



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2020

Årsredovisning 2020
Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Diarienummer: 21/00027



Myndigheten för arbetsmiljökunskap är ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö och bidrar till ett friskt, glädjefyllt och hållbart arbetsliv.



GD har ordet

Ar 2020 har på många sätt satt vårt samhälle och oss själva på prov. Vi har fått tillfälle att fundera över vårt tålamod, vår medkänsla för varandra och vår anpassningsförmåga. Redan i mitten av mars i år påbörjade vi på Myndigheten för arbetsmiljökunskap vår omställning. Vi har en ganska stor grupp medarbetare som pendlar från andra orter till Gävle. Av omtanke om deras hälsa och för att minska riskerna för smittspridning beslutade vi att alla, i möjligaste mån, skulle arbeta hemifrån. För att ge bästa möjliga förutsättning till arbete från hemmet fick alla medarbetare låna hem utrustning de saknade. För att säkerställa att arbetsmiljön fungerat väl har vi genomfört digitala skyddsronder av arbetsmiljön hemma. Vi har träffats digitalt under arbetsmöten, avstämningar och informella samtal för att kunna bidra till varandras goda sociala arbetsmiljö.

Trots delvis försvårande omständigheter bedömer jag att vi har arbetat systematiskt och effektivt för att leverera våra uppdrag med hög kvalitet. Vi har genomfört uppskattade insatser för att sprida kunskap och information om vad som är viktigt för att skapa en god arbetsmiljö. Vi har redovisat två stora regeringsuppdrag i början av året, nämligen ”Framtidens arbetsliv” och ”Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser”; dragit igång ett flertal nya kunskapssammanställningar, samt analyser och insatser för att följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Bland annat är vi snart klara med nya riktlinjer för evidensbaserad företagshälsovård, och med hjälp av vår samordning kommer fler utbildningar för arbetsmiljöingenjörer att skapas vid landets högskolor och universitet.

Vi har påbörjat arbetet med att kartlägga behovet av att införliva arbetsmiljökunskap och arbetsmiljömedvetenhet i utbildningssystemet från tidig ålder. Samtidigt har vi fortsatt med vår samverkan och med vårt internationella arbete och tagit den plats som vi har i uppdrag att ta inom arbetsmiljöområdet i Norden och i Europa. Dessutom har vi kommit mycket långt med digitalisering av vår verksamhet och bland annat genomfört webinarier med över tusen deltagare. Det går inte att förneka att pandemin och den omställning den har medfört har haft effekt på vårt arbete. Bland annat har rekrytering av experter och konsulter samt tecknande av avtal och överenskommelser tagit längre tid än normalt och vissa tjänster och varor har inte levererats i tid, vilket sammantaget har påverkat vårt ekonomiska resultat.

Våra framsteg har varit möjliga tack vare våra kompetenta och dedikerade medarbetare och den öppenhet och samarbetsvilja som vi har mött hos samarbetspartners och externa experter som vi engagerat.

Med detta bokslut känner jag mig stolt över den myndighet vi har byggt upp på kort tid. Vi fortsätter vårt arbete med att anlägga nya perspektiv och ett nytt tankesätt inom arbetsmiljöområdet så att vi, utöver risker och hinder, ser möjligheter, friskfaktorer och det som är salutogent i arbetsmiljön. Vi ska vara en drivkraft för att skapa hälsofrämjande arbetsmiljöer, oavsett om det är hemmakontoret eller den ordinarie arbetsplatsen, där medarbetare och chefer mår bättre och känner sig friskare efter arbetsdagens slut.



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Innehåll

GD har ordet	2
Året i korthet	6
Ett år av utveckling och omställning	8

Resultatredovisning **12**

Samla in, sammanställa och sprida kunskap	13
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	23
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	24
Kommunikation	28
Samverkan och nätverkande	30
Personal och kompetensförsörjning	32
Remissvar	34
Ekonomi i korthet	34

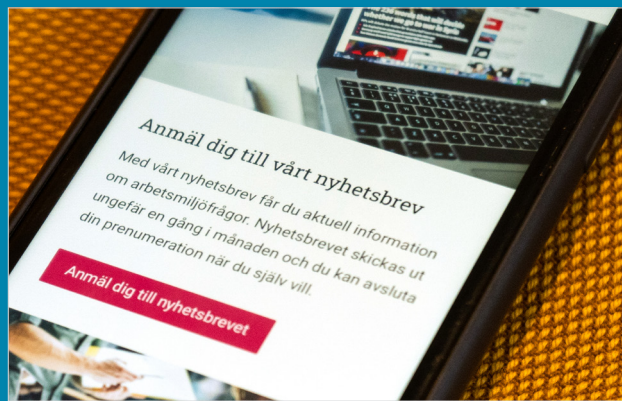
Finansiell redovisning **39**

Resultaträkning	40
Balansräkning, sida 1	41
Balansräkning, sida 2	42
Anslagsredovisning	43
Tilläggsupplysningar och noter	44
Sammanställning över väsentliga uppgifter	52
Beslut om årsredovisningen	54

Året i korthet

Två regeringsuppdrag rapporterades

I februari 2020 lämnade myndigheten in två slutrapporter till regeringen. Den ena innehöll en sammanställning av vilka faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser och den andra en sammanställning av nationell och internationell forskning om framtidens arbetsmiljö i Sverige.



Vår nyaste informationskanal – en riktig succé

Även om det första nyhetsbrevet kom ut redan i december 2019 var 2020 året då kanalen blev en av myndighetens allra viktigaste. I nyhetsbrevet har aktuella frågor lyfts, regeringsuppdrag presenteras och information om intressanta evenemang och publikationer spridits. Nyhetsbrevet har även varit en viktig marknadsföringskanal vid myndighetens rekryteringar.

Från att ha haft 200 prenumeranter i januari avslutades året med att 1670 personer valt att prenumerera på nyhetsbrevet.

Fem filmer istället för seminarium

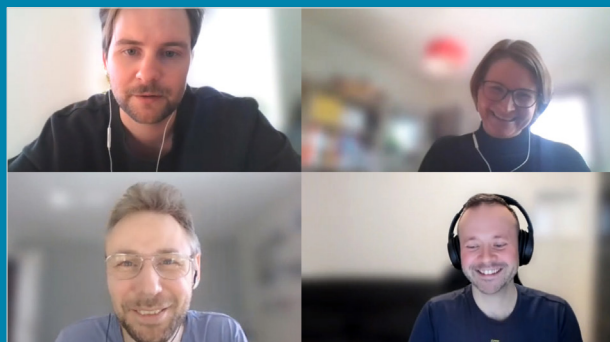
Under våren 2020 hade myndigheten planerat att genomföra ett antal seminarier för att presentera de kunskapssammanställningar som låg till grund för slutrapporteringen av regeringsuppdraget i februari. När dessa inte gick att genomföra på grund av pandemin valde myndigheten att istället spela in presentationer som experterna höll och publicera dessa på myndighetens YouTube-kanal.

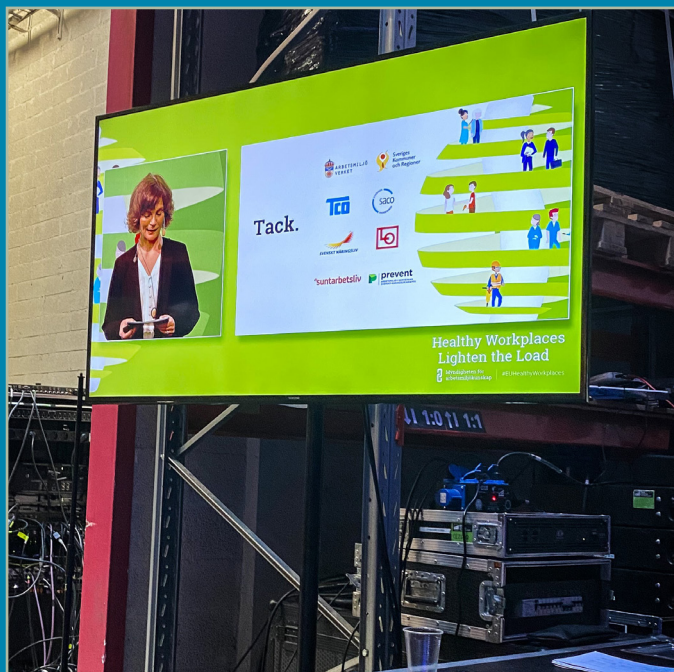
Under året har de sex filmerna haft nästan 1000 visningar på YouTube.

Fem nya avsnitt av podcasten "Arbetsmiljösnack"

Under våren 2020 producerades nya avsnitt av podcasten Arbetsmiljösnack. Avsnitten utgick från kunskapssammanställningar som myndigheten publicerat under samma period. Podcasten produceras helt av myndigheten.

Varje avsnitt har i snitt 480 lyssningar.





Kampanjen blir digital

Under 2020 startade EU-kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt". Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap leder arbetet i Sverige med kampanjen. På grund av covid-19-pandemin blev fysiska sammankomster och evenemang inställda och ersattes av digitala aktiviteter.

Redan i slutet på maj hölls det första av årets tre webinarier. Det första genomfördes delvis på engelska, då intresset i Europa var stort för ämnet och från Europeiska arbetsmiljöbyrån, även för själva produktionen av webinarier.

Alla webinarier finns publicerade med undertexter på myndighetens YouTube-kanal.

Utskick av nästan 2000 publikationer

Under våren hade myndigheten planerat att hålla seminarium, workshops och andra evenemang. På grund av covid-19-pandemin fick myndigheten planera om dessa aktiviteter och fick ett stort lager av tryckta kunskapssammanställningar och rapporter över som skulle ha delats ut i samband med de tidigare planerade aktiviteterna.

I ett nyhetsbrev erbjöds prenumeranter att beställa kunskapssammanställningar och rapporter. Gensvaret var stort och över 2000 publikationer skickades ut under året.

Alla publikationer finns att spara hem och läsa på vår webbplats, www.mynak.se



Pressträff på Regeringskansliet om covid-19-pandemins effekter på arbetsmiljön

Den 25 september höll arbetsmarknadsminister Eva Nordmark en pressträff om effekterna av pandemin på arbetsmiljön. Vid pressträffen, som sändes live från Regeringskansliet, deltog bland annat myndighetens generaldirektör Nader Ahmadi som informerade om myndighetens egeninitierade kunskapssammanställning om hur arbetsmiljön påverkas vid utbrott av epidemier och pandemier.

