



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Årsredovisning 2025



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



Generaldirektören har ordet

År 2025 markerade slutet på en intensiv och meningsfull resa för Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Med både vemod och stolthet blickar jag tillbaka på myndighetens sista år som självständig myndighet.

Sedan myndigheten etablerades i Gävle för sju och ett halvt år sedan har vårt uppdrag varit tydligt: att samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö. Forskning har tillgängliggjorts och nått kommuner, myndigheter, arbetsgivare och fackliga organisationer. Under dessa år har vi visat att kunskap gör skillnad, i praktiken, i politiken och i människors vardag.

När vi 2018 påbörjade vår resa var förutsättningarna långt ifrån färdiga och vi gick vägen medan vi byggde den. Arbetet präglades av en stark nybyggaranda där alla gjorde det som krävdes, ofta utan färdiga strukturer, dokument eller policyer att luta sig mot. I början saknades det mesta, ibland till och med stolar att sitta på. Det har krävt uthållighet, samarbete och en stark gemensam övertygelse om uppdragets betydelse.

Under vår tid har vi arbetat under fem ministrar, tre biträdande statsråd och sex statssekreterare, vilket ställt höga krav på stabilitet och anpassningsförmåga. Trots detta har verksamheten präglats av kontinuitet, kvalitet och ett konsekvent fokus på uppdraget.

Genom samverkan med fler än 20 svenska och utländska universitet och högskolor, drygt 500 externa experter samt medlemskap i internationella nätverk och samarbeten med motsvarande organisationer i ett tjugotal länder, har myndigheten etablerat sig som en självklar aktör inom arbetsmiljöområdet såväl nationellt som internationellt.

Med 75 kunskapssammanställningar och rapporter, drygt 4 100 prenumeranter på våra svenska och engelska nyhetsbrev, drygt 21 000 följare i sociala medier samt ett trettiofem filmer, ett spel, poddar, inspelade webinarier, guider och utbildningsmaterial lämnar myndigheten efter sig ett rikt och mångfacetterat arv av arbetsmiljökunskap från sin drygt sjuåriga verksamhet. Detta arv kommer att leva vidare hos alla dem som med sitt kunnande har varit med och skapat det, liksom hos dem som har omsatt kunskapen i praktiken och fört forskningen vidare. Med varmt hjärta lämnar vi nu över myndighetens kunskap och engagemang till dem som tar vid efter oss, i förvisningen om att hållbara arbetsmiljöer byggs genom kunskap, förståelse och omtanke – och, inte minst, genom ett väl fungerande regelverk.

För mig personligen är det svårt att sätta ord på vad de här åren har betytt. Att få leda Myndigheten för arbetsmiljökunskap, från start till mål, har varit ett stort privilegium. Jag känner stolthet, tacksamhet och en djup ödmjukhet. Jag är oerhört stolt över vad vi åstadkommit tillsammans. Jag är tacksam för alla kloka och engagerade kollegor, samarbetspartners och experter som med kraft, kunskap och värme burit det här uppdraget framåt. Jag är tacksam för att vi fick bygga något som faktiskt har gjort skillnad.



Nader Ahmadi
Generaldirektör

Innehåll

Generaldirektören har ordet	5
Sveriges kunskapsmyndighet i arbetsmiljöfrågor	8
Ett år av avveckling och utveckling	10
Resultatredovisning	12
Om resultatredovisningen	13
Regeringsuppdrag	17
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	25
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	32
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	35
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt	41
Myndighetens samlade projekt – en översikt	45
Samverkan och kunskapsspridning	50
Jämställdhet och likabehandling	58
Internt utvecklingsarbete	59
Remisser	59
Personal och kompetensförsörjning	61
Ekonomi i korthet	63
Finansiell redovisning	64
Resultaträkning	65
Balansräkning	66
Anslagsredovisning	68
Tilläggsupplysningar och noter	68
Noter	71
Noter till anslagsredovisning	77
Sammanställning över väsentliga uppgifter	78
Beslut om årsredovisningen	79

Sveriges kunskapsmyndighet i arbetsmiljöfrågor

Myndigheten har sedan den tillkom 2018 haft i uppdrag att sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö. I myndighetens instruktion framgår även att kunskapen ska komma till användning i praktiken.

Med utgångspunkt i myndighetsinstruktionen omfattar verksamheten fyra uppgiftsområden:

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

En central del av myndighetens strategiska inriktning har hela tiden varit att den kunskap som myndigheten sammanställer och sprider ska lyfta fram faktorer i arbetsmiljön som bidrar till en god arbetsmiljö, så kallade friskfaktorer. Detta perspektiv kompletterar det mer traditionella riskperspektivet, som länge har dominerat både praktiskt arbetsmiljöarbete och forskning.

En annan viktig del av myndighetens strategiska inriktning har varit att säkerställa att analyser, rapporter och övrig produktion håller hög vetenskaplig och innehållsmässig kvalitet. Detta uppnås genom att kontinuerligt arbeta med utveckling av arbets-

processer i alla delar av verksamheten, från analys och utvärdering till kommunikation och kunskaps-spridning.

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

Ett plus ett blir tre – för framtidens arbetsmiljökunskap

År 2025 utgör myndighetens sista verksamhetsår som självständig myndighet. Från och med 2026 kommer det huvudsakliga innehållet i myndighetens uppdrag att fortsatt utföras av Arbetsmiljöverket. I samband med samgåendet följer myndighetens medarbetare med till Arbetsmiljöverket, vilket säkerställer kontinuitet och bibehållen kompetens inom området. Förändringen sker i enlighet med regeringens uppdrag till Myndigheten för arbetsmiljökunskap och Arbetsmiljöverket om att gå samman den 1 januari 2026.

Insynsråd

I enlighet med myndighetens instruktion finns ett insynsråd med ledamöter som utses av regeringen. Insynsrådets uppgift är att ge myndighetschefen råd samt tillgodose behovet av en demokratisk insyn och medborgerligt inflytande. Generaldirektören är ordförande i rådet och håller ledamöterna informerade om verksamheten. Rådet består av sju medlemmar med representation från riksdagen, myndigheter, arbetsmarknadens parter och akademien. Rådet har haft två möten under året.

Kvalitetsråd

Av myndighetens instruktion framgår att det ska finnas en funktion för kvalitetssäkring som ska granska myndighetens arbete ur ett vetenskapligt perspektiv. För att möta detta har myndigheten inrättat ett kvalitetsråd. Kvalitetsrådet behandlar frågor avseende den vetenskapliga kvaliteten i myndighetens rapporter, kunskaps-sammanställningar, analyser och utvärderingar på en övergripande nivå. Rådet har åtta medlemmar med representation från akademien, myndigheter och forskningsinstitut. Rådet har haft två möten under året.



VISION:

För ett friskt och hållbart arbetsliv, idag och i framtiden.

MISSION:

Med kunskap främjar vi utvecklingen av ett friskt och hållbart arbetsliv.



Ett år av avveckling och utveckling

År 2025 har präglats av ett alltmer intensivt arbete för att säkerställa att samgåendet med Arbetsmiljöverket genomförs så välplanerat som möjligt. Arbetet har omfattat både administrativa utmaningar och strategiska diskussioner med fokus på kontinuitet och bibehållen kompetens inför övergången.

Samtidigt har myndigheten, liksom tidigare år, upprätthållit och utvecklat arbetet inom kärnverksamheten, utsetts till strategisk myndighet för hbtqi-frågor och provat nya arbetssätt för att sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö.

Intensivt förberedelsearbete inför samgåendet

Under året har myndigheten arbetat tillsammans med Arbetsmiljöverket i förberedelserna inför det planerade samgåendet. På så sätt har grunden lagts för mer samordnade och effektiva arbetsprocesser samt en gemensam verksamhetsstyrning framåt. I gemensamma möten, workshops och strategiska diskussioner har myndigheterna tillsammans arbetat med såväl administrativa utmaningar som att

identifiera gemensamma mål, tydliggöra roller och utveckla gemensamma arbetssätt.

I arbetet har särskild vikt lagts vid att planera för överföring av myndighetens kärnuppgifter inom kunskapssammanställning, kunskapsspridning och internationella samarbeten till Arbetsmiljöverket.

Läs mer om samgåendet i det redovisade regeringsuppdraget "Uppdrag att förbereda en överföring av uppgifter till Arbetsmiljöverket och Karolinska institutet samt att förbereda en avveckling av myndigheten".



Utsedd till strategisk myndighet för hbtqi-frågor

Den 24 januari 2025 presenterade regeringen handlingsplanen "Stolt och trygg – för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter", där Myndigheten för arbetsmiljökunskap utsågs till strategisk myndighet med fokus på hbtqi-personers arbetsliv och arbetsmiljö. Uppdraget innebär att verka för goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla, oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.

Nya grepp för kunskapsspridning

Ett resultat av satsningen på särskilda kommunikationsinsatser som inleddes 2024 är att myndigheten under året prövat nya grepp för att nå ut med kunskap till olika målgrupper. I regeringsuppdraget om utsatta grupper till följd av etnicitet, hudfärg och religion togs spelet "687 dagar på Mars" fram för att skapa medvetenhet och leda vidare till det webbaserade stödmaterialet. En kort filmsekvens som presenterar spelet och materialet visades dessutom som bioreklam under en månad i november.

Ett annat exempel är kampanjen "Arbetsmiljömännan" som är en serie med tre korta filmer. I filmerna ger sig den entusiastiska "Arbetsmiljömännan" ut i landet och upptäcker olika arbetsplatser och deras arbetsmiljöer.

Mer om kommunikationsinsatserna och dess effekter presenteras i resultatredovisningen.

Ökad internationell närvaro och samverkan

Under året har den internationella närvaron varit fortsatt hög och myndigheten har representerats i flertalet internationella sammanhang.

Myndigheten har dessutom lett ett samverkansprojekt där sju EU-länder jämfört erfarenheter av hur arbetsmiljöfrågor hanterades under covid-19-pandemin, med syfte att stärka gemensamt lärande och framtida beredskap.

Myndigheten har stärkt samarbetet med internationella forskare i arbetet med att sammanställa kunskap. Vid det europeiska forskningsnätverket PEROSH årliga konferens, som i år hölls i Manchester, presenterade myndigheten flera aktuella projekt.

Resultatredovisning





Om resultatredovisningen

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

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

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

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

Detta görs inom ramen för fyra uppgiftsområden:

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

Under verksamhetsåret har myndigheten haft sju pågående regeringsuppdrag. Samtliga regeringsuppdrag avslutades under året och redovisas i avsnittet ”Regeringsuppdrag”.

Förutom regeringsuppdragen genomför myndigheten egeninitierade projekt inom ramen för sina fyra uppgiftsområden. Resultat av projekten redovisas i resultatredovisningen under respektive uppgiftsområde och en sammanställning presenteras i avsnittet ”Myndighetens samlade projekt - en översikt”.

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

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

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

Redovisning i enlighet med förordning om årsredovisning och budgetunderlag

Myndigheten redovisar resultat och genomförande av verksamhet i enlighet med förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag (FÅB). Såsom beskrivet i FÅB, 3 kap 1 §, ska myndigheter redovisa antal och styckkostnad för handläggning av ärendeslag som innebär myndighetsbeslut som rör enskilda och som kan betraktas som verksamhetens prestationer. Myndigheten bedömer att verksamheten inte har denna typ av ärenden.

Avseende könsuppdelad statistik baserat på åldersgrupper har myndigheten vid årets slut haft 25 anställda och av dessa är 17 kvinnor. Redovisningen i avsnittet ”Personal och kompetensförsörjning” kommer inte att redovisa åldersindeldad statistik då antalet anställda i respektive åldersgrupp understiger tio personer. I stället redovisas medelålder för kvinnor respektive män. Övrig individbaserad och könsuppdelad statistik avser anlitade experter samt deltagare vid olika webbaserade event.

Om kunskapsspridning och effekter

En av myndighetens huvuduppgifter är kunskapsspridning inom arbetsmiljöområdet. I årsredovisningen upptas spridningsaktiviteter som härrör de projekt som nått lanseringsfas i anslutning till presentationen av respektive projekt. I slutet av avsnittet regeringsuppdrag och de fyra uppgiftsområdena finns en samlad analys av effekter och måluppfyllelse för området. Detta kompletteras med samlad statistik och bedömning utifrån denna i avsnitten ”Myndighetens samlade projekt – en översikt” samt ”Samverkan och kunskapsspridning”.

I lanseringsfasen ingår ett antal förutbestämda spridningsaktiviteter för varje projekt. Dessa redovisas inte för respektive projekt i resultatredovisningen. De föreskrivna spridningsaktiviteterna inkluderar nyhet på myndighetens webbplats, information i nyhetsbrev, sociala medier, presentationer vid myndighetens samverkansgrupper och råd och i vissa fall riktade e-postutskick till identifierade målgrupper och intressenter.

Övergripande om resultatredovisningens angivna statistik

Statistik över nedladdningar av myndighetens publikationer har hämtats från myndighetens webbplats i januari 2026 och avser tidsperioden 2025-01-01 – 2025-12-31.

