



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2024

Årsredovisning 2024
Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Diarienummer 25/00018



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

Annu en gång har jag förmånen att sammanfatta ett framgångsrikt och produktivt år vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Trots den förestående förändringen, där myndigheten kommer att inordnas i Arbetsmiljöverket, har alla medarbetare med outtröttligt engagemang, ansvarskänsla och entusiasm fortsatt att bidra med kunskap för att främja ett friskt och hållbart arbetsliv i Sverige.

Med trettiofyra pågående projekt under det gångna året har myndigheten slagit nytt rekord. Det är dock inte enbart mängden av vårt arbete som imponerar. Våra publikationer efterfrågas ständigt av både svenska lärosäten och privata utbildningskonsulter. Våra översättningar efterfrågas även av EU-länder och olika organ inom EU. Detta bekräftar den höga kvaliteten och relevansen i vårt arbete, både nationellt och internationellt. Det är därför inte förvånande att forskare från Finland, Spanien och Tyskland valde att arbeta med oss i olika projekt det gångna året. För närvarande översätts tjugofem av våra rapporter, som snart kommer att spridas till övriga Europa och kanske även till andra delar av världen.

Mitt samlade intryck från kontakter med partsvärlden, universitet och högskolor samt våra internationella samarbetspartners är mycket positivt. Myndighetens arbete med kunskapsproduktion och informationsspridning ligger i framkant. Vi berör ämnen som är både aktuella idag och viktiga för framtiden. Exempel på detta är konsekvenserna av den gröna omställningen, AI:s påverkan på arbetslivet, arbetsmiljöfrågor vid plattformarbete och faktorer som bidrar till tillfredsställelse och välbefinnande i arbetslivet. Och detta är bara några av de områden vi arbetar med.

Vi har, som vi lovade vid myndighetens uppstart 2018, agerat brett som en central samordnare och stärkt samarbetet mellan olika aktörer inom arbetsmiljöområdet i Sverige. Ett aktuellt exempel på detta är att vi under året har organiserat ett nätverk för studierektorer inom specialistutbildningen i arbetsmedicin.

Under 2024 har myndigheten fokuserat på att förbereda både medarbetare och verksamhet inför samgåendet med Arbetsmiljöverket. Genom studiebesök, möten, workshops och gemensamma arbetsgrupper har nära samarbete etablerats för en smidig övergång. Medarbetarna känner sig redan delaktiga och inkluderade i det framtida Arbetsmiljöverket.

Jag vill även rikta ett stort tack till myndigheter, arbetsmarknadens parter, intresseorganisationer och framför allt till medarbetarna på myndigheten, som på olika sätt bidrar till att vi alla ska må bra på jobbet – idag och i framtiden!



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Innehåll

Generaldirektören har ordet	5
Sveriges kunskapsmyndighet i arbetsmiljöfrågor	8
Ett år av hög produktivitet, fortsatt utvecklingsarbete och förberedelser inför samgåendet med Arbetsmiljöverket	10
Resultatredovisning	12
Om resultatredovisningen	13
Regeringsuppdrag	17
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	21
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	26
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	29
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt	32
Översikt och analys av myndighetens projekt under året	37
Samverkan och kunskapsspridning	42
Jämställdhet och likabehandling	51
Internt utvecklingsarbete	52
Remisser	53
Personal och kompetensförsörjning	55
Redovisning och analys av myndighetens resultatindikatorer	57
Ekonomi i korthet	63
Finansiell redovisning	66

Sveriges kunskapsmyndighet i arbetsmiljöfrågor

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är en enrådighetsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppdrag att sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö. Målet är att kunskap om arbetsmiljö ska komma till användning i praktiken.

Med utgångspunkt från myndighetsinstruktionen har arbetet delats in i fyra uppgiftsområden:

- samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap,
- utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen,
- följa och främja företagshälsovårdens utveckling samt
- följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt.

En central del av myndighetens strategiska inriktning är att den kunskap som myndigheten sammanställer och sprider ska lyfta fram faktorer i arbetsmiljön som bidrar till en god arbetsmiljö, så kallade friskfaktorer. Detta perspektiv kompletterar det mer traditionella

riskperspektivet, som länge har dominerat både praktiskt arbetsmiljöarbete och forskning.

En annan viktig del av myndighetens strategiska inriktning är att säkerställa att analyser, rapporter och övrig produktion håller hög vetenskaplig och innehållsmässig kvalitet genom att kontinuerligt arbeta med utveckling av arbetsprocesser i alla delar av verksamheten, från analys och utvärdering till kommunikation och kunskapsspridning.

Den nuvarande strategiska inriktningen har, i enlighet med myndighetens instruktion, syftat till att etablera myndigheten som ett kunskapscentrum för arbetsmiljöfrågor med fokus på användning i praktiken. För att uppnå detta har myndigheten definierat målgrupper och anpassat rapporter och material för att nå ut och möta målgruppernas behov.

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. Rådet består av sju medlemmar med representation från riksdagen, myndigheter, arbetsmarknadens parter och akademien. Rådet har haft två möten under året.

Kvalitetsråd

Av myndighetens instruktion framgår att det ska finnas en funktion för kvalitets-säkring 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 med representation från akademien, myndigheter och forskningsinstitut. Rådet har haft två möten under året.

25

medarbetare

16

kvinnor

9

män

118

externa experter

76

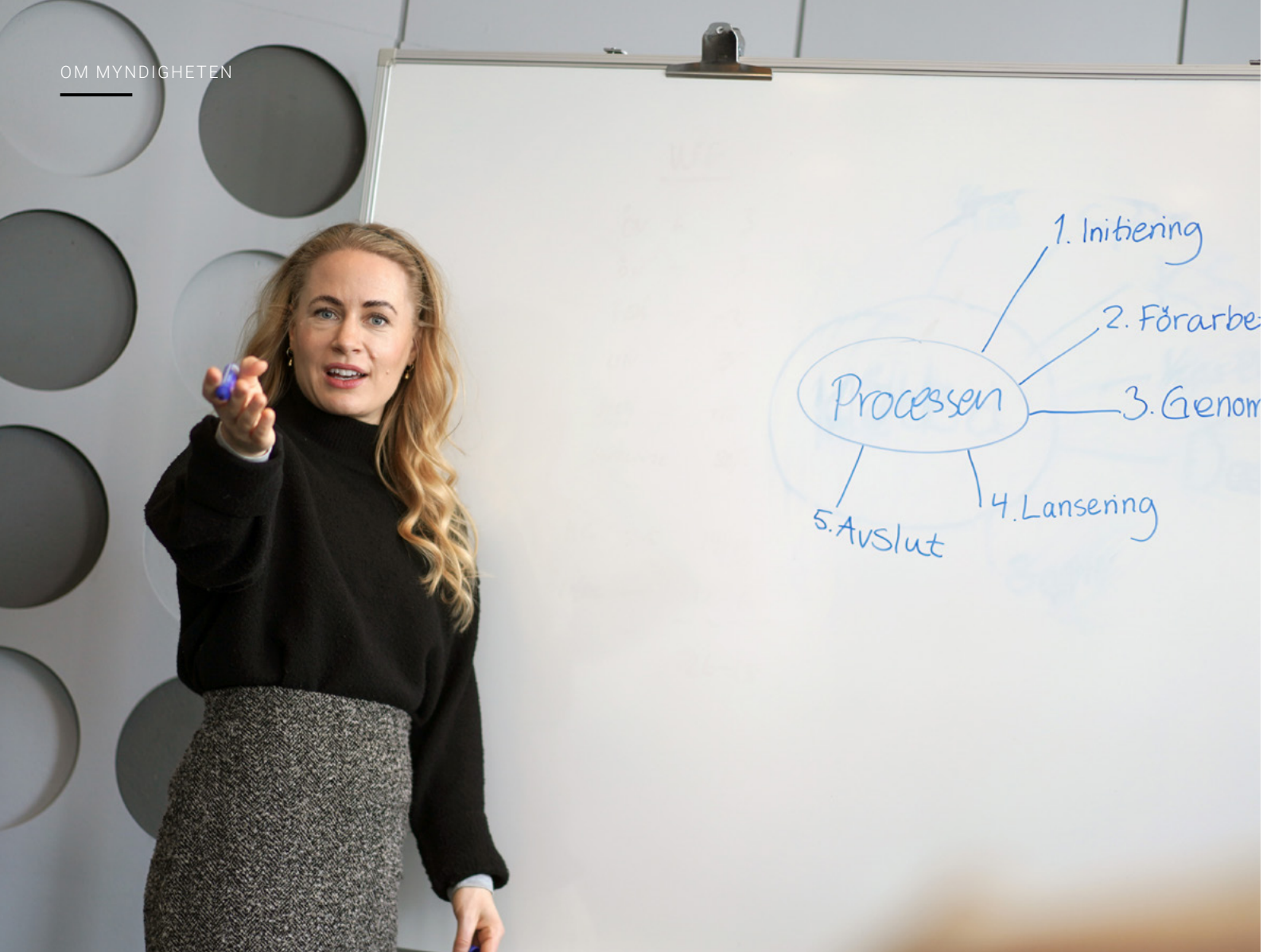
kvinnor

42

män

50,3

mnr i använda
medel 2024



Ett år av hög produktivitet, fortsatt utvecklingsarbete och förberedelser inför samgåendet med Arbetsmiljöverket

Prioriterat arbete under 2024 har varit att förbereda såväl medarbetare som verksamhet inför samgåendet med Arbetsmiljöverket. För att säkerställa stabilitet och upprätthålla hög kvalitet i verksamheten har myndigheten intensifierat det interna utvecklingsarbetet. Parallellt med detta har produktionen av rapporter, utvärderingar och analyser fortsatt i hög takt, med fokus på att leverera kunskap som bidrar till förbättringar i arbetsmiljöarbetet.

Förberedelser inför samgåendet

Myndigheten för arbetsmiljökunskap kommer den 1 januari 2026 att inordnas i Arbetsmiljöverket. Inför detta samgående har under året olika forum för samverkan skapats; en styrgrupp för arbetet där myndighetens generaldirektör och ställföreträdande stabschef ingår tillsammans med motsvarande parter hos Arbetsmiljöverket. En projektgrupp där funktioner från staben ingår för att säkerställa omhändertagande av frågor som rör personal, ekonomi, lokaler och informationshantering. Myndighetens projektgrupp samverkar kontinuerligt med motsvarande funktioner på Arbetsmiljöverket för att samgåendet ska genomföras så smidigt som möjligt.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har även fått möjlighet att medverka i ett flertal workshops för att, tillsammans med Arbetsmiljöverkets chefer och medarbetare utveckla Arbetsmiljöverkets nya målbild för 2035.

Fortsatt utveckling av arbetsprocesser

Dokumentation och förbättring av interna arbetsprocesser har fortsatt med målsättningen att tydliggöra arbetsmetoder och öka effektiviteten i genomförande av myndighetens projekt. Bland annat har myndighetens projektprocess vidareutvecklats och inkluderar numera även beskrivningar och mallar för riktlinjer och utvärderingar. Den etablerade processen för framtagande av kunskapssammanställningar har också utvecklats och förfinats under året.

Praktisk tillämpning av forskningsbaserad arbetsmiljökunskap

Under året har myndigheten initierat och genomfört ett flertal aktiviteter för att ytterligare öka den praktiska nyttan av myndighetens arbete. Bland annat har de befintliga riktlinjerna för *hälsoundersökningar via arbetsplatsen* samt den om *psykisk hälsa och ohälsa på arbetsplatsen*, genomgått omfattande revideringar för att bättre möta verksamheternas behov.

Den forskningsbaserade guiden för inkluderande arbetsplatser för hbtqi-personer lanserades i juli. Guiden fungerar som ett verktyg för medarbetare, chefer, HR, skyddsombud och fackliga företrädare att använda i arbetsmiljöarbetet.

Myndigheten har även fortsatt med och fördjupat arbetet med att uppmärksamma lärande exempel

som, utifrån en tydlig struktur, belyser problem, åtgärder, resultat och erfarenheter av goda praktiska lösningar och metoder.

Informationssäkerhet

Informationshanteringsarbetet har under året varit fokuserat på inventering och uppdatering av myndighetens information och processer. En fullständig genomgång av alla styrdokument som rör arkivredovisningen har också genomförts och ett antal dokument för den interna styrningen av verksamheten har uppdaterats eller vid behov tagits fram.

Myndighetens samgående med Arbetsmiljöverket har av naturliga skäl påverkat arbetets inriktning. Under året har bland annat en kartläggning av myndighetens system och den information som ingår i dem påbörjats.

Jämställdhet och likabehandling

Myndigheten har stärkt arbetet med jämställdhet och likabehandling bland annat genom en omfattande utbildningsinsats för alla medarbetare. Utbildningen, skraddarsydd efter myndighetens specifika arbetsuppgifter och behov har haft som mål att fördjupa medarbetarnas förståelse för jämställdhetsintegrering, med särskilt fokus på hur jämställdhet och likabehandling kan genomsyra planering, beslutsfattande och uppföljning.

Myndigheten medverkade i den årliga konferensen *Forum Jämställdhet* tillsammans med Arbetsmiljöverket. I den gemensamma utställarmontern lyftes temat ”Jämställd arbetsmiljö” med aktiviteter och program.

Hög produktivitet och bred variation av ämnen

Under året har myndigheten lanserat tretton nya publikationer och startat upp sex nya projekt. Med ett brett angreppssätt inom arbetsmiljöområdet strävar myndigheten efter att sammanställa och sprida kunskap som täcker såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska arbetsmiljön och belyser nya aktuella områden och utmaningar. Som exempel kan nämnas projekt som belyser arbetsmiljö relaterad till områdena funktionsnedsättningar, kognitiv ergonomi, tystnadskultur, tungt fysiskt arbete och gröna näringar.

Resultatredovisning





Om resultatredovisningen

Resultatredovisningen följer myndighetens uppgiftsområden och redovisar vad som genomförts inom ramen för dessa. Regeringsuppdrag som tilldelats myndigheten i regleringsbrev eller som enskilda uppdrag redovisas i eget avsnitt. De återrapporteringskrav som anges i regleringsbrevet redovisas inom det uppgiftsområde de tillhör.

I resultatredovisningen görs en analys och bedömning av effekterna av myndighetens arbete inom de olika uppgiftsområdena, i den utsträckning som slutsatser kan dras. I resultatredovisningen redovisas också myndighetens arbete med samverkan, kunskapsspridning, intern verksamhetsutveckling samt analys av myndighetens resultatindikatorer.

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

Myndigheten ska enligt instruktionen arbeta med kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt genomföra analyser och utvärderingar i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken.

Detta görs inom ramen för fyra uppgiftsområden:

- Samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap
- utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen,
- följa och främja företagshälsovårdens utveckling samt
- följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt.

Under verksamhetsåret har myndigheten haft sju pågående regeringsuppdrag. Samtliga regeringsuppdrag, slutredovisade och pågående, redovisas i avsnittet ”Regeringsuppdrag”.

Förutom regeringsuppdragen genomför myndigheten egeninitierade projekt inom ramen för sina fyra uppgiftsområden. Resultat av projekten redovisas i resultatredovisningen under respektive uppgiftsområde samt presenteras i avsnittet ”Översikt och analys av myndighetens projekt under året”. Detta avsnitt innehåller också jämförande statistik över publikationer och avslutade projekt för åren 2022–2024 samt en analys och bedömning av utvecklingen.

I myndighetens uppdrag ingår att samverka med olika aktörer inom arbetsmiljö- och arbetsmarknadsområdet. Detta görs på olika sätt, dels i specifika forum, dels inom ramen för enskilda projekt. Hur myndigheten arbetat med samverkan och kunskapsspridning under året redovisas i ett särskilt avsnitt.

Myndighetens instruktion fastlägger att på jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven ska genomsyra den kunskap som myndigheten tar fram. Hur myndigheten arbetat med denna uppgift under året beskrivs i ett särskilt avsnitt följt av ett avsnitt som beskriver myndighetens övriga interna utvecklingsarbete samt personal- och kompetensförsörjningsfrågor.

I ett av de avslutande avsnitten i resultatredovisningen ”Redovisning och analys av resultatindikatorer” analyseras resultatet av myndighetens arbete med hjälp av resultatindikatorer. Resultatindikatorerna utgår från myndighetens instruktion och är indelade i tre områden; spridning, kvalitet och användning.

Resultatredovisningen avslutas med ett sammanfattande avsnitt om det ekonomiska resultatet ”Ekonomi i korthet”.

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 25 anställda och av dessa är 16 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 könsuppdelad statistik avser anlitate experter samt deltagare vid olika webbaserade event.

Om kunskapsspridning och effekter

En av myndighetens huvuduppgifter är kunskapsspridning inom arbetsmiljöområdet. I årsredovisningen upptas spridningsaktiviteter som härrörde projekt som nått lanseringsfas i anslutning till presentationen av respektive projekt, liksom effekter av dessa aktiviteter, som redovisas i den mån det är möjligt. Detta kompletteras med information om och effekter av övriga spridningsaktiviteter i avsnittet ”Översikt och bedömning av myndighetens arbete under året” samt ”Samverkan och spridningsaktiviteter”.

Spridningsaktiviteter utförda under 2024 som relaterar till tidigare års kunskapsprojekt, vilka bedöms som relevanta i förhållande till årets kunskapsspridningsarbete, berörs också i avsnitten ”Översikt och bedömning av myndighetens arbete under året” samt ”Samverkan och spridningsaktiviteter”.

Det finns ett antal spridningsaktiviteter som är generella för samtliga projekt och därför inte redovisas specifikt för respektive projekt. Dessa är bland annat kunskapsspridning via myndighetens webbplats, information i nyhetsbrev, sociala medier och spridningsaktiviteter i samband med publiceringen.

Övergripande om resultatredovisningens angivna statistik

Statistik över nedladdningar av myndighetens publikationer hämtas från myndighetens webbplats i januari 2025 och avser tidsperioden 2024-01-01–2024-12-31.

Statistik över visningar av sidor på myndighetens svenska och engelska webbplatser är hämtad från Google Analytics i januari 2025 och gäller för perioden 2024-01-01–2024-12-31.

Statistik över anmälda deltagare till arrangemang som myndigheten anordnat är hämtad från myndighetens anmälningsformulär. Statistik över anmälda deltagare vid webinarier som anordnas inom ramen för EU-Osha-kampanjen ”Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv” har redovisats av BANG Agency AB, arrangör.

Statistik över visningar av innehåll som myndigheten har publicerat på Youtube är hämtat från Youtube Analytics i januari 2025 och gäller perioden

2024-01-01–2024-12-31. Jämförelsestatistik för tidigare år är hämtad från årsredovisning för respektive år.