Utöver kunskapssammanställning har myndigheten gjort en enkätstudie om konsekvenser av pandemin för svenska företag och organisationer under året. Statiska centralbyrån har skickat ut enkäten till cirka 10 000 arbetsplatser runt om i Sverige och myndigheten beräknar kunna presentera resultatet under första kvartalet 2021.

Nordiskt möte med resultat

Under hösten skulle myndigheten vara värd för ett fysiskt nordiskt möte mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter inom ramen för EU-OSHA-samarbetet. Syftet med mötet var erfarenhetsutbyte samt att kartlägga framtida samarbetsmöjligheter. Det fysiska mötet fick som så mycket annat ställas om till att bli digitalt.

I slutet på oktober arrangerade myndigheten det digitala möte som ersatte den fysiska träffen, inklusive workshops för cirka 30 deltagare från alla nordiska länder. Resultatet blev en avsiktsförklaring att arrangera en aktivitet under 2022 och att undersöka möjlighet för en gemensam nordisk plattform för kunskapsutbyte.

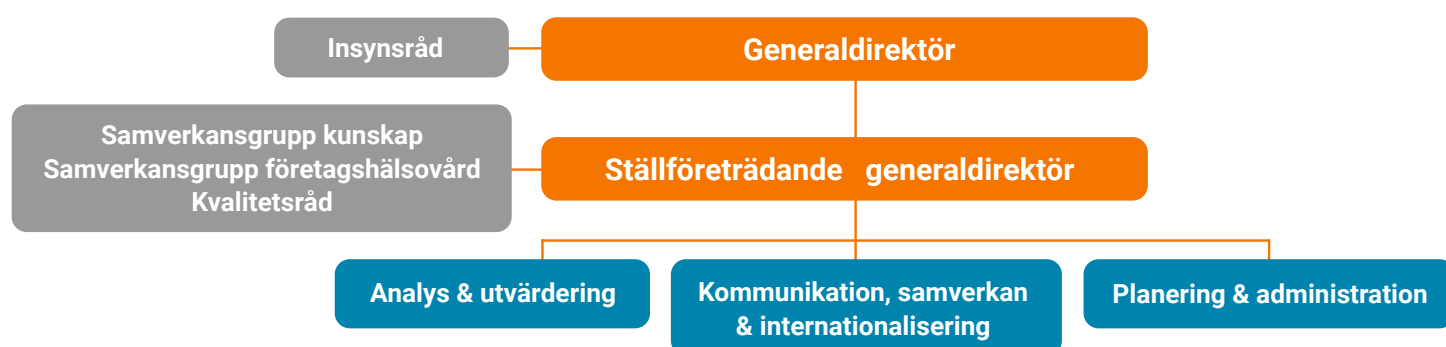
Ett år av utveckling och omställning

Myndigheten inledde 2020 med att implementera en ny organisation. Arbetet med att förtydliga, anpassa och utveckla interna strukturer och arbetssätt fortlöpte under året. Pandemin och det långvariga distansarbetet hemifrån (myndigheten har rekommenderat distansarbete hemifrån sedan i mars 2020) har påverkat den processen.

Från och med den 1 januari 2020 har myndigheten en chefsnivå och tre funktioner med en funktionssamordnare inom respektive funktion. I ledningsgruppen ingår generaldirektör, ställföreträdande generaldirektör och funktions-samordnare. Myndighetens kärnverksamhet har genomförts inom funktionerna Analys och Utvärdering samt Kommunikation, Samverkan och Internationalisering. Förutom myndighetens egen personal innefattade funktionerna

även externa experter som knöts till funktionerna för avgränsade uppdrag.

Myndighetens funktion för Planering och Administration har haft ansvar för att förvalta och utveckla övergripande system för styrning och administration, ge strategiskt och administrativt stöd till generaldirektören och verksamheten, samt för att arbeta fortlöpande med verksamhets- och kvalitetsutveckling.





Korta fakta om myndigheten

31,2

mnkr i
använda
medel 2020

7

män

10

kvinnor

17

medarbetare
vid årets slut

46,9

år är medelålder
bland med-
arbetarna

Tre uppgiftsområden

Myndigheten har även detta år valt att redovisa verksamheten på tre uppgiftsområden som tydligt knyter an till myndighetens instruktion och omfattar all kärnverksamhet:

- **samla in, sammanställa och sprida kunskap,**
- **utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken,**
- **följa och främja företagshälsovårdens utveckling.**

Jämställdhetsintegrerade styrdokument

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål i Sverige. I regeringsinstruktionen till myndigheten finns en tydlig nationell styrning i linje med de nationella jämställdhetsmålen; Myndigheten ska i sitt arbete beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv (2018:254).

Under 2020 påbörjade myndigheten ett arbete med att jämställdhetsintegrera myndighetens styrdokument för att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Insynsråd

Insynsrådets uppgift är att utöva medborgerlig insyn och ge myndighetschefen råd. Insynsrådets sju ledamöter är utsedda av regeringen. Myndighetschefen är ordförande i insynsrådet och håller rådet informerat om verksamheten.

Ledamöter

Ann Ponton Klevestedt, enhetschef Arbetsmiljöverket
Elisabeth Björnsdotter Rahm, riksdagsledamot (M)
Johan Andersson, riksdagsledamot (S)
Kristina Alexanderson, professor, Karolinska Institutet
Maria Schönefeld, VD Prevent
Michael Tåhlin, professor, Stockholms universitet
Mikael Westberg, rättschef Försäkringskassan

Rådet har träffats två gånger under 2020

Råd och referensgrupper

Myndigheten initierade under våren nya samverkansgrupper - Kunskap och Företagshälsovård. Syftet var att renodla gruppernas sammansättning och inriktning för en mer ändamålsenlig och effektiv samverkan.

Samverkansgrupp Kunskap

Gruppen är en samverkansarena kring aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet och består av representanter från arbetsmarknadens parter: **Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Svenskt näringsliv, Företagarna, Privattjänstemannakartellen (PTK), Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Arbetsgivarverket, Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)**.

Gruppen har träffats två gånger under 2020

Samverkansgrupp Företagshälsovård

Gruppen är en samverkansarena för aktuella frågor inom företagshälsovården och består av representanter från: **Sveriges företagshälsor, samt företrädare för de vanligaste yrkeskategorierna inom företagshälsovården det vill säga läkare, sjuksköterskor, ergonomer, arbetsmiljöingenjörer och psykologer.**

Gruppen har träffats två gånger under 2020

Kvalitetsråd

Rådet är en referensgrupp för frågor som rör kvaliteten i myndighetens arbete med rapporter, kunskapssammanställningar, analyser och utvärderingar. Rådet består av sex forskare från universitet och högskolor, en representant från Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och en representant från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Rådet har träffats två gånger under 2020

Referensgrupper

Utöver den regelbundet återkommande samverkan i samverkansgrupperna och kvalitetsrådet, sätter myndigheten vid behov eller utifrån regeringsuppdrag samman tillfälliga referensgrupper kopplade till olika projekt. Syftet är att säkra kvalitet i arbetet och förankra det med relevanta myndigheter, ideella organisationer och andra relevanta parter.

Under 2020 har myndigheten satt ihop tre referensgrupper:

Referensgrupp för regeringsuppdraget om utbildningssituationen för läkare inom företagshälsovården: Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges Läkarförbund, Arbets- och miljömedicin kliniker, Svenska Företagsläkarföreningen (SFLF), Svenskt näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sveriges Företagshälsor, Forsvarsmedicincentrum, Socialstyrelsen, SAMSA, Hälsoakademikerna och Fysioterapeuterna

Referensgruppen har träffats tre gånger under 2020

Referensgruppen för regeringsuppdraget om HBTQ-personer organisatoriska och sociala arbetsmiljö består av representanter från: Folkhälsomyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, Jämställdhetsmyndigheten, Arbetsmiljöverket och Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL)

Arbetet med referensgruppen startar under 2021 och två möten planeras under året.

Referensgrupp för kunskapssammanställningen Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier består av representanter från: Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket, Sveriges Kommuner och Regioner och Prevent

Arbetet med referensgruppen startar under 2021 och två möten planeras under året.



Informationssäkerhet och GDPR

Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap tillsammans med myndighetens dataskyddsombud/informationssäkerhetskonsult satt upp ett ramverk för hur myndighetens ledningssystem för informationssäkerhet (LIS) ska se ut.

Ramverket är anpassat efter Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps riktlinjer och metodstöd som i sin tur är baserat på standarden ISO 27000. Som ett led i uppbyggnaden av LIS har myndigheten också tagits fram en verksamhets- och omvärldsanalys.

Myndigheten har under året:

- Tagit fram en modell för informations-säkerhetsklassning samt en modell för riskhantering.
- Gjort en översyn samt revidering av styrdokument rörande informationssäkerhet och GDPR.
- Upprättat en riskhanteringspolicy.
- Utarbetat en säkerhetsskyddsanalys rörande myndigheten. Arbetet har utförts av en extern konsult.
- Genomfört en riskanalys utifrån Kammarkollegiets metodstöd verksamhetsanalys, som även omfattas av områdena informationssäkerhets och dataskydd.

Kontaktorganisation för studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet, Högskolan i Gävle

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är kontaktorganisation för Högskolan i Gävle och samarbetar med personal och studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet. Samarbetet ger möjligheter till gemensamt lärande och långsiktiga relationer mellan arbetsliv, studenter och högskolan.

Under 2020 har en grupp om fem studenter inom ramen för utbildningen genomfört en organisationsanalys av myndigheten. I arbetet har studenterna deltagit på arbetsplatsträff och även gjort intervjuer med personal på myndigheten.

Utdrag ur organisationsanalys:

Trots det omfattande ramverk myndigheten har att förhålla sig till, har vi fått en gemensam bild av en flexibel organisation och därav blivit positivt överraskade då stereotypa förutfattade meningar om en byråkratiskt stel myndighet visat sig inte stämma.

Myndigheten är även digitalt mogen och använder modern teknik, vilket de ser ut att göra enligt bästa praxis. Sammantaget känns myndigheten som en mycket intressant arbetsplats.



Resultatredovisning





Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska inom sitt ansvarsområde samla in, sammanställa och sprida kunskap baserad på forskning på ett begripligt och lättillgängligt sätt.

Utvecklad process för kunskapssammanställningar

I början på året genomfördes en utvärdering av processen för framtagande av kunskapssammanställningar med syfte att öka effektiviteten och kvaliteten i den. Resultatet av utvärderingen blev en rapport där flera utmaningar identifierades och ett antal åtgärder vidtogs under 2020. Bland annat förstärkte myndigheten tillgången till biblioteksstöd för sökningar i vetenskapliga publikationsdatabaser

samt utvecklade rapportstrukturen så att den blev mer anpassad för en bredare målgrupp. Den interna styrningen av arbetet utvecklades och större vikt lades vid närmare dialog med externa uppdragstagare och att det externa kommunikationsperspektivet ska hållas levande under hela arbetsprocessen. Arbetet fortsatte i ett myndighetsövergripande projekt som pågår under 2021.

