



prevent

ARBETSMILJÖ | SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

TRENDER SOM FORMAR FRAMTIDENS ARBETSMILJÖ

Ett underlag för Prevents utvecklingsarbete

Innehåll

Inledning	3
Makrotrender	4
Nio trender som påverkar arbetsmiljön	6
1. Mer av automatisering och artificiell intelligens.....	6
2. "Big data" och sensorer ger ökad övervakning och styrning.....	8
3. Ökad mångfald på arbetsplatserna	10
4. Mer av gränsöverskridande företagsamhet.....	11
5. Framväxande "gig economy" – delningsekonomin.....	12
6. Fler värdegrundade företag.....	14
7. Ökad rörlighet och livslångt lärande	15
8. Ökad specialisering kommer att ge "nyckelpersonsekonomi"	16
9. 24-timmarssamhället	17
Framtidens arbetsmiljöarbete	18
Källförteckning	20
Bilaga 1. Sammanfattning av intervjuundersökning.....	21

Inledning

Prevent har givit Gullers Grupp i uppdrag att genomföra en trendanalys om vad som kan påverka framtidens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet. Denna rapport är resultatet av detta projekt. Arbetet med att ta fram rapporten har skett på följande sätt:

Inledningsvis genomfördes källsökning och källstudier av andra, näralliggande studier. Andras slutsatser avseende vilka trender som kommer att vara de viktiga har särskilt sökt efter. Sådana studier har gjorts, framför allt internationellt. Mycket har handlat om att besvara frågor rörande hur framtidens arbetsplats kommer att te sig, vilka som kommer att vara HR-funktionernas utmaningar och vilka typer av lösningar man ser. Några av huvudkällorna i arbetet återfinns i källförteckningen i denna rapport.

Vidare har djupintervjuer genomförts med svensk och utländsk expertis avseende arbetsmiljöfrågorna. Även centralt placerade beslutsfattare har intervjuats. Djupintervjuer genomfördes (var och en cirka 45 minuter) kring frågor om vilka huvudtrender man ser inom arbetslivet allmänt och avseende arbetsmiljön särskilt idag, hur det svenska arbetsmiljöarbetet kan värderas i ljuset av dessa trender.

Följande personer intervjuades:

- Eva Vingård, arbets- och miljömedicin, Uppsala universitet
- Susanna Stymne Airey, AFA
- Svend Erik Mathiassen, högskolan i Gävle
- Peter Green, Arbetsmiljöverket
- Irene Wennemo, Regeringskansliet
- Hans-Horst Konkolewsky, ISSA
- Christin Mellner, Stockholms universitet
- Jukka Takala, ICOH
- Jan Gulliksen, KTH
- Lena Abrahamsson, Luleå Tekniska högskola
- Calle Rosengren, Lunds universitet

Med dessa källor som underlag har Gullers Grupp identifierat de nio trender som formar framtidens arbetsmiljö som redovisas i denna rapport.

Rapporten är så upplagd, att inledningsvis redovisas ett antal makrotrender eller drivkrafter som idag påverkar inte bara arbetsmiljön, utan en rad andra aspekter av våra liv. Dessa trender är gemensamma för alla källor vi tagit del av och alla personer som intervjuats - alla nämner dem. De utgör därmed fonden för vidare resonemang.

Därefter redovisas de nio trender som kan ha särskilt stor inverkan på arbetsmiljön. Samtliga bygger på de bredare förhållandena (ex digitaliseringen allmänt) och vad dessa kan betyda just för arbetsmiljön. I varje avsnitt diskuteras även vilka mer konkreta utmaningar trenderna kan betyda för arbetet för en bättre arbetsmiljö.

En sammanfattning av intervjuundersökningen finns i bilaga 1.

Makrotrender

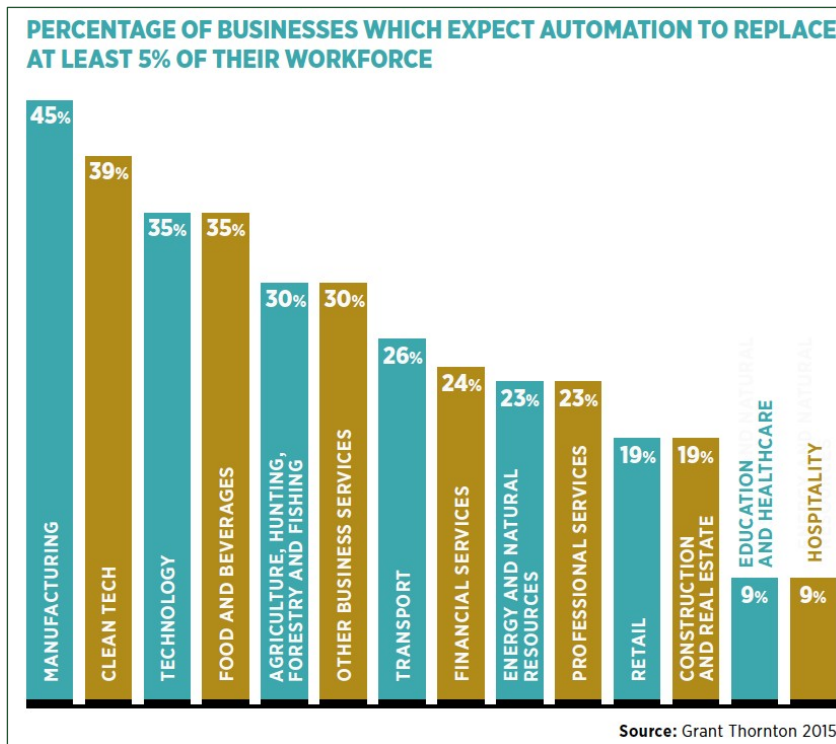
De fem makrotrenderna är genomgående för alla resonemang om framtidens arbetsmiljö som stötts på. De är inte nya; de är alla välkända sedan lång tid tillbaka och har format tillvaron på en rad olika sätt. Dessa trender utgör på så sätt en fond för det fortsatta resonemanget. Ytterst är det dessa som styr de framtidsbilder som redovisas nedan:

- **Globaliseringen.** Det friare flödet av människor, idéer, varor, kapital som tog sin början för ett antal decennier sedan antas fortsätta med oförminskad eller till och med ökad takt. Det innebär att inget land har samma självständighet som tidigare när det gäller att utforma politiken. Det innebär också att tempot i förändringen drivs upp. Händelser på ett håll i världen kan utlösa synliga effekter på annat håll på väldigt kort tid.
- **Digitaliseringen.** Digitaliseringen är, när man ser tillbaka, en relativt ny trend. World Wide Web är inte äldre än drygt tjugo år. Datorkraften har ökat exponentiellt, vilket gör att allt fler funktioner kan digitaliseras. Det syns till exempel i nya former för automatisering och artificiell intelligens. Nya jobb skapas samtidigt som gamla försvinner. Nätverkssamhället och nätverksekonomin drivs på av de nya möjligheterna när vi blir allt tätare sammankopplade som människor. Nästa steg, redan i full utveckling, är sammankopplingen av olika fysiska enheter: "Internet of Things". Utvecklingen mot självstyrande bilar är ett exempel.
- **Den demografiska klyftan.** De industrialiserade länderna upplever nu en stigande andel äldre i befolkningen. Utvecklingen har accelererat sedan en tid, då 40-talisterna började gå i pension. Effekterna märks i form av tilltagande brist på arbetskraft inom vissa sektorer, oro för urholkade skattebaser samtidigt som utgiftskraven förväntas öka och krav på att man ska arbeta i högre åldrar. Trenden medför också globala folkomflyttningar, när unga människor från länder med stor andel ung befolkning söker sig till arbetsmarknaderna i den industrialiserade delen av världen. Tillsammans med kriser som genererar flyktingströmmar kan detta leda till ökad mångfald i de mottagande länderna och behov av effektiv integration.
- **Polariseringen på arbetsmarknaden** är också en trend som många nämmt. Den förklaras till stor del av övriga trenderna. Skillnaderna kommer att öka: mellan dem som är vinnare av strukturomvandlingen och den nya tekniken och de som inte är det, mellan dem som är nyanlända i ett land och de som är infödda, mellan förhållandena på inhemska företag och de som är nytillkomna – kanske på kort tid för att utföra ett projekt eller ett uppdrag. Vi kan helt enkelt inte på samma sätt som för ett antal år sedan räkna med att relativt likartade förhållanden kommer att råda över hela arbetsmarknaden.

- **Fragmentisering av arbetsmarknaden.** Många pekar på upplösningstendenserna i de traditionella, väl sammanhållna, organisationerna. Inte minst digitaliseringen medger att arbete kan utföras över stora geografiska avstånd. Det kan också ske i form av tillfälliga nätverk eller projekt – att kontrastera mot organisationer där det främst är långsiktigt och fast anställda medarbetare som deltar. Och många av de lagar och regler som omgärdar arbetsplatsen bygger på att det ska finnas en fast organisation att utgå från. Vad händer om fragmentiseringen tilltar?

Nio trender som påverkar arbetsmiljön

1. Mer av automatisering och artificiell intelligens



Undersökningen, som Grant Thornton står bakom, visar fördelningen mellan olika branscher avseende var automatiseringen kommer att slå igenom som mest under de kommande åren. Produktion kommer, knappast förvånande, högst. Det är ju inom produktionen som automatiseringen inleddes en gång i tiden och den fortsätter med oförminskad kraft, exempelvis genom robotiseringen.

Men längre ned kommer branscher där automatiseringen är ett nyare fenomen. I något fall gäller det verksamheter som traditionellt brukar räknas till de kunskapsintensiva och därmed har antagits som relativt opåverkade av denna utveckling. Ett bra exempel är "professional services", dit grupper som konsulter, jurister etc. brukar räknas. Alltså branscher där rådgivningstjänster är en inte ovanlig del. Det nya är alltså att automatiseringen når grupper där den inte varit tidigare.

