



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2019

Årsredovisning 2019
Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Diarienummer: 20/00029



Genom att sammanställa och sprida kunskap om arbetsmiljö med fokus på det som är hälsofrämjande i arbetet, bidrar vi till ett arbetsliv där medarbetare och chefer är friska och känner välbefinnande efter arbetsdagens slut.



GD har ordet

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska samla in, sammanställa och sprida kunskap för att inspirera utvecklingen på svenska arbetsplatser mot en hälsofrämjande arbetsmiljö. Detta gör vi bland annat genom kunskapssammanställningar, analyser och utvärderingar. Vi ska vara ett nationellt kunskapsnav, en naturlig part och en etablerad länk mellan olika aktörer inom arbetsmiljöområdet både nationellt och internationellt.

Vi ser framtida arbetsplatser som miljöer där medarbetare och chefer är friska och känner större välbefinnande efter arbetsdagens slut. Detta kräver att en ny kultur och ett nytt tänkesätt växer fram, som utöver risker och utmaningar ser möjligheter, friskfaktorer och det som är salutogent i arbetsmiljön. Vi arbetar aktivt för att bidra till att flera av målen i Agenda 2030 realiseras. Det gäller bland annat målen om hälsa och välmående, jämställdhet, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt samt minskad ojämlikhet.

Under det gångna året har vi tagit ytterligare steg för att främja utbytet av arbetsmiljökunskap mellan arbetsplatser, forskare, utbildningsanordnare, ar-

betsmarknadens parter, politiker samt andra intressenter. Vi har levererat våra uppdrag med hög kvalitet och genomfört uppskattade och nyttiga insatser för att sprida kunskap och information, exempelvis via seminarium, workshops och samverkan såväl nationellt som internationellt.

Att sammanställa forskningsbaserad kunskap om framtidens arbetsliv är en intressant utmaning som vi just nu arbetar med tillsammans med ett flertal forskare. Ambitionen på myndigheten är att kartlägga och kvalitetsbedöma forskningsbaserade trendsplaneringar och analyser av dagens tekniska, politiska och sociala förändringar. Vi ser redan vissa behov. Individer ska ges möjlighet till ett livslångt lärande för att ha möjlighet till omställning i arbetslivet. Företag och organisationer behöver vara duktiga på att hantera förändringar. Vi ser också behov av att införliva arbetsmiljökunskap och arbetsmiljömedvetenhet i utbildningssystemet från tidig ålder.

Vi har under detta år i allt högre grad börjat ta plats på de europeiska och internationella arbetsmiljöarenorna. Under året har vi blivit antagna i viktiga forskningsnätverk såsom Partnership For European Research in Occupational Safety and Health (PEROSH) och dess nordiska motsvarighet NOROSH. Samtidigt har vi arbetat intensivt med vårt uppdrag som nationell kontaktpunkt gentemot Europeiska Arbetsmiljöbyrå (EU-Osha), Nordiska Ministerrådet och The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA).

Delar av året har också varit en tuff period för myndigheten, för medarbetare och för mig personligen. Tillsammans har vi gjort och gör en resa på flera plan. Vi arbetar intensivt med vår interna arbetsmiljö och hur vår organisation ska se ut utifrån de ekonomiska och politiska ramar vi har.

Jag och mina multikompetenta medarbetare är stolta när vi nu gör bokslut över det gångna årets verksamhet. Med stort engagemang ser vi fram emot att fortsätta att bidra till att skapa bättre, friskare och mer välmående arbetsplatser i Sverige.



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Innehåll

GD har ordet	2
Året i korthet	6
Om oss - en myndighet under uppbyggnad	8
Resultatredovisning	11
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	12
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	16
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	16
Samverkan med andra myndigheter	19
Kunskapsutbyte och nätverkande	20
Kommunikation	22
Personal och kompetensförsörjning	24
Remissvar	26
Ekonomi i korthet	26
Finansiell redovisning	29
Resultaträkning	30
Balansräkning, sida 1	31
Balansräkning, sid 2	32
Anslagsredovisning	33
Tilläggsupplysningar och noter	34
Sammanställning över väsentliga uppgifter	42
Beslut om årsredovisningen	44

Året i korthet

Första regeringsuppdragen redovisas

Den 22 februari är den färdig - myndighetens alla första rapport någonsin! I regleringbrevet för 2018 fick myndigheten i uppdrag att utveckla och sprida riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovård. En månad senare var det dags igen när den andra rapporten med koppling till företagshälsovården lämnade myndigheten. Denna gång handlade det om regeringsuppdraget att sammanställa behovet av kompetensförsörjning inom företagshälsovården. Läs mer om detta arbete på sidan 16-18.



Arbetet med nya kunskapssammansättningar tar fart

Den 1 april drar arbetet med sex nya kunskapssammansättningar igång på allvar när de experter som anlits för att göra sammansättningarna träffas i Gävle för en gemensam kick-off. Fyra kunskapssammansättningar svarar mot regeringsuppdraget om att myndigheten ska sammanställa faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Två handlar om att sammanställa forskning som handlar om framtidens arbetsliv. Kunskapssammansättningarna ska vara färdiga och uppdraget redovisas till regeringen i februari 2020.

Myndigheten blir ny kontaktpunkt i Sverige för EU-Osha

Våren 2019 fick myndigheten det ärofyllda uppdraget att bli Sveriges kontaktpunkt för den europeiska arbetsmiljöbyrån EU-Osha. Myndigheten har sedan dess varit sammankallande i det nationella nätverket, deltagit i möten på europeisk nivå, arrangerat två halvdagsseminarier samt lämnat in ansökan om medel för kunskapsspridande insatser för 2020. Läs mer om vårt internationella arbete på sidan 14 och 15.





Ut på turné - från Luleå till Lund på en månad

För att sprida kunskap om evidensbaserade riktlinjer och för att sätta myndigheten på kartan drog myndigheten ut på en landsomfattande turné i maj. Fyra städer besöktes, Luleå, Jönköping, Borås och Lund. Formerna var halvdagsseminarier och huvudtalare var Professor Irene Jensen och Docent Lydia Kwak verksamma vid Institutet för miljömedicin på Karolinska Institutet. Seminarierna var mycket uppskattade och lockade företrädare för arbetsgivare, företagshälsa och fackliga organisationer men också lärosäten och arbetsgivarorganisationen fanns bland besökarna. Förutom att sprida kunskap om de evidensbaserade riktlinjerna var seminarieriet ett bra tillfälle för myndigheten att skapa relationer och att öka kännedom om myndighetens uppdrag. Det blev också tillfälle att berätta mer om myndigheten för allmänheten då lokalradion i Luleå och Borås bjöd in generaldirektör Nader Ahmadi för intervju.

Hej Almedalen!

Myndigheten deltog vid Almedalsveckan inom ramen för AFA Försäkrings program. Generaldirektören berättade om myndigheten och tre av experterna som arbetar med de pågående kunskapssammanställningarna presenterade upplägg och sina preliminära tankar inom respektive ämnesområde på det välbesökta seminariet.

