



Beskæftigelses-
ministeriet

National strategi for arbejdsmiljøforskning

Oktober 2020

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Strategiens rammer	3
Prioriteringsparametre	4
Strategiens ambition	5
Strategiske prioriteringer	7
Prioritering: Fundament for strategiens ambition	8
Prioritering: Viden om sammenhæng mellem arbejdsmiljø og helbred	13
Prioritering: Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats	15
Prioritering: Viden om myndighedernes og andre aktørers indsats for at understøtte et godt arbejdsmiljø	17
Prioritering: Viden om implementering og udbredelse af interventioner og indsatser	18
Udmøntning og evaluering af strategien	19
Bilag: Om evidens typer	20



Forord

Det danske arbejdsmarked er under fortsat forandring. Ny teknologi, digitalisering, udvikling i danskerne sundhed og nye måder at arbejde på, giver nye muligheder og udfordringer i indsatsen for et godt arbejdsmiljø.

Det er først og fremmest hos den enkelte virksomhed, at arbejdsmiljøet kan flyttes. Virksomhederne i Danmark skal derfor have de bedste forudsætninger for at sikre et godt arbejdsmiljø både i dag og i fremtiden, så det er sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark.

Et godt arbejdsmiljø på sikre og sunde arbejdspladser giver arbejdstagere de bedste muligheder for et godt, langt og produktivt arbejdsliv til gavn for både den enkelte, virksomhederne og samfundet.

Den Nationale Strategi for arbejdsmiljøforskning skal sætte en klar retning for dansk forskning. Det indgik i den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats fra 2019.

Målet med strategien er, at virksomhederne får den nødvendige forskningsbase-rede viden om arbejdsmiljø, så de kan handle og styrke forebyggelse på arbejds-pladserne.

Strategien tager udgangspunkt i tre prioriteringsparametre. Det ene handler om omfanget af et problem eller potentiale, det andet om at udfylde videnshuller på arbejdsmiljøområdet, og det tredje om at sikre, at forskningen understøtter de nationale mål.

Med strategien er der også et ønske om, at arbejdsmiljøforskningen bredes ud. Der skal tages initiativ til at nedbryde siloer, hvor nye forskningsmiljøer inviteres ind, og dialog og samarbejde på tværs af områder bliver et vigtigt element.

Strategien danner rammen for den forskningsindsats, der finansieres af Beskæftigelsesministeriet, herunder Arbejdsmiljøforskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal ligeledes udføre sin forskning inden for strategiens rammer. Derudover skal strategien understøtte dialog med offentlige, private og almennyttige fonde om mulighederne for samfinansiering af arbejdsmiljøforskning, og dels om muligheden for at fondene udbyder forskningstemaer med inspiration i strategien.

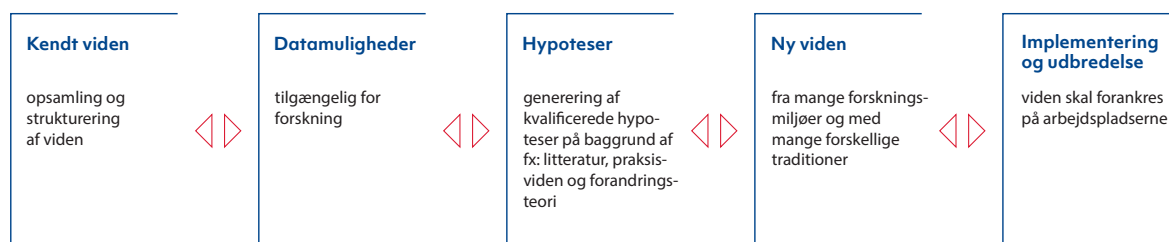
Strategiens rammer

Arbejds miljøindsatsen skal tage udgangspunkt i den nyeste forskning og viden, og den Nationale Strategi skal understøtte netop udvikling af ny viden, samt videreudvikling og konsolidering af den eksisterende forskning på arbejdsmiljøområdet.

Der er i dag et bredt vidensgrundlag om sammenhænge mellem arbejdsmiljøet på arbejdspladserne og medarbejdernes helbred på mange områder. Den viden skal fortsat udvikles, men det er fornuftigt at udvide paletten og sætte mere fokus på at skabe viden om, hvordan arbejdsmiljøproblemer forebygges og afhjælpes, og hvordan viden bliver mobiliseret på arbejdspladserne.