Orsaken är utvecklingen av artificiell intelligens (AI), som innebär att datorer kan ta över jobb där människor tidigare var oundgängliga. Exempel som stötts på är inom juridiken, där det finns exempel där maskiner numera gör research, arbetar sig igenom och sammanställer stora källmaterial. Ett annat exempel ("healthcare" finns också med i statistiken ovan) är hur datakraft kan användas för att ställa diagnoser. Andra under-

sökningar visar hur beslutsstödsystem är på frammarsch, liksom automatiserad journalistik och kommunikation.

Effekterna ur ett arbetsmiljöperspektiv är dels att frågor om gränssnittet människa-maskin blir ännu viktigare – en fråga, som redan finns på agendan för dem som arbetar för bättre hälsa på arbetsplatsen. När automatiseringen introduceras i miljöer där sådan inte funnits tidigare kan det leda till nya typer av problem – grupper som tidigare kanske arbetat under stor personlig självständighet blir plötsligt styrda på ett sätt de inte varit tidigare. Jobb, som varit attraktiva på grund av ett stort och stimulerande arbetsinnehåll – detta har varit deras attraktionskraft och skälet till att man valt dem – blir mer styrda och rutiniserade. Utmaningar, som sedan länge varit kända inom den tillverkande industrin, kan i stor stil göra sitt inträde inom också den avancerade tjänstesektorn.

Citat från våra intervjuer:

”Vi har ganska mycket forskning som visar att vi inte kommer att kunna skapa tillräckligt mycket nya jobb för de som friställs som följd av ökad automatisering och robotisering. Det kommer inte bara att drabba vad vi brukade kalla blue collar workers utan den typ av yrken som tidigare var fredade.”

2. "Big data" och sensorer ger ökad övervakning och styrning



Källa: PwC 2015

Med Internets genombrott och snabba utveckling har en viss oro börjat sprida sig. Det gäller den personliga integriteten. Tillgången till data – inget sker spärlöst på Internet – och kraft för avancerade kalkyler medger att kommersiella och offentliga aktörer kan kartlägga våra liv i en omfattning som tidigare var omöjlig. Och inte bara kartlägga, utan också förutsäga: hur vi kan tänkas konsumera framöver, om vi utgör en säkerhetsrisk, vd vi kan tänka ta oss för imorgon. Och har man kunskap kopplat till statistiskt säkra förutsägelser kan man också styra.

Samma förmåga kan användas för att styra och optimera verksamheten i organisationer. Av särskilt intresse i arbetsmiljösammanhang är när denna förmåga kopplas till de nya möjligheter till att avläsa hälsotillstånd via biosensorer som utvecklas snabbt. Idag är träningsarmband vanligt förekommande. Imorgon kommer de "intelligenta kläderna" som är uppkopplade mot webben.

Många ser detta som en positiv utveckling. Möjligheten att identifiera hälsorisker på arbetsplatsen ökar drastiskt. Man kommer att kunna se när en person håller på att utveckla en kronisk sjukdom, upplever skadlig stress eller har ergonomiska problem (se ovan hur man med hjälp av artificiell intelligens kan ställa sjukdiagnoser). Inte minst det förebyggande arbetet kan vinna mycket på detta. Indikatorerna för att i tidigt skede peka ut på miljöer och personer som befinner sig i riskzonen ökar.

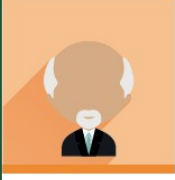
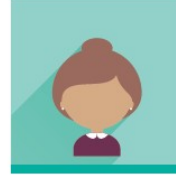
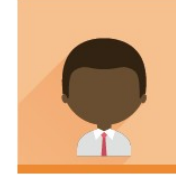
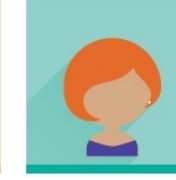
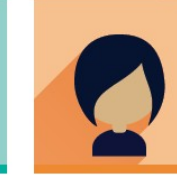
En annan effekt man räknar med är att övervakningen av andra skäl än arbetsmiljömässiga ökar även den. Man kan kalla det för "den hypermoderna tidsstudiemannen": data används för att mäta produktivitet, förmåga att utföra arbetsuppgifterna och dra slutsatser om den enskildes förmågor framöver. En möjlighet är att detta kommer att bli särskilt värdefullt för den som leder arbete i projekt eller nätverk där medarbetarna

finns på många olika håll. Till skillnad från en del andra trender som redovisas här medger denna trend en centralisering av makten inom organisationer.

Citat från våra intervjuer:

"Nu mäter man allt mer. Man har möjlighet med appar och smarta kläder. Det kommer att vara en växande trend att man mäter mer och mer och får data på arbetsbelastningen bland annat. Men då kommer man även in på frågor om den personliga integriteten med att övervaka människor."

3. Ökad mångfald på arbetsplatserna

				
Veterans / Traditionalists	Baby Boomers	Gen X	Gen Y / Millennials	Gen Z / Digital Natives
70 year olds – 80+	50 year olds – late 60s	late 30s – late 40s	20 year olds – early 30s	born now – late teens

Källa: Virgin Unite och The B Team 2015

I avsnittet om makrotrender har demografin nämnts. Effekterna för arbetsmiljön och arbetsplatsen är något många talar om: ett ökat antal äldre som fortsätter vara yrkesverksamma. Utmaningarna är uppenbara: när man är äldre uppstår (naturligen) vissa hälsoproblem. Vi kommer att se fler äldre med kroniska problem på våra arbetsplatser. Det reser dels frågor om hur arbetsmiljön ska anpassas till detta, dels frågor om hur vi identifierar hälsorisker som följer av just arbetsplatsen när dessa lika gärna kan bero på andra faktorer. Behovet av att koordinera arbetsmiljöarbetet med den allmänna sjuk- och hälsovården blir tydligare.

En närbesläktad diskussion är den om den ökade mångfalden på arbetsplatserna. När vi får fler äldre yrkesverksamma innebär det också att de ska samverka med medarbetare från alla andra generationer (se figuren ovan för en beskrivning av respektive generation). Hur ser en arbetsorganisation och en arbetsmiljö ut som är väl anpassad till alla dessa grupper? Variationen är stor avseende vana att arbeta med till exempel digital teknik.

Till detta kommer att mångfald efter ålder inte är den enda. Inte minst utomlands noterar man kvinnors ökade inträde på arbetsmarknaden - i Sverige kan vi se hur jobb som tidigare var mansdominerade blir mer jämlika eller rentav kvinnodominerade. Och rörligheten över gränserna innebär att morgondagens arbetsplats kommer att vara ännu mer etniskt blandad än dagens.

Citat från våra intervjuer:

"Samtidigt är det många ungdomar som kommer ut i arbetslivet och som inte har lätt att få jobb då det är brist på jobb och bostäder. Hur ska vi få folk att jobba längre när vi också har mer stressrelaterade långtidssjukskrivningar?"

4. Mer av gränsöverskridande företagsamhet



Källa: WEF 2016

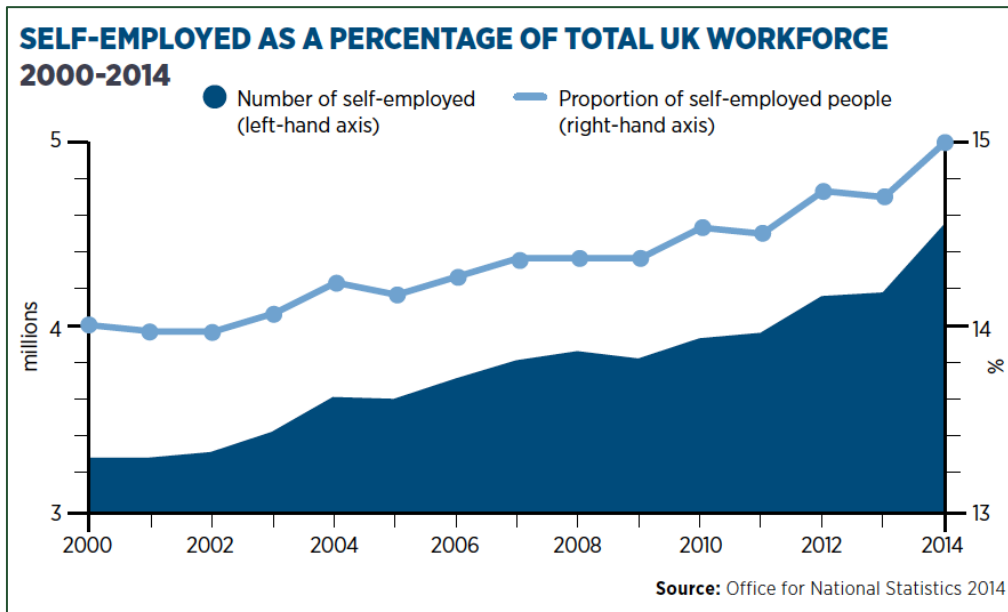
Denna är ingen ny trend, men många pekar på att den kommer att förstärkas än mer. Globaliseringen innebär att vi ser en ökning av den gränsöverskridande företagsamheten. Det gäller inte bara de stora företagen, utan också de små. Och det kan gälla de nätverksbaserade företagen – som idag brukar hänföras till "bytesekonomin", där medarbetaren knyts till (och betalas av) globala nätverk. "Upwork" ovan är en global förmedlingssajt för både frilansare och jobb. En global arbetsförmedling, om man så vill, för globala jobb.

Problematiken är, också den, känd. Politiken är nationell samtidigt som marknaderna är internationella. Det gäller också regleringen som omgärdar arbetsmiljöarbetet. Hur ska den kunna ha full effekt när rörligheten över gränserna ökar?