Framtidens arbetsmiljöingenjörer

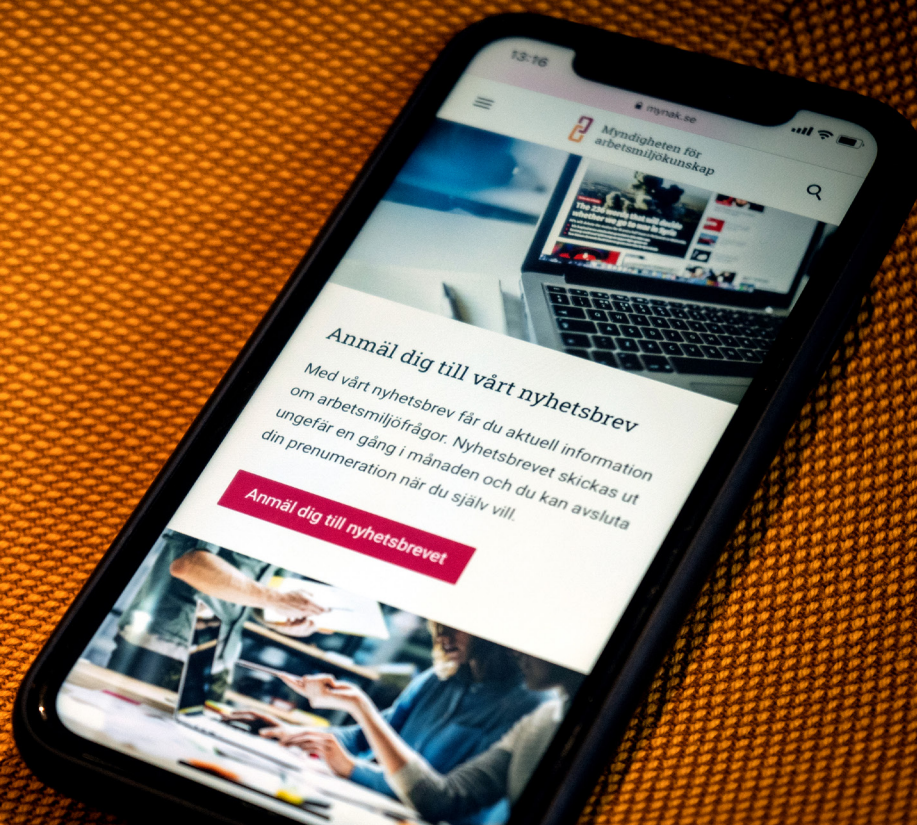
I oktober och december genomfördes tre dialogträffar där myndigheten träffade lärosäten, beställare av företagshälsovårdstjänster, parterna, branschorganisationer med flera för att ta reda på mer om behovet av och former för kompetensförsörjning av arbetsmiljöingenjörer. Engagemanget var stort och värdefull kunskap och information inhämtades inför det fortsatta arbetet. Läs mer om detta på sid 18.

Premiär på sociala medier, nyhetsbrev och podcast

Under andra halvan av 2019 har myndigheten på allvar etablerat sig på sociala medier. Via Facebook och LinkedIn kan vi skapa relation och dialog med våra målgrupper, sprida kunskap och skapa engagemang. I december släppte vi också vår första nyhetsbrev ökade antalet prenumeranter från 100 till 500 på bara en månad. Vår podcast "Arbetsmiljösnack" där vi fördjupade samtal med forskare lanserades också under året. Läs mer om våra målgrupper och hur vi arbetar med kommunikation på sid 22 och 23.

#1 Gunnar Bergström
Om psykisk ohälsa





Om oss - en myndighet under uppbyggnad

Under året har arbetet fortlöpt med att förtydliga, anpassa och utveckla interna strukturer som ekonomimodell, organisation, systematiskt arbetsmiljöarbete och olika typer av arbetsprocesser och styrdokument.

För att kunna följa upp de tilldelade uppdrag som myndigheten fått har arbetet med att utveckla verksamhetsstyrningen resulterat i en förändrad ekonomimodell. Myndigheten har från och med 2019 valt att redovisa verksamheten på tre uppgiftsområden som tydligt knyter an till instruktionen och som omfattar all verksamhet; *Samla in, sammanställa och sprida kunskap, Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken samt Följa och främja företagshälsovårdens utveckling.*

Myndigheten har fortsatt arbetet med uppbyggnaden genom att bland annat göra en översyn av organisationsstruktur och arbetsprocesser, vidtagit förstärkta åtgärder för datasäkerhet, arbetat fram en handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete, tagit fram en Code of conduct (uppförandekod)

samt genomfört workshops för att arbeta med myndighetens verksamhetslogik. Vidare har myndigheten arbetat aktivt med kompetensförsörjningsfrågan genom tillsättning av såväl tillsvidare- och visstidsanställningar som uppdrag till externa experter.

Myndighetens organisation

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har under året haft två enheter och en stab. En enhet omfattade två avdelningar. I ledningsgruppen har enhetschefer, avdelningschef, ställföreträdande myndighetschef och generaldirektör ingått.

Myndighetens kärnverksamhet har genomförts inom enheten för analys och kommunikation. Arbetet var integrerat och

kännetecknades av samarbete mellan de olika professionerna analys och kommunikation. Förutom myndighetens egen personal innefattade avdelningen även de externa experter som knöts till enheten för avgränsade uppdrag.

Myndighetens enhet verksamhetsstöd inkluderade flera stödfunktioner med ansvar för att förvalta och utveckla övergripande system för styrning och administration.

Stabens uppgifter omfattade strategiskt och administrativt stöd till generaldirektören samt verksamhets- och kvalitetsutveckling.

Under hösten genomfördes en organisationsöversyn som ledde vidare till internt arbete för att anpassa organisationsstrukturen till myndighetens storlek samt att se över myndighetens arbetssätt. Detta resulterade i beslut om en platt organisation med en chefsnivå, tre så kallade funktioner med en funktionssamordnare inom varje och fokus på arbete i tvärfunktionella team och självledarskap. Den nya organisationen träder i kraft den 1 januari 2020.

Förutom ett av regeringen utsett insynråd finns också verksamhetsråd och kvalitetsråd knutna till myndigheten.

Insynsråd

Insynsrådets uppgift är att utöva medborgerlig insyn och ge myndighetschefen råd. Insynsrådets sju ledamöter är utsedda av regeringen. Myndighetschefen är ordförande i insynsrådet och håller rådet informerat om verksamheten. Insynsrådet hade sex möten under 2019.

Ledamöter

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

* Nytt förordnande fr.o.m den 1 juni 2019

** Entledigad fr.om den 1 juni 2019

Korta fakta om oss





Egeninitierade interna råd

Till hjälp i arbetet med att utveckla hållbara och effektiva arbetsformer med olika aktörer på arbetsmiljöområdet samt parterna på arbetsmarknaden har myndigheten två konsulterande och stödjande råd.

Kvalitetsrådet är rådgivande till myndighetens ledning i frågor som rör kvaliteten i myndighetens arbete. Rådet stödjer också arbetet med att följa upp och utveckla formerna för myndighetens kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring. Rådet består av representanter för myndigheten samt sju externa ledamöter från olika lärosäten. Under 2019 har rådet haft tre möten.

Verksamhetsrådet är rådgivande till myndighetens ledning i frågor som rör genomförandet av uppdragen. Genom ledamöternas kontaktnät stödjer rådet myndigheten i att bygga upp nätverk och samverka med relevanta aktörer. Verksamhetsrådet består av representanter för myndigheten samt representanter från arbetsmarknadens parter, försäkrings- och forskningsfinansierare, Sveriges Företagshälsor och riksdagens arbetsmarknadsutskott. Under 2019 har rådet haft tre möten.

Informationssäkerhet och GDPR

Under året har myndigheten fastställt en IT-handbok som beskriver hur man som medarbetare ska hantera myndighetens utrustning och information på bästa sätt. Myndigheten har också fastställt ett antal nya rutiner och styrdokument inom informationssäkerhetsområdet, bland annat rutiner för behörighetshandling i IT-system och myndighetsgemensamma system, samt regler och rutiner för IT- och informationssäkerhetsincidenter.

Vidare har myndigheten fortsatt arbetet för att säkerställa efterlevnad av dataskyddsförordningen. Inom ramen för detta arbete har en riskidentifiering och riskvärdering för kravuppfyllande genomförts. Aktiviteter och åtgärder utifrån denna preciserades i en handlingsplan. Arbetet resulterade i ett antal rutiner, bland annat regler för personuppgiftshandling och rutiner för hantering av sekretess och/eller behandling av personuppgifter, tillvaratagande av registrerade rättigheter, hantering av myndighetens personuppgiftsregister samt rutin för hantering av personuppgiftsincidenter.