Statistik över följare i sociala medier är hämtad från analysverktygen i Meta Business Suite (Facebook, Instagram), LinkedIn och Youtube Analytics (Youtube) i januari 2025 och avser antal följare den 31 december 2024.

Statistik över lyssningar på myndighetens podcast ”Arbetsmiljösnack” är hämtad från Soundcloud och Spotify i januari 2025 och gäller för perioden 2024-01-01–2024-12-31.

Statistik som rör myndighetens nyhetsbrev är hämtad från verktyget för nyhetsbrev, Mailchimp, i januari 2025 och gäller för perioden 2024-01-01–2024-12-31.

Jämförelsestatistik för tidigare år är hämtad från årsredovisning för respektive år.

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



Regeringsuppdrag

Nedan redovisas de regeringsuppdrag som myndigheten har arbetat med under året.

Slutredovisade regeringsuppdrag

Regeringsuppdragen presenteras i den ordning de redovisats under året.

Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare (A2021/02080)

I november 2021 fick myndigheten i uppdrag av regeringen att samordna insatser för att främja företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare. I uppdraget ingick även att följa hur utbildningsinsatser för läkares specialisering inom arbetsmedicin utvecklas och förändras.

Regeringsuppdraget resulterade i en rapport där myndigheten föreslog Försäkringskassan som lämplig instans för att ansvara utbildningsfrågor som berör tilläggspecialiteten arbetsmedicin. Under arbetet fördes löpande samtal med Försäkringskassan som ställt sig positiva till förslaget.

Rapporten ”Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare” publicerades den 22 februari 2024 och i samband med det slutredovisades uppdraget till regeringen.

Kunskapsspridning och effekter

Uppdraget redovisades till regeringen i februari 2024 och presenterades muntligt för arbetsmarknadsdepartementet den 22 mars 2024. Som en direkt effekt av myndighetens genomförande av uppdraget skapade myndigheten ett nätverk för studierektorer inom arbetsmiljöområdet. Detta nätverk har under 2024 haft fyra möten, vilket har främjat kunskapsutbyte och stärkt utbildningsstrukturerna för läkares specialistutbildning inom området.

Uppdrag att lämna förslag om organisationsförändring (A2023/01509)

Regeringsuppdraget att föreslå hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter kan överföras och inordnas i Arbetsmiljöverket redovisades i en gemensam rapport med Arbetsmiljöverket den 29 februari 2024.

Myndigheternas gemensamma förslag utgick från Regeringens tidigare avisering om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och dess uppgifter överförs och inordnas i Arbetsmiljöverket.

I rapporten konstaterade myndigheterna att regeringen bör säkerställa en långsiktig och rimlig anslagsnivå för de uppgifter som överförs från Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Detta för att säkerställa att verksamheternas volym och kvalitet förblir så opåverkade som möjligt. Det föreslogs vidare att uppgifterna rörande framtagandet av kunskapssammanställningar och genomförandet av egna analyser, kunskapsspridning och det internationella arbetet i sin helhet förs över till Arbetsmiljöverket. Rapporten påpekade att för att göra det möjligt att bedriva verksamheten vidare utifrån ett brett uppdrag och med bibehållen effektivitet och kvalitet behöver Arbetsmiljöverkets instruktion anpassas.

I rapporten föreslogs att uppgifterna att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut samt att följa och främja företagshälsovårdens kompetensutveckling inte var lämpliga att överföras till Arbetsmiljöverket. Regeringen rekommenderas i stället att överväga att överföra dessa uppgifter till andra mer lämpade instanser.

I rapporten konstaterar myndigheterna att det inte är givet att det kommer att uppstå synergieffekter från det planerade samgåendet som regeringen ska pröva. För att synergierna ska kunna realiseras krävs ett målinriktat arbete. Viktigt i sammanhanget är vilka resurser som tilldelas för fortsatt verksamhet och hur verksamheten organiseras inom Arbetsmiljöverket.

Rapporten lyfte även risken för att styrningen av Arbetsmiljöverket på sikt kan bli mer komplex när uppdraget breddas. Detta kan leda till en ”uppdrags-trängsel”, där vissa delar av uppdraget riskerar att tränga undan andra, särskilt de uppgifter som överförs från Myndigheten för arbetsmiljökunskap och som utgör en mindre del av helheten.

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

Socialstyrelsen har haft i regeringsuppdrag att fördela medel, via ett statsbidrag, till regioner och kommuner i syfte att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. År 2022 fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag av regeringen att följa upp hur statsbidraget använts samt utvärdera projekt som fått finansiering via bidraget under åren 2021 och 2022.



I uppdraget ingick också att analysera och bedöma resultaten av statsbidragen, identifiera framgångsrika projekt samt att följa upp om personalen upplevde att förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv stärkts.

Myndigheten bedömer att statsbidraget har haft positiva effekter för jämställdheten genom att minska skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män, vilket bidrar till både en mer jämställd hälsa och ett mer jämlikt arbetsliv. I de fall där projekt bedömdes ha nationellt intresse lyftes dessa fram som lärande exempel.

Rapporten ”Att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg, uppföljning av användning av statsbidrag 2024:5” publicerades den 1 april 2024 och i samband med det slutredovisades uppdraget till regeringen.

Kunskapsspridning och effekter

Resultaten presenterades vid ett webinarium som arrangerades i samverkan med Suntarbetsliv. Vid webinariet redovisades även resultat från regeringsuppdraget ”Interventioner på arbetsplatsen för förbättrad psykosocial arbetsmiljö i hälso- och sjukvården” som myndigheten genomfört.

En direkt effekt av rapporten var att Socialstyrel-

sens nationella kompetenscentrum för äldreomsorg använde myndighetens rapport som underlag för att genomföra aktiviteter.

I uppdraget ingick att identifiera lärande exempel som belyser problem, åtgärder, resultat och erfarenheter från praktiska lösningar.

Pågående regeringsuppdrag

Uppdragen presenteras i den ordning de inkommit till myndigheten.

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. 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 strategins uppsatta mål och ska även innehålla en plan för uppföljning. Efter att åtgärdsplanerna inlämnats ska en årlig lägesbeskrivning och resultatpresentation lämnas till regeringen. Vid behov ska också åtgärdsplanen uppdateras. I augusti 2021 lämnade myndig-

het sin åtgärdsplan till regeringen och den 1 mars 2024 lämnades den årliga redovisningen och uppdateringen av åtgärdsplanen.

Uppdraget delredovisas årligen den 1 mars till och med 2026.

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

År 2022 fick myndigheten i uppdrag av regeringen att samla in och sammanställa kunskap om sambandet mellan utsatthet i vissa grupper och arbetsrelaterad stress. Uppdraget hade särskilt fokus på hur arbetsmiljö och utsatthet kopplad till etnisk tillhörighet, hudfärg samt religion eller annan trosuppfattning påverkar individens hälsa.

I rapporten ”Arbetsrelaterad stress och ohälsa – om samband mellan utsatthet och etnisk tillhörighet, hudfärg och religion 2024:7” som publicerades den 1 juli 2024, och som utgör ett delresultat i regeringsuppdraget framkommer att vissa grupper oftare möter diskriminering, har osäkra anställningsformer samt utsätts för negativ särbehandling och minoritetsstress i arbetslivet.

Under arbetes gång blev regeringsuppdraget förlängt och utökat med fokus på att skapa förutsättningar för att den sammanställda kunskapen även tillämpas i praktiken. Myndigheten har under året arbetat med att ta fram ett stödmaterial för arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda med målet att, på olika nivåer, kunna arbeta med kunskapsspridning och förebyggande åtgärder på arbetsplatser.

Uppdraget slutredovisas till regeringen den 28 februari 2025.

Distansarbete och jämställdhet (A2023/01759, A2023/01328, A2023/01716 (delvis))

I regleringsbrevet för 2024 fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin fortsatt påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Inom ramen för regeringsuppdraget genomför myndigheten två delprojekt.

En kunskapsammansättning som rör området distansarbete, jämställdhet och arbetsmarknad är under arbete. Inom ramen för uppdraget görs också en kvantitativ analys, baserad på data från Statistiska Centralbyrån, som undersöker eventuella samband mellan distansarbete och jämställdhet på arbetsmarknaden.

Uppdraget slutredovisas till regeringen den 22 februari 2025.

Säkerhetsbeteende inom byggbranschen (A2024/01237 (delvis))

I oktober 2024 gav regeringen myndigheten i uppdrag att utveckla och sprida kunskap om säkerhetskultur inom byggbranschen för att förebygga olycksfall. Den sammanställda kunskapen ska utgöra underlag för det förebyggande arbetet med att minska olycksfall på arbetsplatser.

Inom ramen för uppdraget ska myndigheten belysa faktorer som påverkar säkerhetskultur och beteende på samhälls-, organisations- och individnivå samt lämna förslag på hur medvetenheten om ansvarsfrågan för säkerhetskultur och säkerhetsfrågor i byggbranschen kan stärkas.

Uppdraget slutredovisas till regeringen den 31 december 2025.



Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Inom ramen för myndighetens uppdrag att samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap genomförs projekt där resultatet sammanställs i olika typer av publikationer som också utgör grunden för vidare kunskapsspridning. Inledningsvis presenteras de projekt som under året har nått lanseringsfasen, vilket innebär att resultaten har publicerats och kunskapsspridning inletts. Därefter följer en förteckning över projekt som fortfarande är i utförandefasen vilket innebär att insamling av kunskap pågår.

I lanseringsfasen ingår ett antal obligatoriska spridningsaktiviteter för varje projekt. Dessa inkluderar nyhet på myndighetens webbplats, pressmeddelande, information i nyhetsbrev, spridning via sociala medier och riktade e-postutskick till utvalda intressenter. Nedan redovisas de spridningsaktiviteter som har genomförts utöver de obligatoriska insatserna. Projekten presenteras i den ordning resultat har publicerats under året.

Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst

Poliser i yttre tjänst arbetar i en komplex och riskfylld miljö, där hot och våld samt ökade krav bidrar till fysisk och psykisk påfrestning. En hög andel poliser överväger att lämna yrket och upplever känslor av otillräcklighet, vilket tyder på att det finns utmaningar i arbetsmiljön. Det finns generellt lite forskning om arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst, vilket gör det svårt att dra några slutsatser om hur arbetsmiljön skiljer sig för poliser med olika bakgrund, kön eller antal år i yrket. Mer kunskap behövs för att vägleda riktade arbetsmiljöinsatser för olika grupper av poliser.

År 2023 initierade myndigheten ett projekt med fokus på att identifiera riskfaktorer och friskfaktorer som påverkar arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst.

Resultatet visar att poliser i yttre tjänst ställs inför riskfaktorer som höga arbetskrav, begränsad kontroll, lågt inflytande, tidspress och bristande socialt stöd. Deras arbete omfattar hela samhället, vilket gör vissa risker svåra att hantera, medan andra går att påverka. Vidare visar resultatet att organisationen kan påverka flera av dessa faktorer och omvandla dem till friskfaktorer. Det kan ske genom insatser för att stärka det sociala stödet mellan medarbetare och ledning,

skapar fungerande system för återkoppling och uppskattning av prestationer samt öka medarbetarnas inflytande och kontroll över sin arbetssituation.

Kunskapssammanställningen ”Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst 2024:4” publicerades den 5 mars 2024.

Kunskapsspridning och effekter

Resultatet har presenterats för chefer, HR-anställda, skyddsombud och fackliga representanter inom Polisen. Resultatet har kommit till användning i Polismyndighetens arbete med att utveckla sin chefsutbildning.

God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser

I ett av myndighetens tidigare redovisade regeringsuppdrag om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö framgår att hbtqi-personer ofta utsätts för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier och begränsade karriärmöjligheter. I arbetet har det också framkommit behovet av ett riktat och anpassat stödmaterial för chefer, HR, skyddsombud och andra förtroendevalda på arbetsplatser.

För att möta detta behov initierade myndigheten under 2023 ett arbete med en forskningsbaserad guide till arbetsplatser för att ge stöd i arbetet med utveckling av inkluderande arbetsplatser för hbtqi-personer. Guiden är ett verktyg som kan användas på arbetsplatser eller i organisationer och riktar sig till alla som arbetar på en arbetsplats, som medarbetare, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller fackliga företrädare.

”God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser” publicerades 4 juli.

Kunskapsspridning och effekter

Under året har omfattande insatser genomförts för att sprida kunskap om guiden och myndigheten har deltagit i en rad aktiviteter. Presentationer har hållits vid olika evenemang som nätverksträffar för myndigheter, i samverkansgrupper samt som informationspunkt på Skyddsombuden dag. Artiklar har publicerats i flera forum, inklusive Sveriges lärare, SSR, ST, Kommunal och Tidningen Kollega, samt i nyhetsbrev och på webbplatser som Suntarbetsliv. Under Pride Stockholm hölls ett seminarium och ett antal guider fanns tillgängliga i SACO:s mässtält.

Den 22 oktober arrangerade myndigheten ett webinarium i egen regi som gav deltagarna en introduktion till att arbeta med guiden.

Guiden presenterades vid ett webinarium som arrangerades av NIVA, föreläsningar och digitala nätverksträffar har erbjudits i samverkan med aktörer som SU:s universitetsbibliotek och Forum för levande historia. Workshops har genomförts med fokus på jämställdhet och inkludering, bland annat vid Uppsala universitet och för doktorander vid KTH. Myndigheten har också medverkat i en nordisk konferens anordnad av Nordiska ministerrådet och NIKK, samt bidragit till med underlag till en kam-

panj för jämställdhet i samarbete med KTH.

Insatserna har resulterat i en bred spridning av guiden, samtidigt som viktiga dialoger och nätverk byggts upp med olika målgrupper och samarbetspartners. Projektet har arbetat intensivt med en referensgrupp vilket gett positiva effekter på kunskapsspridningen då deltagarna genom sina kontaktnät och forum bidragit till att sprida information om guiden.

Myndigheten har tidigare identifierat behovet av ett konkret verktyg. Av statistiken över nedladdningar och utvärderingar framgår att guiden upplevs som relevant och förväntas uppfylla sitt syfte.

Arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö

Arbetslivskriminalitet är ett växande problem inom flera olika branscher och ett område som är prioriterat av regeringen i arbetsmiljöstrategin för 2021-2025. Myndigheten för arbetsmiljökunskap som en del i myndighetens åtgärdsplan för implementering av arbetsmiljöstrategin genomfört två projekt under 2024. Syftet var att belysa utmaningar, samt att inhämta kunskaper och erfarenheter från relevanta aktörer om hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetsmiljön.

Myndigheten publicerade under 2024 en analysrapport och en kunskapssammanställning inom området:

Kunskap och erfarenhet om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö – en analysrapport

I analysrapporten redovisas erfarenheter om arbetslivskriminalitet och dess påverkan på arbetsmiljön. Genom intervjuer med experter och aktörer som myndigheter, arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, arbetsgivare, arbetstagar, skyddsombud och andra förtroendevalda har myndigheten samlat in kunskap på området. Syftet var att skapa en fördjupad förståelse om sambandet mellan arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och arbetstagar hälsa och välmående.

Trots svårigheten att studera sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö, främst på grund av bristen på robusta empiriska analyser, framträder i myndighetens analysrapport, en tydlig bild av att arbetslivskriminalitet kan leda till brister i arbetsmiljön, något som i sin tur kan öka risken för både fysiska och psykiska skador samt ohälsa.

Rapporten "Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö 2024:1" publicerades den 29 februari 2024.





Arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser för arbetsmiljön – en kunskapssammanställning

I kunskapssammanställningen redovisas hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetsmiljön, med ett fokus på arbetstagarnas perspektiv. Branscher som ingår i sammanställningen är hotell och restaurang, vård och omsorg, bygg och anläggning, transport, städ samt gröna näringar.

Genomgående, oavsett bransch, är att arbetsmiljön präglas av höga krav och lågt inflytande. Dessutom beskrivs diskriminering på arbetsplatser, där behandling varierar beroende på utseende, ursprung eller migrationsstatus. Resultaten visar vidare att arbetstagare ofta utnyttjas genom att arbetsgivare betalar ut lägre löner än överenskommet eller inte kompenserar för övertidsarbete. Riskerna för män och kvinnor ser olika ut; i mansdominerade branscher som transport och bygg är säkerhetsrisker vanliga, ofta på grund av bristande erfarenhet, språksvårigheter, ignorering av säkerhetsföreskrifter eller att arbetsgivare inte prioriterar säkerhet. I kvinnodominerade yrken som vård och hotell är sexuella trakasserier en vanligare förekomst.

Kunskapssammanställningen "Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö 2024:2" publicerades den 9 september 2024.

Kunskapsspridning och effekter

Resultat från analysrapporten och kunskapssammanställningen presenterades vid konferensen "Nordic-Baltic Seminar on Work-Related Crime," som arrangerades av Nordiska ministerrådet. Myndighetens aktiviteter för kunskapsspridning ämnar bidra till ökad kunskap om arbetslivskriminalitet och dess påverkan på arbetsmiljön, då sådan kunskap tidigare inte varit sammanställd och spridd. Jämställdhetsperspektivet har integrerats i kunskaps-

spridningen genom användning av könsneutralt språk samt ett urval av bilder som speglar mångfald och inkludering.

Arbetsmiljön inom högskolesektorn

Tidigare forskning har visat att hög arbetsbelastning, krav på tillgänglighet, digital stress, hot och trakasserier, osäkra anställningsvillkor samt krav på forskningsfinansiering är några av de arbetsmiljörisiker som förekommer inom högskolesektorn.

För att bidra till en hälsofrämjande arbetsmiljö för forskande och undervisande personal inom högskolesektorn startade myndigheten i slutet av 2023 ett projekt för att sammanställa kunskap om arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor. Inom ramen för projektet identifierades frisk- och riskfaktorer i arbetsmiljön inom högskolesektorn, med fokus på att identifiera särskilt utsatta eller gynnade grupper.

Resultatet visar att arbetsmiljön för forskande och undervisande personal på universitet och högskolor präglas av både risk- och friskfaktorer. Osäkerhet kring finansiering och anställning skapar stress och påverkar stöd och samarbete negativt, medan flexibiliteten i arbetet uppskattas, även om den kan leda till ökad sjuknärvaro. Kön, etnicitet och sexualitet påverkar arbetsmiljön, där kvinnor upplever högre krav, mindre beslutsutrymme och sämre erkännande än män, som dessutom har mer tid och möjlighet att forska.