Citat från våra intervjuer:

"Sen är det den rörliga arbetsmarknaden över gränserna där vi inte riktigt vet hur det ser ut med arbetsmiljön. Det som vi är vana vid som skydd och rättigheter, partsamverkan, det luckras upp. Det är fråga om vår stabila Saltsjöbadsanda finns längre."

5. Framväxande ”gig economy” – delningsekonomin



Denna trend är ofta återkommande, både i litteraturen och i intervjuerna. Den finns också på ett tydligt sätt med i regeringens arbetsmiljöstrategi och i den utredning som kommit i dess efterföljd. Kort sagt handlar den om hur traditionella, sammanhållna och hierarkiskt uppbyggda organisationer kan ersättas av andra former för att skapa värde genom samverkan. Mer sker i tillfälliga nätverk av medarbetare (eller medverkande) som arbetar samman i projektliknande former. Man löser ett problem eller skapar ett erbjudande för att i nästa skede lösas upp och samlas i nya konstellationer. Digitaliseringen är en viktig förutsättning för att detta ska ske: mycket av koordinationen sker på digital väg.

Närbesläktat med denna utveckling är att själva anställningsformen löses upp. Samverkan sker mellan fria agenter som har egna företag där de anställer sig själva ("self-employed"). Ett tydligt exempel är delningsekonomin, där enskilda personer samverkar med andra och byter tjänster eller produkter (med eller utan ekonomisk ersättning). Samtidigt kan den enskildes frihet i denna typ av samverkan vara illusorisk – formellt är man fristående men reellt finns beroendeförhållanden till någon enskild aktör som i realiteten fungerar som ett anställningsförhållande.

Trenden ställer fundamentala frågor avseende hur arbetsmiljöarbetet är organiserat. Organisationen bygger på tydliga roller: en arbetsgivare (som har arbetsmiljöansvaret) och anställda (som själva och/eller via sina utsedda ombud samverkar med arbetsgivaren). Den bygger också på arbetsplatsbegreppet: att det finns en arbetsplats, vars miljö man tillsammans vill göra hälsosam och säker.

"Gig Economy" och delningsekonomin kan ställa detta på ända. När vi har att göra med nätverk av aktörer: Vem är arbetsgivaren? Vilken är arbetsplatsen? Vem är arbetstagaren?

Citat från våra intervjuer:

"Traditionellt har man varit anställd på ett företag och det tror jag nog kommer att försvinna. Man kommer att bli anställd av flera företag och inte ha en fast arbetsplats. Därmed blir det större problem att hålla koll på vem som har ansvar för arbetsmiljön. Vad innebär arbetsmiljö?"

6. Fler värdegrundade företag



Källa: PwC 2015

En trend är utveckla ett tydligare idéinnehåll i verksamheter. Man talar om "företagsideologier", definierar "värdegrunder", utvecklar en "mission" för organisationen. Forskare skriver att en del företag håller på att utvecklas bortom "CSR", som ju handlar om att man ska visa socialt ansvarstagande i sin verksamhet till "Conscious Capitalism", där värdegrunden är integrerad i själva verksamheten och utgör en del av själva affärsidén. Företaget måste stå för högre värden än de rent kommersiella.

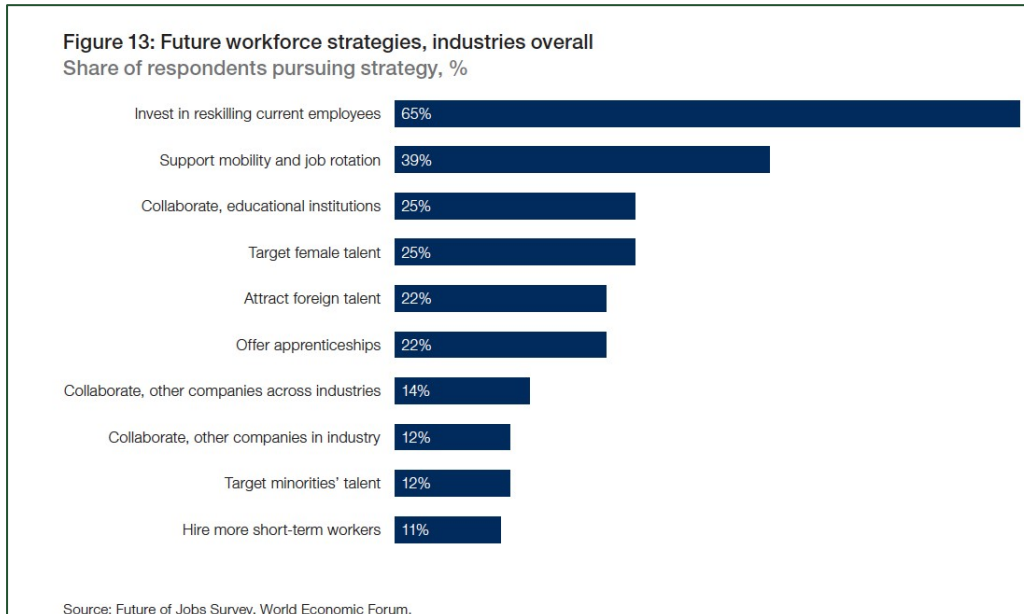
I jakten på talang anses detta vara en förutsättning för att kunna attrahera och behålla medarbetare, särskilt de yngre. Som en av våra intervjupersoner uttryckte det:

"Många av de som är unga idag vill ha kul jobb och det ska vara kreativt. Det är väldigt viktigt att det känns meningsfullt, att det bidrar till något större. En yngre generation som har ett patos och ett engagemang när det kommer till allt från miljö till vilken typ av samhälle man vill leva i. Man vill bidra till något större än man själv. Som man kan stå för, det är inte bara ett jobb."

De som kommenterat detta ser det ofta som en positiv trend. Den innebär att fokus förstärks på frågor om hållbarhet, där ju en bra arbetsmiljö en viktig del. Men samtidigt kan man ställa sig frågan om hur den sociala miljön utvecklas när frågan om hur man passar in på arbetsplats i högre grad kommer att handla om personliga övertygelser. För att vara en god medarbetare måste man dela värdegrunden. Price Waterhouse Coopers ställer frågan på sin spets i deras skrift "The Future of Work – A Journey to 2022" när de för in frågan om övervakning och styrning:

Questions for HR: *How can you monitor the desired ethics and behaviour most efficiently?*

7. Ökad rörlighet och livslångt lärande



Framtidens arbetsmarknad och arbetsplats kommer att präglas av allt snabbare förändring – det är en trend som framkommit med all önskvärd tydlighet av andra punkter i denna rapport. De makrotrender som redovisades inledningsvis har gemensamt att de alla driver förändring.

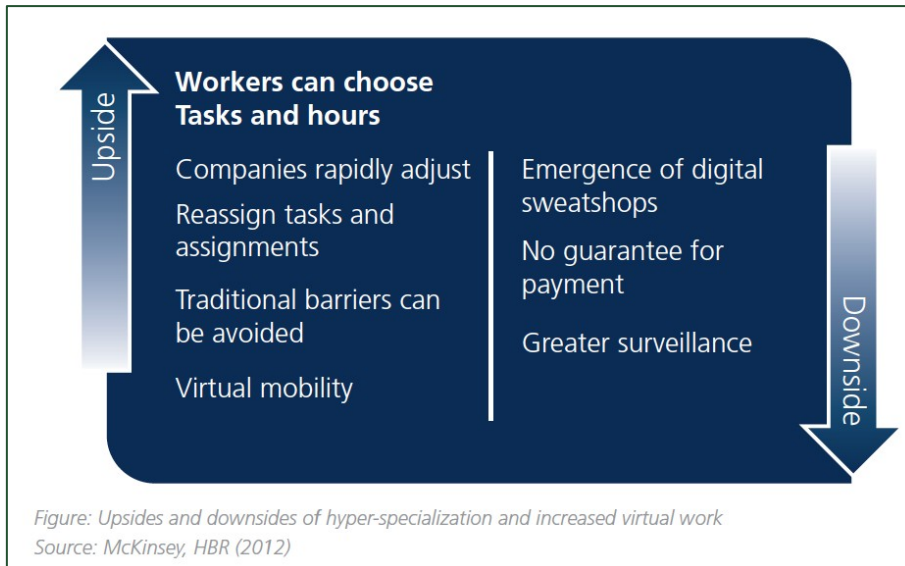
I stort sett alla vi talat med har påpekat att förändringstakten också utgör en arbetsmiljöfaktor i sig. Dels ur ett psykosocialt perspektiv, där förändringen kan medföra stress. Den snabba förändringen kan ju också betyda otrygghet: kommer jag att hänga med i tempot också framöver? Det gäller inte minst mot bakgrund av att man förväntar sig att vi kommer att arbeta högre upp i åldrarna.

En annan effekt för arbetsmiljön är att flera i varje enskilt ögonblick kommer att utföra uppgifter som är dem obekanta, eller i varje fall där de inte haft tiden att bygga upp någon större vana. Detta ställer stora krav på kompetensutvecklingen och att riskmedvetande blir en viktig del av denna. Man måste inte bara lära sig nya arbetsuppgifter, utan kan också komma att behöva hantera nya typer av risker. Med fler ”nybörjare” ökar också riskerna mot säkerhet och hälsa av olika slag.

Citat från våra intervjuer:

”Förr utbildade man sig till ett yrke som man sen hade resten av livet. Det är ett minne blott. Yrken kommer att förändras hela tiden och därmed kommer behovet av kompetensutveckling och fortlöpande vidareutbildning att vara mycket större än idag.”