Resultatredovisning

Samla in, sammanställa och sprida kunskap

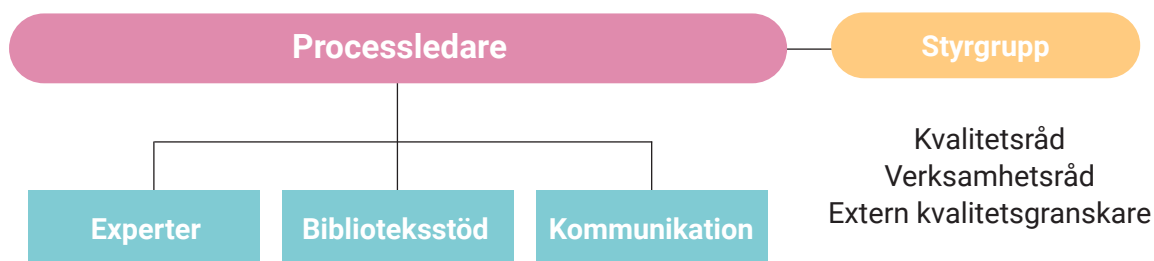
Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska inom sitt ansvarsområde samla in, sammanställa och sprida kunskap baserad på forskning på ett begripligt och lättillgängligt sätt.

Modell för kunskapssammanställningar

En första samlad modell för systematiska litteratursammanställningar har under året tagits fram av myndigheten. Den inkluderar förutom systematiken i genomförandet av litteratursökningar och analys av resultat också en första metod för processledning av arbetet med sammanställningar, biblioteksstöd och externa kvalitetsgranskare. Figuren nedan visar den gemensamma organisationsstrukturen för genomförandet av kunskapssammanställningar.

Den framtagna modellen för systematiska litteratursammanställningar har använts i myndighetens två regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om framtidens arbetsliv och

om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Genomförandet av arbetet med kunskapssammanställningarna inom dessa områden påbörjades med ett gemensamt uppstartsmöte i april och råmanus har lämnats till myndigheten under hösten 2019. Några effekter av dessa kunskapssammanställningar kan ännu inte redovisas då kunskapssammanställningarna ska redovisas först i samband med årsredovisningen för 2019. Läs mer om 2019 års arbete med de pågående kunskapssammanställningarna på nästa sida.



Kunskap om framtidens arbetsliv

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har inom uppdraget om framtidens arbetsliv startat kunskapssammanställningar inom två områden; arbetsmiljötrender och organisatorisk förändringskompetens. Dessa fördjupar kunskaperna om:

- nya och icke-standardiserade anställningsformer
- digitalisering samt deras påverkan på arbetsmiljön
- trender i arbetslivet och dess påverkan på arbetsmiljön

Totalt sju forskare har arbetat med dessa kunskapssammanställningar. Sammanställningarna slutredovisas till regeringen i en slutrapport i samband med årsredovisningen för 2019. Slutrapporten och kunskapssammanställningarna publiceras i samband med detta på myndighetens webbsida.

Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser

Ett särskilt fokus i regeringens uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser (A2018/01349/ARM) är att belysa den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har därför startat kunskapssammanställningar om friskfaktorer utifrån psykosociala, organisatoriska, ergonomiska och ledarskapsperspektiv.

Totalt åtta forskare har arbetat med kunskapssammanställningarna. Sammanställningarna slutredovisas till regeringen i en slutrapport i samband med årsredovisningen för 2019. Slutrapporten och kunskapssammanställningarna publiceras i samband med detta på myndighetens webbsida.

Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid

I juni 2018 uppdrog regeringen åt Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap att sammanställa och redovisa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid (A2018/01350/ARM).

I arbetet ska Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap enligt uppdraget samverka med Folkhälsomyndigheten, Försäkringskassan och andra relevanta myndigheter. I uppdraget ska resultat av tidigare lämnade uppdrag till Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap beaktas och bidra till resultatet. Exempel på detta är uppdrag A2018/01349/ARM med särskilt fokus på kunskap om faktorer som skapar friska och

välmående arbetsplatser utifrån den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som redovisas i samband med denna årsredovisning.

En projektgrupp och en styrgrupp har bildats i detta gemensamma arbete med att få fram friskfaktorer som ska kunna bidra till en hållbar och hälsosam arbetsmiljö. Projektgruppen har bestått av medarbetare från respektive myndighet med kompetenser i bland annat områdena organisatorisk och social arbetsmiljö samt system och metoder för genomförande av kunskapssammanställningar samt statistiska undersökningar. Projektgruppen har träffats nio gånger under året. Projektgruppen rapporterar till styrgruppen bestående av represen-

tanter för ledningarna i de båda myndigheterna som har träffats varannan månad för att följa upp arbetet och vid behov ta ställning till tidplaner, innehåll och resursfrågor.

Under året har befintliga kunskapssammanställningar och andra relevanta översikter studerats och existerande statistik har kartlagts. En betydande del av det kommande arbetet kommer att ägnas åt att analysera hur existerande statistik kan användas för att mäta identifierade

friskfaktorer och hur nya system eller metoder kan behöva utvecklas för att mätas och följas över tid. Arbetet fortsätter nu med att lyfta fram de friskfaktorer som är vetenskapligt grundade och som bedöms uppfylla de krav som inledningsvis redovisades.

Uppdraget ska delrapporteras i samband med årsredovisningen för 2019 och slutrapporteras i samband med årsredovisningen för 2020.

Jämställdhet, likabehandling och inkludering

Under 2019 har myndigheten fortsatt att utveckla hur och på vilket sätt jämställdhets-, likabehandlings- och inkluderingsperspektiven kan integreras i myndighetens arbete. Kunskapsutbyte, nätverk och samverkan med andra var en viktig del i detta. De experter som anlåtats för att ta fram kunskapssammanställningar för myndigheten fick till exempel direktiv om att särskilt beakta kvinnor och mäns olika förutsättningar.

Internationalisering

Myndigheten har i uppdrag att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i EU och internationellt. Under året har myndigheten fortsatt att utveckla detta arbete genom att bygga upp samarbete med, och vara representerade i flera olika organ, myndigheter och nätverk i EU och i nordiska sammanhang.

Syftet med myndighetens internationella arbete är att vara en länk mellan myndigheter, arbetsmarknadsparter och forskare/expertter i Sverige och motsvarande inom EU/Norden. Under 2019 berörde detta arbete kunskapsuppbyggnad avseende såväl policyfrågor, metodutveckling, uppföljning som praktisknära forskning.

2019 blev myndigheten nationell kontaktpunkt för **Europeiska Arbetsmiljöbyrån - EU-Osha**. Myndigheten har sedan dess varit sammankallande i det nationella nätverket, deltagit i möten på europeisk nivå, arrangerat två halvdagsseminarier samt lämnat in ansö-

kan om medel för kunskapsspridande insatser under 2020.

En annan viktig del i uppdraget som kontaktpunkt är att myndigheten nominerar deltagare från Sverige till olika arrangemang och samarbeten över Europa. Genom detta arbete har myndigheten skapat nya kontakter med både myndigheter och sociala partners i Europa och börjat planera för såväl utbyten som samarbeten under 2020 och framöver.

Under 2019 beslutade

PEROSH (Partnership for European Research in Occupation Safety and Health) att anta myndigheten som partner från och med 2020 vilket innebär representation i styrgruppen, i vetenskapliga rådet och i forskningsprojektgruppen.

PEROSH är ett europeiskt nätverk som samordnar forsknings- och utvecklingsinsatser inom arbets säkerhet och hälsa. Tretton arbetsmiljöinstitut finns representerade i nätverket.





PEROSH arbetar nära EU och andra internationella partners.

Myndigheten blev under 2019 medlem i **NOROSH (Nordic Association of Occupational Safety and Health)** och ingår i dess styrgrupp, vetenskapliga råd och i forskningsprojektgruppen. NOROSH är ett nordiskt forskningsnätverk som syftar till att stärka det nordiska och internationella samarbetet inom arbets säkerhet och arbetsmiljö, och med att sprida forskningsbaserad kunskap. NOROSH har sitt sekretariat i Helsingfors, Finland.

NIVA (Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet) är en av Nordiska Ministerrådets tolv institutioner. NIVA erbjuder avancerad akademisk utbildning inom arbetsmiljöområdet i de nordiska länderna. Myndigheten är en av fler represen-

tanter från både internationella och nationella institut som bedriver, forskning och informations spridning inom området arbets hälsa. Myndigheten är medlem i styrelsen, ansvarig för utnämning av svenska representanter och har en plats i Advisory Board.

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan. Inom ministerrådet finns ett arbetsmiljöutskott som har till uppgift att bidra till genomförandet av samarbetsprogrammet inom arbetslivsområdet i ministerrådet. Myndigheten för arbetsmiljö kunskap är en av tre myndigheter från Sverige representerade i rådet, där var och en har sin särskilda roll; Arbetsmarknadsdepartementet (regering), Arbetsmiljöverket (tillsyn) och Myndigheten för arbetsmiljö kunskap (forskning).

