kan främja en inkluderande arbetsmiljö där alla, oavsett bakgrund, har lika möjligheter att delta och utvecklas. Genom att fokusera på jämställdhet och inkludering, som betonas i strategin, riktas ljuset mot att arbetsplatser kan bli mer tillgängliga för personer med olika etniska och socioekonomiska bakgrunder. Detta kan i viss mån bidra till att minska den socioekonomiska segregationen genom att fler individer i förlängningen får tillgång till en inkluderande arbetsmarknad och därmed förbättrade livsvillkor.

Samordningsfunktionen ska verka för att strategins mål implementeras brett på arbetsmarknaden. Genom att övervaka och driva på arbetet kan funktionen identifiera och adressera hinder för integration i arbetslivet, såsom diskriminering och bristande tillgänglighet. Detta kan i sin tur stärka den sociala sammanhållningen och minska de negativa effekterna av segregation i samhället.

¹³ SOU 2024:12. Mål och mening med integration, s. 13–14.

¹⁴ Ibid., s. 71.

¹⁵ Ibid., s. 181.

6.12 Konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet

Arbetsplatser är precis som andra delar av samhället sammanhang där brott kan förekomma. Det kan handla om arbetsgivare, arbetstagare och brukare eller kunder som står bakom brottsliga handlingar på jobbet. Brottslighet kan inverka på arbetsmiljön på olika sätt. Exempelvis utsätts offentliganställda för våld, hot och trakasserier och otillåten påverkan, vilket delvis hänger samman med den organiserade brottslighetens ökade samhällspåverkan.¹⁶ Även arbetslivskriminalitet kan ha ett samband med bristande arbetsmiljö. Det har framhållits av bland annat Myndigheten för arbetsmiljökunskap att inom branscher där arbetstagare utnyttjas finns betydande arbetsmiljöproblem som kan förbättras genom att arbetslivskriminalitet bekämpas.¹⁷

Utredningen bedömer att förslaget till en ny arbetsmiljöstrategi stärker samhällets arbete mot brottslighet och bidrar till att förebygga brott. Även om förslaget innebär att det tidigare delmålet om ett arbetsliv utan brott och fusk inte längre står separat, anser vi att strategin fortfarande har en tydlig inriktning på detta område. Genom att integrera frågor om arbetslivskriminalitet främst i delmålet om ett tryggt arbetsliv, säkerställer strategin fortsatt fokus på vikten av att förebygga brott inom arbetslivet och skapa en god arbetsmiljö. Arbetet mot arbetslivskriminalitet ses därmed i lägre grad som ett isolerat område inom arbetsmiljöarbetet. Det nya strategiförslaget lyfter även tydligare fram vikten av att motverka våld, hot och trakasserier på arbetsplatser, vilket ytterligare stärker dess potential som en del av det brottsförebyggande arbetet. Det innebär sammantaget att arbetet mot brottslighet både breddas och förstärks genom vårt förslag.

Förslaget om att tillsätta en samordningsfunktion för att stödja, följa upp och driva genomförandet av strategin förbättrar vidare möjligheterna att göra arbetsmiljöstrategin till en viktig pusselbit i samhällets bredare insatser mot brottslighet ur ett arbetsmiljöperspektiv. Vi ser att den föreslagna arbetsmiljöstrategin och regeringens övriga arbete mot arbetslivskriminalitet kompletterar varandra och förstärker det brottsförebyggande arbetet och arbetet mot brottslighet. En del

¹⁶ SOU 2024:1, Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier.

¹⁷ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagens arbetsmiljö. Rapport 2024:2.

av den nationella samordningsfunktionens uppdrag bör, som nämnts, också vara att föra dialog med den samordningsfunktion som Delegationen mot arbetslivskriminalitet presenterat förslag om.¹⁸

6.13 Förslagens förenlighet med Sveriges internationella åtaganden

Utredningens förslag på en ny arbetsmiljöstrategi är väl förankrat i Sveriges internationella åtaganden och stärker landets arbete för en säker och hållbar arbetsmiljö tillsammans med andra länder. Vi bedömer att förslaget är förenligt med Sveriges medlemskap i Internationella arbetsorganisationen (ILO) och ratificeringen av bland annat konventionen om en främjande ram för arbetsmiljö genom vilken Sverige förpliktat sig att främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön för att förhindra arbetssjukdomar, arbetsolyckor och arbetsolyckor med dödlig utgång.¹⁹

Vi bedömer också att utredningens förslag stödjer Sveriges åtaganden genom arbetet i FN. Genom Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling har Sverige åtagit sig att arbeta mot mål 8 om varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Förslaget till ny strategi ligger också i linje med att Sverige ratificerat flera FN-konventioner om mänskliga rättigheter som påverkar arbetsmiljöområdet. Exempelvis konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR), som betonar rätten till rättvisa och säkra arbetsförhållanden och konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW), som påverkar arbetsmiljö och jämställdhet på arbetsmarknaden. Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska Sverige säkerställa att personer med funktionsnedsättning har rätt till arbete på lika villkor i en tillgänglig arbetsmiljö.

¹⁸ SOU 2025:25, Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, förslag 7.3.3.

¹⁹ ILO:s konvention nr 187 om en främjande ram för arbetsmiljö.

Utredningens förslag till ny strategi är också förenligt med att Sverige som EU-medlem följer EU:s arbetsmiljölagstiftning och policy, bland annat EU:s arbetsmiljödirektiv. Vi bedömer också att vårt förslag till ny strategi ligger i linje med EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027.²⁰

²⁰ Europeiska Kommissionen (2021). EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv.

Referenser

Lagar

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Lag (2022:856) om omställningsstudiestöd.

Skollagen (2010:800).

Förordningar

Kommittéförordningen (1998:1474).

Förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar.

Läroplan (Lgr11) för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet.

Läroplan (Gy11) för gymnasieskolan.

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 2011/12:1, *Budgetproposition för 2012*.