Statistik över visningar av sidor på myndighetens svenska och engelska webbplatser har hämtats från Google Analytics i januari 2026 och gäller för perioden 2025-01-01- 2025-12-31.

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

Statistik över visningar av innehåll som myndigheten har publicerat har hämtats från Youtube Analytics i januari 2026 och gäller perioden 2025-01-01 – 2025-12-31.

Statistik över följare i sociala medier har hämtats från analysverktygen i Meta Business Suite (Facebook, Instagram), LinkedIn och Youtube Analytics (Youtube) i januari 2026 och avser antal följare den 31 december 2025.

Statistik över lyssningar på myndighetens podcast ”Arbetsmiljösnack” har hämtats från Soundcloud och Spotify i januari 2026 och gäller för perioden 2025-01-01– 2025-12-31.

Statistik som rör myndighetens nyhetsbrev har hämtats från verktyget för nyhetsbrev, Mailchimp, i januari 2026 och gäller för perioden 2025-01-01– 2025-12-31.

Jämförelsestatistik för tidigare år har hämtats från årsredovisning för respektive år.

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



Regeringsuppdrag

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

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

År 2022 fick myndigheten i uppdrag av regeringen att samla in och sammanställa kunskap om sambandet mellan utsatthet i vissa grupper och arbetsrelaterad stress. Ett särskilt fokus skulle vara på kunskap om arbetsmiljö och vilken betydelse utsatthet till följd av etnisk bakgrund, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning kan ha för individens hälsa. I regleringsbrevet för 2024 förlängdes uppdraget, med tillägget att kunskapen ska stödja arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det utökade uppdraget omfattade också att skapa förutsättningar för att kunskapen används i praktiken.

Rapporten som publicerades 2024 visade att det finns en särskild utsatthet för arbetsrelaterad stress på grund av etnisk bakgrund, hudfärg och religion i det svenska arbetslivet. Rapporten beskriver även hur utsatthet kan ta sig i uttryck och vad forskningen lyfter fram gällande motverkande åtgärder. Denna kunskap utgör grunden till genomförande av det förlängda regeringsuppdraget.

Under arbetet togs en målbild fram för hur stödmaterial ska tillgängliggöra den sammanställda kunskapen i praktiken. Materialet ska öka medveten-

heten hos arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda, lyfta mångfalds- och inkluderingsfrågor samt stärka arbetsplatserns möjlighet att förebygga arbetsrelaterad stress kopplad till etnicitet, hudfärg och religion. Det ska också hjälpa företag och organisationer att påbörja arbetet mot utsatthet utifrån sina egna förutsättningar.

Resultatet blev ett stödmaterial med två huvuddelar; en webbplats med konkreta verktyg och strategier för hur arbetsplatser kan arbeta aktivt för att förebygga diskriminering baserad på etnisk bakgrund, hudfärg och religion, samt spelupplevelsen ”687 dagar på Mars”, som ska öka medvetenheten om frågorna och fungera som en introduktion till materialet.

Uppdraget slutredovisades i en rapport till regeringen den 28 februari 2025.

Kunskapsspridning

De särskilda spridningsinsatserna har omfattat två kampanjperioder med sponsrade inlägg i sociala medier, en under våren och en under hösten. I kampanjen användes en trailerfilm som visade en förhandsvisning av spelet ”687 dagar på Mars” för att väcka uppmärksamhet, öka medvetenheten och driva trafik till webbplatsen med stödmaterial. Under november och december 2025 har en anpassad version av trailerfilmen för spel och stödmaterial även visats som bioreklam på SF:s biografer.





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

I regleringsbrevet för 2024 fick myndigheten i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbetande efter covid-19-pandemin påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. Uppdraget svarade mot ett behov av att förstå de långsiktiga effekterna av distansarbete, som efter pandemin blivit ett varaktigt inslag, och hur detta påverkar kvinnors och mäns arbetsvillkor, arbetstid och karriärmöjligheter. Uppdraget genomfördes i två delprojekt.

Del 1. Distansarbetets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden

I en systematisk litteraturöversikt sammanställdes aktuell forskning om hur distansarbete påverkar jämställdheten ur ett bredare perspektiv; karriär- och löneutveckling, produktivitet och balans mellan arbete och privatliv.

Resultaten visar att distansarbete kan ge ökad flexibilitet och tillgång till arbetsmarknaden för kvinnor, särskilt för dem med omsorgsansvar, vilket kan minska inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Samtidigt riskerar traditionella könsnormer att förstärkas; män förväntas vara mer produktiva vid distansarbete medan kvinnor, särskilt mödrar, antas vara mindre effektiva.

Kvinnor tenderar också att hantera flera arbetsuppgifter parallellt, arbeta längre dagar och få mindre tid för återhämtning. Hybridarbete framhålls som en balanserad lösning som kombinerar flexibilitet med kollegial kontakt och minskar risken för isolering och överarbete. Sammantaget beskrivs distansarbete som "paradoxalt" – det kan både främja och motverka jämställdhet, beroende på hur arbetsplatser och policyer utformas.

Del 2. Analys av hur sambandet mellan distansarbete och faktisk veckoarbetstid påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden

En kvantitativ studie genomfördes i syfte att pröva om det ökade distansarbetet bidragit till att minska könsskillnaderna i faktisk arbetstid. Analysen bygger på SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) 2016–2024.

Resultaten visar ett samband mellan distansarbete och längre veckoarbetstid för både kvinnor och män, distansarbetande personer arbetar i genomsnitt fler timmar per vecka. Sambandet är något starkare för kvinnor och mödrar än för män och fäder, men blir betydligt svagare när hänsyn tas till urvalseffekter. Men även om den genomsnittliga effekten är liten kan den dölja större variationer.

Kunskapssammanställningen "Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – en litteraturöversikt (2025:3)" och rapporten "Distansarbetets påverkan på jämställdhet på arbetsmarknaden – En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid (2025:2)" publicerades den 22 februari 2025 och utgjorde slutredovisning av uppdraget till regeringen.

Båda publikationerna finns i engelsk översättning.

Kunskapsspridning

Resultatet som framkom i regeringsuppdraget presenterades vid årets upplaga av Forum Jämställdhet, Sveriges största konferens om jämställdhetsfrågor och som besöks av representanter för företag, myndigheter och andra organisationer. Resultatet har också presenterats väckt intresse i olika forskningsforum som FALF, PEROSH och flera vetenskapliga konferenser, samt i det nationella nätverket "Genus och arbetsmiljö".

Säkerhetsbeteende inom byggbranschen (A2024/01237 (delvis))

I oktober 2024 gav regeringen myndigheten i uppdrag att utveckla och sprida kunskap om säkerhetskultur inom byggbranschen. Den sammanställda kunskapen ska stödja det förebyggande arbetet för att minska olycksfall på arbetsplatser. Uppdraget omfattade även att belysa faktorer som påverkar säkerhetskultur och beteenden på samhälls-, organisations- och individnivå samt att lämna förslag på hur medvetenheten om ansvar för säkerhetskultur och säkerhetsfrågor i byggbranschen kan stärkas.

Bland resultaten framgår det är betydelsefullt att ha en tillåtande kultur som undviker att peka ut enskilda som skyldiga vid samtal om säkerhet. Att



vara en god förebild, visa engagemang och agera konsekvent som ledare är också främjande för säkerhetskulturen. Gemensamma rutiner och ett strukturerat stöd från ledningen bidrar ytterligare till att stärka säkerheten samt att kontinuerligt genomföra relevanta arbetsmiljöutbildningar är främjande.

Hindrande faktorer är osäkra arbetsvillkor, bristande språkförståelse, hög arbetsbelastning och pressade tidsplaner. Även kortsiktiga ekonomiska prioriteringar, särskilt upphandlingar som styrs enbart av lägsta pris, utgör betydande hinder.

Resultaten pekar på behovet av ett mer sammanhållet arbetssätt som kombinerar tydlig ansvarsfördelning med strukturerade forum för gemensamt lärande. I praktiken innebär detta:

- Att introduktioner och riskbedömningar kopplas närmare det faktiska arbetet och kompletteras med erfarna handledare.
- Att arbetsmiljöarbete integreras i dagliga rutiner, såsom morgonmöten och arbetsplanering, snarare än ses som separata aktiviteter.
- Att ledare på alla nivåer bygger en tillitsfull och lärande kultur
- där reflektion och ifrågasättande tillåts.
- Att projektorganisationer strävar efter kontinuitet, tydliga kontaktvägar och gemensamma verktyg även i komplexa entreprenadkedjor.

Uppdraget resulterade i en kunskapssammanställning som redovisades till regeringen den 19 december 2025.

Kunskapsspridning

Under året har resultaten från arbetet presenterats i flera sammanhang där branschorganisationer medverkat, bland annat vid årsmötet för branschföreningen Håll Nollan som arbetar för säkrare byggarbetsplatser.

Kunskapsspridningen till målgrupperna, som förutom beslutsfattare primärt omfattar arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, byggföretag och byggherrar, inleds i början av 2026.

Ungas arbetsmiljö (A2024/01451)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap fick i regleringsbrevet för 2025 i uppdrag att ta fram och sprida kunskap om ungas arbetsmiljö. Fokus skulle ligga på samband mellan arbetsmiljörisker och friskfaktorer samt ungas hälsa, välbefinnande och säkerhet på arbetsplatsen. Skillnader mellan kvinnor och män samt olika utbildningsnivåer, anställningsformer och branscher skulle också belysas.

Redovisningen består av två delar, en kunskapssammanställning över tidigare svensk forskning och en analysstudie baserad på svenska data om arbetsmiljö, arbetsskador och arbetssjukdomar.

Del 1. Kunskapssammanställning om riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön för unga i Sverige

Resultatet av kunskapssammanställningen visar att unga vuxna i åldern 16–29 år exponeras för en mängd olika faktorer i arbetsmiljön – både fysiska, organisatoriska och sociala. Exempel på faktorer



som kan påverka ungas hälsa negativt är fysikaliska exponeringar, tunga lyft, psykiska, kvantitativa och emotionella krav, rollkonflikter, trakasserier (både könsrelaterade och sexuella) samt arbetstider som skift- och nattarbete. Samtidigt kan tydliga roller, goda möjligheter till kontroll och tillgång till socialt stöd främja ungas hälsa och välbefinnande.

Kunskapssammanställningen lyfter också fram ett antal kunskapsluckor som kan adresseras i framtida forskning.

Del 2. Analysstudie om unga arbetstagares arbetsmiljö på den svenska arbetsmarknaden

Analysstudien har använt data från Arbetsmiljöundersökningen (AMU) och arbetsskadestatistik insamlad av Arbetsmiljöverket. Syftet med studien har varit att undersöka skillnader mellan unga kvinnor och män, olika utbildningsnivåer, anställningsformer och branschgrupper. Studien har analyserat ett antal risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön samt samband med hälsa och arbetsrelaterat välbefinnande.

Sammantaget visar resultaten att den yngsta ålderskategorin (16–24 år) generellt rapporterar lägre krav, men större fysisk utmattning och lägre arbetstillfredsställelse än äldre arbetstagare. Unga arbetstagare (16–29 år) löper en betydligt högre risk för arbetsplatsolyckor, men en lägre risk att bli sjukskrivna på grund av en arbetssjukdom än äldre. Unga kvinnor rapporterar högre nivåer av riskfaktorer och lägre nivåer av friskfaktorer, samt upplever både högre fysisk och psykisk utmattning än unga män. De löper

också en större risk att bli sjuka på grund av arbetet jämfört med män. Unga arbetstagare i branscher inom vård och omsorg, utbildning samt offentlig förvaltning och försvar uppvisar en betydligt högre risk för arbetssjukdomar, särskilt till följd av organisatoriska och sociala riskfaktorer, än unga i andra branscher.

Uppdraget redovisades till regeringen den 17 december 2025.

Kunskapsspridning

Målgrupper för resultatet, förutom regeringen, är bland andra fackförbund, personer som arbetar med HR, skyddsombud, arbetsmarknadens parter och andra myndigheter. Kunskapsspridning för att nå de olika målgrupperna inleds 2026.

Uppdrag att vara strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (A2025/00045)

Den 23 januari 2025 utsågs Myndigheten för arbetsmiljökunskap av regeringen till strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Med fokus på arbetsliv och arbetsmiljö ska myndigheten främja goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla, oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning. Uppdraget innebar att sprida forskningsbaserad kunskap och att identifiera utvecklingsbehov och planerade insatser för perioden 2025–2027.

Under året har myndigheten samarbetat nära med Arbetsmiljöverket, som också är en av de strategiska myndigheterna med fokus på arbetsliv.

Myndigheten har deltagit aktivt i nätverket för hbtqi-strategiska myndigheter genom medverkan vid nätverksmöten, i ett myndighetsgemensamt internt samtal i planeringen inför Stockholm Pride.

Arbetet med att utveckla en webbaserad version av hbtqi-guiden har inletts, liksom en inventering av förutsättningar för att den forskningsbaserade guiden ska kunna implementeras inom Arbetsmiljöverket. Uppdraget redovisades till regeringen den 12 december 2025.