Grundlaget for at sikre, at der er de bedste muligheder for at opbygge solid forskningsmæssig viden om et indsatsområde og efterfølgende implementering og udbredelse heraf, kan baseres på en række aktiviteter, *jf. figur 1*.

Figur 1: Opbygning og anvendelse af viden



Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

En forudsætning for at opbygge ny viden er, at den kendte viden er opsamlet og struktureret. Det gælder både for kvalitativ og kvantitativ viden. Det vil understøtte, at den nye viden, der udvikles, koncentrerer sig om områder, der ikke er tilstrækkelig belyst i den eksisterende forskningslitteratur. Ligeledes understøtter det muligheden for både formidling baseret på et stærk fundament af viden, og for at viden kan anvendes i policy-øjemed.

Udvikling af ny forskningsviden/ny evidens skal understøttes af et datagrundlag, der har høj kvalitet, og som er tilgængeligt for relevante forskere og andre interessenter.

Gode, velunderbyggede forskningshypoteser om sammenhænge eller virkning af interventioner og indsatser øger sandsynligheden for, at forskningen vil give ny

viden, som er relevant for arbejdsmiljøområdet. Hypoteser kan eksempelvis bygge på videnskabelig litteratur, praksisviden, forandringsteori mv. eller de kan bygge på kvalitative og eksplorative undersøgelser.

Den nye viden, der skabes, skal understøtte en generel ambition om, at viden på arbejdsmiljøområdet skal bevæge sig i en evidensbaseret retning. Det udelukker ikke forskningsområder, men det er udtryk for en ambition om, at barren sættes så højt som muligt inden for hvert enkelt forskningsområde og tradition.

Det er vigtigt, at der fastholdes en balance mellem forskellige forskningstilgange, da de enkelte tilgange meget ofte bidrager med forskellig viden og supplerer hinanden. Når kvantitative og kvalitative studier og forskellige forskningsdiscipliner går hånd i hånd skabes et godt fundament for et højere vidensniveau på arbejdsmiljøområdet.

Prioriteringsparametre

I arbejdsmiljøforskningen er der en lang række emner fordelt på mange – og komplekse – områder, hvor det er relevant at sikre viden og evidens. Derfor er det vigtigt, at forskningen fokuseres der, hvor der ud fra en samlet vurdering er det største behov for viden. Det skal sikres via tre prioriteringsparametre, hvor forskningen som minimum skal opfylde to af prioriteringsparametrene. Prioriteringsparametrene vedrører udbredelse, alvorlighed og potentiale (både menneskeligt og økonomisk), vidensniveau og sammenhæng med de nationale arbejdsmiljømål, jf. figur 2.

Figur 2: Prioriteringsparametre



Udbredelse, alvorlighed og potentiale

Prioritering af forskning, der understøtter viden på områder, hvor et arbejdsmiljøproblem er meget udbredt, hvor problemet er meget alvorligt eller hvor der er stort potentiale (både menneskeligt og økonomisk).



Utilstrækkelig vidensniveau

Der skal være overblik over den eksisterende tilgængelige viden, og forskningen bør prioriteres inden for områder med manglende viden.



Sammenhæng med de nationale mål

Forskning, som direkte eller indirekte kan understøtte arbejdet med at nå de nationale mål.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Strategiens ambition

Dansk arbejdsmiljøforskning skal også fremover være på et højt internationalt niveau, og den skal skabe et solidt vidensgrundlag, der i højere grad end i dag giver mulighed for en evidensbaseret tilgang i forebyggende tiltag (jf. begrebsafklaringen i vedlagte bilag) på arbejdspladserne, i politikudviklingen og i myndighedsindsatsen.

Ambitionen er, at der i fremtiden bliver fornuftig balance mellem viden om årsagssammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbred, viden om virkemidler i form af arbejdspladsernes egenindsats og indsatser fra myndigheder og andre virksomhedseksterne aktører og viden om hvordan løsningerne omsættes til handling af arbejdspladserne og aktørerne på arbejdsmiljøområdet, *jf. figur 3*.

Figur 3: Tre evidens typer på arbejdsmiljøområdet

1

Forskning i årsagssammenhænge

Forskning i sammenhænge mellem arbejdsmiljøet og medarbejdernes helbred skaber viden om, hvor der skal sættes ind.