AVSLUTADE REGERINGSUPPDRAG

Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser (A2018/01349/ARM)

I februari 2020 redovisades regeringsuppdraget ”Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser”. I rapporten fanns en sammanställning av faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser.

Kunskapssammanställningar som låg till grund för uppdraget:

- Psykosocial arbetsmiljö – hälsa och välbefinnande
- Ledarskap för hälsa och välbefinnande
- Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande
- Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation

Spridningsaktiviteter

- Tre podcast-avsnitt producerades och har haft totalt 1440 lyssningar under året
- Två presentationer spelades in och publicerades på myndighetens YouTube-kanal
- Artiklar publicerades om slutrapporten och kunskapssammanställningarna
- Kunskapssammanställningen ”Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation” presenterades på ett webinarium i maj
- Pressmeddelande till arbetsmiljöaktörer, arbetsmarknadens parter, media, branschmedia, myndighetens råd och samverkansgrupper och lärosäten

Antal nedladdningar per publikation

Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser: 997

Psykosocial arbetsmiljö – hälsa och välbefinnande: 402

Ledarskap för hälsa och välbefinnande: 891

Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande: 515

Fysisk arbetsmiljö för hälsa, välmående och prestation: 413

Framtidens arbetsmiljö i Sverige (A2018/00929/ARM)

I februari 2020 redovisades regeringsuppdraget ”Framtidens arbetsmiljö i Sverige” med sammanställd kunskap om framtidens arbetsliv. I uppdraget sammanställdes nationell och internationell forskning på området och myndigheten identifierade kunskapsluckor.

Uppdraget genomfördes genom att ta fram kunskapssammanställningar inom två områden: arbetsmiljötrender och organisatorisk förändringskompetens.

Kunskapssammanställningar som låg till grund för uppdraget:

- Organisatorisk förändringskompetens på arbetsplatser
- Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer

Spridningsaktiviteter

- Två podcast-avsnitt producerades och har haft totalt 964 lyssningar under året
- Fyra presentationer spelades in och publicerades på myndighetens YouTube-kanal
- Artiklar publicerades om slutrapporten och kunskapssammanställningarna
- Pressmeddelande till arbetsmiljöaktörer, arbetsmarknadens parter, media, branschmedia, myndighetens råd och samverkansgrupper och lärosäten

Antal nedladdningar per publikation

Framtidens arbetsmiljö i Sverige: 403

Organisatorisk förändringskompetens på arbetsplatser: 265

Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer: 554

PÅGÅENDE REGERINGSUPPDRAG

Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid (A2018/01350/ARM)

Inom uppdraget ”Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid” sammanställer och redovisar myndigheten friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid. Friskfaktorerna ska kunna bidra till en hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

Uppdraget genomförs tillsammans med Arbetsmiljöverket.

Delredovisning i februari 2020

Slutredovisning av uppdrag 21 februari 2021

Kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under covid-19-pandemin (A2020/02549/ARM)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap kommer inom uppdraget att kartlägga och analysera förutsättningar som finns för arbete hemifrån under pandemin och hur arbete hemifrån påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö.

Uppdraget handlar om arbetsmiljö ur flera olika aspekter, såväl den fysiska och kognitiva arbetsmiljön, som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön. Myndigheten ska även komma med förslag på områden som behöver analyseras ytterligare och eventuella åtgärder som behöver vidtas.

Slutredovisning av uppdrag 1 april 2021

Homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoners, organisatoriska och sociala arbetsmiljö (A2020/01002/MRB)

Uppdraget innebär att myndigheten ska inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på transpersoners situation.

Det övergripande syftet med kunskapssammanställningarna är att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer.

En av sammanställningarna ska fokusera på arbetsmiljösituationen för homo- och bisexuella personer och en ska fokusera på könsidentitet/könsuttryck, med särskilt fokus på transpersoners arbetsmiljösituation.

Delredovisning juni 2021

Slutredovisning av uppdrag 30 juni 2022

Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention (S2020/06171/FS)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fått i uppdrag av regeringen att inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Syftet med uppdraget är att ge regeringen underlag inför det fortsatta arbetet och skapa förutsättningar för att utveckla insatserna inom området psykisk hälsa och suicidprevention.



PÅGÅENDE REGERINGSUPPDRAG

Målsättningen är att stärka den statliga styrningen, att skapa bättre förutsättningar för samordning och samverkan samt att öka kvaliteten, effektiviteten och långsiktigheten i de insatser som genomförs inom området av myndigheter, regioner, kommuner och andra berörda aktörer.

Uppdraget genomförs tillsammans med Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten och ett flertal andra myndigheter.

Redovisning av uppdrag 1 september 2023 av Socialstyrelsen och Folkhälsomyndigheten

Spridningsaktiviteter för samtliga pågående regeringsuppdrag

De flesta av myndighetens pågående projekt har en sida på www.mynak.se där all information kopplad till projektet finns samlad och som uppdateras under tiden som projektet pågår.



UTREDNING

Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan

Myndigheten har startat ett pilotprojekt för att undersöka skolans uppdrag och arbete med att ge elever kunskap och medvetenhet i arbetsmiljöfrågor.

Utredningen ska resultera i en nulägesbild över hur detta ser ut inom grund- och gymnasieskolan, baserat på en genomgång av styrdokument, aktuell forskning och annat arbete,

samt intervjuer med rektorer, lärare och yrkesvägledare i ett antal skolor. Utifrån pilotprojektets resultat ska myndigheten överväga om och hur myndigheten kan fortsätta att arbeta vidare med konkreta förslag för att höja arbetsmiljömedvetenhet och arbetsmiljökunskap inom skolan. Samverkan sker med bland andra Skolverket och arbetsmarknadens parter.

Slutredovisning: februari 2022

PÅGÅENDE KUNSKAPSSAMMANSTÄLLNINGAR

Artificiell intelligens och robotisering i våra arbetsmiljöer

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en kunskapssammanställning med fokus på artificiell intelligens (AI), maskininlärning och robotiseringens inverkan på arbetsmiljön för att bidra till att främja en god arbetsmiljö på olika arbetsplatser.

Olika tekniska lösningar har under många år införts i olika stor utsträckning inom olika branscher och yrken vars syfte bland annat varit att stödja medarbetaren och i vissa fall även överta arbetsuppgifter. Utvecklingen och införandet av tekniska lösningar som till exempel AI, maskininlärning och robotisering går snabbt och innebär ofta väsentliga förändringar i hur arbetsuppgifter utförs och arbetsmiljön utformas.

Mot bakgrund av detta har myndigheten beslutat att arbeta fram en kunskapssammanställning som fokuserar på hur arbetsmiljön inom olika branscher och för olika yrkesgrupper förändras då till exempel AI, maskininlärning och robotisering införs.

Slutredovisning: december 2021

Ledarskap, hälsa, produktivitet och prestation

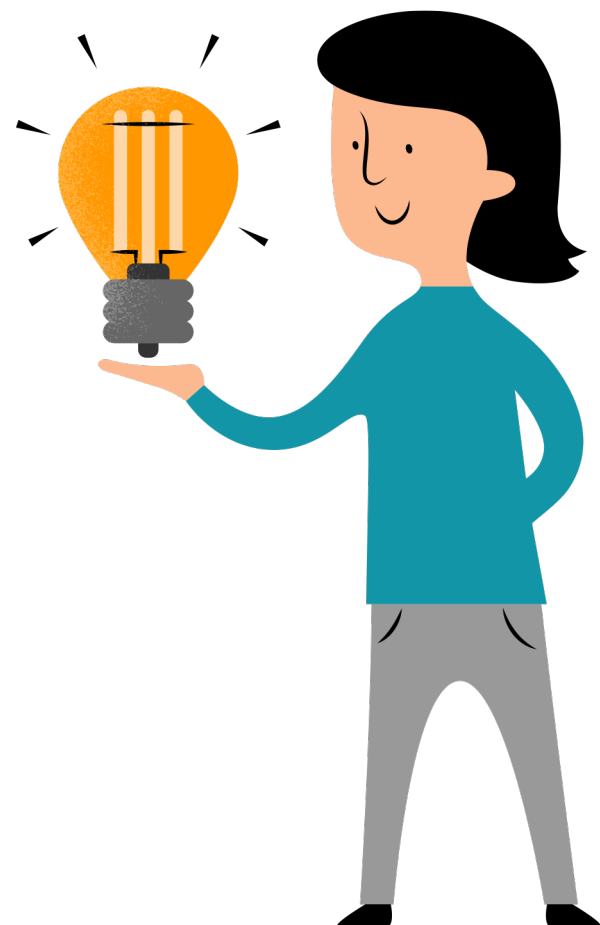
Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en kunskapssammanställning med fokus på ledarskap, arbetets organisering och medarbetarnas hälsa kopplat till produktivitet och prestation, inom olika branscher.

Arbetsmiljörelaterade besvär kopplade till stress och psykisk ohälsa har ökat och är numera de vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär för både kvinnor och män. Störst ökning, främst hos kvinnor, ses rörande ohälsa som kan kopplas till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön.

Mot bakgrund av detta har myndigheten beslutat att arbeta fram en kunskapssammanställning med fokus på ledarskap, arbetets organisering och medarbetarnas hälsa kopplat till produktivitet och prestation, inom olika branscher.

Syftet med projektet är att ta fram en kunskapssammanställning som identifierar och sammanställer befintlig forskning som beskriver och analyserar samband mellan ledarskap och medarbetares hälsa och prestation samt produktivitet.

Slutredovisning: december 2021



PÅGÅENDE KUNSKAPSSAMMANSTÄLLNINGAR

Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en kunskapssammanställning som kartlägger och sammanfattar forskning om den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft.

Tidigare forskning har belyst ett antal faktorer som påverkar arbetslivet för äldre medarbetare, bland annat åldersdiskriminering och negativa attityder till äldre medarbetare, förändring av kognitiv och fysisk förmåga vid stigande ålder samt sambandet mellan en god arbetsmiljö och ökningen i arbetsmarknadsdeltagande bland äldre medarbetare.

Frågeställningar:

- Vilka huvudsakliga risker i den psykosociala arbetsmiljön kan identifieras i forskning som fokuserar på senior arbetskraft?
- Hur påverkar digitalisering och teknisk utveckling på arbetsplatsen den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft?
- Vilka friskfaktorer kan identifieras som gynnar den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft?

