

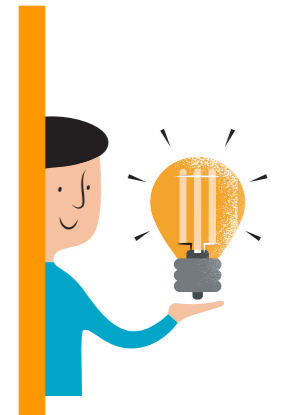


Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2018

”Det har saknats en särskild myndighet med nationellt ansvar för att sammanställa och sprida kunskap om arbetsmiljö. En myndighet med överblick över helheten och med särskilt ansvar för att på olika sätt verka för att forskningsbaserad kunskap blir mer tillgänglig och kommer till praktisk nytta på arbetsplatserna.”

Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö, SOU 2017:28.



## GD har ordet

**E**n god arbetsmiljö är central för social och ekonomisk hållbarhet i ett samhälle där vi trivs och utvecklas. I detta samhälle är också våra företag välmående och konkurrenskraftiga. Om medarbetarna mår bra på arbetsplatserna presterar de bättre. Arbetsplatser som arbetar medvetet med att utveckla arbetsmiljön kan minska risken för bland annat sjukskrivningar och därmed de negativa följderna för de drabbade, liksom de ekonomiska kostnaderna för samhället och företaget.

Kunskap om arbetsmiljöns beskaffenhet, dess utmaningar och möjligheter behöver ständigt utvecklas. Den behöver omfatta viktiga områden såsom hälsorisker och andra risker i arbetslivet, men även hur man kan arbeta med faktorer som främjar hälsa, välmående och effektivitet på arbetsplatser.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, som inrättades den första juni 2018, ska komplettera och intensifiera det goda arbete som redan bedrivs av flera olika aktörer. Vi ska vara ett nationellt kunskapscentrum och en samordnande kraft. Vi är

en efterlängtd satsning. Regering, arbetsmarknadens parter och branschorganisationer har i rapporter, utredningar och avsiktsförklaringar länge belyst behovet av ett kunskapscentrum för arbetsmiljö. Under lång tid har det saknats ett nationellt organ med översikt över och kännedom om den samlade forskning som finns inom arbetsmiljöområdet. Här fyller Myndigheten för arbetsmiljökunskap ett tomrum.

Våra målgrupper är Sveriges arbetsgivare, arbetande befolkning, fackliga representanter och skyddsombud, forskare och politiker. I allt vårt arbete kommer myndigheten att samverka med sakkunniga, forskare och andra relevanta aktörer över hela landet men också internationellt. Globalisering lämnar inget samhälle opåverkat avseende effekten av internationella ekonomiska, politiska och sociala förändringar. Det är ingen överdrift att påstå att många

**”Vi ska vara ett nationellt kunskapscentrum och en samordnande kraft”**



frågor som hittills varit föremål för nationell arbetslivs- och arbetsmiljöpolitik idag sträcker sig utanför nationalstaten. Därför kommer vår myndighet att arbeta nära andra relevanta aktörer inom Norden, EU och internationellt.

Tack vare myndighetens kompetenta och engagerade medarbetare har verksamheten fått en flygande start. Vi har påbörjat arbetet med flera kunskapssammanställningar, vi har träffat och samverkat med många olika aktörer och parter inom arbetsmiljöområdet som har gett oss viktiga insikter. Vi har kontinuerligt byggt upp myndigheten med de strukturer och medarbetare som vi behöver för att genomföra våra uppdrag.

**S**om generaldirektör för Myndigheten för arbetsmiljökunskap känner jag ett särskilt ansvar för att vi ska nå ut till så många arbetsplatser som möjligt. Vi kommer bland annat att under 2019 arrangera seminarier och workshops på olika platser i landet för att sprida kunskap som stärker hälsa och välmående i arbetslivet. Vårt mål är att ta arbetet för en god och hälsosam arbetsmiljö in i framtiden. Och det ska vi göra i samverkan.

**Nader Ahmadi**  
Generaldirektör

## Innehåll

GD har ordet	5
Myndighetens första år i korthet	8
Om Myndigheten för arbetsmiljökunskap	10

## Resultatredovisning 13

Ett arbetsliv i förändring	14
Våra uppgifter	14
Våra uppdrag	16
Kommunikation	20
Samverkan	23
Personal- och kompetensförsörjning	24
Intern uppbyggnad av verksamheten	26
Remissvar	26
Ekonomi i korthet	27

## Finansiell redovisning 29

Resultaträkning	30
Balansräkning	31
Anslagsredovisning	32
Tilläggsupplysningar och noter	33
Sammanställning över väsentliga uppgifter	38
Årsredovisningens undertecknande	39

# Myndighetens första år i korthet

## Invigning

Den 15 augusti invigdes Myndigheten för arbetsmiljökunskap under högtidliga former på Gävle Slott. Ett 80-tal gäster kom för att fira inrättandet, däribland representanter från Regeringskansliet, riksdagspartier, flera olika myndigheter, arbetsmarknadens parter, högskolor och universitet, forskningsfinansiärer och Sveriges Företagshälsor.

Under invigningsdagen fick gästerna ett smakprov på hur myndigheten kan komma att verka i sin roll som kunskapsspridare. Petra Lindfors, professor i psykologi vid Stockholms universitet, var inbjuden för att beskriva hur psykosociala arbetsvillkor i form av krav och resurser hänger samman med olika aspekter av hälsa. Helena Jahncke, docent i arbetshälsovetenskap och analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap, berättade om vad forskningen säger om hur flexibla arbetsplatser och arbetssätt påverkar prestation, våra möjligheter till återhämtning och balans mellan arbete och privatliv. Helena pratade också om på vilket sätt myndigheten kan komplettera forskarvärlden när det gäller att sprida och tillgängliggöra kunskap om vad som skapar en god arbetsmiljö.

Därefter hölls en invigningsceremoni med tal och bandklippning av arbetsmarknadsminister Ylva Johansson, landshövding i Gävleborgs län Per Bill och generaldirektör Nader Ahmadi.



## Mot framtidens arbetsliv

Myndigheten samlade ledande forskare inom arbetsmiljöområdet i oktober för att diskutera vilka områden som myndigheten ska fokusera på inom ramen för regeringsuppdraget Framtidens arbetsliv. Uppdraget syftar till att sammanställa nationell och internationell kunskap om framtidens arbetsliv men även att hitta kunskapsluckor inom området.



Deltagare från AFoU-nätverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap träffades för en workshop om samverkansmöjligheter. Bakre raden från vänster: Johan Sittenfeld, Saco/Sveriges Ingenjörer, Mattias Elg, Linköpings universitet, Bodil Mellblom, Svenskt Näringsliv, Charlotte Wikholm, RISE, Martina Berglund, Linköpings universitet, Anders Westlund, SKL, Göran Johnsson, ordförande i nätverket AFoU/tidigare förbundsordförande IF Metall, Ned Carter, SKL, Helena Jahncke och Petronella Wallin, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Ulrika Harlin, RISE. Främre raden från vänster: Ulrika Hagström, TCO, Annika Hed Ekman och Liv Nilsson, Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

## Samverkan i fokus

Under hösten har ett intensivt arbete bedrivits med att knyta och fördjupa kontakter med myndigheter, nätverk, arbetsmarknadens parter, forskare och branschorganisationer. Myndigheten har bjudits in till och medverkat vid frukostseminarium, utbildningsdagar och branschträffar för att presentera myndighetens uppdrag och arbete och för att lyssna in de olika organisationernas förväntningar och behov.

Myndigheten har också påbörjat samarbete med olika aktörer inom arbetsmiljöområdet. Ett exempel på detta är det inledda samarbetet med nätverket AFoU (Arbetsplatsnära Forskning och Utveckling för hållbart arbetsliv). I november täffades representanter för myndigheten och nätverket AFoU för en workshop där möjligheter till samverkan diskuterades.



Deltagare på workshop om Framtidens arbetsliv, från vänster: Gunnar Bergström, Högskolan i Gävle/Karolinska Institutet, Jörgen Eklund, KTH, Susanna Toivonen, Mälardalens Högskola/Stockholms universitet, Katarina Kjellberg, Karolinska Institutet, Magnus Sverke, Stockholms universitet, Helena Jahncke, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Andreas Werr, Handelshögskolan Stockholm.

## Korta fakta

16

medarbetare vid årets slut

46

år är medelåldern bland medarbetarna

18,8

Mkr i anslag för 2018 (jun - dec)

5

pågående regeringsuppdrag

# Om Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Myndigheten är placerad i Gävle och är en enrådgivningsmyndighet som leds av generaldirektör Nader Ahmadi.