Resultatet är framtaget för att fungera som ett praktiskt verktyg, med syfte att vägleda hälsofrämjande och förebyggande insatser inom organisationer samt underlätta beslut kring styrning, ledning och finansiering av forskning och undervisning.

Kunskapssammanställningen "Arbetsmiljö inom högskolesektorn 2024:9" publicerades den 29 november 2024.

Kunskapsspridning och effekter

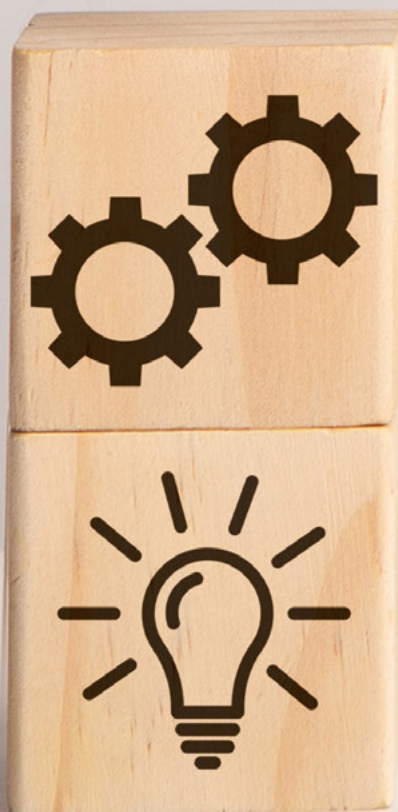
Kunskapssammanställningen har presenterats i flera sammanhang för att sprida kunskapen och skapa dialog kring resultatet. Presentationer har hållits för prefekter och chefer vid Uppsala universitet, vid ett pedagogiskt lunchseminarium på Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), samt i en panel hos Nationella sekretariatet för genusforskning. Vidare har resultaten diskuterats i nätverket "Genus och arbetsmiljö" och presenterats vid Umeå universitet för rektor, prefekter, HR-funktioner och fackliga representanter.

Artiklar har även publicerats i Publikt, ST-nytt (utges av Fackförbundet för statligt anställda), och i information från Göteborgs universitet.



Sammanställning av projekt i utförandefas

Projekt inom ramen för uppgiftsområdet "Samla in, sammanställa och sprida" som är i utförandefasen innebär att arbetet befinner sig i olika faser i arbetsprocessen enligt myndighetens processmodell. Projekten presenteras i den ordning de initierats vid myndigheten.



Projekt i utförandefas*

Säkerhetskultur inom militär verksamhet

Aktuell forskning om säkerhetskultur och säkerhetsbeteende inom militär verksamhet i Sverige och jämförbara länder.

Hot och våld i arbetslivet

Om faktorer i arbetsmiljön som innebär ökade risker att bli utsatt för hot och våld.

Sexuella trakasserier – en del av det könsbaserade våldet

Om arbetsmiljöfaktorer som innebär ökade risker för att utsättas för trakasserier på grund av kön.

Positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder: bidragande faktorer och konsekvenser för individer och organisationer

Fokuserar på främjande faktorer som bidrar till positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder samt positiva konsekvenser för individer och organisationer.

Kognitiv ergonomi

Om faktorer som bidrar till en god kognitiv ergonomi inom olika typer av arbeten och arbetsuppgifter.

Effekter av arbetsmiljörörelser

Om effekter av arbetsmiljörörelser i en svensk och europeisk kontext.

Funktionsnedsättning och arbetsmiljö

Om huvudsakliga utmaningar och främjande faktorer som kan identifieras i arbetsmiljön för personer med någon eller några funktionsnedsättningar som är av psykisk, intellektuell eller fysisk karaktär.

Tystnadskultur

Beskrivning av tystnadskultur, vad det innebär samt förekomsten av tystnadskultur i arbetslivet.

Tungt fysiskt arbete och samband med arbetsrelaterad dödlighet, hjärt- och kärlsjukdomar, samt kvalitetsjusterade levnadsår

Om effekter och samband av långvarigt eller ihållande tungt fysiskt arbete för individers arbetshälsa, samt att belysa dess samband med arbetsrelaterade dödsfall, hjärt- och kärlsjukdomar ur ett svenskt och nordiskt perspektiv.

Tungt fysiskt arbete och samband med sjukskrivning, sjukersättning, samt att behöva byta eller sluta jobba

Om effekter och samband av långvarigt eller ihållande tungt fysiskt arbete för individers arbetshälsa, samt belysa dess samband med arbetsrelaterade sjukskrivningar, utträde ur arbetslivet och behov av att byta arbete, ur ett svenskt och nordiskt perspektiv.

Förebyggande av arbetsmiljörisker i samband med digitalt plattformarbete

Fokus på arbetsmiljörisker med olika typer av plattformarbete och hur detta kan förebyggas ska kartläggas med utgångspunkt från forskning inom Europa.

Etiska och juridiska utmaningar vid användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte

Analys av de etiska och juridiska utmaningar som följer av att artificiell intelligens används för att ta automatiserade och semiautomatiserade beslut som berör medarbetare.

Lärdomar från covid-19-pandemin

En sammanställning av erfarenheter och lärdomar utifrån åtgärder som vidtogs av myndigheter i olika länder i Europa för att hantera utmaningar i arbetsmiljön.

Små och mikroföretag – kartläggning av utmaningar och möjligheter avseende arbetsmiljö

Om små- och mikroföretags utmaningar och förutsättningar i arbetsmiljöarbetet.

Grön omställning inom lantbruket

Identifiera, belysa och analysera den gröna omställningen och dess påverkan på arbetsmiljön.

* Benämningarna på projekten i utförandefas är arbetsnamn.

Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen

Inom uppgiftsområdet att utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen genomförs projekt som ofta resulterar i effektutvärderingar av beslut eller initiativ inom arbetsmiljöområdet, eller i övergripande analyser av utvecklingen inom specifika områden.

De projekt som nått lanseringsfas presenteras med beskrivning av syfte och mål, huvuddragen när det gäller resultat av utvärderingen samt spridningsaktiviteter och effekter. Därefter följer en förteckning av projekt som befinner sig i utförandefas. Projekten presenteras i den ordning resultat presenterats under året.

Utvärdering av införandet av sanktionsavgifter

År 2014 infördes styrmedlet sanktionsavgifter med syftet att minska antalet överträdelser av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. För att bidra med kunskap om i vilken utsträckning sanktionsavgifter är ett effektivt styrmedel och varför, har myndigheten utvärderat sanktionsavgiftssystemet.

Projektet inleddes 2023 och omfattade en effektutvärdering av sanktionsavgiftssystemet under perioden från dess införande 2014 fram till 2023. Utvärderingen fokuserade på konstruktionen av systemet, genomförande, mål och effekter. Syftet var att ge en aktuell bild av hur instrumentet har använts sedan lagändringen 2014 och att bedöma hur väl systemet har fungerat.

Utvärderingen visade att sanktionsavgiftssystemet, i sin dåvarande utformning, påverkade olika sektorer på olika sätt beroende på könsfördelningen inom dem. Sanktionsavgifter användes i betydligt mindre omfattning inom branscher där en stor andel av kvinnors arbetsolyckor inträffade. Detsamma gällde för de näringgrenar där arbetsjukdomar var vanligast, och där kvinnor löpte nästan tre gånger större risk att drabbas jämfört med män. Detta belyste skillnader i hur systemet tillämpades beroende på sektor och kön.

Rapporten ”Sanktionsavgifter för överträdelser av arbetsmiljölagen – en effektutvärdering 2024:3” publicerades 7 mars 2024.

Kunskapsspridning och effekter

Projektet och dess resultat presenterades vid två tillfällen för relevanta målgrupper, såväl politiker och tjänstepersoner vid Regeringskansliet som ledningen och experter vid myndighet. Detta spridningsaktiviteter anses ha haft betydelse för att säkerställa bred förståelse och genomslag för resultaten. Bland annat har resultaten föranlett en utbildningsinsats för inspektörer kring sanktionsavgifter.

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

År 2021 inledde Myndigheten för arbetsmiljökunskap en utvärdering av insatserna som Arbetsmiljöverket genomförde inom ramen för regeringsuppdraget (A2011/2209/ARM). Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag pågick mellan åren 2011–2014 och syftade till att utveckla och genomföra särskilda åtgärder för att förebygga att kvinnor lämnar arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem.



Det huvudsakliga syftet med utvärderingen var att bedöma om insatserna inom regeringsuppdraget, med fokus på de två projekten ”Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö” (EKA) och ”Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus” (HAK), har lämnat bestående avtryck. Utvärderingen undersökte om dessa projekt har genererat värdefulla erfarenheter, insikter och lärdomar samt om de har bidragit till att förebygga att kvinnor lämnar arbetslivet på grund av arbetsmiljöproblem.

Resultaten visade att det inte gick att identifiera några mätbara avtryck av EKA-projektet på en övergripande nivå. Samtidigt kan det inte uteslutas att projektet har haft en påverkan på arbetsmiljön vid de specifika arbetsplatser som inspekterades.

Analysen av datamaterialet visar att vissa inspektioner som genomfördes inom projekten EKA och HAK potentiellt har lett till bestående avtryck. Där emot finns det inget stöd för att sådana effekter har uppnåtts i samtliga fall eller kommuner.

Rapporten ”En utvärdering av programmet Kvinnors arbetsmiljö 2024:6” publicerades den 8 mars 2024.

Kunskapsspridning och effekter

Resultaten av utvärderingen kommunicerades direkt till Arbetsmiljöverket som även var den primära målgruppen.

Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin

Projektet initierades under 2023 och är en fördjupande longitudinell analys av utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden under åren 2014–2022, det vill

säga både innan och under covid-19-pandemin, för ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige.

Syftet var att undersöka om det skett förändringar i form av statistiskt säkerställda trendbrott i de rapporterade nivåerna av olika arbetsmiljöfaktorer under covid-19-pandemins olika faser, jämfört med utvecklingen av de rapporterade nivåerna av arbetsmiljöfaktorerna åren innan pandemin. De arbetsmiljöfaktorer som lyftes fram var psykosociala och organisatoriska aspekter samt balansen mellan arbete och privatliv. I analysen ingick även att undersöka om utvecklingen varierade mellan olika grupper utifrån kön, ålder, utbildning, socioekonomisk status och yrken, med särskilt fokus på de där distansarbete är möjligt.

Resultatet visar att pandemin förändrade arbetsmiljön för Sveriges arbetande befolkning på flera sätt även om förändringarna på gruppnivå visade sig vara små, generellt sett. För de som fortsatte arbeta utan större avbrott märktes få större skillnader, vilket delvis kan förklaras av Sveriges milda restriktioner och avsaknaden av en fullständig nedstängning. Positiva arbetsmiljöförbättringar var tydligast i yrken med goda möjligheter till distansarbete. För arbetstagare inom vård och omsorg, grundskola och barnomsorg, noterades färre positiva förändringar i arbetsmiljön under pandemin jämfört med andra yrkesgrupper.

Rapporten ”Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin 2024:8” publicerades den 22 augusti 2024.

Kunskapsspridning och effekter

Utöver de sedvanliga insatser för kunskapsspridning som myndigheten genomför inom projekt har inga specifika spridningsinsatser genomförts. Noterat är ett minskat intresse för rapportering om covid-19-pandemins effekter.

Sammanställning av projekt i utförandefas

Projekt inom ramen för uppgiftsområdet ”Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen” som är i utförandefasen innebär att arbetet befinner sig i olika faser i arbetsprocessen enligt myndighetens processmodell.

Sverige om arbetsmiljön

År 2023 initierade myndigheten arbetet med en enkät för att undersöka den svenska arbetande befolkningens befintliga kunskapsnivå och attityd till arbetsmiljöfrågor. Syftet med undersökningen är att få en tydligare bild av vilka kunskaper som människor i Sverige har om arbetsmiljö och dess påverkan på hälsan, hur viktiga de tycker att arbetsmiljöfrågor är och hur de engagerar sig i arbetsmiljöarbete. Statistiska centralbyrån (SCB) har på uppdrag av myndigheten ansvarat för insamling och bearbetning av data.



Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Detta uppgiftsområde finansieras av ett särskilt anslag och inom området ryms projekt av olika karaktär som rör frågor om företagshälsovårdens utveckling och kompetensförsörjning. I regleringsbrevet för 2024 finns som återrapporteringskrav att myndigheten ska redovisa hur arbetet med att utveckla och sprida evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården har genomförts, vilket redovisas här.

Utveckling och spridning av riktlinjerna för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården

Riktlinjerna är praktiktäna och det är därför av stor vikt att innehållet är aktuellt och omfattar bästa tillgängliga kunskap. I arbetet med att ta fram riktlinjer ingår experter, såväl forskare som praktiker, från olika expertområden och yrkeskategorier relevanta för ämnesområdet. Under året har arbetet med revidering av två av myndighetens riktlinjer, de om hälsoundersökningar samt de om psykisk hälsa och ohälsa slutförts. Gemensamt för de båda revideringarna är att de nya versionerna har ett utökat fokus på det främjande och förebyggande arbetet på organisatorisk nivå, något som också speglas i titlarna för riktlinjerna som justerats för att lyfta fram det hälsofrämjande perspektivet.

I början av året genomfördes en särskild kampanj för just riktlinjerna i syfte att göra dem mer kända i huvudsak hos målgruppen medarbetare inom företagshälsovård. Läs mer om denna särskilda kommunikationsinsats, effekter och lärdomar av denna i avsnittet Samverkan och kunskapsspridning.

Nedan beskrivs de tre riktlinjeprojekten där arbete genomförts under året följt av en lägesbild för riktlinjerna generellt.

Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen med fokus på levnadsvanor

De reviderade riktlinjerna är en omarbetning av den första versionen som gavs ut 2015, då av Karolinska Institutet. Riktlinjerna har fått en omarbetad struktur som tydligare och mer utförligt beskriver hur organisationer kan arbeta hälsofrämjande på en mer övergripande nivå och med fokus på arbetsplatsens fysiska och sociala arbetsmiljö. Nytt är också beskrivning av hur arbetsplatsens

förutsättningar kan kartläggas med fokus på levnadsvanor. De fyra levnadsvanorna matvanor, alkoholkonsumtion, tobaksanvändning och fysisk aktivitet har fått särskilda avsnitt med vägledning om hälsofrämjande arbete och åtgärder på organisatorisk nivå, arbetsplatsnivå och individnivå.

Kunskapsspridning och effekter

Utöver de sedvanliga insatser för kunskapsspridning som myndigheten alltid genomför inom projekt har information särskilt riktats till målgruppen för riktlinjerna. Specifika e-postutskick med anpassad information och nyheter skickades till branschorganisationer och yrkesföreningar, med målet att de skulle vidarebefordra informationen till sina medlemmar inom målgruppen.

Myndigheten skickar även riktade e-postutskick till företagshälsovård i Sverige, vilket har visat sig vara ett effektivt sätt att nå denna målgrupp. Nedladdningsstatistiken, illustrerad i diagram 2, visar att riktlinjerna väckt intresse under året.

”Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen med fokus på levnadsvanor” publicerades den 28 juni 2024.

Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen

De reviderade riktlinjerna bygger på Karolinska Institutets ursprungliga version från 2015 och innehåller flera nyheter, omarbetad struktur och utveckling av innehållet. Bland annat har det organisatoriska perspektivet förstärkts genom en tydligare koppling till författningarna om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö. Definitioner av psykisk hälsa och ohälsa har uppdaterats, och ledarskapets betydelse har utvecklats med stöd av aktuell forskning. Nya områden som stigmatisering, psykologisk trygghet, kognitiv ergonomi och hybridarbete har också lagts till.

På medarbetarnivå har riktlinjerna förstärkts med fokus på förebyggande och tidiga insatser samt avsnitt om strukturerad samtalsmetodik, utredning av arbetsförmåga och kognitiv ergonomi.

Kunskapsspridning och effekter

Den 28 november arrangerade myndigheten tillsammans med Forte och Afa Försäkring en temadag om psykisk hälsa. Under dagen presenterades riktlinjerna och flera av de områden de täcker. Temadagen genomfördes som ett ”hybridwebbinarium” med ett hundratal deltagare på plats och drygt 1100 deltagare digitalt.

Temadagen riktade sig till en bred målgrupp med deltagare från bland annat arbetsgivare (HR, chefer, skyddsombud, och förtroendevalda), fackliga organisationer, företagshälsovård, myndigheter och departement. Effekterna av temadagen kunde ses i en markant ökning av nedladdningar av riktlinjerna för psykisk hälsa, samt andra riktlinjer, i direkt anslutning till genomförandet av temadagen. Antalet nedladdningar av riktlinjerna uppgick då till över 500. Vid årets slut landade det totala antalet nedladdningar för den reviderade versionen på 2271.

”Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen” publicerades den 7 november 2024.

Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd

Utifrån den inventering om nya ämnesområden för riktlinjer som genomfördes under året framkom ett behov av riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för personer med funktionsnedsättningar. Under året har en förstudie som djupare analyserat behovet och forskningsläget genomförts. Förstudien visade att personer som lever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är en växande grupp i samhället där många yrkesverksamma med denna diagnos har svårt att hitta en hållbar arbetsfunktion på grund av förändringar som sker i den fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljön samt verksamheten i stort. Utan anpassningar i arbetsmiljön riskerar personer som lever med NPF en nedsatt arbetsfunktion och att drabbas av psykisk ohälsa, sjukskrivning, och i slutändan möta en långtidsarbetslöshet som ger stora samhällskostnader som följd. Under året startades ett projekt för att ta fram riktlinjer inom området. De neuropsykiatriska funktionsnedsättningarna avgränsades till yrkesverksamma som lever med autism och adhd.

Myndighetens riktlinjer – en översikt

Myndigheten har för närvarande sju publicerade riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården. I diagram 1 och 2 presenteras effekter av spridning av dessa i form av antal nedladdningar under de senaste fyra åren. Statistiken i båda diagrammen tyder på att intresset för riktlinjerna är fortsatt högt med förväntade toppar för de riktlinjer som publicerats under året. Majoriteten av riktlinjerna är nu uppdaterade (publicerade 2021–2024) och omfattar bästa tillgängliga kunskap inom respektive område. Riktlinjerna om ländryggsproblem och mätning av buller bedöms fortfarande vara aktuella vilket bekräftas av statistik över och användningen inom företagshälsan. Myndigheten har för avsikt att inom en snar framtid även genomföra uppdateringar av dessa två.