Slutredovisning: januari 2022

Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har beslutat att genomföra en kunskapssammanställning med fokus på psykosocial och ergonomisk arbetsmiljö vid utbrott av epidemier och pandemier.

Kunskap om effekter av coronavirusets (covid-19) spridning i Sverige utifrån ett arbetsmiljöperspektiv är av naturliga skäl begränsad. Det kan finnas internationell forskning om utbrott av epidemier eller pandemier och arbetsmiljö som kan appliceras på svenska förhållanden och användas som underlag till en kunskapssammanställning.

Mot bakgrund av detta har myndigheten beslutat att genomföra en kunskapssammanställning med fokus på utbrott av epidemier och pandemier och dess inverkan på arbetsmiljö.

Frågeställningar:

- Hur påverkades arbetsmiljön i organisationer under en pågående epidemi eller pandemi?
- Vilka arbetsmiljöinterventioner genomfördes för att förebygga eller åtgärda arbetsrelaterad ohälsa?
- Vilka effekter hade dessa interventioner på kort och lång sikt?
- Framkom skillnader avseende övriga frågeställningar i förhållande till faktorer som bransch, yrkesgrupp och kön?

Slutredovisning: februari 2022

Spridningsaktiviteter för samtliga pågående kunskapssammanställningar

Alla pågående projekt finns presenterade på myndighetens webbplats www.mynak.se. Informationen uppdateras löpande under tiden som projektet pågår.



Jämställdhet, lika- behandling och inkludering

Under 2020 har myndigheten fortsatt att utveckla hur och på vilket sätt jämställdhets-, likabehandlings- och inkluderingsperspektiven kan integreras i myndighetens arbete. Kunskapsutbyte, nätverk och samverkan med andra var en viktig del i detta. De experter som anlitats för att ta fram kunskapssammanställningar för myndigheten fick till exempel direktiv om att särskilt beakta kvinnors och mäns olika förutsättningar.



Internationalisering

I uppdragsområdet "Samla in, sammanställa och sprida kunskap" ingår att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor internationellt. Under 2020 har myndigheten fortsatt att utveckla detta arbete genom samarbete och representation i flera olika organ, myndigheter och nätverk framförallt inom EU och i nordiska sammanhang. Även myndighetens internationella arbete har påverkats av covid-19-pandemin, vilket lett till att möten och seminarier sedan mars genomförts digitalt.

Europeiska arbetsmiljöbyrå (EU-OSHA) och EU-kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt"

Det internationella och nationella arbetet inom EU-OSHA sker i Sverige genom det nationella Focal Point-nätverket. I Sverige består av representanter från Arbetsmiljöverket, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Svenskt Näringsliv, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centra-

lorganisation (SACO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Suntarbetsliv och Prevent.

Inom uppdraget som nationell kontaktpunkt för EU-OSHA har myndigheten under året lett arbetet med kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt". Kampanjen pågår under tre år varav 2020 var det första. Syftet med kampanjen är att synliggöra arbetsrelaterade belastningsbesvär och sprida kunskap om metoder och verktyg som motverkar och förebygger att de uppstår.

Inom ramen för kampanjen ”Friska arbetsplatser belastar rätt” planerades initialt fysiska möten och seminarier, men dessa fick under våren 2020 ställas om till digitala evenemang. Omställningen var mycket lyckad då fler har getts möjlighet att medverka under evenemangen, samt fått möjlighet att ta del av kunskaper efteråt, då alla webinarier publicerats på myndighetens YouTube-kanal.

De utvärderingar som gjorts efter varje webinarium har visat att deltagarna är lika nöjda eller nöjdare med de arrangerade digitala evenemangen i jämförelse med fysiska seminarier som arrangerats tidigare år. Konceptet som arbetats fram under 2020 är någonting myndigheten och det nationella Focal Point-nätverket kommer att använda sig av även efter att pandemin är över.

Nordiskt Focal Point-möte

Under 2020 var myndigheten även sammankallade och värd för ett digitalt nordiskt

trepartsmöte den 27 oktober. Totalt deltog 30 personer från olika myndigheter och arbetsmarknadens parter i Norden. Resultatet blev två avsiktsförklaringar; att tillsammans arrangera en aktivitet under nuvarande kampanj, samt att undersöka möjlighet till en gemensam digital nordisk plattform för kunskapsutbyte.

En annan viktig del i uppdraget som kontaktpunkt är att myndigheten nominerar deltagare från Sverige till olika arrangemang och samarbeten i Europa.

Myndigheten har även varit sammankallande i det nationella nätverket under året, deltagit i möten på europeisk nivå samt lämnat in ansökan om medel för kampanjinsatser under 2021.

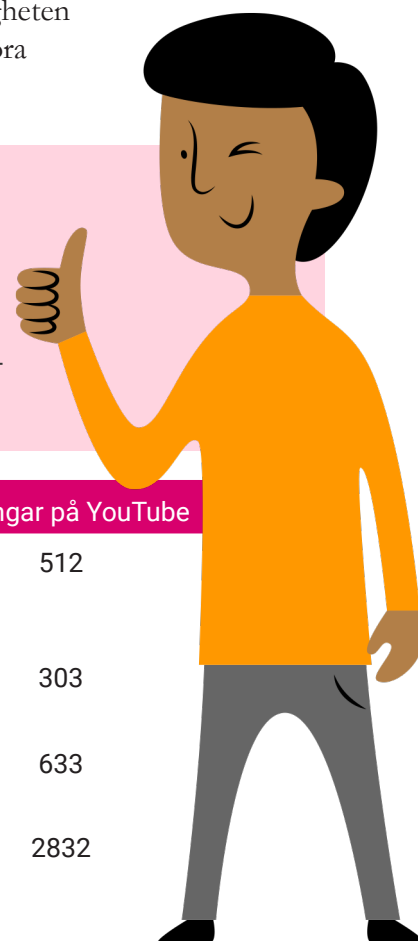
Den enda aktiviteten som inte genomfördes på grund av pandemin var ett studiebesök till Tyskland. Myndigheten planerar att genomföra besöket under 2022.



Spridningsaktiviteter:

Kampanjen genomförde tre webinarium under året med sammanlagt 2 499 registrerade deltagare och totalt 4 280 visningar på myndighetens YouTube-kanal. Marknadsföringen av aktiviteterna har framförallt skett med sponsrade, betalda inlägg på LinkedIn och Facebook, i myndighetens nyhetsbrev och genom parternas nätverk.

Webbinarium	Datum	Antal anmälningar	Visningar på YouTube
Arbetsrelaterade belastningsbesvär , förmiddag (språk: engelska)	28 maj	325	512
Arbetsrelaterade belastningsbesvär , eftermiddag	28 maj	356	303
Friska arbetsplatser belastar rätt	23 oktober	386	633
Hållbart distansarbete	17 november	1433	2832





Partnership for European Research in Occupation Safety and Health (PEROSH)

PEROSH är ett europeiskt nätverk som samordnar forsknings- och utvecklingsinsatser inom arbetssäkerhet och hälsa. Under 2020 har myndigheten varit partner i nätverket. Det har inneburit representation i styrgruppen, i den vetenskapliga styrgruppen och i EU-koordineringsnätverket.

Under året har myndigheten framförallt fokuserat på att bygga upp en informationsstruktur för europeiska utlysningar och samverkansprojekt i Sverige.

Nordic Association of Occupational Safety (NOROSH)

NOROSH är ett nordiskt forskningsnätverk som syftar till att stärka det nordiska och internationella samarbetet inom arbetssäkerhet och arbetsmiljö och sprida forskningsbaserad kunskap.

Myndigheten ingår i nätverkets styrgrupp, vetenskapliga råd och i forskningsprojektgruppen.

Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan. Inom ministerrådet finns ett arbetsmiljöutskott som har till uppgift att bidra till genomförandet av samarbetsprogrammet inom arbetslivsområdet i ministerrådet. Myndigheten för arbetsmiljökunskap är en av tre myndigheter från Sverige representerade i rådet.

Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA)

NIVA är en av Nordiska Ministerrådets tolv institutioner. Myndigheten är en av flera representanter från både internationella och nationella institut som bedriver forskning och/eller informations-spridning inom området arbetshälsa.

Myndigheten är medlem i styrelsen, ansvarig för utnämning av svenska representanter och har en plats i Advisory Board.

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Det andra av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps områden är att utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken. Under året har myndigheten tagit fram förslag som syftar till att bidra med kunskap som utvecklar regeringens styrning inom området. Målet är att bidra med underlag som kan göra politiken mer långsiktig och strategisk, utan att mista sin skärpa i dagsaktuella arbetsmiljöfrågor.

Utvärdering

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört en inventering av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ som genomförts under det senaste decenniet. Dialoger har förts med arbetsmarknadens parter, företrädare för riksdagens arbetsmarknadsutskott, Regeringskansliet och andra myndigheter samt myndighetens olika råd om vad som är av intresse att utvärdera och hur det kan genomföras.

Myndigheten har initierat två effektutvärderingar av:

- regeringens uppdrag om ”Särskilt förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö”. Här ingår att undersöka om det går att påvisa ett samband mellan genomförda myndighetsinsatser och att kvinnor i mindre utsträckning slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem, särskilt förslitningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning.
- regeringens förändring till att sanktionsavgifter i stor utsträckning ska ersätta straffsanktioner för att åstadkomma ett effektivare sanktionssystem.

Utvärderingarna kommer att genomföras av experter och forskare på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap under 2021.

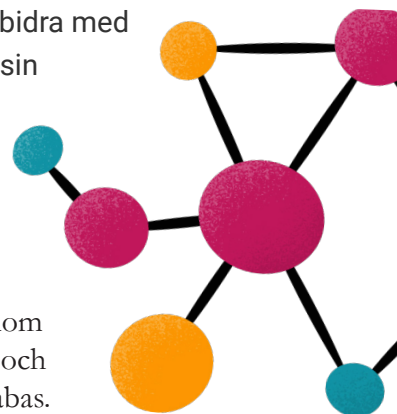
Analys

Under året har analyser inom fyra teman förberetts och påbörjats, bland annat genom utarbetandet av en webbenkät och upprättandet av en registerdatabas. Analyserna genomförs av myndigheten med stöd av externa experter.

Ett tema belyser covid-19-pandemins påverkan på verksamheterna och arbetsmiljöarbetet under 2020 i svenskt arbetsliv, där näringslivet och offentligt reglerad verksamhet i olika branscher och storleksklasser redovisas. Dessutom analyseras hur arbetets organisering och arbetsmiljöarbete föregående år har bidragit till verksamheternas produktionsförutsättningar och arbetsmiljöarbete under pandemin.