Myndighetens uppgift är att bidra till att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö på svenska arbetsplatser och därigenom ett hållbart arbetsliv. Vi har en samordnande funktion att samla in, sammanställa och förmedla forskningsgrundad arbetsmiljökunskap så att den blir lätt att ta till sig och användbar i praktiken. Vi sprider kunskap om vad god arbetsmiljö är och hur denna är kopplad till välmående medarbetare, effektiva och attraktiva arbetsplatser.

## Myndighetens organisation

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har två enheter samt en stab. Förutom det av regeringen utsedda insynrådet finns också ett verksamhetsråd och ett kvalitetsråd knutna till myndigheten. Myndighetens ledningsgrupp består av enhetschefen, kommunikationschef och generaldirektör.

## Analys och kommunikation

Myndighetens kärnverksamhet bedrivs inom enheten för analys och kommunikation. Arbetet mellan enhetens två avdelningar är integrerat och kännetecknas av samarbete mellan de olika professionerna analys och kommunikation. Detta gäller i samtliga faser av genomförandet av myndighetens olika uppdrag. Analysavdelningen omfattar såväl myndighetens analytiker och handläggare som de experter som knyts till enheten för avgränsade uppdrag. Kommunikationsavdelningens kommunikativiteter har särskild kompetens inom digitalisering. Arbetet bedrivs i flera fall i projektform och i samverkan med andra myndigheter.

rat och kännetecknas av samarbete mellan de olika professionerna analys och kommunikation. Detta gäller i samtliga faser av genomförandet av myndighetens olika uppdrag. Analysavdelningen omfattar såväl myndighetens analytiker och handläggare som de experter som knyts till enheten för avgränsade uppdrag. Kommunikationsavdelningens kommunikativiteter har särskild kompetens inom digitalisering. Arbetet bedrivs i flera fall i projektform och i samverkan med andra myndigheter.

## Verksamhetsstöd

Denna enhet är en stödfunktion med ansvar för att förvalta och utveckla övergripande system för styrning och administration. Enhetens ansvarsområde omfattar verksamhets- och kvalitetsutveckling, personalfrågor, ekonomi, IT, lokalfrågor, registratur och arkiv.

## Generaldirektörens stab

Stabens uppgifter omfattar strategiskt och administrativt stöd till generaldirektören.

## Insynråd

Insynrådets uppgift är att utöva medborgerlig insyn och ge myndighetschefen råd. Insynrådets sju ledamöter är utsedda av regeringen.

## Ledamöter i insynrådet

Ann Ponton Klevestedt, enhetschef Arbetsmiljöverket  
Jessika Roswall, riksdagsledamot (M)  
Kristina Alexanderson, professor, Karolinska Institutet  
Maria Schönefeld, VD Prevent  
Michael Tåhlin, professor, Stockholms universitet  
Mikael Westberg, rättschef Försäkringskassan  
Raimo Pärssinen, tidigare riksdagsledamot (S)

Myndighetschefen är ordförande i insynrådet och håller rådet informerat om verksamheten. Insynrådet hade sitt första möte i november 2018.

## Egeninitierade råd

Myndigheten för arbetsmiljökunskap utvecklar hållbara och effektiva arbetsformer mellan olika aktörer på arbetsmiljöområdet samt parterna på arbetsmarknaden. Av den anledningen har vi skapat två konsulterande och stödjande råd som är knutna till vår verksamhet.

## Kvalitetsråd

Kvalitetsrådet är rådgivande till myndighetens ledning i frågor som rör kvaliteten i myndighetens arbete genom att stödja arbetet med att följa upp och utveckla formerna för kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring. Rådet består av tre representanter från myndigheten samt sju externa ledamöter från olika lärosäten.

## Ledamöter i kvalitetsrådet

Camilla Kylin, doktor, Karlstads universitet  
Helena Johansson, kvalitetssamordnare, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Irene Jensen, professor, Karolinska Institutet  
Johan Larsson, enhetschef, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Lotta Dellve, professor, Göteborgs universitet  
Mark Boustedt, kommunikationschef, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Mats Djupsjöbacka, docent, Högskolan i Gävle  
Mattias Elg, professor, Linköpings universitet  
Petra Lindfors, professor, Stockholms universitet  
Tuija Muhonen, professor, Malmö universitet

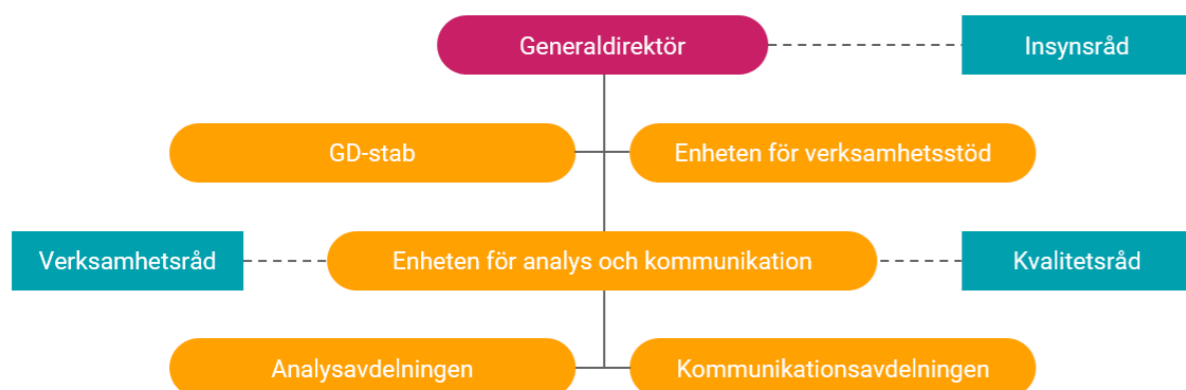
## Verksamhetsråd

Verksamhetsrådet är rådgivande till myndighetens ledning i frågor som rör genomförandet av uppdragen. Verksamhetsrådet aktualiserar bland annat frågor av principiell betydelse samt väcker frågor som berör olika yrkesgruppers arbetsmiljö. Genom ledamöternas kontaktnät stödjer rådet myndigheten i att bygga upp nätverk med relevanta aktörer. Verksamhetsrådet hade sitt första sammanträde i december 2018.

## Ledamöter i verksamhetsrådet

Anders Westlund, SKL  
Anna Johansson, Arbetsmarknadsutskottet (S)  
Bodil Mellblom, Svenskt Näringsliv  
Cecilia Beskow, Forte  
Daniel Gullstrand, PTK  
Erik Hallenius, Offentliganställdas Förhandlingsråd OFR  
Helena Jahncke, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Johan Larsson, Ordförande, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Karin Fristedt, SACO  
Kerstin Wrisemo, KFO  
Maija Oxelhag, Suntarbetsliv  
Malin Wreder, LO  
Mark Boustedt, Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Peter Munck af Rosenschöld, Sveriges Företagshälsor  
Susanna Stymne Airey, AFA Försäkring  
Tarja Nevala, Arbetsgivarverket  
Ulrika Hagström, TCO

Verksamhetsrådet består av representanter för myndigheten samt representanter från arbetsmarknadens parter, försäkringsfinansiärer, Sveriges Företagshälsor samt Riksdagens arbetsmarknadsutskott.



# Resultatredovisning

## Ett arbetsliv i förändring

Arbetslivet är komplext och dynamiskt. Förutsättningarna för ett gott arbetsmiljöarbete och ett hållbart arbetsliv förändras ständigt. Olika branscher har specifika möjligheter och utmaningar.

Baserat på det vi har sett och hört i samtalen med bland andra arbetsmarknadens parter och forskare under vårt första halvår av verksamhet kan vi konstatera att vissa förbättringsområden förefaller vara gemensamma för många branscher. Hög arbetsbelastning och ökad stress är sådana områden. Inom det fysiska arbetsmiljöarbetet är förebyggande insatser för att minimera risker fortsatt nödvändigt. Något som också har lyfts upp som viktigt att ta fram mer kunskap om är det *gränslösa arbetet* som blivit vanligt inom många branscher. Digitaliseringen är en grundläggande drivkraft som kommer att fortsätta påverka arbetslivet. Automatisering och artificiell intelligens är andra exempel. Och hur kan vi hitta metoder för ständigt lärande och individuell kompetensutveckling för att hantera nya krav och snabba förändringar?

## Våra uppgifter

Myndighetens uppgift är att stärka det nationella och internationella arbetsmiljöarbetet genom att vara ett nationellt kunskapscentrum för arbetsmiljöfrågor. Vi arbetar med kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken.

### Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Myndigheten ska sammanställa och tillgängliggöra forskningsbaserad kunskap samt kommunicera ut denna på ett målgruppsanpassat sätt för att nå ut med stöd i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Syftet är att fylla de kunskapsbehov som finns inom arbetsmiljöområdet.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har

sedan starten arbetat med att inventera befintlig forskning samt kartlägga relevanta nätverk, forskargrupper och andra aktörer i syfte att skapa en nulägesbild över den forskning som bedrivs och de aktörer som sprider forskningsbaserad kunskap inom området arbetsmiljö. En grund för framtida kunskapsspridning har lagts genom en ny webbsida, [www.mynak.se](http://www.mynak.se).

## Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Myndigheten ska utvärdera och analysera utformningen, genomförandet och effekterna av statliga reformer och andra statliga initiativ. Under uppstartsfasen har myndigheten inte haft resurser för att påbörja detta arbete. En analytiker med huvuduppgiften utvärderingar av arbetsmiljöpolitik anställdes dock i slutet av året.

## Följa och analysera utvecklingen

Vi har under 2018 följt utvecklingen inom arbetsmiljöområdet och har därmed kontinuerligt stärkt vårt kunskaps-, analys- och utvärderingsarbete, bland annat inom regeringsuppdragen Framtidens arbetsliv och Friska och välmående arbetsplatser. Ett syfte med detta är att identifiera kunskapsluckor som vi kan arbeta vidare med.

## Verka internationellt

Myndigheten ska följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i EU och internationellt samt vara en nationell kontaktpunkt för att stärka det internationella arbetsmiljöarbetet.

Myndigheten ska bidra till att svenska aktörer får en bättre bild av vad som sker på ett internationellt plan och underlätta för internationella aktörer att få information om Sverige och komma i kontakt med svenska aktörer.

Under hösten påbörjades arbetet med att etablera kontakter med ett antal relevanta internationella aktörer genom bland annat generaldirektörens medverkan i Nordiska Ministerrådets arbetsmiljöutskott samt myndighetens deltagande i internationella konferenser om arbetsmiljö. Därutöver har myndigheten under

hösten etablerat kontakter med Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha), European Agency for Safety and Health at Work (PEROSH) och Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA) samt haft besök från två kinesiska universitet som visat intresse för myndighetens arbete med arbetsmiljöfrågor.

## Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Myndigheten ska arbeta med frågor som rör företagshälsovården. Bland annat ska vi arbeta med att utveckla och tillgängliggöra evidensbaserade riktlinjer, verktyg och vägledningar för aktörer inom företagshälsovården.

Myndigheten ska också arbeta med förutsättningarna för företagshälsovårdens kompetensförsörjning. Sedan uppstarten har myndigheten haft stort fokus på detta område och genomfört ett antal aktiviteter som redovisas utförligt i avsnittet nedan.





## Våra uppdrag

Under 2018 har regeringen beslutat att ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap fem uppdrag, varav det första ska redovisas i samband med denna årsredovisning.

# 1 Riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att utveckla och sprida riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovård. Uppdraget ska redovisas i samband med årsredovisningen för 2018.

Arbetet med att ta fram riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården har sedan 2016 pågått vid Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.

Verksamheten har fram till juni 2018 varit finansierad med anslag från forskningsrådet Forte och AFA Försäkring. Genom ett avtal med Karolinska Institutet tog Myndigheten för ar-

betsmiljökunskap i juli 2018 över huvudmannskapet och ansvaret för finansieringen av riktlinjearbetet.

De fem hittills framtagna riktlinjerna (ländryggsbesvär, hälsoundersökningar via arbetsplatsen, psykisk ohälsa på arbetsplatsen,

alkoholproblem på arbetsplatsen, exponeringsmätning av hörselskadligt buller) med tillhörande arbetskunskapsanalysverktyg har nu överförts till myndigheten. Riktlinjerna riktar sig främst till företagshälsovården. Karolinska institutet bedriver det

### Om evidensbaserade riktlinjer

Syftet med att utveckla evidensbaserade riktlinjer är att främja arbetssätt inom företagshälsovården som är baserade på slutsatser och resultat från forskning inom det aktuella området. Riktlinjerna kan också användas i upphandling av arbetsmiljö- och hälsojourer. Målsättningen är att tillhandahålla riktlinjer som bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet och som har en hög grad av tillämpbarhet i det dagliga arbetet inom företagshälsovården.

fortsatta riktlinjearbetet på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Under hösten har myndigheten tagit fram sammanfattande versioner av fyra av riktlinjerna så att arbetsgivare på ett tilltalande sätt ska få del av information som kan vara viktig för dem i kontakten med företagshälsovården. I dialog med en partssammansatt prioriteringsgrupp har vi beslutat om den fortsatta kunskapspridningen riktad till arbetsgivare, där myndigheten i ett första steg kommer att ta fram en vägledning om evidensbaserat arbete med hälsoundersökningar via

arbetsplatsen.

Myndigheten har tagit fram en kommunikationsplan för spridningen av riktlinjer, vägledningar och analysverktyg till företagshälsovårdsbranschen och arbetsgivare. I planen ingår bland annat lansering av en ny webbsida där det kommer att finnas samlad information om evidensbaserade metoder.

Myndigheten har beslutat att genomföra fyra seminarier runt om i landet i syfte att öka kännedomen och sprida kunskap om riktlinjerna. Seminarierna genomförs i samarbete med Karolinska Institutet samt med bland

andra SKL, Svenskt Näringsliv och LO. Målgruppen för vårens seminarier är arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter samt skyddsombud på små och medelstora företag.

### Arbetshälsoekonomiska analysverktyg

De arbetshälsoekonomiska analysverktygen är komplement till riktlinjerna. Med hjälp av dessa kan arbetsgivare räkna på kostnader för ohälsa och avkastningen på åtgärder och förebyggande insatser.

# 2 Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Enligt regleringsbrevet för 2018 ska myndigheten sammanställa underlag om och analysera behovet av utbildningar av relevans för olika yrkesgrupper inom företagshälsovården. Uppdraget ska redovisas senast den 30 mars 2019.

För att få en bild av nuläget gällande företagshälsovårdens kompetensförsörjning påbörjade vi arbetet med att identifiera och kontakta olika aktörer och intressenter inom området, bland andra

Branschföreningen Sveriges Företagshälsor, Svenska Företagsläkarföreningen, arbetsmiljömedicinska kliniker, arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket, Socialstyrelsen, Föreningen Teknisk Företagshälsovård samt Sveriges Kommuner och Landsting.

Efter dialog med aktörer och intressenter valde myndigheten att under 2018 koncentrera kartläggningen till yrkesgrupperna företagsläkare och arbetsmiljöingenjörer.

Arbetet med att sammanställa och analysera behovet av utbildning hos ergonomer, företagssköterskor, psykologer, beteendevetare och övriga professioner inom området har påbörjats och beräknas vara färdigt i början av 2019.

# 3 Kunskap om framtidens arbetsliv

I regleringsbrevet för 2018 fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att sammanställa nationell och internationell forskning inom området framtidens arbetsliv. Utifrån sammanställningen ska vi ta fram fördjupade kunskapsöversikter inom utvalda områden. Myndigheten ska också identifiera kunskapsluckor. Uppdraget ska redovisas i samband med årsredovisningen för 2019.

Som ett första steg i att definiera och avgränsa kunskapsfältet samt skapa förutsättningar för att genomföra uppdraget bjöd myndigheten ledande forskare inom arbetsmiljöområdet, från olika discipliner och lärosäten, till en workshop i Stockholm. Syftet med workshopen var

att diskutera hur myndigheten på bästa sätt kan föra kunskapen på området framåt, samt vilka temaområden och aspekter som är viktiga att fokusera på.

Därefter har myndigheten presenterat och diskuterat de identifierade temaområdena med insynsrådet och verksamhetsrådet, nationellt ledande forskare, företrädare från nordiska forskningsinstitut och företrädare från organisationer och nätverk inom EU. Vi har etablerat kontakt med aktörer på den svenska arbetsmarknaden som arbetat med att kartlägga trender inom framtidens arbetsliv.

Vidare har samråd och samverkan skett med Arbetsmiljöverket, Forte och AFA Försäkring och en workshop

tillsammans med Arbetsplatsnära FoU för hållbart arbetsliv har genomförts. I syfte att samordna andra aktörer som arbetar med aspekter som rör framtidens arbetsliv, samt som en del i att möjliggöra spridning av resultaten från projektet, har myndigheten initierat en gemensam konferens tillsammans med Arbetsmiljöverket, Forte, AFA Försäkring och AFoU-nätverket. En arbetsgrupp har etablerats och planering av en konferens pågår.

