



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2022

Årsredovisning 2022
Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Diarienummer 22/00169



Myndigheten för arbetsmiljökunskap
är ett nationellt kunskapscentrum för frågor
om arbetsmiljö. Med kunskap skapar myndigheten
förutsättningar för ett friskt, glädjefyllt och
hållbart arbetsliv, idag och i framtiden.



Generaldirektören har ordet

Jag brukar skriva mina förord till årsredovisningen redan i början av december. Men den här gången har det varit annorlunda, lite svårare. Om myndigheten var en entitet för sig, en egen bubbla, hade det varit lätt att skriva detta förord. Men världen är, har alltid varit och kommer att förbli ett slutet system, vare sig vi gillar det eller inte. Andra arbetsplatser, andra branschers, andra länders och andra människors välmående och bekymmer är en del av vårt dagliga liv. Vår vardag och arbetsmiljö påverkas av de katastrofer, kriser och händelser som inträffar runtom i världen. Och även om coronapandemin håller på att släppa sitt grepp om oss påverkas vi fortfarande av dess konsekvenser, både i arbetslivet och privat. Läget när vi går in i 2023 är bekymmersamt nog att många människor befinner sig i ekonomiskt och socialt ohållbara situationer.

Men ett nytt år och nya dagar gryr och det är upp till oss att göra det bästa av dem. Vi kan självklart bidra med att förbättra den stora världen på olika sätt. Om vi lyckas med att förbättra vår egen, våra kollegors eller medarbetares arbetsmiljö, om vi minskar risker för olyckor och kriminalitet i arbetslivet, har vi åtminstone inom arbetsmiljöområdet, och i vår del av den stora världen kommit en bit på rätt väg.

Vi på Myndigheten för arbetsmiljökunskap försöker alltid att dra vårt strå till stacken, genom att ta fram bra och användbara kunskapssammanställningar och analyser, genom att sprida evidensbaserad kunskap på ett begripligt och lättillgängligt sätt, genom att samverka med och lyssna till dem som representerar arbetsmarknaden och arbetsplatser i Sverige och genom att visa att ingen grupp hamnar i skymundan. Vi bryr oss om allas arbetsmiljö.

Medarbetare och våra externa konsulter har presterat med hög kvalitet och vi har spridit nyttig kunskap om arbetsmiljöns beskaffenhet inom olika näringsgrenar och i olika typer av arbete. Vi har gett ut åtta rapporter, genomfört ett flertal välbesökta och uppskattade webinarier och blivit mer kända både här hemma och bland våra europeiska motsvarigheter.

Nästa år kommer vi rikta vårt fokus mot polisens och försvarets arbetsmiljö, mot välfärdens verksamheter inom vård, skola, omsorg, där risken att möta hot och våld i arbetsvardagen ökar. Vi kommer också fortsätta att belysa arbetsmiljön för de som jobbar inom jordbruk, serviceyrken och för kontorsanställda. Vi riktar helt enkelt vårt fokus mot de som arbetar för att våra barn ska få en bra omsorg och utbildning, för att vi alla ska vara friska och välmående, för att vi ska ha mat på bordet och tak över huvudet, för att våra gator ska vara trygga och för att vårt offentliga rum ska präglas av tolerans, inkludering och solidaritet.



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Innehåll

Generaldirektören har ordet	4
Om myndigheten	8
Resultatredovisning	12
Om resultatredovisningen	13
Regeringsuppdrag	16
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	20
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	26
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	28
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt	32
Översikt pågående och avslutade regeringsuppdrag och projekt	34
Samverkan och kunskapsspridning	38
Jämställdhetsarbete	47
Internt utvecklingsarbete	48
Remisser	49
Personal och kompetensförsörjning	50
Ekonomi i korthet	53
Finansiell redovisning	56
Resultaträkning	57
Balansräkning, tillgångar	58
Balansräkning, skulder	59
Anslagsredovisning	60
Tilläggsupplysningar och noter	61
Väsentliga uppgifter	70
Beslut om årsredovisningen	71

Om myndigheten

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är en enrådighetsmyndighet under regeringen och leds av en generaldirektör som är myndighetschef.

Myndighetens uppdrag omfattar fyra övergripande uppgiftsområden:

- Samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap
- Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen
- Följa och främja företagshälsovårdens utveckling
- Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt

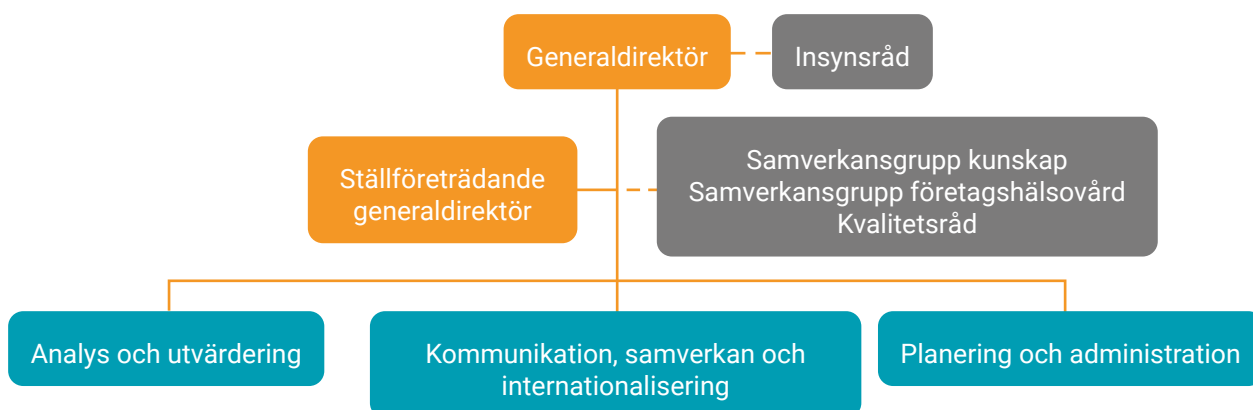
Myndigheten är placerad i Gävle.



Organisation

Myndigheten har en platt organisation som består av tre funktioner där varje funktion har en samordnare med vissa arbetsledande uppgifter. Generaldirektören och ställföreträdande generaldirektör utgör tillsammans med funktionssamordnarna myndighetens

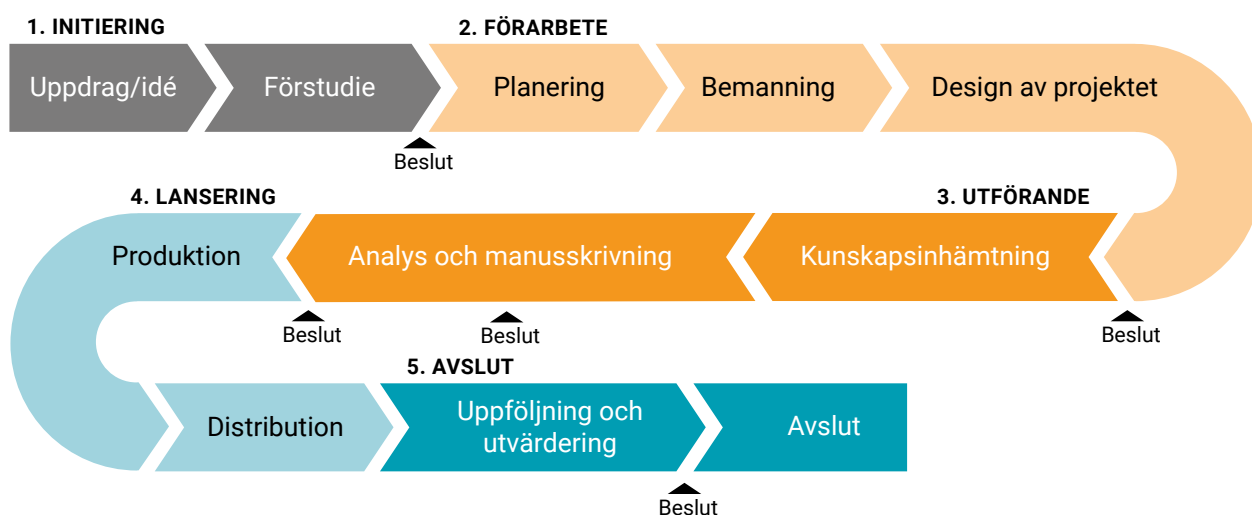
ledningsgrupp. Till stöd för myndigheten finns ett antal olika råd och samverkansgrupper. Insynsråd och kvalitetsråd beskrivs nedan, medan samverkansgrupperna beskrivs under avsnittet ”Samverkan och kunskapsspridning”.



Arbetssätt

Myndighetens kunskapssammanställningar, utvärderingar, analyser samt riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovård, tas huvudsakligen fram genom uppdrag till externa experter inom relevanta områden. Detta arbete processleds av myndighetens analytiker och följer en specifik projektmodell som myndigheten har utvecklat. Projektmodellen fastställdes 2021 och har vidareutvecklats under 2022, läs mer om utvecklingsarbetet under avsnittet ”Internt utvecklingsarbete” i resultatredovisningen.

Syftet med projektmodellen är att säkerställa ett effektivt arbetssätt samt att säkra kvaliteten i myndighetens projekt. Projektmodellen omfattar fem faser, från initiering till avslut. För varje fas finns en övergripande beskrivning, instruktioner, rutiner, mallar och annat stöd. Instruktioner och mallar skiljer sig något åt beroende på om arbetet handlar om kunskapssammanställningar, utvärderingar, analyser eller riktlinjer.



Insynsråd

I enlighet med myndighetens instruktion finns ett insynsråd med ledamöter som utses av regeringen. Insynsrådets uppgift är att ge myndighetschefen råd samt tillgodose behovet av en demokratisk insyn och medborgerligt inflytande. Generaldirektören är ordförande i rådet och håller ledamöterna informerade om verksamheten. Under året har rådet haft två sammanträden.

Ledamöter under året

Elisabeth Björnsdotter Rahm, riksdagsledamot (M)

Johan Andersson, riksdagsledamot (S)

Maria Schönefeld, verkställande direktör, Prevent

Michael Tählin, professor, Stockholms universitet

Mikael Westberg, rättschef, Försäkringskassan, till och med 5 maj

Lena Leed, ställföreträdande generaldirektör, Jämställdhetsmyndigheten

Ciczie Weidby, riksdagsledamot (V)

Kvalitetsarbete

Kvalitetsråd

Av myndighetens instruktion framgår att det ska finnas en funktion för kvalitetssäkring som ska granska myndighetens arbete ur ett vetenskapligt perspektiv. För att möta detta har myndigheten inrättat ett kvalitetsråd. Kvalitetsrådet behandlar frågor avseende den vetenskapliga kvaliteten i myndighetens rapporter, kunskapssammanställningar, analyser och utvärderingar på en övergripande nivå. Rådet har åtta medlemmar varav sex är forskare från landets universitet och högskolor, en expertrepresentant från Forskningsrådet för hälsa, Arbetsliv och välfärd (Forte) och en forskare från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). Rådet har haft två möten under 2022.

Kvalitetssamordnare

För att ytterligare stärka kvalitetsarbetet vid myndigheten inrättades under 2022 ett särskilt uppdrag som kvalitetssamordnare. Uppdraget som kvalitetssamordnare är tidsbegränsat och ingår som en del av innehavarens tjänst. I rollen ingår bland annat att följa upp och främja den vetenskapliga kvalitén i myndighetens arbetssätt och metoder.

Ett år av fortsatt utveckling och fokusering

Under året har mycket kraft lagts på att etablera och stärka myndigheten samtidigt som siktet varit inställt på att fortsätta framtåt och utveckla nya produkter och arbetssätt. Stort fokus har legat på det interna arbetet med organisationen samt nya och utvecklade arbetsprocesser.

Undervisningsmaterial om arbetsmiljöfrågor för högstadieelever

Med finansiering från Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott har myndigheten tagit fram ett undervisningsmaterial, i form av sex filmer med tillhörande lärarhandling, om arbetsmiljöfrågor för högstadieelever i Norden. Undervisningsmaterialet är översatt till alla nordiska språk samt engelska.

Praktisk forskningsbaserad guide – ny produkt

I slutet av året lanserade myndigheten en praktisk forskningsbaserad guide för att skapa säkra personförflyttningar. Guiden riktar sig i huvudsak till arbetsplatser inom hälso- och sjukvård, ambulansvård, tandvård samt omsorg i offentlig och privat regi. Målgrupper är chefer, medarbetare och skyddsombud men guiden kan också vara användbar för andra grupper.

Utveckling och anpassning av myndighetens verksamhetslogik

I december 2019 tog myndigheten fram en första verksamhetslogik utifrån myndighetsuppdraget samt visionen om ett friskt och hållbart arbetsliv nu och i framtiden. Syftet var att underlätta prioritering och fokusering i arbetet genom att tydliggöra ramarna för myndighetens åtagande och beskriva länken mellan insatser och effekter på kort och lång sikt, samt vilka målgrupper som verksamheten ska rikta sig till för att bidra till visionens förverkligande.

Under 2022 har myndigheten sett över och tagit fram en ny verksamhetslogik som ett led i förbättringen av planering, utveckling och uppföljning av verksamheten. Arbetet har skett i samarbete med en extern konsult och inkluderat gemensamma workshops med alla medarbetare på myndigheten och i ledningsgruppen.



Med fokus på coronapandemins påverkan på arbetsmiljön

Under året har myndigheten genomfört ett flertal nya projekt för att kartlägga och identifiera effekterna av coronapandemin på arbetsmiljön för olika yrkesgrupper nationellt och internationellt. I regleringsbrevet för 2022 erhöll myndigheten ett särskilt uppdrag att kartlägga och analysera kort- och långsiktiga konsekvenser av coronapandemin för arbetsmiljön i Sverige. För att genomföra regeringsuppdraget organiserades arbetet i ett antal delprojekt med olika inriktningar. Resultat kommer att redovisas den 15 mars 2023.

Anpassad kunskapsspridning och nya målgrupper

Under året har olika typer av kunskapsspridningsaktiviteter genomförts där myndigheten strävat efter att anpassa innehåll och format för att bättre nå specifika målgrupper. Bland dessa aktiviteter kan nämnas webinarier i olika format, direktsända och förinspelade.

Stärkt internationell närvaro

Vid Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Osha) summit i Bilbao i november medverkade myndigheten i en

paneldiskussion om artificiell intelligens och digitalisering och dess effekter på arbetsmiljön.

Myndigheten deltar sedan tidigare i två forskningsprojekt inom det europeiska forskarnätverket Partnership for European Research in Occupation Safety, PEROSH, och har under året anslutit till ytterligare ett projekt. Under 2023 kommer myndigheten att stå värd för en forskningskonferens som genomförs av PEROSH vartannat år. Förberedelserna inför konferensen har påbörjats under 2022.

Nya medarbetare och nytt kontor med bättre förutsättningar

Myndigheten disponerar sedan januari 2022 nya lokaler. Myndighetens medarbetare har haft möjlighet att bidra med förslag till utformning av dessa och hur den egna arbetsplatsen ska utformas. Under året har lokalerna färdigställts och mindre justeringar i möblering och placering har genomförts i syfte att säkerställa en god och ändamålsenlig arbetsmiljö. Till följd av ökade anslag och uppstart av nya uppdrag och projekt har myndigheten förstärkt personalstyrkan inom såväl analys- som kommunikationsfunktionerna.

Myndigheten har också under året avtalat med Forte om möjlighet att nyttja deras lokaler i Stockholm för möten och tillfälliga arbetsplatser vid behov.

Resultatredovisning



Om resultatredovisningen

Resultatredovisningen beskriver vad myndigheten presterat under året och omfattar regeringsuppdrag och projekt som initierats av myndigheten inom ramen för myndighetens uppgiftsområden. Här redovisas också arbete som rör myndighetens egna mål och utvecklingsarbete.