Ett andra och tredje tema avser att besvara frågan hur arbetslivet i Sverige har förändrats över tid inom olika branscher och olika storleksklasser av företag och organisationer. Dels belyses god arbetsmiljö, i huvudsak avgränsad till dess beskaffenhet avseende sociala och organisatoriska förhållanden, dels med hänsyn till verksamhetens produktionsförutsättningar och personalstruktur. Dels belyses arbetsmiljöarbete, i huvudsak avgränsad till omfattning och inriktning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, här inkluderas den oberoende expertresurs som detta kan kräva.

Ett fjärde analyssystema handlar om hur sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa ser ut.





Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Det tredje av myndighetens områden är att följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Under året har arbetet i huvudsak koncentrerats till arbete inom ramen för företagshälsovårdens kompetensförsörjning och riktlinjer till stöd för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården.

PÅGÅENDE REGERINGSUPPDRAG

Utbildning av läkare verksamma inom företagshälsovård (A2020/00947/ARM) - SÄRSKILT UPPDRAG

Uppdraget innebär att utreda och lämna förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas. Myndigheten har tidigare haft uppdrag att sammanställa underlag om och analysera

behovet av utbildningar av relevans för olika yrkesgrupper inom företagshälsovården.

Redovisning av uppdrag 22 februari 2021

AVSLUTADE VÄGLEDNINGAR

I samarbete med Karolinska Institutet har myndigheten tagit fram vägledningar med praktiska råd om hur organisationer kan arbeta förebyggande och med åtgärder inom fem områden – upphandling och genomförande av evidensbaserade hälsoundersökningar, främja hälsosamma levnadsvanor, förebygga och hantera psykisk ohälsa på arbetsplatsen, förebygga och hantera alkoholproblem på arbetsplatsen och förebygga och hantera ryggbesvär hos medarbetare.

Upphandling och genomförande av evidensbaserade hälsoundersökningar

Vägledningen beskriver vad arbetsgivare bör tänka på vid genomförande och upphandling av hälsoundersökningar på arbetsplatsen för att insatsen ska ge maximal effekt för både individen och verksamheten.

Antal nedladdningar av vägledning: 274

Förebygg och åtgärda ryggbesvär

Vägledningen ger praktiska råd om hur en organisation kan arbeta för att förebygga ryggbesvär hos medarbetare samt vad man gör om medarbetare drabbas av ryggbesvär till följd av arbetet.

Antal nedladdningar av vägledning: 145

Främja hälsosamma levnadsvanor med hälsoundersökning

Vägledningen ger praktiska råd om hur en organisation med hjälp av hälsoundersökningar kan arbeta för att främja medarbetares hälsa.

Antal nedladdningar av vägledning: 138

Förebygg och hantera alkoholproblem på arbetsplatsen

Vägledningen ger praktiska råd om hur en organisation kan arbeta förebyggande med alkoholfrågor på en arbetsplats samt vad man gör om en medarbetare drabbas av alkoholproblem.

Antal nedladdningar av vägledning: 98

Förebygg och hantera psykisk ohälsa

Vägledningen ger praktiska råd om hur en organisation kan arbeta för att förebygga psykisk ohälsa och hur man ska agera när medarbetare drabbas av psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

Antal nedladdningar av vägledning: 261



PÅGÅENDE RIKTLINJER

Evidensbaserad praktik i företagshälsovården – mobbning och kränkande särbehandling

Ett av målen med den nya riktlinjen inom området mobbning och kränkande särbehandling är att den ska vara utformad för att kunna användas för att förebygga, identifiera och åtgärda mobbning och kränkande särbehandling bland medarbetare. Den ska också vara utformad för att kunna användas inom olika branscher på olika nivåer och vara enkel att använda i samarbetet mellan företagshälsan och arbetsplatsen. Riktlinjen ska vara utformad med fokus på hur metoderna och arbetssätten bör införas och tillämpas i den dagliga verksamheten.

Riktlinjens innehåll ska baseras på aktuellt forskningsläge, praktiskt och professionellt kunnande och erfarenhet, lagar, standarder och andra krav som är relevanta inom området.

Slutredovisning: juni 2021

Evidensbaserad praktik i företagshälsovården – synergonomi

Målet med den nya riktlinjen inom området synergonomi är att ge företagshälsan och dess uppdragsgivare ett behovsanpassat och evidensbaserat underlag inom relevanta delar av området synergonomi och i form av stöd, rekommendationer och praktiska råd.

Genom tydliga och praktiskt användbara riktlinjer kan befintliga arbetsmiljöer förbättras ur synergonomisk synpunkt, liksom att nya arbetsmiljöer kan planeras och utformas på ett tillfredsställande sätt i ett tidigt skede när nya arbetsplatser ska formos.

Riktlinjens innehåll ska baseras på aktuellt forskningsläge, praktiskt och professionellt kunnande och erfarenhet, lagar, standarder och andra krav som är relevanta inom området.

Slutredovisning: juni 2021



Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö

En yrkesgrupp inom företagshälsovården som också uppmärksammades i rapporten "Företagshälsovårdens kompetensförsörjning" är arbetsmiljöingenjörer. I rapporten framkommer att det finns ett särskilt och akut behov av att utveckla nya adekvata utbildningar för att säkerställa den kompetens som har varit utmärkande för yrkesgruppen.

Utifrån det som kom fram vid dialogträffar som myndigheten arrangerade under 2019 och slutsatserna från rapporten "Företagshälsovårdens kompetensförsörjning" bildades under våren 2020 en arbetsgrupp.

Arbetsgruppens mål:

- Att de olika programmen/kurserna som utvecklas ska bygga på varandra. Det ska inte finnas några återvändsgränder i utbildningssystemet.
- Att program och kurser i så stor utsträckning som möjligt ska kunna ges på distans.
- Att lärosätena samverkar och kompletterar varandra när det gäller kursutbud, det vill säga att man kan läsa kurser vid olika lärosäten men vara knuten till ett lärosäte där man tar sin examen.
- Att kurser ska kunna läsas fristående och vara öppna för studerande inom andra program, yrkesverksamma eller andra förutsatt att man har rätt behörighet.

De lärosäten som är representerade är:

- Kungliga Tekniska Högskolan
- Karolinska Institutet
- Mittuniversitetet
- Göteborgs universitet

Myndigheten koordinerar arbetet och ser till att relevanta intressenter får möjlighet att delta. Myndigheten har avsatt medel under det gångna och kommande verksamhetsåret för att universiteten ska kunna fortsätta att utveckla utbildningar av olika typer inom området.

Arbetet har under året resulterat i förslag på program på kandidat- respektive magisternivå. Förslaget har presenterats och diskuterats i myndighetens två samverkansråd samt med

Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen samt yrkesföreningen Sveriges arbetsmiljöspecialister (SAMS). Förslaget är också förankrat vid respektive universitet som möjliga att genomföra. Det som återstår är utvecklingsarbete utifrån framkomna förslag samt beslut i utbildningsnämnder (tas under våren 2021).

Planerna omfattar följande program:

- 2021: Magisterprogram med specialinriktning mot arbetsmiljöingenjör. Ett samarbete mellan Karolinska institutet och Kungliga Tekniska Högskolan.
- 2022: Magisterprogram med arbetsnamnet "Arbetsmiljöstrateg", Mittuniversitetet
- 2022: Högskoleingenjörsutbildning, kandidatnivå, med profil mot arbetsmiljö, Mittuniversitetet
- 2022: Magisterprogram med arbetsnamnet "Arbetsmiljöstrateg", Karolinska institutet.

Förslaget som arbetats fram omfattar även kurser som kan läsas fristående eller inom ramen för befintliga högskoleingenjörsprogram. En sådan kurs startar våren 2021 vid Göteborgs universitet. Det är en helt ny kurs och någon liknande på högskolenivå finns inte i dagsläget. Till hösten planeras också för ytterligare sex kurser inom arbetsmiljö omfattande 3,5 - 7,5 högskolepoäng att ges vid Kungliga Tekniska Högskolan.



Kommunikation

Under 2020 har Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetat aktivt med att stärka sina befintliga kanaler och hittat nya sätt att nå ut med kunskap digitalt under covid-19-pandemin.

Webb

Myndighetens externa webbplats www.mynak.se är en fortsatt viktig kommunikationskanal och antal besök har ökat med 33 % sedan 2019. Myndigheten har under året arbetat med att förbättra tillgängligheten på webbplatsen.

Antal sidvisningar på mynak.se

2018	2019	2020
43 850	118 554	157 786

Myndigheten lanserade under 2020 en engelsk webbsida - www.sawee.se. Där publicerades bland annat de publikationer som översatts till engelska, samt information om nationella och internationella utlysningar om forskningsmedel. Webbplatsen hade totalt 3940 sidvisningar under året.

Nedladdning av publikationer

På myndighetens externa webbplats www.mynak.se har besökare möjlighet att ladda hem alla myndighetens publikationer.

Antal nedladdade publikationer 2020:	7132
Kunskapssammanställningar:	3040
Redovisning regeringsuppdrag:	1570
Riktlinjer och vägledningar:	1979
Verktyg	413
Övrigt	130

Sociala medier

Under året har myndigheten fortsatt hålla en hög närvaro i sociala medier. Myndigheten har under året arbetat strategiskt med sponsrade, betalda inlägg på Facebook och LinkedIn. Resultatet av satsningen avspeglas i ökningen av antal följare i respektive kanal.