Prop. 2020/21:1, *Budgetproposition för 2021*.

Skrivelser och utskottsbetänkanden

Regeringens skrivelse 2009/10:248, *En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015*.

Regeringens skrivelse 2015/16:80, *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020*.

Regeringens skrivelse 2020/21:92, *En god arbetsmiljö för framtiden*.

Regeringens skrivelse 2023/24:67, *Motståndskraft och handlingskraft – en nationell strategi mot organiserad brottslighet.*

Regeringens skrivelse 2024/25:77, *Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention.*

Kommittédirektiv

Dir. 2024:56, *En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv.*

Dir. 2021:44, *Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.*

Regeringsbeslut

Regeringsbeslut S2023/00256 (delvis), Uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning.

Regeringsbeslut A2024/01391, Uppdrag till Forum för levande historia att samordna och följa upp regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott.

Statens offentliga utredningar

SOU 2020:69, *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre.*

SOU 2022:45, *Steg framåt med arbetsmiljön i fokus.*

SOU 2022:47, *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.*

SOU 2023:28, *Samhället mot skolattacker.*

SOU 2023:53, *En ändamålsenlig arbetsskadeförsäkring – för bättre ekonomisk trygghet, kunskap och rättssäkerhet.*

SOU 2024:1, *Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier.*

SOU 2024:12, *Mål och mening med integration.*

SOU 2024:17, *Skolor mot brott.*

SOU 2024:72, *Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård.*

SOU 2025:8, *Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan.*

SOU 2025:25, *Arbetslivskriminalitet, upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete.*

DS

Ds 2024:19, *Ett mer hållbart och längre arbetsliv.*

EU, FN, ILO

FN:s Agenda 2030.

FN:s konvention om barnets rättigheter.

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Europeiska Kommissionen (2021). *EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv.*

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR).

Konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW).

ILO konvention (155) om arbetarskydd och arbetsmiljö.

ILO konvention (187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

ILO konvention (190) om våld och trakasserier i arbetslivet.

ILO (2023), *The ILO Global strategy on Occupational Safety and Health and its Plan of Action (2024–2030).*

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

AFS 2023:1, *Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*

AFS 2023:2, *Planering och organisering av arbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*

Överenskommelser m.m.

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i den kommunala sektorn, för åren 2024–2026. Överenskommelsen mellan parterna i den kommunala sektorn.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning. Samordnas av Valfärdens partsråd (VPR).

Litteratur, artiklar, rapporter m.m.

Albin, M., Håkansta, C., Bodin, T., Wadensjö, E., & Broberg, K. (2025). *Safe and Healthy Green Jobs – Challenges and Opportunities*. European Journal of Workplace Innovation, Special Issue, vol. 9, Double Issue 1 & 2, February 2025, s. 80–94.

Arbetsmarknadsdepartementet (2024). *Handlingsplan mot rasism och hatbrott*.

Arbetsmarknadsdepartementet (2025). *Stolt och trygg – Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*.

Arbetsmiljöverket (2017). *Projektrapport för Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn av skolan 2013–2016*. Rapport 2017:1.

Arbetsmiljöverket (2019). *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1*. Rapport 2019:3.

Arbetsmiljöverket (2019). *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2*. Rapport 2019:4.

Arbetsmiljöverket (2022). *Perspektiv på äldres arbetsmiljö*.

Arbetsmiljöverket (2022). *Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten*. Rapport 2022:3.

Arbetsmiljöverket (2022). *Arbetsmiljön 2021*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:02.

Arbetsmiljöverket (2023). *Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö*.

Arbetsmiljöverket (2023). *Arbetsorsakade besvär 2022*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2023:02.

- Arbetsmiljöverket (2024). *Rapport tillsynsaktivitet – Ett hållbart arbetsliv. Organisatorisk och social arbetsmiljö första linjens chefer inom privat sektor.*
- Arbetsmiljöverket (2024). *Fokus på ungas arbetsmiljö.*
- Arbetsmiljöverket m.fl. (2024). *Redovisning av uppdraget att inrätta regionala center motarbetslivs- kriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan.*
- Arbetsmiljöverket (2024). *Arbetssskador 2023. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2024:01.*
- Arbetsmiljöverket (2024). *Kvalitetsdeklaration Arbetssskador.*
- Arbetsmiljöverket (2024). *Hot och våld mot lärare, andra yrkesgrupper och elever inom skolväsendet. Regeringsuppdrag.*
- Arbetsmiljöverket (2024). *Återrapportering av regeringsuppdraget om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud.*
- Arbetsmiljöverket (2025). *Arbetsmiljön 2024. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01.*
- Arbetsmiljöverket (2025). *Antal dödsfall i arbetsolyckor per antal anställda, arbetsställe efter storleksklass 2015–2024.*
- Bodin, T. & Norlinder, N. (Red). (2023). *Atypiska sysselsättnings påverkan på hälsa. En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder.* Karolinska institutet.
- Brå (2023). *Politikernas trygghetsundersökning 2023. Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under valåret 2022.*
- Diskrimineringsombudsmannen (2023). *AI och risker för diskriminering i arbetslivet. Rapport 2023:6.*
- Eurofound (2024). *Regional employment change and the geography.*
- European Agency for Safety and Health at Work (2021). *Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overarching review.*
- EXPO (2024). *Hat och hot mot civilsamhället. Organisatoriska erfarenheter i en utsatt tid.*
- Folkhälsomyndigheten (2016). *Slutrapportering av regeringsuppdrag inom ramen för En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016.*

