



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2021

Årsredovisning 2021
Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Diarienummer: 22/00015



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



Generaldirektören har ordet

Ännu ett år har gått där mycket varit annorlunda. Pandemin har lett till ett förändrat och i många fall pressat arbetsliv. För många personer har arbetsplatsen förflyttats till hemmet och kontakter med kollegor och andra har fått ske digitalt. Under möten sitter några vid konferensbordet på kontoret och andra vid sina köksbord och syns på en skärm. Många andra som inte har haft möjlighet att arbeta hemifrån har behövt anpassa sin arbetsmiljö utifrån restriktioner och rekommendationer.

Detta har i många fall inneburit högre arbetsbelastning med färre kollegor under lång tid. För de allra flesta kommer pandemin att leda till ett annat arbetsliv med en annan arbetsmiljö än det vi hade innan. En arbetsmiljö som inte längre är helt gemensam då digitala möjligheter och lösningar under pandemin har ökat benägenheten, hos både arbetstagare och arbetsgivare, att vara flexibla avseende var och när arbetet utförs. Och detta kommer att ha långtgående konsekvenser.

Det nya normala innebär att chefen tvingas lära sig att hen inte kan ha samma koll på sina medarbetare som tidigare. Det nya ledarskapet måste bli flexiblare, mera coachande, mera transformativt och mera tillitsbaserat. Också kommer medarbetarskapet behöva ställa högre krav på eget ansvar för den egna och för kollegors arbetsmiljö. För arbetsmiljön är trots allt en gemensam angelägenhet.

Trots pandemin har det gångna året varit ett bra år för Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Vi har fullföljt det vi hade planerat och utfört de regeringsuppdrag vi fått och därutöver arbetat med ett tiotal andra

projekt. Vi har arbetat med regeringens nya arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025. Svårigheterna att mötas fysiskt till trots, har vi utökat och fördjupat vår samverkan med relevanta aktörer inom vårt område samt gått över till mera riktade och digitala kanaler för att sprida kunskap till allmänheten. Bland annat genomförde vi under året sju webinarier med ibland flera tusen anmällda. Vi har rekryterat flera nya kompetenta medarbetare och dessutom uppnått jämvikt i antal kvinnliga och manliga medarbetare.

Vi har också skapat och vidmakthållit en god arbetsmiljö och en god gemenskap. Vi har genomfört temperaturmätningar avseende arbetsbelastning, ergonomi och stress i synnerhet och hela arbetsmiljön i allmänhet, totalt fem gånger under 2021. Vi har genomfört APT varannan vecka och haft veckovisa digitala avstämningar med alla medarbetare. Vi har uppnått nya mål med vårt internationaliseringsarbete. Vi åtnjuter ett erkännande hos våra europeiska samarbetspartners som ett kunskapscentrum och en seriös aktör inom arbetsmiljöforskningen. Vi har helt enkelt genomfört vårt uppdrag på ett sätt som gör oss stolta.

Nu blickar vi framåt mot ett nytt år där vi genom nya insatser ska bidra till att skapa förutsättningar för ett hälsofrämjande och glädjefyllt arbetsliv och arbetsmiljö i Sverige.



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Det nya normala kräver ledarskap som är flexiblare, mera coachande, mera transformativt och mera tillitsbaserat.

Innehåll

Generaldirektören har ordet	2
Ett år av intensivt arbete i dialog och samverkan	6
Råd och referensgrupper	10

Resultatredovisning

Resultatredovisningens presentation	12
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	14
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	21
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	23
Kommunikation	28
Internationalisering	31
Samverkan och nätverkande	35
Personal och kompetensförsörjning	37
Ekonomi i korthet	39

Finansiell redovisning

Resultaträkning	43
Balansräkning, tillgångar	44
Balansräkning, skulder	45
Anslagsredovisning	46
Tilläggsupplysningar och noter	47
Väsentliga uppgifter	48

Beslut om årsredovisningen

58

Ett år av intensivt arbete i dialog och samverkan

Året inleddes med fortsatt arbete hemifrån och med nya medarbetare. Under året har myndigheten stärkt, fördjupat och inlett ny samverkan med olika parter och organisationer främst nationellt men också internationellt. Vi har ökat vår digitala närvaro i sociala medier och skapat nya kanaler för att bidra med arbetsmiljökunskap på ytterligare ett sätt, både på svenska och engelska.

Tre regeringsuppdrag rapporterades och flera andra projekt färdigställdes

Två regeringsuppdrag redovisades i februari. Det ena avsåg att utreda och lämna förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas, och det andra, att sammanställa och redovisa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid (i samarbete med Arbetsmiljöverket). Det tredje uppdraget redovisades i april och gällde att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin.

Utöver dessa uppdrag färdigställde myndigheten också två kunskapssammanställningar inom arbetsmiljö i relation till psykisk hälsa och suicidprevention, en rapport om arbetsmiljöåtgärder i näringslivet under coronapandemin samt två riktlinjer för företagshälsovården, en om hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning och en om synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen.

Jämställdhet

Utöver att myndigheten vid rekrytering av både egna medarbetare och externa experter strävar

efter en jämn könsfördelning genomförs årligen lönekartläggning som syftar till att myndighetens löner ska vara jämställda.

De aktiviteter som anordnats inom ramen för EU-OSHA:s kampanj under året har tagit jämställdhetsaspekten i beaktande på så vis att myndigheten eftersträvar balans avseende kön bland deltagarna samt jämnt fördelade exempel från såväl manskodade som kvinnokodade yrken. Närmare information om dessa aktiviteter hittas under avsnitt "Internationalisering"

För att säkerställa att jämställdhets- och lika behandlingsperspektivet behandlas i myndighetens projekt tas detta upp i diskussioner och projektplaner med externa sakkunniga forskare som arbetar på myndighetens uppdrag. Krav ställs på att till exempel kunskapssammanställningar ska lyfta fram och kommentera skillnader mellan kvinnor och män eller andra grupper, samt sektorer och yrkesgrupper, där det är möjligt och lämpligt.

Jämställdhetsperspektivet har till exempel en tydlig plats i projekten som behandlat arbetsmiljön under Coronaviruspandemin, där myndigheten belyst och analyserat mäns och kvinnors villkor och arbetsmiljö i distansarbete (KS 2022:2).



16

skickade
press-
meddelanden

8

besvarade
remisser

11

skickade
nyhetsbrev

1

skickat
internationellt
nyhetsbrev

3

debattartiklar i
olika tidningar



Ökad digitalisering – webinarium i stället för seminarium

Under 2021 arrangerade myndigheten fem webinarier och en digital workshop. Tre av dessa ingick i EU-kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt" som i år fokuserade på risker med stillasittande arbete.

Övriga webinarier arrangerades i samband med lanseringen av nya riktlinjer; Riktlinjer för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen samt Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbing.

Fullvärdig medlem i PEROSH

Forskarkonferensen inom nätverket Partnership for European Research in Occupational Safety and Health (PEROSH) kunde i slutet av september genomföras som planerat på plats i Madrid.

På denna konferens deltog myndigheten med fyra olika föreläsningar inom två olika teman, Pandemic and post-pandemic challenges (risk management related issues) och Building bridges across OSH boundaries, och var dessutom delaktig som uppdragsgivare i en inledningsföreläsning.

Vid styrelsemötet som genomfördes i samband med konferensen upptogs myndigheten som fullvärdig medlem och blev dessutom tilldelade värdskapet för nästa forskningskonferens som ska genomföras hösten 2023.

Nya och pågående kunskaps-sammanställningar, analyser och utvärderingar

Under året har det inkommit nya regeringsuppdrag och startat nya projekt inom olika områden. Flera av dessa projekt är genomförda och kommer att publiceras i början av år 2022.

- Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan
- Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier
- Artificiell intelligens och robotisering i våra arbetsmiljöer

- Villkor för distansarbete före och under covid-19-pandemin
- Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft
- Lantbrukares organisatoriska och sociala arbetsmiljö
- Ledarskap, hälsa, produktivitet och prestation
- Inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal
- Följa upp användningen av statsbidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg.
- Samordna insatser för att främja företagshälsövsordens kompetensförsörjning avseende läkare

Några projekt som startat förra året och där arbete har fortlöpt

- Utvärdering av sanktionsavgifter gällande arbetsmiljö- och arbetstidsregler
- Effekttvärdering och uppföljning av insatser som gjorts för att förbättra kvinnors arbetsmiljö
- HBTQ-personers, organisatoriska och sociala arbetsmiljö
- Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention

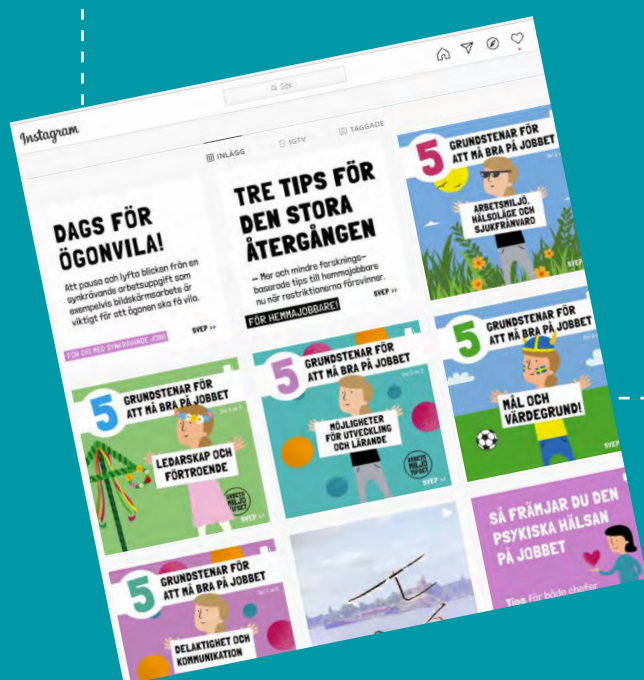


Nytt instagramkonto – Arbetsmiljötipset

Under 2021 lanserade myndigheten ett konto på Instagram som heter "Arbetsmiljötipset".

Syftet med kontot är att sprida arbetsmiljökunskap på ett lättillgängligt, underhållande och annorlunda sätt.

Inläggen tas fram av en redaktion bestående av myndighetens kommunikatörer, analytiker, HR och externa experter.



Lyckat nordiskt samarbete

Myndigheten har under året drivit ett projekt finansierat av Nordiska Ministerrådets arbetsmiljöutskott. "Arbetsmiljökunskap och utbildning".

Projektet har handlat om att ta fram ett undervisningsmaterial om arbetsmiljö som kan användas i högstadiet i samtliga nordiska länder, i syfte att öka kunskapen om arbetsmiljö hos unga i Norden.

När det är översatt till samtliga nordiska språk ansvarar respektive land för användning av materialet.

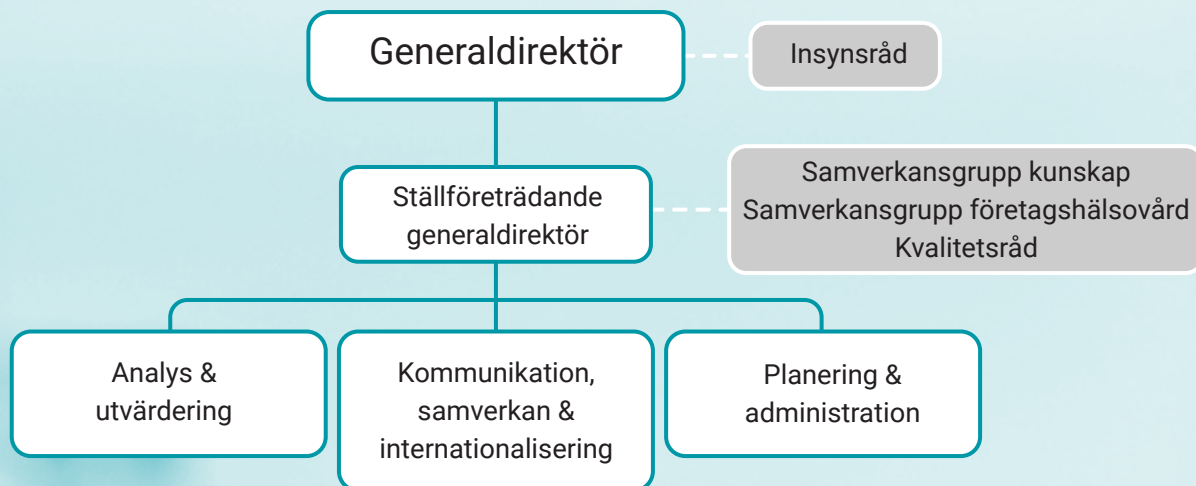
Åtgärdsplan för implementering av regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

Myndigheten har i uppdrag att årligen ta fram åtgärdsplaner och redovisningar som tydliggör vilka åtgärder myndigheten ska genomföra för att nå uppsatta mål och prioriteringar i regeringens arbetsmiljöstrategi "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025". Den 31 augusti 2021 överlämnades den första åtgärdsplanen som myndigheten hade tagit fram i dialog med arbetsmarknadens parter och andra myndigheter.