Kunskapsspridning

Under året har flera kunskapsspridande insatser genomförts inom ramen för det strategiska uppdraget för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten deltog i en digital föreläsning för Sandvik Globe, Pride Webinar och i samband med den lanserades en digital version av guiden "A Good Work Environment for LGBTQI People".

Inför Stockholm Pride togs den svenska guiden fram i nytryck, och den engelska versionen fanns för första gången tillgänglig i tryckt format. Under Pride-veckan medverkade myndigheten vid en gemensam dag med övriga strategiska myndigheter och höll tillsammans med Arbetsmiljöverket ett seminarium i Pride House. Tillsammans med Arbetsmiljöverket

bemannades även ett bokbord för dialog och spridning av guider på svenska och engelska.

Myndigheten har även medverkat vid webinarier och seminarier arrangerade av bland andra Sandvik Globe, Länsstyrelsen i Västra Götaland och Länsstyrelsen i Kalmar. I slutet av året spelades en film in med en av författarna till guiden för publicering på Forum för levande historias webbplats.

Uppdrag att förbereda en överföring av uppgifter till Arbetsmiljöverket och Karolinska institutet samt att förbereda en avveckling av myndigheten (A2025/00102)

Den 6 februari 2025 gav regeringen Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att förbereda överföringen av den del av myndighetens uppgifter som rör kompetensförsörjning inom företagshälsovården till Karolinska Institutet per den 1 januari 2026. Myndigheten skulle även förbereda överföringen av sina övriga uppgifter till Arbetsmiljöverket samt planera för avvecklingen av myndigheten senast den 31 december 2025. Den 18 december 2025 fattade regeringen beslut om Förordning om upphävande av förordningen (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap där det angavs att Myndigheten för arbetsmiljökunskap skulle avvecklas den 31 december 2025.



Myndigheten för arbetsmiljökunskap verksamhet har under 2025 pågått enligt plan och ett 20-tal pågående projekt kommer vid årsskiftet att föras över till Arbetsmiljöverket för implementering under 2026. Under 2025 har flera grupper bildats för att facilitera samgåendet:

- Styrgrupp för samgående bestående av respektive myndighets generaldirektörer, stabschefer samt projektledare för samgåendet (träffats en gång per månad)
- Projektgrupp bestående av respektive myndighets projektledare för samgåendet (träffats en gång per vecka)
- Arbetsgrupper för respektive verksamhetsområde såsom analys, kommunikation, HR, ekonomi, arkiv och informationshantering (träffats ett flertal gånger under året)

Vidare har representanter för Myndigheten för arbetsmiljökunskap deltagit i mottagande myndighetens ledningsgruppsmöten, chefsträffar, arbetsgrupper för Arbetsmiljöverkets omorganisation, arbetsgrupper för Arbetsmiljöverkets vision 2035. Såväl högsta ledningen som ansvariga för Arbetsmiljöverkets olika avdelningar och enheter har besökt Myndigheten för arbetsmiljökunskap ett flertal gånger under 2025. Kontinuerliga avstämningar har skett mellan företrädare för myndigheten för arbetsmiljökunskap och Regeringskansliet/Arbetsmarknadsdepartementet, Arbetsgivarverket och Riksarkivet. Vidare har representanter för myndigheten deltagit i

arbetsgrupper och nätverk bestående av de aktuella myndigheterna som ingår i regeringens plan för årets myndighetssammanslagningar ett flertal gånger.

För de uppgifter som rör kompetensförsörjningen inom företagshälsovården har myndigheten samarbetat med personer från den enhet inom Karolinska Institutet som tar emot uppdraget för överföring liksom arkivarie för övertagande av relevant dokumentation. Myndigheten har också gjort en sammanställning över genomförda aktiviteter och beskrivning av nuläget när det gäller kompetensförsörjningsarbetet.

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

I slutet av 2025 gick regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 ut. Under de senaste fem åren har myndigheten årligen tagit fram åtgärdsplaner för att nå strategins uppsatta mål. Åtgärdsplanerna tydliggjorde vilka åtgärder som myndigheten hade genomfört eller planerade genomföra för att nå strategins uppsatta mål. Myndigheten har vidare presenterat sina åtgärdsplaner och resultaten av dessa två gånger per år vid regeringens Arbetsmiljöforum, senast den 22 oktober 2025. Den 17 december 2025 lämnade myndigheten sin slutredovisning som också omfattar en utvärdering myndighetens åtgärder under strategiperioden.

Effekter och måluppfyllelse i regeringsuppdragen

Regeringsuppdraget om särskilda grupper utsatthet för stress redovisades i början av 2025, och under året har flera kunskapsspridande insatser genomförts. Målsättningen med uppdraget var att öka medvetenheten om vissa grupper utsatthet i arbetslivet och att ge stöd till arbetsplatser i arbetet mot diskriminering och för ökad mångfald.

För att stärka medvetenheten togs den interaktiva upplevelsen ”687 dagar på Mars” fram som ingång till ämnet. Som stöd i arbetet mot diskriminering och för att främja inkludering har myndigheten även utvecklat en webbplats med konkreta verktyg riktade till arbetsplatser.

Utvärdering av den första kampanjen som genomfördes under våren visar att trailerfilmen för ämnet och spelet nådde 1,3 miljoner mottagare i sociala medier. Mätning på Youtube visar att drygt 300 000 personer sett filmen, och snittvisningstiden för filmen som är 56 sekunder lång, låg på 53 sekunder. Det var ingen skillnad i tid eller intresse mellan ålder, kön eller sektor. Kampanjen ledde till 7000 klick till startsidan för spelet. 8–10% av de som nådde slutmålet för kampanjen, det vill säga spelet, spelade sig igenom alla scenarier av spelet. Liknande resultat kunde ses i den andra omgången av kampanjen som genomfördes i november.

Statistiken tyder på att de genomförda informationskampanjerna haft god spridning och bidragit till att öka synligheten för frågan. Omfattningen av spridningen tyder på att uppdraget har nått målet att öka medvetenheten om utsatthet och hur den kan ta sig uttryck. Besöksstatistik för det webbaserade stödmaterialiet på myndighetens webbplats visar dessutom på ett fortsatt intresse vilket visar att det finns behov av kunskap inom området. Av nedladdningsstatistik framgår att det stödmaterial som är mest populärt är övningar för arbetsgrupper (215 nedladdningar) och övningar för ledningsgrupper (95 nedladdningar). Detta är dock ett svårt ämne där det behöver ges tid för organisationer att verkligen börja arbeta med frågorna och använda sig av stödmaterialiet. För detta behövs kompletterande och återkomman-

de spridningsinsatser under kommande år. Webbplatsen inkludera.mynak.se där spel och stödmaterial återfinns fick under året två nomineringar: Svenska Designpriset i kategorin ”Speldesign” och Publishingpriset i kategorin ”Utbildningssiter”. Spelet tog hem en silvermedalj i Svenska Designpriset.



Sammantaget visar utfallet att en kombination av såväl riktade som väldigt breda kommunikationsinsatser för spridning av kunskap på olika nivåer och utformat på olika vis är en framgångsrik strategi för att öka medvetenheten och sprida fördjupad kunskap inom området.

Under 2025 utsågs myndigheten av regeringen till strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Med fokus på arbetsliv och arbetsmiljö för hbtqi-personer ska myndigheten främja goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla, oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.

Myndigheten identifierade ett behov av upprepade och riktade kommunikationsinsatser för att möta den fortsatta efterfrågan på den forskningsbaserade guiden och uppdraget som strategisk myndighet skapade förutsättningar för fortsatt spridning av guiden, och det strategiska arbetet inom området har i hög grad utgått från dess innehåll. Efterfrågan på guiden, inklusive i tryckt form, har varit fortsatt stor, vilket visar på behovet av att tillgängliggöra materialet genom flera kompletterande kanaler.

För regeringsuppdragen om ungas arbetsmiljö och säkerhetsbeteende i byggbranschen är det för tidigt att säga något om effekter då båda dessa redovisades i december. Intresset för uppdraget om byggbranschen har dock varit märkbart under året då det handlar om en olycksdrabbad bransch och kunskapssammanställningen förväntas kunna bidra till att motverka denna utveckling.



Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Inom ramen för myndighetens uppdrag att samla in, sammanställa och sprida forskningsbaserad kunskap genomförs projekt där resultatet sammanställs i olika typer av publikationer som också utgör grunden för vidare kunskapsspridning.

Projekten som genomförts inom uppgiftsområdet är valda inom ramen för myndighetens process för val av projekt. I processen vägs arbetslivets och arbetsmarknadens kunskapsbehov in genom dialog med myndighetens råd och samverkansgrupper, arbetsmarknadens parter och andra intressenter. Det finns också möjlighet att lämna önskemål på myndighetens webbplats. Inkomna förslag värderas utifrån olika kriterier såsom forskningsläge, relevans och efterfrågan.

Inledningsvis presenteras de projekt som under året har nått lanseringsfasen, vilket innebär att resultaten har publicerats och kunskapsspridning inletts. Därefter följer en förteckning över projekt som fortfarande är i utförandefasen.

Projekten presenteras i den ordning resultat har publicerats under året.

Säkerhetskultur inom militär verksamhet

I en kunskapssammanställning har myndigheten identifierat faktorer som stärker säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden och som bidrar till en trygg och säker arbetsmiljö inom militär verksamhet. Huvudmålgrupp för den sammanställda kunskapen är Försvarsmakten som också på olika sätt bidragit i arbetet.

Resultaten visar att säkerhetskulturen kan stärkas genom lärande. Lärande handlar om att dela erfarenheter om olyckor och tillbud som inträffar. Av vikt är också en kultur där man vågar dela med sig utan dömande eller skuldbeläggande.

Ålder, kön och riskbenägenhet påverkar också säkerhetsbeteenden. Yngre personer och män tenderar att ha en mer skeptisk syn på säkerhet medan erfarenhet och högre ålder minskar riskbenägenheten.

Resultaten visar vidare att organisationer som lyckas upprätthålla hög säkerhet i komplexa och riskfyllda miljöer, så kallade High Reliability Organizations (HRO:er), gör det genom att arbeta efter fem principer: riskmedvetenhet, motvilja mot förenkling, ett åtagande för resiliens samt respekt för expertis i kritiska situationer.

Resultaten visar även att ett säkerhetsklimat som stödjer regelefterlevnad utan att överdrivet kräva det, skapar ett mer hållbart säkerhetsbeteende. Flexibilitet

för regelbrytande bör också vara tillåten om strikta regler skulle innebära en risk för säkerheten. Detta skapar en balans mellan reglering och frihet i beslutsfattande.

Kunskapssammanställningen ”Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende som förebygger risker i militär verksamhet (2024:11)” publicerades den 3 januari 2025.

Kunskapsspridning

Förutom direkt spridning till målgruppen Försvarsmakten har resultaten presenterats vid den nationella forskningskonferensen FALF. Det arbetas också på att ta fram en utbildning inom NIVA – Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet, för att bättre möjliggöra spridning till de nordiska länderna. Resultaten har också diskuterats i ett avsnitt av myndighetens podcastserie ”Arbetsmiljösnack”.

Funktionsnedsättning och arbetsmiljö

Arbetslivet kan innebära särskilda utmaningar för personer med funktionsnedsättning. Tidigare studier har i huvudsak fokuserat på arbetsmarknadsinsatser snarare än på arbetsmiljön för de som är i arbete. Denna kunskapssammanställning syftar till att öka förståelsen för hindrande och främjande mekanismer i arbetsmiljön för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.

I kunskapssammanställningen belyser både utmaningar och främjande faktorer i arbetsmiljön, samt hur organisatoriska aspekter – såsom ledarskap, arbetskultur och anpassningsmöjligheter – påverkar upplevelsen av inkludering på arbetsplatsen.

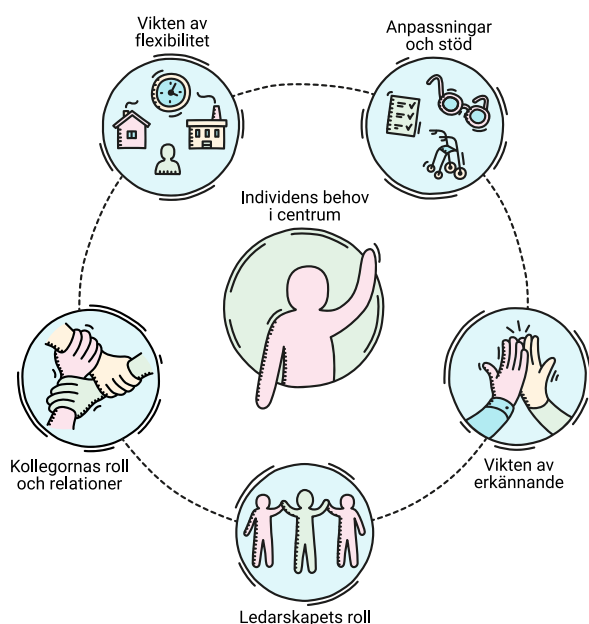
Resultaten visar bland annat att flexibilitet, anpassningar och stödjande relationer är avgörande faktorer för att skapa hållbara och inkluderande arbetsmiljöer.