2

Forskning i virkemidler

Forskning i virkemidler skaber viden om forebyggelse, om hvad der kan hjælpe når skaden er sket eller sikre, at den ikke sker igen.

3

Forskning i implementering og udbredelse

Forskning i implementering og udbredelse skaber viden om, hvordan virkemidler på arbejdsmiljøområdet kan implementeres og udbredes i praksis.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Viden om henholdsvis årsagssammenhænge, virkemidler og implementering og udbredelse beskrives i det følgende som evidens typer. Det sker ud fra den præmis, at der med de tre evidens typer lægges vægt på en bred forståelse af, hvad evidens er. Evidens typer refererer til, hvilke typer forskningsspørgsmål, man ønsker at besvare. Evidens typer refererer således ikke til bestemte forskningsmetoder eller forskningsdesigns. Se bilag om evidens typer.

De tre evidens typer er indbyrdes afhængige. Eksempelvis er forskningen i sammenhænge en grundsten for forskningen i virkemidler, mens viden om implementering og udbredelse i høj grad er tværgående for både forskningen i sammenhænge og forskningen i virkemidler.

Der er mange videnskabelige og faglige felter, der bidrager med ny viden på arbejdsmiljøområdet, og disse felter har ofte vidt forskellige videnskabelige traditioner, men det er relevant, at de rummes i prioriteringen af forskningen, ligesom det er vigtigt, at nye forskningsdiscipliner får gode muligheder for at bidrage med viden på arbejdsmiljøområdet.

De centrale genstandsfelter i arbejdsmiljøforskningen er psykosocialt arbejdsmiljø, ergonomisk arbejdsmiljø og fysisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker og sikkerhedskultur og kemi, herunder mikrobiologi.

I dag er arbejdsmiljøforskningen i Danmark karakteriseret ved, at der er en betydelig tyngde i epidemiologisk forskning i sammenhænge mellem arbejdsmiljø og helbred. Det har betydet, at der er opbygget betydelig forskningsbaseret viden på mange områder om sammenhænge mellem risikofaktorer i arbejdsmiljøet og konsekvenser for medarbejderes sikkerhed og helbred.

Forskning i virkemidler har derimod endnu ikke samme tyngde. Der gælder såvel studier af forebyggende indsatser på arbejdspladser, som studier af effekten af myndighedernes og andre aktørers indsatser på arbejdsmiljøet.

Viden om, hvordan indsatser på arbejdspladserne og indsatser fra myndigheder og andre aktører implementeres og udbredes bedst muligt, er også begrænset.

På tværs af de tre evidens typer er der også begrænset viden om økonomiske aspekter af arbejdsmiljøområdet, såvel som organisatoriske, sociale og adfærdsmæssige aspekter. En viden som vil kunne kvalificere grundlaget for beslutninger om arbejdsmiljøindsatser på samfunds-, branche- og virksomhedsniveau.



Strategiske prioriteringer

Generelt set bør de strategiske prioriteringer i arbejdsmiljøforskningen tage udgangspunkt i de ovennævnte rammer for strategien, og med udgangspunkt heri præsenteres strategiens mere konkrete prioriteringer:

- Fundament for strategiens ambition
- Viden om sammenhæng mellem arbejdsmiljø og helbred
- Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats
- Viden om myndighedernes og andre aktørers indsats for at understøtte et godt arbejdsmiljø
- Viden om implementering og udbredelse af interventioner og indsatser



Prioritering: Fundament for strategiens ambition

Der er en række ambitioner i strategien, som går på tværs af de tre evidens typer på arbejdsmiljøområdet. Det drejer sig om et samlet overblik over viden, udbredelse af viden, økonomiske vinkler i forskningen, udvikling af nye metoder og udfaldsmål samt adgang til data.

Samlet overblik over viden

Ambitionen om en fornuftig balance mellem de tre evidens typer skal understøttes af, at den kendte viden bliver opsamlet og struktureret, så der skabes et systematisk overblik over viden på arbejdsmiljøområdet. På den måde vil det blive synligt, hvor tyngden af viden er stor, og hvor den er knap så stor eller måske helt fraværende. Det er vigtigt, at både den eksisterende viden og den nye viden, der løbende opbygges, samles i et overblik.

Vidensoverblikket skal bidrage til at identificere videnshuller som grundlag for prioriteringen af nye forskningsprojekter. Vidensoverblikket kan understøttes af eksempelvis evidence mapping, systematiske reviews og metaanalyser.

