

Arbetslivets utmaningar 2021

Information om utlysningen

Forte har i uppdrag av regeringen att bedriva ett nationellt forskningsprogram för arbetslivsforskning. Forskningen ska bidra till att möta de utmaningar som finns i arbetslivet genom att ta fram och sprida ny kunskap.

För denna utlysning avsätts minst 200 miljoner kronor för åren 2021–2027. Den angivna budgetnivån gäller under förutsättning att riksdagen beslutar att tilldela Forte medel för forskningsprogrammet inom arbetsliv, i enlighet med regeringens proposition *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* (2020/21:60).

Sista dag att skicka in ansökan är den 20 maj 2021 kl. 14.00.

Inriktning

Forte har prioriterat ett antal utmaningar där behovet av kunskap är stort. Utmaningarna identifierades i samband med framtagandet av arbetslivsprogrammets strategiska agenda. Forskningsagendan togs fram med hjälp av en referensgrupp bestående av forskare, arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer. Ansökningar inom denna utlysning ska vara inriktade på en av följande fyra delutmaningar:

- Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar
- Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet
- Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet
- Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeslivet

Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar

Att främja ett inkluderande och hållbart arbetsliv relaterar till generella frågor om arbetsmarknadens funktionssätt. Det handlar till exempel om relationen mellan arbetsmarknadens parter, utbud och efterfrågan av arbetskraft, lönebildning och urbaniseringens och globaliseringens konsekvenser. Andra kunskapsområden är arbetsrätt och reglering, matchningsproblematik och utbildningssystemet samt ökande krav på utbildning och kompetens.

En välfungerande arbetsmarknad förutsätter att det skapas arbetstillfällen. Därför behövs kunskap om vilka faktorer som påverkar tillväxten av jobb. Frågor om företagande, innovation och entreprenörskap samt omställningen till en grön ekonomi är viktiga att väga in.

Det är angeläget att beakta strukturomvandlingarnas effekter på arbetsmarknaden och hur olika grupper och delar av landet påverkas, samt effekterna på arbetslöshet, polarisering av villkor, ojämlikhet och inkomstfördelning mellan olika samhällsgrupper.

Framöver kan nya sektorer påverkas, exempelvis professioner som ekonomer och jurister, i takt med att den tekniska utvecklingen ersätter mer rutinartade arbetsuppgifter.

Ekonomiska kriser och lågkonjunkturer har historiskt bidragit till en omstrukturering och omställning av arbetsmarknaden. Förändringar som redan påbörjats eller varit i antågande tenderar att gå snabbare när arbetstillfällena försvinner och företag eller hela branscher krisar och går i graven. Som ett resultat av coronapandemin antas digitalisering och robotisering av arbetlivet och användningen av AI öka i omfattning.

System för, och organisation av, kompetensförsörjning, utbildning och matchning får förnyad aktualitet i och med pågående strukturomvandlingar och effekterna av coronapandemin. Ständig utveckling av kompetens behövs för att säkra att den arbetande befolkningen har rätt kunskaper och erfarenheter i en arbetsmarknad i förändring. Förutom branschspecifika kunskaper ökar efterfrågan på kompetens inom nyare områden såsom AI och digitalisering och det finns indikationer på att social kompetens, kreativitet och anpassningsbarhet är färdigheter som kommer värderas högt i framtiden. Samtidigt kvarstår kompetensbrister inom exempelvis välfärdssektorn. Vikten av tillgång till relevanta och aktuella utbildningar blir tydligare när arbetsmarknaden pressas. Hur tillvaratas då möjligheterna med digitalisering och automatisering? Vilka svårigheter finns med kompetensförsörjning i olika sektorer och hur ser kopplingen ut mellan arbetsmiljö, arbetsvillkor, produktivitet och konkurrenskraft?

Sverige och EU har beslutat om en rad stödpaket och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att mildra effekterna av coronapandemin på ekonomin och arbete. Vilka kort- och långsiktiga konsekvenser åtgärderna får är viktigt att följa för att se hur exempelvis olika samhällsgrupper och branscher påverkas framgent. Det är även angeläget att studera hur välfärdssystemen har lyckats möta upp nya behov sprungna ur pandemin.

Förmågan att hantera strukturomvandlingar påverkas av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. I Sverige likt många andra västerländska länder har medlemskap i fackföreningar minskat betydligt de senaste decennierna och särskilt bland arbetare och i grupper med generellt lägre inflytande över sin arbetssituation. Det är därför av intresse att studera konsekvenserna av minskad facklig organisering i olika sektorer och olika anställningsformer för arbetsförhållanden, arbetsmiljö, jämlikhet och arbetsmarknadens funktionssätt.