Myndigheten har konstaterat att det finns en efterfrågan på en engelsk version av riktlinjerna om synergonomi, dels i övriga Europa (EU-OSHA), dels från svenska universitet som utbildar studenter inom området och använder riktlinjerna som referenslitteratur i sina engelska kurser. Under året har ett översättningsarbete inletts som även inbegriper en mindre uppdatering av riktlinjerna om synergonomi utifrån erfarenheter som inkommit från användare av riktlinjerna, i huvudsak rörande vissa förtydliganden. Sedan tidigare finns riktlinjerna om sociala hälsorisker översatt till engelska.

Diagram 1. Översikt nedladdningar av samtliga riktlinjer för respektive år 2021–2024.

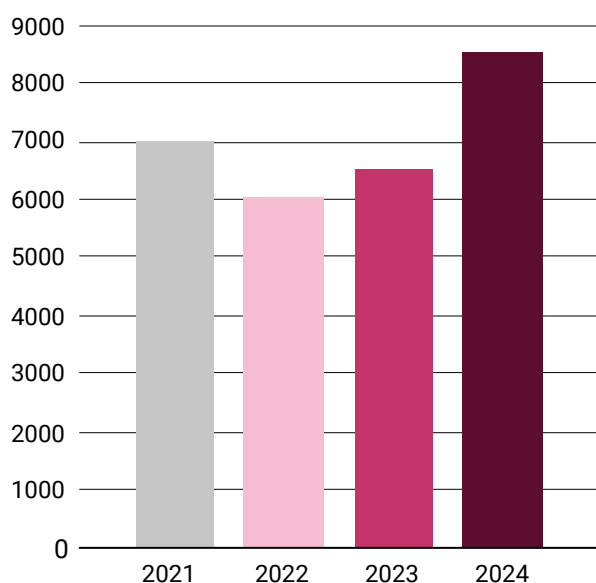
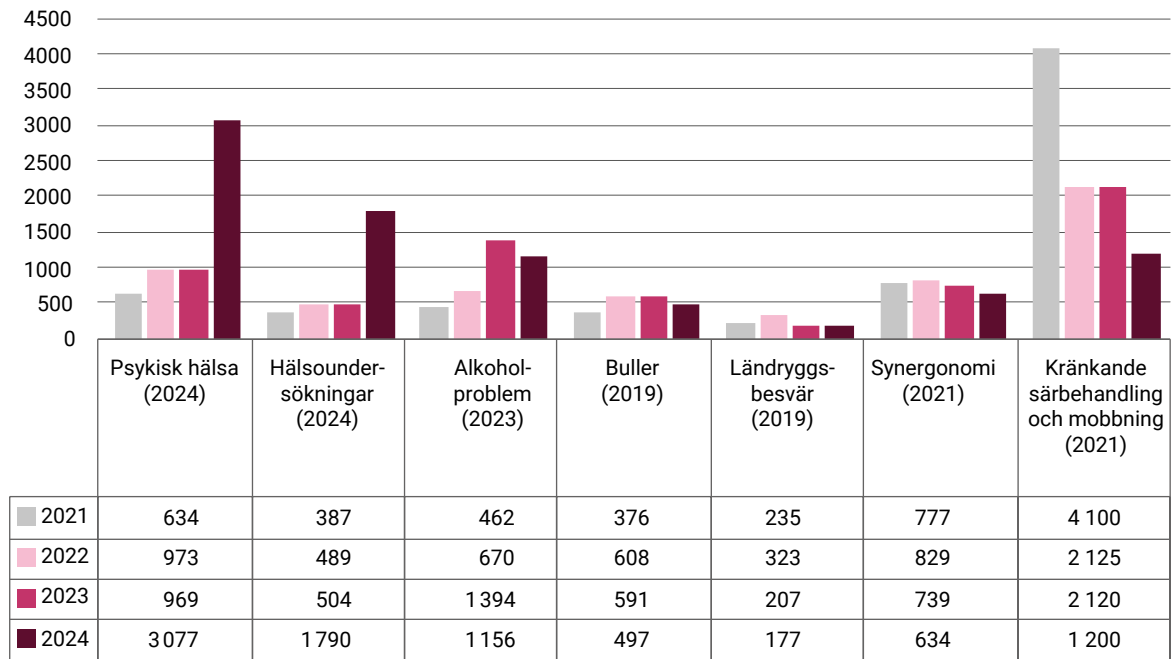


Diagram 2. Översikt nedladdningar av myndighetens sju riktlinjer för respektive år 2021–2024. Publiceringsåret anges inom parentes.



Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Under året har myndigheten slutrapporterat regeringsuppdraget ”Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare” som finns beskrivet under avsnittet ”Regeringsuppdrag”. Som en direkt effekt av detta initierade och samordnade myndigheten ett nätverk för studierektorer som beskrivs närmare i redovisningen av regeringsuppdraget. Myndigheten har under året fortsatt arbetet med att stimulera kompetensförsörjning inom teknisk företagshälsovård.

Stimulera kompetensförsörjning inom teknisk företagshälsovård

Arbetet som startade under våren 2020 i syfte att stimulera utveckling av utbildning inom det tekniska arbetsmiljöområdet har under året främst fokuserat på att samordna en arbetsgrupp med deltagare ifrån företagshälsovårdsbranschen, yrkesföreningen för arbetsmiljöingenjörer och Svenskt Näringsliv. Arbetsgruppen har tagit fram rekommendationer till kursinnehåll och kurslitteratur för utbildningen till arbetsmiljöingenjör som erbjuds som yrkeshögskoleutbildning.





Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt

Myndighetens uppdrag att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt har under 2024 inneburit deltagande och medverkande i olika konferenser, stärkta samarbeten med nätverk knutna till myndigheten och genom att ytterligare integrera det internationella arbetet i verksamheten, exempelvis genom att anlita experter till myndighetens projekt som är verksamma utanför Sverige.

Experter i kunskapsprojekten

Nytt för året är att i fyra av myndighetens pågående projekt är de anlidade experterna verksamma utanför Sverige. Experterna kommer från lärosäten/institut i Finland, Tyskland och Spanien. Detta väntas resultera i en breddning av det internationella perspektivet i sammanställningen av kunskap samt att myndighetens nätverk med möjlighet att sprida kunskap växer.

Myndigheten som Focal Point för Europeiska arbetsmiljöbyrå, EU-Osha

Myndigheten har under året fortsatt leda och samordna det svenska arbetsmiljönätverket inom ramen för sitt uppdrag som National Focal Point för Sverige. Arbetsmiljönätverket består av representanter från Arbetsmiljöverket, Arbetsgivarverket, Enterprise Europe Network (EEN), Forte och arbetsmarknadens parter. Tre möten har genomförts under året. Det svenska nätverket planerar att genomföra ett webinarium om resultaten från EU-oshas senaste ESENER-undersökning, som genomfördes under 2024, nästa år.

Myndighetens internationella samordnare har medverkat i samtliga nätverksmöten som anordnats för de personer som fungerar som Focal Point Managers för respektive stat, EU-Oshas Focal Point-nätverk. Mötena har genomförts såväl på distans som fysiskt, ett i Belgien och ett i Ungern i samband med respektive lands EU-ordförandeskap.

Vid presentationen av EU-Oshas pågående och planerade projekt som gjordes vid det senaste mötet, framgick att EU-Osha arbetar med flera projekt inom områden som även Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap arbetar med. Diskussion om hur de olika uppdragen kan vara till nytta för varandra har inletts. I maj anordnade EU-Osha ett expertseminarium i Bilbao kring frågan om belastning och kardiovaskulära sjukdomar. Myndigheten representerades vid seminariet av en av sina analytiker som leder arbetet med myndighetens två projekt om tungt fysiskt arbete. Förra årets etablerande av kontakt med den svenska representanten för OSHVET-nätverket, ett europeiskt nätverk för yrkesutbildningar, resulterade i att myndigheten under året presenterade myndighetens skolmaterial, ett utbildningsmaterial för skolungdomar om arbetsmiljö som tagits fram av tidigare på uppdrag av Nordiska ministerrådet. Deltagare var lärare inom yrkesutbildningar i olika länder i Europa.

EU-Oshas kampanj 2023-2026

År 2023 startade EU-Osha en ny kampanj ”Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv”. Det svenska

arbetsmiljönätverket anordnade under året två webinarier inom ramen för denna kampanj. Årets tema i Sverige har varit ”Chefens roll i det digitala arbetslivet” och inslagen har bland annat handlat om utmaningarna med att leda och samverka i verksamheter som är hybrida, hur det går att skapa en gemensam kultur inom organisationen trots detta och vad resultaten av Arbetsmiljöverkets inspektionsinsats inom ramen för temat visade. Läs mer om vad som genomförts inom ramen för kampanjen under året i avsnittet ”Samverkan och kunskapsspridning”.

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

Myndigheten har under året varit representerad i nätverkets styrelse och den vetenskapliga styrgruppen, samt medverkat i nätverkets projekt ”Well-Being at Work”. Projektet ”Lessons Learned from the covid-19 pandemic” (tidigare benämnt i årsredovisningen som ”Lärdomar från covid-19-pandemin”) är ett projekt som myndigheten lett under året och som inkluderar åtta europeiska medlemsländer. Respektive land skriver en rapport om erfarenheter och lärdomar utifrån åtgärder som vidtogs av europeiska stater myndigheter för att hantera utmaningar i arbetsmiljön. Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap samordnar och kommer att sammanställa erfarenheterna i en gemensam rapport. Vid en konferens i Paris i november, presenterade respektive land resultatet av sina erfarenheter. Den gemensamma rapporten publiceras 2025.



News from our Members

The Swedish Agency for Work Environment Expertise (Mynak)



How remote work impacts gender equality

Studies show remote work often reinforces existing inequalities, impacting stress, career progression, and skills development differently for men and women. Research from Mynak due in February 2025 will explore this and broader inequalities linked to geography, ethnicity, age, and other factors. Lead analyst Johan Stenmark hopes the insights will shed light on remote work's lasting effects on equality.

[KNOW MORE](#)



The impact of work-related crime on the work environment

Mynak's systematic review examined work-related crime and found it significantly harms employees and the broader work environment. Employees face high demands, low control, and exploitation, such as unpaid wages and unsafe conditions. Men and women face distinct risks: men in male-dominated sectors encounter safety hazards, while women are more prone to sexual harassment.

[KNOW MORE](#)

Internationell kunskapsspridning

Under året har myndigheten fortsatt haft möjlighet till ett stående inslag i nyhetsbrevet som ges ut av tidskriften "Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" för att presentera nyheter om myndighetens pågående projekt och webinarier. Nyhetsbrevet går ut månadsvis och myndigheten har haft inslag i samtliga nyhetsbrev under året. Tidskriften når många experter i Norden men även internationellt och är ett viktigt fönster för myndighetens kunskapsspridning utanför Sverige.

Myndighetens eget engelska nyhetsbrev har skickats ut två gånger under året. Statistik och analys av detta samt myndighetens engelska webbplats görs i avsnittet "Samverkan och kunskapsspridning".

Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådet är det officiella samarbetsorganet för de nordiska regeringarna. I rådets

arbetsmiljöutskottet representeras Sverige av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Regeringskansliet och Arbetsmiljöverket. Under året genomfördes två ordinarie möten i utskottet.

Under 2024 hade Sverige ordförandeskapet i ministerrådet och ansvarade under året för att leda rådets arbete samt att koordinera samarbetet mellan de nordiska länderna. Inom ramen för ordförandeskapet arrangerades bland annat ett seminarium om arbetslivskriminalitet där myndigheten presenterade resultatet från kunskapssammanställningen "Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö".

Den 23 oktober hölls den nordiska konferensen "Improving Working Life for Trans People!". Myndigheten bidrog till programmet med en presentation av guiden "God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide för arbetsplatser". Under konferensen uttrycktes ett tydligt behov av de praktiska verktyg som guiden erbjuder.



Myndigheten har, på uppdrag av regeringen, en styrelseplats i Nordiska ministerrådets utbildningsorgan NIVA (Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet). Under 2024, under Sveriges ordförandeskap i ministerrådet, var myndigheten också ordförande i NIVA:s styrelse. NIVA arrangerar löpande olika utbildningsinsatser och webinarier och myndighetens kunskapsproduktion har under året legat till grund för två webinarier. Den 20 mars genomfördes ett webinarium på ämnet ”Arbetsmiljöförhållanden för personal inom vård och omsorg – faktorer på organisatorisk nivå för att förbättra hälsa och välbefinnande”. Den 4 juni presenterades den forskningsbaserade guiden för ”God arbetsmiljö för hbtqi-personer”, också det i ett webinarium.

Northern Dimension Partnership in Public Health and Social Well-being (NDPHS)

NDPHS är ett nätverk som syftar till att stödja samarbetet och samordningen för att tillhandahålla en inkluderande tvärspektoriell plattform för hälsoförespråkande inom två stora områden; förebyggande av smittsamma sjukdomar och socialt välmående. Myndigheten är representerad i en av nätverkets expertgrupper; ”OSH Expert Group”. Under året har arbetet i expertgruppen koncentrerats att utveckla och reflektera över statistik som belyser arbetsmiljön och dess risker med fokus på arbetssjukdomar men också på att ta fram en gemensam verktygslåda för att utveckla och använda kunskap om psykosociala arbetsmiljöförhållanden.



Översikt och analys av myndighetens projekt under året

Här presenteras en översikt av myndighetens projekt med statistik för de olika uppgiftsområdena. En mer generell bedömning av hur myndigheten uppfyller sina uppdrag enligt myndighetens instruktion görs i avsnittet om resultatindikatorer.

Stadigt växande kunskapsproduktion

Myndighetens kunskapsproduktion har ökat stadigt och över en treårsperiod har antal slutförda projekt under ett verksamhetsår nästan fördubblats från sex uppdrag/projekt 2021 till elva 2024 (tabell 1 och 2). Antal projekt i genomförandefas 2023 och 2024 borgar för att denna trend håller i sig sett till de närmsta två åren (tabell 3 och 4). Tyngdpunkten i kunskapsproduktionen ligger naturligt på uppgiftsområdet Samla in, sammanställa och sprida som utgör myndighetens bredaste uppgiftsområde. Färre projekt i utförandefas i uppgiftsområdet som rör utvärdering har sin grund i att utvärderingsprojekt brukar normalt ta längre tid att genomföra vilket mot bakgrunden av osäkerheten om uppgiftens hemvist efter samgåendet med Arbetsmiljöverket lett till att inga nya utvärderingsprojekt initierats sedan Regeringens av myndighetens avveckling i

september 2023. För uppgiftsområdet följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt har inget projekt avslutats under året, däremot pågår EU-Osha kampanjen som är ett treårigt projekt (redovisas i avsnittet ”Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt”) samt tre projekt där myndigheten samarbetar med europeiska forskare (tabell 4). Ett flertal publikationer från tidigare års kunskapsproduktion har också under året översatts till engelska för att bidra till kunskapspridning internationellt. Antalet översatta publikationer redovisas i tabell 5.

Sett till myndighetens redovisade och pågående kunskapsproduktion är den sammanvägda bedömningen för året att myndigheten på ett systematiskt sätt genomfört sina uppgifter enligt myndighetens instruktion och samtidigt bidragit till att implementera regeringens arbetsmiljöstrategi.

Tabell 1. Antal slutredovisade regeringsuppdrag och egeninitierade projekt med publicerade resultat inom myndighetens uppgiftsområden för perioden 2021–2024.

Typ av projekt	2021	2022	2023	2024
Regeringsuppdrag	3	1	3	2
Egeninitierade projekt inom ramen för våra uppgiftsområden	3	8	5	9
Total	6	9	8	11

Tabell 2. Översikt över slutredovisade regeringsuppdrag och egeninitierade projekt med resultat som publicerats inom ramen för myndighetens uppgiftsområden under 2024. Regeringsuppdragen är markerade i grått.

Regeringsuppdrag/Egeninitierade projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företagshälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar och rapporter				
Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare			●	
Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för poliser i yttre tjänst	●			
Utvärdering av införandet av sanktionsavgifter		●		
Utvärdering och uppföljning av insatser som gjorts för att förbättra kvinnors arbetsmiljö		●		
Uppföljning av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg		●		
Utvecklingen av den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden innan och under covid-19-pandemin		●		
Arbetskriminalitet och arbetsmiljö	●			●*
Arbetsmiljön inom högskolesektorn	●			
Riktlinjer, guider och populärversioner				
Riktlinjer för att hälsoundersökningar via arbetsplatsen med fokus på levnadsvanor			●	
God arbetsmiljö för HBTQI-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser	●			
Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen			●	

* Avser översättning av de båda svenska rapporterna till engelska.

Tabell 3. Antal pågående regeringsuppdrag och egeninitierade projekt respektive år 2021-2024.

Typ av projekt	2021	2022	2023	2024
Regeringsuppdrag	6	6	3	3
Egeninitierade projekt inom ramen för våra uppgiftsområden	10	13	24	20
Total	16	19	27	23

Tabell 4. Översikt över myndighetens pågående regeringsuppdrag och egeninitierade projekt vid utgången av 2024. Regeringsuppdragen är markerade i grått.

Regeringsuppdrag/Egeninitierade projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företagshälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar och rapporter				
Uppdrag att inhämta och sammanställa kunskap om samband mellan vissa gruppers utsatthet och arbetsrelaterad stress	•			
Säkerhetskultur inom militär verksamhet	•			
Hot och våld i arbetslivet	•			
Sverige om arbetsmiljön		•		
Sexuella trakasserier – en del av det könsbaserade våldet	•			
Positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder: bidragande faktorer och konsekvenser för individer och organisationer	•			
Kognitiv ergonomi	•			
Effekter av arbetsmiljöregleringar	•			
Funktionsnedsättning och arbetsmiljö	•			
Tystnadskultur	•			
Tungt fysiskt arbete och samband med arbetsrelaterad dödlighet, hjärt- och kärlsjukdomar, samt kvalitetsjusterade levnadsår	•			
Tungt fysiskt arbete och samband med sjukskrivning, sjukersättning samt behöva byta eller sluta jobba	•			
Distansarbete och arbetsmiljön	•			
Lärdomar från covid-19-pandemin	•			•
Små och mikroföretag - kartläggning av utmaningar och möjligheter avseende arbetsmiljö	•			
Grön omställning inom lantbruket	•			
Riktlinjer, guider och populärversioner				
En populärvetenskaplig sammanfattning med fokus på lärande i arbete och dess betydelse för företagets arbetsmiljöarbete	•			
Riktlinjer för arbetsanpassningar för yrkesverksamma med autism och adhd			•	
Internationella kampanjer och forskningssamarbeten				
Projektledare för EU-Oshas kommande 3-åriga kampanj i Sverige "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv".				•
Förebyggande av arbetsmiljörisker i samband med digitalt plattformarbete	•			•
Etiska och juridiska utmaningar i användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte	•			•
Övrigt såsom planer, utredningar, samordning, utbildningsmaterial				
Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö			•	

Tabell 5. Antal publikationer (kunskapssammanställningar, rapporter, forskningsbaserade guider, utbildningsmaterial) inom myndighetens uppgiftsområden 2021–2024.