8. Ökad specialisering kommer att ge ”nyckelpersonsekonomi”



Polarisering är en av makrotrenderna. Trenderna kan föda polarisering mellan olika arbetsplatser och denna trend handlar om ökad skillnad - polarisering - mellan individer. Den ökade specialiseringen kommer att innebära att vi får en större andel av arbetskraften som är svår att byta ut. Det följer av att andelen starkt specialiserade arbetsuppgifter kommer att öka. En följd av detta är att skillnaderna mellan dem som är mer utbytbara och dem som är det i mindre grad allmänt kommer att öka.

Denna skillnad kommer också att visa sig i skilda förmågor i att påverka sina arbetsvillkor och sin arbetsmiljö. Det gäller särskilt i en situation där arbetsmiljöorganisationen kan försvagas eller i varje fall inte vara lika välrepresenterad på alla slags arbetsplatser. Vi får fler som kan ställa krav, frågan är i vilken omfattning dessa också kan fungera talespersoner för andra?

Citat från våra intervjuer:

”Arbetstagare accepterar trots allt inte hur mycket som helst. Vi talar också om fler personer med unik kompetens. Det betyder att vi måste organisera arbetsmiljöarbetet - öppna upp för fackligt arbete. Det kan också bli mer individualiserat. Att man har nyckelkompetens ger makt.”

9. 24-timmarssamhället



Digitaliseringen gör oss ständigt tillgängliga. Det skapar problemet att skiljelinjen mellan arbetstid och fritid blir otydligare. Detta förstärks av andra trender; framväxten av "gig-economy" är ett exempel. Diskussion har förts kring det faktum att arbetstiden tenderar invadera fritiden: i Frankrike diskuteras regler som förbjuder arbetsgivare att söka sina anställda på fritiden. I Sverige har vi en diskussion igång om hur man ska lösa "livspusslet" eller få till stånd en balans mellan arbete och fritid.

En annan effekt kan vara det omvända: att privatlivet invaderar arbetstiden, vilket också kan skapa stress. Grundutmaningen är att vi som följd av digitaliseringen kan befinna oss på "flera platser samtidigt". Koordinationsproblemet finns alltså inte självklart endast på fritiden, utan följer oss under hela vår vakna tid. Det kan skapa stress och oro - att aldrig få chansen att veta att man kan fokusera på privatlivet eller arbetslivet fullt ut.

Citat från våra intervjuer:

"Vi ska vara tillgängliga hela tiden när det händer något. Det är inte säkert att det överensstämmer med andra delar av livet. Det gäller att man orkar med och kan anpassa sin egen situation någorlunda. Det kan vara bra att man har möjligheten att jobba lite udda tider. Men viktigt är att någon sätter gränser och det är mycket upp till den enskilde arbetsgivaren."

Framtidens arbetsmiljöarbete

Givet de nio trenderna som redovisats ovan; hur bör arbetet för en bättre arbetsmiljö utformas för att vara effektivt? Vid våra intervjuer ställdes ett antal frågor på det temat. Det var också en framträdande fråga då scenarierna redovisades för Prevents styrelse vid en workshop i juni 2016.

Ett sätt att, i ett nötskal, formulera utmaningen för arbetsmiljöarbetet är följande. De institutioner, arbetssätt och regelverk för en bättre arbetsmiljö som är gällande skapades i en tid när det fanns en relativt tydlig situation inom vilken de skulle verka. Arbetet kopplas i hög grad till den fysiska arbetsplatsen. Där finns parterna representerade som kan samverka i en skyddsorganisation. Ansvaret är tydligt fokuserat till arbetsgivaren.

Riskerna är av mångahanda slag, men en viktig del av dem handlar om sådana som är enklare att identifiera. Anslutningsgraden till både fack och arbetsgivarnas organisationer är hög – vilket säkrar bred närvaro i arbetslivet. Så skulle, förenklat, villkoren för arbetsmiljöarbetet kunna beskrivas. Nyckelorden skulle kunna vara tydlighet och starka institutioner och organisationer.

När framtiden ska beskrivas handlar det tvärtom mycket om otydlighet och gränsupplösning.

De risker som är på uppgång som följd av bland annat den tekniska utvecklingen är de psykosociala. Det är förvisso inget nytt, men ohälsa på grund av t ex stress och otrygghet förväntas öka med än större kraft framöver.

Hur man ska mäta och komma åt de psykosociala riskerna har varit en stor fråga sedan lång tid tillbaka. Hur identifierar man dem? Hur hänför man dem till arbetsplatsen, och inte till andra delar av livet? Hur ser verksamma åtgärder – inklusive de förebyggande – ut? Till detta kommer risker som vi idag inte känner till så mycket om och som är en mer direkt följd av digitaliseringen. Hur ser en sund digital arbetsmiljö ut? Hur hanterar vi relationen människa-maskin i en tid av automatisering? Riskerna är svårare att få fatt i och mäta: de är otydligare materia än t ex belastningsskador eller risker för arbetsolyckor.

Gränsupplösningen utmanar de fastare ramar, inom vilka skyddsorganisationen och ansvariga myndigheter haft att verka. Arbetsplatsbegreppet löses upp, liksom de tydliga gränsdragningarna mellan arbetstid och fritid. Globaliseringen medför att nationsgränserna löses upp - inom detta område liksom andra.

I slutändan handlar det om individualisering – arbetslivet, arbetsplatsen, uppgifterna, anställnings- (eller uppdrags-) villkoren varierar från en individ till annan. Effekten är att det blir svårare att lokalisera ansvar och att säkra den räckvidd och förankring som det svenska arbetsmiljöarbetet hittills haft som sin stora styrka.

Dock: vi talar om tendenser, om utvecklingsriktningar. Det råder bred konsensus bland de intervjuade att den svenska samverkansmodellen även framöver är till stor fördel.

Den har inte spelat ut sin roll. Det breda nätverket av skyddsombud är fortsatt viktigt. Parternas samverkan en viktig förutsättning för framgång. Existerande struktur för utbildning och information om arbetsmiljöfrågor – som i sin tur bidrar till ett internationellt sett högt arbetsmiljömedvetande – fortsatt vitalt. Samtidigt ska den möta en ny framtid. Vad krävs? Baserat på intervjuresultaten och diskussionerna vid Preventstyrelsens workshop är det 6 möjliga arbetsriktningar som framträder:

1. Skydds- och arbetsmiljömedvetandet måste i ännu högre utsträckning spridas till de enskilda individerna. Det får inte ses som ett område för experter i första rummet. Vi måste se detta medvetande som individuella kunskaper eller en individuell färdighet som kan följa den enskilda oavsett var hen befinner sig i framtidens arbetsliv.
2. En följd av 1) är att information och opinionsbildning i arbetsmiljöfrågor måste ske bredare och med den enskilde individen som målgrupper. Det betyder till exempel att denna kommunikation också måste vara närvarande på arenor utanför arbetsplatsen, som i privatlivet. Skiljelinjen mellan fritid och arbetstid håller ju på att luckras upp, liksom skiljelinjen mellan arbetsplats och hem.
3. I och med att arbetslivet digitaliseras måste även arbetsmiljöarbetet göra det. Det handlar självklart om nya metoder för lärande – ”e-learning”. Men också som ett mer direkt instrument för att förbättra arbetsmiljön. Till exempel kan det handla om nya sätt att koppla in egna hälsodata i arbetet, liksom att använda nya datamängder för att tidigare upptäcka risker och följa arbetsmiljöarbetets effektivitet.
4. De offentliga organens arbete måste samordnas bättre. Idag präglas arbetsmiljöarbetet av stuprör. Men när vi går mot en situation av ökad otydlighet och gränsupplösning blir det allt mindre relevant att se arbetsmiljöfrågorna som en politisk sektor som kan avgränsas från de andra. Följaktligen krävs samverkan och samordning, till exempel på regerings- och myndighetsnivå.
5. Förändringen går allt snabbare – något alla ser som så självklart att det närmast är en truism. Det betyder att forskningen måste utvecklas och spela en viktigare roll. Det gäller att ta fram nya kunskaper, men (inte mindre viktigt) att kopplingen mellan forskningsresultaten och tillämpningen i det dagliga arbetsmiljöarbetet stärks. Intervjupersoner framför uppfattningen att den svenska arbetsmiljöforskningen tappat i kraft under senare år, sedan Arbetslivsinstitutet lades ned.
6. Arbetsplatserna och arbetslivet präglas av ökad mångfald. En följd är att arbetsmiljöarbetet, för att kunna nå fram, måste kunna ske på flera språk och anpassas till en stor mångfald av olika grupper. Detsamma skulle man kunna säga om generationsmångfalden – man måste kunna tala till alla från 65- plussare till ”Digital natives”.

Källförteckning

Arbetsmarknadsdepartementet, *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020* (2016)

Arbetsmarknadsdepartementet, *Dir. 2016:1 Arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* (2016)

ISS, *2020 Vision: New Ways of Working – the workplace of the future* (2013)

McKinsey Global Institute, *Ten IT-enabled business trends for the decade ahead* (2013)

PwC, *The Future of Work – A journey to 2022* (2015)

Raconteur, *Talent management* (2016)

Raconteur, *Future of work* (2015)

Raconteur, *Artificial intelligence for business* (2015)

Virgin Unite och The B Team, *New ways of working* (2015)

World Economic Forum, *The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (2016)

Bilaga 1

Sammanfattning av intervjuundersökning om framtidens arbetsmiljö

Innehåll

Inledning	3
1. "Vilka är de tre-fyra viktigaste makrotrenderna som kommer att forma morgondagens arbetsliv 2027?"	4
2. "Kan du ge några exempel på hur dessa trender syns och påverkar oss redan idag?"	5
3. "Vilka konkreta yttringar kommer dessa att trender att ha 2027 – några tänkta exempel?"	6
4. "Vilka allmänna utmaningar ställer dessa trender inom arbetslivet samhället och politiken inför; idag och imorgon?"	8
5. "Vilka är de tre viktigaste nya utmaningarna som dessa trender skapar för arbetsmiljön – säkerhet och hälsa – på arbetsplatsen?"	9
6. "Ge ett scenario – en bild – av framtidens arbetsmiljöarbete år 2027?"	11
7. "Finns det några motkrafter – vad talar emot att din framtidsbild kan bli verklighet?"	13
8. "Vilka effekter får de trender vi talat om för arbetet med att säkra ett gott arbetsmiljöarbete i Sverige 2027?"	14
9. "Finns det några punkter där arbetsmiljöarbetet i Sverige som bör förändras, för att kunna möta den framtid vi talat om?"	17

Inledning

Som ett led i ett arbete med mål att identifiera viktiga trender som påverkar framtidens arbetsmiljö har Gullers Grupp genomfört djupintervjuer med svensk och utländsk expertis för Prevents räkning. Experter har intervjuats, liksom centralt placerade beslutsfattare.