- Folkhälsomyndigheten (2018). *Psykisk ohälsa bland högskole- och universitetsstudenter kan förebyggas*.
- Folkhälsomyndigheten (2023). *Statistik om psykisk hälsa i Sverige*.
- Folkhälsomyndigheten och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2023). *Att inte bara överleva utan faktiskt också leva*.
- Forte (2023). *Strategisk forskningsagenda för det nationella programmet om arbetsliv. Uppdaterad version 2023*.
- Forte och Formas (2021). *Grön omställning och arbetsliv. Kunskapsläge och fortsatta kunskapsbehov*.
- Försäkringskassan (2024). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport II*.
- Försäkringskassan (2025). *Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäringen. Delrapport 4 – Slutredovisning. Svar på regeringsuppdrag*.
- Grimani, Aikaterini et al. (2018). *Economic Evaluation of Occupational Safety and Health Interventions from the Employer Perspective. A Systematic Review. I Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 60:2*.
- Henstock, L. et al. (2025). *Why and how do workplaces invest in mental health and wellbeing? A systematic review and process tracing study. I Social Science & Medicine*.
- Håkansta, C. (2025). *Vad händer med arbetsmiljön när AI blir chef? Sammanställning av forskningsbaserad kunskap och slutsatser från tvärvetenskaplig policykonferens*. Karolinska institutet.
- Institutet för stressmedicin (2025). *Hinder för verksamma åtgärder. Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte åtgärdas. Västra Götalandsregionen*.
- Inspektionen för vård och omsorg (2023). *Delredovisning av den nationella sjukbustillsynen*.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Rapport 2021:7*.
- Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Rapport 2023:11*.

- Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden*. Underlagsrapport 2023:8.
- Järholm, B. (2023). *Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4*. Umeå universitet.
- Mutiganda JC., Wiitavaara B., Heiden M., Svensson S., Fagerström A., Bergström G. and Aboagye E. (2022). *A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators*. *Front. Psychol.* 13:1035310. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1035310.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). *Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer*. Kunskapssammanställning 2020:3.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020). *Organisatorisk förändringskompetens*. Kunskapssammanställning 2020:4.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). *Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid*. Rapport 2021:2.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan*. Rapport 2022:4.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin*. Kunskapssammanställning 2022:2.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *HBQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning*. Kunskapssammanställning 2022:7.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2023). *Interventioner för god psykosocial hälsa inom hälso- och sjukvården*. Kunskapssammanställning 2023:7.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2023). *Arbetsmiljörisker och friskfaktorer inom hälso- och sjukvården – en intervjustudie med nyckelaktörer*. Rapport 2023:8.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2023). *Risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården – organisatoriska faktorer av betydelse för medarbetarnas hälsa*. Kunskapssammanställning 2023:11.

- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2023). *En kartläggning av arbetsmiljö och hälsa hos undersköterskor, sjuksköterskor och läkare i den offentliga hälso- och sjukvården*. Rapport 2023:12.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). *Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö – en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers kunskaper och erfarenheter*. Rapport 2024:1.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). *Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö*. Kunskapssammanställning 2024:2.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). *God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser*.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). *Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion*. Rapport 2024:7.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Sverige om arbetsmiljö. Attityder och kunskaper om arbetsmiljö bland sysselsatta i åldern 20–65*. Rapport 2024:10.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Funktionsnedsättning och arbetsmiljö*. Kunskapssammanställning 2025:1.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden. En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid*. Rapport 2025:2.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Distansarbets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt*. Kunskaps-sammanställning 2025:3.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Kunskapssammanställning om kognitiv arbetsmiljö*. Kommande publicering 2025.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Kunskapssammanställning om sexuella trakasserier och betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete*. Kommande publicering 2025.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2023). *Ordnat för omställning? Utvärdering av omställningen till en god och nära vård: delrapport*.

- Nationella vårdkompetensrådet (2024). *Förslag till nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning*. Uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256). Löpnummer 2024:2.
- Nilsson, K. (2021). *Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor. Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordic Council of Ministers (2024). *The Working Environment of the Future. Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. 2024:531.
- Riksrevisionen (2016). *Nationella samordnare som statligt styrmedel*. RIR 2016:5.
- Riksrevisionen (2024). *Distansarbete vid statliga myndigheter*. RiR 2024:20.
- SCB (2023). *Lärare utanför yrket 2022/23. Temarapport*.
- SCB (2024). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023*.
- Schwaller, F. (2024). *The huge toll of PhDs on mental health: Data reveal stark effects*. I Nature (Vol. 634, 10 October 2024).
- Skandia (2024). *Hur är läget, Sverige? En rapport om hälsa, sjukskrivningar och vikten av förebyggande insatser*.
- Skolinspektionen (2024). *Resultatredovisning för Skolenkäten, Totalrapport. Uppgifter om förändring över tid*.
- Skolverket (2024). *Attityder till skolan 2024. Delrapport 1: Elevers och lärares trivsel, motivation och stress*. Rapport 2024:15.
- Skolverket (2025). *Läraryrket 2024. Rapport 2025:2*.
- Skolverket (2025). *Attityder till skolan 2024. Delrapport 2: Studiero, elevinflytande och lärverktyg*. Rapport 2025:6.
- SKR (2024). *Förlängt arbetsliv. Hur medarbetare 55–65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen*.
- Socialstyrelsen (2025). *Personalen i äldreomsorgen. Statistik och resultat från forskning och tillsyn*.
- Statskontoret (2014). *Nationella samordnare. Statlig styrning i otraditionella former?*

- Statskontoret (2015). *Analys av den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken*. 2015:2.
- Statskontoret (2020). *Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020*. 2020:4.
- SULF (2024). *Utsatthet vid svenska universitet och högskolor. En undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare*.
- Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*.
- TCO (2024). *Hälften går i förtid. Så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern*.
- The Nordic Future of Work and OSH-group (2024). *Work today and in the future. Part three: Work-related fatalities in the Nordic countries*.
- UHR (2025). *Utvecklad studieinformation för arbetsmarknadsanknytning och kompetensförsörjning. Redovisning av regeringsuppdrag. Rapport 2025:2*.
- Ämnesläraren (2024, 11 september). *Larmet: Sämre lärande när ämnena svämmar över*. Vi Lärare.
<https://www.vilarare.se/amneslararen-svenska-sprak/fokus/larmet-samre-larande-nar-amnena-svammar-over/>
(hämtad 7 mars 2025).