Vi har även etablerat kontakt med EU-Osha som delgett oss material som rör framtidens arbetsliv. Myndigheten påbörjade i december 2018 processen med en utlysning av två konkreta projekt inom detta uppdrag.

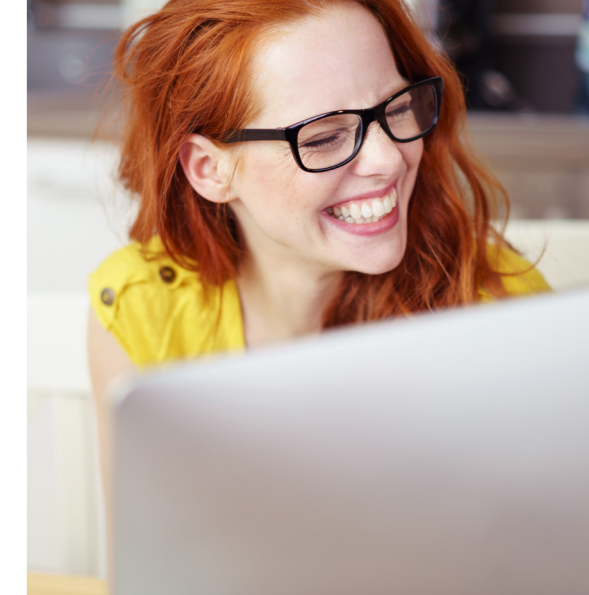
# 4 Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Ett särskilt fokus ska vara på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Uppdraget ska redovisas i samband med myndighetens årsredovisning för 2019.

Det finns ett flertal tidigare kunskapssammanställningar som är relevanta och som delvis överlappar det uppdrag som myndigheten har fått. Av den anledningen sammanställde vi ledande forskare från olika discipliner och olika lärosäten till en workshop i Stockholm i november 2018 för att diskutera vilka områ-

den som är särskilt viktiga att belysa, inom vilka områden det i dag saknas aktuella sammanställningar samt hur myndigheten på bästa sätt kan föra kunskapen på området framåt.

Myndigheten har beslutat att arbeta vidare med fyra områden; psykosocial arbetsmiljö, ledarskap, organisering av arbetet samt fysisk arbetsmiljö med särskilt fokus på belastningsergonomi. Inom samtliga områden finns behov av att veta mer om vilka faktorer som bidrar till god hälsa, god arbetsmiljö och hög effektivitet på arbetsplatsen. Arbeta med utlysning av fyra projekt som relaterar till de identifierade områdena



påbörjades under december 2018.

Såväl myndighetens insynsråd som verksamhetsråd har fått föredragningar om uppdraget och projekten. De har haft möjlighet att ge synpunkter på tolkning och upplägg av projekten, samt hur vi kan framställa resultaten så att de kan komma till praktisk användning.

# 5 Organisatoriska friskfaktorer

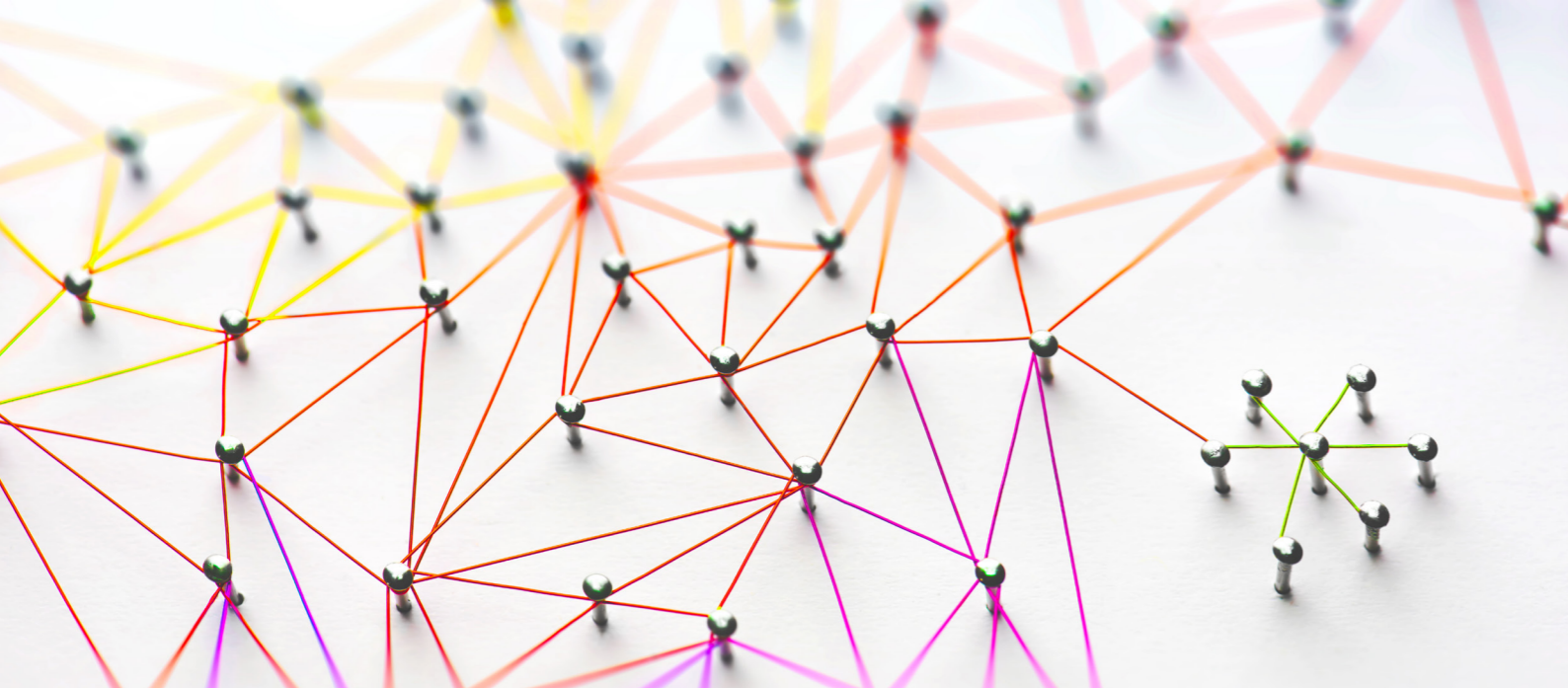
Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket har ett gemensamt uppdrag att sammanställa och redovisa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid. Uppdraget ska delredovisas i samband med årsredovisningen för 2019 och slutredovisas i samband med årsredovisningen för 2020.

Samarbetet med Arbetsmiljöverket påbörjades under

hösten 2018 genom ett uppstartsmöte för projektet där myndigheterna fattade beslut om formerna för styrgrupps- och projektgruppsarbetet. Inom uppdraget ska samverkan ske med Försäkringskassan och Folkhälsomyndigheten. Under hösten etablerade vi kontakt med ansvariga personer på båda dessa myndigheter och upprättade en plan för fortsatt samverkan. Uppdraget har presenterats

för myndighetens insynsråd. Eftersom myndigheten även har i uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser (se ovan) har det varit naturligt att först definiera och planlägga utlysningen av forskningsuppdrag inom detta regeringsuppdrag innan arbetet kan fortskrida gällande friskfaktorer som kan mätas och följas över tid.





och förmedla budskap på ett lättillgängligt sätt. Vi har därför tagit fram och publicerat en kortare film om framtidens arbetsliv. Flera kortare filmer och fördjupande podcasts, anpassade efter målgruppen, är under utveckling.

Myndigheten har inlett samtal med etablerade aktörer inom arbetsmiljöområdet, exempelvis Prevent och Suntarbetsliv, för att samarbeta om spridning av forskningsbaserad kunskap inom arbetsmiljö.



## Synlighet i media

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har väckt stort intresse under 2018 och har vid ett 40-tal tillfällen syns i massmedia.

## Kommunikation

Att kommunicera den senaste arbetsmiljöforskningen så att den blir praktiskt användbar i arbetslivet är en av myndighetens övergripande uppgifter. Därför arbetar kommunikationsavdelningen nära tillsammans med analysavdelningen för att göra de insamlade kunskaperna begripliga och lättillgängliga. En viktig del av kommunikationsavdelningens arbete är att sprida resultaten av kunskapsunderlagen och forskningen anpassade efter de olika målgrupperna.

## Strategiskt arbete med att sprida information

Myndigheten för arbetsmiljökunskap strävar efter att bli sedd som en tydlig, tillgänglig och tillförlitlig aktör. Myndigheten har under 2018 utformat en grafisk profil med en logotyp som har sitt ursprung i en länk. Logotypen symboliserar myndighetens övergripande uppgift som en sammanhållande länk mellan forskning, samverkan och kunskapsspridning.