För att skapa inkluderande arbetsmiljöer behöver arbetsgivaren sätta individens behov i centrum. Det innebär att åtgärder inte ska baseras på funktionsnedsättningen i sig, utan på vad individen behöver för att kunna utföra sitt arbete på bästa möjliga sätt.

Kunskapssammanställningen "Funktionsnedsättning och arbetsmiljö (2025:1)" publicerades den 4 mars 2025.

Kunskapsspridning

Resultaten har presenterats i flera sammanhang, på konferenser, som den nationella konferensen FALF och den internationella 2nd Malmö Worklife Conference, för myndigheter som Myndigheten för delaktighet och Arbetsmiljöverket samt intresseorganisationen Funktionsrätt Sverige. Resultaten har också diskuterats i ett avsnitt av myndighetens podcast-serie "Arbetsmiljösnack".



Kognitiv arbetsmiljö

Kognitiv arbetsmiljö handlar om den del av arbetsmiljön som tar människans kognitiva resurser i anspråk vid genomförandet av arbetsrelaterade uppgifter. Den utgör ramen för samspelet mellan människans tankemässiga förmågor och de krav, förutsättningar och resurser som ges av arbetsuppgiftens utformning, den fysiska miljön och den organisatoriska kontexten.

Det övergripande syftet med att sammanställa kunskap om den kognitiva arbetsmiljön var att fördjupa förståelsen om vilka faktorer som påverkar den

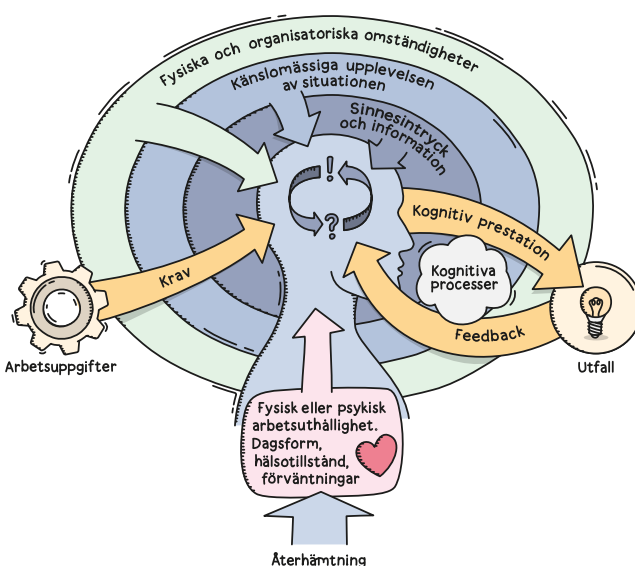
kognitiva arbetsmiljön i olika miljöer och branscher, såsom vård, kontorsarbete och industri, samt att undersöka vilka interventioner som gjort i syfte att förbättra den. I sammanställningen ligger fokus på både främjande och hindrande förutsättningar för en god kognitiv arbetsmiljö.

Resultaten visar att inom vård är faktorer som skiftarbete, larmhantering och tekniska system särskilt relevant kognitiva arbetsuppgifter, medan det som spelar särskild roll inom kontor handlar om omgivningsfaktorer, distraktioner och fysisk utformning av arbetsplatsen. Studier från industriarbete kopplas främst till teknik såsom exempelvis Extended Reality, XR (samlingsbegrepp för virtuell verklighet, VR, förstärkt verklighet, AR och blandad verklighet, MR) och robotik. Genomgående i litteraturen betonas vikten av arbetsmiljöanpassning, både teknisk och organisatorisk, för att minska kognitiv belastning och främja hälsa och prestation. Särskilt värdefullt är när individer har tillräcklig autonomi att nyttja de möjligheter som finns. Forskningen visar att möjligheten att själv kunna påverka sin arbetsmiljö har betydelse för kognitiv belastning och prestation.

Kunskapssammanställningen "Faktorer och interventioner för god kognitiv arbetsmiljö (2025:5)" publicerades den 4 juni 2025.

Kunskapsspridning

Resultatet av projektet har presenterats vid forskningskonferensen FALF i juni och vid branschträffar, såsom Ergonomi och Human Factors Sällskapets (EHSS) årsmöte. För att nå flera målgrupper har en informationsfilm tagits fram och lanserats i myndighetens digitala kanaler.





Positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder

I detta projekt utforskas friskfaktorer lite närmare genom att sammanställa kunskap om vad i arbetet som gör att vi upplever positiva känslor i och attityder till arbetet.

Det övergripande målet med kunskapssammanställningen är att ge forskningsbaserade insikter till praktiker, beslutsfattare, HR-experter, företagshälsovård och andra relevanta aktörer. Syftet är att visa vilka positiva effekter som kan uppnås genom att främja arbetsrelaterade attityder, med särskilt fokus på arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang.

I kunskapssammanställningen identifierades flera positiva individuella och arbetsrelaterade utfall av arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang och arbetsengagemang. Baserat på sammanställningen kan dessa arbetsrelaterade attityder främjas genom flera faktorer. Dit hör stödjande ledarskap och en positiv arbetsmiljö, exempelvis rättvisa arbetsförhållanden. Även ökad autonomi och kontroll i arbetet är viktigt, till exempel genom arbetsutformning som ger medarbetare möjlighet att använda sina färdigheter och påverka scheman och arbetsmetoder.

Ytterligare främjande faktorer är stöd för karriärutveckling, såsom insatser som stärker professionella färdigheter, samt uppmuntran till ”job crafting”, det vill säga att medarbetarna på eget initiativ anpassar och utvecklar sitt arbete.

Kunskapssammanställningen ”Positiv arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv: Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang (2025:7)” publicerades den 1 september 2025 och finns både i svensk och engelsk version.

Kunskapsspridning

Intresset för kunskapssammanställningen har varit stort såväl nationellt som internationellt. Resultatet har förutom lanseringen i Sverige och på myndighetens engelska webb presenterats på en internationell konferens om organisationspsykologi, vid ett internationellt webinarium samt att myndigheten presenterat det vid ett besök på ett företagsbesök samt University of West Attika i Aten vid ett myndighetsbesök i september.

Lärdomar från covid-19-pandemin

Arbetet med att sammanställa erfarenheter från covid-19 pandemin från sju europeiska länder – Österrike, Tyskland, England, Nederländerna, Polen, Frankrike och Sverige - inleddes 2022. Projektet genomfördes inom ramen för forskningsnätverket PEROSH och finansierades med medel från de ingående ländernas forskningsinstitut. Myndigheten för arbetsmiljökunskap var projektledare för arbetet. Syftet att samla lärdomar från de olika länderna var att identifiera gemensamma erfarenheter för att utveckla rekommendationer för ett mer motståndskraftigt arbetsliv.

Resultaten visar att arbetsplatser kan spela en central roll vid smittspridning, men också utgöra en viktig arena för förebyggande åtgärder. De viktigaste lärdomarna handlar om behovet av att utveckla arbetsplatsspecifika beredskapsplaner för smittskydd samt att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet genom tydliga rutiner och gemensamma standarder. En annan central insikt är vikten av öppen och snabb kommunikation för att skapa förtroende och acceptans för nödvändiga åtgärder. Vidare framhålls behovet av förbättrade system för insamling och analys av arbetsmiljödata som grund för kunskapsbaserade beslut. Slutligen lyfts vikten av långsiktiga satsningar på samhällets och arbetslivets resiliens för att bättre kunna möta framtida kriser.

Rapporten ”Lessons Learned: How Different European Countries Addressed Occupational Health and Safety Challenges During the COVID-19 Pandemic” publicerades den 8 september 2025.

Kunskapsspridning

Resultaten från rapporten presenterades vid PEROSH forskningskonferens i Manchester i september. Förutom myndighetens lansering har också forskningsnätverket PEROSH har publicerat rapporten på sin webbplats. Rapporten har också förmedlats till svenska organisationer och myndigheter som deltagit i intervjuer som ligger till grund för resultaten i rapporten.

Sexuella trakasserier – en del av det könsbaserade våldet på arbetsplatser

Sexuella trakasserier är ett komplext problem som påverkas av både arbetsplatsens strukturer och individers beteenden. För att förebygga sexuella trakasserier behövs en förståelse för uppkomsten och vad som påverkar risken att utsättas för sexuella trakasserier. Utifrån ett genusperspektiv har myndigheten sammanställt kunskap om vilka arbetsmiljöfaktorer som innebär ökade risker för att utsättas för trakasserier på grund av kön.

Resultaten visar att arbetsplatskulturen har stor betydelse för risken att sexuella trakasserier uppstår. Normalisering, sexistisk jargong och tystnadskultur bidrar till att överträdelser sällan anmäls eller åtgärdas, medan ojämlika arbetsvillkor mellan könen kan förstärka maktobalanser. Även där policyer finns varierar genomförandet beroende på resurser och prioriteringar, och insatser tenderar att fokusera på enskilda åtgärder snarare än på de bakomliggande maktstrukturer som påverkar problemet.

Kunskapssammanställningen ”Sexuella trakasserier på arbetsplatser – systematiskt arbetsmiljöarbete, sammanhang och åtgärders effektivitet (2025:6)” publicerades den 8 oktober 2025.

Kunskapsspridning

Kunskapssammanställningen har använts i undervisningen vid Örebro universitet, där den utgjort underlag i kursen ”Mäns våld mot kvinnor”.

I ett avsnitt av podcasten ”Arbetsmiljösnack” har författarna Anne-Charlott Callerstig och Anneli Häyrén fördjupat sig i resultaten. Resultaten från kunskapssammanställningen presenterades även vid den nationella forskningskonferensen FALF.

Förebyggande av arbetsmiljörisker i samband med digitalt plattformsarbete

Projektet initierades 2024 i syfte att skapa en fördjupad förståelse för de arbetsmiljöutmaningar och hälsofrämjande faktorer som kännetecknar den snabbt växande formen av sysselsättning genom digitalt plattformsarbete i Europa. Projektet genomfördes i samarbete med Universitetet i Valencia som bidrog med forskningskompetens och en, för projektet, värdefull internationell kontext.

Projektet har fokuserat på att kartlägga risker och möjligheter inom olika typer av digitala arbetsplattformar, med målet att skapa en kunskapsbas för framtida insatser som kan förbättra arbetsmiljön för plattformsarbetare. Arbetet inleddes med att olika

digitala plattformar kategoriserades och dess specifika arbetsmiljörisker analyserades. Vidare identifierades både riskfaktorer och hälsofrämjande aspekter som är särskilt relevanta för plattformsarbete, liksom de konsekvenser dessa kan få för arbetstagarnas hälsa. Utifrån resultaten föreslogs även åtgärder för att minska riskerna och stärka de positiva arbetsmiljöfaktorer.

Resultaten visar att plattformsarbete inte enbart är ett tekniskt eller ekonomiskt fenomen, utan representerar en djupgående strukturell förändring av relationen mellan arbete, teknik och människa. Kunskapssammanställningen synliggör arbetsmiljörisker för plattformsarbetare och ger exempel på förbättringar som gjorts internationellt. Publikationerna från projektet har även översatts till engelska för att möjliggöra bredare spridning och internationell användning av resultaten.

Arbetet resulterade i kunskapssammanställningen ”Arbetsmiljö på digitala plattformar” (2025:13) och rapporten Plattformsarbete: vad det är och hur det fungerar ur ett arbetsmiljöperspektiv (2025:14) som publicerades den 15 december. Båda rapporterna finns på både svenska och engelska.

Kunskapsspridning

Projektet har presenterats vid EU-Oshas digitala webinarium ”Teknikens påverkan på arbetsmiljön” i maj och vid PEROSH forskningskonferens i Manchester i september.

För att nå ut till en bredare målgrupp med kunskap om plattformsarbete och arbetsmiljön har en animerad film tagits fram som beskriver vad som kännetecknar plattformsarbete och summerar de viktigaste resultaten från projektet.



Tungt fysiskt arbete

Ihållande tung fysisk belastning på arbetet kan både ha en positiv och negativ inverkan på hälsa och beräknas orsaka drygt 1500 dödsfall per år i Sverige. För att ta reda på mer om i vilken utsträckning, och på vilket sätt, långvarigt eller ihållande fysiskt tungt arbete påverkar risker för sjukskrivning, sjukersättning, tidig pensionering och behov av att byta jobb i en svensk kontext, initierades arbetet med att sammanställa denna kunskap. Det saknades även systematiskt sammanställd kunskap om, och i vilken utsträckning, långvarigt eller ihållande fysiskt tungt eller ansträngande arbete orsakar arbetsrelaterade dödsfall eller insjuknande i hjärt-kärlsjukdom, samt hur riskerna för de negativa konsekvenserna kan minskas inom arbetslivet. Arbetet, som utfördes i samarbete med Arbetsmiljöverket som också uttalat ett behov av denna kunskap, resulterade i två kunskapssammanställningar.

De ingående studierna visar ett tydligt samband mellan långvarigt tungt fysiskt arbete och risken för sjukskrivning eller sjukersättning. Bland resultaten kan också nämnas att de starkaste sambanden finns för sjukdomar i rörelseorganen, till exempel rygg- och nackbesvär och att långvarigt tungt fysiskt arbete kan även kopplas till ökad risk för hjärt-kärlsjukdomar och för tidig död.