Webbplatser, webinarium m.m.

- Arbetsmiljöverket (2023). Ohälsosam arbetsbelastning vanligare orsak till dödlighet. <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/?hl=ress-vanligare-orsak-till-arbetsrelaterad-dodlighet-i-framtiden>
(hämtad 8 maj 2025).
- Arbetsmiljöverket (2025). Statistik om dödsolyckor i arbetet. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetsskadestatistik/statistik-om-dodsolyckor-i-arbetet/>
(hämtad 14 mars 2025).

- Climate Change and Work: Preparing for a Sustainable Future, NIVA Education. Webbinarium den 26 september 2024. Tillgängligt via länk: <https://niva.org/course/climate-change-and-work-preparing-for-a-sustainable-future/> (hämtad 12 maj 2025).
- European Agency for Safety and Health at Work. Fatal work accidents per 100 000 employees. <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer/accidents-diseases-well-being/work-accidents/fatal-work-accidents/SE> (hämtad 14 mars 2025).
- Foresight for Occupational Safety and Health – Anticipating changes in the workplace to prevent occupational risks, Paris 14 november 2024. Dokumentation finns tillgänglig på denna webbplats: <https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/FOSH-2024.html> (hämtad 22 april 2025).
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025). *Stödmaterial för ökad mångfald i arbetslivet*. <https://inkludera.mynak.se/>. Publicerad första gången i april 2025.
- Mål 8, FN:s agenda 2030 Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt – Globala målen (hämtad 8 maj 2025).

Kommittédirektiv 2024:56

En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv

Beslut vid regeringssammanträde den 5 juni 2024

Sammanfattning

En särskild utredare ges i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030. Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi. En god arbetsmiljö för framtiden (skr. 2020/21:92) med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade,
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin, och
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Uppdraget att ta fram ett förslag till arbetsmiljöstrategi

I februari 2021 överlämnade regeringen skrivelsen En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (skr. 2020/21:92) till riksdagen. I skrivelsen anges fyra delmål för strategin: ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan fusk och brott. I skrivelsen beskrivs även hur strategin styr mot uppsatta mål samt hur den genomförs och följs upp. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fått i uppdrag att årligen ta fram åtgärdsplaner för sina verksamheter utifrån strategins delmål och har på så sätt en roll i genomförandet av arbetsmiljöstrategin. En välfungerande partssamverkan är grunden för goda arbetsvillkor och ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Dagens arbetsliv präglas av en rad omvärldsförändringar och faktorer som på olika sätt påverkar förutsättningarna för delmålen genomslag. Det gäller bl.a. brottslighet och arbetstagares utsatthet för hot och påtryckningar, tilltagande digitalisering och utveckling av ny teknik, distansarbete, arbetsrelaterad stress, internationalisering, den gröna omställningen och klimatförändringarnas effekter.

Internationalisering, genom bl.a. Sveriges EU-medlemskap, har en bred påverkan på samhället och arbetsmiljön utifrån flera olika aspekter. Det handlar exempelvis om det stora antal människor med bakgrund i många olika länder som befinner sig och arbetar tillfälligt i landet. Under 2023 fanns i Sverige över 74 000 utstationerade arbetstagare, varav de flesta i byggbranschen, enligt Arbetsmiljöverkets statistik. Internationaliseringen leder till att det på en och samma arbetsplats kan finnas en stor variation av språk och kunskapsnivåer om det svenska samhället, t.ex. vad gäller regler och rutiner. Det kan i sin tur ställa särskilda krav på hur arbetet med frågor om säkerhet och god arbetsmiljö på arbetsplatsen bör hanteras, samtidigt som tillskottet av arbetskraft ofta är behövligt.

Som exempel på andra relevanta omvärldsfaktorer kan nämnas digitaliseringen och den snabba teknikutvecklingen, som påverkar arbetsmiljön inom en rad sektorer och har en inverkan på flera delmål. Teknikutvecklingen kan bl.a. bidra till ett hållbart arbetsliv som inkluderar fler, liksom till ett mer hälsosamt arbetsliv, t.ex. genom ökade möjligheter till distansarbete. Detta förutsätter dock bl.a. att tekniken är anpassad efter verksamhetens uppgifter och att relevant kompetensutveckling erbjuds. Tekniken kan också skapa mer stress

genom bl.a. högre arbetstempo, mindre möjligheter att påverka sitt arbete och mindre social kontakt med kollegor.

Brottslighet och utsatthet för hot och påtryckningar försämrar arbetsmiljön på ett konkret och ingripande sätt och påverkar också trygghet och hälsa. Även arbetsrelaterad stress påverkar förutsättningarna för en god arbetsmiljö inom flera delmål, främst delmålen om ett hållbart arbetsliv och ett hälsosamt arbetsliv. På motsvarande sätt påverkar den gröna omställningen och klimatförändringarnas effekter förutsättningarna för en god arbetsmiljö med koppling till flera delmål.

Förslaget till arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 bör ta sin utgångspunkt i de fyra delmål som anges i den nuvarande strategin och vilket genomslag som strategin och de fyra delmålen har haft. Utredaren kan vid behov lämna förslag om justeringar i delmålens utformning och antal samt förändrade former för genomförande och uppföljning.

Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv innebär att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor kan och vill arbeta. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning när det finns behov av det och trygghet. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor går hand i hand.

Förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv är nära sammankopplade med omvärldsförändringar. Ett tydligt exempel på det är hur covid-19-pandemin blottade och medförde nya arbetsmiljöutmaningar bl.a. inom välfärden. Särskilt inom vården och omsorgen blev de anställda starkt påverkade, såväl av en ökad arbetsbelastning som genom en ökad risk för sjukdom och ohälsa. Arbetssituationen och arbetsmiljön för de anställda inom välfärden är en viktig fråga för regeringen. Antalet personer i arbetsför ålder minskar i sex av tio kommuner fram till 2031, enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Eftersom en majoritet av de anställda inom välfärdssektorerna är kvinnor är en förbättrad arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv inom vård, skola och omsorg även en viktig jämställdhetsfråga. Arbetsmiljöarbetet behöver också prioriteras för att sjukfrånvaron ska minska.