Arbetet med myndighetens kommunikationsstrategi och varumärkesplattform har initierats. Inriktningen i strategierna ligger på digital kommunikation för att i största möjliga mån nå målgrupperna. Sociala medier är några av de primära kommunikationskanalerna och myndigheten har hittills valt att starta en YouTube-kanal för publicering av filmer samt en LinkedIn-profil där lediga tjänster annonseras. De digitala aktiviteterna har, och ska även

fortsättningsvis, i stor utsträckning kompletteras med fysiska möten, seminarier och andra sammankomster tillsammans med flera av våra målgrupper.

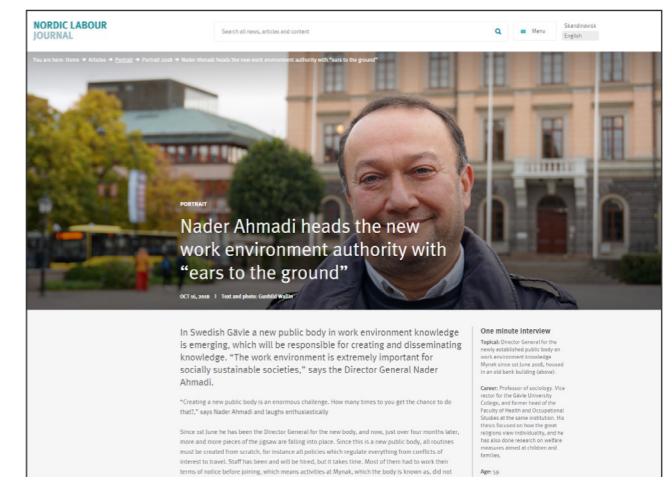
Ett viktigt led i myndighetens varumärkesarbete, som bland annat siktar mot att bidra till att göra myndigheten känd som ett nationellt centrum och en samordnande kraft för kunskap om arbetsmiljöfrågor, är att synliggöra och lyfta fram våra egna experter för att redogöra för den senaste kunskapen inom arbetsmiljöforskningen.

Utöver medverkan på bland annat seminarier, i media, i text och bild på webbplatsen samt sociala medier, har medarbetare och externa forskare även deltagit i produktion av rörliga digitala medier. Genom rörlig media har myndigheten möjlighet att väcka intresse

Dagens Samhälle 2018/09/07



Nordic Labour Journal 2018/10/16



Arbetsarkydd 2019/12/28

Sveriges Radio 2018/10/29

## Målgrupper och intressenter

Beroende på vilken kunskap vi vill förmedla kommer mottagarna och målgrupperna att variera. Det kan vara flera eller ett fåtal målgrupper och de kan ha samma, liknande eller helt olika behov av information.

För att arbetsmiljökunskap ska komma till nytta i praktiken behöver vi kommunicera på bred front och samverka i kunskapsspridningen. Här kan vissa målgrupper bidra till att sprida och vidareförmedla kunskapen till andra målgrupper.

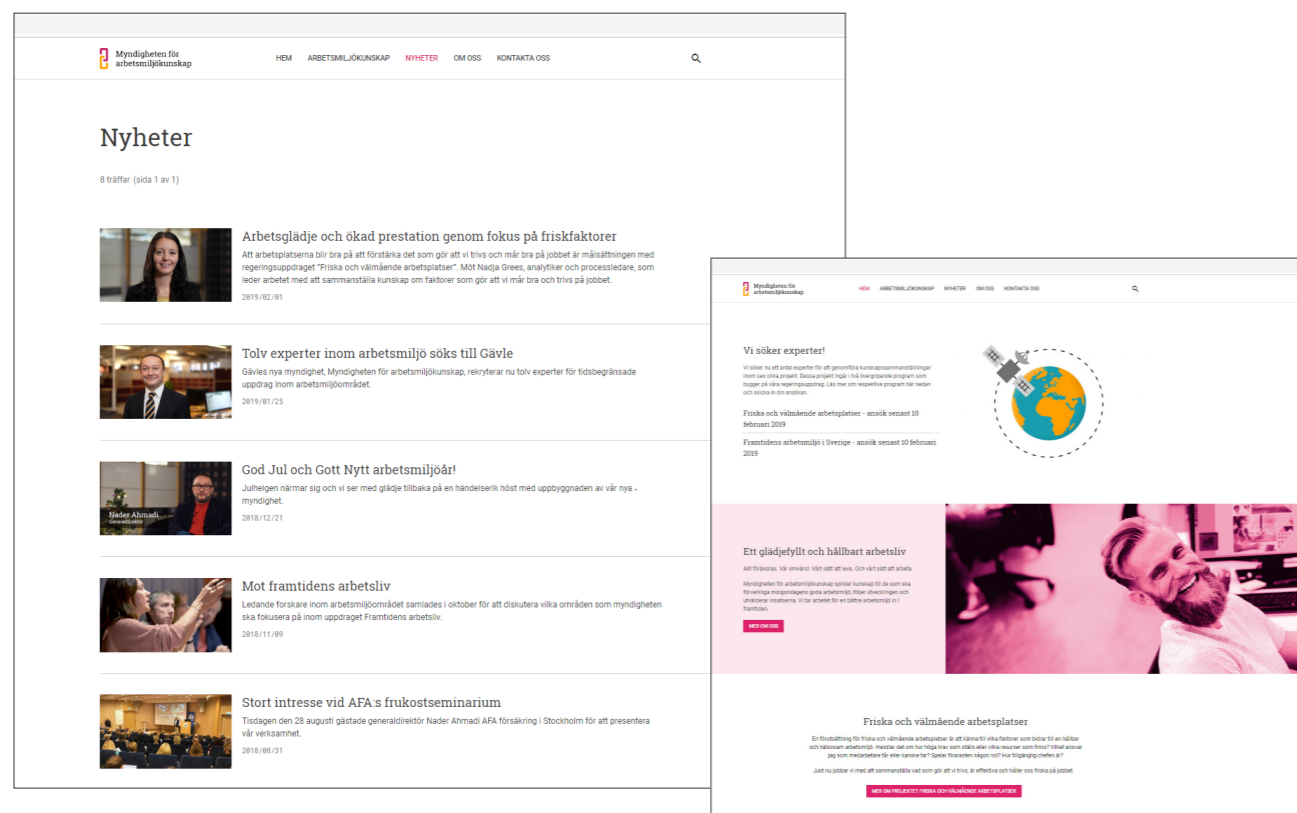
### Myndighetens identifierade målgrupper

- Arbetstagare
- Arbetsgivare
- Arbetsgivarorganisationer
- Fackliga organisationer
- Forskare
- Lärosäten
- Regeringskansli och riksdag
- Myndigheter
- Kommuner och landsting
- Företagshälsövarden
- Övriga nationella och internationella nätverk inom arbetsmiljöområdet
- Media
- Allmänheten

## Webb

Under 2018 lanserades myndighetens nya webbplats, [www.mynak.se](http://www.mynak.se). Här finns möjlighet att ta del av myndighetens övergripande uppdrag och pågående projekt, organisation, lediga tjänster, remissvar med mera. På webbplatsen publiceras statusuppdateringar och resultaten av myndighetens projekt. Ytterligare en webbplats, med fokus på uppdragen mot företagshälsövarden, är under uppbyggnad och lanseras under 2019.

Ett arbete har påbörjats för att göra webben till en bred och rik portal för kunskap om arbetsmiljö där även information om och länkar till relevanta aktörer inom området tillgängliggörs.



## Samverkan

Det finns inga enkla recept på god arbetsmiljö och det finns många komplexa samband som påverkar den. Det finns inte heller någon enskild aktör som ensam har möjlighet att vägleda arbetsgivare, chefer och medarbetare och därför är samverkan ett ledord för Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Som samordnande organ har myndigheten möjlighet att öka kunskapen och informationsspridningen och tillsammans med övriga aktörer driva på arbetet för ett friskare och mer hållbart arbetsliv.

Sedan myndighetens uppstart har ett intensivt arbete bedrivits med att knyta kontakter med närliggande myndigheter, aktörer, nätverk, arbetsmarknadens parter, forskare och branschorganisationer. Dels för att identifiera myndighetens roll i relation till övriga aktörer på området, men främst i syfte att utveckla effekti-

va processer för samverkan samt för att skapa en överblick av det befintliga forskningsläget inom arbetsmiljöområdet. Myndighetens verksamhetsråd (se sidan 11) är ett viktigt organ för samverkan.