LinkedIn

	2019	2020
Antal följare	476	3605

Facebook

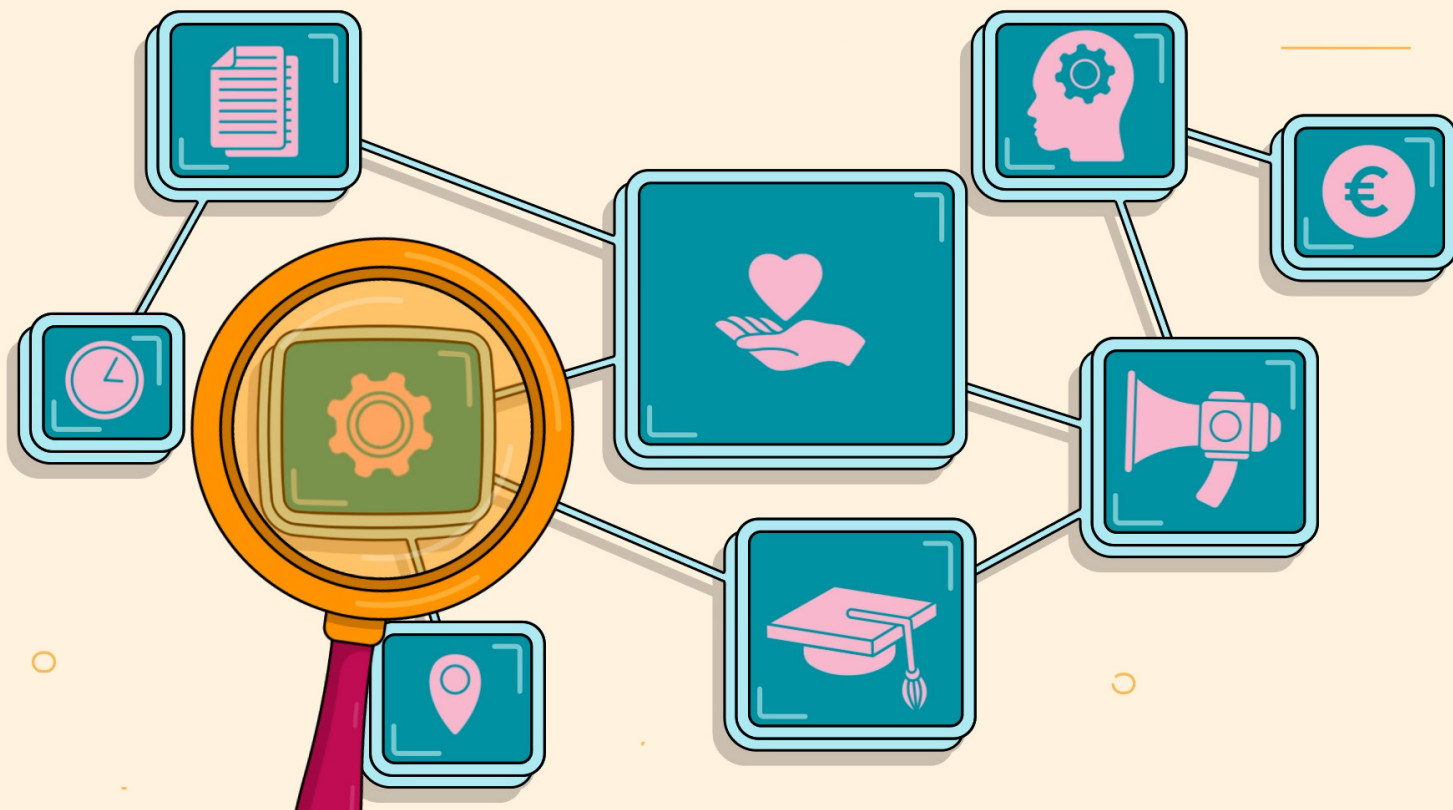
	2019	2020
Antal följare	320	1005

YouTube

	2019	2020
Antal prenumeranter på myndighetens kanal	11	160
Antal visningar av filmer	659	6534

I media

Under året har myndigheten skickat ut totalt 20 pressmeddelanden och deltagit med ett debattinlägg i Uppsala Nya Tidning.



Nyhetsbrev

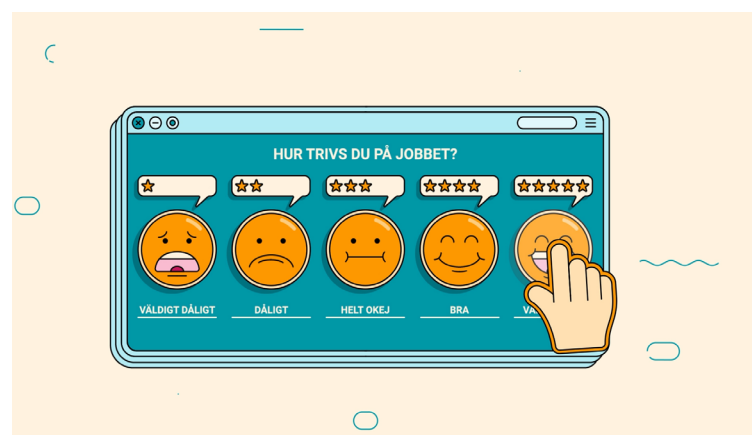
I december 2019 skickade myndigheten sitt första nyhetsbrev till 200 mottagare. Under 2020 har nyhetsbrevet gått ut tio gånger och blivit till en utav myndighetens viktigaste kanaler.

Antal prenumeranter

	2019	2020
Antal följare	200	1670

Tre animerade filmer

Under året har myndigheten tagit fram tre animerade filmer som enkelt och kortfattat berättar om myndighetens arbete och uppdrag. Filmerna används på myndighetens webbplats, under externa presentationer och i sociala medier. Filmerna publicerades också på myndighetens YouTube-kanal i september och hade vid årets slut totalt 789 visningar sammantaget.



Samverkan, nätverkande & kunskapsutbyte

Arbetsmarknadens parter och övriga intressenter

Samverkan med arbetsmarknadens parter samt företrädare för olika intresseorganisationer och yrkesgrupper inom företagshälsovården sker återkommande i de samverkansgrupper och referensgrupper som myndigheten har inrättat specifikt för detta ändamål. Enskilda möten med arbetsmarknadens parter, en fortsättning på den GD-rundtur som påbörjade hösten 2019, avstannade tillfälligt efter mars 2020 på grund av covid-19-pandemin. Dock anordnade parterna en föreläsning för alla anställda på myndigheten, om parterna på arbetsmarknaden, deras roller och samverkan som en del av den svenska modellen. Samverkan har även skett med parternas organisationer Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet.

Myndighetssamverkan

Under året har myndigheten haft omfattande samverkan och samarbete med Arbetsmiljöverket i flera regeringsuppdrag och som nationell kontaktpunkt för EU-OSHA.

I det gemensamma regeringsuppdraget om ”Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid” (A2018/01350) har samarbetet organiserats i en gemensam projektgrupp och styrgrupp med representanter för båda myndigheterna. Projektgruppen har i sin tur samverkat med såväl forskare som Försäkringskassan och Folkhälsomyndigheten.

Arbetsmiljöverket har även varit kopplade till andra regeringsuppdrag som myndigheten genomför - regeringsuppdrag om nationell strategi för psykisk hälsa och suicidprevention samt regeringsuppdrag om kartläggning och analys av arbete hemifrån under covid-19-pandemin.

Under uppdraget med att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut har Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket samverkat på flera nivåer kring aktuella projekt, liksom med Statistiska Centralbyrån (SCB) och Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Myndigheten har även samverkat på ledningsnivå och haft utbyte med Arbetsgivarverket, Försäkringskassan, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte), Svenska ESF-rådet och Delegationen för senior arbetskraft.

Universitet och högskolor

Inom ramen för myndighetens uppdrag om ”Samla in, sammanställa och sprida kunskap”, samt att ”Följa och främja företagshälsovårdens utveckling” har myndigheten haft samarbete med forskare vid ett stort antal högskolor och universitet i hela landet. Genom att utlysa och fördela uppdrag på olika forskare har myndigheten knutit till sig expertkompetens inom många olika områden inom arbetsmiljö. Det är också ett sätt att säkra vetenskaplig kvalitet i de rapporter och andra aktiviteter som genomförs.

För att säkra stöd och kvalitet i sökningar i forsknings- och publikationsdatabaser, som är en del i myndighetens modell för kunskaps-sammanställningar, har myndigheten under året påbörjat ett samarbete med Lunds tekniska högskolas bibliotek.



Nationella och internationella nätverk och referensgrupper

Nationellt har myndigheten medverkat i nätverk och referensgrupper med forskare, andra myndigheter och med arbetsmarknadens parter, bland andra Forum för arbetslivsforskning (FALF), nätverket Arbetsplatsnära forskning och utveckling (AFoU), Akademikerförbundet SSR:s projekt Lärandeforum UUA (Universellt utformade arbetsplatser), nätverket genus & arbetsmiljö, Fortes referensgrupp för arbetslivsprogrammet, Länsstyrelsen i Gävleborg läns samverkan med myndigheter och riksdagsledamöter med anledning av covid-19-pandemin samt Sandvikens kommuns Sandbacka Park.

Internationellt har myndigheten medverkat i och samverkat med Europeiska arbetsmiljöbyrå EU-OSHA, Partnership for European Research in Occupation Safety and Health (PEROSH), Nordic Association of Occupational Safety (NOROSH), Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA), samt representerat Sverige i Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott.

Samverkan är viktig:

- för att komma i kontakt med myndigheter, experter och forskare inom olika verksamhetsområden
- för att utbyta information, kunskap, tankar, idéer samt ta del av varandras arbeten
- för att arrangera olika typer av spridningsaktiviteter, såsom konferenser, webinarier och seminarium

I vissa gemensamma aktiviteter och projekt samarbetar myndigheten ännu närmare myndigheter, forskare och andra aktörer.



Personal och kompetensförsörjning

Vid årets början hade Myndigheten för arbetsmiljökunskap 16 medarbetare. I slutet av 2019 var antalet anställda 17. Spridningen i ålder var vid årets slut 31–61 år med en medelålder på 46,9.

Under året har myndigheten haft en HR-konsult från Statens Service Center på 70 % under 12 månader och en controllerkonsult på heltid under 8 månader. Under året rekryterades fyra processledande analytiker, en verksamhetsstrateg och en HR-specialist med tillsvidareanställning. Vissa av rekryteringsprocesserna avslutades i början av 2021.

Under året valde två tillsvidareanställda som var tjänstlediga för att prova på annan statlig anställning, att avsluta sina anställningar. En tillsvidareanställd chef blev uppsagd på grund av arbetsbrist.

Anställda vid årets början

Totalt	Kvinnor	Män
16	12	4

Anställda vid årets slut

Totalt	Kvinnor	Män
17	12	5

För genomförandet av regeringsuppdrag, riktlinjer och egeninitierade kunskapssammanställningar har myndigheten anlitat 73 antal experter (37 kvinnor och 36 män) för tidsbegränsade arbetsinsatser.

Ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens

Under 2020 genomfördes två utbildningar i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i Partsrådets regi. I samarbete med Svenska ESF-rådet genomfördes också en hjärt- och lungräddning och brandskyddsutbildning. Dessa utbildningar erbjöds alla medarbetare på myndigheten.

Fem större utbildningsinsatser har gjorts under året. Två analytiker har gått en kurs i systematisk litteraturoversikt och två kommunikatörer har gått längre kommunikationskurser med fokus på strategi. Utbildningarna har genomförts för att stärka myndighetens arbete i kärnverksamheten. En medarbetare har genomfört en fördjupningskurs i offentlig upphandling som är viktig för att säkerställa att myndigheten följer det regelverk som myndigheten lyder under.