Ett sätt att möta behovet av arbetskraft kan vara att genom åtgärder för ett hållbart arbetsliv behålla arbetskraften längre upp i ålderna. Allt fler blir allt äldre och andelen äldre i befolkningen ökar. Det innebär att arbetslivet behöver förlängas. För att äldre personer ska ha möjlighet att arbeta längre behöver förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv förbättras och eventuella hinder undanröjas. Då är en god arbetsmiljö och trygghet viktigt. Regeringen har tidigare anfört att åldersgränserna för rätten att kvarstå i anställning bör knytas till riktåldern för pension från och med 2026. Åldersdiskriminering bör motverkas med breda åtgärder.

En tillgänglig arbetsmiljö kan också bidra till att möjliggöra ett längre och mer hållbart arbetsliv för fler och till att personer med funktionsnedsättning kan vara delaktiga på arbetsmarknaden. Arbetsförhållanden behöver anpassas till människors olika förutsättningar. För att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra behöver arbetsmiljön vara öppen, inkluderande och tillgänglig. Digitalisering och ny teknik kan möjliggöra anpassningar som underlättar för fler att delta i arbetslivet, under förutsättning att tekniken är tillgängligt utformad.

Möjligheterna till kompetensutveckling är viktiga för att skapa en god arbetsmiljö där medarbetarna kan fortsätta att utvecklas och arbetskraften svara upp mot samhällets behov. Ny teknik kan avlasta personal och på så sätt bidra både till en god arbetsmiljö och till att effektivisera arbetet, under förutsättning att tekniken är anpassad efter verksamhetens uppgifter och relevant kompetensutveckling erbjuds. Ändamålsenlig digitalisering och användning av artificiell intelligens kan komma att förenkla och underlätta arbetet i många verksamheter men kan också medföra behov av kompetensutveckling och omställning av arbetskraften liksom anpassning av arbetsmiljön.

Utredaren ska därför

- analysera genomslaget för delmålet om ett hållbart arbetsliv och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett hållbart arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Ett hälsosamt arbetsliv

Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv innebär att arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande. Var och en som arbetar ska ha möjlighet till god hälsa. Arbetsmiljön ska bidra till ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling. Balans mellan krav och resurser, medarbetares makt och inflytande över sitt arbete, god gemenskap och stöd från chefen är några friskfaktorer i arbetet.

Sedan 1980-talet har kvinnor haft högre sjukfrånvaro än män, och skillnaderna fortsätter att öka (Jämsställdhetsmyndigheten 2020). Andelen arbetssjukdomar till följd av organisatoriska och sociala orsaker är högre bland kvinnor än bland män. När det gäller arbetssjukdom till följd av ergonomiska belastningsfaktorer är förhållandena de omvända (Arbetsmiljöverket 2020).

Arbetsrelaterad stress försämrar möjligheterna till ett hälsosamt arbetsliv. Antalet personer som varit sjukfrånvarande med stressrelaterad diagnos har ökat kraftigt de senaste åren och kvinnor står för närmare 80 procent av dessa sjukfall (Försäkringskassan 2023). Det är främst dålig arbetsmiljö som orsakar stressrelaterad sjukfrånvaro. Särskilt hårt drabbade är yrken inom hälso- och sjukvård och socialtjänst. En viktig förklaring till hög sjukfrånvaro inom dessa yrken är en obalans mellan krav och resurser. Det kan handla om arbetets organisering, hög arbetsbelastning, små möjligheter att påverka arbetets utförande eller samarbetet med kollegor och chefer.

Även inom andra sektorer är arbetsrelaterad stress ett problem, bl.a. inom utbildningssektorn. Inom transportbranschen och i byggsektorn är sjukfrånvaron också hög, främst på grund fysiska risker i arbetsmiljön som leder till fysiska sjukdomar och skador.

Samtidigt som sjukfrånvaron är hög, ofta till följd av stressrelaterade diagnoser, råder brist på arbetskraft inom bl.a. välfärden. Ur ett samhällsperspektiv är det angeläget att genomföra åtgärder som kan bidra till att vända denna utveckling. Ur ett mänskligt perspektiv och ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att såväl kvinnor som män kan vara aktiva på arbetsmarknaden utan att riskera ohälsa till följd av arbetsrelaterad stress.

Distans- och hybridarbete har blivit vanligt inom delar av arbetsmarknaden. Gränserna mellan arbetsliv och privatliv samt mellan arbetsplatsen och individens privata sfär har därmed blivit mer tänj-

bara. Nya arbetsformer och förhållningssätt till arbetsmiljö håller på att växa fram. Distansarbete kan vara positivt genom att öka möjligheterna till självbestämmande och flexibilitet. Minskade kontakter med arbetskollegor och chefer och risk för social isolering är dock negativa faktorer. Distans- och hybridarbete blir sannolikt bestående arbetssätt på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Mer kunskap behövs på vissa områden, bl.a. om hur arbetsmiljön vid distansarbete i hemmet eller på annan plats påverkas av att arbetslivets gränser mot privatlivet är tunnare och mer genomträngliga i tid och rum än vid arbete på primärarbetsplatsen. Det är viktigt att de arbetsmiljöfrågor som aktualiseras uppmärksammas av parterna, exempelvis i kollektivavtal. Distans- och hybridarbetet väcker nya frågor för arbetsgivarna om vilka nya eller anpassade arbetsmiljörutiner som behövs för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete för alla arbetstagare i enlighet med arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om ett hälsosamt arbetsliv har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett hälsosamt arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Ett tryggt arbetsliv

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är avgörande för att förebygga ohälsa och olycksfall. Inget annat än en nollvision kan gälla för dödsfall till följd av arbete – ingen ska behöva dö på sitt arbete, men ingen ska heller behöva dö av sitt arbete. Regeringens nollvision gäller arbetsplatsolyckor som leder till död och arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, cancer och suicid. Farliga ämnen på arbetsplatserna ska begränsas och hanteras på rätt sätt.