Ligeledes bør der indgå viden om international forskning på arbejdsmiljøområdet. I den forbindelse bør der indgå en vurdering af, hvor overførbare studiets resultater er til danske forhold.

Nationale mål

Forskning, der understøtter de prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, indgår som et af de tre prioriteringsparametre, som skal bidrage til, at arbejdsmiljøforskningen fokuseres der, hvor der ud fra en samlet vurdering er det største behov for viden.

De prioriterede nationale mål fremgår af "Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen" og gælder som udgangspunkt til 2030¹. Det er aftaleparternes ambition, at der med de nationale mål sættes en klar retning og et højt ambitionsniveau for samtlige arbejdsmiljøaktørers indsats og samarbejde om arbejdsmiljøet. Heri indgår også arbejdsmiljøforskningen, som skal understøtte, at der opbygges forskningsbaseret viden og evidens om arbejdsmiljøproblemerne, og hvordan de kan forebygges på arbejdspladserne.

I aftalen er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om, at den overordnede vision for arbejdsmiljøet er:

- Arbejdspladserne arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, så det bliver sundt og sikkert for alle at gå på arbejde i Danmark.

I aftalen er der opstillet nationale mål for fire arbejdsmiljøemner. Målene har både fokus på at styrke den forebyggende indsats og på at reducere arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladserne:

- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

1) Der er dog i trepartsaftalen om prioriterede nationale mål "enighed om, at aftaleparterne i fællesskab kan justere målene, fx hvis den generelle udvikling på området viser nye tendenser eller på baggrund af ny forskningsmæssig viden, der giver anledning til revurdering af målene."

De nationale mål er uddybet i [aftaleteksten på bm.dk](#).

I aftalen er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om, at der løbende skal opbygges viden og et fagligt grundlag, der dels understøtter de nationale mål, og dels gør det muligt for aftaleparterne og arbejdsmiljøaktørerne at reagere på den viden og erfaring, der opstår i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet. Aftaleparterne har i den sammenhæng peget på behov for at opbygge mere viden og forskning inden for en række områder:

Inden for det ergonomiske arbejdsmiljø er der behov for mere viden og forskning på baggrund af objektive målinger om sammenhængen mellem eksponeringer og betydningen for helbredet.

Inden for det kemiske arbejdsmiljø, er der behov for mere viden og forskning om eksponeringsniveauer af kemiske stoffer i arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser.

Med henblik på at sikre et mere dækkende mål for psykisk arbejdsmiljø er der behov for mere viden og forskning om sammenhængen mellem risikofaktorer og helbred. Det kan f.eks. omfatte stor arbejdsomængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav samt uklare og modstridende krav. Det vil tilsvarende være relevant med mere forskning i arbejdsbetinget stress.

Der er behov for viden og forskning om sammenhængen mellem et systematisk arbejdsmiljøarbejde og et sundt og sikkert arbejdsmiljø på arbejdspladserne, så der på et fagligt grundlag kan sættes en klar retning på arbejdsmiljøarbejdet.

Aftaleparterne vil genoptage drøftelserne om et mål for systematisk arbejdsmiljøarbejde samt et revideret mål for det psykiske arbejdsmiljø i 2024, når et tilstrækkeligt vidensgrundlag er tilvejebragt.

Der er for de nævnte områder ligeledes behov for yderligere handlingsanvisende forskning om sammenhængen mellem forebyggelse, risikofaktorer og helbredseffekter.

Formidling og udbredelse af viden

Forskningsprojekterne skal gennem formidlingsaktiviteter gøre den forskningsbaserede viden tilgængelig og handlingsrettet, så alle relevante arbejdsmiljøaktører kan træffe beslutninger om ændringer i arbejdsmiljøindsatsen på et velfunderet grundlag. Det kan ske gennem populærvidenskabelige artikler, sociale medier, blogs, konferencer, seminarer, workshops etc.

Det er samtidig en ambition, at der fremadrettet er et større fokus på at sikre mobilisering af ny viden.

Det kan blandt andet ske gennem øget brobygning mellem forskning og praksis, via systematisk inddragelse af interessenter og målgrupper, via inddragelse af interessenter som brancheorganisationer og virksomhedsnetværk og ved at stille krav om potentiel samfundsmæssig impact i forbindelse med tildeling af forskningsmidler.