De två kunskapssammanställningarna pekar också på att det finns kunskapsluckor. Exempelvis att det finns oklarheter om olika slags tung fysisk belastning är förknippad med olika nivå av risk. Få studier har undersökt sambanden mellan tungt arbete och behovet att byta jobb, eller hur tidig pensionering kan hänga samman med fysisk belastning. Resultaten visar samtidigt på behovet av förebyggande arbetsmiljöåtgärder för att minska riskerna i tunga yrken.

Kunskapssammanställningarna ”Tungt fysiskt arbete och arbetsrelaterade hjärt-kärlsjukdomar och dödsfall (2025:8)” samt ”Tungt fysiskt arbete och dess samband med sjukskrivning och sjukersättning (2025:9)” publicerades den 24 september 2025. Båda publikationerna finns översatta till engelska.

Kunskapsspridning

Särskild spridning har gjorts till Arbetsmiljöverket som efterfrågat projektet i syfte att utgöra kunskapsstöd i arbetet med föreskrifter inom området.

Tystnadskultur

Tystnad är något som kan förekomma hos enskilda individer – man väljer att inte säga något i en viss situation. En tystnadskultur innebär däremot att flera i en grupp eller organisation upplever att det är meningslöst, riskabelt eller direkt olämpligt att ta upp kritiska frågor. Det är ett kollektivt mönster där tystnaden har blivit norm.

Arbetet med att undersöka vad tystnadskultur är, hur det kan ta sig i uttryck och vilka konsekvenser det kan få inleddes 2023. Den första delen av totalt tre delar i projektet publicerades i december. Den utforskar begreppet tystnadskultur genom att sammanfatta svensk och internationell forskning.

Forskningen visar att tystnadskulturer inte alltid uppstår av illvilja. De kan växa fram som ett sätt att hantera resursbrist, tidspress, krav på lojalitet eller behovet av att skydda organisationens image. Men konsekvenserna kan bli allvarliga.

Forskning visar att tystnadskulturer kan leda till:

- försämrad arbetsmiljö och ökad ohälsa
- sämre säkerhet och fler oönskade händelser
- att fel, brister och risker inte åtgärdas
- fortsatt oetiskt eller olagligt beteende
- minskat lärande och sämre utveckling i organisationen.

Kunskapssammanställningen ”Tystnadskultur på arbetsplatsen” (2025:10) publicerades den 12 december 2025 och finns både i svensk och engelsk version.

Kunskapsspridning

Redan långt innan de första resultaten från projektet släppts har processledare och experter berättat om det pågående arbetet på flera konferenser och i media. Artiklar har skrivits i både facktidskrifter och i riksmidia, bland annat DN. Projektet har också uppmärksammats i ett inslag på tv4.

I samband med lanseringen släpptes också en film som beskriver arbetet med projektet samt en animerad film som beskriver begreppet tystnadskultur och som sammanfattar de viktigaste fynden i kunskapssammanställningen. Flera kommunikationsinsatser, bland annat ett webinarium kommer att genomföras i samband med att del två och tre publiceras i början av 2025.

Sammanställning av projekt i utförandefas

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

Projekt i utförandefas	Beskrivning
Etiska och juridiska utmaningar i användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte	Analys av de etiska och juridiska utmaningar som följer av att artificiell intelligens används för att ta automatiserade och semiautomatiserade beslut som berör medarbetare.
Hot och våld inom vård, skola, omsorg och socialtjänst	Om faktorer i arbetsmiljön inom vård, skola, omsorg och socialtjänst som innebär ökade risker att bli utsatt för hot och våld.
Små och mikroföretag - kartläggning av utmaningar och möjligheter avseende arbetsmiljö	Om små- och mikroföretags utmaningar och förutsättningar i arbetsmiljöarbetet.
Grön omställning inom lantbruket	Identifiera, belysa och analysera den gröna omställningen och dess påverkan på arbetsmiljön inom lantbruket.
Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende inom socialtjänst	Identifiera interventioner, arbetssätt, metoder eller faktorer i arbetsmiljön som bidrar till en god säkerhetskultur eller säkerhetsbeteende.
Lärande i arbete som friskfaktor i arbetsmiljön	Om och hur villkor för lärande i arbetet påverkar olika grupper av arbetstagare, såsom kvinnor respektive män samt hur lärande kan utgöra en friskfaktor i arbetsmiljön.
Arbetsmiljö för elever och studenter	Framtagande av ett stödmaterial för att stärka arbetet med elever och studenters sociala och organisatoriska arbetsmiljö.
Grön omställning inom byggsektorn	Belysa hur den gröna omställningen påverkar arbetsmiljön för sysselsatta inom byggsektorn.
Säkerhet och säkerhetskultur inom rättsväsendet	Om hur säkerhetskulturen och säkerhetsbeteenden kan stärkas inom Sveriges Domstolar.
Arbetsmiljö i ideell sektor	Kartläggning och analys av arbetsmiljön för personer som arbetar ideellt – inom idrottsrörelsen, religiösa organisationer samt hjälp- och stödorganisationer.
Distansarbetets betydelse för hälsan	Fördjupad kunskap om distansarbetets konsekvenser för hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet - en fortsättning på tidigare regeringsuppdrag om effekter av covid-19-pandemin.
Arbetsmiljöekonomi	Synliggöra de direkta, indirekta och immateriella kostnaderna av olycksfall och sjukfrånvaro.
Organisatorisk och social arbetsmiljö hos konstnärliga yrken	Belysa hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkar medarbetare inom den konstnärliga sektorn.

Effekter och måluppfyllelse för uppgiftsområde samla in, sammanställa och sprida kunskap

Målgrupper för kunskapssammanställningar och rapporter är i huvudsak det som myndigheten benämner som "kunskapsmäklare". Här ingår parternas kunskapsorganisationer exempelvis Suntarbetsliv, Prevent och AFA, arbetsmarknadens parter och deras medlemsorganisationer, myndigheter, exempelvis Arbetsmiljöverket, Jämsställhetsmyndigheten, bransch- och fackmedia, HR-organisationer, företag, yrkesverksamma, bransch- och intresseorganisationer inom Företagshälsovården samt konsulter inom arbetsmiljöområdet. Regeringen och andra beslutsfattare är också en målgrupp. Spridningsinsatserna som genomförs är i huvudsak inriktade på att nå dessa målgrupper.

Bland de projekt som lanserats under året verkar ämnena kognitiv ergonomi, positiva arbetsrelaterade upplevelser och funktionsnedsättning och arbetsmiljö vara de som väckt störst intresse att döma av nedladdade publikationer. Vid årets slut hade samtliga tre publikationer mer än 1000 nedladdningar publikation vilket med marginal överstiger hur det brukar se ut för kunskapssammanställningar som vanligtvis landar på mellan 200 och 600 nedladdningar under det första publiceringsåret. Dessa tre ämnen har också uppmärksamats i branschmedia som troligen hjälp till att väcka intresse, men sannolikt har myndigheten också här i valet av ämnen lyckats pricka in

områden där kunskap efterfrågas av en bred målgrupp. För flera av dessa har också utökade spridningaktiviteter genomförts, som podavsnitt och informationsfilm, vilket antas ha bidragit till intresset.

Vad gäller positiva arbetsrelaterade upplevelser släpptes den så sent i september och den har också överträffat förväntningarna vilket antyder att det är ett ämne som målgrupperna tycker är både aktuellt och intressant.

Tystnadskultur är ett område där myndigheten har noterat ett stort intresse, med flera förfrågningar om det pågående projektet och också ett stort medialt intresse där både facktidsskrifter och rikstäckande media berättat om projektet. Nedladdningsstatistik visar också att den första rapporten om tystnadskultur som publicerades så sent som den 12 december har vid årets slut laddats ner 284 gånger vilket också visar på intresset för ämnet.

Säkerhet inom militär verksamhet har en snävare målgrupp i Försvarsmakten som varit i centrum för spridningen. Det har bland annat lett till presentation av resultatet inom Försvarsmakten för särskilda förband och vid tillfällen för internutbildning. Officerstidningen har också publicerat en artikel där experterna intervjuades om resultatet. Det planeras också för föredrag om resultatet i utbildningen för högre chefer inom Försvarsmakten.

Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen

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

Sverige om arbetsmiljö

År 2023 initierade myndigheten arbetet med en enkät för att undersöka den svenska arbetade befolkningens befintliga kunskapsnivå och attityd till arbetsmiljöfrågor. Syftet med undersökningen var att få en tydligare bild av vilka kunskaper som människor i Sverige har om arbetsmiljö och dess påverkan på hälsan, hur viktiga de tycker att arbetsmiljöfrågor är och hur de engagerar sig i arbetsmiljöarbete. Målet med enkätens resultat var att ge insikter som kan användas för att utveckla mer effektiva utbildnings- och informationsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

Statistiska centralbyrån (SCB) gavs i uppdrag att samla in och bearbeta data för myndighetens räkning. Enkäten skickades till 10 000 sysselsatta personer i åldern 20–65 år, varav 3 382 svarade. Undersökningen omfattade 21 frågor om bland annat engagemang, kunskap och hur arbetsmiljön påverkar hälsan. Projektet genomfördes i nära samarbete mellan myndigheten och SCB och flera aktörer inom arbetsmiljöområdet, bland andra Arbetsmiljöverket och myndighetens samverkansgrupp kunskap, bidrog i utformningen av enkäten.



Bland resultaten från enkäten framgår bland annat att åtta av tio svarande är intresserade av arbetsmiljöfrågor, särskilt kvinnor och personer födda utanför Europa. Drygt hälften upplever att arbetsmiljön påverkar hälsan positivt, medan tre av tio upplever negativ påverkan. En fjärdedel anser att en god arbetsmiljö är viktigare än lön och förmåner, och tre av tio har övervägt att byta arbetsplats eller yrke på grund av arbetsmiljön. Hälften bedömer sina kunskaper som goda, men många saknar kunskap om arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Noteras kan att kvinnor uppvisar genomgående större intresse, engagemang och kunskap om arbetsmiljöfrågor än män, medan män i högre grad värderar lön över arbetsmiljö.

Det har också identifierats kunskapsluckor att arbeta vidare med, exempelvis vad gäller intresse och kunskap hos yngre arbetstagare.

Rapporten "Sverige om arbetsmiljö - Attityder och kunskaper bland sysselsatta i åldern 20–65 (2024:10)" publicerades den 21 januari 2025.

Kunskapsspridning

Myndigheten har genomfört olika typer av spridningsaktiviteter för att nå de huvudsakliga målgrupperna beslutsfattare, arbetsgivare, skyddsombud, fackliga företrädare, forskare och andra aktörer som arbetar med att utveckla och sprida arbetsmiljökunskap. I samband med publiceringen togs en särskild informationsfilm fram för att belysa budskapet och pressmeddelande och inlägg i sociala medier belyste huvudfynden från rapporten. Resultaten har också presenterats i ett webinarium. Myndighetens medarbetare har också varit inbjudna till olika forum för presentation; myndigheter, arbetsmarknadens parter och organisationer som Sunt arbetsliv, Prevent, TCO, Insynsrådet, Högskolan i Gävle, Partsrådet samt regeringens Arbetsmiljöforum. Rapporten har också presenterats vid den nationella konferensen "Forum Jämställdhet". Ett särskilt pressmeddelande om rapporten skickades också ut.

Effekter av arbetsmiljöregleringar

Hur fungerar regler inom arbetsmiljö som styrmedel och varför? Vi vet från forskning att organisationers arbete med arbetsmiljöfrågor har betydelse för medarbetares hälsa, liksom att lagar och reglering är effektiva sätt att förbättra arbetsmiljön. Men hur effektiv är regleringen? Myndigheten har kartlagt och sammanfattat befintlig forskning om arbetsmiljöregleringar och deras konsekvenser.

Några av slutsatserna från resultaten är att i linje med tidigare forskning finns det inte ett linjärt förhållande mellan lagtext, arbetsmiljöpraktik och arbetsmiljöutfall. Hur en organisation arbetar med arbetsmiljöarbete är beroende av förutsättningar på olika nivåer, från EU-direktiv och lagstiftning, via ledning och styrning, till medarbetares arbetsvillkor och kunskap. Dessa förutsättningar kan tillsammans bidra till att skapa externa och interna tryck

på organisationerna att förbättra eller upprätthålla arbetsmiljöarbetet. Externt tryck skapas exempelvis genom lagar och tillsyn medan internt tryck skapas bland annat genom ledning och styrning. Kunskaps-sammanställningen visar också att vissa områden är underutforskade, särskilt jämställdhetsperspektiv och företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Rapporten ”När regler ska bli praktik - Betydelsen av arbetsmiljöreglering, tillsyn och organisatoriska förutsättningar (2025:4)” publicerades den 24 mars 2025.

Kunskapsspridning

Målgrupperna för rapporten var i huvudsak beslutsfattare, myndigheter, såsom Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter och kunskapsspridningen har riktats särskilt till dessa målgrupper.