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolicen

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppgift att utvärdera och analysera effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ, samt att följa och analysera utvecklingen i syfte att stärka sitt kunskaps-, analys- och utvärderingsarbete. Myndigheten har startat upp arbetet genom att i dialog med representanter i myndighetens verksamhetsråd och kvalitetsråd samt insynsråd diskutera avgränsningar och tillvägagångssätt. Under året har myndigheten också inlett ett samarbete med Statistiska Centralbyrån (SCB).



Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Ett av myndighetens övergripande uppdrag är att följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Arbetet inom ramen för detta övergripande uppdrag har under 2019 i huvudsak handlat om de två regeringsuppdrag som gavs myndigheten 2018.

Riktlinjer för evidensbaserad praktik i företagshälsovård

I samband med årsredovisningen för 2018 redovisades regeringsuppdraget ”Utveckla och sprida riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården” i rapporten FHV 2019:1. Inom ramen för detta uppdrag tog myndigheten över ansvaret för att tillgängliggöra och fortsatt vidareutveckla de fem befintliga riktlinjer inklusive tre arbetshälsoekonomiska verktyg som tidigare tagits fram av enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa vid Karolinska Institutet. Myndigheten kommer också i fortsättningen

vara huvudman för utveckling av nya riktlinjer.

Myndigheten gav sig i maj ut på en landsturné tillsammans med forskare från Karolinska Institutet för att sprida kunskap om riktlinjerna. Fyra orter besöktes; Luleå, Jönköping, Borås och Lund. Ett av seminarierna filmades och gjordes också tillgängligt på myndighetens webbplats. Seminarierna besöktes av totalt 186 personer (150 kvinnor och 37 män) som huvudsakligen representerade företagshälsa, arbetsgivare och fackliga organisationer. Utvärderingen visade på ett uppskattat upplägg

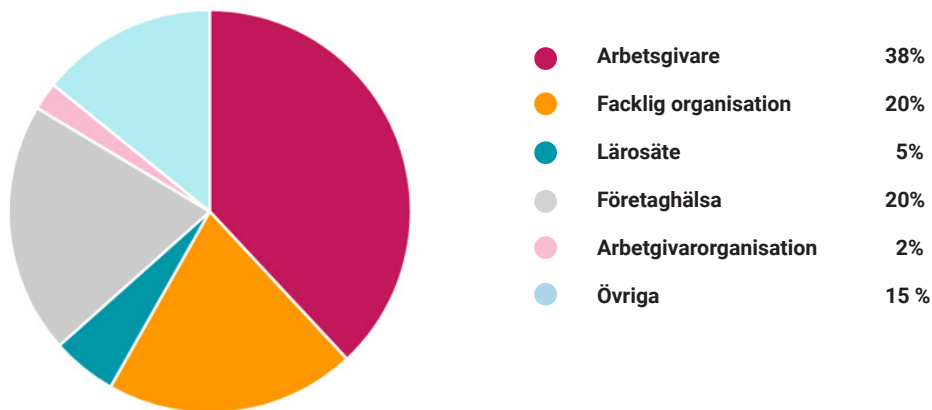
där deltagarna lyfte fram innehållet, föreläsarna, möjligheten att få träffa och veta mer om myndigheten samt att det arrangerades på flera platser ute i landet. Nedanstående diagram visar från vilka organisationer besökarna kom samt en av frågorna från utvärderingen som handlade om besökarnas uppskattning av vilken praktisk nytta de kommer att ha av de nya kunskaperna efter seminariet. Svarsfrekvensen på utvärderingen var 72 procent.

Ny vägledning om hälsoundersökningar

Under 2019 har också en arbetsgrupp sammansatt av praktiker och forskare arbetat på

uppdrag av myndigheten med att utveckla en helt ny riktlinje. Den nya riktlinjen är en vidareutveckling av ”Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen” men nu med målgruppen beställare av företagshälsovård. Syftet med att utveckla denna riktlinje är att ge arbetsgivare konkreta råd om hur de ska arbeta med hälsoundersökningar för att få ut maximal effekt både för verksamheten och medarbetarna. Vägledningen innehåller också information om vad som är viktigt för arbetsgivare att tänka på när de upphandlar externt stöd för genomförande av hälsoundersökningar. Vägledningen kommer publiceras under kvartal två 2020.

Organisationer representerade vid de fyra seminarierna (%)



Deltagarnas bedömning av om de kommer ha praktisk nytta av det de lärt sig (%)





Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Den 29 mars redovisade myndigheten rapporten FHV 2019:2 ”Företagshälsovårdens kompetensförsörjning” till regeringen. I och med rapporten redovisades det regeringsuppdrag som gavs till myndigheten i regleringsbrevet för år 2018, enligt vilket myndigheten skulle sammanställa underlag om och analysera behovet av utbildningar av relevans för olika yrkesgrupper inom företagshälsovården.

Myndighetens övergripande slutsats i rapporten är att det krävs fortsatta och intensifierade åtgärder för förbättrad kompetensförsörjning och möjlighet till utbildning av relevans för samtliga yrkeskategorier inom företagshälsovården. Särskilt angeläget är behovet av utbildningar för arbetsmiljöingenjörer och företagsläkare.

Myndighetens avsikt är att fungera som en drivande och koordinerande instans för att stimulera uppbyggnad av nya målgruppsanpassade utbildningar. Under 2019 har myndigheten inriktat arbetet på yrkeskategorin arbetsmiljöingenjörer. Vid tre tillfällen under hösten 2019 bjöd myndigheten in och träffade företrädare för lärosäten och andra utbildningsaktörer, företag i företagshälsovårdsbranschen, beställare av företagshälsovårdstjänster, parterna, branschorganisationer samt arbetsmedicinska

kliniker till tre workshops. Syftet var att föra en dialog om behovet av utbildningar för arbetsmiljöingenjörer samt att diskutera vilken kompetens som efterfrågas, befintlig och planerad utbildning och förslag på idéer och lösningar rörande kompetensförsörjning av arbetsmiljöingenjörer. Dessa träffar var mycket värdefulla för myndigheten som fick med sig viktiga insikter in det vidare arbetet med att stimulera uppbyggnaden av utbildning för framtidens arbetsmiljöingenjörer. Deltagarna fann också träffarna givande, enligt den utvärdering som genomfördes direkt efter träffarna genom en enkät som skickades ut via e-post.

Flera aktörer har visat intresse för att fortsätta medverka i det vidare arbetet i någon form. Totalt deltog 44 personer, varav 22 kvinnor och 22 män.

Utifrån resultaten i rapport FHV 2019:2 ”Företagshälsovårdens kompetensförsörjning” som rapporterades till regeringen i mars 2019 erhöll myndigheten ett nytt uppdrag i december 2019. Uppdraget syftar till att utreda och lämna förslag på hur utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården kan lösas. Detta arbete kommer att påbörjas under 2020.

Samverkan med andra myndigheter

Under året har myndigheten haft omfattande samverkansaktiviteter med Arbetsmiljöverket. Samverkan avsåg främst det gemensamma regeringsuppdraget om friskfaktorer som kan mätas och följas över tid (A2018/01350/ARM) där samverkan även inkluderar Folkhälsomyndigheten och Försäkringskassan. Samarbetet innebär att fler infallsvinklar beaktas och olika kompetenser nyttjas i och med att fler myndigheter är inblandade. Därmed belyses frågorna ur ett mer heltäckande perspektiv.

Samverkan med Arbetsmiljöverket sker också inom olika aktiviteter relaterade till myndighetens internationella uppdrag i allmänhet och uppdraget som kontaktpunkt för EU-Osha i synnerhet. Samarbetet har lett till kunskapsöverföring kring övertagandet av uppdrag som kontaktpunkt i EU-Osha och även inneburit gemensamma arrangemang av seminarier i Sverige. Flera möten och avstämningar på myndigheternas ledningsnivå har genomförts.

Inom ramen för utvärderingsuppdraget och med anledning av lag (2019:663) om behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har myndigheten haft regelbundna avstämningar med Statistiska Centralbyrån (SCB) och Arbetsmiljöverket.