Djupintervjuer genomfördes (var och en cirka 45 minuter) kring frågor om vilka huvudtrender man ser inom arbetslivet allmänt och avseende arbetsmiljön särskilt idag, hur det svenska arbetsmiljöarbetet kan värderas i ljuset av dessa trender. Intervjuerna genomfördes under april-maj 2016.

Följande personer intervjuades:

- Eva Vingård, arbets- och miljömedicin, Uppsala universitet
- Susanna Stymne Airey, AFA
- Svend Erik Mathiassen, högskolan i Gävle
- Peter Green, Arbetsmiljöverket
- Irene Wennemo, Regeringskansliet
- Hans-Horst Konkolewsky, ISSA
- Christin Mellner, Stockholms universitet
- Jukka Takala, ICOH
- Jan Gulliksen, KTH
- Lena Abrahamsson, Luleå Tekniska högskola
- Calle Rosengren, Lunds universitet

Denna rapport redovisar en sammanfattande analys av intervjuarbetet. Frågorna som ställdes redovisas såsom de framfördes. Efter detta följer Gullers Grupps slutsatser avseende det huvudsakliga svarsmönstret på frågan. Slutligen återges några av de avgivna svaren i syfte att belägga och illustrera dessa slutsatser. En fullständig redovisning av svaren återfinns i rapporten "Rådata". Mer övergripande slutsatser återfinns i rapporten "Framtidens arbetsmiljö", där nio trender som påverkar framtidens arbetsmiljö redovisas med intervjuerna och kompletterande desk research som grund.

Vi har inte redovisat namn under citateten mot bakgrund av att de svarande lovades anonymitet vid intervjutillfället.

1. "Vilka är de tre-fyra viktigaste makrotrenderna som kommer att forma morgondagens arbetsliv 2027?"

Intervjupersonerna tillfrågades vad de uppfattar som de tre-fyra viktigaste makrotrenderna som kommer att forma morgondagens arbetsliv 2027. Enigheten kring denna fråga var stor då de allra flesta ser teknikutvecklingen och globaliseringen som de starkaste övergripande trenderna som kommer forma morgondagens arbetsliv.

Man upplever att den teknologiska utvecklingen som formar arbetslivet framförallt tar sig uttryck genom digitalisering, automatisering och robotisering, vilka de flesta intervjupersoner tenderar att betrakta som olika sidor av en och samma trend. Samtidigt som konsensusen är bred att teknikutvecklingen kommer att påverka mer inom arbetslivet poängterar ett antal intervjupersoner det är väldigt svårt att på ett mer specifikt plan specificera vilka uttryck denna kommer ta. Fortsätter utvecklingen i samma takt så är det svårt att se vilka vägar tekniken kommer ta.

Globaliseringen är den andra övergripande trenden som kommer att påverka arbetslivet men inom ramen för detta begrepp lyfter intervjupersonerna fram lite olika aspekter men de flesta betonar att de olika marknader där företag finns blir allt mer globala allteftersom vi handlar varor över hela världen och att företag anställer fler personer globalt. Att ökad migration, som ett uttryck för globalisering, kommer att påverka arbetslivet i högre utsträckning betonas också av flera personer.

Efter globaliseringen och en fortsatt stark teknikutveckling, och kopplat till dessa, framträder en ökad sammanflätning av arbets- och fritid som den tydligaste övergripande makrotrenden.

"Vi ser även att den tekniska utvecklingen kommer förändras i grunden. Datorerna kommer vara av en annan art i framtiden. Idag har vi ett liv baserat på mobiler, laptops och kanske iPads. I framtiden kommer utrustning vi behöver för att arbete se lite annorlunda ut."

"Digitaliseringen i stort. Det är den stora trenden som innebära att en mängd arbetsuppgifter vi har idag försvinner och andra helt nya kommer till. Vi ser att mycket rutin- och övervakningsarbeten försvinner. Typen med lägre intellektuellt innehåll försvinner."

"Ingen av oss vet hur IT och annan teknologi ser ut om 10 år. Det blir någon form av dramatisk teknikutveckling. Dramatisk på så sätt att den verkligen påverkar arbetslivet. Det kan vara robotar som ersätter människor i delar av världen. Kan vara mycket mer internet of things. Artificiell intelligens, tänkande prylar. Annorlunda produktionssystem, framförallt industrin men även i servicesektorn för arbetsuppgifter kommer att förändras."

"Sen är jag rätt säker på att arbetsmarknaden kommer ändra sig. Vi får en mer diversifierad befolkningsstruktur i Sverige. Ett bra exempel på det är flyktingar som kommer in. Jag är övertygad om att oavsett politisk attityd har vi där en potentiell ny underklass på arbetsmarknaden."

"Globaliseringen, digitaliseringen och även den ökade automationen som kommer vara de tre främsta."

"Sen är det också den rörliga arbetsmarknaden över gränserna där vi inte riktigt vet hur det ser ut med arbetarmiljö och det som vi är vana vid som skydd, rättigheter och partssamverkan. Det luckras upp. Vår stabila Saltsjöbadsanda är det frågan om den finns längre."

"Trenden med digitalisering kombinerat med trenden globalisering som inte heller kommer minska då den nya tekniken kommer utvecklas på ett sätt vi inte kan förutse. Det är en tredje trend, hur vi kan använda ny teknik i våra liv som gör att det blir helt nya gränssnitt mellan arbetsliv och privatliv."

"Sen har vi 24-timmarsamhället. Vi ska vara tillgängliga hela tiden och när det händer något. Det är inte säkert att det överensstämmer med andra delar av livet. Det är en trend på gott och ont."

2. "Kan du ge några exempel på hur dessa trender syns och påverkar oss redan idag?"

Intervjupersonerna tillfrågades hur de makrotrender som de tidigare framhållit som troligen mycket tongivande under kommande märks av i dagens arbetsliv.

Exempel som följer på den tekniska utvecklingen och globaliseringen var tongivande. Flera intervjupersoner pekade på att vi redan befinner oss i en stark nedgång för yrkeskategorier vars uppgifter kan övertas av automatiserade system men att nya jobb samtidigt skapas. Dessa nya arbeten består ofta av lösare anställningsformer i det nätverkssamhälle som drivs på av de nya möjligheterna när vi blir allt tätare sammankopplade som människor. Inte minst digitaliseringen medger att arbete kan utföras över stora geografiska avstånd. Men samtidigt som vi ser en ökad sammankoppling pekar flera intervjupersoner på de upplösningstendenser man ser i traditionella, väl sammanhållna, organisationerna.

Ett antal intervjupersoner återkommer till den ökande sammanblandningen av arbets- och fritid och framhäver att ökade förväntningar på att man ska vara tillgänglig hela tiden redan leder till höga stressnivåer i arbetslivet.

"Sen tror jag också om man tittar på hur det idag finns människa-robot interaktionen. Om man tänker på automationen jobbar vi allt närmare robotarna och det påverkar människor på deras arbetsplatser idag men kommer påverka allt mer."

"Det är inte genom arbetsförmedlingen man hittar sina jobb idag. Även arbetsgivare hittar sina mest lämpade medarbetare via sociala medier. Där kan man se inte bara vem någon är på jobbet utan i sina totala liv. Vad har man för nätverk och därmed den sociala statusen. Det är så större företag hittar sina anställda även idag."

"Vi ser att företag och organisationer som när du och jag växte upp vi trodde var institutioner i samhället som alltid skulle finnas. Ta Posten som exempel. Idag är det i princip borta. Det kommer vi ser mer och mer av. Institutioner som alltid funnits mer eller mindre försvinner på olika sätt."

"Digitaliseringen, inkl. hela teknikutvecklingen, har varit drastisk och kommer fortsätta vara drastiskt och påverka oss på många olika sätt. Där tänker jag på många mobiltelefoner och enkelheten att jobba mobilt och hemifrån som påverkar oss. Även möjligheten att vara tillgänglig allt mer. Vi går också mot ett 24/7 samhälle och är nästan där. Det har underlättats av digitaliseringen."

"Forskningen visar att vi låter arbetet spilla över i fritiden mer än vi låter fritiden spilla över i arbetstiden."

"Vi arbetar hemifrån hemma och kvällar men det innebär inte att vi spenderar mindre tid på jobbet."

3. "Vilka konkreta yttringar kommer dessa att tendera att ha 2027 – några tänkta exempel?"

I en uppföljande fråga tillfrågades intervjupersonerna vilka uttryck de trodde att de makrotrender som de tidigare framhållit kommer att ta runt år 2027. Den utveckling man ser är oftast rena extrapoleringar av vad man ser som dagens uttryck för makrotrenderna. Intervjupersonerna förutspår med andra ord inga radikala skillnader i arbetslivet 2027 jämfört med idag utan det handlar om en gradvis förändring. Man gissar att automatiseringen kommer att fortsätta så att ett antal av dagens yrken kommer att ha upphört om tio år.