Redovisning av myndighetens resultat i förhållande till regleringsbrev, särskilda regeringsuppdrag och instruktionen

Vid verksamhetsårets början hade myndigheten sju pågående regeringsuppdrag som myndigheten fortsatt arbetat med under året. Under året har två nya regeringsuppdrag tillkommit. Samtliga regeringsuppdrag, utom de som har koppling till uppgiftsområdet om företagshälsovård, redovisas i avsnittet ”Regeringsuppdrag”. Regeringsuppgifterna som rör företagshälsovård redovisas inom ramen för detta specifika uppgiftsområde i resultatredovisningen då detta finansieras av ett eget sak-anslag.

Enligt myndighetens instruktion har myndigheten till uppgift att ansvara för kunskapsuppbyggnad, kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken. Utifrån instruktionen har myndigheten delat in det övergripande uppdraget i fyra uppgiftsområden:

- Samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap
- Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen
- Följa och främja företagshälsovårdens utveckling
- Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt

Det internationella arbetet formuleras i denna resultatredovisning som ett eget uppdragsområde. Anledningen är att myndigheten successivt har utvecklat och intensifierat sina insatser inom framförallt EU. Förutom de givna regeringsuppgifterna, som i de flesta fall går in under ovan givna uppgiftsområden, initierar och genomför myndigheten projekt eller medverkar i projekt och initiativ inom ramen för de fyra uppgiftsområdena. Myndighetens egeninitierade projekt återfinns här i resultatredovisningen under respektive uppgiftsområde.

Samtliga slutredovisade och pågående projekt under året redovisas i tabellform i avsnittet ”Översikt pågående och avslutade regeringsuppdrag, egeninitierade projekt och publikationer”. Där finns också jämförande statistik över publikationer och avslutade projekt för åren 2020–2022.

I myndighetens uppdrag ingår att samverka med olika aktörer och intressenter inom arbetsmiljö- och arbetsmarknadsområdet och att sprida kunskap så att det kommer till användning i praktiken. Detta görs på flera olika sätt, dels i specifika fora, dels inom ramen för varje projekt. Hur myndigheten arbetat med samverkan och kunskapsspridning under året redovisas i ett särskilt avsnitt.

Andra frågor som myndigheten arbetat med och som finns med i resultatredovisningen är jämställdhetsarbete som finns under särskilt avsnitt. Sist i resultatredovisningen redogörs för myndighetens interna utvecklingsarbete samt personal- och kompetensförsörjningsfrågor.

Redovisning i enlighet med förordning om årsredovisning och budgetunderlag

Myndigheten redovisar resultat och genomförande av verksamhet i enlighet med Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB). 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 14 personer kvinnor. Redovisningen i avsnittet ”Personal och kompetensförsörjning” kommer inte att redovisa åldersindeldad statistik då antalet anställda i respektive åldersgrupp understiger tio personer. I stället redovisas medelålder för kvinnor respektive män. Övrig individbaserad och könsupp-

delad statistik avser deltagare vid olika webbaserade event, följare i myndighetens sociala medier samt prenumeranter på myndighetens nyhetsbrev.

Resultatindikatorer

För att tillgodose kravet i FÅB samt i Ekonomistyrningsverkets föreskrifter om framtagande av resultatindikatorer och redovisning enligt dessa har myndigheten inlett ett utvecklingsarbete för att identifiera relevanta resultatindikatorer i syfte att framledes öka möjligheten att bedöma och analysera effekterna av verksamheten. Arbetet är i slutfas och ambitionen är att myndigheten från och med nästa år ska kunna redovisa resultatindikatorer.

Som grund för arbetet med resultatindikatorer har myndigheten konstruerat en effektkedja i en verksamhetslogik. Myndigheten bedömer att vägen mot ett friskt och hållbart arbetsliv går genom att arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden agerar utifrån forskning och beprövad erfarenhet inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar, samt att arbetstagare gör detsamma avseende sitt ansvar att bidra i arbetsmiljöarbetet och utveckla den egna arbetsmiljön. För att detta ska vara möjligt behöver arbetsgivare såväl som arbetstagare ha förhållningssätt, kunskaper och förmågor att skapa friska och välmående arbetsplatser. Detta är effekter på lång sikt som myndigheten eftersträvar, men som myndigheten inte har direkt rådighet över. Arbetsgivare och arbetstagare är inte i de flesta fall direkta mottagare av myndighetens prestationer (till exempel rapporter, kommunikation) utan utgör snarare sekundära målgrupper som på olika sätt berörs och drar nytta av myndighetens arbete.

Myndigheten har identifierat *kunskapsmäklare*

som en primär målgrupp, tillsammans med i vissa fall politiker. Kunskapsmäklare är de aktörer som i sin tur använder och förmedlar vidare myndighetens produkter och kunskap till bland andra arbetsgivare och arbetstagare. Det kan till exempel vara företagshälsovård, arbetsmarknadens parter och deras kunskapsorganisationer, myndigheter, organisationskonsulter med flera. Att myndigheten når kunskapsmäklarna med sin produktion är en förutsättning för att de i nästa steg ska använda sig av den i sitt arbete. Det finns i sin tur ett antal förutsättningar som påverkar kunskapsmäklarnas benägenhet att använda myndighetens produktion; att myndighetens produkter håller hög kvalitet avseende vetenskaplig nivå, att de motsvarar målgruppens specifika kunskapsbehov, att de presenteras på ett adekvat sätt samt sprids i lämplig omfattning.

Kunskapsmäklarna är en grupp som myndigheten under 2023 kommer att vända sig till för att undersöka hur de använder och värderar användbarheten i de produkter som myndigheten levererar, som ett av flera underlag i bedömningen av myndighetens avtryck.

I årets redovisning analyseras effekter i form av nedladdade rapporter, deltagande i myndighetens spridningsaktiviteter, förfrågningar om deltagande i samverkan och externa spridningsaktiviteter samt kunskapsmäklarnas spridning i övrigt. Resultat och effekter redovisas både i text och med kvantitativa mått. Myndigheten redovisar också på ett tydligare sätt utvecklingen över åren avseende antal slutförda uppdrag och projekt samt nedladdningsbara publikationer. Där myndigheten kunnat konstatera effekter kopplade till specifika projekt redovisas dessa under





respektive projekt. Dock bör det påpekas att det sällan går att bedöma effekterna av insatser som är genomförda och redovisade under samma år även om kunskapsspridningsaktiviteter har genomförts i direkt anslutning till att en rapport publiceras.

En samlad beskrivning av samverkansaktiviteter och förmodade effekter återfinns även under rubriken ”Samverkan och kunskapsspridning”.

Om spridningsaktiviteter i projekten

För varje projekt upprättas en kommunikationsplan där specifika spridningsaktiviteter fastställs. I årsredovisningen redovisas dessa specifika spridningsaktiviteter under respektive avslutat regeringsuppdrag/projekt och kompletteras med statistik i avsnittet ”Samverkan och spridningsaktiviteter”. Det finns ett antal spridningsaktiviteter som är generella för samtliga av myndighetens projekt vilka inte redovisas specifikt. Dessa är:

- Informationssida om varje projekt på myndighetens webbplats som uppdateras löpande med nyheter och annan information relaterade till projektet
- Nyhet på webbplatsen i samband med uppstart av projekt
- Nyhet på webbplatsen i samband med avslut/resultat av projekt
- Information om projektet i myndighetens nyhetsbrev
- Spridning i sociala medier
- Färdig publikation och kompletterande material publiceras på myndighetens webbplats
- Pappersutgåva av publikation i begränsad upplaga

Övergripande om resultatredovisningens angivna statistik

All statistik över nedladdningar av publikationer från myndighetens svenska och engelska webbplatser är hämtad från Google Analytics i januari 2023 och gäller för perioden 2022-01-0–2022-12-31.

Statistik över anmälda till arrangemang som myndigheten anordnat är hämtat från myndighetens anmälningsskema. Statistik över anmälda deltagare vid webinarier som anordnas inom ramen för EU-Osha-kampanjen ”Friska arbetsplatser belastar rätt” är hämtade från kommunikationsbyrån Bang Agency.

Statistik över visningar av det myndigheten har publicerat på Youtube är hämtat från Youtube Analytics i januari 2023 och gäller perioden 2022-01-01–2022-12-31. Jämförelsestatistik för tidigare år är hämtat från årsredovisning för respektive år.

Statistik över följare i sociala medier är hämtade från analysverktygen i Meta Business Suite (Facebook, Instagram), LinkedIn och Youtube Analytics (Youtube).

Statistik över lyssningar på myndighetens podcasts ”Arbetsmiljösnack” är hämtad från Soundcloud och Spotify i januari 2023 och gäller för perioden 2022-01-01–2022-12-31.

Statistik som rör myndighetens nyhetsbrev är hämtad från nyhetsbrevsverktyget Mailchimp i januari 2023 och gäller för perioden 2022-01-01–2022-12-31.

Övrig statistik som förekommer i årsredovisningen och som inte redovisas här ovan anges som fotnot i anslutning till redovisade siffror.

Regeringsuppdrag

Nedan redovisas samtliga regeringsuppdrag som myndigheten har arbetat med under året, slutrapporterade och pågående, förutom de regeringsuppdrag som avser uppgiftsområdet följa och främja företagshälsovårdens utveckling som har ett särskilt sak-anslag och därför redovisas samlat under detta specifika uppgiftsområde.

Slutrapporterade regeringsuppdrag

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

År 2020 fick myndigheten i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Uppdraget redovisades i en kunskapssammanställning (2022:7) som publicerades i juni 2022. Den kunskap som sammanfattas baseras på närmare 300 studier. I analysen identifierades risker och friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Resultaten visar att många hbtq-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, även upplever diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner. Transpersoner och bisexuella verkar vara mer utsatta för diskriminering och trakasserier än homosexuella och heterosexuella cispersoner, samtidigt som det finns specifika riskfaktorer i arbetsmiljön för homosexuellt. Olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i hbtq-personers arbetsmiljö. Det innebär att ett organisatoriskt klimat som upplevs vara stödjande gentemot hbtq-personer också är kopplat till upplevelser av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Kunskapssammanställningen visar att

det är viktigt att både chefer och kollegor ger aktivt stöd genom att markera mot diskriminering och kränkande särbehandling och på olika sätt stå upp för hbtq-frågor.

Kunskapsspridning och effekter

Rapporten har presenterats vid två webinarier som myndigheten arrangerat. Webbinariet "Inkluderande arbetsplatser" ägnades specifikt åt denna kunskapssammanställning, och "Arbetsmiljö i fokus" tog upp flera av myndighetens projekt och dess resultat. Under Stockholm Pride arrangerade myndigheten ett seminarium tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor där kunskapssammanställningen presenterades.

De externa experter som varit engagerade i projektet har genomfört presentationer i flera forsknings- och utbildningssammanhang där fokus varit hbtq-frågor och arbetslivsforskning. Myndigheten har genomfört presentationer på förfrågan från kommuner och fackförbund samt gett intervjuer i olika tidskrifter. Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA) kommer att anordna ett webinarium med kunskapssammanställningen som utgångspunkt i oktober 2023. Det intresse som kunskapssammanställningen rönt visar på en efterfrågan på kunskap inom detta område och tillit till myndighetens som kunskapsspridare.

Det är ett rimligt antagande att det ovan beskrivna är ett tecken på att kvaliteten, i avseendet rapportens vetenskapliga nivå, hur det motsvarar målgruppens kunskapsbehov, presentation och spridning, av målgrupperna uppfattas vara god. Sammantaget innebär detta att förutsättningarna för att kunskapssammanställningen nått och kommer att fortsätta att nå sina målgrupper är goda, vilket i förlängningen förbättrar arbetsgivares och arbetstagares förutsättningar att agera evidensbaserat för att skapa friska och hållbara arbetsmiljöer.

Antal nedladdade publikationer: 644





Pågående regeringsuppdrag

Uppdragen presenteras i den ordning de inkommit till myndigheten.

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 myndigheter fram underlag till en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Projektet påbörjades 2018 och under 2022 har bland annat analyserna från samtliga myndigheter sammanställs tillsammans med underlag från andra aktörer för att få en helhetsöversikt av området samt arbete med vision, mål, insatsområden och teman. Under året har myndigheten deltagit i löpande dialoger kring utvecklandet av strategin. Projektet avslutas hösten 2023.

Åtgärdsplan och redovisning av åtgärder avseende "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025" (A2021/00338)

Den 11 februari 2021 presenterade regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. I strategin förtydligades politikens inriktning på de områden som regeringen bedömer har stor betydelse för att uppnå goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Uppdrag att ta fram åtgärdsplaner för att nå strategins uppsatta mål gavs till Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket. Åtgärdsplanerna ska tydliggöra vilka åtgärder som ska genomföras för att nå strate-

gins uppsatta mål och ska även innehålla en plan för uppföljning.

Efter att åtgärdsplanerna inlämnats ska en årlig lägesbeskrivning och resultatpresentation lämnas till regeringen. Vi behov ska också åtgärdsplanen uppdateras.

I augusti 2021 lämnade myndigheten sin åtgärdsplan till regeringen och den 1 mars 2022 lämnades en uppdatering och en lägesbeskrivning.

Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal (2021-09-23, S2021/06572 (delvis))

Regeringsuppdraget som inkom 2021 handlar om 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 sjukvården. Resultatet ska bidra till vägledning och stöd för bland annat arbetsgivare, chefer, skyddsombud och andra förtroendevalda på berörda arbetsplatser. Inom ramen för regeringsuppdraget genomförs fyra delprojekt varav ett delredovisades till Regeringskansliet den första december 2022. Delredovisningen omfattade en intervjustudie där företrädare för åtta organisationer, som representerar arbetsgivare och arbetstagare inom hälso- och sjukvårdsområden, intervjuats om hur de ser på arbetsmiljörisker och friskfaktorer i syfte att fördjupa kunskapen inom området.

Uppdraget slutredovisas den 1 december 2023.



Uppföljning av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (S2021/06821)

Regeringen beslutade i oktober 2021 att ge myndigheten i uppdrag att följa upp användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. Uppföljningen omfattar att analysera och bedöma resultatet av statsbidraget samt att identifiera framgångsrika projekt och bidra till att dessa sprids till arbetsgivare, chefer, skyddsombud och andra förtroendevalda. Kvantitativ och kvalitativ metod kombineras i kartläggning och fallstudier. I uppföljningen fokuseras på vilka insatser för ett hållbart arbetsliv som ger resultat och varför, det vill säga vilka förutsättningar som bidrar till att insatserna främjar ett hållbart arbetsliv. I uppdraget kommer genusaspekter att beaktas. En delrapport ska lämnas i april 2023.

Projektet slutredovisas den 1 april 2024.

Minskade utsläpp från tjänsteresor (A2021/02355, A2021/02331 (delvis))

Enligt regleringsbrev för 2022 ska myndigheten redovisa arbetet med att ta tillvara erfarenheter av vad pandemin inneburit i fråga om minskade utsläpp från tjänsteresor. I redovisningen skall särskilt beskrivas hur myndigheten kan fortsätta utveckla arbetssätt som innebär alternativ till fysiska möten och en allt mindre miljö- och klimatpåverkan samtidigt som myndighetens behov, geografiska läge och andra förutsättningar beaktas. Myndigheten ska även redovisa uppföljningsbara mål för resande för 2025 i förhållande till 2019 på ett sätt som leder till mindre miljö- och klimatpåverkan. Redovisningen lämnas till Regeringskansliet och Naturvårdsverket i därför avsett formulär den 22 februari 2023.

Coronapandemins påverkan på arbetsmiljö (A2021/02355, A2021/02331 (delvis))

Enligt regleringsbrevet för 2022 ska myndigheten kartlägga och analysera kort- och långsiktiga konsekvenser av coronapandemin för arbetsmiljön i Sverige. Arbetet ska även belysa arbetsmiljön för arbetstagargrupper som påverkats särskilt under pandemin, exempelvis personal inom vård och omsorg och personer som arbetat hemifrån. I den mån det är möjligt ska arbetet även inkludera internationella jämförelser. För att svara mot detta uppdrag har fem delprojekt initierats vilka sammantaget kommer ge en övergripande bild över hur coronapandemin har påverkat arbetsmiljön i Sverige. Delprojekten beskrivs närmare nedan.

Uppdraget redovisas till regeringen den 15 mars 2023.