Uppgiftsområde	2021	2022	2023	2024
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	6	7	13	6
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	1	1	1	4
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	2	2	1	3
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt *	6	2	9	8

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

Diagram 3. Antal nedladdningar av publikationer som publicerats under året.

Tabell 6. Topp fem nedladdade publikationer under året av myndighetens samtliga publikationer publicerade 2019–2024. Publiceringsåret inom parentes.

Publikation	Antal nedladdningar under 2024
1. Riktlinjerna om psykiska hälsa och ohälsa på arbetsplatsen (2019, 2024)	3 077
2. Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen (2019, 2024)	1 790
3. Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning (2021)	1 200
4. Riktlinjer för att förebygga och hantera alkoholproblem i arbetslivet (2023)	1 156
5. God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser (2024)	977





Samverkan och kunskapsspridning

Detta avsnitt redogör för hur samverkan har genomförts och utvecklats under året, både övergripande och inom ramen för arbetet i projekten. Därefter följer en beskrivning av myndighetens övergripande arbete med kunskapsspridning samt statistik som visar hur myndigheten nått ut via de vanligaste kommunikationskanalerna.

Samverkan och kunskapsutbyte

I myndighetens instruktion, 7 §, framgår att samverkan ska ske med arbetsmarknadens parter och andra aktörer i den utsträckning det behövs för verksamheten. Myndigheten driver egeninitierade samverkansgrupper och är aktiv både i att initiera och delta i olika former av samverkan och dialog.

Arbetsmarknadens parter och andra intressenter

Samverkan med arbetsmarknadens parter samt företrädare för olika intresseorganisationer och yrkesgrupper inom företagshälsovården sker återkommande i de samverkansgrupper och referensgrupper som myndigheten har inrättat specifikt för dessa ändamål.

Samverkansgrupp kunskap

”Samverkansgrupp kunskap” är myndighetens initiativ och är ett forum för samverkan om 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 2024.

Samverkansgrupp företagshälsovård

Gruppen är myndighetens initiativ och är ett forum för samverkan om 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 ordinarie möten under 2024.

Referens- och dialoggrupper

Inom ramen för arbetet i myndighetens olika projekt sker samverkan, beroende på ämnesområde, med olika aktörer i syfte att inhämta kunskap och erfarenheter samt fånga upp idéer och förslag. I vissa fall organiseras olika typer av referensgrupper, ibland används befintliga forum som konferenser eller nätverksträffar, och det händer även att dialog initieras av aktörerna själva.

Under året har myndigheten haft aktiva dialog- och referensgrupper i flera projekt. Eftersom deltagarna i dessa grupper även tillhör myndighetens målgrupper, bidrar arbetssättet dessutom till en spridning av information och kunskap. Via de egna kontaktnät och forum som deltagarna har och ingår bidrar deltagarna till att sprida arbetets resultat, vilket också stärker myndighetens möjligheter att nå ut till målgrupperna.

Övrig samverkan och kunskapsutbyte

Utöver samverkan i nätverk och regelbundna möten med andra myndigheter och aktörer nyttjas och sprids myndighetens kunskap även i många andra sammanhang, exempelvis i statliga utredningar och i projekt inom angränsande områden som drivs av andra aktörer.

Exempel på forum, nätverk, arbetsgrupper och referensgrupper som myndigheten ingått i under året (huvudaktör inom parentes):

- Referensgrupp för utveckling av arbetsmiljöundersökningen (Arbetsmiljöverket)
- Arbetsmarknadens referensgrupp för forskningsprogrammet NOWSTARS om (Stockholms universitet)
- Referensgrupp för främjande av fysisk aktivitet, RUFA (Folkhälsomyndigheten)
- Nationell kunskapsgrupp i projektet Momentum som syftar till kunskapsutveckling och kompetenshöjande insatser inom psykisk ohälsa och återgång i arbete (ESF-rådet)
- Workshop om cirkulär ekonomi (Svenska Miljöinstitutet, IVL)
- Rundabordssamtal om psykisk hälsa och återgång i arbete
- Nätverket ”Genus och arbetsmiljö”
- Nätverket ”Swedish Working Group on Health”, SWHEPA
- Myndighetsnätverket mot rasism (Forum för levande historia)

Kunskapsspridning genom föreläsningar och konferenser

Deltagande i konferenser och externa arrangemang som är relevanta för myndighetens uppdrag har också genomförts, både nationellt och internationellt. De internationella sammanhang där myndigheten medverkat redogörs för i avsnittet ”Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt”.

Konferenser som myndigheten medverkat i:

- Forum Jämställdhet, Karlstad i februari. För andra året i rad medverkade myndigheten på det årliga forumet. Vid årets konferens deltog myndigheten både i programmet och med en utställarmonter. Nytt för i år var att myndigheten samverkade med Arbetsmiljöverket, både under parollen ”Jämställd arbetsmiljö!” och i den gemensamma montern.
- Arbetsmiljömedicinska klinikernas vårmöte, Örebro i maj. Varje år samlas medarbetare inom företagshälsovårdsområdet för en tvådagarskonferens. Myndigheten deltog i konferensen med flertalet medarbetare och hade också ett mässbord i syfte att informera om myndighetens arbete.
- Eu-Osha konferens ”Kardiovaskulära sjukdomar och arbetsmiljö”, Bilbao, Spanien i maj. Myndigheten deltog med expertis inom hjärt- och kärlsjukdomar och arbetsmiljö.
- 34:e ICOH-kongressen i Marocko i maj. Generaldirektören medverkade genom att presentera rapporten ”Arbetsmiljön för chefer under coronapandemin” samt i en panel tillsammans med de övriga nordiska arbetsmiljöorganisationerna om aktuell arbetsmiljöforskning i Norden. Kongressen var ett bra tillfälle för nätverksbyggande och för att informera om myndighetens övriga kunskapsproduktion.
- Forum för arbetslivsforskning (FALF) i Lund i juni. Den årliga konferensen samlar forskare från olika områden, från olika nationer och med olika perspektiv som i år utforskar hur hållbara och hälsosamma arbetsmiljöer kan skapas för att attrahera, behålla och motivera både dagens och morgondagens arbetskraft. Till konferensen antogs fem av myndighetens projekt och myndigheten representerades av tre medarbetare och experter från projekten.

- 24:e Internationella kongressen om yrkesutbildning och arbete, Porto, Portugal i september. Presentation av myndighetens uppdrag och arbete samt det utbildningsmaterial om arbetsmiljö för unga som lanserades av myndigheten på uppdrag av Nordiska ministerrådet 2023.

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

- Nordic-Baltic seminar on work-related crime, Stockholm i september. Presentation av myndighetens resultat av projektet inom arbetskriminalitet; framgångsrika arbetsmetoder, samarbetsformer och insatser för att bekämpa arbetslivskriminalitet.
- Föreläsning om mobbning och kränkande särbehandling, Skyddsombudens dag, Uppsala universitet i maj.

Kunskapsspridning via myndighetens kommunikationskanaler

Förutom de spridningsaktiviteter som sker i direkt anslutning till specifika projekt arbetar myndigheten aktivt för att på olika sätt belysa arbetsmiljöfrågor och informera om tidigare och pågående projekt samt kunskapsspridning utifrån myndighetens roll som nationellt kunskapscentrum.

Under 2024 har myndigheten fortsatt utvecklingen av sina kommunikationskanaler med fokus på att bredda spridningen av kunskap om arbetsmiljöfrågor

till nya målgrupper. Ett exempel på det är kampanjer riktade till specifika målgrupper. Särskilda satsningar har också gjorts på webinarier och temadagar under året.

Nyhetsbrevet spelar fortsatt en viktig roll för att nå ut till relevanta målgrupper.

Nedan följer en beskrivning av myndighetens kommunikationskanaler samt statistik och analys kopplat till denna.

Webbplatser

Svenska webbplatsen – mynak.se

Den svenska webbplatsen mynak.se är myndighetens viktigaste kommunikationskanal och spelar en central roll i spridningen av kunskap.

Antalet sidvisningar på den svenska webbplatsen (diagram 4) har enligt statistiken minskat med 40% jämfört med föregående år. Denna minskning antas bero på att myndigheten under året infört funktionen att användaren får välja att godkänna eller neka cookies, vilket får till följd att i de fall användaren nekar cookies registreras inte besöket på sidan.

Avseende nedladdningar av publikationer visar statistiken (diagram 5) på ett fortsatt stabilt intresse för myndighetens kunskapsproduktion. Den uppåtgående trenden kan sannolikt förklaras av att ny kunskapsproduktion kontinuerligt tillkommer och utbudet utökas.

Publikationer som tillkommit under året ligger strax under antalet för 2023 (13 i år jämfört med 15 år 2023).

Diagram 4. Antal sidvisningar på myndighetens svenska webbplats, mynak.se

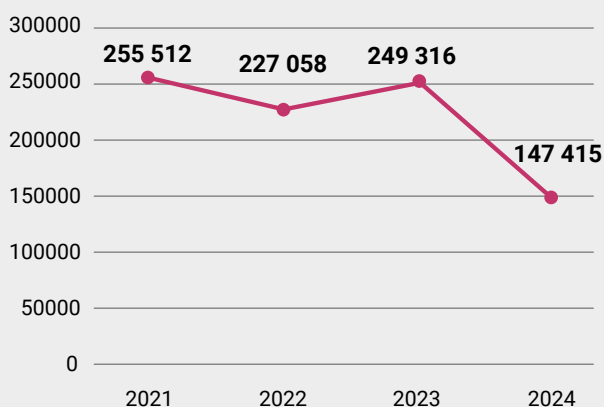
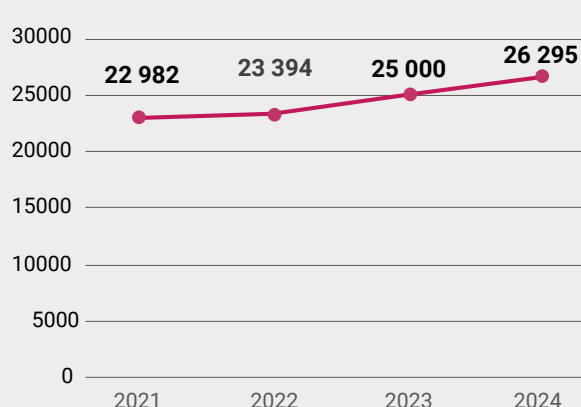


Diagram 5. Antal nedladdade publikationer från myndighetens svenska webbplats, mynak.se





Engelska webbplatsen – sawee.se

Det aktiva arbetet med den engelska webbplatsen, sawee.se, som inleddes under föregående år, har lett till en fortsatt stark ökning av både sidvisningar och nedladdningar av publikationer. Detta kan tyda på att fler aktörer har upptäckt webbplatsen och myndighetens kunskapsproduktion. Kombinationen

av fler översatta publikationer och ökat deltagande i internationella sammanhang har sannolikt bidragit till den positiva utvecklingen.

Antalet sidvisningar har ökat med drygt 30 procent jämfört med föregående år, samtidigt steg antalet nedladdningar lika mycket.

Diagram 6. Antal sidvisningar på myndighetens engelska webbplats, sawee.se

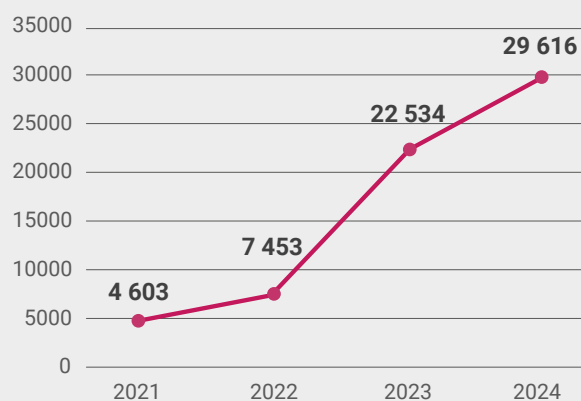
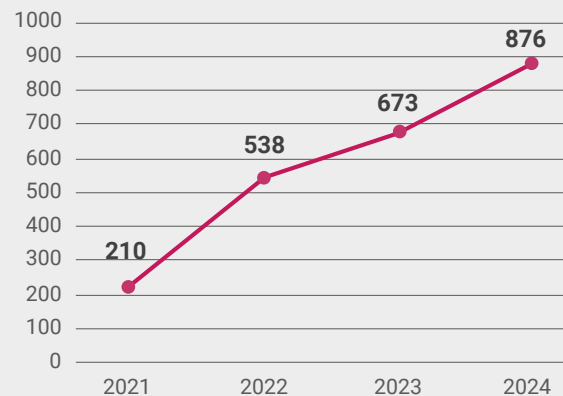


Diagram 7. Antal nedladdade publikationer från myndighetens engelska webbplats, sawee.se



Sociala medier

Sociala medier har en viktig roll i att driva trafik till myndighetens webbplats och att öka spridningen av myndighetens publikationer. Under året har myndigheten fortsatt att hålla en hög närvaro i sociala medier och arbetat strategiskt med att anpassa innehållet för olika plattformar. Samtliga kanaler visar en ökning i antalet följare, med särskilt stark tillväxt på LinkedIn som under året nådde 14 790 följare. Även på Facebook och Instagram noteras en fortsatt ökning av antalet följare, med 2 158 respektive 1 839 följare vid årets slut.

Antalet visningar på YouTube ökade kraftigt från 11 751 år 2023 till 51 143 under 2024, samtidigt som antalet prenumeranter steg till 748. Denna ökning beror i huvudsak på att myndigheten under året producerade och sände tre webinarier med tillhörande material och filmer, i jämförelse med 2023 då inga webinarier producerades.

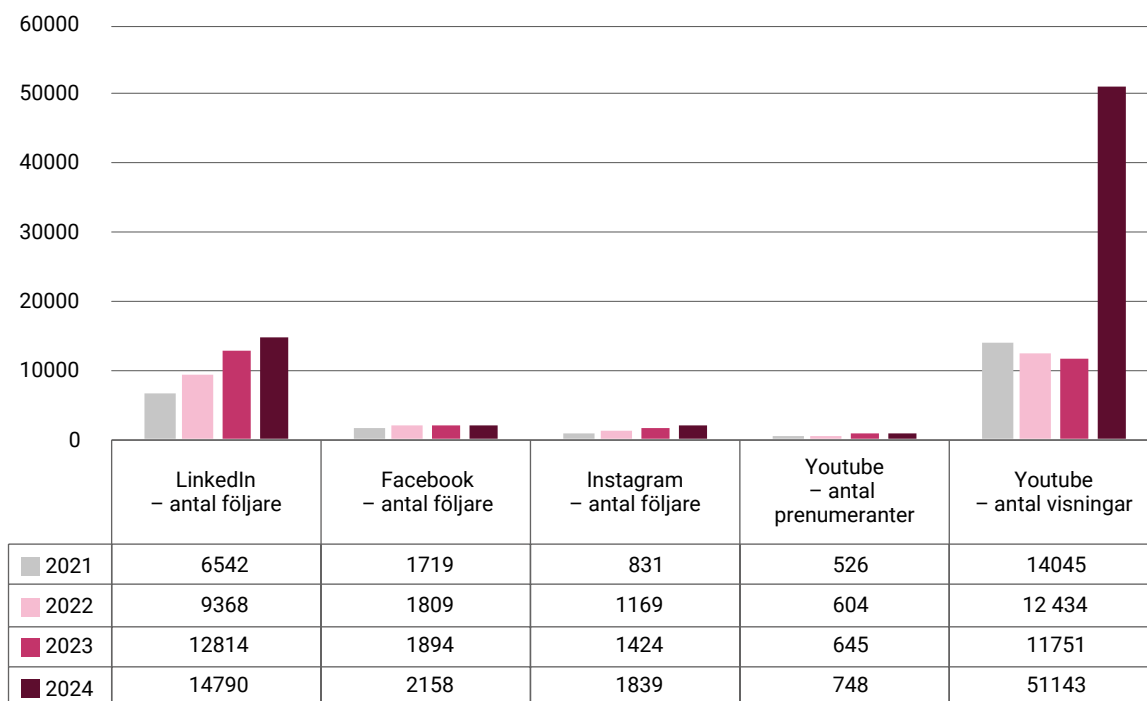
Flera produktioner har också riktats till specifika målgrupper och branscher med tydliga teman. Exempel på det är riktat webinarium till hälso- och sjukvården avseende en hållbar arbetsmiljö, ett annat

exempel på tydligt tema är spridning av kunskap relaterade till hbtqi-frågor.

Den fortsatta ökningen av följare och visningar i samtliga kanaler stärker bilden av att den information och kunskap som myndigheten förmedlar uppfattas som både relevant och ha hög kvalitet.



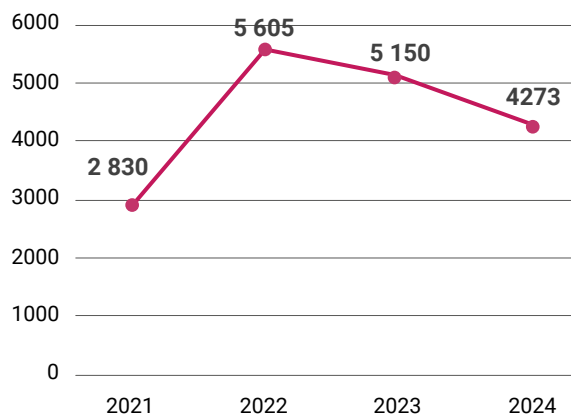
Diagram 8. Närvaro i sociala medier



Podcast

Under 2024 släpptes ett nytt avsnitt, #11, av myndighetens egen podcast Arbetsmiljösnack. Avsnittet tar upp aktuella frågor kring arbetsmiljö och ledarskap med 1150 lyssningar under året. Den totala lyssningen på myndighetens podcastserie uppgick under året till 4 273, en marginell minskning jämfört med föregående år. Minskningen under de senaste två åren kan möjligen förklaras av att endast ett nytt avsnitt per år släpptes under 2024 och 2023. Tidigare år har produktionen varit högre, exempelvis släpptes tre avsnitt i slutet av 2022 vilket bidrog till högre lyssnarsiffror även under 2023. Att lyssningarna, trots lägre produktion, förblir på en stabil hög nivå tyder på att de ämnen som avhandlats tidigare fortsatt är relevanta och aktuella. Podcasten är ett viktigt komplement till myndighetens andra kommunikationskanaler och bidrar till att sprida kunskap på ett lättillgängligt och engagerande sätt.