Inom ramen för myndighetens uppdrag om kunskapssammanställningar samt företagshälsovården har myndigheten haft samarbete med forskare och bibliotekshandläggare vid Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet, Högskolan i Gävle, Högskolan i Kristianstad, Karlstads universitet, Karolinska Institutet, Kungliga tekniska högskolan (KTH), Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet, Lunds universitet, Mittuniversitetet, Mälardalens högskola, Umeå universitet, Uppsala universitet, och Örebro universitet. Detta har lett till att myndigheten har fått ta del av kunskap och kompetens från de som är experter inom områdena. Tillhandahållande av bibliotekstjänst var ett val som myndigheten tidigt gjorde och som föll väl ut. Biblioteksstö-

det som har varit dedikerat till forskarna har varit en förutsättning för att effektivt få fram söksträngar och litteratur till kunskapssammanställningarna.

Webbplatsen verksamt.se drivs gemensamt av Arbetsförmedlingen, Bolagsverket, Skatteverket och Tillväxtverket och innehåller samlad information som kan utgöra stöd till nystartade företag. Totalt innehåller verksamt.se information från fler än 45 myndigheter. Under 2019 togs kontakt med Tillväxtverket för att se hur myndigheten kan komplettera informationen om arbetsmiljökunskap något som saknas på verksamt.se idag. Förhoppningen är att myndigheten kan fortsätta att undersöka möjligheterna att bidra med information om arbetsmiljökunskap på webbplatsen.

Vidare har myndigheten samverkat med Svenska ESF-rådet avseende gemensamma angelägenheter inom IT, lokaler, ekonomi och arkivering med mera i och med att myndigheterna är samplacerade. Myndigheten har ett löpande samarbete med Statens Servicecenter inom ekonomi- och personaladministrativa frågor. Som liten myndighet innebär denna samverkan viktiga samordningsfördelar ur resursperspektiv, såväl ekonomiskt som personellt.



Myndigheten har haft avstämningar på ledningsnivå med Forte och Socialstyrelsen. Myndigheten har även haft samverkan inom ramen för sina råd som innefattar representanter för andra myndigheter inom arbetsmiljöområdet och arbetsmarknadens parter samt riksdagens arbetsmarknadsutskott i samtliga större frågor.

Kunskapsutbyte och nätverkande

Samverkan är viktigt för myndigheten ur flera aspekter:

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

Myndigheten har medverkat i nätverket för genus och arbetsmiljö där ett flertal myndigheter, arbetsmarknadens parter, universitet/forskare med flera ingår. Två möten hölls under året. Myndigheten ingår även i Jämlikhetskommissionens (Fi 2018:07) referensgrupp om arbetsmarknad och arbetsförhållanden, och deltog i de möten som anordnades.

Universell Utformning av Arbetsplatser, UUA, är en modell för hur moderna arbetsplatser blir framgångsrika genom att anpassas för alla. UUA tar ett helhetsgrepp på arbetsmiljö, arbetssätt och kompetensförsörjning. Under året fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap en förfrågan om att ingå i en referensgrupp för Akademikerförbundet SSR:s projekt Lärandeforum UUA, tillsammans med ett flertal andra berörda myndigheter.

Under året har myndigheten etablerat samarbete med AFA Försäkring för att undersöka möjligheter till samarbete och samarrangemang kring forskningsnära frågor. Myndigheten bjöds in att medverka vid AFA Försäkrings satsning ”Verkstad för arbetsmiljö” i Almedalen i Juli. Generaldirektör Nader Ahmadi och arbetsmarknadsminister Ylva Johansson talade på temat ”Framtidens arbetsliv” liksom tre av de experter som anlitas för kunskapsammansättningar inom ramen framtidens arbetsliv.

Nätverket Arbetsplatsnära forskning och utveckling (AFoU) är ett öppet nationellt nätverk som verkar för utveckling av framtidens attraktiva arbeten, god arbetsmiljö, kvalitet,

innovation och konkurrenskraft. Myndigheten har deltagit i nätverkets medlemsmöten för att informera om sina pågående arbeten, inhämta kunskap om pågående forskning och initiativ inom arbetsmiljöområdet samt för att undersöka hur och inom vilka områden nätverket och myndigheten kan hitta synergier genom att samverka i olika frågor. I november deltog myndigheten i AFoU:s årliga dialogseminarium. Temat för året var ”Den svenska modellen” och generaldirektören presenterade myndighetens arbete samt medverkade i en panel.

Forum för arbetslivsforskning, FALF, är en samlande kraft för arbetslivsforskningen i Sverige. Under året har myndigheten haft flera möten med företrädare för forskningsnätverket och representanter från dess styrgrupp för att identifiera möjligheter till samverkan. Myndigheten medverkade också i FALF-konferensen i juni där myndigheten tillsammans med nätverket AFoU arrangerade ett seminarium på temat ”Samverkan”. Några av de experter som engagerats för regeringsuppdragen företrädde också myndigheten vid konferensen genom att presentera sin forskning och det arbete som de utförde för myndigheten.



Kommunikation

För att sprida kunskap på ett effektivt och framgångsrikt sätt behöver myndigheten lära känna sina målgrupper och intressenter, deras behov och säkerställa att den kunskap som myndigheten förmedlar är tillgänglig för alla. Under året har myndigheten särskilt arbetat med att identifiera ett antal primära målgrupper, att etablera nya kommunikationskanaler och påbörjat arbetet med tillgänglighetsanpassning. Myndigheten har också under året arbetat för att öka kännedom om myndighetens uppdrag och verksamhet för att bidra till transparens och skapa förtroende.

Målgrupper och kanaler

De primära målgrupperna identifierades med hjälp av metoden ”Verksamhetslogik”, ett arbete som hela myndigheten var delaktiga i. Myndighetens primära målgrupper är politiken, arbetsmarknadens parter, företagshälsovården och EU/internationella nätverk.

Webbplatsen är central för kunskapsspridningen och fungerar som en nod för information och kommunikation. Här finns bland annat information om myndigheten, uppdrag, status i det arbetet som utförs, rapporter, kunskapssammanställningar och andra publikationer samt information om planerade aktiviteter i egen och andras regi.

Under året har myndigheten utvecklat nya kanaler för kunskapsspridning. Under våren spelade myndigheten in ett det första avsnittet i en planerad podcastserie ”Arbetsmiljösnack”, där forskare intervjuas och slutsatser från deras forskning lyfts upp och utreds. Myndigheten har också utvecklat en sociala medier-strategi och startade under andra halvan av 2019 två

kanaler; Facebook och LinkedIn. I december etablerades nästa nya kanal när myndigheten skickade ut det allra första nyhetsbrevet. På nästa sida beskrivs de nya kommunikationskanalerna, varför just dessa valts och en kort analys om hur myndigheten nått ut till målgrupperna via dessa nya kanaler.