Ligeledes kan det ske ved, at både forskere og interessenter har fokus på at sikre mobiliseringen af ny viden. Forskerne skal på den ene side være opsøgende i forhold til vidensbehovet blandt virksomheder, rådgivere, myndigheder osv, således at forskningen ikke kun drives af push-faktorer (forskernes egne idéer og ønsker) men også af pull-faktorer (virksomhedernes behov for viden) og udveksling af information idéer og erfaringer med forskningsbrugere. Og interessenterne (rådgivere, arbejdsmarkedets parter og myndigheder) skal på den anden side sikre, at de har kapacitet til at gå i dialog med forskere om forskningsbehov i praksis, til at vurdere og fortolke ny viden og understøtte implementeringen af nye tiltag baseret på ny viden på arbejdspladserne.

Økonomisk vinkel

Det er en ambition, at der knyttes et økonomisk perspektiv til kommende projekter, hvor det er meningsfyldt. Det skal understøtte, at både virksomheder og myndigheder mv. kan prioritere virkemidler, som er økonomisk effektive, ligesom det skal understøtte muligheden for at opgøre samfundsmæssige omkostninger/gevinster, herunder blandt andet produktivitet.

Økonomiske aspekter af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser bør også indgå i det samlede overblik over viden. Det vil understøtte muligheden for udvikling af eksempelvis arbejdsmiljøøkonomiske modeller mv.

Bedre mulighed for at undersøge virkning af virkemidler

Arbejdsmiljø er et komplekst område at undersøge og evaluere, og det kan både være vanskeligt at finde relevante udfaldsmål. Derfor er det vigtigt, at der er fokus på udvikling af både nye evalueringsmetoder og af nye udfaldsmål.

Det er en ambition, at arbejdsmiljøforskningen fortsat skal undersøge andre udfaldsmål end helbredsmæssige udfaldsmål. De senere år har der været større fokus på udfaldsmål som fx sygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmar-

kedet. Der er dog et potentiale for, at arbejdsmiljøforskningen også undersøger andre relevante udfaldsmål som fx adfærdsændringer, forebyggelsespraksis, sygenærvær, produktivitet, arbejdsevne og fastholdelse. Det vil også være relevant have fokus på udvikling af nye typer af indikatorer for arbejdsmiljøet.

Det er ligeledes en ambition, at der sættes fokus på at udvikle og anvende evalueringsdesign, der understøtter muligheden for at opnå viden om sammenhænge mellem eksponeringer, virkemidler og udfald på baggrund af registre, så der kan genereres viden også uden, at der igangsættes randomiserede kontrollerede forsøg. Det kan fx indebære at anvende big data analytics, machine learning mv.

Adgang til data

Ambitionen om en fornuftig balance mellem forskningstyper og fokus på metodeudvikling skal ligeledes understøttes af, at Beskæftigelsesministeriet udstiller et overblik over de data, som ministeriet har indsamlet. På den baggrund udstilles en række relevante data via enten åbne data eller via pseudonymiserede data på sikre platforme. Ligeledes skal Beskæftigelsesministeriet være proaktive og åbne for dialog om nye datamuligheder.

Med ambitionen følger også en opfordring til øvrige interessenter på arbejdsmiljøområdet om både at bidrage til udbredelse af egne data, så de kan komme i spil og skabe den størst mulige samfundsmæssige værdi, og ligeledes en opfordring til at være proaktive og åbne for dialog om nye datamuligheder.



Prioritering: Viden om sammenhæng mellem arbejdsmiljø og helbred

Viden om sammenhænge mellem arbejdsmiljøfaktorer og helbred er vigtige grundsten i arbejdsmiljøforskningen for at identificere grundlaget for forskning i forebyggelse, virkemidler og prædiktion af forskellige udfald som fx sygefravær, tidlig tilbagetrækning og intermedicære mål som fx adfældsændringer.

I dag gennemføres der forskning i arbejdsmiljø og helbred på en række institutioner i Danmark, herunder Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, de arbejdsmedicinske klinikker og på universiteterne.