Flera intervjupersoner förutspår dock att vi kommer att se alltmer av en förändring av attityder kring hur människor ser på sitt arbete under de kommande tio åren. Arbetet har under lång tid varit vad som skett på en viss plats och man har gått till sitt arbete och arbetat under vissa tider. Den tekniska utvecklingen och globaliseringen fortsätter att driva en hög grad av flexibilitet kring hur och när man arbetar. Vissa av de intervjuade ser inte detta som nödvändigtvis ett problem då mer monotona och mindre uppskattade arbetsuppgifter försvinner, till följd av exempelvis ökad användning av artificiell intelligens. Dock framhåller många intervjupersoner de negativa effekterna på den mentala hälsan av ständigt arbete.

En annan vanligt förväntning bland intervjupersonerna är en fortsatt tilltagande fragmentisering av arbetsmarknaden och otrygga arbetsformer då företag blir mindre än någonsin med färre anställda som jobbar mindre för företaget. Snabbrörligt och flexibelt blir nyckelord när fler arbetar får söka kortare kontrakt på konsultbasis.

"We will also see that a large part of the traditional workplaces will disappear. This is not only due to robotization and industry but also everything that is standardized. It can be administration or journalism. A lot of the classical jobs will disappear within 10 years. I've seen figures for the US that 47% of jobs will disappear in the next 10-20 years. People work from the cloud and have to compete with people from India and China. So mental health will be one of the big problems."

"När det handlar om den nya tekniken kommer vi se mycket mer att man jobbar på distans och inte befinner sig fysiskt på en arbetsplats. Företag gör sina jobb genom att köpa in tjänster från olika håll och människor gör påhugg. Det har möjliggjorts av tekniken där vi är plats och tidsberoende. Den typen av rörliga gränser kan man även se i mer gammaldags företag om 10 år."

"Idag är work-life-balans situationen nästan helig. Men om man ju sorterar bort arbetsuppgifter som är tråkiga eller rutinmässiga och snarare prioriterar uppgifter som är spännande och engagerande, jag tror jag inte kravet på att vara borta från arbetsuppgifterna kommer vara lika tydligt."

"Det gäller att man orkar med och kan anpassa efter sin egen situation någorlunda. Det kan vara bra att man har möjligheten att jobba lite udda tider. Man kanske kan hämta sina barn klockan 3 och sen jobba 8-11 på kvällen."

"Man outsourcar väldigt mycket, behåller kärnkompetensen där idéer föds och marknadsföring men produktionen t.ex. outsourcas. Det blir i princip bara varumärket kvar."

"The main problem here will be mental health related. Individualization, when you don't work in a structured environment, you don't have a contract, regular income, etc. This will create a lot of stress. Some of the problems are substance abuse to keep fit and being able to work. Things we today see in school setting to help with concentration."

“2027 kommer de trenderna bland annat leda till att jobben inte kommer ser ut som idag. Vi kommer ha ett mycket ökat antal ofasta jobb. Även jobb där man inte är relaterad till en arbetsplats. Man kommer inte ha fast arbetsplats och fast jobb.”

4. ”Vilka allmänna utmaningar ställer dessa trender inom arbetslivet samhället och politiken inför; idag och imorgon?”

Utgångspunkten är intervjupersonernas uppfattning om ett framtida arbetsliv som formas av automatisering av yrken, fragmentiserade arbetsformer och en globaliserad arbetsmarknad. Av detta följer ett antal utmaningar och frågor som samhället och politiken kommer att ställas inför under kommande år men som man även möter idag.

När uppemot hälften av alla arbeten blir överflödiga och försvinner till följd av den teknologiska utvecklingen så ställer det stora krav på att det finns en beredskap och strategi för att möta en trolig framtid. En stor utmaning som flera intervjupersoner identifierar är behovet av att skapa nya karriärer och jobb genom kompetensutveckling. Om vi istället går mot en utveckling med en högre andel medborgare i kronisk arbetslöshet så kommer det att öka polariseringen i samhället. Ett antal intervjupersoner tror att skillnaderna kommer att öka mellan de som är vinnare av strukturomvandlingen och den nya tekniken och de som inte är det. En ökad polarisering kommer även att drivas av andra av trenderna man ser. Exempelvis kommer globaliseringen driva polariseringen mellan de som är nyanlända i ett land och de som är infödda medan fragmentiseringen av arbetsmarknaden driver en polarisering mellan de med trygga arbetsvillkor och de som är utan.

En annan stor utmaning som intervjupersonerna identifierar är osäkerheten kring vem det är som har ansvaret för arbetsmiljöarbetet.

”Dels så blir det ett samhälle som förmår att hålla alla försörjda och sysselsatta som nog kan vara lite ansträngande. Idag har vi ett arbets- och skattesystem baserat på att en andel lönearbetar för att försörja den andel som inte har möjlighet att göra de här sakerna. Det är väldigt binärt. Antingen är man en del av det skattefinansierade systemet eller så är man inte det. Det kan finnas olika grader av detta. Alla människor kanske jobbar litegrand medan andra gör ganska mycket. Det kommer vi ser mer av som en utmaning.”

”Sen kommer arbetslivet bli mer kunskapsintensivt. Då kommer samhället präglas mer av att det blir specialiserade kunskaper och kompetenser. Man kommer behöva högre utbildning och även leda till större behov av att jobba allt längre upp i åldrarna. Man kommer kanske inte kunna vara inom ett yrkes hela livet och det blir en stor utmaning. Hur byter man yrke och hur kompetensutvecklar sig för att kunna ha den specialiserade kunskapen men även kunna ta till sig nya kunskaper.”

"På kort sikt tenderar det att polarisera samhället. Antingen avancerar du uppåt i samhällshierarkin, skolar om dig och får ett ännu bättre jobb. Men på kort sikt tenderar du att få sämre jobb. Det kommer att påverka samhället jättemycket. Det är det man i USA pratar om som the "shrinking middle"."

"The responsibility of the employer becomes blurred. If people are switching from one job to another job, the next employer cannot be blamed for the mistakes of the past employer. Also leading to the question that employers are not really interested in what happens later on. So the trend might be that it is that no one takes responsibility for the long-term health and the safety of the work environment gets less important."

"Arbetsmiljöansvaret är en svår fråga. Om det drar åt detta håll, med flytande arbetsformer till följd av polarisering men även teknikutvecklingen samt med globaliseringen där vi blir mer rörliga så blir ansvarsfrågan om vem är det som har ansvaret för arbetsmiljön mer problematisk. Om alla blir konsulter, hur jobbar vi med arbetsmiljöfrågor?"

5. "Vilka är de tre viktigaste nya utmaningarna som dessa trender skapar för arbetsmiljön – säkerhet och hälsa – på arbetsplatsen?"

Intervjupersonerna fick också frågan om vad de ser som de viktigaste nya utmaningarna som de trender de tidigare identifierat skapar för arbetsmiljön. Det vanligaste svaren var den psykosociala arbetsmiljön får en ökad betydelse. Globaliseringen, den ständiga uppkopplingen och avsaknaden av klara gränsdragningar mellan arbetstid och fritid men även otrygga arbetsvillkor ökar stressen och den mentala ohälsan.

Vad som komplicerar situationen är den fragmentiserade arbetsmarknaden där det blir allt mer oklart vem det är som har ansvaret för medarbetares välbefinnande. Även när denna rollfördelning är tydlig blir det svårare att effektivt upptäcka tecken på stress och ohälsa när det kanske inte finns en gemensam fysisk arbetsplats där arbetsgivare och arbetstagare träffas. Vissa anser också att när företag får färre anställda kommer de också att fokusera mindre på arbetsmiljöarbetet och satsningar på arbetshälsan kommer minska. Det finns en stor enighet bland intervjupersonerna om att utmaningarna kring den psykosociala arbetsmiljön bara kommer att öka under kommande år.

En annan utmaning som trenderna skapar för arbetsmiljön är hur arbetsmiljöarbetet organiseras på en arbetsplats. I dagens samverkansmodell har de fackliga organisationer ett stort ansvar som handlar om att göra inspektioner av arbetsplatser

utifrån kunskap från fackliga kurser. Att bedöma säkerhetsrisker i en digital miljö ses som en mycket mer komplex uppgift.

Vidare ser man att den ökade migrationen som följer av globaliseringen gör att flerspråkigheten, förmågan att bedriva arbetsmiljöarbete på fler språk, måste ökas inom arbetsmiljöarbetet. Någon intervjuperson tror också att det som brukar kallas arbetsrelaterad kriminalitet, "A-krim", är en växande trend där huvudutmaningen inte är helsvarta företag utan de grå företagen som innehåller mycket vita områden men även en hel del svarta.

Intervjupersonerna tillfrågades även om några av dagens arbetsmiljöutmaningar kommer minska i betydelse. Det finns en stor samsyn kring att antalet fysiskt tunga arbeten kommer minska allteftersom robotar tar över dessa arbetsuppgifter. Detta kombinerat med förbättrat preventivt arbete kommer att synas i arbetsskadestatistiken. En del intervjupersoner förutspår även att dagens ojämlikheter i arbetslivet mellan män, kvinnor och olika etniciteter kommer att minska i betydelse.

Flera framhåller även att vi faktiskt inte vet och inte kan förutspå vilka som kommer vara de stora utmaningarna i arbetsmiljöarbetet framöver eftersom vi alltid ligger ett steg efter med våra åtgärder.

"Den psykosociala arbetsmiljön är det stora problemet i det nya arbetslivet. Att få möjlighet till återhämtning. När arbetet följer i hasorna att skapa yta för återhämtning."

"När gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut så kanske man inte heller kan förlita sig på att ansvaret för arbetsmiljöarbetet ligger på samma ställe som idag. Vi kommer behöva ta ett större grepp. Kanske behöver lämna större ansvar hos individen för att säkerställa att man har en säker arbetsmiljö i mycket högre utsträckning än idag."