Effekter och måluppfyllelse för uppgiftsområde utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen

Intresset för rapporten ”Sverige om arbetsmiljön” var stort inför och i samband med att den släpptes och de spridningsinsatser som genomfördes resulterade i artiklar i branschmedia och i branschens kanaler samt att artiklar och informationsfilm ha delats vidare av aktörer inom arbetsmiljöområdet. Rapporten har också fått ett politiskt genomslag då regeringen.se refererade till rapporten i artikeln ”Svenskarnas attityder och kunskap om arbetsmiljö”, där resultaten placerades i ett större politiskt sammanhang och användes som underlag för fortsatt policyarbete. Det har bland annat lett till att rapporten används som underlag i diskussioner och planering av framtida utbildnings- och forskningsinsatser inom statlig och privat sektor.

Med utgångspunkt från det som framkommer i rapporten om kunskap och intresse för arbetsmiljöfrågorna har myndigheten gjort en särskild kampanj särskilt inriktad för att nå målgrupperna unga och män. Kampanjen

presenteras i avsnittet ”Samverkan och kunskapsspridning”.

Genomslaget och intresset för rapporten har lett till att enkätundersökningen kommer att leva kvar och genomföras på nytt inom närmaste åren. Ambitionen med enkäten är att resultaten på sikt ska bidra till att forma riktade informationsinsatser och ligga till grund för policybeslut om arbetsmiljöarbete i Sverige. Rapporten är med sina 1263 nedladdningar den publikation som laddats ner flest gånger av de publiceringar som gjorts under året.

Rapporten ”När regler ska bli praktik – Betydelsen av arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang” har särskilt kommunicerats inom Arbetsmiljöverket. Rapporten har också uppmärksamats i artiklar på olika arbetsmiljöforum på webben, bland annat i en artikel på ”Suntarbetsliv”. Antalet nedladdningar, 553, tyder på att den nått ut relativt väl.



Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Detta uppgiftsområde finansieras av ett särskilt anslag och inom området ryms projekt av olika karaktär som rör frågor om företagshälsovårdens utveckling och kompetensförsörjning. I regleringsbrevet för 2025 finns som återrapporteringskrav att myndigheten ska redovisa hur arbetet med att utveckla och sprida evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården har genomförts, vilket redovisas här.

Utveckling och spridning av riktlinjerna för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården

Under året har fyra riktlinjeprojekt varit aktiva. Ett, där riktlinjer inom ett helt nytt kunskapsområde för riktlinjer tas fram, "Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd", befinner sig i slutfas och publiceras i början av 2026. Projektet framtagande och spridning av engelsk version av riktlinjerna om synergonomi har avslutats. Två nya projekt har startats under året, det ena handlar om att revidera riktlinjerna om ländryggsproblem och det andra om att renodla och revidera de tre arbetshälsoekonomiska verktyg som togs fram som ett komplement till riktlinjerna under åren 2013-2015. Vad som genomförts inom ramen för respektive projekt redovisas under separata rubriker nedan, följt av en lägesbild för riktlinjerna generellt.

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

Många med funktionsnedsättningar kan erbjuda attraktiva kunskaper och förmågor på arbetsmarknaden men hamnar lätt i utanförskap, ohälsa och sjukskrivning på grund av brister i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med avstamp i lagstiftningen om systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder, så tar de nya riktlinjerna i beaktande ett jämställdhetsperspektiv och belyser konkreta insatser i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som främjar inkludering och integrering i arbetsgrupper och hållbart god arbetshälsa hos kvinnor och män med autism och adhd. Behovet av riktlinjer för att stärka företagshälsans kunskaper om insatser som främjar inkludering, arbetshälsa och arbetsförmåga

för medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar såsom autism och adhd har bland annat framkommit i en förstudie från 2023 och fick även stöd i kunskapssammanställningen om funktionsnedsättning och arbetsmiljö som myndigheten publicerat under året. De nya riktlinjerna kommer att publiceras i början av 2026.

Riktlinjer för synergonomi – engelsk version

Myndigheten har tagit fram en engelsk version av riktlinjerna om synergonomi. I samband med detta gjordes också en uppdatering av den engelska versionen. Uppdateringarna handlar om införandet av nya referenser, korrekta hänvisningar till författningar i Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur samt förtydliganden av vissa delar som visat sig lite otydliga för läsaren. Målgruppen för den engelska versionen är myndigheter, organisationer, experter och konsulter utanför Sverige, men också svenska universitet som undervisar i ämnet på engelska.

Spridning från myndighetens sida har skett som nyhet och i nyhetsbrev på den engelska webben. Riktade e-post utskick har också gjorts till svenska universitet som bedriver undervisning inom synergoniområdet. De medverkande experterna har i sin tur tipsat medelstora företag om att en engelsk version finns, tagit upp den i samband med utbildning i USA och föreläsningar i USA, Kanada och England där deltagare varit ergonomer, optiker och ljusdesigners bland annat.

Delavsnitt i den svenska och engelska versionen ingår numera i kurslitteraturen i flera utbildningar som rör syn och belysning vid Kungliga Tekniska Högskolan samt i undervisning inom arbetshälsovetenskap vid Högskolan i Gävle. Den omnämns även som fördjupningslitteratur vid kurser inom arbetsmiljöområdet på Karolinska Institutet.

Riktlinjer för att förebygga och hantera belastningsproblem från ländrygg och nacke

Myndigheten har under året inlett arbetet med att revidera och utveckla publikationen ”Riktlinjer vid ländryggsproblem” som publicerades första gången 2013, då av Karolinska Institutet. De reviderade riktlinjerna kommer att utvecklas å så sätt att de breddas för att omfatta de vanligaste belastningsrelaterade besvären från ländrygg och nacke. I övrigt ska riktlinjerna utformas i enlighet med myndighetens modell för riktlinjer, det vill säga att såväl de organisatoriska perspektivet som det individuella ska ingå samt att arbetssätt, metoder och åtgärder/insatser ska i den mån det är möjligt omfatta alla tre perspektiven främjande, förebyggande och åtgärdande. I riktlinjerna ska också en tydlig koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet framgå. De reviderade riktlinjerna kommer att publiceras våren 2027.

Arbetshälsoekonomiska verktyg

Myndigheten tog förutom fem riktlinjer över tre arbetshälsoekonomiska verktyg 2018 i samband med att myndigheten etablerades. De tre arbetshälsoekonomiska togs ursprungligen fram som komplement till de första versionerna av riktlinjerna om hälsoundersökningar, ländryggsproblem och psykisk ohälsa under åren 2013-2015. Syftet med verktygen är att visa på ekonomiska konsekvenser av olika typer av ohälsa på arbetsplatsen, liksom vinster med hälsofrämjande insatser. Under året har myndigheten

inlett arbetet med att revidera dessa verktyg. Målet är att erbjuda ett samlat verktyg, det vill säga gå från tre till ett, baserat på aktuell kunskap och som är tillgängligt, användarvänligt och praktiskt relevant för målgrupperna som finns inom företagshälsovård och arbetsgivare, förtroendevalda och andra som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De reviderade verktyget kommer att publiceras våren 2027.

Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Myndigheten har under året varit sammankallande i en arbetsgrupp med deltagare ifrån företagshälsovårdsbranschen, yrkesföreningen för arbetsmiljöingenjörer och Svenskt Näringsliv. Arbetsgruppen har sedan våren 2024 arbetat med att ta fram rekommendationer till kursinnehåll och kurslitteratur för utbildningen till arbetsmiljöingenjör som erbjuds som yrkeshögskoleutbildning. Materialet blev klart och skickades till Myndigheten för yrkeshögskolan i september 2025 som ett underlag vid utlysning och bedömning av utbildningsaktörer. Materialet är också tänkt att tillgängliggöras via branschföreningarnas egna webbsidor och kommunikationskanaler i syfte att nå utbildningsaktörer som arrangerar arbetsmiljöingenjörsutbildning.

I övrigt har arbetet under året fokuserats på att sammanställa det arbete som genomförts inom kompetensförsörjningsområdet för att göra övertagandet till Karolinska Institutet så smidig som möjligt.

Effekter och måluppfyllelse för uppgiftsområde följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Riktlinjer

Myndigheten har för närvarande sju publicerade riktlinjer för evidensbaserad praktik inom företagshälsovården. I diagram 1 och 2 presenteras effekter i form av nedladdade publikationer under de senaste fyra åren. Under året har inga helt nya utgåvor eller nyversioner publicerats av de svenska versionerna, trots det visar statistiken i båda diagrammen precis som tidigare år på ett stort intresse för samtliga riktlinjer. Riktlinjerna om kränkande särbehandling och mobbning respektive psykisk hälsa ut som de mest nedladdade över tid. De tar båda upp aktuella ämnen som berör arbetlivet i stort och där kunskap om hur man främjar hälsa, förebygger ohälsa och hanterar problem som uppstår efterfrågas.

Mer information och kännedom om riktlinjerna om psykisk hälsa har under året varit efterfrågat och tagits upp i många olika sammanhang som konferenser och seminarier där författarna varit inbjudna för att presentera dem. Exempel på sådana sammanhang är Arbets- och miljömedicinska vårmötet i Lund i maj, Företagshälsovårdskoncernen, Falcks nationella konferens för samtliga anställda i juni och seminarier för enskilda företagshälsors medarbetare. Riktlinjerna tas också upp i kurser och ingår som kurslitteratur vid olika lärosäten, exempelvis magisterprogrammet

Arbete och hälsa vid Karolinska Institutet, magisterprogrammet i hållbar organisering vid Högskolan i Borås och kurser inom den medicinska fakulteten vid Linköpings universitet. De utgör också inslag i ledarskapsutbildningar för chefer och HR, exempelvis inom ramen för Försäkringskassans projekt ”Momentum” som handlar om psykisk ohälsa.

En viktigt steg i den fortsatta tillämpningen av riktlinjerna är att branschföreningen Sveriges företagshälsor, med stöd av medel från Folkhälsomyndigheten, under 2025 och 2026 utvecklar särskild utbildning för medarbetare inom företagshälsovården inom psykisk hälsa. Utbildningarna ska bygga på de aktuella riktlinjerna.

De kommande riktlinjerna om insatser för yrkesverksamma med autism och adhd har under tiden arbetet pågått väckt nyfikenhet och förväntningar. Myndighetens processledare och experter i har blivit inbjuden för att berätta om arbetet i olika forum, exempelvis nätverket Genus och Arbetsmiljö i februari 2025, HINTA-nätverket (Hälsosamt Inträde i Arbetslivet) i samband med Arbets- och Miljömedicinskt vårmöte 2025, Arbetsgivarverkets årliga nätverksträff för HR i maj 2025, Region Skåne i december. Myndighetens processledare har också intervjuats för artiklar i tidskrifterna Arbetarskydd, Allt om Arbetsmiljö och Special Nest.

Diagram 1. Översikt nedladdningar av samtliga riktlinjer för respektive år 2022–2025.

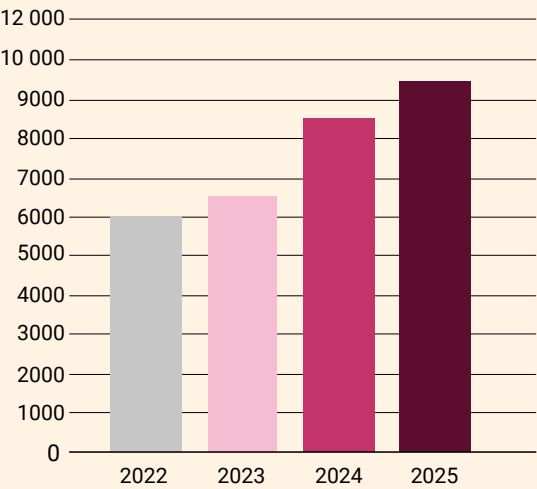
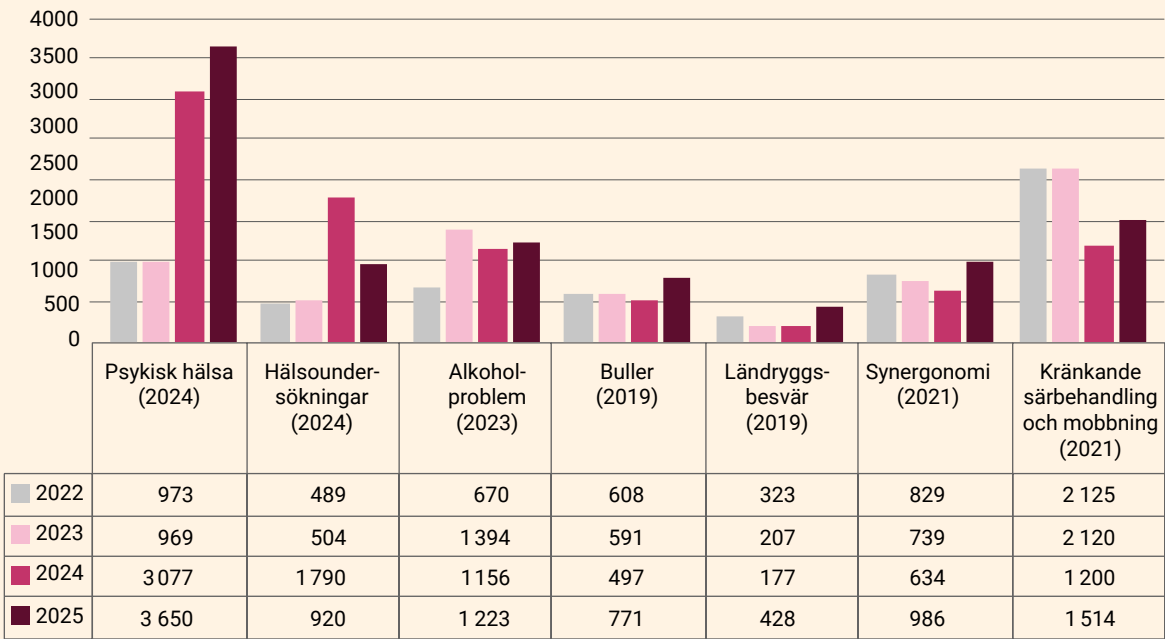


Diagram 2. Översikt nedladdningar av myndighetens sju riktlinjer för respektive år 2022–2025. Publiceringsåret anges inom parentes.