Arbetsmiljön för hälso- och sjukvårdspersonal under coronapandemin

I detta delprojekt kartläggs och sammanfattas forskning om vilken inverkan som coronapandemin hade på hälso- och sjukvårdsanställda över tid samt effekten av interventioner för att förbättra arbetsmiljö och hälsa. Resultatet förväntas ge en ökad förståelse för hur arbetsplatser kan hantera arbetsmiljön före, under och efter en epidemi eller pandemi i syfte att bidra till friska och välfungerande arbetsplatser. Delprojektet ska resultera i en kunskapssammanställning som kan användas som vägledning för organisationer som vill stärka sitt arbetsmiljöarbete ur ett krisberedskapsperspektiv.

Arbetsmiljön för grundskolelärare under coronapandemin

Delprojektet handlar om att kartlägga och analysera coronapandemins påverkan på arbetsmiljön för lärare inom grundskolan. Detta genomförs med hjälp av en enkätstudie och intervjuer med lärare och rektorer. Myndigheten har identifierat flera rapporter som visar att pandemin på flera sätt medfört förändrade förutsättningar för arbetet och arbetsmiljön i skolan. Inom ramen för projektet kommer den kunskap som framgår av dessa rapporter att sammanställas.

Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin

I detta delprojekt undersöks chefskapets förändrade förutsättningar, inklusive möjligheter och svårigheter, vid distans- och hybridarbete med avseende på bland annat arbetsmiljöansvar samt hur arbetsmiljön för cheferna påverkades av den pandemianpassade organiseringen av arbetet. Vidare undersöks eventuella långsiktiga effekter av förändringar under coronapandemin och vad det betyder för chefer och ledare i framtiden.

Arbetsmiljön för personal som arbetade på sina ordinarie arbetsplatser under coronapandemin – handel, transport, vård- och omsorg

Projektet handlar om att studera vilka förändringar som uppstod i arbetsmiljön för personal som arbetade kvar på sin ordinarie arbetsplats under pandemin. Projektet tittar närmare på dagligvaruhandel, kommunal vård och omsorg samt transportsektorn. Inom dessa yrken utfördes service- eller omsorgsarbete i daglig kontakt med andra människor trots pandemin och projektet kommer belysa hur personalen upplevde dessa förändringar. Vidare studeras kort- och långsiktiga konsekvenser av dessa förändringar i arbetsmiljön.

Arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden under coronapandemin

I detta delprojekt undersöks hur en rad arbetsmiljöfaktorer förändrats från tiden före pandemin till tiden under pandemin samt förändringar under tiden som pandemin pågick. Projektet baseras på data från "The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health" (förkortas SLOSH) vilket är en rikstäckande undersökning som bidrar till den vetenskapliga kunskapen om hur arbetslivet, i kombination med faktorer utanför arbetet, påverkar människans hälsa. Undersökningen ger också underlag till förbättrat arbetsmiljöarbete och till en ökad förståelse av den arbetsrelaterade ohälsan i Sverige.

Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress (A2022/00992)

Myndigheten fick 2022 i uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress. Fokus ska särskilt vara kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa. Baserat på denna kunskap kan myndigheten lämna förslag på evidensbaserade rekommendationer. I arbetet ska myndigheten inhämta kunskap och erfarenheter från särskilt utpekade myndigheter, arbetsmarknadens parter och civilsamhällesorganisationer. Under 2022 har myndigheten sonderat området och efterfrågat reflektioner och synpunkter på uppdraget från forskare och arbetsmarknadens parter. I början på 2023 fortsätter samverkan för att ytterligare tydliggöra hur uppdraget kan genomföras på bästa sätt.

En delredovisning lämnas till Regeringskansliet med kopia till Forum för levande historia den 1 juni 2023 och slutredovisning görs den 1 mars 2024.



Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Inom ramen för uppgiftsområdet ”Samla in, sammanställa och sprida kunskap” genomförs projekt som resulterar i en kunskapssammanställning, rapport eller andra typer av material. Nedan presenteras avslutade och pågående projekt som initierats av myndigheten inom ramen för uppgiftsområdet.

Avslutade projekt

Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljön

I januari publicerades kunskapssammanställningen om artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljön (2022:1). Kunskapssammanställningen visar att medarbetares upplevelser och förutsättningar för arbetets genomförande är starkt beroende av de tekniska stödsystemens egenskaper, deras användbarhet, hur de har införts, om man har rätt kompetenser samt om man får rätt stöd. Analysen av forsknings- och kunskapsläget visar på stora kunskapsluckor inom arbetsmiljöområdet, då arbetsmiljöaspekter sällan är en del av forskningen. Den kartlagda forskningen pekar dock på några viktiga övergripande och generella slutsatser om AI, robotisering och effekter relaterade till arbetsmiljön, exempelvis användbarhet, transparens och tillit, samt att medarbetares kontroll, stöd och kompetenser har positiva effekter på arbetsmiljön. Kunskapssammanställningen är översatt till engelska.

Kunskapsspridning och effekter

Resultatet av projektet presenterades av forskarna på myndighetens webinarium ”Arbetsmiljö i fokus” i maj 2022. Därefter har filmer och artiklar som bygger på kunskapssammanställningen producerats och publicerats i myndighetens sociala kanaler. De externa experter som var anlitade i projektet har använt rapporten och dess resultat i föreläsningar, seminarier/webbinarier, paneldiskussioner, intervjuer och podcasts riktade till företag, universitet och andra organisationer. The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health, NIVA, kommer att anordna en fyra-dagars kurs med kunskapssammanställningen som en utgångspunkt i maj 2023. Kursen riktar sig till forskare och doktorander,

samt HR-, IT- och arbetsmiljöexperter, chefer och systemutvecklare.

Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag, AFA Försäkring, har använt sig av kunskapssammanställningen som underlag för en utlysning av forskningsmedel för forskning om AI och arbetsmiljö, vilket är en effekt och ett avtryck av projektet som utmärker sig jämfört med andra. AFA Försäkring tilldelade i början av 2023 nio forsknings- och utvecklingsprojekt sammanlagt 38 miljoner kronor inom programmet ”Arbetsmiljöeffekter vid automatisering, robotisering och nyttjande av artificiell intelligens”. Detta ger förutsättningar för att på sikt förbättra kunskapen inom de områden som identifierades som bristfälliga i sammanställningen, och att diskussionen om frågorna hålls levande inom forskning, mellan arbetsmarknadens parter och i samhället i stort.

Antal nedladdade publikationer: 587 (sv), 16 (eng)

Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin

Syftet med projektet var att öka kunskapen om hur distansarbete ifrån hemmet påverkar de tre områdena arbetsmiljö och hälsa, balansen mellan arbetsliv och privatliv samt produktivitet. Avsikten var också att undersöka och dra slutsatser om eventuella könsskillnader samt undersöka eventuella skillnader mellan Sverige och andra länder.

Kunskapssammanställningen (2022:2), som publicerades i februari, utgörs av en översikt av internationell forskning och består av två delar. 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 coronapandemin. Sammandragen av de tre områdena visar:

- **Arbetsmiljö och hälsa:** Effekterna av både problematiska, respektive goda arbetsförhållanden förstärks vid distansarbete i hemmet.
- **Balans mellan arbetsliv och privatliv:** De internationella studierna visar att i familjer med yngre barn påverkas balansen mellan arbete och privatliv negativt. Sverige avviker dock påtagligt från denna bild, där föräldrar i stället varit positiva till distansarbete från hemmet.
- **Produktivitet:** Den övervägande delen av studier pekar mot ökad produktivitet i samband med distansarbete.

Kunskapssammanställningen är översatt till engelska.

Kunskapsspridning och effekter

Kunskapssammanställningen presenterades på myndighetens webinarium ”Pandemins påverkan på arbetsmiljön” i mars. Myndigheten skrev en debattartikel som publicerades i Dagens Nyheter. Den gav upphov till flera artiklar, exempelvis på Partsrådets webbplats och Arbetsmiljöforum. Resultaten har också presenterats på ett webinarium arrangerat av Apertum, en förening för arbetslivsforskare samt vid ett seminarium på SACO i Stockholm med inbjudna kanslichefer från SACO-förbunden.

Denna kunskapssammanställning, som publicerades i början av 2022, tillhör myndighetens mest nedladdade av årets rapporter. Ett stort intresse har också märkts från media, arbetsmarknadens parter, forskare, beslutsfattare och politiker. Myndigheten drar slutsatsen att den fyller ett kunskapsbehov i den snabba utvecklingen av nya digitala arbetssätt som var en del av hanteringen av coronaviruspandemin, men som sedan har fortsatt även efter att pandemins mest intensiva skede passerats.

Antal nedladdade publikationer: 1465 (sv), 42 (eng)

Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige

Denna kunskapssammanställning (2022:3) publicerades i mars och syftet var att identifiera risk- och friskfaktorer för senior arbetskraft i den psykosociala arbetsmiljön samt hur digitalisering och distans-/hemarbete påverkar senior arbetskraft utifrån ett svenskt perspektiv. Resultaten pekar på behov av organisatoriska åtgärder på arbetsplatser för att främja de seniora medarbetarnas förutsättningar för

ett friskt och hållbart arbetsliv. Ålder och åldrande är det som skiljer ut den seniora arbetskraften, därför bör alltid ålder finnas med vid framtagande av åtgärdsförslag vid organisationer och företag. Ålder bör reflekteras över, och då inte enbart utifrån kromologisk ålder, utan även utifrån åldersdefinitionerna biologisk ålder, social ålder samt kognitiv ålder.

Kunskapsspridning och effekter

Kunskapssammanställningen presenterades vid myndighetens webinarium ”Arbetsmiljö i fokus” i mars. Myndigheten presenterade också resultaten på en konferens arrangerad av det europeiska forskningsnätverket PEROSH i Norge i maj. Exempel på spridning är också att Suntarbetsliv länkar till rapporten i en artikel om att behålla seniorerna på jobbet och där de lyfter åtta tips från forskare om hur man kan förlänga arbetslivet samt att Västra götalandregionen lyfter fram rapporten som en nyhet på regionens webbplats.

Antal nedladdade publikationer: 325

Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan

I april publicerades rapporten Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan (2022:4). Rapporten syftar till att skapa en nulägesbild över arbetsmiljökunskap och arbetsmiljömedvetenhet inom grund- och gymnasieskola utifrån rektorers, lärares, studie- och yrkesvägledares perspektiv, samt genomgång av styrdokument för utbildningarna. Ett mer långsiktigt mål med undersökningen är att öka medvetenheten om behovet av arbetsmiljökunskap i skolan, samt att undersöka möjligheterna att stärka arbetsmiljökunskap i skolans styrdokument.

I rapporten dras slutsatserna att det inom grundskolan finns ett behov av att föra upp frågor angående elevernas medvetenhet om och kunskaper i arbetsmiljö högre på agendan. Det finns ett behov av att arbeta fram en tydligare ”röd tråd” genom grundskolan, och mellan olika ämnen, som också har en progression. Från att diskutera mycket konkreta frågor om elevernas arbetsmiljö här och nu, till att efterhand koppla in aspekter som berör ett framtida arbetsliv.

På gymnasieskolans högskoleförberedande program framstår det som sannolikt att det förekommer mycket lite till ingen undervisning alls om arbetsmiljö. Mot denna bakgrund drar utredningen slutsatsen att det för dessa program krävs en revidering av styrdokumentet för att säkra elevernas kunskaper i arbetsmiljö. När det gäller gymnasieskolans yrkesprogram finns frågor om arbetsmiljö tydligt förankrade i styrdokumentet och i skolornas arbete. Men också för dessa program finns det anledning att

se över och tydliggöra den röda tråden och försäkra sig om att arbetsmiljö inte bara behandlas utifrån yrkesspecifika aspekter utan också mer generellt. Målen i styrdokumentet fokuserar i hög utsträckning på den fysiska arbetsmiljön, till exempel säkerhetsrisker, medan frågor om den sociala arbetsmiljön framstår minst lika angelägna.

Kunskapsspridning och effekter

Resultatet i rapporten presenterades vid myndighetens webinarium "Arbetsmiljö i fokus" i maj. Myndigheten skrev också debattartikeln "Eleverna måste få mer undervisning i arbetsmiljö" i tidskriften "Läraren" som publicerades på Lärarförbundets webbplats och i det magasin som ges ut av Lärarförbundet. I övrigt har branschmedia skrivit om rapporten, bland annat Sveriges största arbetsmiljötidning "Arbetsliv" som ges ut av Prevent.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap var remissinstans för Skolverkets förslag med anledning av införande av ämnesbetyg. I vårt yttrande över förslaget i maj 2022 utgick vi från och refererade till analysen i rapporten i syfte att belysa behov av kunskap om arbetsmiljö för alla gymnasieelever.

Antal nedladdade publikationer: 154

Arbetsmiljö och hälsa i organisationer vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus

I kunskapssammanställningen (2022:5) som publicerades i mars sammanfattas kunskapsläget avseende hur arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete och hälsa påverkas vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus. Kunskapssammanställningen ger en bild av den publicerade forskningen avseende framför allt de första månaderna av coronapandemin. Av 95 inkluderade studier fokuserade 85 på anställda inom hälso- och sjukvårdssektorn. Kunskapssammanställningen visar att under en epidemi eller pandemi av svår coronavirussjukdom tycks såväl hög arbetsbelastning som svåra arbetsuppgifter öka inom hälso- och sjukvården. Anställda i hälso- och sjukvården behöver snabbt ställa om till nya rutiner och samarbeten och arbete under stor osäkerhet med brist på resurser, både vad gäller personal och skyddsutrustning. Situationen i hälso- och sjukvården ser ut att ställa krav på ett tydligt och närvarande ledarskap, med regelbunden kommunikation och gott psykosocialt stöd till de anställda.



Kunskapsspridning och effekter

Kunskapssammanställningen presenterades vid myndighetens webinarium "Pandemins påverkan på arbetsmiljön". Resultaten presenterades också på konferenser arrangerat av det europeiska forskningsnätverket PEROSH i Norge i maj och i Polen i juni.

Antal nedladdade publikationer: 404

Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation

I syfte att undersöka sambandet mellan olika former av ledarskapsbeteenden och medarbetares välbefinnande och prestation initierade myndigheten 2021 arbetet med att ta fram en kunskapssammanställning (2022:6) som publicerades i april 2022.

Kunskapssammanställningens huvudslutsats är att ett ledarskap ska kännetecknas av följande fyra ledarbeteenden för att betraktas som konstruktivt och transformerande och därmed vara gynnsamt för både medarbetares välbefinnande och för organisationens prestation:

- att vara en förebild
- att inspirera med hjälp av visioner
- att stimulera nya idéer
- att visa omtanke

Vidare visar kunskapssammanställningen att ledarträning med fokus på utvecklande av konstruktiva ledarbeteenden samt organisationsformer som skapar förutsättningar för sådana ledarbeteenden är av betydelse och rekommenderas. Samtidigt visar resultaten att det är av stor vikt att organisationer aktivt arbetar för att förebygga destruktiva ledarbeteenden då dessa kan minska både personalens välbefinnande och organisationers prestationsförmåga.

Kunskapsspridning och effekter

Kunskapssammanställningen presenterades vid myndighetens webinarium "Arbetsmiljö i fokus" i maj. De experter som myndigheten anlitat för sammanställningen medverkade i tre avsnitt av myndighetens podcast "Arbetsmiljösnack" som släpptes under året. Ämnena som behandlades i avsnitten var ledarträning, destruktivt ledarskap och transformativt ledarskap.

Särskilda artiklar om rapportens resultat har publicerats av Prevent och Suntarbetsliv. Resultatet har också rönt intresse i fackmedia, exempel är nyhetsartiklar i Kvalitetsmagasinet och Personal & Ledarskap. Resultat från rapporten lyfts också fram på konsultföretag i organisationsbranschen, exempelvis GoToWork.se.

Antal nedladdade publikationer: 1983





Pågående projekt

Lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa

Arbetsmiljöfrågor inom lantbruket har historiskt sett haft ett fokus på risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön och ergonomi. Dock kan organisatoriska och sociala faktorer vara både viktiga orsaker till ohälsa och främja en god arbetsmiljö samt förebygga risker för ohälsa. Mot bakgrund av detta initierade myndigheten under 2021 ett projekt att ta fram en kunskaps-sammanställning baserat på empirisk kunskap för att kartlägga lantbrukares organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Projektet avslutas i början av 2023.