På vilket sätt kompetensförsörjningen ska organiseras och inom vilka områden, är beroende av i vilken riktning den ekonomiska återhämtningen och tillväxten kommer ske. Viss stimulans går exempelvis till att utveckla en klimatomställning av ekonomin och samhället.

Klimatomställningen förväntas få betydande inverkan på arbetsmarknaden och arbetlivet. Vissa arbeten kommer att försvinna medan andra kommer att tillkomma, och omställningen kommer ofta att ske sammanflätat med digitaliseringen. För att kunna klara klimatomställningen behöver samhället möta upp med rätt slags utbildning och kompetensförsörjning, inte minst inom nyckelsektorer för omställningen och andra delar av arbetsmarknaden där den gröna tillväxten förväntas ske. Det behövs bland annat scenarier om vilka arbeten som kommer öka och minska i betydelse, insatser för att stödja individer och samhällen som genomgår omställningsprocesser, samt forskning om hur en

god arbetsmiljö kan säkerställas när samhället ställer om till fossilfrihet. Det är också viktigt att ta hänsyn till hur klimatomställningen kommer att påverka människor som har låg utbildning, svag förankring på arbetsmarknaden eller en socioekonomiskt utsatt situation, och därmed sannolikt har svårare att leva upp till, eller ställa om till, nya kompetenskrav.

Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet

En konsekvens av coronapandemin är att arbetslösheten har ökat i Sverige under 2020 och 2021. Olika branscher och samhällsgrupper har påverkats på olika sätt. Särskilt drabbade är branscher som av tradition erbjuder arbetstillfällen till ungdomar och andra grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Särskilt drabbade grupper i Sverige är personer med invandrarbakgrund, yngre personer, personer med funktionsvariation, personer som var arbetslösa innan pandemin samt personer med tillfälliga anställningar.

Det är samma grupper som redan tidigare hade en svag anknytning till arbetsmarknaden, och frågan är hur de kan inkluderas på arbetsmarknaden efter pandemin. Det finns också anledning att fundera över på vilket sätt jämlikheten i samhället kommer påverkas när det gäller arbetslivsutveckling och livsmöjligheter i stort.

Det finns därför ett ökat behov av kunskap om inkludering av underrepresenterade grupper i arbetslivet. Frågor om hur integrationsprocesser kan främjas och om hur lagstiftning kring migration inverkar på utvecklingen behöver studeras närmare.

Fokus behöver även riktas mot arbetsplatser och arbetsgivare för att undersöka vilken roll dessa spelar för att inkludera underrepresenterade grupper i arbetslivet. Hur kan arbetsuppgifter och arbetsplatser skapas som öppnar upp för mångfald, i relation till både arbetsmarknaden och arbetets utformning och organisering? Skälig anpassning av arbetsplatser, arbetsgivares mottagarkapacitet för underrepresenterade grupper, kompetensutveckling och diskriminering är därför viktiga kunskapsområden.

Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet

Ett annat område där mer kunskap behövs för att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv är förekomsten av hot, våld, trakasserier, kränkningar, mobbning, och övergrepp i arbetslivet. Inom exempelvis vården och för blåljuspersonal har hot och våld ökat under senare tid och kvinnor utsätts i större uträkning än män. Internet och sociala medier har blivit arenor för hot och trakasserier och har öppnat upp för nya typer av utsatthet. Omfattningen av sexuella trakasserier och övergrepp har uppmärksammats de senaste åren och ett jämställdhetsperspektiv är därför särskilt viktigt.

Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeslivet

Förutsättningarna för ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv är under ständig förändring. Ungas etablering på arbetsmarknaden tar numera längre tid i takt med ökande krav på utbildning och strukturomvandlingarnas effekter på arbetsmarknaden. Samtidigt skapas nya förutsättningar att arbeta högre upp i åldrarna. Rationaliseringar, effektiviseringar och ökad produktivitet har medfört en intensifiering av arbetet och digitaliseringen har för många orsakat en oklar gränsdragning mellan arbete och fritid.

Förutsättningarna för ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv skiljer sig åt mellan grupper med olika arbets- och anställningsförhållanden.

Anpassning av arbetet och arbetets intensitet kan vara angeläget för att individer ska kunna vara verksamma under ett helt arbetsliv. Anpassning ökar även möjligheterna till arbete vid sjukdom och funktionsnedsättning. Kunskap om hur arbetsvillkor och arbetsmiljö interagerar med livsvillkor i övrigt, och hur livsvillkoren påverkar möjligheten till arbete är också viktiga områden.

Det finns stora skillnader i förutsättningar mellan olika sektorer och branscher. När det gäller arbetsmiljö och sjukskrivningar finns en betydande skillnad mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser och sektorer.