Myndigheten har även varit flitigt uppvaktad av bland annat fackliga organisationer som har haft önskemål om att få höra mer om myndighetens uppdrag, roll och kommande arbete. Myndigheten har i största möjliga mån försökt tillgodose dessa önskemål genom sitt deltagande.

Under 2018 har Myndigheten

för arbetsmiljökunskap initierat möten med olika myndigheter som har närliggande uppdrag om att sammanställa och sprida kunskap om arbetsmiljö, däribland Arbetsmiljöverket, Forte och SBU. Mötena har skett på ledningsnivå samt mellan sakkunniga och handläggare. De har syftat till såväl kunskapsuppbyggnad inom myndigheten som tydliggörande av respektive myndigheters uppdrag samt beröringspunkter. De myndighetsöverskridande mötena har skapat en grund för ett långsiktigt samarbete.

### Samverkan och kontakter under 2018

#### Myndigheter

Arbetsmiljöverket  
Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd  
SBU, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering  
Folkhälsomyndigheten  
Försäkringskassan  
Socialstyrelsen

#### Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarverket  
Arbetsgivarföreningen KFO  
LO  
PTK, Förhandlings- och samverkansrådet  
SACO  
SKL, Sveriges kommuner och landsting  
Svenskt Näringsliv  
TCO

#### Internationell samverkan

EU-Osha, Europeiska arbetsmiljöbyrån  
Nordiska ministerrådet  
Perosh, Partnership for European Research in Occupational Safety and Health  
NIVA, Advanced education in occupational health

#### Övriga aktörer

AFA Försäkring  
AFoU, Nätverket för arbetsplatsnära forskning och utveckling  
CTA, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering  
FTF, Föreningen teknisk företagshälsövar  
Jämlikhetskommissionen  
K2, Nätverk för chefer och arbetsingenjörer inom offentliga sektorn  
Prevent  
Suntarbetsliv  
Svenska Företagsläkarföreningen  
Svenska arbets- och miljömedicinska kliniker  
Sveriges Byggingustrier  
Sveriges Företagshälsor

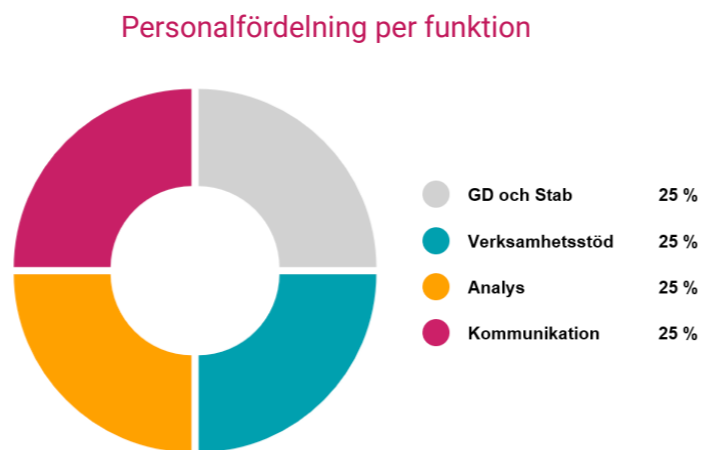
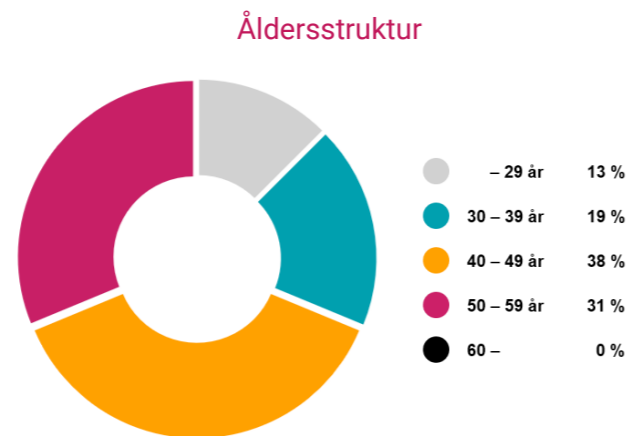


# Personal- och kompetensförsörjning

Vid uppstarten hade Myndigheten för arbetsmiljökunskap tio anställda utöver generaldirektören. Rekryteringen av medarbetare sköttes av utredningen om inrättandet av myndigheten. Under hösten har myndigheten rekryterat ytterligare sex medarbetare (varav en inleder sin anställning i början av 2019).

Vid årets slut fanns därmed 16 medarbetare på plats varav 12 kvinnor och 4 män. Spridningen i ålder var vid samma tidpunkt 28-59 år. Medarbetarnas delningen är jämnt fördelad i detta åldersspann och medarbetarnas medelålder är 46 år.

Myndigheten har påbörjat arbetet med att skapa en enhetlig process för att knyta till sig experter med ansvar för att genomföra kunskapssammanställningar.



## Ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens

Myndigheten för arbetsmiljökunskap eftersträvar ett aktivt medarbetarskap som präglas av ansvarstagande för såväl sitt eget arbete som för verksamhetens utveckling. Medarbetarnas kompetens och engagemang har bidragit till myndighetens effektiva uppstart och stor vikt har lagts vid att skapa en arbets-

plats med trivsel och utvecklingsmöjligheter. Som ett led i detta har medarbetarna deltagit i såväl externa som interna kompetenshöjande insatser. Exempel på detta är utbildningar, seminarier, nätverk och omvärldsbevakning som har bidragit till ökad kunskap inom olika kompetensområden. I syfte att öka teamkän-

slan, utveckla medarbetarna samt effektivisera uppbyggnaden av myndigheten har medarbetarna fått dela med sig av sina erfarenheter och kompetens i en workshop. Detta utbyte har tydliggjort medarbetarnas kunskapsområden. Medarbetarna har under hösten höjt kompetensen ytterligare genom att hålla

korta föreläsningar inom sina respektive expertområden. Interna utbildningar har varit en viktig del i att säkerställa att alla medarbetare har den grundkompetens som bedöms som värdefull i uppbyggnadsskedet av myndigheten. Syftet har också varit att skapa en trygghet hos den enskilde medarbetaren, en viktig del i en god arbetsmiljö.

### Internutbildningar 2018

- Att arbeta statligt
- Offentlighetsprincipen, allmänna handlingar och sekretess
- Grundläggande GDPR
- Myndighetens interna styrdokument
- Medarbetarwebb och myndighetens grafiska profil
- Teknisk utrustning som redskap
- Ergonomi för ett hållbart arbetsliv
- Effektivitetsutbildning med fokus på digitala hjälpmedel

## Arbetsmiljö och hälsa

Samtliga medarbetare på myndigheten har förtroendearbetstid och kan därmed själva styra över hur arbetstiden förläggs för att bäst passa arbetsuppgifterna. Förtroendearbetstiden förutsätter ett förtroende och en kontinuerlig dialog med närmaste chef för uppföljning av medarbetarens totala arbetsbelastning, vilket är en ledstjärna i myndighetens sätt att arbeta. För att skapa delaktighet och inflytande har myndigheten under hösten 2018 haft veckovisa arbetsplatsträffar där medarbetarna har fått och delgett information. I samband med dessa har individuella avstämningar skett för en bedömning av arbetsbelastningen och möjliga omprioriteringar.

En medarbetarwebb har upprättats i syfte att underlätta för medarbetarna att bland

annat hitta information om sin anställning, checklistor, arbetsprocesser, organisation och arbetsplats. En arbetsgrupp bestående av medarbetare från de olika enheterna har tillsammans tagit fram regler för internkommunikation i syfte att arbeta enhetligt samt förenkla och effektivisera det aktivitetsbaserade arbetssättet.

För att skapa en god arbetsmiljö har vi även tagit fram generella riktlinjer och förhållningsätt för förläggningen av interna och externa möten.

### Företagshälsovård och friskvård

Upphandling av företagshälsovård har genomförts under året. För att skapa hälsa i arbetslivet är det viktigt att det finns incitament för medarbetarna att själva, genom

friskvård och engagemang, ta ansvar för såväl sin egen hälsa som sin arbetsmiljö. Myndigheten uppmuntrar därför till hälsa och friskvård genom ett årligt friskvårdsbidrag till samtliga medarbetare.

### Lokaler

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har under 2018 varit samlokaliserad med Svenska ESF-rådet i tillfälliga lokaler. I början av 2019 flyttar de båda myndigheterna, tillsammans med Tillväxtverket, in i nyrenoverade lokaler med aktivitetsbaserade arbetsplatser i centrala Gävle.