Kompetensförsörjning

Arbetet med kompetensförsörjningen under den tid myndigheten haft det som uppgift har i huvudsak handlat om att stimulera utveckling av utbildning för arbetsmiljöingenjörer samt att genomföra de båda regeringsuppdragen som rört läkare inom företags-

hälsovården. För arbetsmiljöingenjörerna formulerades tillsammans med branschen och arbetsmarknadens parter ett nuläge och ett framtida önskat läge 2019. Nu, framme vid 2025 görs följande bedömning av måluppfyllelsen av det framtida önskade läget.

Önskat framtida läge (2019)	Bedömning/Utvärdering (2025)
Utbildningsinriktningar för att möta behov av både praktisk och strategisk kompetens	Finns idag i form av program och kurser på universitetsnivå – praktiskt och strategisk, samt YH-nivå – praktisk.
Utbildning bör bedrivas på högskole-/ universitetsnivå	Program finns på magisternivå. I dag ingen kandidatutbildning till arbetsmiljöingenjör trots försök att starta det.
Grundläggande behörighet inom naturvetenskap och matematik	Uppfyllt för universitetsstudier där programmen ligger på magister-nivå. För kurser kan det variera, yrkeslivserfarenhet kan också vara kvalificerande beroende på typ av kurs. YH-utbildningarna har som regel grundläggande behörighet (genomgått gymnasium) Uppfattningen är att det generellt är fortsatt bristande teknisk kompetens/grundläggande kunskap inom naturvetenskap hos YH-utbildade arbetsmiljöingenjörer idag. Skulle behöva bättre kunskaper här för att kunna tillgodogöra sig mer avancerade kurser inom exempelvis mätteknik.
Utbildning för såväl nya studenter som yrkesverksamma	De flesta som utbildar sig idag är yrkesverksamma och utbildningen som finns är framför allt anpassad för dem. För "nya" förstavalstudenter är alternativet att läsa till arbetsmiljöingenjör inte tydlig eller självklar.
Möjlighet att läsa hela eller delar på distans och på hel-/halvfart	Finns på både universitets- och yrkeshögskolenivå.
Utbildning bör bedrivas på svenska	Majoriteten kurser och program går på svenska.

Sammanfattningsvis kan sägas att uppfattningen hos branschen är att bristen på arbetsmiljöingenjörer inte lika skriande idag som 2018. Kvalitetsnivån inom det utbildningar som bedrivs inom yrkeshögskolan uppfattas också mer tillfredsställande idag jämfört med de tidiga utbildningarna. Dock ses fortsatt bristande teknisk kompetens/grundläggande kunskap inom naturvetenskap hos arbetsmiljöingenjörer som utbildas idag. För att kunna tillgodogöra sig mer avancerade kurser inom exempelvis mätteknik behövs bättre förkunskaper anser lärosätena. I de

tre arbetsmiljöingenjörsutbildningar som bedrivs idag inom yrkeshögskolan ställs inga särskilda krav på förkunskaper inom matematik och de naturvetenskapliga ämnena. Grundläggande Arbetsmiljöingenjörsutbildning på högskole-/universitetsnivå saknas fortfarande.

Arbetsmiljöstrategutbildningarna (magister) är populära med högt söktryck varje år och har bra genomströmning av studenter. De sökande kommer bland annat ifrån HR, arbetsgivare (chefer), Företagshälsovård och myndigheter.



Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt

Under 2025 har myndigheten fortsatt sitt uppdrag att följa och främja kunskapsuppbyggnad i Europeiska unionen och internationellt genom deltagande i konferenser, samarbeten med experter verksamma utanför Sverige och stärkta kontakter med internationella nätverk.

Europeiska experter i kunskapsprojekten ledde till värdefulla erfarenheter

Föregående år inledde myndigheten projekt där de anlidade experterna var verksamma utanför Sverige. Dessa har färdigställts och resultat har publicerats under året. Som alltid när olika kulturer och arbetssätt möts, har arbetet varit utmanande, utvecklande och lärorikt och lett till erfarenheter som kan komma till nytta i eventuella liknande samarbeten i framtiden. De avsedda projekten redovisas under särskild rubrik "Internationella samarbeten" i tabell 2 i avsnittet "Myndighetens samlade projekt – en översikt".

Myndigheten som Focal Point för Europeiska arbetsmiljöbyrå, EU-Osha

Focal Point Managers från de europeiska länderna har träffats vid tre tillfällen under året, i ett digitalt möte och i två fysiska möten, båda dessa i Bilbao. Myndighetens representant som fungerar som Sveriges Focal Point Manager har deltagit vid samtliga möten. Vid junimötet deltog också EU-Oshas styrelse i syfte att öka informationsflödet mellan de två grupperna. Den huvudsakliga diskussionen rörde sig då hur EU-Oshas arbete i högre grad kan spridas i medlemsstaterna. Årets sista möte i december arrangerades i samband med avslutningen för kampanjen "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv". Vid detta möte deltog också myndighetens generaldirektor och den kommunikatör som ansvarar för internationell kommunikation.

Kampanjen "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv" avslutades

2025 har varit det sista året för kampanjen "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv". Som Europeiska arbetsmiljöbyråns (EU-Osha) nationella kontaktpunkt, Focal Point, leder och samordnar myndigheten det nationella Focal Point-nätverket i Sverige som

består av representanter från Arbetsmiljöverket (AV), Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, LO, Sveriges Kommuner och Regioner, TCO, Saco, EEN, PTK, Partsrådet, Suntarbetsliv och Prevent. Nätverkets huvudsakliga arbete har under året koncentrerats till att genomföra kampanjen i Sverige. Det har resulterat i två webinarier på ämnen inom årets tema "Teknikens påverkan på arbetsmiljön".

Innehållet i webinarium 1 som sändes den 23 maj handlade om olika tekniska lösningar som finns att tillgå i arbetslivet och ur dessa påverkar arbetsmiljön. Webinarium 2 handlade om Arbetsmiljöverkets inspektionsinsats kopplat till temat. Dessa fokuserade på tillverkningsindustrin och utmaningar med maskiner och riskbedömningar kopplat till användandet av dessa. De båda webinarierna har vid årets slut drygt 1 500 visningar tillsammans.

Målgrupperna för webinarierna är HR, skyddsombud, chefer och personer som arbetar med utvecklingsarbete och arbetsmiljöfrågor.

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

Myndigheten har under året varit representerad i forskningsnätverkets styrelse och i den vetenskapliga styrgruppen.



I september, anordnades PEROSH forskningskonferens, den 6:e i ordningen, denna gång i Manchester, England. Myndigheten var brett representerad vid konferensen, med flera presentationer. Resultat från samarbetsprojektet som initierats av PEROSH och som letts av myndigheten "Lessons Learned from the covid-19 pandemic" (tidigare benämnt i årsredovisningen som "Lärdomar från covid-19-pandemin") presenterades. Myndigheten presenterade också pågående arbete inom plattformsarbete, tystnadskultur, etiska och juridiska utmaningar vid användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte och resultat från publicerade rapporter om arbetslivskriminalitet och distansarbetets påverkan på jämställdheten.

Northern Dimension Partnership in Public Health and Social Wellbeing (NDPHS)

Samverkansnätverket syftar till utveckling av god hälsa för medborgare i "the Baltic Sea Region" som inkluderar Finland, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Sverige och Norge. Myndigheten är representerad i en av nätverkets expertgrupper; "OSH Expert Group". De senaste tre åren har fokus legat på sociala hälsofaktorer och ländernas behov av utvecklad policy och konkreta proaktiva verktyg. Myndigheten har bidragit till nätverket med forskningskunskap inom expertområdet samt kunskap om arbetsmiljöpolitiken i Sverige. Under året har en gemensam "Policy Road Map" arbetats fram. Gruppen har haft två möten under 2025.

Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådet är det officiella samarbetsorganet för de nordiska regeringarna. I rådets arbetsmiljöutskott representeras Sverige av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Regeringskansliet och Arbetsmiljöverket. Under året har två ordinarie möten genomförts i utskottet.

Under 2025 hade Finland ordförandeskapet i ministerrådet och har därmed lett rådets arbete samt att koordinera samarbetet mellan de nordiska länderna. Under året arrangerades bland annat en konferens om psykosocial arbetsmiljö och en om att förebygga arbetskraftsutnyttjande och främja rättvisa arbetsvillkor.

Myndigheten har också, på uppdrag av regeringen, en styrelseplats i Nordiska ministerrådets utbildningsorgan NIVA (Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet). NIVA

arrangerar löpande olika utbildningsinsatser och webinarier och myndighetens kunskapsproduktion har under året legat till grund för tre webinarier; Work-Related Crime and the Work Environment: Insights from Research and Practice i januari, Work Environment and Inclusion for Persons with Disabilities i september och Positive Work Environment – Factors Associated with Employees' Satisfaction, Commitment and Engagement i oktober.

Internationell kunskapsspridning

Kunskapsspridning sker på olika sätt till olika målgrupper. Forskare nås exempelvis genom konferenser och forskningsnätverk, såsom beskrivits ovan men också i samband med specifika besök och möten mellan aktörer och organisationer i olika länder, där myndigheten också möter och utbyter kunskap och erfarenheter med myndigheter, utbildningsaktörer, organisationer och andra som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Förutom de konferenser och aktiviteter för samverkan och kunskapsutbyte som beskrivits under rubrikerna ovan har myndigheten medverkat i följande internationella konferenser:

- Creating Sustainability Work, maj, Stockholm; presentation av sammanställd kunskap om arbetslivskriminalitet.
- European Association of Work and Organisational Psychology, EAWOP, maj, Prag; presentation av rapporten om positiva arbetsrelaterade upplevelser.
- EU-Osha-summit i december.

Myndigheten har också besökt Greklands partsammansamma utbildningsorgan Elinyae och University of West Attica, i Aten för att lära av varandra och att lyfta fram några av myndighetens resultat.

Webbplats, nyhetsbrev och publikationer

Myndighetens webbplats sawee.se och det engelskspråkiga nyhetsbrevet är annars navet i kunskapsspridningen. På webbplatsen har tio engelskspråkiga publikationer lagts till under året och tre nyhetsbrev har publicerats. Statistik och analys av nyhetsbrevet samt myndighetens engelska webbplats görs i avsnittet "Samverkan och kunskapsspridning".

Myndigheten har under de senaste tre åren haft en stabil hög produktion av publikationer översatta till engelska, se tabell 5. Antal nedladdade publikationer som från den engelska webben har fortsatt ökat och landade för 2025 på 1328 publikationer jämfört med 876 föregående år.

Effekter och måluppfyllelse för uppgiftsområde följa och främja kunskapsspridning internationellt

Myndighetens fortsatt omfattande internationella insatser har lett till att myndigheten är en känd aktör inte bara i Europa utan även i övriga världen med aktiva kontakter i Nordamerika, Afrika och Asien. Myndigheten har under året bjudits in i flera viktiga fora bland andra till konferenser som Polen anordnade i samband med sitt ordförandeskap för Europeiska Ministerrådet vilket tyder på att myndigheten betraktas som en seriös aktör i arbetsmiljöeuropa. Vid flera internationella evenemang, bland annat Sheffield Group Meeting i december, efterfrågades flera av myndighetens översatta publikationer. Vidare har myndigheten fått frågan om att tillåta att ett universitet i Grekland översätter myndighetens utbildningsmaterial för gymnasiet till grekiska och använda det i landets skolor.

Vissa projekt har fått mer uppmärksamhet internationellt troligen till följd av att de presenterats av myndighetens processledare och experter i internationella sammanhang. Ett exempel på en rapport från 2025 som väckt uppmärksamhet internationellt är den som positiva arbetsrelaterade upplevelser.

En annan publikation som också, efter återkommande presentationer i forskningsnätverk och konferenser internationellt, är den forskningsbaserade guiden om säkra personflyttningar som publicerades på engelska 2024. Under 2025 publicerade EU-osha en sammanfattning av innehållet i guiden på sin webbplats bland sina "Case studies", som lyfter fram goda exempel för andra medlemsländer att ta del av.