Diagram 9. Totala antalet lyssningar av myndighetens samtliga elva podcasts.



Nyhetsbrev

Under året har myndigheten gett ut åtta nyhetsbrev. Statistiken visar att mediet nyhetsbrevet visar en fortsatt positiv utveckling med en kontinuerlig ökning av antalet prenumeranter. En svag uppgång i öppnings- och klickfrekvensen tyder på att innehållet i nyhetsbrevet fortsatt upplevs som både relevant och engagerande.

Öppningsfrekvensen visar hur stor andel av mottagarna som har öppnat nyhetsbrevet efter utskicket. Klickfrekvensen visar hur många av mottagarna som har klickat på en länk i nyhetsbrevet, baserat på de som har fått tillgång till länkarna.

Diagram 10. Antal prenumeranter på myndighetens nyhetsbrev.

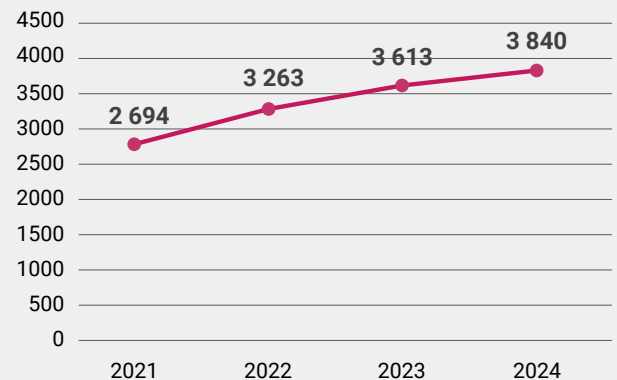
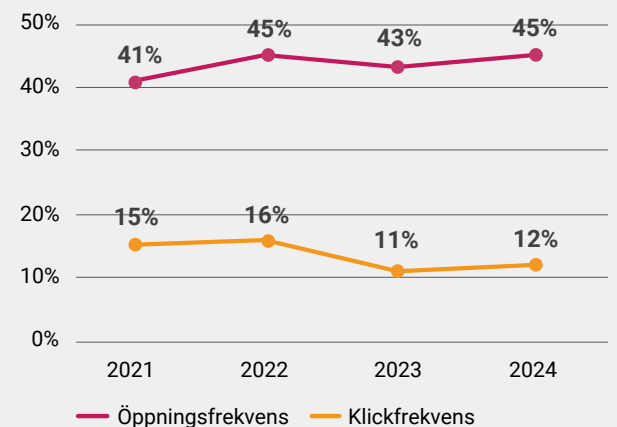


Diagram 11. Öppningsfrekvens och klickfrekvens för myndighetens nyhetsbrev.



Särskilda kommunikationsinsatser

Under året har särskilda kommunikationsinsatser utförts i syfte att stärka och effektivisera myndighetens kunskapsspridning. För detta ändamål har en ”Innovations- och kampanjgrupp” tillsatts, vilket beskrivs närmare i avsnittet ”Internt utvecklingsarbete”. Nedan redovisas de särskilda kommunikationsinsatser som genomförts under året.

Kampanj: Ökad kännedom om riktlinjer för företagshälsovården

Kampanjen syftade till att öka kännedom om, och användning av myndighetens riktlinjer för företagshälsovården. Målgruppen var i huvudsak chefer och medarbetare inom branschen. Kampanjen innehöll fyra huvudinslag: ett webinarium om arbetet med riktlinjerna, syfte och mål och genomgång av de riktlinjer som finns tillgängliga, tre reportagefilmer som ger olika perspektiv på riktlinjerna, dess användning och nytta, en animerad film som tar upp tre huvudsakliga fördelar med att arbeta utifrån riktlinjerna samt en ny webbsida för att samla allt material som rör riktlinjerna för att öka och underlätta tillgängligheten för användarna.

Effekter och lärdomar

Kampanjen bidrog till ökad synlighet för riktlinjerna och samlade viktig information på ett lättillgängligt sätt via den nya webbplatsen. Webinariet, som även kunnat ses i efterhand på webbplatsen har haft mer än 600 visningar². I utvärderingen som gjordes i anslutning till huvudsändningen den 8 februari svarade 79% av deltagarna att de ansåg att den totala upplevelsen var bra eller mycket bra. Utvärderingen visade också en önskan om mer fördjupning i respektive riktlinje, vilket är en lärdom inför framtida insatser.

Reportageinspelningarna ledde, förutom att fylla sitt syfte mot målgruppen, till värdefulla insikter om och en förbättrad förståelse för användarnas behov och utmaningar genom dialoger med de som intervjuades – forskare, branschorganisationen och företag inom företagshälsovården.

En fortsatt hög nivå av nedladdningar av myndighetens riktlinjer indikerar att kampanjen framgångsrikt uppfyllde sitt syfte att sprida kännedom och stödja användarna i deras arbete.

Kampanj: Hållbar arbetsmiljö inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg

Kampanjen syftade till att sprida kunskap och erbjuda stöd för en hållbar arbetsmiljö inom hälso- och

sjukvård samt vård och omsorg. I samarbete med forskare och externa aktörer genomfördes en rad kommunikationsaktiviteter, däribland webinarium, reportagefilmer, en animerad film och en ny webbsida. I kampanjen ingick resultaten från två regeringsuppdrag, ”Inhämta och sammanställa kunskap om arbetsmiljörisiker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal” som redovisades i december 2023 samt ”Uppföljningen av användningen av statsbidraget som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg” som redovisades i april 2024. Båda dessa uppdrag hade gemensamma målgrupper såsom arbetsgivare, chefer, skyddsombud och förtroendevalda inom hälso- och sjukvård och vård- och omsorg.

Genom att kombinera resultaten från båda uppdragen skapades en omfattande kampanj med ett helhetsperspektiv på arbetsmiljöfrågor. Kampanjen omfattade ett webinarium där forskningsresultat och praktiska verktyg, framtagna i samarbete med Suntarbetsliv, presenterades. Tre kortare reportagefilmer togs också fram för att stärka kampanjens budskap, en presenterade resultatet från en enkätundersökning bland medarbetare inom hälso- och sjukvården som tillfrågats om risker och utmaningar i arbetsmiljön, en annan handlade om interventioner för friska arbetsplatser och en tredje om förutsättningar för hållbara projekt inom vård och omsorg. En kort animerad film skapades för sociala medier i syfte att marknadsföra webinariet och den nya kampanjwebbplatsen som också togs fram för att samla allt material som rör myndighetens samlade material för hälso- och sjukvård och omsorg.

Effekter och lärdomar

Kampanjen har framgångsrikt spridit kunskap och verktyg för en hållbar arbetsmiljö inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Webinariet, som hade 469 anmällda till livesändningen och 2 217¹ visningar i efterhand, skattades högt av målgruppen, där 95% av deltagarna ansåg att upplevelsen var mycket bra eller bra. Forskningsresultaten och stödverktygen som presenterades upplevdes som mycket eller ganska relevanta av 97% av deltagarna.

Samordningen mellan myndigheten och Suntarbetsliv, där forskningsresultat kombinerades med praktiska stödinsatser, har visat på styrkan i att erbjuda en helhetssyn på arbetsmiljöfrågor. Genom att samla forskning, lärande exempel och verktyg i en gemensam plattform antas insatsen ha skapat

1. YouTubes nya algoritmer räknar inte upprepade visningar från samma IP-adress, vilket gör att endast en användare per arbetsplats registreras som en visning. Detta innebär att det faktiska antalet visningar troligen är högre än statistiken visar.

konkreta möjligheter för arbetsgivare och personal att förbättra arbetsmiljön.

Kampanj: God arbetsmiljö för hbtqi-personer

Kampanjen syftade till att lansera och sprida den forskningsbaserade guiden *God arbetsmiljö för hbtqi-personer* som gavs ut i juli 2024. Guiden bygger på regeringsuppdraget ”Hbtqi-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö”, som redovisades i juni 2022 och kom till initierades utifrån ett identifierat behov av konkreta verktyg för att hantera utmaningar kopplade till inkludering och arbetsmiljö. Kampanjen innehöll flera delar: ett webinarium där guidens avsnitt och hur dessa kan användas presenterades, två reportagefilmer där den ena visade hur guiden kan användas i praktiken och den andra innehöll reflektioner om guiden och arbetet med guiden utifrån utsagor från deltagare i projektets referensgrupp. Det togs också fram en animerad film om vikten av en inkluderande arbetsmiljö samt en webbsida för tillgängliggörande av alla material kopplat till guiden.

Effekter och lärdomar

Kampanjen har framgångsrikt spridit guiden och kunskap om hur den kan användas för att stödja arbetsplatser i att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Webinariet, med 367 anmälda till livesändningen och senare 570² visningar i efterhand, uppskattades av målgruppen. 90% av deltagarna ansåg att den totala upplevelsen var mycket bra eller bra och 92% fann innehållet mycket eller ganska relevant för sin yrkesroll.

Kombinationen av forskning, pilottester och praktiska övningar har gett arbetsplatser en tydlig vägledning för att påbörja och utveckla sitt inklude-

ringsarbete. Guiden är ett bra exempel på hur forskningsbaserad kunskap kan omvandlas till konkreta verktyg som gör skillnad i vardagen för både arbetsgivare och medarbetare.

Nedladdningarna av guiden och den positiva utvärderingen visar att kampanjen och lanseringen har uppfyllt sitt syfte att nå målgruppen och erbjuda ett uppskattat verktyg för att främja inkluderande arbetsplatser.

Kampanj: Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv

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 arrangerar myndigheten webinarier på ämnen inom kampanjområdet. Målgrupperna för dessa webinarier är HR, skyddsombud, chefer och personer som arbetar med utvecklingsarbete och arbetsmiljöfrågor. Under 2024 arrangerades två webinarier inom kampanjen ”Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv”. Det första webinariet i maj var ett orienterande webinarium med fokus på chefs roll i det digitala arbetlivet. Här lyftes forskningen kring hur det är att leda och samverka i det digitala arbetlivet och på distans. Det andra webinariet i oktober hade fokus på resultaten av Arbetsmiljöverkets inspektioner som tittat närmare på hur det fungerar att leda och samverka i det digitala arbetslivet samt belyst några lärande exempel.

Mer om kampanjen och myndighetens roll som Focal Point finns att läsa i avsnittet om myndighetens internationella arbete.

Tabell 7. Antalet anmälda deltagare samt könsuppdelad statistik för de två webinarierna inom ramen för EU-Osha-kampanjen 2024.

	Anmälda deltagare till sändningstillfället	Varav	
Att leda och samverka på distans, chefs roll i det digitala arbetslivet. 2024-05-31	Ingen statistik tillgänglig		
Att leda och samverka i det digitala arbetslivet och resultaten från Arbetsmiljöverkets inspektioner 2024-10-25	785	Kvinnor:	657
		Män:	117
		Annan:	1
		Vill ej ange:	10

2. YouTubes nya algoritmer räknar inte upprepade visningar från samma IP-adress, vilket gör att endast en användare per arbetsplats registreras som en visning. Detta innebär att det faktiska antalet visningar troligen är högre än statistiken visar.



Utbildningsinsatsen har bidragit till att medarbetare inom myndigheten – oavsett funktion eller roll – tillsammans har reflekterat över vad det innebär att beakta jämställdhet och likabehandling i det dagliga arbetet samt hur myndighetens arbete kan bidra till uppfyllelse av de nationella jämställdhetsmålen.



Jämställdhet och likabehandling

Myndigheten ska enligt instruktionens 6 § beakta ett jämställdhets- och lika-behandlingsperspektiv i sitt arbete. I detta avsnitt redovisas hur myndigheten har arbetat med dessa frågor, både utifrån instruktionen och utifrån de tre roller som Ekonomistyrningsverket (ESV) lyfter fram som centrala för statliga myndigheter; som myndighet, samhällsaktör och arbetsgivare.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i sin roll som statlig myndighet ansvar för att verksamheten är likvärdig för alla medborgare. Som samhällsaktör har myndigheten ett ansvar att använda sitt mandat och handlingsutrymme för att uppnå målen inom jämställdhets- och likabehandlingspolitiken. I rollen som arbetsgivare har myndigheten ansvar för att bemöta och säkerställa likabehandling av både anställda och arbetssökande samt att aktivt främja jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter.

Omfattande utbildningsinsats

Enligt ett tidigare beslut att fördjupa och utveckla jämställdhetsarbetet har alla medarbetare vid myndigheten under 2024 genomgått en omfattande utbildningsinsats, ”Jämställdhet och likabehandling för statliga myndigheter”. Utbildningen har syftat till att höja deltagarnas kunskap och stärka deras förmåga att bedriva ett aktivt arbete med jämställdhetsintegrering och att skapa en gemensam förståelse för vad praktiskt jämställdhetsarbete innebär i det dagliga arbetet samt att bidra med kompetens i arbetet en jämställd och icke-diskriminerande arbetsmiljö.

Deltagarna har fått en djupgående introduktion till grundläggande begrepp och historiska perspektiv, inklusive genus, jämställdhetsmål och arbetsplatsrelaterade diskrimineringslagar. Genom utbildningen tydliggjordes hur organisatoriska normer och strukturer påverkar jämställdheten, med särskilt fokus på att synliggöra och analysera ojämlikheter.

För att fördjupa förståelsen av innehållet i utbildningen genomfördes löpande uppgifter, både individuellt och i grupp. Utbildningen avslutades med gruppresentationer där deltagarna analyserade ett tidigare genomfört projekt. Fokus i uppgiften var att bedöma hur jämställdhet och likabehandling hade integrerats genom projektets olika faser och att identifiera potentiella förbättringsområden.

Strategi för jämställdhetsintegrering

Satsningen på utbildningen ”Jämställdhet och likabehandling för statliga myndigheter” är en del av strategin för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering, vilket innebär att jämställdhetsperspektivet integreras i planering, beslutsfattande, genomförande samt i uppföljning av myndighetens arbete och verksamhet. Under 2025 kommer arbetet fortsätta med samma höga ambitionsnivå; med fokus på att jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet ska integreras i olika faser av projektprocessen.

Intensivt arbete i jämställdhetsgruppen

Myndigheten har sedan tidigare en arbetsgrupp med särskilt fokus på jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. För ökad delaktighet och lärande kommer denna grupp att utökas med medarbetare från de olika funktionerna utifrån ett rullande schema. Gruppen kommer att få i uppdrag att ta fram mål och aktiviteter för det fortsatta arbetet. Frågan ska regelbundet diskuteras i ledningsgruppen för att kontinuerligt kunna utvecklas och följas upp.

Sveriges största jämställdhetskonferens

Myndigheten deltog i Forum Jämställdhet i Karlstad den 7–8 februari. Under dagarna genomfördes ett särskilt program i montern och besökarna fick bland annat ta del av ett samtal om betydelsen av jämställd arbetsmiljö och framtida utmaningar. I samtalet, som modererades av myndighetens processledande analytiker Karin Sjöberg Forssberg, deltog generaldirektör Nader Ahmadi, jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg (L) samt Arbetsmiljöverkets biträdande generaldirektör Håkan Olsson.



Internt utvecklingsarbete

Utöver de omfattande förberedelserna inför det förestående samgåendet med Arbetsmiljöverket har stort fokus legat på att utveckla arbetsprocesser, förbättra samordning och kvalitet, stärka informationshantering och informationssäkerhet samt att öka digitaliseringen.

Processen för val av nya projekt

För att säkerställa samhällsnyttan av myndighetens projekt och andra insatser har processen för insamling, bedömning och prioritering av projektidéer utvecklats.

Arbetslivets och arbetsmarknadens kunskapsbehov har inventerats genom att fråga och rådgöra med myndighetens kvalitetsråd och samverkansgrupper, med parterna och andra intressenter samt genom förslag från myndighetens egna experter. Även allmänheten har via en särskild funktion på myndighetens webbplats kunnat lämna förslag och synpunkter. De inkomna förslagen sammanställs och kategoriseras som ett första steg i bearbetningen. Därefter diskuteras och viktas förslagen i myndighetens arbetsgrupp

för omvärldsbevakning och strategisk utveckling. Det slutliga urvalet av nya projekt sker tillsammans med GD, med hänsyn till aktuell budget.

En strukturerad process gör det möjligt att systematiskt bedöma idéer utifrån relevans och målgruppers behov, samtidigt som den skapar transparens och förutsägbarhet i hur beslut fattas. Det stärker både kvaliteten i, och förtroendet för myndighetens arbete.

Utökad samarbete funktionerna analys och kommunikation

Under året har regelbundna månadsmöten införts för att samla funktionerna för analys och utvärdering samt kommunikation och samverkan. Syftet är att

stärka samarbetet mellan dessa kärnverksamheter och säkerställa ett samordnat och effektivt arbete inom myndigheten. Regelbundna utbyten av uppdateringar, statistik och erfarenheter från projekt och aktiviteter bidrar till en gemensam förståelse för hur insatserna bidrar till genomförande av myndighetens övergripande uppdrag.

Synergier mellan funktionerna identifieras under månadsmötena, där framgångsrika metoder lyfts fram, utmaningar diskuteras och behov av utveckling och förbättring tagits upp. Exempel på områden som diskuterats är roller och förväntningar på varandra, uppstart av projekt samt metoder för målgruppsanalys. Arbetssättet har resulterat i konkreta förbättringar av myndighetens projektprocess.

Ny satsning på särskilda kommunikationsinsatser

Under året har en ny funktion, Innovations- och kampanjgruppen, etablerats på myndigheten. Syftet med denna är att stärka och utveckla myndighetens kommunikationsinsatser generellt. Gruppen fungerar som en stödfunktion som både stöttar projektgrupper i att utveckla kommunikationsinsatser inom ramen för respektive projekt samt initierar specifika insatser inom ämnesområden som inte är direkt kopplade till något projekt.

Den nya satsningen har effektiviserat samordningen av kommunikationsinsatser, både internt och externt, och har stärkt samverkan med externa aktörer genom tydligare processer och ett gemensamt kvalitetsfokus.

Innovations- och kampanjgruppens arbete har resulterat i tre särskilda kommunikationsinsatser som redovisas i avsnittet ”Samverkan och kunskaps-spridning”.

Informationshantering

Under året har informationshanteringsarbetet varit fokuserat på inventering av myndighetens infor-

mation och processer. Detta i syfte att uppdatera myndighetens informationshanteringsplan och säkerställa att myndighetens arkivredovisning är aktuell. I inventeringsarbetet har hela myndigheten involverats, bland annat i ett flertal workshops som genomförts både med stöd- och kärnverksamheten.