Internationellt nyhetsbrev

I december var det premiär för myndighetens internationella nyhetsbrev. I nyhetsbrevet delar myndigheten med sig av information och kunskap som kan vara av intresse för en internationell läsekrets. Nyhetsbrevet ska utkomma fyra gånger per år.

Korta fakta om myndigheten



Tre uppgiftsområden

Myndigheten redovisar verksamheten på tre uppgiftsområden som tydligt knyter an till myndighetens instruktion och omfattar all verksamhet.

- Samla in, sammanställa och sprida kunskap
- Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken
- Följa och främja företagshälsovårdens utveckling



Råd och referensgrupper

Föregående år initierade myndigheten två nya samverkansgrupper, en med fokus på kunskap och en med fokus på företagshälsovård. Dessa gruppssammansättningar har varit ändamålsenliga, effektiva och gynnat samverkan i olika frågor.

Insynsråd

I enlighet med myndighetens instruktion ska det finnas ett insynsråd med ledamöter som utses av regeringen. Insynsrådets uppgift är att ge myndighetschefen råd, tillgodose behovet av en demokratisk insyn och medborgerligt inflytande. Generaldirektören är ordförande och håller rådet informerat om verksamheten. Under året har två möten har genomförts.

Ledamöter:

Kristina Alexanderson, professor
Karolinska institutet, *till och med 31 juli*

Johan Andersson, riksdagsledamot (S)

Ann Ponton Klevestedt, enhetschef
Arbetsmiljöverket, *till och med 31 juli*

Lena Leed, ställföreträdande
generaldirektör Jämställdhetsmyndighe-
ten, *från och med 30 september*

Elisabet Björnsdotter Rahm,
riksdagsledamot (M)

Maria Schönefeld,
verkställande direktör Prevent

Mikael Tåhlin,
professor Stockholms universitet

Mikael Westberg,
rättschef Försäkringskassan

Ciczie Weidby, riksdagsledamot (V),
från och med 30 september.

Kvalitetsrådet

Rådet är myndighetens initiativ och 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 haft två möten under 2021.

Samverkansgrupp Kunskap

Samverkansgrupp Kunskap är myndighetens initiativ och en samverkansarena kring aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Gruppen består av representanter från arbetsmarknads parter: Sveriges kommuner och regioner (SKR), Svenskt näringsliv (SNL), Företagarna, Privattjänstemannakartellen (PTK), Fremia (tidigare KFO och Idea), Arbetsgivarverket, Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

Gruppen har haft två ordinarie och ett extraordinarie möte under 2021 samt ytterligare ett särskilt möte avseende myndighetens åtgärdsplan med anledning av regeringens arbetsmiljöstrategi.



Samverkansgrupp Företagshälsovård

Gruppen är myndighetens initiativ och en samverkansarena för aktuella frågor inom företagshälsovården och består av representanter från: Sveriges företagshälsor samt representanter för olika yrkeskategorier inom företagshälsovård det vill säga läkare, sjuksköterskor, ergonomer, arbetsmiljöingenjörer och psykologer. Gruppen har haft två möten under 2021.

Specifika referensgrupper

Under föregående år satte myndigheten samman referensgrupper kopplade till specifika projekt där syftet var att säkra kvalitet i arbetet och förankra det med relevanta myndigheter, organisationer och övriga relevanta parter. Varje grupp har sammanträtt två gånger under året.

Referensgruppen för regeringsuppdraget om HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö har bestått av representanter från Folkhälsomyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, Jämställdhetsmyndigheten, Arbetsmiljöverket, och Riksförbundet för homoseksuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL). Referensgrupp för kunskapssammanställningen Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier har bestått av repre-

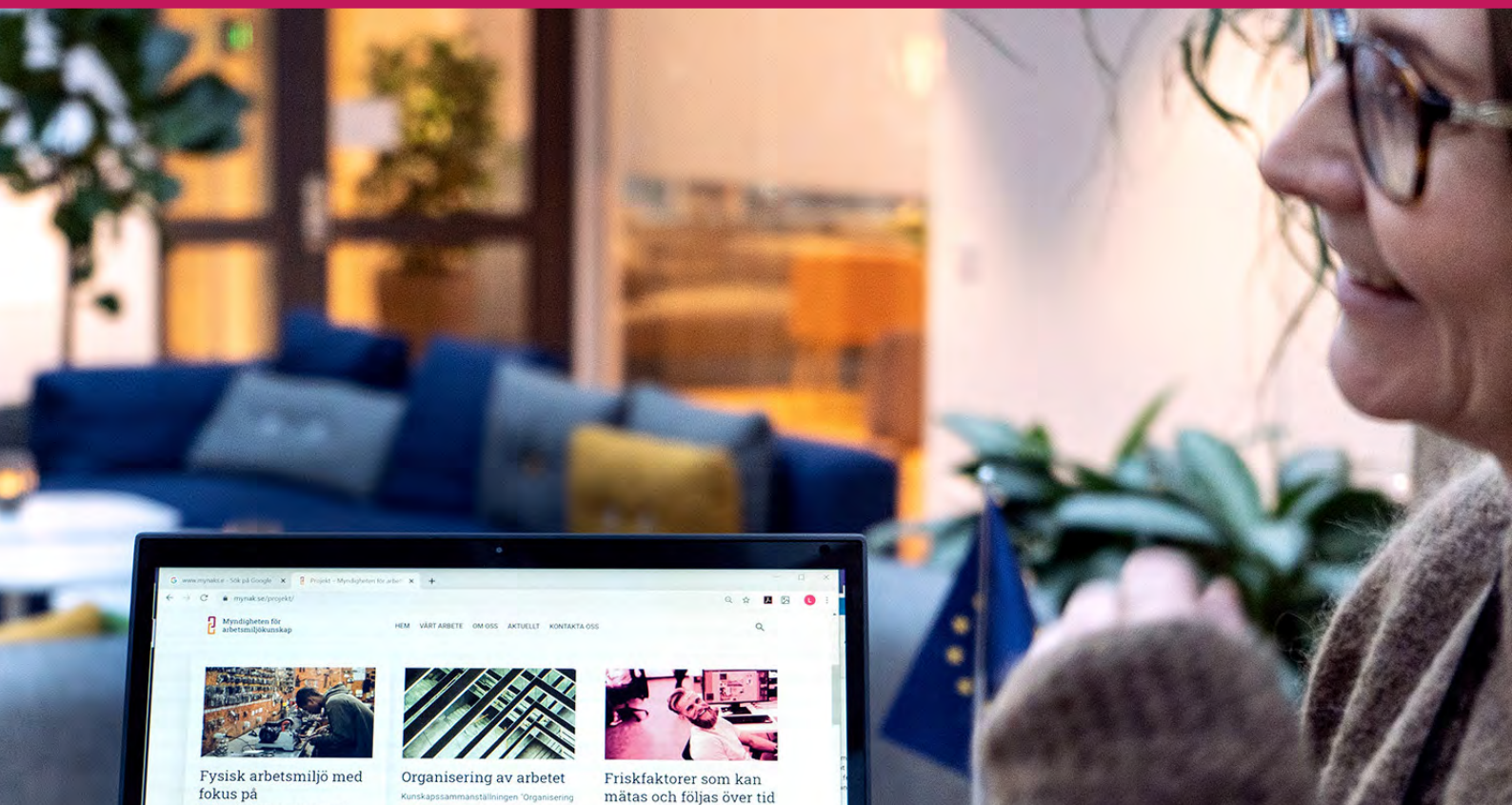
sentanter från Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket, Sveriges kommuner och regioner samt Prevent.

Informationssäkerhet och GDPR

Under 2021 har myndigheten i samarbete med en informationssäkerhetskonsult fortsatt att utveckla ett ledningssystem för informationssäkerhet (LIS) i enlighet med de förordningar som gäller för området. I detta arbete har myndigheten valt ett digitalt verktyg som stöd i arbetet med riskanalys och GDPR-register. Verktöget är baserat på standarden ISO 27000 och sammanställer myndighetens processer, objekt, system och platser och kommer även framöver att användas som huvudsakligt verktyg för rapportering av status kring informationssäkerheten.

Myndigheten har under året:

- Tagit fram en ny rutin för riskhantering avseende hela verksamheten
- Genomfört två riskanalyser inom områdena personal, ekonomi, ledning samt verksamheten i övrigt
- Genomfört informationsklassning för att värdera myndighetens information utifrån vilka konsekvenserna blir ifall informationen ej är tillräckligt skyddad
- I enlighet med standarden ISO 27000 genomfört "Ledningens genomgång"



Resultatredovisning

Resultatredovisningens presentation

I enlighet med Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB)¹ redovisar Myndigheten för arbetsmiljökunskap resultat och genomförande av verksamheten i enlighet med myndighetsinstruktion, mål och krav angivna i regleringsbrev eller beslut i särskild ordning.

Såsom beskrivet i FÅB, 3 kap 1 §, ska myndigheter redovisa antal och styckkostnad för handläggning av ärendeslag som innebär myndighetsbeslut som rör enskilda och som kan betraktas som verksamhetens prestationer. Myndigheten bedömer att verksamheten inte har denna typ av ärenden.

Avseende könsuppdelad statistik baserat på åldersgrupper har myndigheten vid årets slut haft 23 anställda och av dessa är 12 personer kvinnor. Redovisningen i avsnittet personal och kompetensförsörjning kommer av den anledningen inte redovisa åldersindeldad statistik

då antalet anställda i respektive åldersgrupp understiger 10 personer. Övrig individbaserad statistik avser deltagare vid olika webbaserade event samt följare i myndighetens sociala medier. Myndigheten saknar detaljerat underlag om deltagare och följare som skulle möjliggöra en uppdelning efter kön. Framledes kommer bättre förutsättningar skapas för att följa och ta fram könsuppdelad statistik.

Vidare beskrivs i FÅB samt i Ekonomistyrningsverkets föreskrifter² till denna att myndigheten ska "... ta fram resultatindikatorer och redovisa enligt dessa...". Myndigheten har inte tagit fram några ytterligare indikatorer för att redovisa resultat för 2021 utan kommer som tidigare att redovisa i enlighet med instruktion, mål och återrapporteringskrav. I huvudsak är myndighetens uppgift att ansvara för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys gällande flera områden

1. www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2000605-om-arsredovisning-och_sfs-2000-605

2. www.esv.se/publicerat/ea-boken/4-redovisning/arsredovisning-och-budgetunderlag/



i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken (Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap)³.

Ett utvecklingsarbete har inletts för att se över om det finns lämpliga resultatindikatorer i syfte att framledes öka möjligheten att bedöma och analysera effekter utifrån myndighetens uppdrag.

Resultat och effekter av myndighetens verksamhet redovisas och analyseras både kvalitativt i text och med kvantitativa mått i resultatredovisningens olika avsnitt.

För att myndighetens verksamhet ska kunna ge effekt behöver den kunskap myndigheten bidrar med vara av hög kvalitet. Detta åstadkoms bland annat genom att en systematisk, forskningsbaserad modell för framtagande av kunskap tillämpas och att vi anlitar externa experter på respektive område för att slutprodukten ska ha hög grad av användbarhet samt blir synliggjord för målgrupper genom olika spridningsaktiviteter.

Baserat på detta kan direkta effekter bli att målgrupperna ökar sina kunskaper och därmed agerar utifrån det genom att exempelvis utveckla sina förhållningssätt i olika områden.

En ytterligare effekt är att tilliten till myndighetens förmåga att bidra med kunskap på arbetsmiljöområdet stärks och efterfrågan på kunskapsunderlag ökar. Eventuella långsiktiga effekter kan vara att arbetsmiljöpolicen påverkas och parternas samt företagshälsovårdens verksamheter utvecklas inom arbetsmiljö baserat på myndighetens kunskapsbidrag. Dessa långsiktiga effekter rör inte myndigheten över på samma sätt.

Övergripande om resultatredovisningens angivna statistik

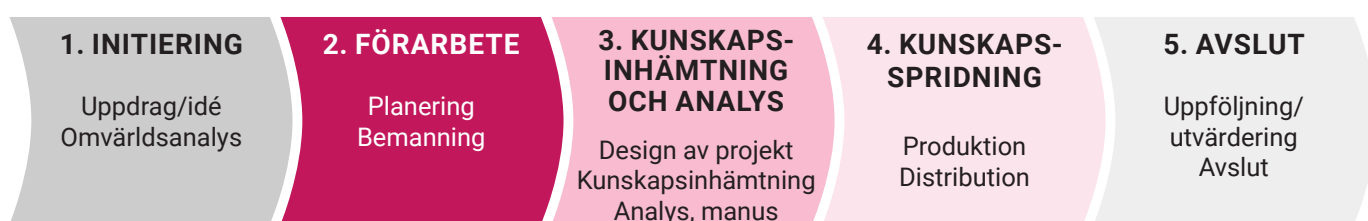
Avseende nedladdningar av publikationer är angivet antal för samtliga projekt hämtat från Google Analytics i januari/februari 2022 och gäller perioden 2021-01-01 – 2021-01-31.