Arbetsmiljö och unga – förberedelse för arbetslivet

Som en del av det internationella uppdraget ingår myndigheten i Nordiska ministerrådets arbetsmiljö-utskott. Under 2019 beslutade utskottet att finansiera ett projekt i syfte att förbereda ungdomar för arbetslivet. Projektet ”Work Environment and Education” har handlat om att ta fram ett utbildningsmaterial om arbetsmiljö för skolungdomar i åldern 13–16 år. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har genomfört uppdraget och har tillsammans med forskare och lärare utvecklat ett praktiskt användbart material bestående av sex lektioner med tillhörande

lärarhandledning. Materialet färdigställdes under året och har översatts till samtliga nordiska språk samt engelska. Varje lektion omfattar 20–30 minuter och kan integreras inom ramen för befintliga läroplaner.

Utbildningsmaterialet kommer att publiceras och redovisas till Nordiska ministerrådet under våren 2023. Utbildningsmaterialet kommer att finnas tillgängligt på både myndighetens och Nordiska ministerrådets webbplatser, liksom på webbplatser på arbetsmiljömyndigheter i Danmark, Finland, Färöarna, Grönland, Island och Norge. Myndigheten för arbetsmiljökunskap kommer under 2023 att arbeta med ett flertal spridningsaktiviteter för att nå lärare, rektorer och skolhuvudmän.

Hot och våld i arbetslivet

Syftet med projektet är att sammanställa kunskap om utsatthet för hot och våld inom vård, omsorg och skola samt att identifiera organisatoriska åtgärder för att minska och motverka personalens utsatthet. Projektet är i uppstartsfas och planeras innehålla en kunskaps-sammanställning, analyser av arbetsmiljöundersökningar och arbetsskadeanmälningar samt en kvalitativ intervjustudie. Ett genus- och intersektionalitetsperspektiv kommer att beaktas och slutredovisning sker i början av 2024.

Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen

Inom ramen för uppgiftsområdet "Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen" genomförs projekt som vanligtvis resulterar i en form av rapport av utvärderingsrapport av statliga reformer eller initiativ. Nedan redovisas de av myndigheten avslutade och initierade projekt som är pågående inom uppgiftsområdet.

Avslutade projekt

Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet i det svenska näringslivet

Rapporten (2022:9) som publicerades i november, belyser frisk och god arbetsmiljö i svenskt näringsliv under de senaste tio åren och hur samhällsekonomi och strukturfaktorer i företagen påverkat frisk och god arbetsmiljö i det svenska näringslivet. Data-

underlaget är baserat på 6500 företag. Här ingår data om frisk och god arbetsmiljö från totalt fyra enkätundersökningar under tio års tid, kompletterad med registerdata för företagens produktionsförutsättningar. Rapporten fokuserar på två frågeställningar:

1. Hur har frisk och god arbetsmiljö i svenskt näringsliv sett ut under de senaste tio åren? Analysen visar en svagt ökande samlad nivå av frisk och god arbetsmiljö för det svenska näringslivet det senaste decenniet fram till och med den tredje undersökningen 2015. Den senaste mättidpunkten, 2019–2020, uppvisar en lägre nivå vilket delvis kan förklaras av coronapandemin.
2. Hur har strukturfaktorer i företagen i samhällsekonomi påverkat? Teknologinivå, exempelvis arbetets svårighetsgrad är det som främst förklarar skillnader mellan företagens nivåer av frisk och god arbetsmiljö. Genom val av teknologinivå och arbetets svårighetsgrad och därmed arbetsuppgifters utformning och behov av arbetstagare med viss utbildningsnivå påverkas graden av frisk och god arbetsmiljö.

En sammanfattning av rapportens resultat finns översatt till engelska.

Kunskapsspridning och effekter

Resultatet av analysen presenterades på en konferens arrangerad av det europeiska forskningsnätverket PEROSH i Polen i juni.

Antal nedladdade publikationer: 154



Pågående projekt

Utvärdering av sanktionsavgifter

Projektet handlar om att undersöka, utvärdera och följa upp möjliga effekter och förändrade tillstånd, samt orsaker till detta, kopplat till överträdelser av Arbetsmiljöverkets föreskrifter relaterat till lagändringen som inträdde den 1 juli 2014 som innebär att fler arbetsmiljö- och arbetstidsregler kombineras med sanktionsavgifter i stället för böter.

Under arbetet med utvärderingen har arbetet granskats av två oberoende granskare. Vid kvalitetsgranskningen av projektets resultat framkom att det krävs en rad olika åtgärder för att säkerställa relevansen och den vetenskapliga nivån i arbetet. Av denna anledning har myndigheten beslutat att ta ett omtag med projektet. Arbetet med detta projekt kommer att fortgå under 2023.

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

Detta projekt omfattar en utvärdering och uppföljning av det regeringsuppdrag som Arbetsmiljöverket fick 2011 där syftet var att utveckla och genomföra insatser

för att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem med fokus på att förebygga försämringskador på grund av hög arbetsbelastning. Utvärderingen fokuserar på att följa upp och se om de insatser som genomfördes, har bidragit till det övergripande syftet med regeringsuppdraget. Projektet redovisas i mars 2023.

Analys och kunskapssammanställningar om arbetsmiljöarbete

Projektet avser att belysa förekomsten av arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet, dess inriktning och omfattning med fokus på hur detta hänger ihop med företagsstorlek respektive hur arbetet är organiserat. Kunskaper om frisk och god arbetsmiljö från det avslutade projektet "Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet i det svenska näringslivet" och andra data från enkätundersökningarna i detta projekt ligger till grund för en kommande analysrapport. Projektet kommer att redovisas i en kunskapssammanställning respektive en analysrapport under 2023.



Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Detta uppdragsområde finansieras av ett särskilt sak-anslag och inom området ryms projekt av olika karaktär. Det kan exempelvis handla om utredningar, koordinerande arbete och arbete med utveckling och spridning av evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården och andra typer av praktiskt stöd. Här redovisas både regeringsuppdrag och av myndigheten initierade projekt.

Avslutade projekt

Säkra personförflyttningar

Under året har en forskningsbaserad guide för arbetsplatser inom hälso- och sjukvård och omsorg utarbetats baserad på den sammanställda forskningen inom området personförflyttningar. Syftet med guiden är att utgöra ett kunskapsstöd med praktiska tips och arbetssätt för att åstadkomma säkra personförflyttningar och på så sätt förebygga ohälsa och skador för medarbetare och vårdtagare. Säkra personförflyttningar har också under 2022 varit fokusområde i Sverige inom ramen för den europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Osha) kampanj ”Friska arbetsplatser belastar rätt”.

Guiden lyfter fram vikten av att arbeta systematiskt och hälsofrämjande och beskriver hur en arbetsplats kan göra detta genom att följa en arbetsprocess i fem steg. Den lyfter fram vikten av samverkan mellan chef, medarbetare och skyddsombud och arbetsprocessen går hand i hand med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ambitionen är att de metoder och arbetssätt som presenteras ska vara smidigt att integrera i det dagliga arbetet på arbetsplatsen.

Kunskapsspridning och effekter

Guiden publicerades i december och lanserades i samband med ett särskilt lanserings webinarium där delar av forskargruppen deltog för att presentera innehållet i guiden. Information om och länk till guiden publicerades också i december på Suntarbetslivs webbplats under ”Våra vänners verktyg” och når på så sätt Suntarbetslivs målgrupper inom vård och omsorg. Även Socialstyrelsen informerar om och länkar till guiden från sin webbplats där de har samlat stöd för patientsäkerhet. Säkra personförflyttningar som ämne samt guiden har också presenterats vid tre webinarier som genomförts inom ramen för EU-Osha-kampanjen, under året. En kampanj för sociala medier kommer att publiceras i början av 2023.

Antal nedladdade publikationer: 395





Pågående regeringsuppdrag

Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare (A2021/02080)

Detta regeringsuppdrag inkom i december 2021 och innebär att samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare och att fungera som en sammanhållande instans för att samla information och stimulera förekomsten av relevanta utbildningsinsatser inom området. Uppdraget genomförs i samverkan med Socialstyrelsen och Nationella vårdkompetensrådet. Arbetet handlar bland annat om att samla olika aktörer, koordinera nätverksbygget och samordna insatserna för att sedan föreslå hur ansvaret kan lämnas över till lämplig aktör. Uppdraget delrapporterades till Regeringskansliet den 1 december 2022 och ska slutrapporteras i samband med årsredovisningen för 2023.

Övriga pågående projekt

Utveckling och spridning av riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården

I regleringsbrevet för 2022 anges som återrapporteringskrav att myndigheten ska redovisa hur arbetet

med att utveckla och sprida riktlinjer för evidensbaserad praktik under året har genomförts.

Med start under våren har arbete med att se över och uppdatera tre av myndighetens tidigare publicerade riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården initierats. Dessa är "Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen", "Riktlinjer vid alkoholproblem" samt "Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen". Samtliga tre riktlinjer publicerades första gången 2015 av Karolinska Institutet, Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa, och återpublicerades med smärre justeringar av myndigheten 2019. De aktuella uppdateringarna innebär att se över och utveckla dessa riktlinjer utifrån aktuellt forskningsläge, samt om möjligt bredda med nya områden och metoder beroende på vad som tillkommit sedan första utgåvan målgruppernas erfarenheter och behov. Uppdateringarna bedrivs som tre separata projekt och tillsammans med forskare och praktiker inom respektive ämnesområde. Publicering av två uppdaterade riktlinjer kommer att ske under 2023 och den tredje under första halvåret 2024.

Spridning av riktlinjer för evidensbaserad praktik i företagshälsovården

År 2021 publicerades två nya riktlinjer ”Riktlinjer för synergonomi – belysning och synförhållanden på arbetsplatsen” (november 2021) samt ”Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning” (maj 2021). Därmed har myndigheten för tillfället totalt sju publicerade riktlinjer. Riktlinjerna lanserades i två separata webinarier under lanseringsåret 2021 och under 2022 har myndigheten arbetat med att sprida information om dessa och de övriga riktlinjerna i myndighetens kanaler, framför allt i sociala medier men också i samband med möten i olika typer av nätverk som myndigheten bjuds in till, studiebesök, riktade e-post-utskick till branschen och presentation i olika sammanhang och grupperingar.

I diagrammen redovisas effekter i form av antal nedladdningar av myndighetens samtliga riktlinjer från 2020 till 2022. Statistiken visar att spridningen ökar generellt och var för sig för samtliga riktlinjer med undantaget för sociala hälsorisker som har en tydlig topp det år som riktlinjerna publicerades

(2021). Det bör dock framhållas att detta är myndighetens mest nedladdade publikation 2021 och 2022 och som rönt extra stort intresse i samband lanseringsåret. Där statistik saknas för något år beror det på att riktlinjerna tillkommit senare än det år som redovisas.

Diagram 1. Översikt nedladdningar av totala antalet riktlinjer 2020–2022.

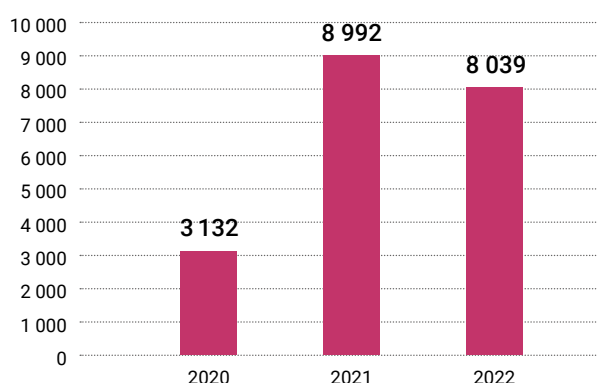
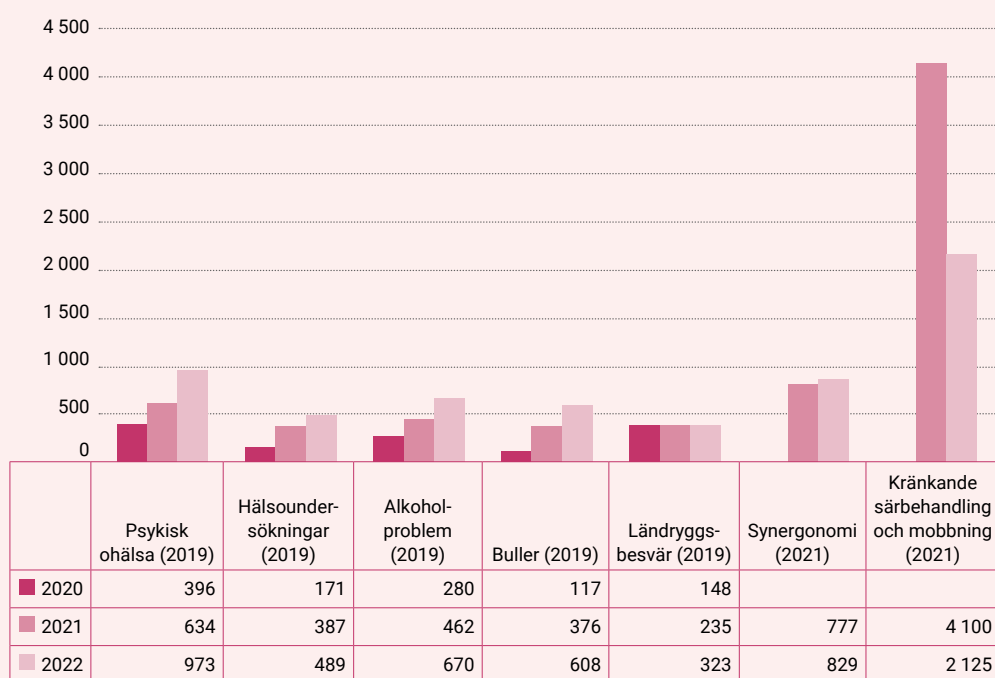


Diagram 2. Översikt nedladdningar av myndighetens sju riktlinjer. Året då myndigheten publicerade riktlinjerna anges inom parentes.



Exempel på några identifierade effekter av lansering och spridning av riktlinjerna från 2021

De forskare som arbetat med framtagningen av riktlinjerna för synergonomi använder riktlinjerna i sin undervisning av blivande arbetsmiljöingenjörer och ergonomer som en del av studenternas kurslitteratur.

- Medarbetare inom företagshälsovård har till forskare och till myndigheten framfört att de börjat jobba mer systematiskt när det kommer till nyprojektering och ombyggnationer och på så sätt kommer belysningsfrågorna in i projekteringen. De menar också att de har stor nytta av att få argument som de kan använda sig av i ritningsbedömningar och projektdiskussioner rörande belysning.
- Önskemål om en engelsk version av riktlinjerna om sociala hälsorisker – kränkande särbehandling och mobbning, har efterfrågats i engelsk version. Dessa översattes och publicerades under 2022.
- Ett flertal inlägg med utdrag och länk till riktlinjerna i myndighetens sociala medier, främst Instagram "Arbetsmiljötipset" och Facebook. Ett exempel (se bilden) på effekter av ett inlägg om riktlinjerna om kränkande särbehandling och mobbning som gjordes på LinkedIn den 3 december 2022 är att inlägget resulterade i ett högt engagemang med många kommentarer samt renderade en markant topp för nedladdningar av publikationen i samband med inlägget. Antal nedladdningar i december landade på 244 publikationer att jämföra med snittet på 170 nedladdningar i månaden (antal nedladdningar är jämnt fördelat över året i övrigt).



Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö

I arbetet som startade under våren 2020, med att stimulera utveckling av utbildning inom det tekniska arbetsmiljöområdet för att på sikt säkra kompetensförsörjningen av arbetsmiljöingenjörer har arbetet under året inneburit och resulterat i följande:

- Arbetsgruppen med de fyra lärosäten som arbetar med utveckling av utbildning av kurser och program har under året haft tre möten. Det finns planer på att utöka gruppen med flera intresserade lärosäten och myndigheten fortsätter denna planering kommande verksamhetsår.
- En helt ny samverkansgrupp med representanter från yrkesföreningen, branschföreningen och representanter från parterna har startats upp under året. Gruppens koordineras av myndigheten och dess syfte är att diskutera övergripande frågor som rör arbetsmiljöingenjörens roll, utbildning, kompetens och behov för att gemensamt kunna föra fram och verka för en kontinuerlig kompetensförsörjning anpassad efter behov och med god kvalitet. Arbetsgruppen har haft ett möte under året.
- Samarbete är inlett med Myndigheten för yrkeshögskolan i syfte att samarbeta kring innehåll och styrdokument för utbildningsprogrammen för arbetsmiljöingenjörer.
- Nytt magisterprogram "Arbetsmiljöstrateg" vid Mittuniversitetet startade i januari.
- Fortsatt arbete med utveckling av kandidatutbildning Mittuniversitetet (planerad uppstart 2024) och magisterutbildning "Arbetsmiljöstrateg" vid Karolinska institutet (planerad uppstart 2023).

Arbetet fortgår tills vidare som en del av uppgiftsområdet "Följa och främja företagshälsovårdens utveckling".





Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt

Enligt 3 § i instruktionen ska myndigheten "följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt". Under 2022 har myndigheten arbetat för att utveckla sina internationella insatser och arbetat vidare i de internationella nätverk och samarbeten som finns. Även om pandemins påverkan avtagit under året har andra världshändelser inneburit att digitala kontakter varit dominerande. Myndigheten har också avslutat och avrapporterat den treåriga kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt" och inlett arbetet med en ny kommande treårskampanj på temat digitalisering.

Som Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Osha) nationella kontaktpunkt, Focal Point, leder och samordnar myndigheten det svenska nationella Focal Point-nätverket. I nätverket finns representanter från statliga myndigheter, arbetsmarknadens parter, forskningsråd, företagare och utbildningsorganisationer. Nätverket har sammanträtt vid tre tillfällen under året, två digitala och ett fysiskt. Nätverkets möten rör framför allt EU-Oshas kampanjer, och möjlig-

gör utbyte av information om andra internationella frågor kopplade till arbetsmiljö.

2022 var det sista året av tre med EU-Oshas kampanj "Friska arbetsplatser belastar rätt". Årets tema har varit "Hantering av människor – säkra personförflyttningar". Vid årets slut hade tre webinarier genomförts, de två första inom ramen för årets tema och det sista som ett uppsamlande webinarium som fokuserar på lärdomar vi kan ta med oss vidare från

de tre år som gått och en introduktion av kommande kampanj ”Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv”. Detaljerad statistik från webinarier presenteras på sidan 44.

Det europeiska Focal Point-nätverket har under året genomfört tre möten, ett digitalt och två på EU-Oshas säte i Bilbao, Spanien. Under våren deltog myndighetens ledningsgrupp i ett möte tillsammans med EU-Oshas ledningsgrupp på byråns huvudkontor i syfte att utveckla sitt samarbete. Under hösten avslutades innevarande EU-kampanj i samband med årets sista nätverksmöte. Myndigheten medverkade i en expertpanel på temat digitalisering och artificiell intelligens i arbetslivet under avslutningskonferensen (EU-Osha Summit) i november.

Myndigheten fick i september besök av Turkiets myndighet för arbetsmiljöfrågor i syfte att utbyta erfarenheter och förmedla kunskap inom arbetsmiljöområdet.

Första halvåret av 2023 är Sverige ordförande-land i EU. Under året har myndigheten kontaktats av Regeringskansliet i frågan om vilka aktiviteter som planeras och vad myndigheten kan bidra med. Beslutat är att generaldirektören kommer delta i ett högnivåmöte om HBTQ-frågor som en följd av den kunskapssammanställning om HBTQ-personers arbetsmiljö som myndigheten genomfört.

I myndighetens strävan att följa och främja kunskapsuppbyggnad inom EU och internationellt har fyra av myndighetens publikationer översatts till engelska för att öka tillgängligheten till sammanställd kunskap. Ambitionen är att majoriteten av myndighetens framtida publikationer ska finnas tillgängliga på engelska.

Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan och myndigheten deltar i rådets arbetsmiljöutskott och har under året stått värd för utskottets höstmöte. Inom ramen för Nordiska Ministerrådet har myndigheten en styrelseplats i Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA).

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

PEROSH är ett europeiskt nätverk som samordnar forsknings- och utvecklingsinsatser inom arbetssäkerhet och hälsa. Myndigheten är representerad i styrelsen, i den vetenskapliga styrgruppen och i EU-koordineringsnätverket. Myndigheten deltar i flera projekt om fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt ett projekt som ska samla erfarenheter och lärdomar i samband med pandemin.

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.





Översikt pågående och avslutade regeringsuppdrag och projekt

Här följer översikter i tabellform över myndighetens redovisade och pågående regeringsuppdrag, egeninitierade projekt och övriga projekt som myndigheten genomfört inom de fyra uppgiftsområdena.

Tabell 1. Översikt över myndighetens slutredovisade regeringsuppdrag och övriga projekt som avslutats under 2022. Regeringsuppdragen är markerade i grått. Vissa uppdrag/projekt kan relatera till fler än ett uppgiftsområdena.

Regeringsuppdrag/Projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företags- hälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar				
Inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö	•			
Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljön	•			
Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin.	•			•
Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige	•			
Arbetsmiljö och hälsa i organisationer vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus	•			
Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation	•			
Rapporter				
Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan	•			
Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet i det svenska näringslivet	•			
Forskningsbaserade guider				
Säkra personförflyttningar	•		•	
Internationella kampanjer och forskningssamarbeten				
Projektledare för EU-Oshas kampanj i Sverige: "Friska arbetsplatser belastar rätt"	•			•

Tabell 2. Översikt över myndighetens pågående uppdrag och projekt vid utgången av 2022. Regeringsuppdrag är markerade i grått. Vissa projekt kan relatera till flera uppgiftsområden.

Regeringsuppdrag/Projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företags- hälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar				
Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal	•			
Uppföljning av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg		•		
Coronapandemins påverkan på arbetsmiljön <i>Sex delprojekt</i>	•	•		
Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress	•			
Lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa	•			
Analys och kunskapssammanställningar om arbetsmiljöarbete	•			
Hot och våld i arbetslivet	•			
Utvärdering av regeringens beslut om sanktionsavgifter		•		
Utvärdering och uppföljning av insatser som gjorts för att förbättra kvinnors arbetsmiljö		•		
Riktlinjer				
Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen			•	
Riktlinjer vid alkoholproblem			•	
Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen			•	
Övrigt såsom planer, utredningar, samordning, utbildningsmaterial				
Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention	•		•	
Åtgärdsplan och redovisning av åtgärder avseende "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025"	•	•	•	
Arbetsmiljö och unga – förberedelse för arbetslivet	•			•
Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare			•	
Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö			•	
Internationella kampanjer och forsknings-samarbeten				
Projektledare för EU-Oshas kommande 3-åriga kampanj i Sverige "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv".	•			•
Medverkan i tre pågående forskningsprojekt inom PEROSH	•			•

**Tabell 3.** Antal publikationer inom våra uppgiftsområden 2020-2022¹

Uppgiftsområde	2020	2021	2022
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	8	6	7
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	0	1	1
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	2	2	1
Totalt antal publikationer på svenska	10	9	9
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt*	6	2	4

*Avser översättningar av myndighetens framtagna publikationer till engelska och publicerade på myndighetens webbplats sawee.se.

Tabell 4. Slutredovisade projekt fördelat på regeringsuppdrag och egeninitierade projekt inom ramen för våra fyra uppgiftsområden 2020-2022²

Typ av projekt	2020	2021	2022
Regeringsuppdrag	2	3	1
Egeninitierade projekt inom ramen för våra uppgiftsområden	2	3	8
Totalt	4	6	9

¹ Statistik baserat på publicerade publikationer på myndighetens webbplats.

² Statistik beräknad utifrån information om aktiva och avslutade projektsidor med löpande information om projekten på myndighetens webbplats.

Samverkan och kunskapsspridning

I detta avsnitt redovisas hur samverkan genomförts och utvecklats under året följt av en beskrivning av myndighetens övergripande arbete med kunskapsspridning och av statistik som indikerar hur myndigheten når ut via de vanligaste kommunikationskanalerna.

Samverkan

I myndighetens instruktion, 7 §, framgår att samverkan ska ske med arbetsmarknadens parter och andra aktörer i den utsträckning det behövs för verksamheten. Myndigheten har egeninitierade samverkansgrupper och är aktiv i att både initiera och delta i andra former av för samverkan och dialog. Under hösten har exempelvis kontakt tagits med lärosäten och forskargrupper inom områdena arbetsmiljö och arbetshälsa i syfte att diskutera möjligheterna till samverkan och informationsutbyte och i slutet av året besökte myndighetsrepresentanter ett forskarnätverk på ett av Sveriges universitet. Samverkan sker även med andra myndigheter och organisatio-

ner där så är relevant och under hösten genomfördes ett gemensamt webinarium på temat "Tillsammans för en god och jämlik hälsa - om ett inkluderande arbetsliv och en hållbar arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning" tillsammans med Myndigheten för delaktighet, Arbetsförmedlingen och Folkhälso-myndigheten.

Arbetsmarknadens parter och andra intressenter

Samverkan med arbetsmarknadens parter samt företrädare för olika intresseorganisationer och yrkesgrupper inom företagshälsovården sker åter-



kommande i de samverkansgrupper och referensgrupper som myndigheten har inrättat specifikt för dessa ändamål. Särskilda samverkansmöten anordnas med anledning av uppdraget att ta fram och årligen uppdatera en åtgärdsplan utifrån den nationella arbetsmiljöstrategin. Under året har möten enligt plan kunnat genomföras och nedan beskrivs de olika grupperna. Samverkan har även skett med parternas organisationer AFA Försäkring, Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet.

Samverkansgrupp kunskap

Samverkansgrupp Kunskap är myndighetens initiativ och en samverkansarena kring aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Gruppen består av representanter från arbetsmarknadens parter: Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Svenskt Näringsliv, Företagarna, Privattjänstemannakartellen (PTK), Fremia, Arbetsgivarverket, Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO). Gruppen har haft två ordinarie möten under 2022 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. Samverkansgruppen består av representanter från yrkesföreningar för läkare, sjuksköterskor, ergonomer, arbetsmiljöingenjörer och psykologer inom företagshälsovården, samt från branschorganisationen Sveriges Företagshälsor. Gruppen har haft två möten under 2022.

Specifika referensgrupper

Under året 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 homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL).

Referensgrupp för kunskapssammanställningen "Arbetsmiljö i organisationer vid utbrott av epidemier och pandemier" har bestått av representanter från Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket, Sveriges Kommuner och Regioner samt Prevent.

Övriga samverkansaktiviteter

I tillägg till den samverkan och deltagande i olika nätverk som sker inom ramen för myndighetens samverkansgrupper samt årligen planerade möten mellan myndigheter och andra aktörer, deltar myndighetens medarbetare i en mängd olika sammanhang där resultat och kunskap sprids. Dessa aktiviteter leder ofta till ökad efterfrågan av myndighetens kunskap och publikationer samt att idéer och behov av nya projekt och kunskapssammanställningar blir belysta. Nedan framgår några av de nätverk som myndigheten medverkat i under året:

- Småmyndighetsnätverket
- Analysmyndigheters nätverk
- Generaldirektörsföreningens nätverk. Var medarrangör till, och presenterade den egna myndigheten, vid nätverkets höstmöte i Gävle där ett 70-tal myndighetschefer deltog.

Myndigheten har också träffats representanter från myndigheter och organisationer under året för att utbyta erfarenheter och undersöka möjligheter till samverkan:

- Myndigheten för vård och omsorgsanalys.
- Skolforskningsinstitutet.
- Kansliet för Hållbart arbetsliv.

Myndigheten har även deltagit i:

- Rundabordssamtal om säkerhetsarbete i skolan, Utbildningsdepartementet.
- Presentation av myndigheten i Riksdagens Arbetsmarknadsutskott.
- Möte i med ledningsgruppen vid Arbetsmiljöverket.
- Regelbundna möten om aktuella regionala samhällsfrågor som anordnas av Länsstyrelsen i Gävleborg, där länets riksdagsledamöter, myndighetschefer för myndigheter som är placerade i länet och länsstyrelsens insynsråd deltar.

Deltagande i möten, nätverk och konferenser relevanta för myndighetens uppdrag har också genomförts både nationellt och internationellt. Den expertkunskap som myndigheten har inom arbetsmiljö innebär också bidrag till utredningar, arbetsgrupper och referensgrupper med olika aktörer.

Exempel på presentationer av myndighetens uppdrag inklusive avslutade och pågående projekt som genomförts under året:

- Sveriges Arbets- och miljömedicinska klinikers vårmöte.
- Försvarsmakten, officersförbundets huvud och skyddsombud.
- Uppsala universitets huvudskyddsombud och skyddsombud.
- Avdelningen för strategisk HR inom Region Stockholm.
- Karolinska institutet, försäkringsmedicin.

Utredningar, arbets- och referensgrupper som myndigheten deltagit i under året:

- Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (A 2021:03). Myndigheten deltog med en expert i utredningen.
- Utredning om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (A2021:5). Myndigheten deltog med en expert i utredningen.
- Utredningen ”Översyn av socialförsäkringsskyddet för gravida- ett modernare regelverk” (S2021:10). Myndigheten har haft dialog med utredningen.
- Arbetsskadeutredningen (S2021:11). Myndigheten har haft dialog med utredningen.

- Forte Prevention och folkhälsa, referensgrupp.
- Gemensam kunskapsuppbyggnad gällande psykisk ohälsa och anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Försäkringskassan sammankallande.
- Jämställdhetsmyndighetens regeringsuppdrag ”Våld i nära relationer”. Medverkan i dialoggrupp.
- Socialstyrelsens regeringsuppdrag att under 2022 fördela statsbidrag till regioner och kommuner för att förbättra arbetssituationen för de anställda inom hälso- och sjukvården och äldreomsorgen, den så kallade återhämtningsbonusen. Medverkan i dialoggrupp rörande ansökningar.
- Utredningen om inrättande av Utbetalningsmyndigheten (Fi 2022:01). Myndigheten har haft dialog med utredningen om erfarenheter av att starta upp en ny myndighet.

Myndigheten bedömer att den samverkan och representation som beskrivs ovan med största sannolikhet bidragit till effekter såsom ökad kännedom om myndigheten och dess uppdrag, men också till att skapa förtroende för myndigheten bland till exempel arbetsmarknadens parter, andra myndigheter, politiker och forskare. Årets samverkansaktiviteter, som enligt myndighetens bedömning varit omfattande, har därmed skapat förutsättningar för att myndigheten ska nå ut med sin kunskap.

Diagram 3. Antal sidvisningar på myndighetens svenska webbplats, mynak.se

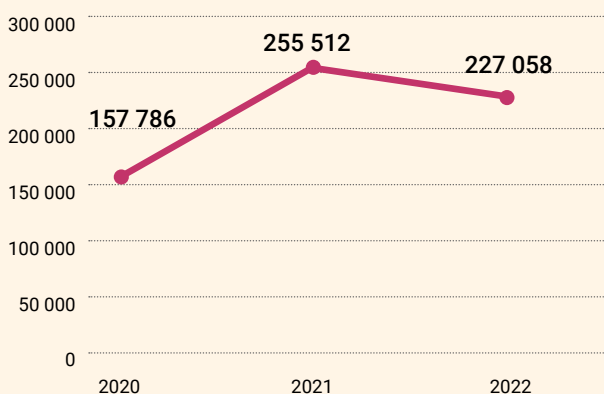
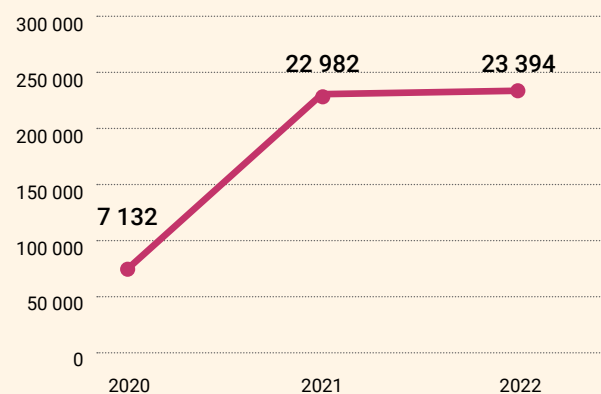


Diagram 4. Antal nedladdade publikationer från myndighetens svenska webbplats, mynak.se



Kunskapsspridning

Utöver spridningsaktiviteter i direkt anslutning till enskilda projekt arbetar myndigheten aktivt för att på olika sätt belysa arbetsmiljöfrågor och informera om myndighetens arbete. Under 2022 har utvecklingen av myndighetens digitala kanaler fortsatt och nya typer av spridningsaktiviteter har introducerats. Nedan följer en beskrivning av myndighetens kanaler och statistik kopplat till dessa.