De höga sjuktalen är ett samhällsproblem och innebär produktionsbortfall och ökade kostnader men också ett stort personligt lidande för de som drabbas. Det finns även risk för utslagning av individer i långtidssjukskrivning och tidig pension. Sjukdomar i rörelseorganen och psykiatriska tillstånd dominerar och insatser behöver stärkas både för att förebygga problem och bidra till återgång i arbete.

En andel av dem som har haft coronaviruset upplever långvariga symptom och sjukskrivningar. Vilka är förutsättningarna för återgång till arbete för denna grupp?

Metoder som underlättar återgång till arbete efter perioder med psykisk och fysisk ohälsa och sjukskrivning, samt förebyggande och hälsofrämjande insatser för en god arbetsmiljö är centrala. Det gäller också kunskap om faktorer i arbetsmiljön och villkor som främjar motivation, tillfredsställelse och hälsa i arbetet och som minskar risken för sjukskrivning samt kopplingen till organiseringen av arbetslivet. Vad främjar en god arbetsmiljö och vad kännetecknar en hälsofrämjande arbetsplats? Även kunskap om konsekvenserna av arbetsorsakade skador och forskning om vinster av god arbetsmiljö för såväl individ som samhälle behövs.

Coronapandemin har medfört en förändrad och ökad arbetsbelastning för vård och omsorg. Äldreomsorgen har varit särskilt utsatt. Inte bara arbetsmiljön utan även frågor om styrning och organisering av vård och omsorg har hamnat i fokus. Tillgång till och användning av skyddsutrustning, språkkunskaper och anställdas möjligheter att ta till sig information är utmaningar inom omsorgsverksamheten. Tillfälliga och/eller kortsiktiga anställningsformer, hög rotation av anställda per brukare och patient samt svårigheter med att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete är andra områden som diskuterats som strukturella problem i vård och omsorg. Huruvida det finns systematiska skillnader mellan olika huvudmän gällande omsorgskvaliteten har också diskuterats.

Det finns en risk för långsiktigt ökad belastning inom vård och socialt arbete i kölvattnet av pandemin. Inom vården finns en ackumulerad vårdskuld, och den sociala utsatthet som följer av arbetslöshet kan öka behovet av insatser från socialtjänsten. Forskning kan behövas för att följa utvecklingen.

Bidragsform

Inom denna utlysning erbjuds en form av bidrag – programbidrag. Programbidrag syftar till att bygga upp forskningsmiljöer eller långsiktigt stärka och utveckla befintliga

forskningsmiljöer. Forte ser gärna att programmen har en internationell koppling och att forskargruppen består av både etablerade och mer juniora forskare. De kan avse både grundforskning och tillämpad forskning.

Begränsningar

Samma person får endast skicka in en ansökan som huvudsökande och en ansökan som medsökande, alternativt två ansökningar som medsökande.

Bidragslängd

Bidraget söks för sex år men halva första årets bidrag kommer att betalas ut i november 2021 och ett sista halvt årsbidrag kommer att betalas ut 2027. I halvtid lämnas en rapport med fokus på forskningens och forskningsmiljöns organisation, start och progression.

Beloppsnivå

För hela bidragsperioden kan maximalt 18 miljoner kronor sökas. Det årliga budgeterade beloppet inklusive indirekta kostnader ska inte överstiga tre miljoner kronor.

Behörighet

Du är behörig att söka programbidrag i den här utlysningen om du har avlagt doktorsexamen senast det datum då utlysningen stänger.

Ansökningsprocessen

Alla ansökningar skickas in via [ansöknings- och granskningssystemet Prisma](#). Innan du påbörjar din ansökan, försäkra dig om att följande villkor är uppfyllda:

- Du har skapat ett personligt konto i Prisma
- Alla som ingår i ansökan som medverkande forskare har skapat personliga konton i Prisma
- CV- och publikationsuppgifter för huvudsökande och medverkande forskare har lagrats på respektive forskares personliga konto
- Din medelsförvaltare har ett organisationskonto i Prisma och har blivit godkänd som medelsförvaltare hos Forte. [Läs mer om Fortes kriterier för godkännande av medelsförvaltare »](#)

Ett villkor för att din ansökan ska beredas är att slutredogörelser för eventuella tidigare beviljade bidrag har skickats in. Detta gäller endast bidrag där tidpunkten för slutlig återrapportering har passerat. Vi tar hänsyn till eventuell tidigare beviljad förlängning av dispositionstiden och därmed senarelagt datum för återrapportering.

För mer information om hur ansökan ska skrivas, [se instruktioner på utlysningens webbsida](#).