En vidensbaseret og effektiv arbejdsmiljøindsats afhænger af, at der etableres viden om årsagssammenhænge på arbejdsmiljøområdet baseret på forskellige forskningsdiscipliner og -tilgang. Viden om, hvordan arbejdsmiljøet påvirker medarbejdernes helbred, er en forudsætning for solid viden om effekterne af arbejdspladsernes og andre aktørers forebyggende indsatser. Det kan både være viden om, hvilke risikofaktorer eller kombinationer af risikofaktorer på arbejdspladserne, der forårsager arbejdsmiljøproblemer, og det kan være viden om, hvilke

positive faktorer i arbejdsmiljøet, der skaber sikre og sunde arbejdspladser og bedre produktivitet.

Viden om sammenhænge mellem arbejdsmiljøpåvirkninger og medarbejdernes fysiske og psykiske helbred er under stadig udvikling, efterhånden som befolkningens sundhed, arbejdsmarkedet og teknologierne udvikler sig. Denne forskning udgør en relativt stor andel af den samlede arbejdsmiljøforskning og vil fortsat være afgørende for afdækningen af nye og komplekse faktorer i arbejdsmiljøet, og dermed grundlaget for forebyggelsesstrategier.

Forskningen i arbejdsmiljø i Danmark har tilpasset sig de tre prioriterede områder, psykosocialt arbejdsmiljø, muskel-skeletpåvirkninger og arbejdsulykker, og det kan have medført en uhensigtsmæssig nedprioritering af forskning på andre områder, hvilket bl.a. gælder dele af det kemiske arbejdsmiljø. Der er fx begrænset viden om, hvilke stoffer og materialer virksomhederne i Danmark arbejder med, hvor mange der udsættes for kemisk og biologisk arbejdsmiljø, og hvordan de potentielle risici håndteres på virksomhederne og påvirker helbredet på kort og lang sigt.

Der er behov for flere undersøgelser med tilstrækkelig høj kvalitet inden for en række arbejdsmiljøfaktorer, så det muliggør tilstrækkeligt datagrundlag til meta-analyser og reviews.

Viden om sammenhænge mellem arbejdsmiljøforhold og helbred er typisk baseret på data fra spørgeskemaundersøgelser, registerstudier samt ekspertvurderinger og kun i mindre grad objektive/tekniske målinger. På de områder, hvor det er muligt, er der behov for i endnu højere grad at undersøge sammenhænge ved hjælp af objektive målinger. I tilknytning hertil er der behov for at udvikle metoder til objektive målinger, som kan foregå under faktiske arbejdsforhold, og som kan give valide og reproducerbare mål for eksponeringer i arbejdsmiljøet.

Der er brug for forskningsviden om aktuelle arbejdsmiljøforhold såvel som fremtidens arbejdsmiljøforhold. Nye udviklingstendenser på arbejdsmarkedet i form af nye teknologier, arbejdsmiljømæssige konsekvenser af nye måder at organisere arbejdet samt udviklingen i befolkningens sundhedstilstand, kan kræve tilpasninger af eller give nye muligheder i arbejdsmiljøindsatsen, og det kræver opdateret viden.



Prioritering: Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats

Der er brug for mere forskningsbaseret viden om virkemidler på arbejdsmiljøområdet. Det gælder både viden om effekten af virkemidler og viden om hvilke betingelser der skal være opfyldt, for at virkemidlerne er effektive. Dette er vigtigt for at sikre en balance i opbygningen af viden på arbejdsmiljøområdet og sætte fokus på forebyggelsesperspektiver, der kan danne rammerne for det systematiske arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne og i myndighedernes indsats. Det er i den forbindelse også vigtigt med handlingsorienteret forskningsviden.

Virkemidler er en handling eller aktivitet, der fx skal forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen via en ændret adfærd på virksomhederne. Det kan være virksomhedens egne indsatser i form af konkrete handlinger såsom monitorering, dokumentation og evalueringspraksis, ændringer i arbejdsgange og indretningen af arbejdspladsen, procesmetoder samt brug af proaktive mål i det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Der er behov for viden om virkningen af virksomhedernes systematiske arbejde med arbejdsmiljø, herunder hvilke organisatoriske faktorer, der fremmer eller hæmmer et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Der er eksempelvis brug for viden om, hvordan samarbejde om arbejdsmiljø fungerer på arbejdspladserne, samt viden om effekterne af et velfungerende systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Der er også et behov for viden om virkningen af ændringer på arbejdspladsen, som både er en del af en almindelig hverdag og i forbindelse med større udefrakommende forandringer, hvor forandringen kan bruges som et "naturligt eksperiment."