En fullständig genomgång av alla styrdokument som rör arkivredovisningen har också genomförts. Ett antal dokument för den interna styrningen av verksamheten har uppdateras/tagits fram:

- styrdokument som rör myndighetens hantering av allmän handling uppdaterats och en mer användarvänlig rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmän handling har tagits fram.
- en instruktionsmanual för diarieföring i myndighetens ärendehanteringssystem har tagits fram. Detta för att åstadkomma en högre grad av standardisering, samt sök- och spårbarhet i myndighetens diarium.
- Gallringsbeslut för myndigheten har uppdaterats så att de överensstämmer med Riksarkivets föreskrifter gällande bevarande och gallring.

Som ett led i planeringen inför ett samgående med Arbetsmiljöverket har en kartläggning av myndighetens system och den information som ingår i dem har påbörjats.

Artificiell intelligens som verktyg i arbetet

Under året har myndigheten succesivt integrerat artificiell intelligens i arbetet. Under våren genomfördes en utbildning för alla medarbetare med exempel på hur AI kan användas i den typ av verksamhet som myndigheten utgör. De medarbetare som så önskade har fått tillgång till verktyg som används bland annat till stöd för översättningar, att analysera data och text, att formulera text, att skapa bilder och söka kunskap och information.

Remisser

Myndigheten besvarar remisser med utgångspunkt från sitt uppdrag och kompetensområde. Av den anledningen kan myndigheten därför avstå från att lämna yttrande angående sakinnehållet eller lämna yttrande endast gällande relevanta delar i en promemoria, betänkande eller annan förfrågan. Under året har myndigheten besvarat fem av fem expedierade remisser.



Personal och kompetensförsörjning

Myndigheten strävar efter att vara attraktiv arbetsgivare och arbetar aktivt för att bibehålla och nyrekrytera den kompetens krävs för att fullgöra myndighetens uppdrag som kunskapsmyndighet.

Kompetensförsörjning

Myndigheten har rekryterat en kommunikator under 2024. Trots att det totala antalet anställda på myndigheten har minskat (på grund av färre antal visstidsanställda) med en anställd jämfört med året

innan, har årsarbetskraften ökat genom ökad anställningsgrad bland de redan anställda. Den låga personalomsättningen bidrar till stabilitet i kompetensförsörjningen. Medarbetarnas kompetens förstärks kontinuerligt med olika typer av kompetensutvecklingsinsatser.

Tabell 8. Nyckeltal personal³

	2022	2023	2024
Totalt antal anställda per den 31 december (tillsvidare och visstid)	23	26	25
kvinnor	14	17	16
män	9	9	9
<i>Antal visstidsanställda under året</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>1</i>
kvinnor	5	8	1
män	3	3	0
Årsarbetskraft	21	23	24,5
Totalt antal nyanställda under året (tillsvidare och visstid)	6	9	1
kvinnor	5	7	0
män	1	2	1
Slutat under året, varav:	5	7	1
kvinnor	2	5	1
män	3	2	0
Personalomsättning*	24%	30%	4%
Medelålder (år)	50	50	51
kvinnor	50	50	54
män	50	50	47

* 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.

³ Statistiken är hämtad från lönesystemet Primula.

Extern kompetens

För genomförandet av uppdraget att sammanställa kunskap anlitas experter och granskare inom de aktuella projekten som processleds av myndighetens processledande analytiker. Under året har myndigheten anlitat 118 externa experter, 76 kvinnor och 42 män.

Inom övriga områden där myndigheten har behov av kompletterande kompetens anlitas konsulter utifrån behov. Under året har konsulter och byråer anlits som stöd till myndighetens interna arbete. Det gäller områdena arkiv och registratur, upphandling, IT, dataskydd och företagshälsovård. Konsulter och byråer har också anlits för myndighetens kunskapsinsamling och kunskapsspridning inom områdena statistik och datainsamling, layout, illustration, film och kommunikation.



Kompetensutveckling

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är en kunskapsorganisation som uppmuntrar och lägger stor vikt vid medarbetarnas egen utveckling.

Medarbetare har under året genomgått följande obligatoriska utbildningar och kompetenshöjande aktiviteter:

- Brandskyddsutbildning samt hjärt- och lungräddning (HLR). Heldag.
- Jämställdhetsutbildning. Tre heldagar.
- Workshop i medarbetarskap, roller, bemötande och samarbete.

Enskilda medarbetare har genomgått utbildning under året inom följande områden:

- Ledarskap
- Grupputveckling
- Artificiell intelligens
- Projektledning
- Systematiska litteraturoversikter – metodik
- Modern statistik
- Korrekturläsning
- Kriskommunikation
- Lagen om offentlig upphandling
- NPF i arbetslivet

Medarbetare har under året även deltagit i konferenser och webinarier i syfte att utveckla sin kompetens.

Arbetsmiljö och hälsa

Våren 2024 sammanställdes den enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö som genomfördes bland myndighetens medarbetare under hösten 2023. Därefter inleddes arbetet med att ta fram handlingsplaner utifrån enkätresultatet, ett arbete samtliga medarbetare har varit delaktiga i. Flera aktiviteter i handlingsplanerna har redan genomförts under året. I november 2024 genomfördes en uppföljande enkät med samma frågeställningar. Denna kommer att ligga till grund för det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2025.

Utifrån regeringens förslag om inordnandet i Arbetsmiljöverket, ökades frekvensen av arbetsplatsträffar för att säkerställa att medarbetares arbetsmiljö till följd av det förestående samgåendet tas omhand. En risk- och konsekvensanalys för samgåendet har också genomförts. Denna ligger till grund för en övergripande handlingsplan för inordningen.

Myndighetens trivselgrupp har under året anordnat aktiviteter dit alla medarbetare bjuds in att delta i samband med arbetsplatsträffar

Sjukfrånvaron under året var 2,01%. Sjukfrånvaron har ökat med 0,54 procentenheter i jämförelse med 2023. Ökningen kan förklaras med att fler anställda har varit frånvarande två veckor eller mer per sjukperiod. Uppgifterna har hämtats från arbetsgivarverkets statistik per den 15 januari 2025.

För att uppmuntra till aktivitet och rörlighet utgår ett årligt friskvårdsbidrag till medarbetare.

Redovisning och analys av myndighetens resultatindikatorer

Genomgående i årsredovisningen har det redogjorts för kortsiktiga effekter som myndigheten har kunnat mäta, ofta som ett resultat av det arbete och de spridningsaktiviteter som genomförts för enskilda projekt under året. I detta avslutande avsnitt görs en bedömning av resultatet av myndighetens arbete ur ett helhetsperspektiv med utgångspunkt från myndighetens resultatindikatorer.

Om myndighetens resultatindikatorer

Resultatindikatorer för att mäta och följa upp effekter av myndighetens arbete fastställdes 2023. Till grund för resultatindikatorerna ligger den verksamhetslogik som arbetades fram när myndigheten var ny och som därefter vidareutvecklats i takt med att myndigheten utvecklats. Kortfattat beskriver verksamhetslogiken myndighetens arbete med att uppfylla uppdraget att bidra till att kunskapsproduktionen inom arbetsmiljöområdet kommer till användning i praktiken. Myndighetens åtta framtagna resultatindikatorer finns inom områdena kvalitet, användning och spridning. Återkommande undersökningar (enkät- och intervju) tillsammans med analys och statistik för att följa dessa indikatorer, utgör viktiga underlag för myndighetens fortsatta förbättringsarbete

Om årets mätning av myndighetens resultatindikatorer

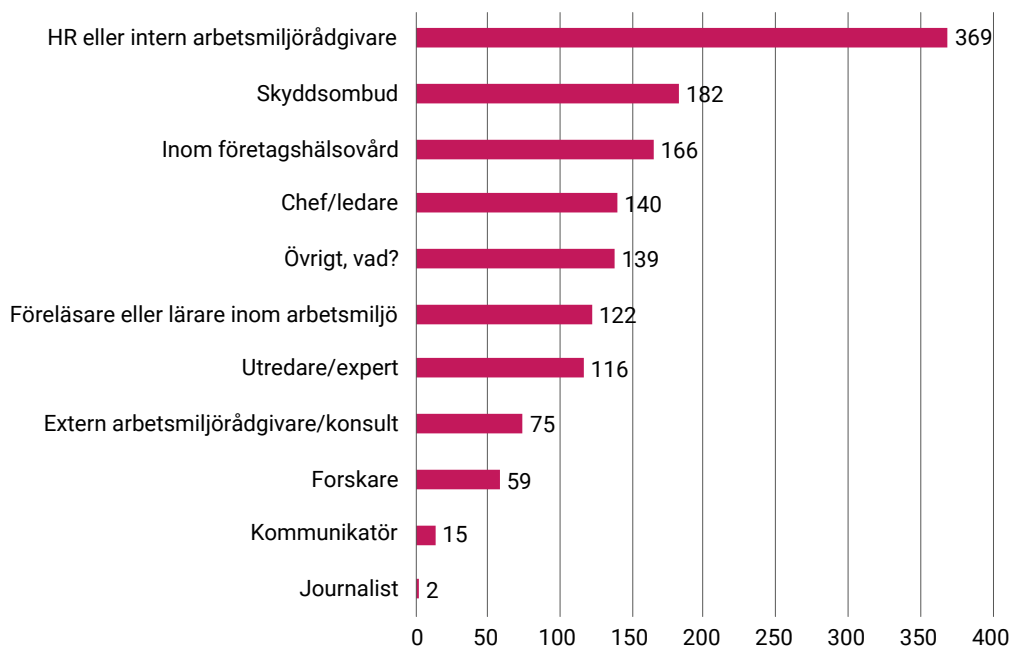
Årets redovisning baseras i huvudsak på en digital enkätundersökning som genomfördes under september till november 2024 bland prenumeranterna på myndighetens nyhetsbrev. Nytt för året var att enkäten kompletterades med 18 djupintervjuer med personer tillhörande myndighetens olika målgrupper. Syftet med intervjuerna har dels varit att fördjupa förståelsen för svar och svarsmönster i enkäten, dels

för att utgöra ett kompletterande underlag för analys av verksamhetens effekter och utvecklingsområden. Statistik om myndighetens webbplats och nedladdningar av olika publikationer har också utgjort underlag för analysen.

De huvudmålgrupper som enkätundersökningen och intervjuundersökningen riktade sig till var: arbetsmarknadens parter och medlemsorganisationer, skyddsombud, parternas kunskapsorganisationer, företagshälsovårdsbranschen, HR-personer och HR-organisationer samt konsulter och yrkesverksamma inom arbetsmiljöområdet, det vill säga de målgrupper som myndigheten identifierat som sina primära målgrupper. Dessa benämns i myndighetens verksamhetslogik även kunskapsmäklare, då det är via dessa målgrupper myndigheten förväntar sig nå ut till arbetsgivare och arbetstagare.

Myndigheten har använt en extern konsult för genomförandet av mätningen.

Enkäten skickades ut per e-post till 3242 mottagare. Av dessa valde 1037 personer (32%) att delta i undersökningen. Cirka fyra av fem svarande var kvinnor och två av tre var 50 år eller äldre. Samtliga sektorer och samtliga funktioner var representerade. Den största andelen av de som svarat på undersökningen var dock företrädare för arbetsgivare samt arbetstagare i form av skyddsombud som tillsammans utgör mer än 60% av de svarande.

Diagram 12. Fördelning av funktioner bland de som svarat på enkäten

Uppföljning av resultatindikatorer för temat kvalitet

Området kvalitet omfattar tre indikatorer som fångar olika aspekter av kvalitet: vetenskaplig kvalitet, relevans och presentation/användbarhet genom att fokusera på:

- Hur relevant kunskapen är för målgruppernas arbete
- Hur lätt kunskapen är att använda för målgrupperna i praktiken
- Bedömning av den sammanställda kunskapens vetenskapliga kvalitet

Kunskapsproduktionen håller fortsatt hög kvalitet men den praktiska tillämpningen bör utvecklas

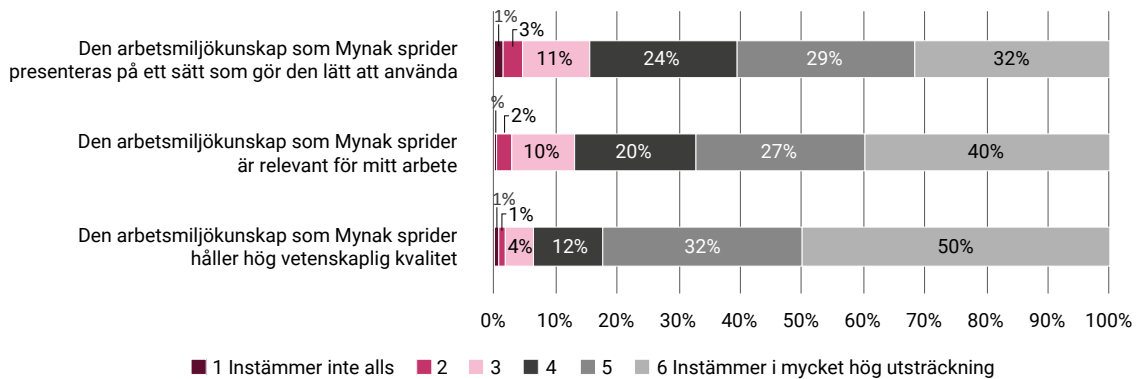
Sammantaget tyder resultaten på att myndighetens målgrupper uppfattar att myndighetens arbetsmiljökunskap håller hög kvalitet, är relevant för deras arbete och presenteras på ett sätt som gör den lätt att använda. Detta resultat överensstämmer med föregående års mätning.

Av resultatindikatorerna framgår också att det finns en utvecklingspotential inom området relevans och användbarhet i praktiken. Bilden av att den

sammantagna kunskapsproduktionen skulle kunna bli mer lättillgänglig förstärks av intervjuundersökningen där flera målgrupper önskar att kunskapen skulle kunna presenteras på ett mer lättillgängligt sätt, det vill säga vara än mer praktisk tillämpbar. Detta bekräftas också i myndighetens egen statistik som visar att riktlinjer och forskningsbaserade guider, som utgör de publikationer som är mer praktiskt tillämpbara, är de som laddas ner mest. Det tyder på att det finns ett stort intresse för mer konkret vägledning i hur forskningen kan tas vidare till praktiken.

Framför allt HR-ansvariga inom organisationer och HR-konsulter menar att myndighetens material fyller en viktig funktion som komplement till andra kunskapskällor. De framhåller också vikten av myndigheten som en autonom och fristående aktör i förhållande till särintressen inom arbetsmarknaden. Från intervjuerna framkommer också att flera typer av produkter behövs, både mer praktiskt tillämpbara och teoretiska.

Målgrupperna uppger också att de är intresserade av att myndigheten bidrar till att fylla forskningsgapet i de områden som är relativt nya och mindre beforskade.

Diagram 13. Användarnas uppfattning om relevans, användbarhet och vetenskaplig kvalitet

Uppföljning av resultatindikatorer för temat användning

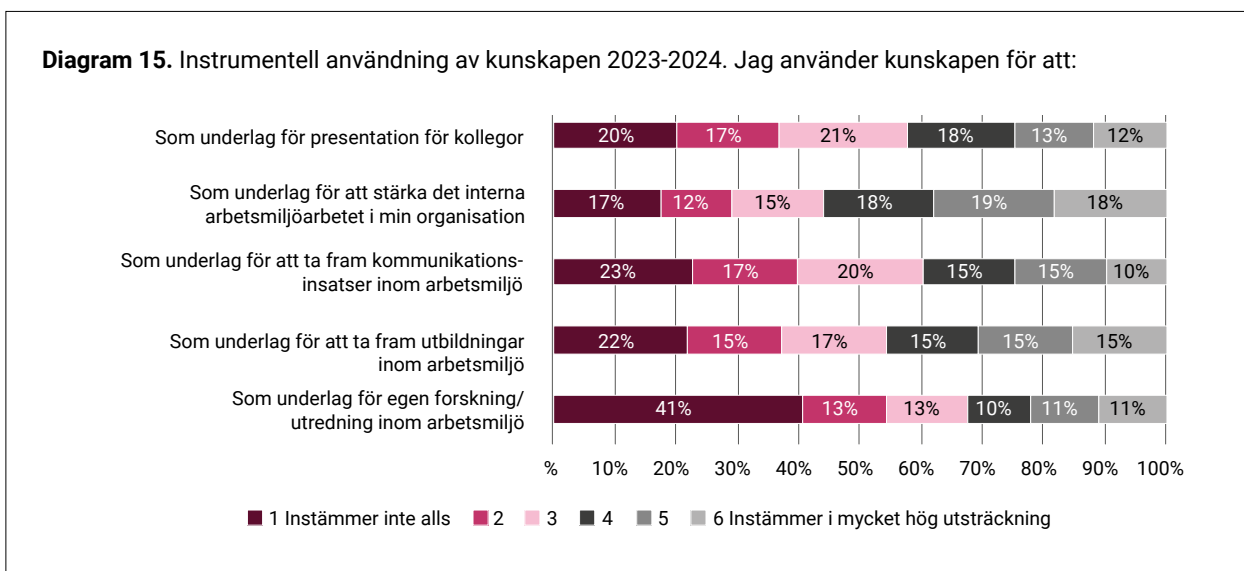
Området användning följs genom tre resultatindikatorer:

- Den konceptuella användningen – i vilken utsträckning målgruppen använder kunskapen för att orientera sig och skaffa sig grundläggande kunskap om arbetsmiljöfrågor
- Den instrumentella användningen – i vilken utsträckning kunskapen används i det egna arbetet, exempelvis som underlag för att utveckla verktyg för det praktiska arbetet
- Den strategiska användningen - i vilken utsträckning kunskapen används i det strategiska arbetet, exempelvis för att påverka arbetsmiljöpolitiken eller som underlag för förhandlingar och samverkan

Vanligast med konceptuell användning men den instrumentella användningen bör utvecklas

Enkäten visar att det vanligaste sättet att använda den kunskap som myndigheten tar fram är den konceptuella följt av den instrumentella och den strategiska användningen. När det gäller den konceptuella användningen går det från enkäten att konstatera att flest respondenter använder kunskapen för att hålla sig allmänt orienterade inom arbetsmiljökunskap. Därefter är det vanligast att respondenterna använder kunskapen för att lära sig mer om förebyggande arbetsmiljöarbete.

I intervjuerna framkommer behov av att kunna använda kunskapen instrumentellt som bland annat i form av underlag för utbildning, utveckling av interna processer och verktyg. Myndighetens riktlinjer och guider nämns som exempel på produkter som man gärna ser mer av i myndighetens produktion.