"It becomes more difficult to observe, what is going on. People are physically better and better conditions. Don't complain about, air, atmosphere and noise. They don't complain about air etc. The only thing that matters is what is going on in the head. The only way to find out and pick up on early morning is talking to them. What is needed in the workplace will be harder to find out. On the other hand, physical problems may not be that significant."

"Den stressrelaterade ohälsan. Det finns undersökningar i EU vad chefer anser vara största problemet framöver då säger de stressen. Hur ska vi få folk att trivas och ha livsbalans."

"De psykosociala problemen växer. Arbetsbelastningen, arbetstiderna. Svårigheten att dra en gräns mellan arbete och fritid. Hur gör man gränsvärden om detta?"

"Sen hoppas jag olika former av diskriminering också kommer vara historia. När vägen av nyrasism blåser över. Jag är ganska positiv men det måste man nästan."

"Dödsolyckorna. De näringar där många av olyckorna sker - jord, skog och fiske - är små och minskar. Nu ser man dock ut att man försöker in många av de nytillkomna här. Gör man det men får inte ner farorna kanske vi får se fler dödolyckor."

"Stillasittande kommer minska. Sen kemi, damm, m.m. tror jag man kommer komma åt på ett bättre sätt."

"Hade vi haft den här intervjun för 20 år sedan hade vi inte haft en aning om hur datorisering hade sett ut eller vad den hade kunnat leda till."

6. "Ge ett scenario – en bild – av framtidens arbetsmiljöarbete år 2027?"

Som en följdfråga på tidigare frågeställning blev intervjupersonerna tillfrågade om hur de tror att framtidens arbetsmiljöarbete kommer att se ut och vad de tror kommer att vara de tydligaste och mest diskuterade arbetsmiljöfrågorna om tio år. Åter lyfte flera upp frågan om psykosociala problem som en troligt dominerande arbetsmiljöfråga år 2027. I en kontext där fokus flyttas från industriella risker till post-industriella risker understryker vissa att vi får en vidare definition av prevention.

Även organisationsfrågor, var arbetsmiljöansvaret vilar och hur man skapar en bra arbetsmiljö i nya typer av kontexter där man blandar folk med olika typer av anställningskontrakt tror många kommer att vara tongivande i arbetsmiljöarbetet framöver.

Andra frågor som man tror kommer forma arbetsmiljöarbetet framöver är hur vi interagerar med den ökade automationen, robotar och artificiell intelligens.

Via ett troligt scenario över framtidens arbetsmiljöarbete tillfrågade intervjupersonernas även vilka av dagens arbetsmiljöfrågor som de tror att vi kommer att ha löst och hur. Här återkom många till de fysiska riskerna på arbetsplatsen som man tror kommer att ha minskat betydligt i betydelse fram till 2027. Dessa traditionella arbetsmiljöproblem kommer anses att vi kommer att ha löst med teknikens hjälp.

"Psychosocial issues. Stress – not pressure at work but long terms problems that changes your bodies that create cardiovascular problems. That is number one. Muscular-skeletal is number two because of sitting and less movement."

"De psykosociala delarna kommer ta en större roll utifrån Prevents perspektiv men jag tror också det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer finnas kvar i fokus. Sen de risker som är förknippade med ny teknik och digitalisering. Det är viktigt att man inte glömmer de mer fysiska arbetsmiljöriskerna. I och med att det psykosociala får

mycket fokus just nu finns en riska att vi glömmer bort det. Vi har mycket kunskap men handlar om att få ut och implementera den kunskapen. Nu är den organisatoriska arbetsmiljön i fokus.

"We will maybe have some smart systems also that help us identify when a person is developing a chronic disease or a mental health problem or ergonomic problem. That we help markers that help us identify this at an earlier stage so we can intervene. Health monitoring and collecting systematically health data will be part of prevention in the future in order to have early data. For that there will be apps available that allow the workplace to share individual data forward and back so there can be better interaction with the individual."

"Kärnfrågan kommer inte att vara gränsvärden etc., utan vem som har ansvaret för arbetsmiljön. Dagens lag bygger på att man är på en arbetsplats. Det löses ju upp nu. Man kan inte kontrollera saker, eller så sker det på annat sätt: man ser var folk är via GPS, man vet genom att se på datorn när man är aktiv etc."

"Jag har sett hur intresset för fackliga organisationer har minskat. Det betyder också att organisationernas har minskat makt att påverka har minskat. När många var aktiva kunde de fackliga vara påtryckande i att skapa god arbetsmiljö. Det kommer handla om att bevaka trygghetssystemen så att vi kan säkerställa lika värden."

"Traditionellt har man varit anställd på ett företag och det tror jag kommer nog försvinna. Man kommer bli anställda av flera företag och inte ha en fast arbetsplats. Därmed blir det större problem att hålla koll på vem som har ansvar för arbetsmiljö och vad innebär arbetsmiljö. Vad kan man göra för att säkra upp arbetsmiljön? Den frågan kommer mer upp i fokus."

"Det man kanske får gå en kurs på hos Prevent är hur man integrerar med robotar och smarta system. Fler kommer behöva kunna den här typen av ny teknik för maskinerna som tar över kommer behöva instruktioner. Kanske mer avancerat samarbete människa-maskin."

"Vi har löst väldigt mycket kring det kemiska och det fysikaliska. Vi kan mycket kring det. Om vi bara följer de regler som finns har vi bra arbetsmiljö. Vi har betydligt färre dödsolyckor än för 50 år sedan. Vi kommer att ha tagit ytterligare stora steg fram till 2027, ex kringbly."

"Vibrationer har vi forskat mycket på och tagit fram mycket ny teknik. Så jag tror vi kommer ha mindre vibrationsskador i framtiden."

"Tittar man på belastningsskador är det väldigt stort inom vården. Där tror jag den nya teknikutvecklingen kan bidra till att man kan mäta bättre och därmed kan man kanske också göra fler åtgärder."

7. "Finns det några motkrafter – vad talar emot att din framtidsbild kan bli verklighet?"

Givet den framtidsbild som intervjupersonerna målat upp under intervjun ombads de identifiera möjliga krafter som tänkas agera motkrafter till denna utveckling. De flesta är överens om att det finns få om några tänkbara motkrafter som på ett betydelsefullt sätt kan hämma de stora och övergripande stora trenderna. Intensiteten i exempelvis globaliseringen och den tekniska utvecklingen kommer att fluktuera men den långsiktiga trenden är det få som ifrågasätter.

Ett fåtal av intervjupersonerna spekulerar att en tekniktrötthet möjligtvis kan lämna avtryck i vissa delar av samhället, vilket har potential att dämpa den tekniska utvecklingen och får effekter på framtidens utmaningar för arbetsmiljöarbetet i framtiden. Kopplat till detta kan även vara en ökad medvetenhet kring integritetsfrågor i spåren av digitaliseringen, vilket också kan påverka takten på den tekniska utvecklingen.

Det finns också, enligt vissa intervjupersoner, en osäkerhet kring den ekonomiska och politiska utvecklingen och möjligheten att kriser uppstår, vilka påverkar de långa trenderna i det korta perspektivet. Om politiken och byråkratin misslyckas med att anpassa samhällets strukturer för att möta konsekvenserna av globalisering och den tekniska utvecklingen så kommer även det i längden kunna dämpa dessa trenders genomslagskraft.

"Den tekniska utvecklingen kommer vi inte råda stoppa på. Den digitala kompetensen kommer också öka i omfattning och därmed kommer vår benägenhet att använda de digitala hjälpmedlen förbättras med tiden."

"I största allmänhet går trender i vågor. Finns kanske väldigt långsiktiga trender men i kortare perspektiv går mycket i vågor. Trender förändras och är föremål för framåt- och tillbakavängar."

"Det finns många unga människor som inte vill vara en del alls av det samhälle vi har skapat. Som väljer andra sätt att leva. Som flyttar ut från städerna, som vill bo i kollektiv och ekologiska communities där man blir oberoende. Som inte bygger på den ekonomiska strukturen som styr hela vårt samhälle, med lön och bankkonton. Det tror jag kommer öka."

"Teknikutveckling går inte heller att komma förbi. Möjligen en trötthet på allt för snabb teknikutveckling. Möjligen om det blir ett folkligt motstånd att det räcker nu. Vi är trötta på att man ska ha ny dator varje år."

"När tekniken gör att vi hela tiden känner oss övervakade och mätta på allt vi gör kan det bli problematiskt. När vi mer börjar ifrågasätta vad myndigheter kan utläsa av vad vi gör."

“As long as it's cheaper to have something produced by cheap labour in Bangladesh than by expensive robots in Sweden, then this will also be slowed down. But maybe things won't evolve that fast.”

“There are always political problems that may come up. If populist thinking in politics is becoming more important and goes into the workplace that might radically change the relatively good progress we've had so far.”

“It's extremely difficult to break down silos. I see the risk that these objective necessities will not be followed by the public structures, they will continue as they are as they believe everything is going well. We have lowering accident levels so everything is good. So a risk that these increasing dangers will fall between the chairs. So I'm very worried about structures, particularly public structures.”

8. ”Vilka effekter får de trender vi talat om för arbetet med att säkra ett gott arbetsmiljöarbete i Sverige 2027?”

Givet de arbetslivsformande trender man framhållit i tidigare frågor under intervjun fick intervjupersonerna frågan om vilka konsekvenser de får för arbetet med att säkra ett gott arbetsmiljöarbete i Sverige 2027. Givet detta, vilka utmaningar ställs dagens arbetsmiljöarbete inför och vad måste man klara som man inte klarar idag?