Avseende antal anmälda respektive deltagare vid arrangemang som myndigheten anordnat är detta hämtat från myndighetens anmälningsformulär och avseende antal visningar för det myndigheten har publicerat på Youtube är detta hämtat från Youtube Analytics januari/februari 2022 och gäller perioden 2021-01-01 – 2021-12-31. När statistik är angiven för tidigare år, i tabeller för jämförelse, är angiven statistik hämtat från årsredovisning för angivet år.

3. www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-med-instruktion-for-myndigheten-for_sfs-2018-254

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. Detta genomförs antingen i form av regeringsuppdrag vilka dels formuleras i årliga regleringsbrev, dels levereras löpande under året. Utöver regeringsuppdrag tar myndigheten fram kunskapsunderlag baserat på behov identifierade av myndigheten själv, i samråd med arbetsmarknadens parter eller andra organisationer.



Fördjupat processarbete

Föregående år genomfördes en utvärdering av processen för framtagande av kunskapssammanställningar med syfte att öka effektiviteten och kvaliteten i den. Flera utmaningar identifierades och ett antal åtgärder vidtogs. Under 2021 har arbetet fortsatt i ett myndighetsövergripande projekt där man utvecklat processen i en modell med fem faser, från initiering till avslut. För varje fas ska det finnas övergripande beskrivning, instruktioner, rutiner, mallar och övrigt stöd. Arbetet med att utveckla och implementera processmodellen fortgår under 2022.

De resultat som presenteras i föreliggande avsnitt avser uppdrag och projekt som avslutades under 2021. Myndigheten har också valt att kort beskriva några av de projekt som befinner sig i slutfas då dessa är relevanta att beskriva utifrån vårt uppdrag och anslag.

Gemensamt för alla projekt är att myndigheten vid uppstart skapar en sida för projektet på myndighetens webbplats där arbetet presenteras och uppdateras löpande både i text och i en

tidsaxel. I samband med uppstart skickas också pressmeddelande ut och en redaktionell artikel publiceras på webbplatsen. Då ett projekt avslutas skickas nytt pressmeddelande ut och ytterligare en redaktionell artikel publiceras på myndighetens webbsida. Artikeln sprids också i sociala medier och i nyhetsbrev.

Spridningsaktiviteter som är specifika för enskilda projekt samt antal nedladdningar av publikationer presenteras under respektive projekt.

AVSLUTADE OCH RAPPORTERADE REGERINGSUPPDRAG

Friskfaktorer på organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid (A2018/01350/ARM)

I februari 2021 slutredovisades regeringsuppdraget "Friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid" som genomfördes tillsammans med Arbetsmiljöverket samt i samverkan med Folkhälsomyndigheten och Försäkringskassan.

Rapporten har identifierat fem övergripande

teman för friskfaktorer på organisatorisk nivå:

- goda förutsättningar för ledarskap,
- goda förutsättningar för utvecklings-
möjligheter och lärande,
- goda förutsättningar för delaktighet
och kommunikation,
- goda förutsättningar för arbete med mål
och värdegrund och
- goda förutsättningar för strategiskt
arbetsmiljöarbete samt arbete med
hälsoläge och sjukfrånvaro.

Antal nedladdningar av publikation: 1 370⁴

Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin (A2020/02549/ARM)

I april 2021 slutredovisades regeringsuppdraget ”Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin”.

Rapporten identifierar en rad arbetsmiljörisker såsom;

- bristande ergonomiska förutsättningar,
- förändrade förutsättningar för ledarskap,
- minskad social kontakt samt en oklar gräns mellan arbete och fritid.

Det framkommer också en rad fördelar;

- minskad stress,
- ökade möjligheter för koncentration och
- större flexibilitet att kombinera arbetsliv med privatliv.

Vidare identifierades nya frågeställningar exempelvis gällande eventuell anpassning av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar när arbetsgivaren inte har rådighet över arbetstagarens hem.

Kan arbetstagarens ansvar för den egna arbetsmiljön behöva förtydligas? I och med arbete hemifrån har arbetsmiljön blivit mer individualiserad och polariserad, det som är en risk för den ena kan till och med utgöra en fördel för någon annan. Mer kunskap och analys behövs också om den totala effekten av den

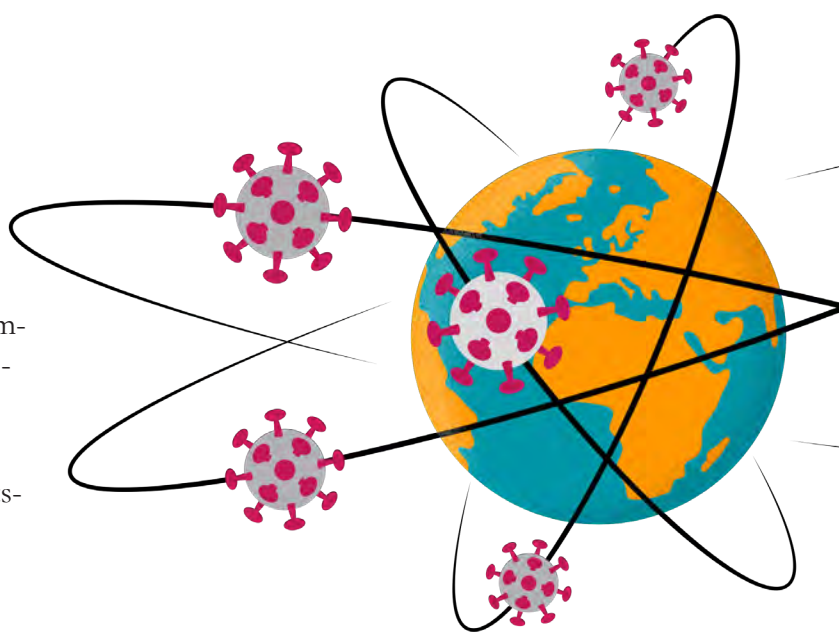
förändrade arbetsmiljön under pandemin, om hur förutsättningar för en god arbetsmiljö kan skapas även då personer är geografiskt åtskilda men delar digitala ytor samt hur dessa villkor påverkar män och kvinnor.

Rapporten ledde till stor efterfrågan från olika typer av organisationer att presentera materialet i en rad sammanhang och myndigheten har deltagit i flera webinarier och presentationer enligt nedan. Detta torde ha bidragit till förutsättningar för en förhöjd kompetens kring hur förutsättningar, arbetsmiljörisker och fördelar kan hanteras, både för individen och inom organisationen, vid arbete hemifrån.

Spridningsaktiviteter:

- Presentation av resultat vid webinarium arrangerade av representanter för arbetsgivare och arbetstagare.
- Presentation på SVT forum
- Spridning i nationellt och internationellt nyhetsbrev
- Publikation publicerad på engelsk webbplats

Antal nedladdningar av publikation: 2 500⁵



4. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24

5. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24



PÅGÅENDE REGERINGSUPPDRAG

HBTQ-personers, organisatoriska och sociala arbetsmiljö (A2020/01002/MRB)

Uppdraget innebär att myndigheten ska inhämta och sammanställa befintlig kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på transpersoners situation. Målet med kunskaps-sammanställningen är att resultatet ska kunna användas i praktiken och vara ett stöd för arbetsgivare, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser i Sverige. Delredovisning utfördes juni 2021, slutredovisning av uppdrag juni 2022.

Spridningsaktiviteter:

- I samband med halvtidsredovisning skickades pressmeddelande till media, branschmedia, arbetsmiljöaktörer, arbetsmarknadens parter, myndighetens råd, samverkansgrupper och lärosäten.

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

Enligt regeringsuppdragen S2018/04669/FS (delvis), S2018/06126/FS (delvis), S2020/06171/FS (delvis) arbetar 25 myndighe-

ter fram underlag inför en kommande nationell strategi inom sitt verksamhetsområde psykisk hälsa och suicidprevention. I september 2021 levererade myndigheten individuella analyser utifrån vårt verksamhetsområde med fokus på myndighetens målgrupper, risk- och friskfaktorer, prioriterade områden och utvecklingsområden.

För att svara på frågorna i analyserna utfördes två kompletterande kunskapssammanställningar, nämligen:

- Psykisk hälsa och arbetsmiljö
- Arbetsmiljö och suicidalt beteende

Kunskapssammanställningarna har även publicerats fristående under hösten 2021.

Projektet fortgår under 2022 där bland annat analyserna sammanställs tillsammans med underlag från andra aktörer för att få en helhetsöversikt av området.

Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal (S2021/06572)

Regeringsuppdraget innefattar att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal. Syftet med uppdraget är att stödja en hållbar, hälsosam och trygg arbetsmiljö för utvalda grupper inom hälso- och sjukvårdspersonal. Vidare ska resultaten av regeringsuppdraget bidra till vägledning och stöd för bland annat arbetsgivare, chefer, skyddsombud och andra förtroendevalda på berörda arbetsplatser. Under 2021 har en förstudie initierats för att sammanställa kunskap och kartlägga området. Dessutom har kontakter och dialog med parter initierats.

Uppdraget delredovisas till Regeringskansliet december 2022 och slutredovisas december 2023.

AVSLUTADE PROJEKT KUNSKAPSSAMMANSTÄLLNINGAR

Psykisk hälsa och arbetsmiljö (kunskapssammanställning 2021:4)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har arbetat fram en kunskapssammanställning om psykisk hälsa och arbetsmiljö där det bland annat beskrivs om risk- och friskfaktorer, prioriterade områden och kunskapsluckor. Risk- och friskfaktorerna delas in i organisatoriska och psykosociala och där nämns exempelvis långa arbetstider och tillfällig anställning bland de organisatoriska riskfaktorerna samt spännt arbete och psykologiska krav bland de psykosociala. Gällande friskfaktorer har man sett att ledarskap och HR-strategier har betydelse avseende organisatoriska faktorer och kontroll i arbetet samt socialt stöd bland de psykosociala.

Kunskapssammanställningen är en del i det analysarbete som genomförs baserat på ett av myndighetens regeringsuppdrag (S2020/06171/FS) i syfte att bidra till utveckling av en kommande nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention.

Spridningsaktiviteter:

- Presentation av resultat vid webinarium arrangerat av Suntarbetsliv

Antal nedladdningar av publikation: 12⁶

Arbetsmiljö och suicidalt beteende (kunskapssammanställning 2021:5)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har tagit fram en kunskapssammanställning om suicidalt beteende och arbetsmiljö. Suicidalt beteende inkluderar självmord och självmordsförsök. I kunskapssammanställningen beskrivs bland annat risk- och friskfaktorer, prioriterade områden och kunskapsluckor. Gällande möjliga arbetsmiljörelaterade riskfaktorer för suicidalt beteende sågs ett samband mellan förlust av

jobbet/arbetslöshet eller ofrivillig pensionering och självmord samt självmordsförsök.

Möjliga skyddsfaktorer är socialt stöd och upplevd kontroll.

Kunskapssammanställningen är en del i det analysarbete som genomförs baserat på ett av myndighetens regeringsuppdrag (S2020/06171/FS) i syfte att bidra till utveckling av en kommande nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention.

Spridningsaktiviteter:

- Presentation av resultat vid webinarium arrangerat av Suntarbetsliv

Antal nedladdningar av publikation: 8⁷



6. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24

7. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24

PÅGÅENDE PROJEKT KUNSKAPSSAMMANSTÄLLNINGAR

Psykosociala arbetsvillkor, kompetensutveckling, produktivitet och balans mellan arbets- och privatliv vid distansarbete

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en kunskapssammanställning med syfte att öka kunskapen om hur distansarbete i hemmet påverkar de tre områdena arbetsmiljö och hälsa, balansen mellan arbetsliv och privatliv samt produktivitet med avsikten att också undersöka och dra slutsatser om eventuella könsskillnader.

Kunskapssammanställningen utgörs av två delar där den första delen är ett sammandrag av forskningsöversikter rörande distansarbete från 2005 till 2021 och effekter på ovannämnda tre områden. Den andra delen utgörs av en översikt av publicerade originalstudier av distansarbete 2020 - 2021 med anledning av covid-19 pandemin.

Slutredovisning våren 2022.

Artificiell intelligens och robotisering i våra arbetsmiljöer

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har under året genomfört en kunskapssammanställning med fokus på hur artificiell intelligens och robotisering påverkar arbetsmiljön. Utvecklingen och införandet av tekniska lösningar som till exempel AI och robotisering går snabbt och innebär ofta väsentliga förändringar i hur arbetsuppgifter utförs och hur arbetsmiljön utformas.

Kunskapssammanställningen baseras på publicerade vetenskapliga artiklar och som tillägg finns ett avsnitt där program, utredningar och initiativ som är betydelsefulla för ämnet redovisas, men som inte är av forskningskaraktär.