Uppföljning av resultatindikatorer för temat spridning

Området spridning handlar om hur ofta och på vilket sätt respondenterna tar del av myndighetens arbetsmiljökunskap. Detta undersöks med hjälp av följande frågeställningar:

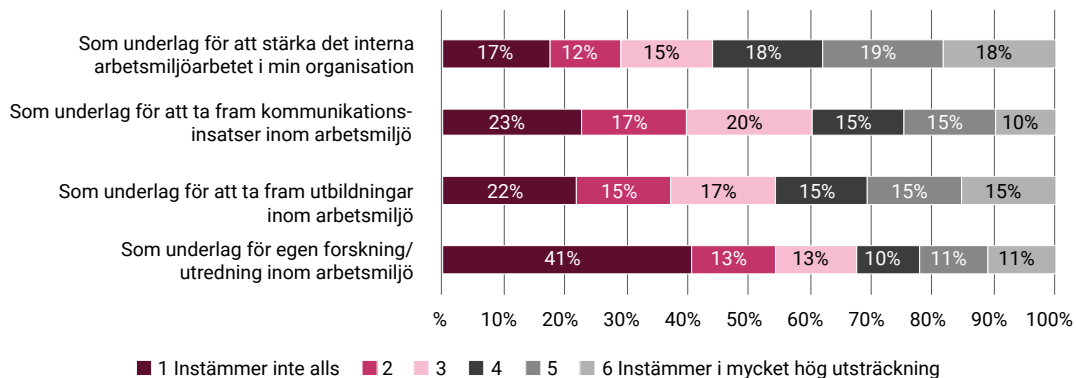
- Hur tar målgrupperna del av myndighetens kunskapsförmedling?
- I vilken form tar målgrupperna del av myndighetens kunskapsförmedling?

Myndighetens webbplats är navet i kunskapsspridningen

Myndigheten sprider som regel arbetsmiljökunskap genom en blandning av kanaler, varav de digitala är

mest förekommande. Enkäten visar att majoriteten av respondenterna får kännedom om myndighetens arbete genom nyhetsbrev (814 personer), följt av hemsidan (495 personer) och tips från kollegor (237) samt sociala medier (212 personer). Kännedom via digitala möten/seminarier förekommer också (129 personer).

När det kommer till formen för att ta del av myndighetens kunskapsförmedling (diagram 16) visar det sig att besök på webbplatsen för att hämta artiklar och publikationer varit dominerande men att en mindre andel har deltagit i arrangemang som anordnats av myndigheten. Myndighetens egen statistik över nedladdningar av publikationer (diagram 5) bekräftar denna bild.

Diagram 16. I vilken form har målgrupperna tagit del av myndighetens kunskapsproduktion?

lakttagelser från intervjustudien

Generellt sett uppfattas arbetsmiljökunskapen från myndigheten som värdefull och av hög metodologisk kvalitet. Respondenterna uppskattar den breda och djupa information som myndigheten tillhandahåller, flera nämner att de har haft nytta av kunskapssammanställningar, riktlinjer och verktyg i sitt arbete och att myndigheten erbjuder ett bra komplement till andra informationskällor. Dock är den allmänna uppfattningen att myndigheten bidrar med en bredare perspektiv på arbetsmiljöfrågor.

Myndighetens slutsatser för förbättringsarbetet kommande år

Myndigheten kan konstatera att resultaten från mätningarna 2023 och 2024 överensstämmer med varandra med marginella skillnader avseende kvalitet, användning och spridning mellan mätningarna. I årets mätning anger lägre andelar någon av de två högsta betygen vad gäller kvalitetsindikatorerna.

Genomgående använder respondenterna i 2024 års mätning arbetsmiljökunskapen i något lägre utsträckning (de flesta skillnaderna är små men statistiskt signifikanta).

Myndighetens övergripande slutsatser av årets mätning av resultatindikatorerna är att kvaliteten av myndighetens produkter bedöms som hög och att graden av relevansen av dessa inte ska sjunka utan snarare öka. Myndigheten skönjer samtidigt en stark önskan om att myndigheten ska fortsätta sitt arbete med att sprida arbetsmiljökunskap; att det finns utrymme att öka användbarheten, särskilt den instrumentella användningen och att myndigheten ska ännu mer fokusera på att göra informationen praktiskt användbar och lättillgänglig. För att uppnå dessa mål anser myndigheten att en ännu närmre dialog med företrädare för primära målgrupper vara nödvändig om hur myndigheten kan bättre anpassa form och innehåll för att möta de skilda behov som finns hos målgrupperna.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel samt finansieringskälla

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps totalt tilldelade anslag och bidrag inklusive anslagssparande uppgick år 2024 till 54 335 tkr.

Myndighetens förvaltningsanslag uppgick till 47 156 tkr, sak anslag till 4 000 tkr och anslagssparande till 1 379 tkr.

Under året har myndigheten disponerat 1 800 tkr i bidrag för två regeringsuppdrag. För uppdraget *Samband mellan utsatthet och arbetsrelaterad stress* har tilldelats 1 000tkr (Uo13, anslag 2:2, ap 10)

För uppdraget *Distansarbete och jämställdhet* har tilldelats 800tkr (Uo 13, anslag 3:1, ap 12)

Tabellen visar fördelningen över myndighetens disponibla medel över en treårsperiod (2022–2024).

Tabell 9. Tilldelade bidrag och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag*	Anslagssparande	Totalt
2022	45 448	4 000	4 550	1 039	55 037
2023	45 968	4 000	4 300	1 363	55 631
2024	47 156	4 000	1 800	1 379	54 335

* Beloppet är en schablon på 3 % av anslaget från föregående år

Förbrukade medel

Av disponibelt förvaltningsanslag har 44 359 tkr förbrukats. Av myndighetens sakanslag har 3 623tkr förbrukats.

Tilldelade bidrag har förbrukats enligt följande:

Samband mella grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress, 1 000 tkr (tilldelat 1 000 tkr).
Distansarbete och jämställdhet, 800 tkr (tilldelat 800tkr)

Tabell 10. Bidragsfinansierade regeringsuppdrag i tkr

Bidragsfinansierade regeringsuppdrag	Tilldelat	Kostnader
Samband grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress	1 000	1 000
Distansarbete och jämställdhet	800	800
Summa regeringsuppdrag	1 800	1 800

Tabell 11. Förbrukade medel per finansieringskälla i tkr

	Finansieringskälla	2024	2023	2022
Förbrukade intäkter – anslag	Uo 14 2:5 ap 2	44 359	47 181	41 933
	Uo 14 2:5 ap 1	3 623	3 955	3 071
Förbrukade intäkter – bidrag	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:8, ap 3	0	0	171
	Kammarkollegiet Uo13, anslag 2:2, ap10	1 000	1 000	0
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 4:5 ap 2, 1:6 ap 18	0	1 233	990
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:6, ap 1	0	1 500	1 461
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7	0	65	731
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 3:1, ap 12	800		
	Nordiska ministerrådet	0	-199	79
	EU			
Övriga intäkter	Sjuklönebidrag	0	0	14
	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	543	500	113
Kostnader		50 325	55 235	48 563

Tabell 12. Intäkter i tkr per uppgiftsområde 2022–2024

Totala intäkter per uppgiftsområde i tkr	2024	2023	2022
Samla in, sammanställa och sprida kunskap			
Anslagsintäkter	28 816	28 437	19 060
Övriga intäkter	4 305	4 083	1 885
<i>Totala intäkter</i>	33 121	32 520	20 945
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen			
Anslagsintäkter	3 317	13 053	17 880
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	3 317	13 053	17 880
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling			
Anslagsintäkter	11 480	8 177	9 618
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	11 480	8 177	9 618
Följa och främja kunskapsbyggnad internationellt			
Anslagsintäkter	2 407	1 485	120
Övriga intäkter	0	0	0
<i>Totala intäkter</i>	2 407	1 485	120
Totala intäkter	50 325	55 235	48 563

Tabell 13. Kostnader i tkr per uppgiftsområde 2022-2024

Totala kostnader per uppgiftsområde i tkr	2024	2023	2022
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	33 121	32 520	20 946
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	3 317	13 053	17 880
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	11 480	8 177	9 618
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt	2 407	1 485	120
Totala kostnader	50 325	55 235	48 564

Finansiell redovisning



Resultaträkning

(tkr)	Not	2024	2023
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	47 982	51 136
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	254	42
Intäkter av bidrag	3	1 787	3 599
Finansiella intäkter	4	302	458
Summa		50 325	55 235
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-27 613	-27 712
Kostnader för lokaler		-1 366	-1 367
Övriga driftkostnader	6	-20 084	-25 093
Finansiella kostnader	7	-185	-132
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 077	-931
Summa		-50 325	-55 235
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring	8	0	0

Balansräkning

(tkr)	Not	2024-12-31	2023-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	9	0	14
Summa		0	14
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	10	832	1 266
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	11	1 185	1 658
Summa		2 017	2 924
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		116	0
Fordringar hos andra myndigheter	12	621	1 108
Övriga kortfristiga fordringar	13	3	17
Summa		740	1 124
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	14	1 553	299
Summa		1 553	299
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	15	-769	2 654
Summa		-769	2 654
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	16	6 519	7 506
Summa		6 519	7 506
Summa tillgångar		10 061	14 521

Forts. Balansräkning

(tkr)	Not	2024-12-31	2023-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	17		
Balanserad kapitalförändring		0	0
Kapitalförändring enligt resultaträkningen	8	0	0
Summa		0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	18	224	191
Summa		224	191
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	19	2 017	2 939
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	20	1 362	4 036
Leverantörsskulder		3 612	3 992
Övriga kortfristiga skulder	21	415	490
Summa		7 406	11 457
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	22	2 178	2 101
Oförbrukade bidrag	23	253	773
Summa		2 431	2 874
Summa kapital och skulder		10 061	14 521

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	24	45	4 000	-45	4 000	-3 623	377
ap.2 Förvaltnings- kostnader	25	151	47 156	0	47 307	-44 359	2 948
Summa		195	51 156	-45	51 307	-47 982	3 325

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

I enlighet med ESV:s föreskrifter till 10 § FBF (Förordning om myndigheters bokföring) tillämpar myndigheten brytdagen den 3 januari, föregående år den 5 januari.

Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar av väsentlig betydelse

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har under räkenskapsåret haft i uppdrag att lämna förslag om organisationsförändring inför samgåendet med Arbetsmiljöverket. Inget beslut är ännu fattat och avsättning för kostnader har därför inte gjorts 2024.

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 2024.

Uppgifterna redovisas för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps generaldirektör.

Ledande befattningshavare	Ersättning i tkr
Nader Ahmadi, generaldirektör	1 305
Inga andra uppdrag	–
Reseförmån	10

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 Män och Anställda - 29 år lämnas inte eftersom antalet i gruppen är under tio personer alternativt att uppgiften kan hänföras till en enskild individ.)

Sjukfrånvaro	2024	2023
Totalt	2,01	1,47
Andel 60 dagar eller mer	0,00	58,80
Kvinnor	2,51	1,53
Anställda 30–49 år	1,29	1,56
Anställda 50 år–	2,56	1,39

Noter

Resultaträkning (tkr)

Noter till resultaträkning (tkr)		2024	2023
Not 1	Intäkter av anslag		
	ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	3 623	3 955
	ap.2 Förvaltningskostnader	44 359	47 181
	Summa	47 982	51 136
	Utgifter i anslagsredovisningen	-47 982	- 51 136
	Saldo	0	0
Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	254	42
	Summa	254	42
	Den ökade intäkten jämfört med föregående år beror dels på personallån till arbetsmiljöverket inför kommande sammanslagning och ett europeiskt projekt där fyra länder har gått samman och anlitat expertis. Mynak har betalat hela summan och har sedan fakturerat de tre övriga länderna.		
Not 3	Intäkter av bidrag		
	Bidrag från statliga myndigheter	1 776	3 571
	Bidrag från EU:s institutioner	11	0
	Bidrag från övriga	0	27
	Summa	1 787	3 599
	Minskningen beror på färre regeringsuppdrag 2024.		
Not 4	Finansiella intäkter		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	242	360
	Övriga finansiella intäkter	60	98
	Summa	302	458
Not 5	Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	-16 738	-15 789
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	<i>-367</i>	<i>-415</i>
	Sociala avgifter	-9 953	-10 781
	Övriga kostnader för personal	-922	-1 143
	Summa	-27 613	-27 712

Noter till resultaträkning (tkr)		2024	2023
Not 6	Övriga driftkostnader		
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	-12	-479
	Konsulttjänster	-13 799	-14 951
	Statens Servicecenter ekonomitjänster	-1 206	-1 430
	Resor representation m.m.	-892	-1 157
	Kunskapssammanställning	-2 519	-4 862
	Reaförlust vid avyttring av anläggningstillgång	-26	0
	Övrigt	-1 630	-2 214
	Summa	-20 084	-25 093
	Övriga driftskostnader är lägre då kostnader för layout och granskning i projekt har minskat.		
Not 7	Finansiella kostnader		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	0	-20
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	-100	-110
	Övriga finansiella kostnader	-85	-2
	Summa	-185	-132
Not 8	Årets kapitalförändring		
	Myndigheten har inte haft någon verksamhet under 2024 som genererat kapitalförändring.		

Balansräkning (tkr)

Noter till balansräkning (tkr)		2024-12-31	2023-12-31
Not 9	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
	Ingående anskaffningsvärde	65	65
	Summa anskaffningsvärde	65	65
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-51	-29
	Årets avskrivningar	-14	-22
	Summa ackumulerade avskrivningar	-65	-51
	Utgående bokfört värde	0	14
Not 10	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
	Ingående anskaffningsvärde	2 170	2 170
	Summa anskaffningsvärde	2 170	2 170
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-904	-470
	Årets avskrivningar	-434	-434
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 338	-904
	Utgående bokfört värde	832	1 266
Not 11	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	2 562	2 094
	Årets anskaffningar	181	468
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-94	0
	Summa anskaffningsvärde	2 649	2 562
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-903	-428
	Årets avskrivningar	-628	-475
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	68	0
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 463	-903
	Utgående bokfört värde	1 185	1 658
Not 12	Fordringar hos andra myndigheter		
	Fordran ingående mervärdesskatt	621	1 108
	Summa	621	1 108
Not 13	Övriga kortfristiga fordringar		
	Övriga	3	17
	Summa	3	17

Noter till balansräkning (tkr)	2024-12-31	2023-12-31
--------------------------------	------------	------------

Not 14 Förutbetalda kostnader

Förutbetalda hyreskostnader	303	299
Övriga förutbetalda kostnader	1 250	0
Summa	1 553	299

En faktura om 1 250 tkr avser förutbetald faktura gällandekommande översättningstjänst.

Not 15 Avräkning med statsverket**Anslag i icke räntebärande flöde**

Ingående balans	2 804	2 345
Redovisat mot anslag	3 623	3 955
Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-4 249	-3 496
Fordringar avseende anslag i icke räntebärande flöde	2 179	2 804

Anslag i räntebärande flöde

Ingående balans	-151	-4 554
Redovisat mot anslag	44 359	47 181
Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-47 156	-45 968
Återbetalning av anslagsmedel	0	3 191
Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-2 948	- 151

Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto

Ingående balans	0	0
Inbetalningar i icke räntebärande flöde	928	963
Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-5 176	-4 458
Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	4 249	3 496
Övriga fordringar / skulder på statens centralkonto	0	0
Summa Avräkning med statsverket	-769	2 654

Not 16 Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret

Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	6 519	7 506
Summa	6 519	7 506

Beviljad kredit enligt regleringsbrev	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad kredit	0	0

Not 17 Myndighetskapital

Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell

Noter till balansräkning (tkr)		2024-12-31	2023-12-31
Not 18	Övriga avsättningar		
	Avsättning för lokalt omställningsarbete		
	Ingående balans	191	145
	Årets förändring	33	46
	Utgående balans	224	191
	Inga medel förväntas förbrukas under 2025.		
Not 19	Lån i Riksgäldskontoret		
	Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
	Ingående balans	2 939	3 402
	Under året nyupptagna lån	181	468
	Årets amorteringar	-1 102	-931
	Utgående balans	2 017	2 939
	Beviljad låneram enligt regleringsbrev	4 000	4 000
	Utnyttjad låneram	2 017	2 939
Not 20	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
	Utgående mervärdesskatt	12	811
	Arbetsgivaravgifter	452	509
	Leverantörsskulder andra myndigheter	898	2 716
	Summa	1 362	4 036
Not 21	Övriga kortfristiga skulder		
	Personalens källskatt	415	490
	Summa	415	490
Not 22	Upplupna kostnader		
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	1 862	1 797
	Övriga upplupna kostnader	316	304
	Summa	2 178	2 101
Not 23	Oförbrukade bidrag		
	Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	253	773
	Summa	253	773
	<i>varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:</i>		
	inom tre månader	253	773
	Summa	253	773

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not 24 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit. Myndigheten för arbetsmiljökunskap får inte disponera någon anslagsbehållning. Anslaget är icke räntebärande.

Not 25 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.2 Förvaltningskostnader

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för Arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 1 550 tkr.

Under året har Myndigheten för Arbetsmiljökunskap inte utnyttjat krediten.

Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får disponera hela det ingående överföringsbeloppet då detta understiger 3% av föregående års tilldelning.

Anslaget är räntebärande.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2024	2023	2022	2021	2020
Låneram Riksgäldskontoret					
Beviljad	4 000	4 000	4 000	5 000	5 000
Utnyttjad	2 017	2 939	3 402	2 630	120
Kontokrediter Riksgäldskontoret					
Beviljad	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	0	0	0	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret					
Ränteintäkter	242	360	100	0	0
Räntekostnader	0	20	0	0	1
Avgiftsintäkter					
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>					
Beräknat belopp	0	0	0	0	0
Avgiftsintäkter	0	0	0	0	0
Övriga avgiftsintäkter	254	42	13	23	0
Anslagskredit					
Beviljad ap. 2	1 550	1 499	1 483	1 159	1 041
Utnyttjad	0	0	0	0	0
Anslag					
<i>Ramanslag</i>					
Anslagssparande 14 2:5 ap. 1	377	45	929	12	404
Anslagssparande 14 2:5 ap. 2	2 948	151	4 554	2 531	8 133
Bemyndiganden – ej tillämpligt					
Personal					
Antalet årsarbetskrafter (st)	24	23	21	17	14
Medelantalet anställda (st)*	26	24	23	20	17
Driftkostnad per årsarbetskraft	2 044	2 355	2 272	2 298	1 831
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 21 februari 2025



Nader Ahmadi
Generaldirektör



**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