Webbplatser

Svenska webbplatsen - mynak.se

Myndighetens svenska webbplats mynak.se är den viktigaste kommunikationskanalen. Under 2022 minskade det totala antalet sidvisningar samtidigt som antalet nedladdningar ökade jämfört med föregående år. Myndigheten bedömer att resultaten är goda och att det visar på en fortsatt hög efterfrågan på information om myndighetens verksamhet och publikationer.

Myndigheten ser resultatet som en effekt av flera olika parametrar. Dels ökade det totala antalet

publikationer vilket innebär att flera ämnesområden och därav potentiella målgrupper berörs av informationen. Dels att myndighetens övriga kanaler, till exempel sociala medier och nyhetsbrev, attraherat fler följare vilket gör att fler ser de inlägg som myndigheten publicerar.

Engelska webbplatsen – sawee.se

Myndighetens engelska webbplats, sawee.se, blir alltmer populär. Antal sidvisningar har ökat från 4603 år 2021 till 7453 år 2022.

På myndighetens engelska webbplats läggs över-satta publikationer upp sedan 2021 och framåt och även där har antalet nedladdningar ökat från föregående år.



Topp 5 populära nedladdningar 2022

- Riktlinjer för sociala hälsorisker – kränkande särbehandling och mobbning, 2096
- Ledarskapets betydelse för välbefinnande och prestation, 1983
- Distansarbete – översikt av internationell forskning, 1465
- Riktlinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen, 1136
- Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid, 898

Diagram 5. Antal sidvisningar på myndighetens engelska webbplats, sawee.se

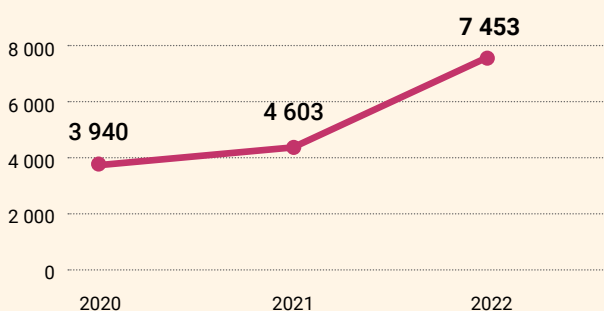
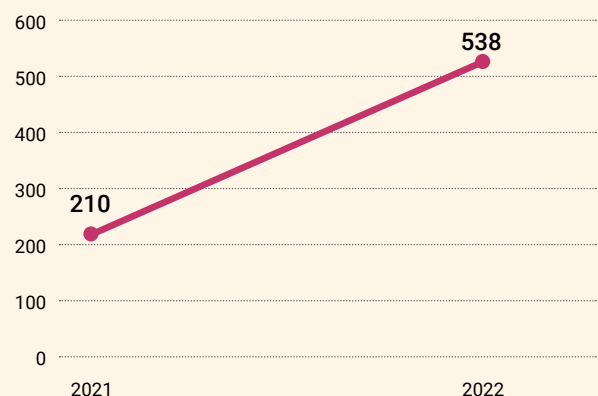


Diagram 6. Antal nedladdade publikationer från myndighetens engelska webbplats, sawee.se





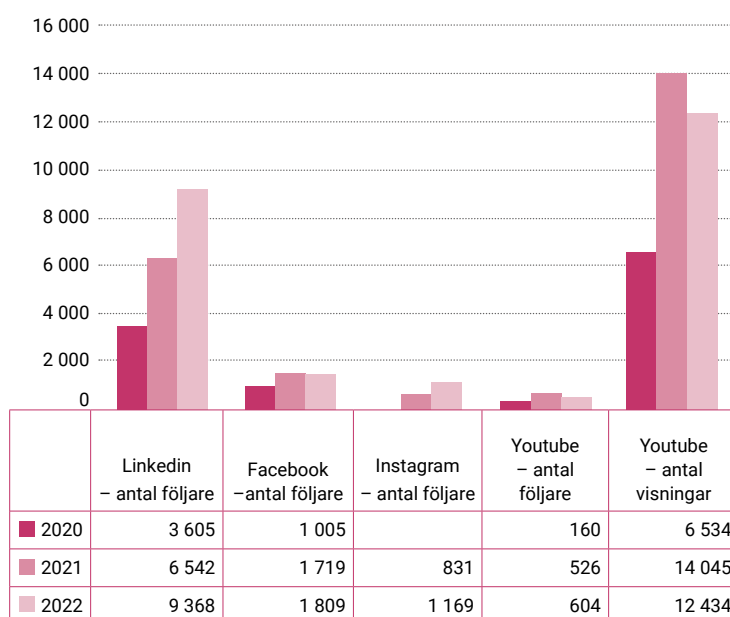
Sociala medier

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

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

*Instagramkanalen "Arbetsmiljötipset" introducerades 2021.

Tabell 5. Närvaro i sociala medier



Webbinarier

Myndigheten arrangerade fyra webinarier under året. Under dessa fyra presenterades resultat från myndighetens projekt och publikationer.

Pandemins påverkan på arbetsmiljön

Under detta webinarium den 28 februari presenterades resultaten från tre publikationer kopplade till coronapandemin:

- Arbetsmiljöåtgärder i det svenska näringslivet under coronapandemin - en ögonblicksbild under 2020
- Distansarbete – översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin
- Arbetsmiljö och hälsa i organisationer vid epidemier och pandemier orsakade av coronavirus

Målgrupp för webinariet var beslutsfattare och centrala aktörer inom arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljö i fokus

I maj provades ett nytt koncept för att presentera resultat från myndighetens projekt. Under ett halvdags orienterande seminarium benämnt "Arbetsmiljö i fokus" varvades inspelade intervjuer med direkt-sända panelsamtal med bland annat forskare och experter inom arbetsmiljö. Målgrupperna var chefer,

HR, skyddsombud. Under sändningen presenterades resultat från totalt fem av våra avslutade projekt:

- Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljön
- Senior arbetskraft – en systematisk kunskaps-sammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige
- Arbetsmiljökunskap i grund- och gymnasieskolan
- Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation
- Lantbrukares arbetsmiljö

Inkluderande arbetsplatser

Den 23 november sände myndigheten ett webinarium med fokus på utveckling av inkluderande arbetsplatser. Webinariet tog avstamp i regeringsuppdraget "Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö". Målgrupperna var HR, skyddsombud, beslutsfattare.

Lansering av säkra personförflyttningar

Den 14 december i samband med lanseringen av Säkra personförflyttningar - en forskningsbaserad guide för bättre arbetsmiljö sändes ett webinarium som presenterade innehållet i guiden. Målgrupp för webinariet var chefer, skyddsombud, medarbetare inom hälso-, sjukvård och omsorg samt företagshälsovård.

Tabell 6. Statistik över antal anmälda deltagare i myndighetens arrangerade webinarium samt totalt antal visningar på Youtube.

	Anmälda deltagare till sändningstillfället	Varav	Totalt antal visningar
Pandemins påverkan på arbetsmiljön 2022-02-28	507	Kvinnor: - Män: - Vill ej ange: -	599
Arbetsmiljö i fokus 2022-05-25	528	Kvinnor: 414 Män: 94 Vill ej ange: 20	1125
Inkluderande arbetsplatser 2022-11-23	542	Kvinnor: 446 Män: 81 Vill ej ange: 15	1375
Lansering av säkra personförflyttningar 2022-12-14	140	Kvinnor: 115 Män: 24 Vill ej ange: 1	279

Som Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Osha nationella kontaktpunkt, Focal Point, leder och samordnar myndigheten det nationella Focal Point-nätverket i Sverige. Inom ramen för pågående kampanjarbete ingår att arrangera webinarier på ämnen inom kam-

panjområdet. Under 2022 arrangerade myndigheten tre webinarier inom kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt". Mer om kampanjen och vår roll som Focal Point finns att läsa under internationellt arbete.

Tabell 7a. Antal deltagare vid visningstillfället av webinarier respektive visningar på Youtube i efterhand för de tre webinarier som genomfördes inom ramen för EU-Osha-kampanjen "Friska arbetsplatser belastar rätt".

	Deltagare vid visningstillfället	Antal visningar på Youtube i efterhand
Orienterande webinarium: Säkra personförflyttningar 2022-05-17	109	432
Kunskapswebbinarium: Säkra personförflyttningar 2022-10-28	680	89
Kampanjavslutning: Friska arbetsplatser belastar rätt 2022-11-11	450	528

Tabell 7b. Antalet anmälda deltagare samt könsuppdelad statistik för de tre EU-Osha webinarier.

	Anmälda deltagare till sändningstillfället	Varav	
Orienterande webinarium: Säkra personförflyttningar 2022-05-17	171	Kvinnor:	147
		Män:	23
		Annan:	1
Kunskapswebbinarium: Säkra personförflyttningar 2022-10-28	495	Kvinnor:	415
		Män:	77
		Annan:	3
Kampanjavslutning: Friska arbetsplatser belastar rätt 2022-11-11	214	Kvinnor:	182
		Män:	32
		Annan:	0



Podcast

Under året producerade myndigheten tre avsnitt av podcasten Arbetsmiljösnack. De tre avsnitten spelades in tillsammans med författarna till publikationen "Ledarskapets betydelse för välbefinnande och prestation". Ämnena för avsnitten var transformativt ledarskap, destruktivt ledarskap och ledarträning. Dessa tre nya podcasts står för över hälften av lyssningarna under året med totalt 2967 lyssningar.

Lyssningar:



1 210

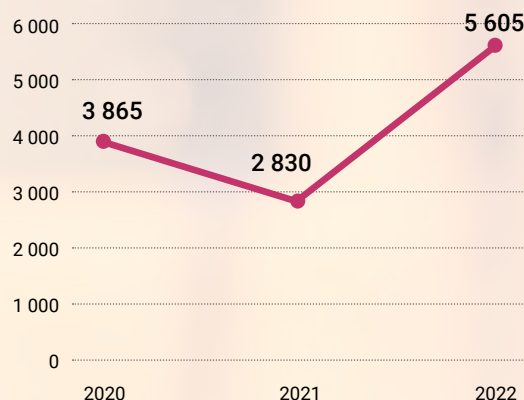


1 002



755

Diagram 7. Totala antalet lyssningar av myndighetens samtliga nio podcasts



Nyhetsbrev

Det är en fortsatt positiv utveckling för nyhetsbrevet och antalet prenumeranter ökar i jämn takt. En tydlig trend under året är att i direkt anslutning till utskicket ökar antalet nya prenumeranter. Detta kan bero på att nyhetsbrevet sprids till kollegor och andra intresserade av befintliga prenumeranter. Samtidigt väljer en liten del av prenumeranterna att avsluta sin prenumeration i samband med utskicket.

Statistik över prenumeranter, öppningsfrekvens och klickfrekvens för nyhetsbrevet visas nedan. Öppningsfrekvens är andelen nyhetsbrev som faktiskt har öppnats av mottagarna efter att utskicket har gjorts. Klickfrekvens är ett mått för att beräkna andelen användare som klickar på en länk och beräknas utifrån antalet användare som fått tillgång till länken.

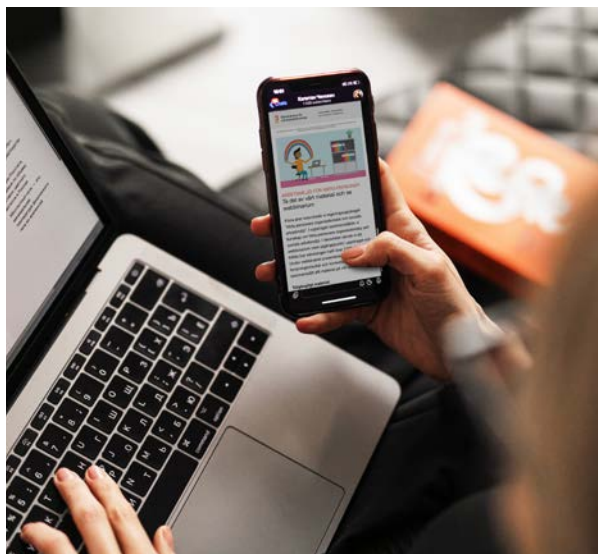


Diagram 8. Antal prenumeranter på myndighetens nyhetsbrev

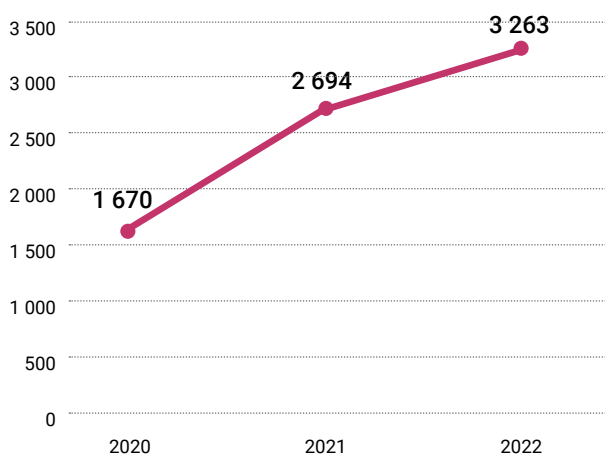
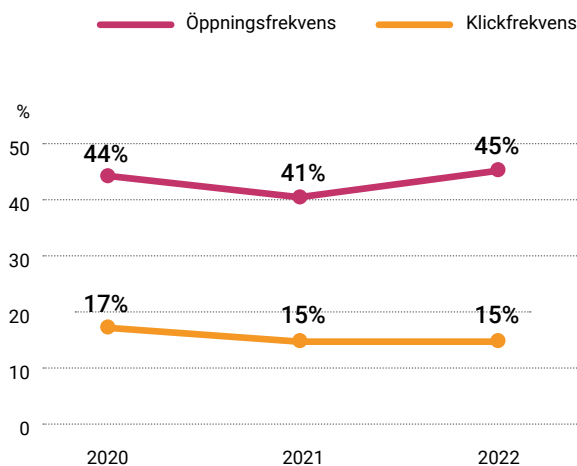


Diagram 9. Öppningsfrekvens och klickfrekvens för myndighetens nyhetsbrev



Årets samlade kunskapsluckor

Till största delen består myndighetens arbete av att sammanställa forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö. I samband med detta identifieras även kunskapsluckor vilket innebär att det saknas underlag för vilken sammanvägd effekt en metod eller insats har. Kunskapsluckorna presenteras i respektive projekts publikation. En nyhet för 2022 är att myndigheten sammanställer kunskapsluckor från alla projekt för publicering på myndighetens webbplats. Syftet är att ge alla, som antingen bedriver eller finansierar forskning och kunskapsbyggande inom arbetsmiljö, inspiration och uppslag.

Jämställdhetsarbete

Enligt 6 § i myndighetens instruktion ska myndigheten beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. I detta avsnitt redovisas hur myndigheten arbetat för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i såväl projekt som i det interna arbetet.

En viktig del av myndighetens uppdrag är spridning av den kunskap som sammanställs. Denna kunskap sprids bland annat genom webinarier då resultat från genomförda projektet under året presenteras. Under 2022 har myndigheten arrangerat sju webinarier och i anmälan till samtliga har frågan om deltagarnas kön utifrån den princip som Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL) rekommenderar ställts. RFSL:s rekommendation är att deltagare ges alternativen, kvinna, man, annat alternativ samt vill ej ange. Detta innebär att myndigheten kan följa upp och redovisa antal deltagare uppdelat på kön.