Slutredovisning våren 2022.

Ledarskap, hälsa och prestation

Arbetsmiljörelaterade besvär kopplade till stress och psykisk ohälsa har ökat och är nu-

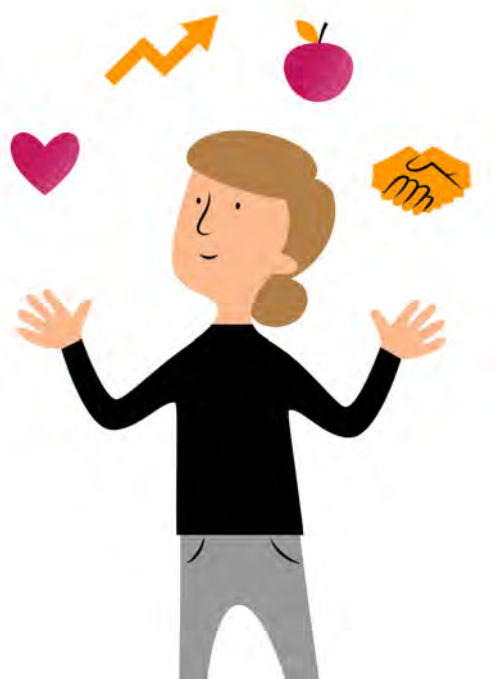
mera en vanlig orsak till arbetsrelaterade besvär för både män och kvinnor. Mot bakgrund av detta har myndigheten under året arbetat med att slutföra en kunskapssammanställning med fokus på ledarskap, arbetets organisering och medarbetarnas hälsa, samt kopplingen till produktivitet och prestation. Forskningsresultat om konstruktivt respektive destruktivt ledarskap har identifierats och analyserats med utgångspunkt från medarbetares hälsa och prestation.

Både positiva och negativa samband mellan olika former av ledarskap och hälsa, prestation och produktivitet redovisas i kunskapssammanställningen. Under året har även tre podcast-avsnitt om ledarskapets betydelse för medarbetarnas hälsa, prestation och produktivitet producerats. Kunskapssammanställningen och de tre podcast-avsnitten kommer att publiceras under första kvartalet 2022.

Slutredovisning våren 2022.

Den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en kunskapssammanställning som kartlägger och sammanfattar forskning om den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft i åldern 55-65 år. Tidigare forskning har belyst ett antal faktorer som påverkar arbetslivet för äldre medarbetare, bland annat åldersdiskrimi-





nering 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.

I kunskapssammanställningen kommer fokus vara på vilka huvudsakliga risker i den psykosociala arbetsmiljön som kan identifieras för senior arbetskraft samt vilka friskfaktorer som gynnar den psykosociala arbetsmiljön.

Slutredovisning våren 2022.

Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier

Myndigheten för arbetsmiljökunskap håller på att slutföra en kunskapssammanställning om utbrott av epidemier och pandemier, med fokus på coronavirus, och dess inverkan på

arbetsmiljö. Kunskap om effekter av coronavirusets (covid-19) spridning i Sverige utifrån ett arbetsmiljöperspektiv är av naturliga skäl begränsad. Det kan finnas tidigare internationell forskning om utbrott av epidemier eller pandemier och arbetsmiljö som kan appliceras på svenska förhållanden och användas som underlag till en kunskapssammanställning. Det övergripande syftet är att kartlägga och sammanfatta vilken inverkan epidemier och pandemier har på arbetsmiljö på organisations- och individnivå.

Slutredovisning våren 2022.



Lantbrukares organisatoriska och sociala arbetsmiljö

Arbetsmiljöfrågor inom lantbruket har haft ett stort fokus på risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön och ergonomi. Dock kan organisatoriska och sociala faktorer både vara viktiga orsaker till ohälsa, samt främja en god arbetsmiljö och förebygga risker för ohälsa. Mot bakgrund av detta har Myndigheten för arbetsmiljökunskap under 2021 initierat en kunskapssammanställning baserat på empirisk kunskap för att kartlägga lantbrukares organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Slutredovisning våren 2022.

UTREDNING OCH UTBILDNINGSMATERIAL

Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan – nulägesbild och vägar fram

Myndigheten har genomfört ett pilotprojekt för att undersöka skolans uppdrag och arbete med att ge elever kunskap och medvetenhet i arbetsmiljöfrågor. Utredningen redovisas i en rapport som publiceras i januari 2022. Med ut-

redningen som utgångspunkt kommer myndigheten starta ett nytt projekt som bland annat omfattar att ta fram ett fortbildningsmaterial om arbetsmiljö för lärare i grundskolan.

Slutredovisning våren 2022.

Arbetsmiljökunskap och utbildning

Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomfört ett projekt vilket är bidragsfinansierat av Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott. Syftet var att ta fram ett utbildningsmaterial om arbetsmiljö för målgruppen skolor i Norden i åldern 13–16 år. En projektgrupp bestående av lärare, studie- och yrkesvägledare, kommunikatör, processledare samt akademisk rådgivare har producerat utbildningsmaterial för sammanlagt sex lektioner. Lektionsmaterialet består av presentationsmaterial med filmer, övningar och quiz. Lektionsmaterialet blev klart under året och kommer under 2022 att översättas till övriga nordiska språk. Utbildningsmaterialet kommer att vara gratis att använda och det medföljer lärarhandledning till varje lektion.

Slutredovisning hösten 2022.

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

I Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgiftsområden ingår även att ansvara för utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken. Projekten inom området syftar till att bidra till kunskap som utvecklar regeringens styrning inom området. Målet är att bidra med underlag som kan göra politiken mer långsiktig och strategisk.

Utvärdering

Under året har myndigheten arbetat vidare med de effektutvärderingar som initierades under föregående år.

PÅGÅENDE UTVÄRDERINGAR

Effektutvärdering och uppföljning av insatser som gjorts för att förbättra kvinnors arbetsmiljö

Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomför en effektutvärdering och uppföljning av det regeringsuppdrag som Arbetsmiljöverket fick 2011. Syftet är att utveckla och genomföra insatser för att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem med fokus på att förebygga försurningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning. Utvärderingen fokuserar på att följa upp och utröna om de inspektioner som genomfördes, har bidragit till det övergripande syftet med regeringsuppdraget.

Redovisas våren 2022.

Effektutvärdering av regeringens beslut om förändringen från straff till sanktionsavgifter

Uppdraget inkluderar att undersöka, utvärdera och följa upp möjliga effekter och förändrade tillstånd, samt orsaker till detta, kopplat till överträdelse av Arbetsmiljöverkets föreskrifter relaterat till lagändringen som inträdde den 1 juli 2014 där fler arbetsmiljö- och arbetstidsregler kombineras med sanktionsavgifter i stället för böter. I många fall kan det vara svårt att

hitta direkta orsakssamband i en utvärdering av detta slag där man inte har bra jämförelsegrupper och svårt att mäta direkta effekter, exempelvis på arbetsmiljön. Utvärderingen inriktar sig därmed på att utifrån flera infallsvinklar utvärdera hur sanktionsavgifterna fungerar.

Redovisas våren 2022.

Analys

Arbetet med analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete inom olika teman har fortsatt. Under året har myndigheten publicerat en analys och genomfört ytterligare två som kommer publiceras under våren 2022.

Analyserna avser att besvara frågan hur arbetslivet i Sverige har förändrats det senaste decenniet inom olika branscher och olika storleksklasser av företag och organisationer med fokus på god arbetsmiljö. Huvudsakligen är analysen avgränsad till arbetsmiljöns beskaffenhet avseende sociala och organisatoriska förhållanden. Dessutom beskrivs hur verksamheternas produktionsförutsättningar och personalstruktur har förändrats över tiden.

AVSLUTADE ANALYSPROJEKT

Arbetsmiljöåtgärder i det svenska näringslivet under coronapandemin – en ögonblicksbild under 2020 (Rapport 2021:3)

Rapporten ger en första ögonblicksbild av coronapandemins påverkan på verksamheterna och arbetsmiljöarbetet under 2020 i svenskt

arbetsliv inom näringslivets företag och med fokus på olika branscher och storleksklasser. En av de viktigaste slutsatserna är att andra faktorer än de som vanligtvis bidrar till ett utvecklat arbetsmiljöarbete har styrt förekomsten av arbetsmiljöåtgärder under coronapandemin. Det är inte den huvudsakliga produktionsinriktningen (bransch) som i huvudsak förklarar förekomst av åtgärder under coronapandemin utan faktorer som är knutna till de anställda, såsom andelen kvinnor/män, ålder och utbildningsbakgrund.

Spridningsaktiviteter:

- Presentation vid forskningskonferens i Madrid arrangerad av PEROSH
- Spridning i nationellt och internationellt nyhetsbrev
- Publikation publicerad på engelsk webbplats

Antal nedladdningar av publikation: 154⁸

PÅGÅENDE ANALYSPROJEKT

Goda arbetsorganisationer och lärande i arbetet i det svenska näringslivet under det senaste decenniet

Projektet avser att besvara frågan hur arbetslivet i Sverige har förändrats det senaste decenniet inom olika branscher och olika storleksklasser av företag och organisationer. Fokus är god arbetsmiljö, lärande i arbetet och andra sociala och organisatoriska förhållanden.

Analys har genomförts under 2021 och en rapport publiceras under våren 2022.

Arbetsmiljöarbete, företagsstorlek och arbetsorganisation

Detta projekt belyser arbetsmiljöarbete, i huvudsak avgränsad till omfattning och inriktning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Två faktorer är i fokus: storleken på företaget och dess arbetsorganisation. Här inkluderas den oberoende expertresurs som detta kan kräva.

Arbetet har påbörjats under hösten 2021.

Redovisning sker under 2022.



8. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24

Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Det tredje av myndighetens uppgiftsområden är att följa och främja företags-
hälsovårdens utveckling. Under året har arbetet främst fokuserat på att färdigställa
och sprida de nya riktlinjerna för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården.



RAPPORTERADE REGERINGSUPPDRAG

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

I februari 2021 redovisades regeringsuppdraget ”Företagshälsovårdens kompetensutveckling” där uppdraget var att utreda och lämna förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas. Myndighetens slutsatser handlar om att tillgodose grundläggande kompetensbehov hos läkare som arbetare inom företagshälsovård genom att, parallellt med de befintliga specialiseringstjänstgöringarna, införa introduktionsprogram för läkare inom företagshälsovård. Vissa kurser skulle anordnas av universitet och högskolor och vissa av andra aktörer med specialistkunskap inom området. Myndigheten ser också tydliga fördelar med att bilda nationella nätverk med aktörer som har förutsättningar

att anordna utbildning för läkare som arbetar inom företagshälsovård.

Spridningsaktiviteter:

- Riktad information till 200 företagshälsor i Sverige
- Redovisning av resultat i samverkansgrupp för företagshälsovård

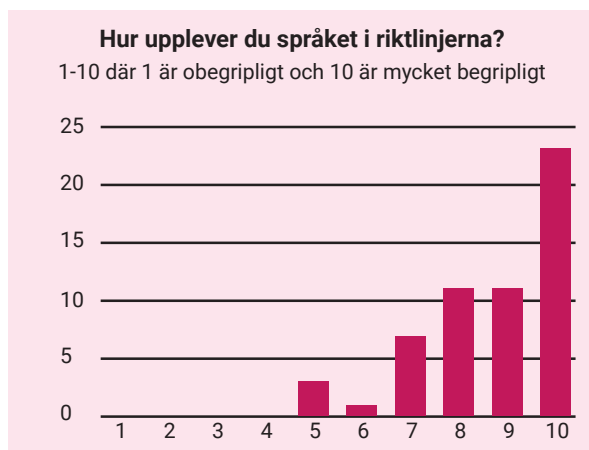
Antal nedladdningar av publikation: 169⁹

AVSLUTADE PROJEKT RIKTLINJER

Myndighetens serie med riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården har under året utökats med publicering av två nya riktlinjer. Arbetet med respektive riktlinje har utförts av en projektgrupp bestående av forskare och praktiker. I arbetet har också andra experter bidragit till riktlinjernas tillkomst genom att medverka i och granska arbetet uti-

9. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-02-16

DIAGRAM 1



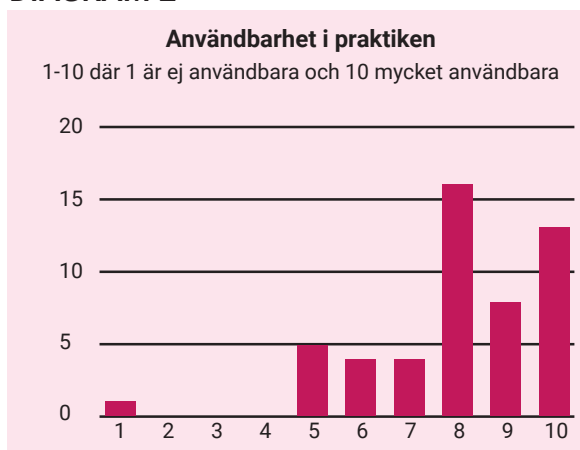
från såväl kvalitetssynpunkt som den praktiska tillämpningen. Myndigheten har också utvärderat själva arbetsprocessen i syfte att utveckla denna för kommande riktlinjearbete.

Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning (riktlinje 6)

Riktlinjerna riktar sig i huvudsak till företagshälsovården i Sverige men innehållet är också särskilt användbart för de som arbetar med personalfrågor och för chefer och personal som arbetar med utvecklings- och arbetsmiljöfrågor. Riktlinjerna kan också användas av fackliga parter på både central, regional och lokal nivå, liksom av skyddsombud på olika nivåer. Även fristående experter och konsulter som arbetar med den typ av frågor som riktlinjerna berör kan ha användning av innehållet. Riktlinjerna innehåller en genomgång av lagstiftningen, aktuellt forskningsläge och internationell ”best practice” samt praktiska rekommendationer.

Riktlinjerna publicerades under våren 2021 och i samband med publiceringen anordnades ett livesant webinarium där författarna och andra inbjudna medverkade. Kränkande särbehandling och mobbning visade sig engagera många och webinariet är myndighetens mest besökta hittills med 2113¹⁰ anmälda deltagare.

DIAGRAM 2



Spridningsaktiviteter:

- Riktad marknadsföring via mailutskick direkt till företagshälsovård och till branschorganisationer inom företagshälsovård och HR.

Antal nedladdningar av publikation: 4100¹¹

Antal visningar på Youtube: 3568¹²

I slutet på året skickades en enkät ut till samtliga medverkande i webinariet via e-post, samt att det i årets sista nyhetsbrev också gick ut en bredare uppmaning till de som kommit i kontakt med riktlinjerna att svara på enkäten. Syftet var att när det gått en tid ta reda på mer om vad användare tycker om riktlinjerna och om hur de kommit till användning i praktiken. Resultaten av enkäten blir viktiga för myndigheten i det fortsatta arbetet med kommande riktlinjer, se diagram ovan.

I kommentarer om vad som var bra och lättbegripligt lyfts figurer och processer som förklarar och förtydligar fram som bra, liksom tydlighet och röd tråd genom riktlinjerna.

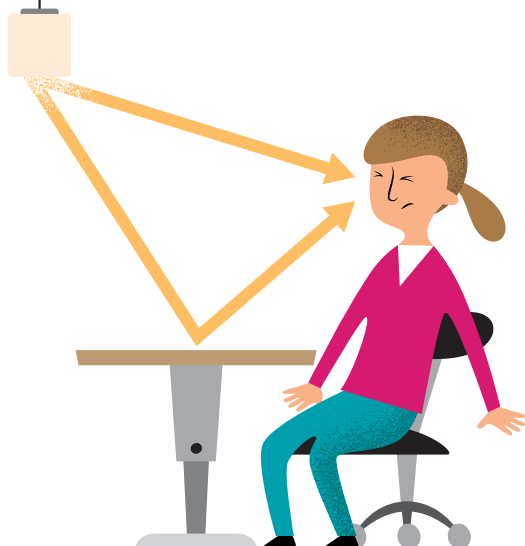
När det gäller användbarheten i praktiken nämner flera att riktlinjerna bidragit till att man gått igenom och uppdaterat sina policys rörande kränkande särbehandling och mobbning.

Flera har också använt sig av riktlinjerna i samband med utredning och har haft hjälp av vägledning och frågor i riktlinjerna.

10. Myndighetens anmälningsformulär, hämtat 2022-02-16

11. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-01-24

12. Youtube Analytics hämtad 2022-02-16



Riktlinjer för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen (riktlinje 7)

Riktlinjerna publicerades under hösten 2021 och i samband med publiceringen anordnades även här ett livesant webinarium med författare och andra medverkande experter. Synergonomi intresserar i huvudsak medarbetare inom företagshälsovård och arbetsmiljökonsulter vilket överensstämmer väl med huvudmålgruppen för riktlinjerna och resulterade i 297¹³ anmälda deltagare.

Deltagarnas upplevelse av webinariet utvärderades och i diagram 3 illustreras hur deltagarnas yrkestillhörighet fördelades. Majoriteten av de som deltog i utvärderingen arbetar inom företagshälsovård, arbetsmiljökonsultation eller skyddsombud vilket överensstämmer med avsedd målgrupp. Totalt 66 personer deltog i utvärderingen och samtliga svarande tyckte att webinariet som helhet var mycket bra eller bra

och i stort sett samma fördelning gällde webinariets upplägg. Utvärderingen visade också att en stor andel av de svarande (91%) lärde sig något nytt under webinariet och på frågan om man kommer att ha praktisk nytta av det man lärde sig ansåg samtliga (100%) att man skulle ha praktisk nytta av det man lärt sig.

Liksom för publikationen om sociala hälsorisker gjordes även här en uppföljning av antalet nedladdningar av publikationen och visningar av det inspelade webinariet. En enkät skickades i december ut till deltagarna för att få veta mer om hur riktlinjerna uppfattas när användarna hunnit läsa och använda sig av dem under en tid. Resultatet av enkäten kommer att sammanställas i januari 2022.

Antal nedladdningar av publikation: 619¹⁴

Antal visningar på Youtube: 376¹⁵

13. Myndighetens anmälningsformulär

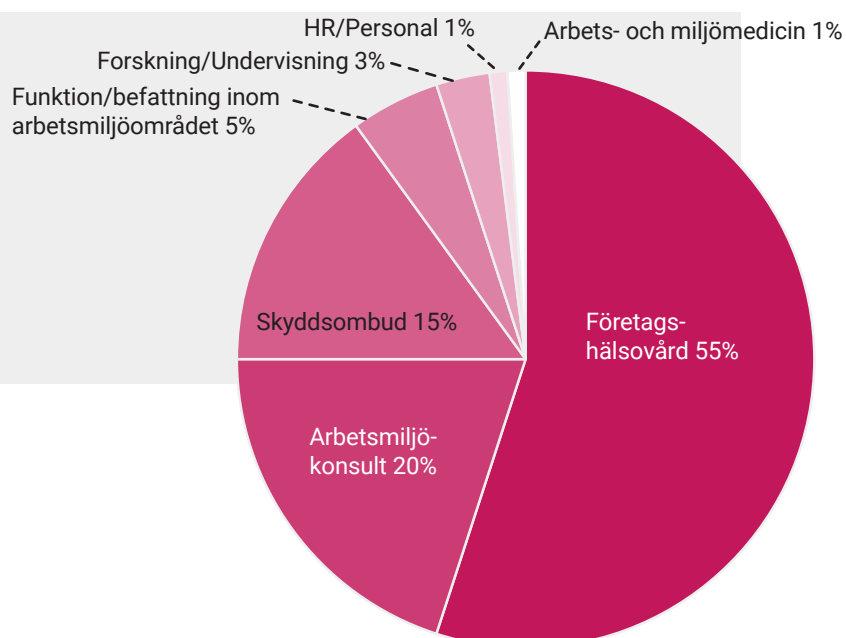
14. Google Analytics 2021-01-01 - 2021-12-31, hämtad 2022-02-16

15. Youtube Analytics hämtat 2022-02-16

DIAGRAM 3

Spridning

Riktad marknadsföring via mailutskick direkt till företagshälsovård och till branschorganisationer inom företagshälsovård samt föreningar som organiserar arkitekter och ljusdesigner.





PÅGÅENDE PROJEKT

Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö

Under året har arbetet med att utveckla utbildning för arbetsmiljöingenjörer fortgått. Fokus för myndighetens arbete under året har i huvudsak legat på koordinering av de lärosäten som arbetar att utveckla utbildningar medan lärosätena har fokuserat på just utbildningarna. Den koordinering som genomförts har bland annat inneburit att en av myndighetens processledare sammankallar arbetsgruppen med deltagare från de olika universiteten, dels för följa upp hur arbetet fortskrider men också för att underlätta för universiteten att samverka kring utbildningsprogram och kurser. Under året har arbetsgruppen haft fyra möten. Myndigheten har också i samarbete med universiteten arbetat för att sprida information om aktuella och kommande kurser och utbildningsprogram via myndighetens kommunikationskanaler.

Under året har ett antal fristående kurser startats och genomförts vid KTH, Karolinska Institutet och Göteborgs universitet. KTH och Karolinska Institutet erbjuder också möjligheter att genom val av kurser ta ut en magisterexamen som arbetsmiljöingenjör.

Kursen i exponeringsbedömning vid Göteborgs universitet våren 2021 föll väl ut och man kommer att ge denna kurs med några mindre justeringar även under våren 2022.

De kortare kurserna vid KTH hade många avhopp under kursernas gång då många som sökt kurserna varit yrkesverksamma vilket har gjort att de inte alltid kunnat delta. KTH har arbetat för att justera i kurserna för att bättre möta studenternas behov. Man siktar på att fortsatt ge de fristående kurserna även under våren 2022.

Under året har också arbete genomförts för att starta upp ett helt nytt magisterprogram till arbetsmiljöstrateg med start våren 2022. Ansökningarna som inkom under hösten 2021 till detta program har överträffat förväntningarna med 467 sökande till 20 platser¹⁶ vilket antyder att det finns ett stort intresse för denna typ av utbildning. Myndigheten kommer att inom ramen för projektet att följa upp vilka som söker denna typ av utbildning och vilka jobb det sedan leder till.

Mittuniversitetet arbetar också med en kandidatutbildning till arbetsmiljöingenjör vilket blir en helt ny utbildning i sitt slag. Arbetet under året har bland annat omfattat utkast till utbildningsplan, hearing med intressenter rörande utbildningsplanen. I hearingen deltog bland annat representanter för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt verksamma arbetsmiljöingenjörer och chefer från olika organisationer, såväl privata som offentliga. Kandidatutbildningen kommer att genomföras i samarbete med KTH och Göteborgs universitet och kurser kommer ges på distans från de olika universiteteten.

16. Ansökningsstatistik från Mittuniversitetet, hämtad 19 oktober 2021

Kommunikation

Under 2021 har Myndigheten för arbetsmiljökunskap fortsatt att fokusera på utveckling av myndighetens digitala kanaler.

Webb

Myndighetens externa webbplats fortsätter att vara den viktigaste kommunikationskanalen. Antalet besök ökade med 62 % från 2020 till 2021. Myndigheten gör bedömningen att detta visar på att intresset är stort för myndighetens verksamhet och publikationer, att kvaliteten är god och att de kanaler som används för att driva trafik till webbplatsen är effektiva.

Tabell 1. Antal sidvisningar på mynak.se

År	Antal sidvisningar
2019	118 554 ¹⁸
2020	157 786
2021	255 512 ¹⁹

Utöver myndighetens svenska webbplats, mynak.se, har myndigheten utvecklat en engelsk webbplats, nämligen sawee.se. Den tidigare versionen av webbplatsen innehöll enbart utvalda delar av myndighetens totala information och antal sidvisningar har ökat från 3940 år 2020 till 4603¹⁷ år 2021.

Den nya versionen speglar huvudsakligen den svenska sidan och lanserades vid årsskiftet 2021.

Nedladdning av publikationer

På myndighetens externa webbplats har besökare sedan 2020 haft möjlighet att ladda hem myndighetens publikationer. Här har vi sett en markant ökning, mer än 300 %, av nedladdningar jämfört med föregående år. På myndig-

hetens engelska webbplats läggs översatta publikationer upp och även där ses ett intresse under året då antal nedladdningar av översatta publikationer uppgår till 210. Totalt finns åtta publikationer som är översatta till engelska att ladda ner.

Tabell 2. Antal nedladdade publikationer

År	Antal publikationer
2020	7 132
2021	22 982 ²⁰

Myndigheten ser resultatet som en effekt av flera olika parametrar. Dels ökade det totala antalet publicerade publikationer från 24 (år 2020) till 33 (år 2021) vilket innebär att flera ämnesområden och därav potentiella målgrupper berörs av informationen. En annan parameter är att myndighetens övriga kanaler, till exempel sociala medier och nyhetsbrev, attraherat fler följare vilket har gjort att fler har sett de inlägg som myndigheten gjort gällande publikationerna.

Sociala medier

Under året har myndigheten fortsatt hålla en hög närvaro i sociala medier samt arbetat strategiskt med sponsrade, betalda inlägg på Facebook, LinkedIn och Instagram. Instagram

17. Hämtad från Google Analytics 2022-02-16.

18. Hämtad från myndighetens årsredovisning för 2020. Gäller för samtliga siffror från tidigare år.

19. Hämtad från Google Analytics 2021-02-16

20. Hämtad från Google Analytics 2021-02-16

är en ny kanal att nå ut för myndigheten och har under året erhållit 829²¹ följare.

Myndigheten ser den fortsatta ökningen av följare i samtliga kanaler som ett tecken på att den information som förmedlas är tilltalande och av god kvalitet.