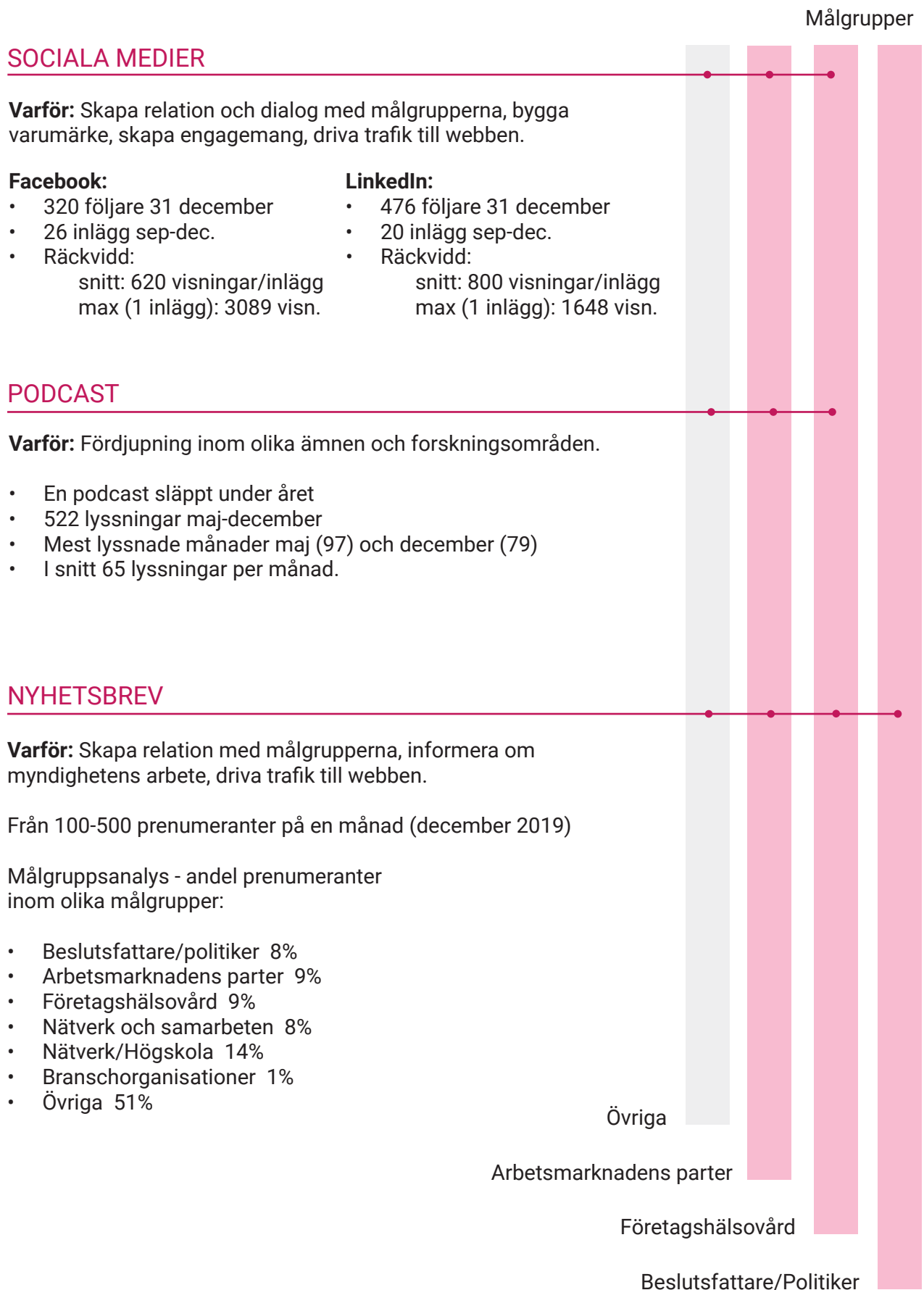
Myndighetens roll som kunskapsförmedlare

Som kunskapsförmedlare har myndigheten en viktig roll att sprida relevant kunskap och ge förutsättningar för olika aktörer och individer att tillgodogöra sig evidensbaserad kunskap. Förutom att sprida kunskap utifrån rapporter och kunskapssammanställningar framtagna inom ramen för den egna verksamheten har myndigheten under året spridit kunskap och information framtagen av andra aktörer till exempel utvalda rapporter, information om seminarium, utlysningar och forskningsprojekt.

Tillgänglighetsanpassning

För att fler ska kunna ta till sig information och kunskap har arbete med att tillgänglighetsanpassa myndighetens webbplats påbörjats. Tillgänglighetsanpassningen omfattar förutom webbplatsen också digitalt och tryckt material. Anpassningen görs i enlighet med gällande direktiv. En viktig förutsättning för att kunna genomföra detta arbete har varit att kompetensutveckla myndigheten om vad tillgänglighetsanpassning innebär.

Nya kommunikationskanaler 2019



Personal och kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning

Vid årets början hade Myndigheten för arbetsmiljökunskap 16 medarbetare, varav tolv kvinnor och fyra män. I slutet av 2019 var antalet anställda 17 (tolv kvinnor och fem män), och antalet konsulter med omfattande uppdrag för myndigheten var tre (två män och en kvinna). Spridningen i ålder var vid årets slut 30–60 år med en medelålder på 47.

I slutet av året påbörjades rekrytering av flera processledande analytiker. Denna rekrytering förväntas vara genomförd i början av 2020.

För genomförandet av regeringsuppdragen avseende såväl kunskapssammanställningar samt företagshälsovårdens utveckling och kompetensförsörjning har myndigheten anlitat sammanlagt 17 experter (tio män och sju kvinnor), samt åtta kvalitetsgranskare (sex män och två kvinnor) för tidsbegränsade arbetsinsatser.

Åldersstruktur



●	- 34 år	18%
●	35 - 54 år	47%
●	55 - år	35%

Ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens

Partsrådets grundläggande utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och grunderna i ärende- och dokumenthanteringsystemet Public 360 samt en intern utbildning i digitala verktyg är tre obligatoriska utbildningar inom myndigheten. Dessa tre bedöms som nödvändiga för medarbetarnas grundkompetens. Majoriteten av medarbetarna har under året deltagit i dessa.

Tre större utbildningsinsatser har genomförts, Ekonomistyrningsverkets ”Statens controllerutbildning”, ”Diplomerad upphandlare” och regeringskansliets chefsutbildning för nya generaldirektörer. Dessa är viktiga för att säkerställa att myndigheten följer det regelverk som myndigheten lyder under.

Utöver detta har kortare individuella utbildningsinsatser genomförts.





Vårt interna arbetsmiljöarbete

Under våren påbörjade ledningsgruppen, HR-ansvarig och skyddsombudet arbetet med att ta fram en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2019–2021. Planen utarbetades i samverkan med arbetstagarombud. Handlingsplanen fastställdes under hösten och ska revideras årligen och följas upp minst fyra gånger per år.

Under försommaren lämnade myndighetens skyddsombud en framställan till arbetsgivaren om skyndsamma arbetsmiljöåtgärder i enlighet med Arbetsmiljölagen kapitel 6 § 6a. I framställan hänvisade skyddsombudet till hög arbetsbelastning samt upplevda brister i delaktighet och bemötande. Händelsen fick stor medial uppmärksamhet.

Myndigheten startade omedelbart ett arbete med flertalet parallella åtgärder för att säkerställa en god organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö vid myndigheten. Arbetet inkluderade bland annat en extern kartläggning av myndighetens organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö; en extern översyn av myndighetens organisation och arbetsprocesser; intensifierat arbete och implementering av handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete, bildande av en skyddskommitté; utbildningsinsatser för samtliga chefer och medarbetare om organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete i praktiken; framtagande av en Code of Conduct (en uppförandekod internt såväl som externt); in-

förande av IA-systemet (digitalt incidenthanteringssystem); ökning av frekvens av såväl arbetsplatsträffar som samverkansmöten samt vidtagande av kompetensförsörjningsåtgärder genom nyanställningar och utlysningar av ytterligare anställningar.

Myndighetens arbetsplatsträffar genomfördes under en tid i workshopformat som en del av det interna arbetsmiljöarbetet. Workshoparna har organiserats så att samtliga medarbetare getts utrymme till att ge synpunkter och att komma med förslag. Det har medfört ökade möjligheter att synliggöra och tillvarata medarbetares kompetens, vilket lett till ett ökat arbetsplatsrelaterat lärande och en god intern arbetsmiljö.

Remissvar

Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap beretts möjlighet att besvara tre remisser. Myndigheten har besvarat följande remisser; Samspel för hälsa (SOU 2018:80), Remiss av höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem (DS 2019:2) och Remiss för kompletterande promemoria till betänkande Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap (SOU:2018:45).

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel

Årets totalt tilldelade anslag och bidrag inklusive anslagssparande uppgår till 43 257 tkr, vilket motsvarar i stort tilldelade anslag för 2018 med en omräkning av förvaltningsanslaget till helår. Tabellen visar fördelningen av myndighetens disponibla medel jämfört med föregående år.