Beredning

Ansökningarna bedöms av en beredningsgrupp bestående av internationella forskare och svenska samhällsrepresentanter. Beslut om medel tas av Fortes styrelse.

Eftersom ansökningarna kommer att bedömas av internationella experter bör de i sin helhet skrivas på engelska (undantaget de fält där det särskilt efterfrågas text på svenska). Om din ansökan skrivs på svenska riskeras bedömningens kvalitet. Forte tar inget ansvar för kvaliteten på eventuella översättningar.

Fortes bedömningskriterier

Vetenskaplig kvalitet:

- Syfte, frågeställningar, teoriansknytning, bakgrund och projektets originalitet
- Studiedesign, metoder för datainsamling och analys
- Tvär- och/eller flervetenskaplig ansats
- Kön- och genusperspektiv i forskningens innehåll

Relevans:

- Relevans i relation till samhällets behov, Fortes ansvarsområden och utlysningens inriktning
- Samverkan med användare av forskningen
- Nyttiggörande och kommunikation av forskningsresultat

Genomförbarhet:

- Arbetsplanens kvalitet
- Projektledarens och forskargruppens forskningskompetens
- Redogörelse för eventuell tidigare egen forskning på området
- Personal och budget som bedöms utifrån rimlighet

Utlysningsspecifika bedömningskriterier

Följande kriterier är viktiga för att uppfylla utlysningens syfte och för att utveckla forskningsfältet. Kriterierna identifierades i [den strategiska agendan för arbetslivsforskning](#). Programbidrag möjliggör etablering och vidareutveckling av forskningsmiljöer och skapar förutsättningar för utveckling gällande kriterierna nedan. I den mån det är tillämpligt för forskningen ska kriterierna därför beaktas i ansökan. Vissa av kriterierna återfinns i Fortes fasta bedömningskriterier men eftersom dessa är särskilt viktiga inom denna utlysning poängteras de särskilt.

- Internationellt samarbete. Särskilt uppmuntras samarbete som sträcker sig utanför de nordiska länderna. Det internationella samarbetet ska tydliggöras i ansökningens arbetsplan.
- Kompetensöverföring mellan mindre etablerade och mer etablerade forskare. En blandning av forskare i projektgrupper med olika erfarenhetslängd uppmuntras i syfte att möjliggöra kompetensöverföring.

- Tvär- och flervetenskapliga ansatser uppmuntras i syfte att belysa utmaningar från olika perspektiv och vetenskapsområden.
- Samverkan med användare av forskningsresultaten
- Spridning och nyttiggörande av forskningen

Riktlinjer för hur Forte hanterar ansökningar där delar av forskningen ska bedrivas utomlands

- Forte ser positivt på internationell forskningssamverkan. Fortes ansvarsområden rymmer komplexa samhällsutmaningar där internationell forskningssamverkan kan ge viktiga bidrag.
- Fortes bidrag kan användas för att finansiera forskning där vissa delar bedrivs i andra länder, men forskningen ska vara initierad och ledd från Sverige eller tydlig del i samarbetsforskning.
- Ansökningar som innehåller internationella samarbeten bedöms med samma kriterier som övriga forskningsansökningar och av samma beredningsgrupper.
- I bedömningen av forskningsansökningar ska granskarna i Fortes beredningsgrupper bedöma om en eventuell utlandsdel i ett projekt tillför ett mervärde för projektet eller är en förutsättning för ett projekt med t.ex. global eller komparativ ansats.
- Det är huvudsökandes ansvar att ta reda på hur den egna medelsförvaltaren ställer sig till att finansiera forskning där vissa delar bedrivs i andra länder och finna lämpliga former för hur samarbetet ska gå till i varje specifikt fall.
- Det är medelsförvaltaren för bidraget, d.v.s. den huvudsökandes hemmainstitution i Sverige, som bestämmer och tar ansvar för att vid behov anställa utländsk personal eller betala för aktiviteter och tjänster som utförs i andra länder.

Öppen tillgång

Resultat från Fortefinansierad forskning ska publiceras fritt tillgängligt (open access).

[Fortes riktlinjer för publicering med öppen tillgång »](#)

SweCRIS

Forte överför information om beviljade bidrag till SweCRIS, en nationell databas över bidragsfinansierad forskning som inrättats på uppdrag av regeringen. [Läs mer om SweCRIS.](#)

Tidsplan

Utlysningen öppnar: 4 mars 2021 kl. 10.00

Utlysningen stänger: 20 maj 2021 kl. 14.00

Fortes styrelse fattar beslut om finansiering: 30 september 2021

Beslut publiceras: Preliminärt 8 oktober 2021

Projektstart: 1 november 2021