Der er brug for mere viden om, hvad der motiverer virksomheder til at lave arbejdsmiljøtiltag. Er det fx håndhævelse og eventuelle sanktioner/bøder? Eller forventningen om bedre medarbejdertrivsel, færre sygedage, bedre økonomisk bundlinje, bedre omdømme m.m.?

Interventionsstudier skal især omfatte forebyggende indsatser på arbejdspladsen, men også initiativer til at afhjælpe konstaterede problemer og påvise potentiale. Der er herunder behov for øget forskningsbaseret viden om, hvordan man kan styrke forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer og derved sikre en tidlig forebyggelse af de langsigtede virkninger på helbredet af risikofaktorer og positiv faktorer i arbejdsmiljøet – både fysisk og psykisk. Det er en ambition i strategien, at interventionerne er mulige at implementere efterfølgende, ligesom interventionerne i vidt omfang skal være generaliserbare, så resultaterne kan udbredes til andre virksomheder, jobgrupper, brancher mv. En grundig procesevaluering er derfor være relevant i forbindelse med interventioner.

Det er relevant, at forskningen omfatter interventioner på organisatorisk, ledelses-, gruppe- og individniveau.

Det er ligeledes en ambition, at der sættes fokus på forskning i arbejdsmiljømæssige tiltag, når skaden er sket, og forebyggende tiltag, så skaden ikke kommer igen. Det er her relevant med tværgående studier af indsatser, som både involverer arbejdspladsen og samspillet med sundhedsvæsen og kommune.



Prioritering: Viden om myndighedernes og andre aktørers indsats for at understøtte et godt arbejdsmiljø

Virkemidler kan også være eksterne i form af lovgivning, politiske aftaler, aktiviteter og handleplaner på brancheniveau etc., som tilskynder virksomheder til indsatser eller konkrete handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet.

Det er en ambition, at forskning i effekten af forskellige typer af myndighedsindsatser og aktørindsatser intensiveres, da viden på området er mangelfuld. Det har hidtil haft den konsekvens, at der ikke er viden, kan understøtte prioriteringer i indsatsen.

Med myndigheder og andre aktører tænkes blandt andet på Arbejdstilsynets myndighedsindsats i form af forskellige former for tilsyn, bøder, påbud samt dialog og vejledning m.m. samt BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljøets formidlingsindsats, arbejdsmiljørådgivernes rådgivning, brancheaftaler/partsaftaler på arbejdsmiljøområdet, arbejdsmiljøarbejdet i samarbejdssystemet mv.

Der er relevant at udvide overblikket over viden til også at inddrage studier, som er udarbejdet for andre tilsynsmyndigheder.



Prioritering: Viden om implementering og udbredelse af interventioner og indsatser

Forskning i implementering og udbredelse af viden er centralt for, at den viden der skabes på arbejdsmiljøområdet, kan give det størst mulige grundlag for samfundsmæssig impact.

Der er i dag begrænset viden om, hvordan virkemidler på arbejdsmiljøområdet bedst muligt implementeres og udbredes.

Det er klart, at kerneområder i arbejdsmiljøforskningen er dels sammenhæng mellem arbejdsmiljø og helbred, dels viden om virkemidler, men der skal derudover også være fokus på forskning i implementering og udbredelse af viden på arbejdsmiljøområdet. Det skal styrke en effektiv og systematisk viden om anvendelse og forankring af forskningsviden om arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Det er eksempelvis vigtigt, at de interventioner og indsatser, der igangsættes, er mulige at implementere efterfølgende, ligesom de i vidt omfang skal være generaliserbare og dermed kan udbredes. Det kræver forskning, der identificerer muligheder og barrierer for implementering og udbredelse. Implementeringsforskning skal derfor være en integreret del af forskningen i interventioner og indsatser.

Udmøntning og evaluering af strategien

Strategien giver sigtelinjer for den danske forskning i arbejdsmiljø, der forventes at være gældende de kommende 10 år.

Beskæftigelsesministeriet udarbejder en plan for udmøntning af strategien, hvori indgår at sikre, at også nye forskningsmiljøer og –institutioner samt relevante offentlige og private fonde, får kendskab til strategien.

Strategien evalueres hvert 3. år og på den baggrund vurderer beskæftigelsesministeren i samarbejde med forligskredsen og Arbejdsmiljørådet, om der er behov for at foretage justeringer.