Tabell 1. Tilldelade medel och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslags-sparande	Totalt
2018*	18 800	5 000	2 500	0	26 300
2019	33 193	5 000	4 500	564	43 257

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

Förbrukade medel samt finansieringskälla

Uppbyggnaden av myndigheten har fortlöpt under året. Av tilldelade ramanslag om 33 193 tkr har 23 946 tkr upparbetats för myndighetens förvaltning och uppdrag. 364 tkr av det riktade ramanslaget om 5 000 tkr avseende företagshälsovårdens kompetensförsörjning har förbrukats inom uppdraget. För 2019 har 3 336 tkr upparbetats av tilldelade bidrag om 4 500 tkr. Därutöver har bidrag från EU om 40 tkr erhållits för resor i samband med myndighetens uppdrag som kontaktpunkt för EU-Osha.

Myndigheten har inte förbrukat tilldelade medel 2019. Främsta orsaken till att disponibla medel inte har upparbetats är personalomsättning under året. Mot bakgrunden av att återbesättningen av vakanta anställningar tog tid har resursförbrukningen avseende både personalkostnader och genomförande av planerade aktiviteter påverkats. Tabellen nedan visar per år fördelning av intäkter med finansieringskälla samt totalt kostnadsutfall.

Tabell 2. Fördelning av intäkter och kostnader i tkr

	Finansieringskälla	2018*	2019
Intäkter av anslag	Uo 14 2:6 ap 2, Uo 14 2:5 ap 4	11 100 2 037	23 946 364
Intäkter av bidrag	Försäkringskassan Uo 10, anslag 1.6 ap 10. Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:8, ap 3 Kammarkollegiet Uo 10, anslag 1.6, ap 2 EU	1 500 414 - -	1 336 1 000 1 000 40
Övriga intäkter	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	2	462
Kostnader		15 052	28 149

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

Myndigheten har under året haft kostnader motsvarande 28 149 tkr. Kostnaderna hänförs främst till kostnader för personal och övriga driftkostnader för myndighetens förvaltning och genomförande av uppdrag. Myndighetens uppdrag har genomförts i olika projekt som totalt uppgår till 8 500 tkr.

Utveckling av myndighetens interna styrning

Under 2018 var fokus på att bygga upp myndigheten och redovisningen utgick från projekttillhörighet och finansieringsform. Under 2019 har vi utvecklat vår interna styrning för att ge en mer rättvisande bild som speglar myndighetens prestation genom utveckling av vår ekonomimodell. Ekonomimodellen har kompletterats med tre uppgiftsområden som tydligt knyter an till myndighetens instruktion. Förändringen av ekonomimodellen möjliggör att myndighetens prestation kan följas över tid. Myndighetens samtliga kostnader fördelas på dessa uppgiftsområden direkt eller indirekt. Fördelning av alla indirekta kostnader och intäkter sker genom spegling av procentuell fördelning av myndighetens direkta kostnader.

Myndighetens uppdrag om samverkan ryms inom samtliga uppgiftsområden. Av tabellen nedan framgår de tre uppgiftsområden myndigheten fastställt i ekonomimodellen samt totala kostnader och fördelning av intäkter för dessa områden.

Tabell 3. Utfall i tkr per prestation uppgiftsområde 2019

Uppgiftsområde	Kostnader	Anslagsintäkter	Övriga intäkter
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	22 386	19 884	2 502
Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken	222	222	0
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	5 541	4 205	1 336

Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Uppgiftsområdet står för större delen av myndighetens verksamhet och prestationer under året. I prestationen ingår projekt och aktiviteter som genomförts i förhållande till myndighetens tre stora regeringsuppdrag, Sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser, Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid och Kunskap om framtidens arbetsliv.

Uppgiftsområdet speglar uppgifter i myndighetens instruktion:

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

Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion:

- Utvärdera och analysera arbetsmiljöpolitiken

Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Uppgiftsområdet omfattar följande uppgifter i myndighetens instruktion:

- Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

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

Finansiell redovisning

Resultaträkning

(tkr)	Not	2019 2019-01-01– 2019-12-31	2018 2018-06-01– 2018-12-31 (7 månader)
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	24 311	13 136
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	457	0
Intäkter av bidrag	3	3 376	1 914
Finansiella intäkter	4	5	2
Summa		28 149	15 052
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-16 027	-7 354
Kostnader för lokaler		-1 244	-699
Övriga driftkostnader	6	-10 843	-6 984
Finansiella kostnader	7	-27	-15
Avskrivningar och nedskrivningar		-9	0
Summa		-28 149	-15 052
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring		0	0

Balansräkning, sida 1

(tkr)	Not	2019-12-31	2018-12-31
TILLGÅNGAR			
Materiella anläggningstillgångar			
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	8	141	0
Summa		141	0
Kortfristiga fordringar			
Fordringar hos andra myndigheter	9	250	177
Övriga kortfristiga fordringar		3	0
Summa		253	177
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	10	97	531
Övriga upplupna intäkter	11	116	0
Summa		213	531
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	12	-9 547	-8 014
Summa		-9 547	-8 014
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		16 322	10 336
Summa		16 322	10 336
SUMMA TILLGÅNGAR		7 381	3 031

Balansräkning, sid 2

(tkr)	Not	2019-12-31	2018-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	13	0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	14	40	11
Summa		40	11
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	15	141	0
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	16	3 082	1 038
Leverantörsskulder		1 121	685
Övriga kortfristiga skulder	17	291	238
Summa		4 635	1 961
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	18	1 542	472
Oförbrukade bidrag	19	1 164	586
Summa		2 706	1 059
SUMMA KAPITAL OCH SKULDER		7 381	3 031

Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Ingående överföringsbelopp	Årets tilldelning enligt regleringbrev	Indragning	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 14 2:5 Ramanslag							
Arbetslivspolitik, ap.4 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	20	2 963	5 000	-2 963	5 000	-364	4 636
Uo 14 2:6 Ramanslag							
Myndigheten för arbetsmiljökunskap, ap 2 Förvaltningskostnader	21	7 700	33 193	-7 136	33 757	-23 946	9 811
Summa		10 664	38 193	-10 100	38 757	-24 311	14 446

Tilläggsupplysningar och noter

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

Tilläggsupplysningar

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (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. Brytdagen föregående år var den 4 januari. Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar för jämförelseändamål

Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade juni 2018. Jämförelsetalen i resultaträkningen för år 2018 avser således utfallet för perioden juni - december 2018.

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 läsplatton anses ha en kortare livslängd än 3 år och kostnadsförs direkt.

Tillämpade avskrivningstider

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

Omsättningstillgångar

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

Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

Ersättningar och andra förmåner

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska, enligt förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, redovisa de skattepliktiga ersättningar och andra förmåner som betalats ut under 2019. Uppgifterna redovisas för ledamöterna i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps insynsråd, och myndighetens generaldirektör. För dessa personer redovisas också uppdrag som styrelse- eller rådsledamot i andra statliga myndigheter och aktiebolag.

Myndighetens generaldirektör	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Nader Ahmadi*	1 136	-

* Förmån av fri bil har erbjudits men inte utnyttjats.

Ledamöter insynsråd	Ersättning (tkr)	Övriga styrelse- och rådsuppdrag
Ann Ponton Klevestedt	0*	-
Elisabeth Björnsdotter Rahm (fr.o.m. 2019-06-01)	0*	Insynsrådet för Länsstyrelsen i Västerbotten Medicinkonsulten Hälsocentral i Lycksele AB Lappmarksmedicin AB
Jessica Roswall (t.o.m 2019-05-31)	1	Domarnämnden Insynsrådet för Länsstyrelsen Uppsala Juristfirman A Roswall AB
Johan Andersson (fr.o.m. 2019-06-01)	2	Insynsrådet för Arbetsmiljöverket
Kristina Alexandersson	3	-
Maria Schönefeld	5	-
Michael Tåhlin	4	-
Mikael Westberg	1	Kungafondens styrelse Insynsrådet för Domstolsverket
Raimo Pärssinen (t.o.m 2019-05-31)	2	Insynsråden för Arbetsmiljöverket Arbetarrörelsens Intressenter AB

*Ersättning har utgått med under 500 kr.

Anställdas sjukfrånvaro

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

Sjukfrånvaro	2019	2018*
Totalt	2,7%	1,3%
Andel 60 dagar eller mer	41,0%	0,0%
Kvinnor	**	**
Män	**	**
Anställda -29 år	**	**
Anställda 30-49 år	**	**
Anställda 50 år -	**	**

* Avser perioden 1 juni - 31 december 2018.