Antalet arbetsplatsolyckor med dödlig utgång har ökat under senare år. Den negativa utvecklingen måste brytas. Regeringen har beslutat

att Arbetsmiljöverket ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen oanmälda inspektioner. Myndigheten har även nyligen redovisat ett uppdrag att verka för att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud (A2023/01757). Dödsfallen i arbetslivet är vanligast bland små företag. Undersökningar som Arbetsmiljöverket har genomfört visar också att små företag generellt sett arbetar mindre systematiskt med arbetsmiljön.

Kunskap om arbetsmiljö är viktigt för att förebygga och minska arbetsrelaterade olyckor och ohälsa. En god säkerhetskultur behöver etableras på arbetsplatsen så att alla är medvetna om de risker som finns och har både kunskap och vilja att minska dem. Alla arbetsgivare behöver ha en plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ge tydliga instruktioner om säkerhet. Arbetstagare har å sin sida en skyldighet att följa arbetsplatsens säkerhetsföreskrifter. Säkerhetskultur är viktigt på flera områden, t.ex. i fråga om ledning, regelefterlevnad, vid introduktion i arbetet och även för att förhindra att stress leder till ökade risker. Motivation hos både arbetsgivare och arbetstagare är viktig för att göra arbetsplatserna säkrare. En särskild utmaning är att säkerställa arbetsmiljöansvaret i verksamheter med många entreprenörsled. En annan riskfaktor kan vara när många språk talas på en arbetsplats där det ställs höga krav på att de anställda känner till och följer regler och rutiner för säkerhet.

Regeringens nollvision, så som den uttryckts i bl.a. arbetsmiljöstrategin, ligger fast. Det är viktigt att området fortsätter att bevakas för att arbetsplatsrelaterade dödsfall ska kunna förebyggas i högre grad. Riksdagen har den 25 april 2024 beslutat om ett tillkännagivande till regeringen (rskr. 2023/24:166). Enligt tillkännagivandet bör regeringen vidta åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet.

Det förändrade klimatet medför även förändringar i arbetsmiljön. Ett varmare klimat kan i sig ge upphov till arbetsmiljöproblem. Klimatförändringarna skapar även extremare väder. Exempelvis skogsbränder, översvämningar och stormar gör att flera olycksfall och farliga situationer uppstår. Ytterligare en effekt är att nya smittor, som tidigare inte klarat sig i vårt kalla klimat, kan etablera sig i Sverige. Klimatförändringarna har också bidragit till en framväxande industriell omvälvning i form av den gröna omställningen. Nya industrier och tillverkningsmetoder för nya risker med sig, som är delvis okända för oss.

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet och annan brottslighet i arbetslivet är ett stort och växande problem som medför risker för våld, hot och en minskad trygghet. Hot, våld och trakasserier riktas mot anställda inom flera delar av arbetsmarknaden, bl.a. inom brottsbekämpningen, socialtjänsten, vården och andra välfärdsyrken samt mot journalister. Såväl den faktiska förekomsten av våld, hot och trakasserier som risken för att dessa företeelser ska inträffa innebär en försämrade arbetsmiljö som kan leda till bl.a. personligt lidande, sjukfrånvaro och försämrade rekryteringsmöjligheter inom särskilt utsatta yrken. Hot, våld, övergrepp och trakasserier mot män respektive kvinnor kan ta sig olika uttryck och kräva olika åtgärder. Jämställdhetsperspektivet behöver därför beaktas i arbetet för en trygg och säker arbetsmiljö.

ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet antogs 2019. Konventionen syftar till att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld, trakasserier och könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet. Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet överlämnade sitt betänkande till regeringen i oktober 2021 (SOU 2021:86). Betänkandet bereds inom Regeringskansliet.

Ingen ska behöva arbeta i en miljö där kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer. Studier visar på brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, bl.a. diskriminering, trakasserier och sämre karriärmöjligheter (Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2022, Diskrimineringsombudsmannen 2022).

Det är avgörande att arbetsgivare känner till sitt ansvar att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling och att detta arbete baseras på kunskaper om vissa gruppers utsatthet i arbetslivet. Frågan om samband mellan arbetsmiljön och faktorer som etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning behöver synliggöras. Dessutom behöver arbetsgivaren uppmärksamma den utsatthet som olika grupper möter i arbetslivet i form av exempelvis bristande jämlikhet, kränkande särbehandling, hinder för lika rättigheter och möjligheter och diskriminering.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om ett tryggt arbetsliv har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett tryggt arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

En arbetsmarknad utan brott och fusk

En bristfällig arbetsmiljö ska inte vara ett konkurrensmedel. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet skapar stor otrygghet på arbetsmarknaden, snedvrider konkurrensen och bidrar till den kriminella ekonomin.

Arbetsplatserna ska vara fria från brott och fusk. Arbetslivskriminalitet är ett allvarligt och omfattande samhällsproblem som skapar otrygghet på arbetsmarknaden och leder till att människor utnyttjas. En bristfällig arbetsmiljö ska inte vara ett konkurrensmedel. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Regeringen har tagit fram en strategi mot organiserad brottslighet (skr. 2023/24:67) för att bekämpa våld, hot och den kriminella ekonomin som den organiserade brottsligheten medför.