För att säkerställa att jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet beaktas i myndighetens projekt ingår detta som en obligatorisk fråga i projektplanerna och i dialogen med externa sakkunniga forskare som arbetar på myndighetens uppdrag. Krav ställs, till exempel, på att kunskapssammanställningar och analysrapporter lyfter fram och kommenterar skillnader mellan kvinnor och män samt beaktar sektorer och yrkesgrupper, där kön spelar en tydlig roll.

Vid rekrytering av såväl personal som externa experter strävar myndigheten efter en jämn könsfördelning. Vidare genomförs årligen en lönekartläggning som syftar till jämställd lönesättning.





Internt utvecklingsarbete

Under året har myndigheten arbetat med att utveckla och stärka interna rutiner och processer, såsom att bygga vidare på sin projektmodell med instruktioner och mallar samt påbörjat ett arbete med kontinuerligt lärande, att utveckla ett arbets-sätt för den interna kommunikationen, ta fram en varumärkesplattform och att effektivisera energianvändningen.

Vidareutveckling av projektmodellen

Projektmodellens grund med dess fem faser (se sid 9) är generella för myndighetens olika typer av projekt. Under 2022 har instruktioner och mallar för kunskapssammanställningar färdigställts och ett arbete med att utveckla instruktioner och mallar för utvärderingsprojekt respektive analysprojekt har påbörjats. Målet är att det ska finnas stöd i form av

instruktioner och mallar för samtliga typer av projekt som myndigheten genomför inom ramen för sina uppgiftsområden.

Uppstart av lärprocess

I projektmodellens sista fas "Avslut" ingår uppgiften att utvärdera projekten. Denna ligger till grund för en lärandeprocess som myndigheten också

lagt grunderna för under året. Detta innebär att myndighetens medarbetare inom samtliga funktioner tillsammans och på ett strukturerat sätt ska följa upp och analysera projektens genomförande på en samlad nivå för att på så sätt lära av varandras och projektens framgångar och misstag. På så sätt kan myndighetens arbetsprocesser utvecklas, kvalitetssäkras och effektiviseras kontinuerligt.

Interkommunikation

Under året har en process tagits fram för hur myndigheten ska arbeta systematiskt med utveckling av internkommunikation. Processen består av fyra steg och inleds med en enkät där medarbetare svarar på hur de anser att de interna kommunikationskanalerna och arbetssätten fungerar. Svaren från enkäten sammanställs och presenteras för medarbetarna med efterföljande diskussion utifrån förbättringsområden. De gemensamma diskussionerna mynnar ut i att kommunikatörer tillsammans med myndighetens ledningsgrupp tar fram förslag på utvecklingsaktiviteter. Dessa aktiviteter genomförs sedan under året. Under 2022 har aktiviteterna främst fokuserat på vilka interna kommunikationskanaler som används och på vilket sätt.

Utveckling av en varumärkesplattform

Under 2022 har medarbetare och ledning tillsammans arbetat med att ta fram en varumärkesplattform för myndigheten. Ett varumärke och hur det uppfattas består av allt som en organisation gör, både gällande kommunikation och beteende. För att styra arbetet med hur ett varumärke uppfattas samlas varumärkens innehåll i det som kallas varumärkesplattform.

Arbetet med att formulera varumärkesplattformen har skett vid gemensamma workshops. En del arbete återstår att göra och under 2023 planeras att fastställa varumärkesplattformen.

Informationssäkerhet och GDPR

I samarbete med en informationssäkerhetskonsult har myndigheten under året bedrivit ett arbete med att utveckla ett ledningssystem för informationssäkerhet (LIS) i enlighet med de förordningar som gäller för området. Arbete med periodiska riskanalyser och genomgång av myndighetens styrdokument har genomförts. Ledningssystemet kommer framledes att utvecklas av ledningsgruppen och förvaltas av verksamheten.

Som stöd i arbetet med LIS har myndigheten valt ett digitalt verktyg som 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 informationssäkerhet.

Myndigheten har under året:

- Genomfört riskanalyser inom områdena personal, ekonomi, ledning samt verksamhet i övrigt.
- Genomfört informationsklassning för att värdera myndighetens information utifrån vilka konsekvenser som kan uppstå om informationen inte är tillräckligt skyddad.
- I enlighet med standarden ISO 27000 genomfört "Ledningens genomgång" av LIS.
- I enlighet med dataskyddsförordningen har granskning gjorts av myndighetens efterlevnad av förordningen som är presenterad i "DSO Granskningsrapport".

Miljö och energi

Förutom det som redovisats under regeringsuppdragen tidigare rörande tjänsteresor har myndigheten i uppdrag att månadsvis rapportera myndighetens energiförbrukning. Denna rapportering görs i avsett formulär på Energimyndighetens webbplats.

Remisser

Myndigheten besvarar remisser med utgångspunkt från sitt uppdrag och kompetensområde. Av den anledningen kan myndigheten därför avstå från att lämna yttrande eller lämna yttrande endast gällande relevanta delar i en promemoria, betänkande eller annan förfrågan. Under året har myndigheten besvarat sex remisser från Regeringskansliet, fem från Arbetsdepartementet och en från Finansdepartementet. Myndigheten har också besvarat en remiss från Skolverket och en remiss från Svenska institutet för standarder.

Personal och kompetensförsörjning

Myndigheten strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare och verkar för ett hållbart arbetsliv. Kompetenta och engagerade medarbetare är nyckeln till att myndigheten ska lyckas i sitt uppdrag och en strategisk kompetensförsörjningen är därför av största vikt.

Kompetensförsörjning

Under 2022 har myndigheten haft i genomsnitt 23 medarbetare som arbetat minst en månad under året. I denna siffra ingår tillsvidareanställda och visstidsanställda men inte tjänstlediga. Myndigheten har en medarbetare som varit tjänstledig under året.

Myndigheten har under året lyckats med rekrytering av personal med rätt kompetens även om det är en utmaning att rekrytera i myndighetens geografiska närområde. Ur rekryteringssynpunkt och det faktum att det finns svårigheter att rekrytera lokalt har förmånligare överenskommelser gällande distansarbete beviljats svårrekryterad kompetens. Nytt för året är också att samtliga medarbetare erbjuds möjlighet till distansarbete hemifrån upp till två dagar i veckan genom skriftliga avtal.

Myndigheten har sedan den startade 2018 genomgått förändringar organisatoriskt. Under 2020 genomfördes en omorganisation som under 2022 följts upp av en extern konsult och en slutrapport av denna uppföljning kommer vara klar i början på 2023.

Myndighetens nyrekryteringar av visstidsanställningar till funktionen analys och utvärdering under året har sin grund i ett särskilt regeringsuppdrag som innebar ökade medel. Detta resulterade i fyra visstidsanställningar. Övriga nyanställningar är tillsvidareanställningar och avser ersättningsrekrytering vid funktionen analys och utvärdering (1 medarbetare) samt utökning av funktionerna planering och administration och kommunikation och samverkan, en medarbetare i vardera funktionen. Statistiken i tabell 8 visar samtliga anställda med månadsanställning, både tillsvidareanställda och visstidsanställda.

Under året har tre tillsvidareanställda gått vidare till andra anställningar, samtliga med eftertraktad kompetens. Två av dessa vakanta anställningar har myndigheten tillsatt med nya medarbetare genom nyrekryteringar, en tjänst var vid årsskiftet fortfarande vakant och bemannades tillfälligt av en konsult. Övriga avslutade anställningar är visstidsanställningar i projekt som upphört enligt plan.

Myndigheten har i slutet av året haft en högskolestuderande praktikant inom kommunikationsområdet.

Tabell 8. Nyckeltal personal³

	2021	2022
Totalt antal anställda per den 31 december (tillsvidare och visstid)	23	23
kvinnor	12	14
män	11	9
<i>Varav visstidsanställda under året:</i>	<i>3</i>	<i>8</i>
<i>kvinnor</i>	<i>1</i>	<i>5</i>
<i>män</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Årsarbetskraft	17	21
Totalt antal nyanställda under året (tillsvidare och visstid)	8	6
kvinnor	4	5
män	4	1
Slutat under året, varav:	1	5
kvinnor	1	2
män	0	3
Personalomsättning*	20%	24%
Medelålder (år)	50	50
kvinnor	52	50
män	47	50

³ Data hämtad från personaladministrationssystemet Primula.

* Personalomsättning definieras som: (nyanställda under året + slutat under året) / 2. Talet divideras sedan med medeltalet anställda och multipliceras med 100 samt avrundas till närmaste heltal.

Extern kompetens

Som tidigare nämnts tas myndighetens kunskapssammanställningar, utvärderingar, analyser samt riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovård fram genom uppdrag till externa experter inom relevanta områden. Under året har myndigheten anlitat 65 externa experter, 47 kvinnor och 18 män. Av dessa har 17 experter (9 kvinnor och 8 män) anlitats som granskare av de projekt som genomförts.

Kompetensutveckling

Myndigheten är mån om att medarbetarna ges och tar vara på möjligheten till kompetensutveckling genom såväl extern som intern utbildning, men också genom deltagande i seminarier och konferenser.

Samtliga medarbetare har under våren erbjudits och genomgått en för myndigheten utformad utbildning inom arbetsmiljö i syfte att få ökad kunskap om hur det svenska regelsystemet inom arbetsmiljöområdet är uppbyggt och hur det fungerar samt kunskap om parter och myndigheters roller i området. Utbildningen gavs som uppdragsutbildning av Högskolan i Gävle.

Under året har brandskyddsutbildning och utbildning i Första hjälpen och hjärt- och lungräddning genomförts på plats i myndighetens lokaler av extern utbildare.

Enskilda medarbetare har genomgått olika typer av utbildning under året inom följande områden:

- Ledarskap och styrning
- Projektledning
- Administration och leverantörssystem
- Arbetsmiljö
- Kommunikation
- Analysmetod

De insatser som genomförts inom kompetensförsörjningsområdet under året, såsom nyrekryteringar och kompetenshöjande insatser, tillsammans med den utvecklade projektmodellen, som är ett viktigt styr- och hjälpmedel i arbetssättet med anlitande av externa experter inom olika områden, har bidragit till att säkra att myndighetens arbete och uppdrag kan fullföljas.

Arbetsmiljö och hälsa

I början av året flyttade myndigheten in i nya lokaler. Inflyttningen hade föregåtts av ett planeringsarbete där medarbetare involverades i att utforma lokalerna för att passa såväl myndighetens som enskilda med-

arbetares behov. Nya arbetssätt med flera digitala möten och ökade möjligheter till distansarbete ställde nya krav på utformningen. Under året har en fysisk skyddsronnd genomförts för att följa upp den fysiska utformningen. Skyddsronden har resulterat i en handlingsplan för att rätta till de brister som finns, framför allt svårigheter med att få till klimat och ventilation samt ljus och belysning, men också ommöblering och förflyttning av vissa kontorsarbetsplatser har genomförts i syfte att förbättra arbetsmiljön där brister uppstått.

Myndigheten genomför löpande så kallade ”temperaturmätningar” där medarbetarna får svara på ett antal frågor om hur man upplever den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön för tillfället. Den omfattar frågor om kontorsarbetsplatsen, arbetsbelastning, möjligheter att fokusera, arbetsglädje, samarbete, stöd och ledarskap. Detta är ett verktyg för att identifiera risker och styrkor i arbetsmiljön.

Under coronapandemin blev myndigheten, liksom många andra verksamheter, tvungna till ett långvarigt distansarbete från hemmet. Detta förde med sig nya arbetssätt som med tiden blev väl fungerande och etablerade och önskemål från medarbetarna fanns att även efter pandemin få möjlighet till distansarbete. Under året har alla medarbetare erbjudits möjlighet till att enskilt avtala om upp till två dagars distansarbete från hemmet något som de flesta har tackat ja till. För att upprätthålla den sociala kontakten och de fördelar som detta för med sig i form av hälsa, välmående och trivsel och för att bibehålla och utveckla de styrkor det innebär att regelbundet träffas i formella och icke-formella sammanhang och möten har myndigheten utsett en dag i veckan till obligatorisk dag för alla att arbeta på kontoret. Övriga två dagar disponeras så att en dag styr respektive funktion över, och den tredje dagen förfogar medarbetaren över att själv förlägga på kontoret när det passar.

Under hösten har myndighetens arbetsmiljökommitté formerats om med nya ledamöter, rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete har uppdaterats och utvecklats samt att ett årshjul kopplat till arbetsmiljöarbetet tydliggjorts och en handlingsplan med samtliga planerade aktiviteter inom arbetsmiljöområdet har tagits fram. Arbetet med att förbereda nya arbetsmiljömål för de kommande åren påbörjades också under slutet av året.

Sjukfrånvaron under året är 2,55% en ökning jämfört med förra årets 1,5%. Detta förklaras i huvudsak av att en medarbetare varit långtidssjukskriven under delar av året.

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps totala tilldelade anslag och bidrag inklusive anslagssparande uppgår till 55 037 tkr. Tabellen visar fördelningen över myndighetens disponibla medel över en treårsperiod (2020–2022).

Tabell 9. Tilldelade medel och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslags- sparande	Totalt
2020	34 212	4 000	1 300	996	40 508
2021	34 643	4 000	3 200	1 026	42 869
2022	45 448	4 000	4 550	1 039	55 037

Förbrukade medel samt finansieringskälla

För 2022 tilldelades myndigheten ett förvaltningsanslag om 45 448 tkr och ett sak-anslag om 4 000 tkr. Myndigheten har upparbetat 41 933 tkr av tilldelat anslag på förvaltning och 3 071 tkr av det riktade ramanslaget.

Under året har myndigheten disponerat 4 550 tkr i bidrag för fyra regeringsuppdrag. För uppdraget Uppföljning av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg har tilldelats sammanlagt 1 300 tkr genom två bidrag (ett bidrag om 455 tkr Uo 9, anslag 4:5, ap 60, och ett bidrag om 845 tkr Uo 9, anslag 4:5, ap 2). Ett bidrag om 1 000 tkr har tilldelats för uppdraget Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention (Uo 9, anslag 1:8, ap 3). Ett bidrag om 750 tkr har tilldelats myndigheten för uppdraget Att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers arbetsmiljö (Uo 13, anslag 2:2, ap 7). Ett bidrag om 1 500 tkr har tilldelats myndigheten för uppdraget Att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårds-personal (Uo 9, anslag 1:6, ap 1). Utöver regeringsuppdragen har myndigheten haft ett bidrag om 79 tkr för projektet Arbetsmiljökunskap i skolan från Nordiska Ministerrådets arbetsmiljöutskott.

Generellt kan det konstateras att coronapandemin har medfört att flera planerade aktiviteter för tidigare år inte startats eller startats med kraftiga förseningar vilket har påverkat kostnadsutfallet för projekt och förbrukningen av myndighetens förvaltningsanslag även under 2022. Påpekas bör också att uppdraget Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicid-prevention (Uo 9, anslag 1:8, ap 3) där tjugofem myndigheter medverkar har Folkhälsomyndigheter och Socialstyrelsen som huvudmän. Enligt uppdraget är det huvudmännen som tilldelar de övriga myndigheterna konkreta arbetsuppgifter och att göra beställningar på dessa. Under året har inga beställningar till Myndigheten för arbetsmiljökunskap gjorts och aktiviteterna bestått främst av att medverka i referensgrupper och nätverksmöten. Detta medfört att endast ca 17% av tilldelade anslag om 1 000 tkr för detta regeringsuppdrag kunnat upparbetas.