# Intern uppbyggnad av verksamheten

Fokus under 2018 har varit att bygga upp myndigheten och forma interna strukturer för verksamhetsstöd. Den interna uppbyggnaden har haft två spår; dels att skapa strukturer för ekonomisk redovisning och personaladministration, och dels att ta fram interna styrdokument. Myndigheten har under hösten tagit fram ett tiotal policyer.

Under ledning av en extern konsult har samtliga medarbetare deltagit i en processkartläggning. Syftet var att identifiera och kartlägga myndighetens huvud- och styrprocesser med målsättning att effektivisera och kvalitetssäkra arbetet.

## Ärendehanteringssystem och dataskydd

Myndigheten har upphandlat ett molnbaserat dokument- och ärendehanteringssystem som har till uppgift att främja myndighetens digitala informationshantering och säkerställa att myndighetens handlingar och övrig information är ordnad och sökbar för att följa rådande lagstiftning.

Myndighetens arbete med att efterleva dataskyddsförordningen har formaliserats till ett införande-projekt. Projektet kommer att avslutas 2019 och därefter ska arbetet med att efterleva dataskyddsförordningen införlivas i myndighetens ordinarie verksamhet.

# Remissvar

Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap beretts möjlighet att besvarat två remisser. Vi har besvarat följande remisser; Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap (SOU 2018:45), samt Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (SOU 2018:52).

# Ekonomi i korthet

## Finansiering av verksamheten

Under 2018 har 11 100 tkr av tilldelat ramanslag för förvaltningsutgifter om 18 800 tkr upparbetats. 2 037 tkr av tilldelat ramanslag om 5 000 tkr avseende företagshälsovårdens kompetensförsörjning har upparbetats. Därutöver har 1 914 tkr upparbetats av tilldelade bidrag på 2 500 tkr.

Verksamhet/Uppdrag	Finansiering	Kostnader 2018 (tkr)
Uppbyggnad av myndigheten	Anslag Uo 14 2:6 ap.2	10 535
Organisatoriska friskfaktorer	Anslag Uo 14 2:6 ap.2	210
Kunskap om framtidens arbetsliv	Anslag Uo 14 2:6 ap.2	356
Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	Anslag Uo 14 2:5 ap 4	2 037
Riktlinjer för evidensbaserad praktik i företagshälsovården	Bidrag från försäkringskassan	1 500
Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser	Bidrag från kammarkollegiet	414
<b>Summa</b>		<b>15 052</b>

Under 2018 har fokus varit att bygga upp myndigheten och genomföra de särskilda regeringsuppdrag som myndigheten har tilldelats. Eftersom verksamheten i sin helhet vid årsskiftet inte var fullt utbyggd har kostnader inte fördelats utifrån uppgifterna enligt instruktionen för myndigheten. Istället har kostnaderna fördelats utifrån projekttilhörighet och finansieringsform.

I kostnaderna för uppbyggnaden av myndigheten ingår utöver personalkostnader bland annat kostnader för IT och webb samt ekonomi- och lönesystem. Myndigheten använder Statens servicecenter för ekonomi- och lönetjänster. Istället för att ha en egen IT-avdelning köper myndigheten IT-stöd från annan myndighet. De kostnader som föregick myndighetsbildningen, organisationsutredningen, har varit en driftkostnad för myndigheten.

I uppdragen ingår dels direkta kostnader, dels schablonmässigt fördelade kostnader (indirekta kostnader). I direkta kostnader ingår bland annat resor, konsulter och workshops. I indirekta kostnader ingår fördelade lönekostnader och overheadkostnader motsvarande 30 procent.

# Finansiell redovisning

# Resultaträkning

(tkr)	Not	2018-06-01–2018-12-31
<b>Verksamhetens intäkter</b>		
Intäkter av anslag	1	13 136
Intäkter av bidrag	2	1 914
Finansiella intäkter	3	2
<b>Summa</b>		<b>15 052</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>		
Kostnader för personal	4	-7 354
Kostnader för lokaler		-699
Övriga driftskostnader	5	-6 984
Finansiella kostnader	6	-15
<b>Summa</b>		<b>-15 052</b>
<b>Verksamhetsutfall</b>		<b>0</b>
<b>ÅRETS KAPITALFÖRÄNDRING</b>		<b>0</b>

# Balansräkning

(tkr)	Not	2018-12-31
<b>TILLGÅNGAR</b>		
<b>Kortfristiga fordringar</b>		
Fordringar hos andra myndigheter	7	177
<b>Summa</b>		<b>177</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>		
Förutbetalda kostnader	8	531
<b>Summa</b>		<b>531</b>
<b>Avräkning med statsverket</b>		
Avräkning med statsverket	9	-8 014
<b>Summa</b>		<b>-8 014</b>
<b>Kassa och bank</b>		
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		10 336
<b>Summa</b>		<b>10 336</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>3 031</b>
<b>KAPITAL OCH SKULDER</b>		
<b>Myndighetskapital</b>		
Årets kapitalförändring	10	0
<b>Summa</b>		<b>0</b>
<b>Avsättningar</b>		
Övriga avsättningar	11	11
<b>Summa</b>		<b>11</b>
<b>Skulder m.m.</b>		
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	12	1 038
Leverantörsskulder		685
Övriga kortfristiga skulder	13	238
<b>Summa</b>		<b>1 961</b>
<b>Periodavgränsningsposter</b>		
Upplupna kostnader	14	472
Oförbrukade bidrag	15	586
<b>Summa</b>		<b>1 059</b>
<b>SUMMA KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>3 031</b>



# Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Omdisponerade anslagsbelopp	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
<b>Uo 14 2:5 Ramanslag</b>					
Arbetslivspolitik, ap. 4 Stöd till företagshälsovårdens kompetensförsörjning	16	5 000	5 000	-2 037	2 963
<b>Uo 14 2:6 Ramanslag</b>					
Centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö, ap. 2 Arbetsmiljöcentrum – till Myndigheten för arbetsmiljökunskap	17	18 800	18 800	-11 100	7 700
<b>SUMMA</b>		<b>23 800</b>	<b>23 800</b>	<b>-13 136</b>	<b>10 664</b>

# Tilläggsupplysningar och noter

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

## Tilläggsupplysningar

### Redovisningsprinciper

#### Tillämpade redovisningsprinciper

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt Ekonomistyrningsverket (ESV):s föreskrifter och allmänna råd till denna förordning. Årsredovisningen är upprättad i enlighet med förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt ESV:s föreskrifter och allmänna råd till denna förordning. I enlighet med ESV:s föreskrifter till 10 § FBF (Förordning om myndigheters bokföring) tillämpar myndigheten brytdagen den 4 januari. Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

### Upplysningar av väsentlig betydelse

Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade sin verksamhet 2018-06-01 varför inga jämförelsetal redovisas. Uppgifter om sjukfrånvaro, medelantal anställda och årsarbetskrafter har inte levererats från Arbetsgivarverket då de inte kan få fram uppgifter på myndigheter som inte varit verksamma under ett helt år. Uppgifterna har beräknats manuellt av myndigheten.

### Värderingsprinciper

#### Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst ett halvt prisbasbelopp och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod. Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången tas i bruk. Bärbara datorer liksom mobiltelefoner och läsplattor anses ha en kortare livslängd än 3 år och kostnadsförs direkt. Myndigheten har inte införskaffat några anläggningstillgångar under 2018.

#### Tillämpade avskrivningstider

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

#### Omsättningstillgångar

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

#### Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

## Ersättningar och andra förmåner

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska, enligt förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, redovisa de skattepliktiga ersättningar och andra förmåner som betalats ut under 2018. Uppgifterna redovisas för ledamöterna i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps insynsråd, inklusive myndighetens generaldirektör. För dessa personer redovisas också uppdrag som styrelse- eller rådsledamot i andra statliga myndigheter och aktiebolag.