Arbetslivskriminalitet leder till att arbetstagare riskerar osäkra arbetsvillkor, lägre löner och allvarliga kränkningar av sina rättigheter. Arbetet mot arbetslivskriminalitet är därför viktigt och arbetsmarknadens motståndskraft mot brott och fusk behöver fortsatt stärkas. Medvetenheten om risker för brott och fusk behöver skärpas. Här spelar myndigheter som samverkar mot arbetslivskriminalitet en viktig roll. Även offentlig upphandling är viktigt då upphandlande myndigheter och enheter inkluderar detta perspektiv i sina riskanalyser inför upphandlingar och genomför effektiva kontroller innan kontraktet tilldelas. På så sätt skapas förutsättningar att förhindra

att kriminella och oseriösa aktörer tilldelas offentliga kontrakt. En systematisk avtalsuppföljning behövs också.

I september 2021 gav regeringen en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att bl.a. följa upp och analysera myndigheters samverkan mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Regeringen har också gett Arbetsmiljöverket och åtta andra myndigheter i uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och att organisera en varaktig myndighetssamverkan (A2022/00333, A2023/01693). Det är centralt att fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet aktivt bekämpas, att sanktioner är träffsäkra och effektiva och att arbetet med inspektioner och kontroller fortsätter att utvecklas.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om en arbetsmarknad utan brott och fusk som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Utredaren ska inom ramen för detta delmål ha en dialog med Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04).

Konsekvensbeskrivningar

Utredarens beslutsunderlag och eventuella åtgärder och metoder ska följa kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar. Utredaren ska också analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska ha en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter, utredningar och andra organisationer. Utredningen ska även ha en dialog med och inhämta synpunkter från en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Statens offentliga utredningar 2025

Kronologisk förteckning

1. Skärpta krav för svenskt medborgarskap. Ju.
2. Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter. Ju.
3. Skatteincitament för forskning och utveckling. En översyn av FoU-avdraget och expertskatte-reglerna. Fi.
4. Moderna och enklare skatteregler för arbetslivet. Fi.
5. Avgift för områdessamverkan – och andra åtgärder för trygghet i byggd miljö. LI.
6. Plikten kallar! En modern personalförsörjning av det civila försvaret. Fö.
7. Ny kärnkraft i Sverige – effektivare tillståndsprövning och ändamålsenliga avgifter. KN.
8. Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan. U.
9. På språklig grund. U.
10. En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård. S.
11. Straffbarhetsåldern. Ju.
12. AI-kommissionens Färdplan för Sverige. Fi.
13. En effektivare organisering av mindre myndigheter – analys och förslag. Fi.
14. En skärpt miljöstraffrätt och ett effektivt sanktionssystem. KN.
15. Stärkta drivkrafter och möjligheter för biståndsmottagare. Volym 1 och 2. S.
16. Ett nytt regelverk för uppsikt och förvar. Ju.
17. Anpassning av svensk rätt till EU:s avskogningsförordning. LI.
18. Ett likvärdigt betygssystem. Volym 1 och 2. U.
19. Kunskap för alla – nya läroplaner med fokus på undervisning och lärande. U.
20. Kommunal anslutning till Utbetalningsmyndighetens verksamhet. Fi.
21. Miljömålsberedningens förslag om en strategi för hur Sverige ska leva upp till EU:s åtaganden inom biologisk mångfald respektive nettoupptag av växthusgaser från markanvändningssektorn (LULUCF). KN.
22. Förbättrad konkurrens i offentlig och privat verksamhet. KN.
23. Ersättningsregler med brottsoffret i fokus. Ju.
24. Publiken i fokus – reformer för ett starkare filmland. Ku.
25. Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete. A.
26. Tid för undervisningsuppdraget – åtgärder för god undervisning och läraryrkenas attraktivitet. U.
27. En socionomutbildning i tiden. U.
28. Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter. A.
29. Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete. A.
30. Enklare mervärdesskatteregler vid försäljning av begagnade varor och donation av livsmedel. Fi.
31. Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och vissa anpassningar till miniminivån enligt EU:s migrations- och asylpakt. Ju.
32. Vissa förändringar av jaktlagstiftningen. LI.
33. Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd. Ju.
34. Ett modernare konsumentskydd vid distansavtal. Ju.
35. Etableringsboendelagen – ett nytt system för bosättning för vissa nyanlända. A.

36. Skydd för biologisk mångfald i havsområden utanför nationell jurisdiktion. UD.
37. Skärpta villkor för friskolesektorn. U.
38. Att omhänderta barn och unga. S.
39. Digital teknik på lika villkor.
En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS. S.
40. Säkrare tivoli. Ju.
41. Pensionsnivåer och pensionsavgiften – analyser på hundra års sikt. S.
42. Säkerhetsskyddslagen – ytterligare kompletteringar. Ju.
43. Säkerställ tillgången till läkemedel – förordnande och utlämnande i bristsituationer. S.
44. Förbättrat stöd i skolan. U.
45. Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – några anslutande frågor. Ju.
46. Tryggare idrottsarrangemang. Ju.
47. Spänning i tillvaron – hur säkrar vi vår framtida elförsörjning? KN.
48. Stärkt pandemiberedskap. S.
49. Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter. Ju.
50. En ny nationell myndighet för viltförvaltning. LI.
51. Bättre förutsättningar för klimatanpassning. KN.
52. Ökad insyn i politiska processer. Ju.
53. Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper. S.
54. Ett skärpt regelverk om utvisning på grund av brott. Ju.
55. En reformerad samhällsorientering för bättre integration. A.
56. Stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende. Ju.
57. Polisär beredskap i fred, kris och krig. Ju.
58. En stärkt hästnäring – för företagande, jämställdhet, jämlikhet och folkhälsa. LI.
59. Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck. Ju.
60. En starkare fondmarknad. Fi.
61. Sveriges internationella adoptionsverksamhet – lärdomar och vägen framåt. Volym 1 och 2. S.
62. Ansvar för hälso- och sjukvården. Volym 1 Bedömningar och förslag. Volym 2 Underlagsrapporter. S.
63. Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov. S.
64. En ny kontrollorganisation i livsmedelskedjan – för ökad effektivitet, likvärdighet och konkurrenskraft. LI.
65. En mer flexibel hyresmarknad. Ju.
66. En straffreform. Volym 1, 2, 3 och 4. Ju.
67. Arlanda – en viktig port för det svenska välståndet. Åtgärder som stärker konkurrenskraften för Arlanda flygplats. LI.
68. Nya samverkansformer, modern byggnads- och reparationsberedskap – för ökad försörjningsberedskap. KN.
69. Effektivare samverkan för djur- och folkhälsa. LI.
70. Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen. A.
71. Fortsatt utveckling av en nationell läkemedelslista – en del i en ny nationell infrastruktur för datadelning. Del 1 och 2. S.
72. Verktyg för en mer likvärdig resursfördelning till skolan. U.
73. En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv. A.