I forbindelse med evaluering af strategien udarbejdes et overblik til forligskredsen, hvori der skitseres på hvilke områder, der i regi af Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmiljøforskningsfonden og NFA, er igangsat forskning, og hvordan det flugter med Den Nationale Strategi.

Bilag

Om evidensteryper

Der findes ikke én autoritativ definition på evidens i den videnskabelige litteratur².

Begrebet evidens kan generelt defineres som noget der skaber tydelighed eller klarhed i forhold til et givent fænomen. Evidens er således ikke et endegyldigt bevis.

Imidlertid kan man sige, at jo mere forskning, der bekræfter samme resultater, jo stærkere evidens er der herfor. Det er dog tvivlsomt, at evidens for et fænomen kan betegnes som "endelig og sikker".

Mange retninger inden for erkendelsesfilosofien og videnskabsteorien betoner, at viden er foreløbig og altid åben for revision. Derfor er det langt bedre at forstå evidens som "den aktuelt bedste viden"³.

Evidensbegreber er således ikke snævert bundet op på ét bestemt forskningsspørgsmål, ét bestemt forskningsdesign eller bestemte typer data eller analyseteknikker.

Arbejds miljøforskningen er karakteriseret ved at rumme mange forskellige videnskabelige discipliner og nærværende strategi lægger op til at flere forskningsdiscipliner skal bidrage til forskningen – og potentielt skabe tværdisciplinær eller multidisciplinær forskning⁴, der kan berige forståelsen af arbejdsmiljøet.

Evidensbegrebet skal, når det gælder arbejdsmiljøforskning, kunne rumme viden fra vidt forskellige videnskabelige traditioner, fx epidemiologisk viden om sammenhænge mellem risikofaktorer og helbredsudfald, økonomiske beregninger af gevinster ved investering i arbejdsmiljøindsatser samt fx sociologisk og antropologisk viden om menneskelige relationer, sociale institutioner og kulturel betydning i specifikke kontekster på arbejdspladserne.

2) Leeuw FL, Ling T & Rieper O (2012). Introduction. I Rieper O, Leeuw FL & Ling T: The Evidence Book. Concepts, Generation and Use of Evidence. Transaction Publishers. New York

3) Clearinghouse for Uddannelsesforskning, Danmarks Pædagogiske Universitet (n.d.). 5 Myter om Evidens. https://edu.au.dk/fileadmin/www.dpu.dk/viden/temaer/aaa/evidens/om-dpu_20070213165431_5-myter-om-evidens-dk.pdf

4) Jensenius, Alexander R. 2012. Disciplinarity: Intra, Cross, Multi, Inter, Trans. Blog post. <https://www.arj.no/2012/03/12/disciplinarity-2/>

Ligeledes skal evidensbegrebet kunne rumme forskellige typer forskningsspørgsmål, som kan belyses med afsæt i forskellige discipliners videnskabsteori, tilgange og metoder.

I den nationale strategi for arbejdsmiljøforskning skelnes der mellem tre forskellige former for evidens⁵:

- Forskning i årsagssammenhænge. Denne type evidens fokuserer på årsager til og udbredelse af arbejdsmiljørelaterede sundheds og sygdomsproblemstillinger. Ofte vil der tages udgangspunkt i epidemiologiske metoder, men er ikke afgrænset hertil.
- Forskning i virkemidler. Denne type evidens fokuserer på effekter af arbejdsmiljøindsatser nationalt og lokalt. Ofte vil der tages udgangspunkt i eksperimentelle metoder, men er ikke afgrænset hertil.
- Forskning i implementering og udbredelse. Denne type evidens fokuserer den bedst mulige organisering, ressourceudnyttelse, implementering og udbredelse af indsatser. Tilgangene hertil kan afhænge af det specifikke fokus og kan indeholde såvel kvantitative, kvalitative og mixed-methods tilgange fra forskellige discipliner.

Disse tre former for forskningsviden udgør tilsammen evidens i arbejdsmiljøindsatsen og er omdrejningspunktet for den nationale forskningsstrategi.

5) Sundhedsstyrelsen (2007). Evidens i forebyggelsen. Sundhedsstyrelsen, København. https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2007/Publ2007/CFF/Evidens_forebyggelse/evidens_forebyggelse,-d-,pdf.ashx