** Redovisas ej då antalet anställda understiger 10 personer.

Noter

Noter till resultaträkning

Noter till resultaträkning (tkr)		2019	2018
		(2019-01-01-- 2019-12-31)	(2018-06-01-- 2018-12-31 7 månader)
Not	1 Intäkter av anslag		
	Uo 14 02:005 Ramanslag, ap.4 Stöd till Företags- hälsovårdens kompetensförsörjning	364	2 037
	Uo 14 02:006 Ramanslag, ap.2 Myndigheten för arbetsmiljökunskap, förvaltningskostnader	23 946	11 100
	Summa	24 311	13 136
Not	2 Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen:		
	Arbetsmiljöverket	341	0
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar:		
	Svenska ESF-rådet	116	0
	Summa	457	0
Not	3 Intäkter av bidrag		
	Kammarkollegiet*	2 000	414
	Försäkringskassan**	1 336	1 500
	EU	40	0
	Summa	3 376	1 914
	<i>Bidragsintäkterna avser följande uppdrag:</i>		
	<i>* Uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser</i>		
	<i>** Uppdrag om riktlinjer för evidensbaserad praktik i företagshälsovården.</i>		
Not	4 Finansiella intäkter		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	5	0
	Övriga ränteintäkter	0	2
	Summa	5	2

Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2015-02-18 varit negativ.

Noter till resultaträkning (tkr)		2019	2018
		(2019-01-01-- 2019-12-31)	(2018-06-01-- 2018-12-31 7 månader)
Not	5 Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	9 770	3 821
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	112	9
	Sociala avgifter	5 543	2 155
	Övriga kostnader för personal	714	1 378
	Summa	16 027	7 354
Not	6 Övriga driftkostnader		
	Kammarkollegiet, vidarefakturerade kostnader i samband med uppstart	0	1 041
	Konsulttjänster regeringsuppdrag	5 018	2 460
	Statens servicecenter ekonomi- och lönetjänster	2 256	887
	Inköp av korttidsinvesteringar till kontoret	217	671
	Svenska ESF-rådet IT-tjänster	491	594
	Övrigt	2 861	1 331
	Summa	10 843	6 984
Not	7 Finansiella kostnader		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	25	15
	Övriga finansiella kostnader	2	0
	Summa	27	15

Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2015-02-18 varit negativ.

Noter till balansräkning

Noter till balansräkning (tkr)		2019-12-31	2018-12-31
Not	8	Maskiner, inventarier, installationer m.m.	
		Ingående anskaffningsvärde	0
		Årets anskaffningar	150
		Summa anskaffningsvärde	150
		Ingående ackumulerade avskrivningar	0
		Årets avskrivningar	-9
		Summa ackumulerade avskrivningar	-9
		Utgående bokfört värde	141
Not	9	Fordringar hos andra myndigheter	
		Fordran ingående mervärdesskatt	250
		Summa	250
Not	10	Förutbetalda kostnader	
		Karolinska institutet, arbete med riktlinjer	0
		Förutbetalda kostnader för licenser	97
		Summa	97
Not	11	Övriga upplupna intäkter	
		Svenska ESF-rådet	116
		Summa	116

Fordran avser förbrukningsinventarier som övertas av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige. Faktura är utställd i januari 2020.

Noter till balansräkning (tkr)			2019-12-31	2018-12-31
Not	12	Avräkning med statsverket		
		Anslag i icke räntebärande flöde		
		Ingående balans	-314	0
		Redovisat mot anslag	364	2 037
		Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	216	-2 350
		Skulder avseende anslag i icke räntebärande flöde	267	-314
		Anslag i räntebärande flöde		
		Ingående balans	-7 700	0
		Redovisat mot anslag	23 946	11 100
		Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-33 193	-18 800
		Återbetalning av anslagsmedel	7 136	0
		Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-9 811	-7 700
		Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto		
		Inbetalningar i icke räntebärande flöde	607	66
		Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-395	-2 416
		Betalningar hänförliga till anslag och inkomstitlar	-215	2 350
		Övriga fordringar /skulder på statens centralkonto	-3	0
		Summa avräkning med statsverket	-9 547	-8 014
Not	13	Myndighetskapital		
		Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell		
Not	14	Övriga avsättningar		
		Avsättning för lokalt omställningsarbete		
		Ingående balans	11	0
		Årets förändring	29	11
		Utgående balans	40	11

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

Not	15	Lån i Riksgäldskontoret		
		Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
		Ingående balans	0	0
		Under året nyupptagna lån	150	0
		Årets amorteringar	-9	0
		Utgående balans	141	0
		Beviljad låneram enligt regleringsbrev	5 000	5 000
Not	16	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
		Utgående mervärdesskatt	6	0
		Arbetsgivaravgifter	267	220
		Leverantörsskulder andra myndigheter	2 809	818
		Summa	3 082	1 038
Not	17	Övriga kortfristiga skulder		
		Personalens källskatt	291	238
		Summa	291	238
Not	18	Upplupna kostnader		
		Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	409	283
		Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	177	21
		Kostnad för experter och kvalitetsgranskare i myndighetens uppdrag	502	0
		Statens servicecenter	145	96
		Övriga upplupna kostnader	309	72
		Summa	1 542	472
Not	19	Oförbrukade bidrag		
		Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	1 164	586
		Summa	1 164	586
		varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:		
		inom tre månader	1 164	586
		Summa	1 164	586
		Det oförbrukade bidraget kommer att återbetalas till Försäkringskassan senast den 31 mars 2020.		

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not 20 Uo 14 2:5 ap.4
Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade 1 juni 2018 och har under 2019 fortfarande varit under uppbyggnad. Under 2019 har fokus legat på fortsatt uppbyggnad av myndigheten samt arbete med de uppdrag som myndigheten har fått tilldelade. Flera tjänster har under året varit vakanta vilket har lett till lägre personalkostnader än planerat samt att planerade aktiviteter inte genomförts. Mot den bakgrunden har tilldelade medel ej förbrukats fullt ut.

Anslaget är icke räntebärande.

Not 21 Uo 14 2:6 ap.2
Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Förvaltningskostnader

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap en anslagskredit på 995 tkr. Under året har Myndigheten för arbetsmiljökunskap inte utnyttjat krediten.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap får disponera 564 tkr av det ingående överföringsbeloppet, det vill säga 3% av föregående års tilldelning på 18 800 tkr enligt regleringsbrevet.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap startade 1 juni 2018 och har under 2019 fortfarande varit under uppbyggnad. Under 2019 har fokus legat på fortsatt uppbyggnad av myndigheten samt arbete med de uppdrag som myndigheten har fått tilldelade. Flera tjänster har under året varit vakanta vilket har lett till lägre personalkostnader än planerat samt att planerade aktiviteter inte genomförts. Mot den bakgrunden har tilldelade medel ej förbrukats fullt ut.

Anslaget är räntebärande.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2019	2018
Låneram Riksgäldskontoret		
Beviljad	5 000	5 000
Utnyttjad	141	0
Kontokrediter Riksgäldskontoret		
Beviljad	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret		
Ränteintäkter	5	0
Räntekostnader	25	15
Avgiftsintäkter		
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>		
Beräknat belopp enligt regleringsbrev	0	0
Avgiftsintäkter	457	0
Anslagskredit		
Anslag 14 2:5 ap 4		
Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning		
Beviljad	0	0
Utnyttjad	0	0
Anslag 14 2:6 ap 2		
Myndigheten för arbetsmiljökunskap, förvaltningskostnader		
Beviljad	995	564
Utnyttjad	0	0
Anslag		
<i>Ramanslag</i>		
Anslag 14 2:5 ap 4		
Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning		
Anslagssparande	4 636	2 963
Anslag 14 2:6 ap 2		
Myndigheten för arbetsmiljökunskap, förvaltningskostnader		
Anslagssparande	9 811	7 700

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

* Beräkning av årsarbetskrafter och medelantal anställda för år 2018 har skett manuellt då Arbetsgivarverket inte kan leverera uppgifter för myndigheter som inte varit i gång hela året.

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

Beslut om årsredovisningen

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

Gävle 19 februari 2020

Nader Ahmadi

Generaldirektör

Myndigheten för arbetsmiljökunskap



**Myndigheten för
arbetsmiljökunskap**

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

www.mynak.se