Statens offentliga utredningar 2025

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete. [25]
- Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter. [28]
- Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete. [29]
- Etableringsboendelagen – ett nytt system för bosättning för vissa nyanlända. [35]
- En reformerad samhällsorientering för bättre integration. [55]
- Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen. [70]
- En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv. [73]

Finansdepartementet

- Skatteincitament för forskning och utveckling. En översyn av FoU-avdraget och expertskatte-reglerna. [3]
- Moderna och enklare skatteregler för arbetslivet. [4]
- AI-kommissionens Färdplan för Sverige. [12]
- En effektivare organisering av mindre myndigheter – analys och förslag. [13]
- Kommunal anslutning till Utbetalnings-myndighetens verksamhet. [20]
- Enklare mervärdesskatteregler vid försäljning av begagnade varor och donation av livsmedel. [30]
- En starkare fondmarknad. [60]

Försvarsdepartementet

- Plikten kallar! En modern personal-försörjning av det civila försvaret. [6]

Justitiedepartementet

- Skärpta krav för svenskt medborgarskap. [1]
- Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter. [2]
- Straffbarhetsåldern. [11]
- Ett nytt regelverk för uppsikt och förvar. [16]
- Ersättningsregler med brottsoffret i fokus. [23]
- Utmönstring av permanent uppehålls-tillstånd och vissa anpassningar till miniminivån enligt EU:s migrations- och asylpakt. [31]
- Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd. [33]
- Ett modernare konsumentskydd vid distansavtal. [34]
- Säkrare tivoli. [40]
- Säkerhetsskyddslagen – ytterligare kompletteringar. [42]
- Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – några anslutande frågor. [45]
- Tryggare idrottsarrangemang. [46]
- Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter. [49]
- Ökad insyn i politiska processer. [52]
- Ett skärpt regelverk om utvisning på grund av brott. [54]
- Stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende. [56]
- Polisiär beredskap i fred, kris och krig. [57]
- Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck. [59]
- En mer flexibel hyresmarknad. [65]
- En straffreform. Volym 1, 2, 3 och 4. [66]

Klimat- och näringslivsdepartementet

- Ny kärnkraft i Sverige – effektivare tillståndsprövning och ändamålsenliga avgifter. [7]
- En skärpt miljöstraffrätt och ett effektivt sanktionssystem. [14]
- Miljömålsberedningens förslag om en strategi för hur Sverige ska leva upp till EU:s åtaganden inom biologisk mångfald respektive nettoupptag av växthusgaser från markanvändningssektorn (LULUCF). [21]
- Förbättrad konkurrens i offentlig och privat verksamhet. [22]
- Spänning i tillvaron – hur säkrar vi vår framtida elförsörjning? [47]
- Bättre förutsättningar för klimatanpassning. [51]
- Nya samverkansformer, modern byggnads- och reparationsberedskap – för ökad försörjningsberedskap. [68]

Kulturdepartementet

- Publiken i fokus – reformer för ett starkare filmland. [24]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

- Avgift för områdessamverkan – och andra åtgärder för trygghet i byggd miljö. [5]
- Anpassning av svensk rätt till EU:s avskogningsförordning. [17]
- Vissa förändringar av jaktlagstiftningen. [32]
- En ny nationell myndighet för viltförvaltning. [50]
- En stärkt hästnäring – för företagande, jämställdhet, jämlikhet och folkhälsa. [58]
- En ny kontrollorganisation i livsmedelskedjan – för ökad effektivitet, likvärdighet och konkurrenskraft. [64]
- Arlanda – en viktig port för det svenska välståndet. Åtgärder som stärker konkurrenskraften för Arlanda flygplats. [67]
- Effektivare samverkan för djur- och folkhälsa. [69]

Socialdepartementet

- En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård. [10]
- Stärkta drivkrafter och möjligheter för biståndsmottagare Volym 1 och 2. [15]
- Att omhänderta barn och unga. [38]
- Digital teknik på lika villkor.
 - En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS. [39]
- Pensionsnivåer och pensionsavgiften – analyser på hundra års sikt. [41]
- Säkerställ tillgången till läkemedel – förordnande och utlämnande i bristsituationer. [43]
- Stärkt pandemiberedskap. [48]
- Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper. [53]
- Sveriges internationella adoptionsverksamhet – lärdomar och vägen framåt. Volym 1 och 2. [61]
- Ansvar för hälso- och sjukvården.
 - Volym 1 Bedömningar och förslag.
 - Volym 2 Underlagsrapporter. [62]
- Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov. [63]
- Fortsatt utveckling av en nationell läkemedelslista – en del i en ny nationell infrastruktur för datadelning. Del 1 och 2. [71]

Utbildningsdepartementet

- Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan. [8]
- På språklig grund. [9]
- Ett likvärdigt betygssystem
 - Volym 1 och 2. [18]
- Kunskap för alla – nya läroplaner med fokus på undervisning och lärande. [19]
- Tid för undervisningsuppdraget – åtgärder för god undervisning och läraryrkenas attraktivitet. [26]
- En socionomutbildning i tiden. [27]
- Skärpta villkor för friskolesektorn. [37]
- Förbättrat stöd i skolan. [44]

Verktyg för en mer likvärdig
resursfördelning till skolan. [72]

Utrikesdepartementet

Skydd för biologisk mångfald i
havsområden utanför nationell
jurisdiktion. [36]