Utöver det har kortare individuella utbildningsinsatser genomförts.



Vårt interna arbetsmiljöarbete under pandemin

När Folkhälsomyndigheten i mars höjde risknivån för samhällsspridning av covid-19 till ”mycket hög” antog myndigheten riktlinjer som sedan kom att vara gällande under resten av 2020. Riktlinjerna innebar bland annat att alla planerade utrikesresor ställdes in och att interna och externa möten ställdes om till digitala. I stort sett samtliga medarbetare arbetade till övervägande del hemifrån från och med mars.

För att säkerställa en god arbetsmiljö vidtogs ett flertal åtgärder och vid behov beställdes:

- skrivbord,
- skärmar
- skrivbordsstolar,
- hörlurar,
- övrigt

Myndigheten införde också dagliga digitala fikastunder och andra digitala forum för att möjliggöra socialt utbyte mellan medarbetare inom och utom samma funktion. Under våren genomfördes en digital skyddsronad med fokus på arbete hemifrån utifrån fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö.

Under hösten följde en konsult upp medarbetares upplevelser av arbete hemifrån. Resultatet visade att många uppfattade att det fanns fördelar med arbete hemifrån, samtidigt som man saknade att träffa sina kollegor.

Ledningsgruppen och Arbetsmiljökommittén fortsatte under året att arbeta utifrån handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och genomgick bland annat Partsrådets utbildningar ”Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete i praktiken”, ”Hållbart medarbetarskap och ledarskap - när gränserna i arbetslivet och privatlivet förändras”, samt ”Effektiva team”.

Temperaturmätning

Under hösten 2020 inleddes arbetet med att ta fram ett verktyg för så kallade temperaturmätningar, som ett sätt för arbetsgivaren att regelbundet få information från medarbetarna om hur arbetsmiljön på myndigheten upplevs.

Myndigheten införde det så kallade IA-systemet (Informationssystem för arbetsmiljö) som ett stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i syfte att rapportera, följa upp och åtgärda risker och tillbud.

Remissvar

Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap besvarat ett antal remisser: SOU 2020:24 Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess, SOU 2020:26 En sjukförsäkring anpassad efter individ, Remiss från Socialstyrelsens. Förslag till nya och ändrade regler om läkarnas ST och AT, Remiss av Ds 2019:29 Ändrade bestämmelser avseende särskilda insatser för personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning, SIS-Remiss 20372 Ledningssystem för arbetsmiljö.

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel

Myndigheten för arbetsmiljökunskap totalt tilldelade anslag och bidrag inklusive anslagssparande uppgår till 40 508 tkr. Tabellen visar fördelningen över myndighetens disponibla medel över en treårsperiod (2018-2020).

Tabell 1. Tilldelade medel och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslags- sparande	Totalt
2018*	18 800	5 000	2 500	0	26 300
2019	33 193	5 000	4 500	564	43 257
2020	34 212	4 000	1 300	996	40 508

*2018 avser 7 månader, myndigheten startades den 1 juni 2018

Förbrukade medel samt finansieringskälla

För 2020 tilldelades myndigheten ett förvaltningsanslag om 34 212 tkr. Myndigheten har upparbetat 27 075 tkr av tilldelat anslag på myndighetens förvaltning och uppdrag, 3 596 tkr av det riktade ramanslaget om 4 000 tkr avseende företagshälsovårdens kompetensförsörjning har förbrukats inom uppdraget.

För 2020 har 460 tkr upparbetats av tilldelade bidrag. Ett bidrag om 800 tkr har tilldelats myndigheten för uppdraget att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska- och sociala arbetsmiljö. Ett bidrag om 500 tkr har tilldelats myndigheten för uppdraget att inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention, vilket inte har nyttjats under året. Därutöver har bidrag från EU om 11 tkr erhållits för resor i samband med myndighetens uppdrag som kontaktpunkt för EU-Osha. Spridningen av Covid-19 har medfört att flera av myndighetens aktiviteter planerats om eller ställts in vilket har påverkat kost-



nadsutfallet för myndighetens förvaltning och projekt. En annan orsak till att disponibla medel inte har upparbetats är att ett antal anställningar har varit vakanta under delar av året.

Tabell 2. Fördelning av intäkter och kostnader i tkr

	Finansieringskälla	2018*	2019	2020
Intäkter av anslag	Uo 14 2:6 ap 2	11 100	23 946	
	Uo 14 2:5 ap 4	2 037	364	
	Uo 14 2:5 ap 2			27 075
	Uo 14 2:5 ap 1			3 596
Intäkter av bidrag	Försäkringskassan Uo 10, anslag 1:6 ap 10	1 500	1 336	
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:8, ap 3	414	1 000	
	Kammarkollegiet Uo 10, anslag 1:6, ap 2		1 000	
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7			460
	EU		40	11
	Sjuklönebidrag			10
Övriga intäkter	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	2	462	0
Kostnader		15 052	28 149	31 153

*2018 avser 7 månader, myndigheten startades den 1 juni 2018

Myndighetens kostnader uppgick till 31 153 tkr. Kostnaderna hänförs främst till kostnader för personal och övriga driftskostnader för myndighetens förvaltning och genomförande av uppdrag.

Myndighetens uppgiftsområden

Ekonomimodellen är uppdelad i tre uppgiftsområden som tydligt knyter an till myndighetens instruktion: samla in, sammanställa och sprida kunskap, utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken samt följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Utöver detta har myndigheten ett uppdrag om samverkan vilket ryms inom samtliga uppgiftsområden. Ekonomimodellen möjliggör att myndighetens prestation kan följas över tid. Myndighetens samtliga kostnader fördelas direkt eller indirekt på dessa uppgiftsområden. Fördelningen av alla indirekta kostnader och intäkter sker genom spegling av procentuell fördelning av myndighetens direkta kostnader.

Av tabellen nedan framgår de tre uppgiftsområden myndigheten fastställt i ekonomimodellen samt totala kostnader och fördelning av intäkter för dessa områden.

Tabell 3. Utfall i tkr per prestation uppgiftsområde 2020

Uppgiftsområde	Kostnader	Anslagsintäkter	Övriga intäkter
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	10 161	9 680	481
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	5 463	5 463	0
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	15 529	15 529	0

Samla in, sammanställa och sprida kunskap

I prestationen ingår bland annat projekt och aktiviteter som genomförts i förhållande till myndighetens regeringsuppdrag: ”Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid”. Myndighetens arbete med att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt ryms också inom uppgiftsområdet.

Uppgiftsområdet speglar uppgifter i myndighetens instruktion;

- samla in, sammanställa och sprida kunskap
- följa och analysera utvecklingen
- verka internationellt

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion;

- utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Inom uppgiftsområdet ingår regeringsuppdragen ”Företagshälsovårdens kompetensförsörjning” och ”Riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovård”. I prestationen ingår bland annat projekt och aktiviteter för myndighetens regeringsuppdrag att utreda hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas.

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion;

- följa och främja företagshälsovårdens utveckling



Finansiell redovisning

Resultaträkning

(tkr)	Not	2020 2020-01-01– 2020-12-31	2019 2019-01-01– 2019-12-31
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	30 672	24 311
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	0	457
Intäkter av bidrag	3	481	3 376
Finansiella intäkter	4	0	5
Summa		31 153	28 149
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-16 546	-16 027
Kostnader för lokaler		-1 159	-1 244
Övriga driftkostnader	6	-13 422	-10 843
Finansiella kostnader	7	-4	-27
Avskrivningar och nedskrivningar		-21	-9
Summa		-31 153	-28 149
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring	8	0	0

Balansräkning, sida 1

(tkr)	Not	2020-12-31	2019-12-31
TILLGÅNGAR			
Materiella anläggningstillgångar			
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	9	120	141
Summa		120	141
Kortfristiga fordringar			
Fordringar hos andra myndigheter	10	558	250
Övriga kortfristiga fordringar	11	2	3
Summa		560	253
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	12	211	97
Övriga upplupna intäkter	13	0	116
Summa		211	213
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	14	-6 868	-9 547
Summa		-6 868	-9 547
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	15	13 199	16 322
Summa		13 199	16 322
SUMMA TILLGÅNGAR		7 222	7 381

Balansräkning, sid 2

(tkr)	Not	2020-12-31	2019-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	16	0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	17	69	40
Summa		69	40
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	18	120	141
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	19	2 780	3 082
Leverantörsskulder		1 870	1 121
Övriga kortfristiga skulder	20	225	291
Summa		4 994	4 635
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	21	1 319	1 542
Oförbrukade bidrag	22	840	1 164
Summa		2 159	2 706
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		7 222	7 381

Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Ingående överförings- belopp	Årets tilldelning enligt reg- leringbrev	Indrag- ning	Totalt dispo- nibelt belopp	Utgifter	Utgående överförings- belopp
Uo 14 2:5 Ramanslag							
ap.2 Förvaltningskost- nader	23	9 811	34 212	-8 815	35 208	-27 075	8 133
ap.1 Stöd till Företags- hälsovårdens kompe- tensförsörjning	24	0	4 000	0	4 000	-3 596	404
Uo 14 2:5 (2019) Ramanslag							
ap.4 Stöd till Företags- hälsovårdens kompe- tensförsörjning		4 636		-4 636			
Summa		14 446	38 212	-13 451	39 208	-30 672	8 536

Tilläggsupplysningar och noter

Alla belopp redovisas i tusentals kronor (tkr) om inget annat anges. Till följd av detta kan summeförändringar förekomma.

Tilläggsupplysningar

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (Mynak) bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt Ekonomistyrningsverket (ESV):s föreskrifter och allmänna råd till denna förordning. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna förordning.

I enlighet med ESV:s föreskrifter till 10 § FBF (Förordning om myndigheters bokföring) tillämpar myndigheten brytdagen den 5 januari. Brytdagen föregående år var den 3 januari. Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst ett halvt prisbasbelopp och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk. Bärbara datorer liksom mobiltelefoner och läsplattor anses ha en kortare livslängd än 3 år och kostnadsförs direkt.

Tillämpade avskrivningstider

- | | |
|------|---|
| 3 år | Egenutvecklade dataprogram, licenser, rättigheter |
| 5 år | Maskiner och tekniska anläggningar |
| | Bilar och andra transportmedel |
| 7 år | Inredningsinventarier, övriga inventarier |

Omsättningstillgångar

Fordringar har tagits upp till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

Ersättningar och andra förmåner

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska, enligt förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, redovisa de skattepliktiga ersättningar och andra förmåner som betalats ut under 2020. Uppgifterna redovisas för ledamöterna i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps insynsråd, och myndighetens generaldirektör. För dessa personer redovisas också uppdrag som styrelse- eller rådsledamot i andra statliga myndigheter och aktiebolag.