Vidare bedömer myndigheten att ökningen i sociala medier är starkt bidragande till de goda resultaten i övriga mätvärden (till exempel

nedladdning av publikationer och besök på myndighetens webbplats).

I media

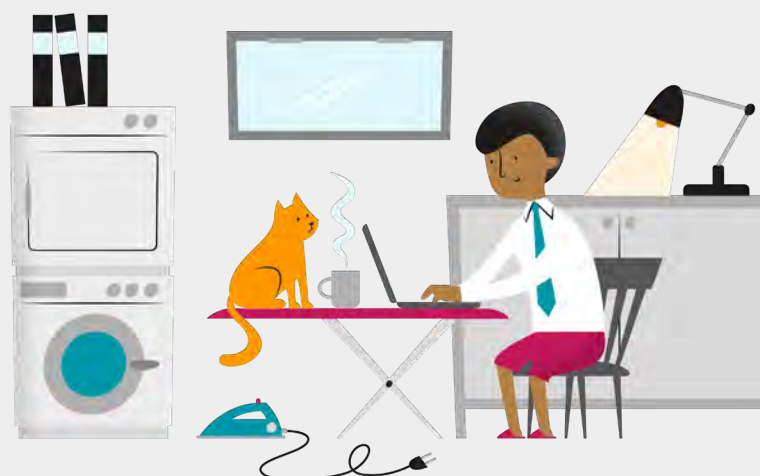
Utöver sociala medier, myndighetens webbplats och nyhetsbrev har myndigheten också skickat ut pressmeddelanden i anslutning till uppstart och avslut av projekt samt deltagit med debattinlägg i relevanta tidningar.

Tabell 3. Närvaro i sociala medier

LinkedIn			
År	2019	2020	2021
Antal följare	476	3 605	6 542 ²²
Facebook			
Antal följare	320	1 005	1 719 ²³
Youtube			
Antal prenumeranter på myndighetens kanal	11	160	526 ²⁴
Antal visningar av filmer	659	6 534	14 045

Topp 5 populära nedladdningar:

- Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbing.
- Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin.
- Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid.
- Riktlinjer för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen.
- Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen.



21. Hämtad från Instagram 2022-02-16

22. Hämtad från LinkedIn 2022-02-16

23. Hämtad från Facebook 2022-02-16

24. Hämtad från Youtube Analytics 2022-02-16 gäller även för antal visningar av filmer

Nyhetsbrev

Nyhetsbrevet fortsätter att vara en viktig kanal för myndigheten och under 2021 har nyhetsbrevet gått ut elva gånger.

Myndigheten har ökat antal prenumeranter med 57 procent från föregående år och samtidigt behållit en hög öppnings- och klickfrekvens.

Öppningsfrekvens innebär andelen e-post-meddelanden med nyhetsbrevet som faktiskt har öppnats av dina mottagare efter att du sänt iväg ett utskick.

Klickfrekvens anger hur stor andel av de som sett exempelvis nyhetsbrevets länk har klickat på den och därmed kommer vidare till själva brevet.

Myndigheten gör bedömningen att detta visar på att intresset för nyhetsbrev är stort, att innehållet i dem är relevant och att kvaliteten är god.

Tabell 4. Prenumeranter nyhetsbrev

2019	2020	2021
200	1 670	2 694 ²⁵

Tabell 5. Öppningsfrekvens nyhetsbrev

2019	2020	2021
-	44,4%	40,7%

Tabell 6. Klickfrekvens nyhetsbrev

2019	2020	2021
-	16,7%	15,1%

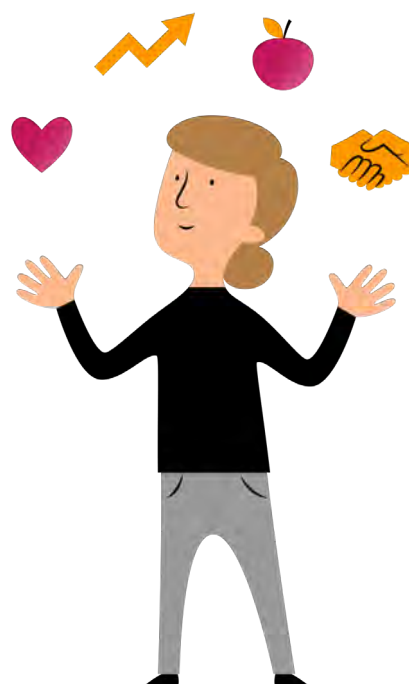
25. Hämtad från Mailchimp 2022-02-16 gäller för samtliga siffror för 2021 i tabell 4,5,6

Webbinarium

I samband med att vi publicerat två nya riktlinjer har vi under året arrangerat livesända webinarier tillsammans med aktuella experter och analytiker. Det första hölls på våren när vi släppte Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning. Webbinariet lockade stor publik och en bred målgrupp och har även i efterhand genererat ett stort antal visningar på vår Youtube-kanal. Det andra egeninitierade webinariet sändes på hösten då Riktlinjerna för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen lanserades. Aktuell statistik avseende deltagare och visningar hittas i avsnittet *Följa och främja företagshälsovårdens utveckling*.

Ytterligare webinarier vi har arrangerat

Myndigheten leder och samordnar det nationella Focal Point-nätverket och aktiviteterna arrangeras av myndigheten i samarbete med nätverket. För närmare information om dessa aktiviteter hänvisas till nästkommande avsnitt, *Internationalisering*.



Internationalisering

Myndigheten har i sin instruktion inskrivet att "följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt".



Internationalisering

Under 2021 har myndigheten arbetat för att uppfylla detta genom att på olika sätt delta i olika nätverk och bygga vidare på tidigare internationella kontakter.



För att främja myndighetens arbete med internationellt arbete anställdes en internationell samordnare som kommer ansvara för fortsatt utveckling inom ramen för myndighetens instruktion. Det internationella arbetet har påverkats av pandemin vilket inneburit att de flesta möten genomförts digitalt.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA)

Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-OSHA) arbete inom kampanjen ”Friska arbetsplatser belastar rätt” har fortsatt under året och som Sveriges kontaktpunkt, Focal Point, leder och samordnar myndigheten arbetet med kampanjen i samarbete med det nationella Focal Point-nätverket som består av representanter från Arbetsmiljöverket, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Svenskt Näringsliv, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sunarbetsliv och Prevent. Detta samarbete är en förutsättning för ett bra utfall och god spridning.

Under 2021 har myndigheten genomfört tre digitala möten inom det nationella Focal Point-nätverket, och även om kampanjaktiviteterna tar stor plats så är dessa möten en möjlighet till informationsutbyte kring arbetsmiljöfrågor med internationell koppling.



Kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt"

2021 var det andra av tre år för kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt" och myndigheten har under året genomfört fyra olika webinarier, ett på förra årets tema lyfta, bära och hantera föremål, och tre på temat för 2021, effekter av långvarigt stillasittande.

Den digitaliserade formen har inneburit en möjlighet att spela in och lägga ut webinarier i efterhand, vilket har inneburit en möjlighet till att öka spridningsgraden via den digitala kanalen Youtube.

Webbinarierna rönt stort intresse och detaljerad statistik över antalet deltagare finns i redovisade i tabell 7 nedan. Webbinarierna har fått positiv återkoppling, och ledde också till

att myndigheten blev inbjudna att delta med en punkt i programmet för webinarier "Friskare arbetsplatser med fysisk aktivitet" som anordnades av Kommittén för främjande av fysisk aktivitet. Konferensen hade drygt 900 deltagare²⁶.

Myndigheten har sammankallat till ett möte med Nordiska Focal Point Managers för att diskutera den tidigare avsikten till samarbete inom ramen för kampanjen. Avsikten om samarbete kvarstår.

Det europeiska Focal Point Manager-nätverket har också det enbart genomfört sina möten digitalt, vilka myndigheten deltagit i.

Tabell 7.

Aktivitet	Deltagare ²⁷ föranmälda/aktivt deltagande	Visningar på Youtube ²⁸
Webbinarium, workshop, tema lyfta, bära och hantera föremål	625/403	826
Orienterande webinarium, tema effekter av långvarigt stillasittande	810/503	1 846
Webbinarium, tema effekter av långvarigt stillasittande	409/393	461
Webbinarium, workshop, tema effekter av långvarigt stillasittande	42/32	inte tillgänglig

26. Deltagarantal angivet från arrangören, Kommittén för främjande av ökad fysisk aktivitet.

27. Creative meetings, eventbyrå som hanterar deltagare.

28. Hämtat från Youtube Analytics 2022-02-16.

Ytterligare en uppgift som Focal Point har, är att nominera deltagare till olika europeiska evenemang och föreläsningar som EU-OSHA förmedlar. Myndigheten har under året deltagit i flera sådana inom olika områden.

Detta deltagande innebär dels en input till det arbete myndigheten gör som sedan sprids vidare, dels en möjlighet att i eventens diskussionsdelar föra ut myndighetens kunskap till de andra deltagarna från olika länder och organisationer.

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 2021 har myndigheten blivit fullvärdig medlem i nätverket. Sedan tidigare hade myndigheten representation i styrgruppen, i den vetenskapliga styrgruppen och i EU-koordineringsnätverket, något som nu fortsätter.

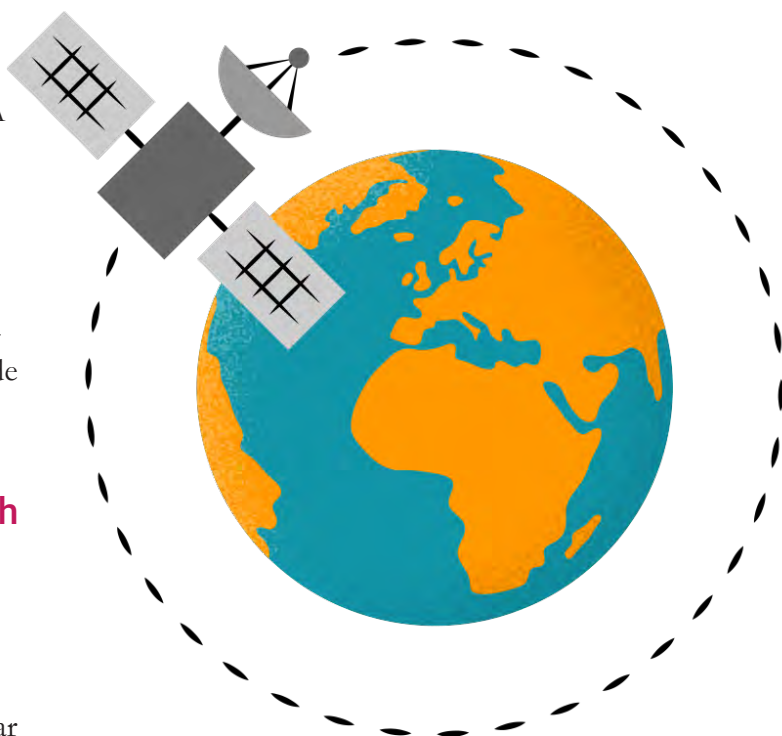
Inom ramen för PEROSH deltar myndigheten i projektet PEROSH Exchange Platform for Measurements of Occupational Physical Activity – a Feasibility Study (PEPPA), och är nu på väg in i ytterligare ett, Well-Being and Work.

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 genom-



förandet 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) 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.

Samverkan och nätverkande

I syfte att utbyta information, kunskaper, tankar och idéer samt för att undvika dubbelarbete, göra rätt prioriteringar och utnyttja resurser på ett effektivt sätt har myndigheten fortsatt upprätthålla tidigare samverkan samt skapat nya kontakter med myndigheter, experter och forskare inom olika för myndigheten relevanta verksamhetsområden.



Arbetsmarknadens parter och andra 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. Särskilda samverkansmöten anordnades med anledning av uppdraget att ta fram en åtgärdsplan utifrån den nationella arbetsmiljöstrategin. 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 kunde några möten genomföras under senare delen av hösten och möten planeras in för 2022. Samverkan har även skett med parternas organisationer Afa Försäkring, Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet.

Myndigheter

Under året har myndigheten haft omfattande samverkan och samarbete med flera olika myndigheter inom olika projekt och regeringsuppdrag nämligen Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, Folkhälsomyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelsen i Stockholm och Socialstyrelsen. Myndigheten har även samverkat på ledningsnivå med Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och Svenska ESF-rådet samt som nationell kontaktpunkt för EU-OSHA.

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 genom-

förs. För att säkra stöd och kvalitet i sökningar i forsknings- och publikationsdatabaser, som är en del i myndighetens modell för kunskaps-sammanställningar, har myndigheten 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, Länsstyrelsen i Gävleborg läns samverkan med myndigheter och riksdagsledamöter med anledning av covid-19-pandemin.

Internationellt har myndigheten medverkat i och samverkat med Europeiska arbetsmiljöbyrån 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.