Myndighetens generaldirektör	Ersättning (tkr)
Nader Ahmadi*	627

\* Förmån av fri bil har erbjudits men ej utnyttjats

Ledamöter	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Ann Ponton Klevestedt	1	-
Jessika Roswall	1	Överklagandenämnden för nämndemän (avslutat dec 2018), Domarnämnden, Insynsrådet för Länsstyrelsen i Uppsala, Riksdagsstyrelsen, Enköpings hyresbostäder AB (avslutat dec 2018), Juristfirman A Roswall AB
Kristina Alexanderson	0	-
Maria Schönefeld	0	-
Michael Tåhlin	1	-
Mikael Westberg	1	Kungafondens styrelse, Insynsrådet för Domstolsverket
Raimo Pärssinen	0	Insynsrådet för Arbetsmiljöverket, Insynsrådet för Länsstyrelsen Gävleborg, Arbetarrörelsens Intressenter AB

## Anställdas sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvaro	2018-06-01–2018-12-31
<b>Totalt</b>	<b>1,3%</b>
Andel 60 dagar eller mer	0,0%
Kvinnor	*
Män	*
Anställda – 29 år	*
Anställda 30-49 år	*
Anställda 50 år -	*

\*) Redovisas ej då medelantalet understiger 10 personer

## Noter

### Noter till resultaträkning

Noter till resultaträkning (tkr)		2018-06-01–2018-12-31
<b>Not</b>	<b>1 Intäkter av anslag</b>	
	Uo 14 02:005 Ramanslag, ap. 4 Stöd till företagshälsövårdens kompetensförsörjning	2 037
	Uo 14 02:006 Ramanslag, ap. 2 Arbetsmiljöcentrum – till Myndigheten för arbetsmiljökunskap	11 100
	<b>Summa</b>	<b>13 136</b>
<b>Not</b>	<b>2 Intäkter av bidrag</b>	
	Kammarkollegiet*	414
	Försäkringskassan**	1 500
	<b>Summa</b>	<b>1 914</b>
	Bidragsintäkterna avser följande uppdrag:	
	* Uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser.	
	** Uppdrag om riktlinjer för evidensbaserad praktik i företagshälsövärderna.	
<b>Not</b>	<b>3 Finansiella intäkter</b>	
	Övriga ränteintäkter	2
	<b>Summa</b>	<b>2</b>
<b>Not</b>	<b>4 Kostnader för personal</b>	
	Lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	3 821
	Varav lönekostnader ej anställd personal	9
	Sociala avgifter	2 155
	Övriga kostnader för personal	1 378
	<b>Summa</b>	<b>7 354</b>
<b>Not</b>	<b>5 Övriga driftskostnader</b>	
	Karolinska Institutet	2 180
	Kammarkollegiet vidarefakturerade kostnader i samband med uppstart	1 041
	Statens Servicecenter ekonomi- och lönetjänster	887
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	671
	ESF-rådet IT-tjänster	594
	Riksrevisionen	115
	Övrigt	1 496
	<b>Summa</b>	<b>6 984</b>
<b>Not</b>	<b>6 Finansiella kostnader</b>	
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	15
	<b>Summa</b>	<b>15</b>

## Noter till balansräkning

Noter till balansräkning (tkr)		2018-12-31
<b>Not</b>	<b>7 Fordringar hos andra myndigheter</b>	
	Fordran ingående mervärdesskatt	177
	<b>Summa</b>	<b>177</b>
<b>Not</b>	<b>8 Förutbetalda kostnader</b>	
	Övriga förutbetalda kostnader	531
	<b>Summa</b>	<b>531</b>
	Av de 531 tkr avser 500 tkr ersättning till Karolinska Institutet för arbete med utveckling av riktlinjer som ska genomföras 2019.	
<b>Not</b>	<b>9 Avräkning med statsverket</b>	
	<b>Anslag i icke räntebärande flöde</b>	
	Redovisat mot anslag	2 037
	Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-2 350
	<b>Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde</b>	<b>-314</b>
	<b>Anslag i räntebärande flöde</b>	
	Redovisat mot anslag	11 100
	Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-18 800
	<b>Skulder avseende anslag i räntebärande flöde</b>	<b>-7 700</b>
	<b>Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto</b>	
	Inbetalningar i icke räntebärande flöde	66
	Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-2 416
	Betalningar hänförliga till anslag och inkomsttitlar	2 350
	<b>Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto</b>	<b>0</b>
	<b>Summa Avräkning med statsverket</b>	<b>-8 014</b>
<b>Not</b>	<b>10 Myndighetskapital</b>	
	Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell.	
<b>Not</b>	<b>11 Övriga avsättningar</b>	
	<b>Avsättning för lokalt omställningsarbete</b>	
	Årets förändring	11
	<b>Utgående balans</b>	<b>11</b>
	Inget av avsättningen planeras att utnyttjas under 2019.	
<b>Not</b>	<b>12 Kortfristiga skulder till andra myndigheter</b>	
	Arbetsgivaravgifter	220
	Leverantörsskulder andra myndigheter	818
	<b>Summa</b>	<b>1 038</b>

Noter till balansräkning (tkr)		2018-12-31
<b>Not</b>	<b>13 Övriga kortfristiga skulder</b>	
	Personalens källskatt	238
	<b>Summa</b>	<b>238</b>
<b>Not</b>	<b>14 Upplupna kostnader</b>	
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	283
	Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	21
	Övriga upplupna kostnader	168
	<b>Summa</b>	<b>472</b>
<b>Not</b>	<b>15 Oförbrukade bidrag</b>	
	Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	586
	<b>Summa</b>	<b>586</b>
	varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk inom tre månader	
		586
	<b>Summa</b>	<b>586</b>
	Det oförbrukade bidraget kommer att återbetalas till Kammarkollegiet senast 31 mars 2019.	

## Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning	
<b>Not</b>	<b>16 Uo 14 2:5 ap. 4 Ramanslag</b>
	<b>Stöd till företagshälsovårdens kompetensutveckling</b>
	Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit.
	Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade 1 juni 2018 och är under uppbyggnad. I juni var bemanningen av myndigheten sju anställda för att från och med augusti uppgå till elva anställda. Under hösten har rekryteringar genomförts för att utöka bemanningen till planerad nivå och per den 31 december 2018 uppgick bemanningen till 16 anställda. Myndigheten har under året förbrukat 41% av tilldelade medel. Under hösten har fokus legat på uppstarten av myndigheten och uppstart av de uppdrag som myndigheten fått tilldelade. Mot bakgrunden av en lägre bemanning än beräknat och en uppstartsfas av myndighetens uppdrag har därför inte de tilldelade medlen förbrukats under året. Anslaget är icke räntebärande.
<b>Not</b>	<b>17 Uo 14 2:6 ap. 2 Ramanslag</b>
	<b>Arbetsmiljöcentrum – till Myndigheten för arbetsmiljökunskap</b>
	Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 564 tkr. Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap utnyttjat 0 tkr av krediten.
	Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade 1 juni 2018 och är under uppbyggnad. I juni var bemanningen av myndigheten sju anställda för att från och med augusti uppgå till elva anställda. Under hösten har rekryteringar genomförts för att utöka bemanningen till planerad nivå och per den 31 december 2018 uppgick bemanningen till 16 anställda. Myndigheten har under året förbrukat 59% av tilldelade medel. Under hösten har fokus legat på uppstarten av myndigheten och uppstart av de uppdrag som myndigheten fått tilldelade. Mot bakgrunden av en lägre bemanning än beräknat och en uppstartsfas av myndighetens uppdrag har därför inte de tilldelade medlen förbrukats under året. Anslaget är räntebärande.

# Sammanställning över väsentliga uppgifter

(tkr)	2018-06-01–2018-12-31
<b>Låneram Riksgäldskontoret</b>	
Beviljad	5 000
Utnyttjad	0
<b>Kontokrediter Riksgäldskontoret</b>	
Beviljad	3 000
Maximalt utnyttjad	0
<b>Räntekonto Riksgäldskontoret</b>	
Ränteintäkter	0
Räntekostnader	15
<b>Avgiftsintäkter – ej tillämplig</b>	
<b>Anslagskredit</b>	
Anslag 14 2 :5 ap. 4, Stöd till företagshälsovårdens kompetensförsörjning	
Beviljad	0
Utnyttjad	0
Anslag 14 2:6 ap. 2, Arbetsmiljöcentrum – till Myndigheten för arbetsmiljökunskap	
Beviljad	564
Utnyttjad	0
<b>Anslag</b>	
<i>Ramanslag</i>	
Anslag 14 2:5 ap. 4, Stöd till företagshälsovårdens kompetensförsörjning	
Anslagssparande	2 963
Anslag 14 2:6 ap. 2, Arbetsmiljöcentrum – till Myndigheten för arbetsmiljökunskap	
Anslagssparande	7 700
<b>Bemyndiganden – ej tillämplig</b>	
<b>Personal*</b>	
Antalet årsarbetskrafter (st)	15
Medelantalet anställda (st)	10
<b>Driftskostnad per årsarbetskraft</b>	1 002
<b>Kapitalförändring</b>	
Årets	0
Balanserad	0

\* Beräkning av årsarbetskrafter och medelantal anställda har skett manuellt då Arbetsgivarverket inte kan leverera uppgifter för myndigheter som inte har varit verksamma under ett helt år.

# Beslut om årsredovisningen

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

Gävle 20 februari 2019

**Nader Ahmadi**  
Generaldirektör  
Myndigheten för arbetsmiljökunskap



**Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap**

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

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)