Myndighetens generaldirektör	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Nader Ahmadi*	1 134	-

* Förmån av fri bil har erbjudits men inte utnyttjats.

Ledamöter insynsråd	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Ann Ponton Klevestedt	0	-
Elisabeth Björnsdotter Rahm	0	Medlem av insynsråd på Länsstyrelsen Västerbotten Äger 50% i Medicinkonsulten Hälsocentral AB, samt sitter i styrelsen Äger 50% i Lappmarksmedicin AB, samt sitter i styrelsen Ordförande i Lycksele sportklubb
Johan Andersson	0	Arbetsmiljöverkets insynsråd
Kristina Alexandersson	0	Medlem i the Executive Board of the European Public Health Conference Foundation Med i the Scientific Committee of EUMASS (Europeiska försäkringsmedicinska organisationen) Medlem i the International Scientific Committee of the European Public Health Conference Foundation Medlem i styrgruppen för Stockholm Stress Center, ett Forte-centrum of excellence vid Stockholms universitet Medlem i styrgruppen för REWHARD, ett infrastrukturprojekt finansierat av Vetenskapsrådet
Maria Schönefeld	0	-
Michael Tåhlin	0	-
Mikael Westberg	0	Domstolsverkets insynsråd Kungafondens styrelse

Anställdas sjukfrånvaro

I tabellen redovisas anställdas totala sjukfrånvaro i förhållande till den sammanlagda ordinarie arbetstiden. Vidare redovisas andel av totala sjukfrånvaron under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer. Sjukfrånvaron uppdelat på kön och ålder redovisas inte eftersom antalet anställda i respektive grupp understiger tio personer. Sjukfrånvaron redovisas i procent.

Sjukfrånvaro	2020	2019
Totalt	1,5%	2,7%
Andel 60 dagar eller mer	48,4%	41,0%
Kvinnor	-	-
Män	-	-
Anställda <29 år	-	-
Anställda 30-49 år	-	-
Anställda 50 år -	-	-

Noter

Noter till resultaträkning

Noter till resultaträkning (tkr)		2020	2019
		(2020-01-01-- 2020-12-31)	(2019-01-01-- 2019-12-31)
Not	1 Intäkter av anslag		
	Uo 14 2:5 (2019) Ramanslag ap.4 Företagshälsovårdens kompetensförsörjning		364
	Uo 14 2:5 Ramanslag ap.2 Förvaltningskostnader	27 075	23 946
	ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	3 596	
	Summa	30 672	24 311
	Utgifter i anslagsredovisningen	-30 672	-24 311
	Saldo	0	0
Not	2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen:	0	341
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	0	116
	Summa	0	457
Not	3 Intäkter av bidrag		
	Bidrag från statliga myndigheter	470	3 336
	Bidrag från EU:s institutioner	11	40
	Summa	481	3 376
Not	4 Finansiella intäkter		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	0	5
	Övriga ränteintäkter	0	0
	Summa	0	5

Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 varit noll.

Noter till resultaträkning (tkr)		2020	2019
		(2020-01-01-- 2020-12-31)	(2019-01-01-- 2019-12-31)
Not	5 Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensions- premier och andra avgifter enligt lag och avtal)	9 935	9 770
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	122	112
	Sociala avgifter	5 918	5 551
	Övriga kostnader för personal	693	706
	Summa	16 546	16 027
Not	6 Övriga driftkostnader		
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	432	217
	ESF-rådet IT-tjänster	556	491
	Konsulttjänster	7 091	4 724
	Statens servicecenter ekonomitjänster	2 381	2 256
	Övrigt	2 853	2 369
	Resor, representation med mera	109	786
	Summa	13 422	10 843
	Ökade driftkostnader jämfört med motsvarande period föregående år beror främst på högre konsultkostnader.		
	Beloppen från 2019 är omräknade då noten har fått en ny uppställning.		
Not	7 Finansiella kostnader		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	1	25
	Övriga finansiella kostnader	3	1
	Summa	4	27
	Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 varit noll.		
Not	8 Årets kapitalförändring		
	Myndigheten har inte haft någon verksamhet under 2020 som genererat kapitalförändring.	0	0

Noter till balansräkning

Noter till balansräkning (tkr)		2020-12-31	2019-12-31
Not 9	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	150	0
	Årets anskaffningar	0	150
	Summa anskaffningsvärde	150	150
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-9	0
	Årets avskrivningar	-21	-9
	Summa ackumulerade avskrivningar	-30	-9
	Utgående bokfört värde	120	141
Not 10	Fordringar hos andra myndigheter		
	Fordran ingående mervärdesskatt	558	250
	Summa	558	250
Not 11	Övriga kortfristiga fordringar		
	Övriga fordringar hos anställda	2	3
	Summa	2	3
Not 12	Förutbetalda kostnader		
	Övriga förutbetalda kostnader	211	97
	Summa	211	97
Not 13	Övriga upplupna intäkter		
	Övriga upplupna intäkter inomstatliga	0	116
	Summa	0	116
Not 14	Avräkning med statsverket		
	Anslag i icke räntebärande flöde		
	Ingående balans	267	-313
	Redovisat mot anslag	3 596	364
	Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-2 476	216
	Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	1 387	267

Noter till balansräkning (tkr)		2020-12-31	2019-12-31
--------------------------------	--	------------	------------

Anslag i räntebärande flöde

Ingående balans	-9 811	-7 700
Redovisat mot anslag	27 075	23 946
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-34 212	-33 193
Återbetalning av anslagsmedel	8 815	7 136
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-8 133	-9 811

Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto

Ingående balans	-3	0
Inbetalningar i icke räntebärande flöde	228	607
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-2 823	-395
Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	2 476	-216
Övriga fordringar /skulder på statens centralkonto	-122	-3

Summa avräkning med statsverket	-6 868	-9 547
--	---------------	---------------

Not 15 Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret

Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	13 199	16 322
Summa	13 199	16 322
Beviljad kredit enligt regleringsbrev	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad kredit	0	0

Not 16 Myndighetskapt

Myndighetskapt saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell

Not 17 Övriga avsättningar

Avsättning för lokalt omställningsarbete

Ingående balans	40	11
Årets förändring	29	29
Utgående balans	69	40

Myndigheten för arbetsmiljökunskap planerar inte att använda något av dessa medel under 2020.

Not	18	Lån i Riksgäldskontoret		
		Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
		Ingående balans	141	0
		Under året nyupptagna lån	0	150
		Årets amorteringar	-21	-9
		Utgående balans	120	141
		Beviljad låneram enligt regleringsbrev	5 000	5 000
Not	19	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
		Utgående mervärdesskatt	11	6
		Arbetsgivaravgifter	221	267
		Leverantörsskulder andra myndigheter	2 548	2 809
		Summa	2 780	3 082
Not	20	Övriga kortfristiga skulder		
		Personalens källskatt	225	291
		Summa	225	291
Not	21	Upplupna kostnader		
		Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	793	409
		Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	184	177
		Övriga upplupna kostnader	342	956
		Summa	1 319	1 542
Not	22	Oförbrukade bidrag		
		Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	840	1 164
		Summa	840	1 164

Fortsättning not 22 varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:

inom tre månader	500	1 164
mer än tre månader till ett år	340	0
mer än ett år till tre år	0	0
mer än tre år	0	0

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not 23 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.2 Förvaltningskostnader

Enligt regleringsbrevet disponerar myndigheten för arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 1 041 tkr. Under året har myndigheten inte utnyttjat krediten.

Anslaget är räntebärande.

Under 2020 har fokus legat på myndighetens uppdrag samt anpassningen till följd av den oförutsedda spridningen av Covid-19. Detta har lett till att majoriteten av aktiviteter planerats om eller i vissa fall inte genomförts. Flera tjänster har under året varit vakanta vilket har lett till lägre personalkostnader samt att aktiviteter kopplade till myndighetens förvaltning och projekt ej kunnat starta enligt planering. Mot den bakgrunden har tilldelade medel ej förbrukats fullt ut.

Not 24 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Enligt regleringsbrevet disponerar myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit.

Anslaget är icke räntebärande.

Under 2020 har fokus legat på myndighetens uppdrag samt anpassningen till följd av den oförutsedda spridningen av Covid-19. Detta har lett till att majoriteten av aktiviteter planerats om eller i vissa fall inte genomförts. Flera tjänster har under året varit vakanta vilket har lett till lägre personalkostnader samt att aktiviteter kopplade till myndighetens förvaltning och projekt ej kunnat starta enligt planering. Mot den bakgrunden har tilldelade medel ej förbrukats fullt ut.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2020	2019	2018
Låneram Riksgäldskontoret			
Beviljad	5 000	5 000	5 000
Utnyttjad	120	141	0
Kontokrediter Riksgäldskontoret			
Beviljad	3 000	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	0	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret			
Ränteintäkter	0	5	0
Räntekostnader	1	25	15
Avgiftsintäkter	0	457	0
Anslagskredit			
Beviljad	1 041	995	564
Utnyttjad	0	0	0
Anslag			
<i>Ramanslag</i>			
Anslagssparande 14 2:5 ap. 1	404		
Anslagssparande 14 2:5 ap. 2	8 133		
Anslagssparande 14 2:5 ap. 4 (2019)		4 636	2 963
Anslagssparande 14 2:6 ap. 2		9 811	7 700
Bemyndiganden - ej tillämpligt			

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2020	2019	2018
Personal*			
Antalet årsarbetskrafter (st)	14	14	15
Medelantalet anställda (st)	17	18	10
Driftkostnad per årsarbetskraft**	1 831	2 008	1 002
Kapitalförändring			
Årets	0	0	0
Balanserad	0	0	0

* I beräkningen av medelantalet anställda 2020 är inte eventuellt tjänstledig personal frånräknad.

** Driftskostnader per årsarbetskraft för år 2018 avser perioden juni till december 2018.

Beslut om årsredovisningen

Jag intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat samt av kostnader, intäkter och myndighetens ekonomiska ställning.

Gävle 22 februari 2021

Nader Ahmadi

Generaldirektör

Myndigheten för arbetsmiljökunskap



**Myndigheten för
arbetsmiljökunskap**

Postadress: Box 9, 803 20 Gävle Besöksadress: Drottninggatan 9, 3 tr
Telefon: 026-14 84 00 E-post: info@mynak.se

www.mynak.se