Tabell 10. Bidragsfinansierade regeringsuppdrag

Bidragsfinansierade regeringsuppdrag	Kostnader i tkr
Att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers arbetsmiljö	731
Nationell strategi inom psykisk hälsa och suicidprevention	171
Att inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal	1 461
Uppföljning av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg	990
Summa regeringsuppdrag	3 353

Tabell 11. Fördelning av intäkter och kostnader i tkr

	Finansieringskälla	2022	2021	2020
Intäkter av anslag	Uo 14 2:5 ap 2	41 933	33 138	27 075
	Uo 14 2:5 ap 1	3 071	3 988	3 596
Intäkter av bidrag	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:8, ap 3	171	466	
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7	731	749	460
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 4:5 ap 2, 1:6 ap 18	990	22	
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:6, ap 1	1 461	408	
	Nordiska ministerrådet	79	344	
	EU			11
	Sjuklönebidrag	14	5	10
Övriga intäkter	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	113	23	0
Kostnader		48 563	39 144	31 153

Trots att myndigheten tidigt på året vidtog åtgärder för att anpassa verksamheten utifrån angivna ekonomiska ramar i regleringsbrevet, nämligen en anslagsökning motsvarande 10 mnkr i syfte att kartlägga och analysera coronapandemin påverkan på arbetsmiljön i Sverige, blev en del av det extra anslaget inte upparbetat under året utan kostnaderna hänsköts till 2023. Anledningen till detta är förutsättningarna för myndighetens analysverksamhet, vilka innebär att uppstarten av nya uppdrag och projekt tar flera månader i anspråk. Uppstartsfasen inbegriper rekrytering av analytiker, planering och formulering av syfte och frågeställningar, val av metod, rekrytering av externa forskare/expertter och konsulter. I synnerhet rekryteringen tar tid. Dessa tidsramar till trots lyckades myndigheten tillsätta samtliga tjänster och skriva avtal för de externa forskaruppdragen före sommaren 2022. Den realistiska prognosen är att myndigheten kommer att avrapportera detta stora regeringsuppdrag på avsatt tid den 15 mars 2023, men att en stor del av kostnaderna upparbetas först år 2023. Därav följer att en relativt stor anslagspost om ca 4,5 mnkr inte upparbetades år 2022.

Tabell 12. Intäkter i tkr per uppgiftsområde 2020-2022

Totala intäkter per uppgiftsområde i tkr	2022	2021	2020
Samla in, sammanställa och sprida kunskap			
Anslagsintäkter	19 536	18 429	9 680
Övriga intäkter	3 432	2 018	481
<i>Totala intäkter</i>	22 968	20 447	10 161
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen			
Anslagsintäkter	18 701	9 081	5 463
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	18 701	9 081	5 463
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling			
Anslagsintäkter	6 894	9 616	15 529
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	6 894	9 616	15 529
Totala intäkter	48 563	39 144	31 153

Tabell 13. Kostnader i tkr per uppgiftsområde 2020-2022

Totala kostnader per uppgiftsområde i tkr	2022	2021	2020
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	22 968	20 447	10 161
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	18 701	9 081	5 463
<i>Följa och främja företagshälsovårdens utveckling</i>	6 894	9 616	15 529
Totala kostnader	48 563	39 144	31 153

Intäkter och kostnader och som härrör uppgiftsområdet "Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt" ingår i denna redovisning i samtliga tre uppgiftsområden ovan. Den ekonomiska redovisningen för att särskilja detta kommer att utvecklas under kommande år och därefter redovisas för sig.

Finansiell redovisning



Resultaträkning

(tkr)	Not	2022	2021
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	45 004	37 126
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	13	23
Intäkter av bidrag	3	3 446	1 995
Finansiella intäkter	4	100	0
Summa		48 563	39 144
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-24 694	-20 037
Kostnader för lokaler		-1 495	-1 851
Övriga driftkostnader	6	-21 520	-17 184
Finansiella kostnader	7	-29	0
Avskrivningar och nedskrivningar		-826	-72
Summa		-48 563	-39 144
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring	8	0	0

Balansräkning, sida 1

(tkr)	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	9	36	58
Summa		36	58
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	10	1 700	2 134
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	11	1 666	524
Summa		3 366	2 658
Kortfristiga fordringar			
Fordringar hos andra myndigheter	12	1 130	923
Övriga kortfristiga fordringar	13	1	445
Summa		1 131	1 368
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	14	309	1 069
Upplupna bidragsintäkter	15	247	344
Summa		555	1 413
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	16	-2 210	-963
Summa		-2 210	-963
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	17	13 523	9 921
Summa		13 523	9 921
Summa tillgångar		16 402	14 455

Balansräkning, sid 2

(tkr)	Not	2022-12-31	2021-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	18		
Balanserad kapitalförändring		0	0
Kapitalförändring enligt resultaträkningen	8	0	0
Summa		0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	19	145	712
Summa		145	712
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	20	3 402	2 630
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	21	5 347	3 439
Leverantörsskulder		5 027	3 518
Övriga kortfristiga skulder	22	387	338
Summa		14 163	9 925
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	23	1 746	2 264
Oförbrukade bidrag	24	348	1 554
Summa		2 094	3 817
Summa kapital och skulder		16 402	14 455

Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Ingående överföringsbelopp	Årets tilldelning enligt regleringbrev	Indragning	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 14 2:5 Ramanslag							
<i>Myndigheten för arbetsmiljökunskap</i>							
ap.1 Stöd till Företags- hälsovårdens kompetensförsörjning	25	12	4 000	-12	4 000	-3 071	929
ap.2 Förvaltnings- kostnader	26	2 531	45 448	-1 492	46 487	-41 933	4 554
Summa		2 543	49 448	-1 504	50 487	-45 004	5 483

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

Bidrag från Nordiska Ministerrådet har rekvirerats under 2022 men hela beloppet är inte utbetalt. Detta förväntas utbetalas under 2023.

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 kan tas i bruk. Bärbara datorer liksom mobiltelefoner och läsplattor anses ha en kortare livslängd än 3 år och kostnadsförs direkt.

Tillämpade avskrivningstider

- 3 år Egenutvecklade dataprogram, licenser, rättigheter
- 5 år Förbättringsutgifter på annans fastighet
- 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 2022.

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 råsuppdrag
Nader Ahmadi	1 276	-

Ledamöter insynsråd	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och råsuppdrag
Maria Schönefeld, Verkställande direktör, Prevent	2	-
Lena Leed. Administrativ chef, Jämställdhetsmyndigheten	0	-
Mikael Thålin, Professor, Institutet för social forskning	2	-
Ciczie Weidby, Riksdagsledamot (V)	2	Arbetsmiljöverkets insynsråd
Johan Andersson. Riksdagsledamot (S)	1	Arbetsmiljöverkets insynsråd
Elisabeth Björnsdotter Rahm	0	Insynsrådet för SGU

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	2022	2021
Totalt	2,55	0,86
Andel 60 dagar eller mer	68,80	30,70
Kvinnor	0,91	-
Män	4,91	-
Anställda -29 år	-	-
Anställda 30-49 år	4,97	0,74
Anställda 50 år-	0,83	-

Noter

Resultaträkning (tkr)

Noter till resultaträkning (tkr)		2022	2021
Not 1	Intäkter av anslag		
	ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	3 071	3 988
	ap.2 Förvaltningskostnader	41 933	33 138
	Summa	45 004	37 126
	Utgifter i anslagsredovisningen	-45 004	-37 126
	Saldo	0	0
Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	13	23
	Summa	13	23
Not 3	Intäkter av bidrag		
	Bidrag från statliga myndigheter	3 270	1 995
	Bidrag från övriga	176	0
	Summa	3 446	1 995
Not 4	Finansiella intäkter		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	101	0
	Övriga finansiella intäkter	-1	0
	Summa	100	0
Räntesatsen för räntekonto hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 tom 2022-05-02 varit noll. Resterande del av året har ränta beräknats på räntekontot.			
Not 5	Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	14 106	11 901
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	<i>173</i>	<i>36</i>
	Sociala avgifter	9 394	7 784
	Övriga kostnader för personal	1 194	352
	Summa	24 694	20 037

Noter till resultaträkning (tkr)		2022	2021
Not 6	Övriga driftkostnader		
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	606	142
	ESF-rådet IT-tjänster	0	431
	Konsulttjänster	15 584	11 846
	Statens Servicecenter ekonomitjänster	2 256	1 694
	Övrigt	2 428	2 717
	Resor representation m.m	646	354
	Summa	21 520	17 184
Ökade driftkostnader jämfört med motsvarande period föregående år beror på att verksamheten dels köpt ekonomitjänster i samband med vakans på ekonomiavdelningen samt att flera projekt varit igång i jämförelse till 2021.			
Not 7	Finansiella kostnader		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	28	0
	Övriga finansiella kostnader	1	0
	Summa	29	0
Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2020-01-08 tom 2022-05-02 varit noll. Resterande del av året har ränta beräknats.			
Not 8	Årets kapitalförändring		
	Myndigheten har inte haft någon verksamhet under 2022 som genererat kapitalförändring.		

Balansräkning (tkr)

Noter till balansräkning (tkr)		2022-12-31	2021-12-31
Not 9	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
	Ingående anskaffningsvärde	65	0
	Årets anskaffningar	0	65
	Summa anskaffningsvärde	65	65
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-7	0
	Årets avskrivningar	-22	-7
	Summa ackumulerade avskrivningar	-29	-7
	Utgående bokfört värde	36	58
Not 10	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
	Ingående anskaffningsvärde	2 170	0
	Årets anskaffningar	0	2 170
	Summa anskaffningsvärde	2 170	2 170
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-36	0
	Årets avskrivningar	-434	-36
	Summa ackumulerade avskrivningar	-470	-36
	Utgående bokfört värde	1 700	2 134
Not 11	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	583	150
	Årets anskaffningar	1 511	433
	Överföringar	0	0
	Summa anskaffningsvärde	2 094	583
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-59	-30
	Årets avskrivningar	-370	-30
	Summa ackumulerade avskrivningar	-428	-59
	Utgående bokfört värde	1 666	524
Not 12	Fordringar hos andra myndigheter		
	Fordran ingående mervärdesskatt	1 130	923
	Övriga fordringar hos andra myndigheter		404
	Summa	1 130	1 327
Not 13	Övriga kortfristiga fordringar		
	Fordringar hos anställda	1	41
	Övriga fordringar	0	404
	Summa	1	445

Noter till balansräkning (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
--------------------------------	------------	------------

Not 14 Förutbetalda kostnader

Förutbetalda hyreskostnader	287	376
Övriga förutbetalda kostnader	21	693
Summa	309	1 069

Not 15 Upplupna bidragsintäkter

Utomstatliga	247	344
Summa	247	344

Bidrag från nordiska Ministerrådet har rekviderats under 2022 men på grund av administrativa skäl har bidraget inte betalats ut under 2022 och kommer att betalas under 2023.

Not 16 Avräkning med statsverket

Anslag i icke räntebärande flöde		
Ingående balans	1 594	1 387
Redovisat mot anslag	3 071	3 988
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-2 320	-3 781
Fordringar avseende anslag i icke räntebärande flöde	2 345	1 594

Anslag i räntebärande flöde

Ingående balans	-2 531	-8 133
Redovisat mot anslag	41 933	33 138
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-45 448	-34 643
Återbetalning av anslagsmedel	1 492	7 106
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-4 554	-2 531

Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto

ingående balans	-26	-122
Inbetalningar i icke räntebärande flöde	214	425
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-2 509	- 4 110
Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	2 320	3 781
Övriga fordringar /skulder på statens centralkonto	0	-26
Summa Avräkning med statsverket	-2 210	-963

Noter till balansräkning (tkr)		2022-12-31	2021-12-31
Not 17 Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		13 523	9 921
Summa		13 523	9 921
Belopp att reglera för december mellan räntekontot och statens centralkonto		0	-9
Beviljad kredit enligt regleringsbrev		3 000	3 000
Maximal utnyttjad kredit		0	0
Not 18 Myndighetskapital			
Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell			
Not 19 Övriga avsättningar			
Avsättning för lokalt omställningsarbete			
Ingående balans		103	69
Årets förändring		42	35
Utgående balans		145	103
Outnyttjade lokaler och övriga kostnader			
Ingående balans		609	0
Årets förändring		-609	609
Utgående balans		0	609
Summa utgående balans		145	712
Inga medel förväntas förbrukas under 2023.			
Not 20 Lån i Riksgäldskontoret			
Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.			
Ingående balans		2 630	120
Under året nyupptagna lån		1 604	2576
Årets amorteringar		-832	-65
Utgående balans		3 402	2 630
Beviljad låneram enligt regleringsbrev		4 000	5 000
Utnyttjad låneram		3 402	2 630

Noter till balansräkning (tkr)		2022-12-31	2021-12-31
Not 21	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
	Utgående mervärdesskatt	20	11
	Arbetsgivaravgifter	390	364
	Leverantörsskulder andra myndigheter	4 089	2 890
	Övrigt	847	175
	Summa	5 347	3 439
Not 22	Övriga kortfristiga skulder		
	Personalens källskatt	385	338
	Övrigt	2	0
	Summa	387	338
Not 23	Upplupna kostnader		
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	1 555	1 393
	Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	0	128
	Övriga upplupna kostnader	191	743
	Summa	1 746	2 264
Not 24	Oförbrukade bidrag		
	Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	348	1 554
	Summa	348	1 554
	<i>varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:</i>		
	inom tre månader	348	1 554
	Summa	348	1 554

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not 25 Uo 14 2:5 Arbetsmarknad och arbetsliv

ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit.

Under 2022 har utgifterna för anslagsposten varit lägre än de för året tilldelade medlen. Det beror i huvudsak på att kostnader som budgeterats för flera projekt för detta år hänskjutits till kommande år beroende på olika orsaker, såsom av regeringen fastställt redovisningsdatum första kvartalet 2023, omfattningen på projekten, utdragen uppstartsprocess på grund av behov av rekrytering av extra expertis och personella resurser med mera.

Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får inte disponera någon anslagsbehållning.

Anslaget är icke räntebärande.

Not 26 Uo 14 2:5 Arbetsmarknad och arbetsliv

ap.2 Förvaltningskostnader

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för Arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 1 483 tkr.

Under året har Myndigheten för Arbetsmiljökunskap inte utnyttjat krediten.

Under 2022 har utgifterna för anslagsposten varit lägre än de för året tilldelade medlen. Det beror i huvudsak på att kostnader som budgeterats för flera projekt för detta år hänskjutits till kommande år beroende på olika orsaker, såsom av regeringen fastställt redovisningsdatum första kvartalet 2023, omfattningen på projekten, utdragen uppstartsprocess på grund av behov av rekrytering av extra expertis och personella resurser med mera.

Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får disponera 1 039 tkr av det ingående överföringsbeloppet, d.v.s. 3% av föregående års tilldelning 34 643 tkr enligt regleringsbrevet.

Anslaget är räntebärande.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2022	2021	2020	2019	2018
Låneram Riksgäldskontoret					
Beviljad	4 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Utnyttjad	3 402	2 630	120	141	0
Kontokrediter Riksgäldskontoret					
Beviljad	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	0	0	0	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret					
Ränteintäkter	100	0	0	5	0
Räntekostnader	0	0	1	25	15
Avgiftsintäkter					
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>					
Avgiftsintäkter	0	0	0	457	0
Övriga avgiftsintäkter	13	23	0	0	0
Anslagskredit					
Beviljad ap. 2	1 483	1 159	1 041	995	564
Utnyttjad	0	0	0	0	0
Anslag					
<i>Ramanslag</i>					
Anslagssparande 14 2:5 ap. 1	929	12	404	0	0
Anslagssparande 14 2:5 ap. 2	4 554	2 531	8 133	0	0
Bemyndiganden – ej tillämpligt					
Personal					
Antalet årsarbetskrafter (st)	21	17	14	14	15
Medelantalet anställda (st)*	23	20	17	18	10
Driftkostnad per årsarbetskraft	2 272	2 298	1 831	2 008	1 002
Kapitalförändring					
Årets	0	0	0	0	0
Balanserad	0	0	0	0	0

* I beräkningen av medelantalet anställda ingår tjänstledig personal.

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 2023



Nader Ahmadi
Generaldirektör
Myndigheten för arbetsmiljökunskap



**Myndigheten för
arbetsmiljökunskap**

Besöks- och postadress: Norra Slottsgatan 8, 803 20 Gävle

Telefon: 026-14 84 00 E-post: info@mynak.se
www.mynak.se