Flera framhåller vikten av tydligare strukturer för arbetsmiljöarbete och rollfördelning mellan arbetsgivare och arbetstagare krävs för att möta en fragmentiserad arbetsmarknad. Utan fysiska arbetsplatser ökar behovet av klara rutiner, exempelvis regelbundet medarbetarsamtal och kartläggningar av hur belastningen ser ut för att säkerställa att folk inte jobbar mer än sin avtalade arbetstid. Det ansvaret behöver man ta i mycket högre utsträckning än idag och det ställer ökade krav på arbetsplatsens ledarskap.

Ett antal intervjupersoner betonar att när arbetsmiljöarbetet till en mindre del berör av klassiska arbetsmiljörisker och när utmaningarna får en mer komplex natur så ökar behovet av samverkan över organisatoriska gränser. Exempelvis att arbetsmiljöfrågorna inte bara finns hos arbetsmarknadsdepartementet, utan också involverar andra delar av regeringskansliet. Den ökade komplexiteten ställer också högre kompetenskrav på det operativa planet.

Ytterligare ett förbättringsområde som intervjupersonerna nämner är att kunna erbjuda bra attraktiva arbeten där folk har möjlighet till god livsbalans.

Intervjupersonerna ombads också de ange styrkor och svagheter i dagens arbetsmiljöarbete.

Det finns en bred konsensus om att den främsta styrkan är att Sverige under lång tid har legat i framkant. Man framhåller att vi har ett system där relativt många är utbildade i arbetsmiljöfrågor och det finns ett gott samarbete mellan arbetsmarknadens parter inom detta område. Organisationen med skyddsombud skapar engagemang från botten till toppen av organisationer. Det en avgörande styrka även inför nya utmaningar. Några poängterar även att svenska aktörer har en internationell utblick och är villiga att ta intryck av erfarenheter och "best practice" från andra länder.

Några intervjupersoner argumenterar dock att den långa traditionen av institutionaliserat arbetsmiljöarbete i Sverige skapar en rigiditet som är dåligt lämpad för att möta nya arbetsmiljöutmaningar i ett föränderligt och flexibelt arbetsliv. Vissa ser det som sannolikt att fackförbundens ställning kommer att försvagas som följd av en mer fragmentiserad arbetsmarknad.

En annan svaghet med nuvarande arbetsmiljöarbete som framhålls är det inte när finns stora delar av arbetslivet och att dessa är utelämnade. Det kan alltså vara så att de som är i störst behov arbetsmiljöåtgärder är sämst rustade för att möta framtidens utmaningar. Det kräver i sin tur ett individualiserat synsätt i arbetsmiljöarbetet, så att man kan direkt till den enskilde.

"Man måste lösa vem som har arbetsmiljöansvaret och hur skapar man god arbetsmiljö när man inte arbetar från en fast arbetsplats och är tillgänglig 24/7."

"Ett ledarskap som kan lägga mer fokus på medarbetarna för att de ska kunna vara mer självgående och kreativa. Den rollen blir mer renodlad för att man inte."

"Man måste klara av ett betydligt mer ökat samarbete i arbetsmiljöfrågorna. De kommer sträcka sig allt mer över departementsgränserna. Det är lika mycket en fråga för Näringsdepartementet, utbildningsdepartementet och Socialdepartementet. I och med att det hamnar om ny teknik måste det in i Näringsdepartementets digitaliseringsstrategier. Då krävs det ett annat tänk kring arbetsmiljö."

"Det blir mycket mer komplicerat. När jag började i den här branschen kom vi på att lösningsmedel var farligt och ledde till arbetsskador. Då satte man igång ett preventivt arbete för bort med lösningsmedel. Det tog sin lilla tid men det var enkelt och lättbegripligt. Men de organisatoriska och social faktorerna vi nu jobbar med är mycket mer komplicerade. Arbetsmiljöarbetet kräver mycket större kompetens och förståelse för olika reaktioner, för den mänskliga psykologin. Men det går inte att köra på i gamla banor"

"Sweden is in a very good position. The fact you do this survey shows there is an awareness to tackle these coming challenges. There is strong institutional framework and good collaboration between different actors, both in the insurance industry but also from the public sector with the labour inspection and other institutions. A strong tripartite history and a consensus culture."

"Sweden has also the advantage of still being an industrial society. You can be at the forefront. There is still an industrial setting and you have some impressive productive

developments so you are at the top of the technological development. So you should have good conditions if you bring the actors together. Not only looking at the global trends but also the Swedish context. There is a strong culture of prevention in general – for traffic, for health. There is also awareness that there are still inequalities in society and they have to be addressed.”

“From the Swedish perspective what is very good is this kind of participatory structure. Talking with everybody rather than command and control. Management and chiefs are facilitators. Good long-term collaboration between employees and employers.”

“The good thing Sweden is very internationally oriented so the developments in Sweden can also be looked at from outside Sweden. There is always somebody ahead from whom we can learn. Through international collaboration like the networks ISSA offers, we can also learn from each other from the global level.”

“The weakness is that people want to take their own decision. You have to be intelligent in leading people so leadership becomes a big challenge. Also people are not that willing to change. You want to be in your own comfort zone. If you are expected to do something different then people become angry. Challenge when you will have to be adaptable.”

“The weakness comes out of all the different institutions are strong in themselves and there is maybe not always easy to look beyond one little territory. The question is who is looking at the global dimension and giving proposals or integrated solutions if this implies other institutions with these different actors. Your government decided to shut down the wonderful Working Life Institute, which many years ago were discussing these issues. So I would hope you recreate this institute with all the actors to overcome the individual strong institutions.”

“Dagens miljöarbete är fortfarande mycket präglad av den samverkansmodell vi har där arbetsgivare och arbetstagare försöker samverka och förhandla sig fram till god arbetsmiljö. Vikten av de organisationer som organiserar arbetstagare kommer minska och vi kommer se en ökad individualisering där individen kommer bli mer betydelsefull och inflytelserik.”

“Another challenge is that those who really need help are the weakest people. They don't have enough support. There are people who are unable to change so you need to have to security nets and support for those who need it. How can that support be given at the workplace?”

9. "Finns det några punkter där arbetsmiljöarbetet i Sverige som bör förändras, för att kunna möta den framtid vi talat om?"

När intervjupersonerna tillfrågades om vad i det svenska arbetsmiljöarbetet de anser behöver förändras för att möta framtidens arbetsmiljöutmaningar betonade en majoritet behovet av konstant utveckling och anpassning allteftersom arbetslivets förutsättningar förändras. I denna kontext anser man det särskilt avgörande att forskningen kring arbetsmiljö stärks och att kopplingen mellan forskning och tillämpning stärks.

Arbetsmiljöarbetet behöver också enligt någon ha ett bredare perspektiv som inser att den svenska arbetsmarknaden inte existerar i ett vakuum, även om man betonar att det inte betyder att vi ska försämra våra arbetsvillkor för att stå oss i en internationell konkurrens.

Flera av intervjupersonerna betonar också vikten av att utveckla och förstärka statliga institutioner samt öka samarbetet dem emellan för att mer effektivt kunna möta en allt mer komplex uppsättning arbetsmiljöutmaningar.

"What is not so well done today, there is no coordination between evidence and research. There used to be a research institute but it was dissolved due to political reasons. So better coordination to have the best evidence and the best knowledge to be ready to find the new challenges. You don't create new knowledge from scratch.

"Ur forskningsperspektivet så måste till mer resurser till långsiktigt arbetsmiljöforskning. Nu går partner in med ganska mycket pengar men staten har inte tagit sitt fulla ansvar. Man måste även jobba med de nya riskerna som ännu inte är risker. Sen måste all den kunskap som finns fås ut. Det finns många som är omedvetna om hur man ska agera eller vilka risker som finns. Man måste vara mycket mer aktiva. Vad finns det för risker med nanoteknologier? I det arbetet måste man vara aktivare."

"Ingenting är statisk, allt är dynamiskt. Det gäller även forskningen som många gånger är traditionell. Nya arbetsformer har svårare att få pengar till sin forskning och det behövs mer riskforskning. Jag satt många år i vad som nu är Forte. Där hade vi jättefina ansökningar men lite traditionella, det var alltid lite mer av detsamma. Vi ligger efter. Måste beforska vad det är som kommer. Det skulle finnas en pott för framtidsprojekt."

"Vi behöver få ett mer internationellt perspektiv där det finns en tydligare medvetenhet i arbetsmiljöarbetet idag för att det ska fungera i praktiken. Vi kanske inte konkurrerar med att ha de lägsta lönerna men med att vi har väldigt hög kompetens och goda villkor. Då måste man sticka ut hakan. Inte låta sig dras med i tåget som bygger på rädsla – för att stå oss i konkurrensen måste vi anpassa oss efter de som inte har lika bra villkor. Tvärtom. Som sagt, en yngre generation som kommer ha den kompetensen som blir de viktiga, nämligen det vi har i huvudet. Vår förmåga att tänka, reflektera, analysera, det är de vi kommer konkurrera om och de

kommer kunna flytta vartsomhelst i världen. Samtidigt som vi har en värdegrund som är inkluderade. Alla jobb ska värderas.”

”Arbetsmiljöverket borde få ett bredare mandat och ta mer ansvar för de här frågorna. Det innebär att man behöver skaffa en annan kompetens. Idag är det så att folk som kan ergonomi, hur man studerar effektivitet, rationaliseringseffekter och sådant är nu en kompetens som försvunnit och istället finns bland alla konsulter. Vi behöver återbygga den kompetensen.”

”Vi måste sätta arbetsmiljöfrågorna på tvären inom politiken och departementet. Det måste finnas ett bredare ansvar och perspektiv på vad som är arbetsmiljö och vem har ansvar så att inte utbildningssystemet drar åt ett håll och ett annat system åt ett annat håll. Det finns en myndighetssamverkan och departementssamverkan i arbetsmiljöfrågor och lyfts upp på agendan tidigare.”