Myndigheten bedömer att samverkan med arbetsmarknadens parter och andra aktörer har resulterat i konkreta idéer och förslag på nya projekt utifrån de kunskapsbehov som finns hos våra målgrupper – några projekt kommer utifrån detta att starta under 2022. Samverkan har också inneburit förstärkt kunskapsspridning om de arbetsmiljöfrågor vi belyser i våra rapporter till arbetsplatser, arbetsgivare och arbetstagare genom de kunskapsorganisationer som arbetsmarknadens parter driver. Myndigheten samverkar även med andra myndigheters analysverksamheter vilket leder till kompetensförstärkning och förbättrade arbetsprocesser. I de olika samverkansorgan myndigheten deltar i internationellt, bidrar samverkan till kunskapsspridning inom EU om de arbetsmiljöfrågor vi belyser i våra rapporter.

Personal och kompetensförsörjning

Vid årets början hade Myndigheten för arbetsmiljökunskap 17 medarbetare och i slutet på året var antalet anställda 23. Myndigheten eftersträvar en jämn könsfördelning och har nu ungefär hälften kvinnor (12 personer) och hälften män (11 personer). Åldersspridningen är från 30 till 62 och medelåldern 49,5 totalt (52 för män och 47 för kvinnor)²⁹. Myndigheten ser positivt på ökad representation avseende etnicitet och personer med funktionsvariationer och har därför som mål att under kommande år se över möjligheterna att ta emot personer inom regeringsuppdraget "Praktik i staten" även om myndighetens storlek gör att det inte finns något krav på att uppfylla uppdraget.

Utöver personal som är anställda vid myndigheten har myndigheten anlitat 64 externa experter, 35 kvinnor och 29 män³⁰, för tidsbegränsade arbetsinsatser, huvudsakligen via avtal, vilket gör att de inte återfinns i statistik över anställda. Myndigheten har även haft två studenter på praktik, en internationell student från Frankrike i tre månader och en student från Sverige i fem veckor.

Kompetensutveckling

Under året deltog medarbetare i två av Partsrådets digitala utbildningar om arbetsmiljöfrågor. En riktade sig till de medarbetare som ännu ej

hade genomgått någon arbetsmiljöutbildning av olika skäl, främst nyanställda, och gällde organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete i praktiken (OSA) och den andra riktade sig till ledningsgrupp och arbetsmiljökommitté och gällde konflikthantering. Utöver dessa har fem myndighetsgemensamma utbildningar genomförts med teman upphandling och Lagen om offentlig upphandling, 2016:1145; Rasism i arbetslivet (i samarbete med länsstyrelsen Stockholm); E-signering; att anordna digitala utbildningar, samt; utvärderingsteorier- och metoder. Utbildningarna genomfördes inom ramen för utveckling av myndighetens interna arbete och egen kompetens inom både kärn- och stödverksamhet.

Därutöver har individuella utbildningsinsatser genomförts för att stärka medarbetare inom deras kompetensområden, exempelvis utbildningar inom inköp och upphandling, ledarskap samt ekonomi. Sammantaget har dessa kompetensutvecklande insatser bidragit till att säkra att myndighetens arbete och uppdrag kan fullföljas och att medarbetarna bevarar och utvecklar sin kompetens utifrån myndighetens behov.

29. Primula

30. Enligt processledare för projektens genomförande.

Internt arbetsmiljöarbete

2021 var åter ett år präglad av pandemi och hemarbete. Då restriktionerna tillfälligt lättade i september var myndighetens dåvarande lokaler ej tillgängliga på grund av vattenskada orsakat av det massiva regnoväder som drabbade Gävle i augusti. Detta innebar att myndighetens medarbetare ändå inte hade möjlighet att vara fysiskt på plats på ett gemensamt kontor. För att möjliggöra fysiska möten hyrde myndigheten tillfälligt kontorsutrymmen på kontorshotell i Gävle och Stockholm vilket underlättade vissa möten och samvaro för medarbetarna.

Sedan myndigheten startade juni 2018 och i synnerhet sedan hösten 2019 har medarbetare kontinuerligt lyft behovet av att konsolidera en vi-känsla och bygga en gemensam identitet bland myndighetens personal bland annat genom att utforma en arbetsmiljö där myndighetens medarbetare sitter tillsammans.



Av den anledningen har inte lösningen med aktivitetsbaserat kontor delat med två andra myndigheter uppfattats som ändamålsenlig. Under året påbörjades därför arbetet med att först utreda möjligheterna att, inom befintliga lokaler och med fortsatt samlokalisering med andra myndigheter, skapa ett avgränsat område som myndigheten disponerade och där medarbetarna hade möjlighet till samverkan och närhet till sina närmaste kollegor med designerade arbetsplatser. Då detta visade sig ej bli aktuell beslutade myndigheten att skaffa egna lokaler och sade därför upp de befintliga. Under hösten skrevs avtal med ny hyresvärd och ombyggnation för att anpassa lokalerna påbörjades.

I december fick myndigheten tillgång till nya lokaler där varje medarbetare har en arbetsplats, baserat på behov och så långt det har varit möjligt, önskemål. Relaterat till restriktioner har medarbetarna ändå arbetat hemifrån under december och för att säkerställa en god arbetsmiljö har myndigheten därför fortsatt att erbjuda alla medarbetare att låna hem nödvändig utrustning såsom höj- och sänkbart skrivbord, skrivbordsstol och teknisk utrustning. Utöver det har social samvaro underlättats i form av digitala fikastunder flera gånger i veckan och regelbundna avstämningar individuellt och i grupp på veckobasis. Möten i form av APT, funktionsmöten och ledningsgruppsmöten har genomförts digitalt varannan vecka.

För att kunna följa medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön har arbetsmiljökommittén genomfört totalt fem digitala temperaturmätningar jämnt fördelat över året. I temperaturmätningarna ställs frågor om fysisk och psykosocial arbetsmiljö, ledarskap/stöd och utveckling. Varje temperaturmätning sammanställs av arbetsmiljökommittén och presenteras för såväl ledningsgrupp som samtliga medarbetare på någon APT där också resultat av tidigare mätningar tas med för jämförelse över tid.

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel

Myndigheten för arbetsmiljökunskap totalt tilldelade anslag och bidrag inklusive anslagssparande uppgår till 42 869 tkr. Tabellen visar fördelningen över myndighetens disponibla medel över en treårsperiod (2019–2021).

Tabell 8. Tilldelade medel och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslags- sparande	Totalt
2019	33 193	5 000	4 500	564	43 257
2020	34 212	4 000	1 300	996	40 508
2021	34 643	4 000	3 200	1 026	42 869

Förbrukade medel samt finansieringskälla

För 2021 tilldelades myndigheten ett förvaltningsanslag om 34 643 tkr. Myndigheten har upparbetat 33 138 tkr av tilldelat anslag på förvaltning och uppdrag. 3 988 tkr av det riktade ramanslaget om 4 000 tkr avseende företagshälsovårdens kompetensförsörjning har förbrukats inom uppdraget.

För året har myndigheten tilldelats 3 200 tkr i bidrag för fyra regeringsuppdrag. Ett bidrag om 1 200 tkr har tilldelats för uppdraget att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska- och sociala arbetsmiljö (Uo 13, anslag 2:2, ap 7). Ett bidrag om 1 000 tkr har tilldelats myndigheten för uppdraget att inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention (Uo 9, anslag 1:8, ap 3).

Under hösten tilldelades myndigheten två nya uppdrag. Ett bidrag om 500 tkr tilldelades för uppdraget att följa upp användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (Uo 9, anslag 4:5 ap 2, 1:6 ap 18) samt ett bidrag om 500 tkr för uppdraget att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal (Uo 9, anslag 1:6, ap 1). Utöver dessa regeringsuppdrag har myndigheten haft ett uppdrag om arbetsmiljökunskap i skolan som initierades av Nordiska Ministerrådet, 344 tkr har upparbetats inom uppdraget. Bidraget rekvirerades under året och kommer att utbetalas 2022.

Den fortsatta spridningen av Covid-19 har medfört att ett antal av myndighetens aktiviteter planerats om eller ställts in vilket har påverkat kostnadsutfallet för myndighetens förvaltning och projekt.

Tabell 9. Bidragsfinansierade regeringsuppdrag

Bidragsfinansierade regeringsuppdrag	Kostnader i tkr
Inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska- och sociala arbetsmiljö	749
Inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention	466
Inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal	408
Följa upp användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg	22
Summa regeringsuppdrag	1 646

Tabell 10. Fördelning av intäkter och kostnader i tkr

	Finansieringskälla	2021	2020	2019
Intäkter av anslag	Uo 14 2:6 ap 2			23 946
	Uo 14 2:5 ap 4			364
	Uo 14 2:5 ap 2	33 138	27 075	
	Uo 14 2:5 ap 1	3 988	3 596	
Intäkter av bidrag	Försäkringskassan Uo 10, anslag 1:6, ap 10			1 336
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:8, ap 3	466		1 000
	Kammarkollegiet Uo 10, anslag 1:6, ap 2			1 000
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7	749	460	
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 4:5 ap 2, 1:6 ap 18	22		
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:6, ap 1	408		
	Nordiska ministerrådet	344		
	EU		11	40
	Sjuklönebidrag	5	10	
Övriga intäkter	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	23	0	462
Kostnader		39 144	31 153	28 149

Myndigheten har under året haft kostnader motsvarande 39 144 tkr. Kostnaderna hänförs främst till kostnader för personal och övriga driftkostnader för myndighetens förvaltning och genomförande av uppdrag. Verksamhetens kostnader har ökat med drygt 8 000 tkr jämfört med föregående år. Ökningen beror främst på ökade kostnader för konsulttjänster som köpts in samt anställningar som genomförts under året.

Myndighetens uppgiftsområden

Myndighetens ekonomimodell 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 samt uppdrag att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt. 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 tabellerna nedan framgår de tre uppgiftsområden myndigheten fastställt i ekonomimodellen samt fördelning av intäkter och totala kostnader för dessa områden.

Tabell 11. Intäkter i tkr per uppgiftsområde 2019-2021

Totala intäkter per uppgiftsområde i tkr	2021	2020	2019
Samla in, sammanställa och sprida kunskap			
Anslagsintäkter	18 429	9 680	19 884
Övriga intäkter	2 018	481	2 502
<i>Totala intäkter</i>	20 447	10 161	22 386
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken			
Anslagsintäkter	9 081	5 463	222
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	9 081	5 463	222
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling			
Anslagsintäkter	9 616	15 529	4 205
Övriga intäkter	0	0	1 336
<i>Totala intäkter</i>	9 616	15 529	5 541
Totala intäkter	39 144	31 153	28 149

Tabell 12. Kostnader i tkr per uppgiftsområde 2019-2021

Totala kostnader per uppgiftsområde i tkr	2021	2020	2019
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	20 447	10 161	22 386
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	9 081	5 463	222
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	9 616	15 529	5 541
Totala kostnader	39 144	31153	28 149

Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Uppgiftsområdet speglar uppgifter i myndighetens instruktion:

- Samla in, sammanställa och sprida kunskap
- Följa och analysera utvecklingen
- Verka internationellt

Myndighetens arbete med att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt ryms också inom uppgiftsområdet.

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion:

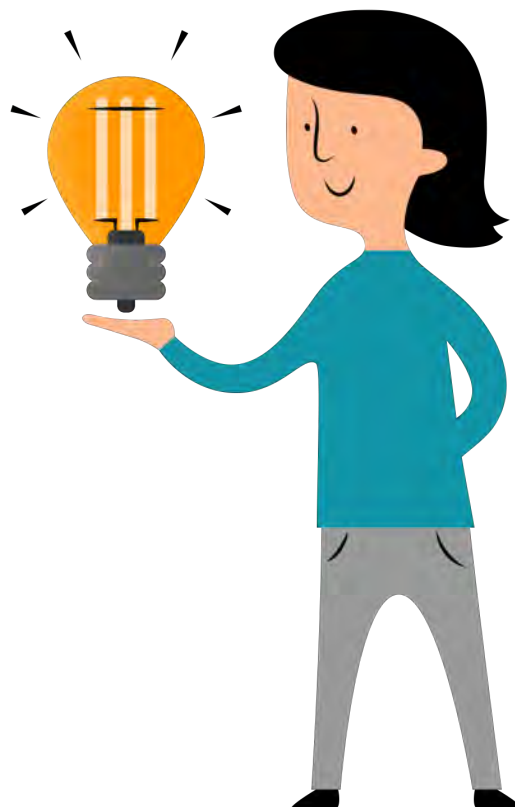
- Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Följa och främja företags-hälsovårdens utveckling

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion:

- Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Inom uppgiftsområdet ingår regeringsuppdragen ”Företagshälsovårdens kompetensförsörjning” och ”Riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården”.



Finansiell redovisning

Resultaträkning

(tkr)	Not	2021 2021-01-01- 2021-12-31	2020 2020-01-01- 2020-12-31
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	37 126	30 672
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	23	0
Intäkter av bidrag	3	1 995	481
Finansiella intäkter		0	0
Summa		39 144	31 153
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	4	-20 037	-16 546
Kostnader för lokaler		-1 851	-1 159
Övriga driftkostnader	5	-17 184	-13 422
Finansiella kostnader	6	0	-4
Avskrivningar och nedskrivningar		-72	-21
Summa		-39 144	-31 153
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring	7	0	0

Balansräkning, sida 1

(tkr)	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	58	0
Summa		58	0
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	2 134	0
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	524	120
Summa		2 658	120
Kortfristiga fordringar			
Fordringar hos andra myndigheter	11	923	558
Övriga kortfristiga fordringar	12	445	2
Summa		1 368	560
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	13	1 069	211
Upplupna bidragsintäkter	14	344	0
Summa		1 413	211
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	15	-963	-6 868
Summa		-963	-6 868
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	16	9 921	13 199
Summa		9 921	13 199
SUMMA TILLGÅNGAR		14 455	7 222

Balansräkning, sid 2

(tkr)	Not	2021-12-31	2020-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskaptal	17		
Balanserad kapitalförändring		0	0
Kapitalförändring enligt resultaträkningen	7	0	0
Summa	0	0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	18	712	69
Summa		712	69
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	19	2 630	120
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	20	3 439	2 780
Leverantörsskulder		3 518	1 870
Övriga kortfristiga skulder	21	338	225
Summa		9925	4 994
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	22	2 264	1 319
Oförbrukade bidrag	23	1 554	840
Summa		3 817	2 159
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		14 455	7 222

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

Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

ap.2 Förvaltningskost- nader	24	8 133	34 643	-7 106	35 669	-33 138	2 531
---------------------------------	-----------	-------	--------	--------	--------	---------	-------

ap.1 Stöd till Företags- hälsovårdens kompe- tensförsörjning	25	404	4 000	-404	4 000	-3 988	12
--	-----------	-----	-------	------	-------	--------	----

Summa		8 536	38 643	-7 510	39 669	-37 126	2 543
--------------	--	--------------	---------------	---------------	---------------	----------------	--------------

Tilläggsupplysningar och noter

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

Tilläggsupplysningar

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps 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.

Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar av väsentlig betydelse

Myndigheten har rekviderat bidragsmedel från Kammarkollegiet från utgiftsområde 9, anslag 1:6 ap 18 med för högt belopp om 175 tkr som har återbetalats 2022.

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 läsplatlor 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 2021. 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	1 173	-

Ledamöter insynsråd	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Maria Schönefeld	0	-
Mikael Westberg	0	Ledamot i Domstolsverkets insynsråd Ledamot i stiftelsen Kungafonden "Med Folket För Fosterlandet" Ledamot i Tillväxtverkets styrelse
Mikael Thålin	0	-
Elisabeth Björnsdotter Rahm	0	Styrelsen i Medicinkonsulten Hälsocentral AB- Styrelsen i Lappmarksmedicin AB
Johan Andersson	0	Arbetsmiljöverkets insynsråd
Ledamot tom 31 juli-21 Ann Ponton Klevestedt	0	-
Kristina Alexandersson	0	-
Ledamot from 30 sept-21 Ciczie Wiedby	0	Arbetsmiljöverkets insynsråd
Lena Leed	0	-
Inga arvoden har utgått 2021.		

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 redovisas i procent.

(Sjukfrånvaro för gruppen Kvinnor, Män, Anställda - 29 år samt Anställda 50 år - lämnas inte eftersom antalet i gruppen är under tio personer alternativt att uppgiften kan hänföras till en enskild individ.)

Sjukfrånvaro	2021	2020
Totalt	0,86%	1,5%
Andel 60 dagar eller mer	30,7%	48,4%
Kvinnor	-	-
Män	-	-
Anställda -29 år	-	-
Anställda 30-49 år	0,74%	-
Anställda 50 år -	-	-

Noter

Noter till resultaträkning

Noter till resultaträkning (tkr)		2021 (2021-01-01- 2021-12-31)	2020 (2020-01-01- 2020-12-31)
Not	1 Intäkter av anslag		
	Uo 14 2:5 ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	3 988	3 596
	Uo 25 2:5 ap.2 Förvaltningskostnader	33 138	27 075
	Summa	37 126	30 672
	Utgifter i anslagsredovisningen	-37 126	-30 672
	Saldo	0	0
Not	2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	23	0
	Summa	23	0
Not	3 Intäkter av bidrag		
	Bidrag från statliga myndigheter	1 995	470
	Bidrag från EU:s institutioner	0	11
	Summa	1 995	481
Not	4 Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	11 901	9 935
	Varav lönekostnader ej anställd personal	36	122
	Sociala avgifter	7 784	5 918
	Övriga kostnader för personal	352	693
	Summa	20 037	16 546
Not	5 Övriga driftkostnader		
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	142	432
	ESF-rådet IT-tjänster	431	556
	Konsulttjänster	11 846	7 091
	Statens Servicecenter ekonomitjänster	1 694	2 381
	Övrigt	2 717	2 853
	Resor representation m.m	354	109
	Summa	17 184	13 422

Noter till resultaträkning (tkr)	2021	2020
	(2021-01-01-	(2020-01-01-
	2021-12-31)	2020-12-31)

Ökade driftkostnader jämfört med motsvarande period föregående år beror främst på högre konsultkostnader.

Not 6 Finansiella kostnader

Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	0	1
Övriga finansiella kostnader	0	3
Summa	0	4

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

Not 7 Årets kapitalförändring

Myndigheten har inte haft någon verksamhet under 2021 som genererat kapitalförändring.	0	0
--	---	---

Noter till balansräkning

Noter till balansräkning (tkr)		2021-12-31	2020-12-31
Not 8	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
	Årets anskaffningar	65	0
	Summa anskaffningsvärde	65	0
	Årets avskrivningar	-7	0
	Summa avskrivningar	-7	0
	Utgående bokfört värde	58	0
Not 9	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
	Årets anskaffningar	2 170	0
	Summa anskaffningsvärde	2 170	0
	Årets avskrivningar	-36	0
	Summa avskrivningar	-36	0
	Utgående bokfört värde	2 134	0
Not 10	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	150	150
	Årets anskaffningar	433	0
	Summa anskaffningsvärde	583	150
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-30	-9
	Årets avskrivningar	-30	-21
	Summa ackumulerade avskrivningar	-59	-30
	Utgående bokfört värde	524	120
Not 11	Fordringar hos andra myndigheter		
	Fordran ingående mervärdesskatt	923	558
	Övriga fordringar hos andra myndigheter	404	0
	Summa	1 327	558
Not 12	Övriga kortfristiga fordringar		
	Fordringar hos anställda	41	0
	Kontantkassa	0	2
	Övriga fordringar	404	0
	Summa	445	2

Övriga fordringar avser återbetalning av ingående överföringsbelopp på SCR-anslaget som har betalats från Räntekontot.

Noter till balansräkning (tkr)			2021-12-31	2020-12-31
--------------------------------	--	--	------------	------------

Not	13	Förutbetalda kostnader		
		Förutbetalda hyreskostnader	376	0
		Övriga förutbetalda kostnader	693	211
		Summa	1 069	211

Not	14	Upplupna bidragsintäkter		
		Utomstatliga	344	0
		Summa	344	0

Bidrag från nordiska Ministerrådet har rekviderats under 2021 men på grund av administrativa skäl har bidraget inte betalats ut under 2021 och kommer att betalas under 2022.

Not	15	Avräkning med statsverket		
		Anslag i icke räntebärande flöde		
		Ingående balans	1 387	267
		Redovisat mot anslag	3 988	3 596
		Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-3 781	-2 476
		Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	1 594	1 387

		Anslag i räntebärande flöde		
		Ingående balans	-8 133	-9 811
		Redovisat mot anslag	33 138	27 075
		Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-34 643	-34 212
		Återbetalning av anslagsmedel	7 106	8 815
		Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-2 531	-8 133

		Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto		
		ingående balans	-122	-3
		Inbetalningar i icke räntebärande flöde	425	228
		Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-4 110	-2 823
		Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	3 781	2 476
		Övriga fordringar /skulder på statens centralkonto	-26	-122

Summa avräkning med statsverket			-963	-6 868
--	--	--	-------------	---------------

Noter till balansräkning (tkr)			2021-12-31	2020-12-31
Not	16	Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		
		Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	9 921	13 199
		Summa	9 921	13 199
		Belopp att reglera för december mellan räntekontot och statens centralkonto	-9	-31
		Beviljad kredit enligt regleringsbrev	3 000	3 000
		Maximal utnyttjad kredit	0	0
Not	17	Myndighetskapital		
		Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell		
Not	18	Övriga avsättningar		
		<i>Avsättning för lokalt omställningsarbete</i>		
		Ingående balans	69	40
		Årets förändring	35	29
		Utgående balans	103	69
		<i>Outnyttjade lokaler och övriga kostnader</i>		
		Ingående balans	0	0
		Årets förändring	609	0
		Utgående balans	609	0
		Summa utgående balans	712	69
		Medel för betalning av hyra till ESF-rådet om 609 tkr kommer att användas 2022		
Not	19	Lån i Riksgäldskontoret		
		Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
		Ingående balans	120	141
		Under året nyupptagna lån	2576	0
		Årets amorteringar	-65	-21
		Utgående balans	2 630	120
		Beviljad låneram enligt regleringsbrev	5 000	5 000

Noter till balansräkning (tkr)			2021-12-31	2020-12-31
Not	20	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
		Utgående mervärdesskatt	11	11
		Arbetsgivaravgifter	364	221
		Leverantörsskulder andra myndigheter	2 890	2 548
		Övrigt	175	
		Summa	3 439	2 780
Not	21	Övriga kortfristiga skulder		
		Personalens källskatt	338	225
		Övrigt	0	0
		Summa	338	225
Not	22	Upplupna kostnader		
		Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	1 393	793
		Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	128	184
		Övriga upplupna kostnader	743	342
		Summa	2 264	1 319
Not	23	Oförbrukade bidrag		
		Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	1 554	840
		Summa	1 554	840
		varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:		
		inom tre månader	1 554	500
		mer än tre månader till ett år	0	340
		Summa	1 554	840

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not	24	Uo 14 2:5 Arbetsmarknad och arbetsliv ap.2 Förvaltningskostnader Enligt regeringsbeslutet 2021-06-17 (A2021/01405, A2021/01397 (delvis)) har Myndigheten för Arbetsmiljökunskap fått minskat anslag med 500 tkr jämfört med ursprunglig tilldelning enligt regeringsbeslut 2020-12-17. Orsaken till förändringen är efter förslaget i propositionen Extra ändringsbudget för 2021 - Stöd till företag, medel för vaccinering och andra åtgärder med anledning av coronaviruset. Enligt regleringsbrevet disponerar myndigheten för Arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 1 159 tkr. Under året har Myndigheten för Arbetsmiljökunskap inte utnyttjat krediten. Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får disponera 1 026 tkr av det ingående överföringsbeloppet, d.v.s. 3% av föregående års tilldelning 34 212 tkr enligt regleringsbrevet. Anslaget är räntebärande.
Not	25	Uo 14 2:5 Arbetsmarknad och arbetsliv ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning Enligt regleringsbrevet disponerar myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit. Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får inte disponera någon anslagsbehållning. Anslaget är icke räntebärande.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2021	2020	2019	2018
Låneram Riksgäldskontoret				
Beviljad	5 000	5 000	5 000	5 000
Utnyttjad	2630	120	141	0
Kontokrediter Riksgäldskontoret				
Beviljad	3 000	3 000	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	0	0	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret				
Ränteintäkter	0	0	5	0
Räntekostnader	0	1	25	15
Avgiftsintäkter				
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>				
Avgiftsintäkter	0	0	457	0
Övriga avgiftsintäkter	23	0	0	0
Anslagskredit				
Beviljad	1 159	1 041	995	564
Utnyttjad	0	0	0	0
Anslag				
<i>Ramanslag</i>				
Anslagssparande 14 2:5 ap. 1	12	404	0	0
Anslagssparande 14 2:5 ap. 2	2 531	8 133	0	0
Bemyndiganden - ej tillämpligt				
Personal*				
Antalet årsarbetskrafter (st)	17	14	14	15
Medelantalet anställda (st)	20	17	18	10
Driftkostnad per årsarbetskraft	2 298	1 831	2 008	1 002
Kapitalförändring				
Årets	0	0	0	0
Balanserad	0	0	0	0

* I beräkningen av medelantalet anställda 2021 är inte eventuellt tjänstledig personal frånräknad.

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 2022

Nader Ahmadi

Generaldirektör

Myndigheten för arbetsmiljökunskap



**Myndigheten för
arbetsmiljökunskap**

Besöks- och postadress: Norra Slottsgatan 8. 4 trappor, 803 20 Gävle
Telefon: 026-14 84 00 E-post: info@mynak.se

www.mynak.se