Myndighetens samlade projekt – en översikt

Här presenteras en översikt av myndighetens projekt med statistik för de olika uppgiftsområdena.

De ämnen och områden som myndigheten genomfört egeninitierade projekt inom har identifierats genom en etablerad urvalsprocess. I processen är regeringens arbetsmiljöstrategi och FN:s hållbarhetsmål viktiga utgångspunkter. Vidare förs dialog kring arbetslivets och arbetsmarknadens kunskapsbehov med myndighetens råd, samverkansgrupper, arbetsmarknadens parter och andra intressenter. Det finns även möjlighet att lämna förslag via myndighetens webbplats. Alla förslag bedöms utifrån kriterier som forskningsläge, relevans och efterfrågan. Utifrån hur intresset sett ut under året för resultaten av de egeninitierade projekten om funktionsnedsättning,

kognitiv ergonomi respektive positiva arbetsrelaterade pekar på hög relevans och behov av kunskap inom flera av de ämnen och områden myndigheten valt att arbeta

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

Tabell 1. Antal slutredovisade regeringsuppdrag och egeninitierade projekt inom myndighetens uppgiftsområden för perioden 2022–2025.

Typ av projekt	2022	2023	2024	2025
Regeringsuppdrag	1	3	2	7
Egeninitierade projekt inom ramen för våra uppgiftsområden	8	5	9	12
Total	9	8	11	19

Tabell 2. En översikt över slutredovisade regeringsuppdrag och egeninitierade projekt med resultat som publicerats eller redovisats inom ramen för myndighetens uppgiftsområden under 2025. Regeringsuppdragen är markerade i grått.

Regeringsuppdrag/Egeninitierade projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företags- hälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar och rapporter				
Säkerhetskultur inom militär verksamhet	•			
Sverige om arbetsmiljö, rapport 1		•		
Samband mellan vissa grupper utsatthet och arbetsrelaterad stress	•			
Funktionsnedsättning och arbetsmiljö	•			
Distansarbete och jämställdhet	•			
Effekter av arbetsmiljöregleringar		•		
Kognitiv arbetsmiljö	•			
Sexuella trakasserier	•			
Tungt fysiskt arbete	•			
Tystnadskultur	•			
Säkerhetsbeteende inom byggbranschen	•			
Ungas arbetsmiljö	•			
Uppdrag att vara strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter	•			
<i>Internationella forskningssamarbeten</i>				
Lärdomar från covid-19-pandemin*	•			•
Positiva arbetsrelaterade upplevelser och attityder	•			•
Förebyggande av arbetsmiljörisker i samband med digitalt plattformsarbete	•			•
Övrigt såsom planer, utredningar, samordning, utbildningsmaterial				
Stimulera utveckling av utbildning inom teknisk arbetsmiljö			•	

*I projektet sammanställdes lärdomar från sju europiska länder; Österrike, Tyskland, Sverige, Storbritannien, Nederländerna, Polen och Frankrike. Projektet är ett europeiskt samarbete som processlets av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Tabell 3. Antal pågående projekt (projekt som löper vidare över årsskiftet) respektive år 2022–2025.

Typ av projekt	2022	2023	2024	2025
Regeringsuppdrag*	6	3	3	0
Egeninitierade projekt inom ramen för våra uppgiftsområden	13	24	20	18
Total	19	27	23	18

*Samtliga pågående regeringsuppdrag för myndigheten avslutades under verksamhetsåret 2025.

Tabell 4. Översikt över myndighetens pågående projekt vid utgången av 2025.

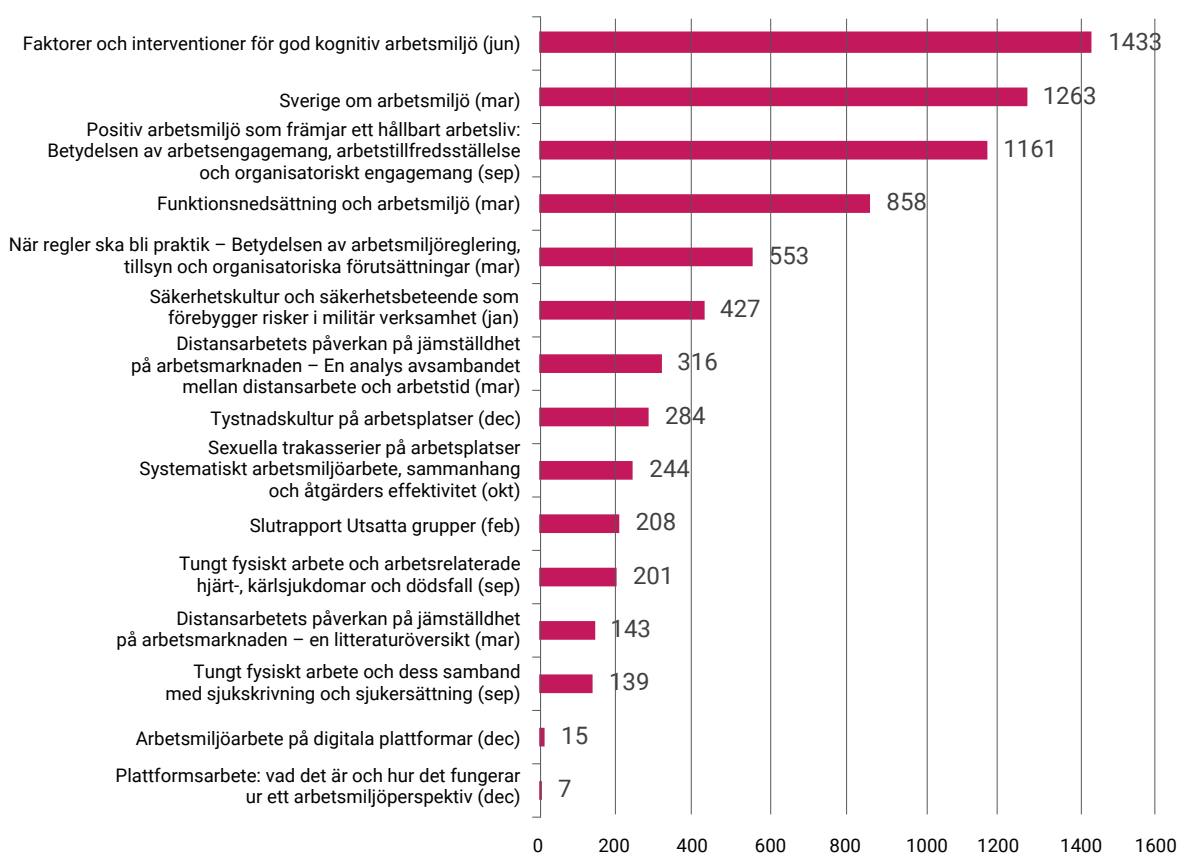
Egeninitierade projekt	Uppgiftsområde			
	Samla in, sammanställa och sprida kunskap	Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	Följa och främja företags- hälsovårdens arbete	Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt
Kunskapssammanställningar och rapporter				
Etiska och juridiska utmaningar i användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte	•			
Hot och våld i arbetslivet	•			
Sverige om arbetsmiljön, forts		•		
Små och mikroföretag - kartläggning av utmaningar och möjligheter avseende arbetsmiljö	•			
Grön omställning inom lantbruket	•			
Säkerhetskultur och säkerhetsarbete inom socialtjänst	•			
Lärande i arbete som friskfaktor i arbetsmiljön	•			
Arbetsmiljö för elever och studenter	•			
Grön omställning inom byggsektorn	•			
Säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden inom rättssväsendet	•			
Arbetsmiljö i ideell sektor	•			
Arbetsmiljöekonomi	•			
Organisatorisk och social arbetsmiljö hos konstnärliga yrken	•			
Distansarbetets betydelse för hälsan	•			
Riktlinjer, guider och populärversioner				
Riktlinjer för arbetsanpassningar för yrkesverksamma med autism och adhd			•	
Riktlinjer för att förebygga och åtgärda belastningsbesvär från ländrygg, nacke och skuldra			•	
Arbetshälsoekonomiska verktyg			•	
Internationella kampanjer och forskningssamarbeten				
Projektledare för EU-Oshas kommande 3-åriga kampanj i Sverige "Friska arbetsplatser i ett digitalt arbetsliv".				•

Tabell 5. Antal publikationer (kunskapssammanställningar, rapporter, forskningsbaserade guider, utbildningsmaterial) inom myndighetens uppgiftsområden 2022–2025. Observera att flera av myndighetens avslutade projekt omfattar fler än en publikation.

Uppgiftsområde	2022	2023	2024	2025
Samla in, sammanställa och sprida kunskap	7	13	6	13
Utvärdera arbetsmiljöpolitiken och analysera utvecklingen	1	1	4	2
Följa och främja företagshälsovårdens utveckling	2	1	3	0
Följa och främja kunskapsuppbyggnad internationellt *	2	9	8	10

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

Diagram 3. Antal nedladdningar av publikationer som publicerats på myndighetens webbplats under året* (svenska).



* Resultaten från regeringsuppdragen om ungas arbetsmiljö och säkerhetskultur inom byggbranschen redovisades i slutet av december men publicerades inte på myndighetens webbplats därav ingen nedladdningsstatistik. Publicering sker i Arbetsmiljöverkets regi under 2026.

Tabell 6. Topp fem nedladdade publikationer under året av myndighetens samtliga publikationer publicerade 2019–2025. Publiceringsåret inom parentes.

Publikation	Antal nedladdningar under 2025
1. Riktlinjer för psykiska hälsa och ohälsa på arbetsplatsen (2019, 2024)	3650
2. Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning (2021)	1514
3. Faktorer och interventioner för god kognitiv arbetsmiljö (2025)	1433
4. Sverige om arbetsmiljö (2025)	1263
5. Riktlinjer för att förebygga och hantera alkoholproblem i arbetslivet (2023)	1223





Samverkan och kunskapsspridning

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

Samverkan och kunskapsutbyte

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

Arbetsmarknadens parter och andra intressenter

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

Samverkansgrupp kunskap

”Samverkansgrupp kunskap” är myndighetens initiativ och är ett forum för samverkan om aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Gruppen består av representanter från arbetsmarknadens parter: Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Svenskt Näringsliv, Företagarna, Privattjänstemannakartellen (PTK), Frelia, Arbetsgivarverket, Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO). Gruppen har haft två ordinarie möten under 2025.

Samverkansgrupp företagshälsovård

Gruppen är myndighetens initiativ och är ett forum för samverkan om aktuella frågor inom företagshälsovården. Samverkansgruppen består av representanter från yrkesföreningar för läkare, företagssköterskor, ergonomer, arbetsmiljöingenjörer och psykologer inom företagshälsovården, samt från branschorganisationen Sveriges Företagshälsor. Gruppen har haft två ordinarie möten under 2025.

Referens- och dialoggrupper

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

Under året har myndigheten haft aktiva dialog- och referensgrupper i flera projekt. Eftersom deltagarna i dessa grupper även tillhör myndighetens målgrupper, bidrar arbetssättet dessutom till en spridning av information och kunskap. Via de egna

kontaktnät och forum som deltagarna har och ingår bidrar deltagarna till att sprida arbetets resultat, vilket också stärker myndighetens möjligheter att nå ut till målgrupperna.

Övrig samverkan och kunskapsutbyte

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

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

- Referensgrupp för främjande av fysisk aktivitet, RUFA (Folkhälsomyndigheten).
- Referensgrupp i forskningsprojekt om distansarbete föräldrar med adhd (Högskolan i Gävle).
- Nationell kunskapsgrupp i projektet Momentum som syftar till kunskapsutveckling och kompetenshöjande insatser inom psykisk ohälsa och återgång i arbete (ESF-rådet)
- Nätverket ”Genus och arbetsmiljö” (Arbetsmiljöverket)
- Nätverket ”Swedish Working Group on Health”, (SWHEPA)
- Projektet LeDa – Partnersamverkan för forskningsbaserad utveckling av det offentliga ledarskapet i Dalarna, Högskolan i Dalarna (Forte)
- Myndighetsnätverket mot rasism (Forum för levande historia)
- Nätverk för hbtqi-strategiska myndigheter (Folkhälsomyndigheten)

Kunskapsspridning genom konferenser

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

Konferenser som myndigheten medverkat i:

- Forum Jämställdhet, Lund i februari. Myndigheten deltog med monter och i flera programpunkter.
- Forum för arbetslivsforskning (FALF) i Borlänge i juni. Myndigheten deltog med monter och i flera programpunkter.

Kunskapsspridning via myndighetens kommunikationskanaler

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

Under 2025 har arbetet med myndighetens kommunikationskanaler i huvudsak inriktats på att bibehålla befintliga arbetssätt och att säkerställa kontinuitet i kunskapsspridningen. Kommunikationsarbetet har bedrivits på liknande sätt som tidigare år, samtidigt som förberedelser har inletts inför samgåendet med Arbetsmiljöverket 2026.

Inom ramen för detta har myndigheten fortsatt att använda sina etablerade kanaler för att sprida kunskap om arbetsmiljöfrågor, bland annat genom riktade insatser, webinarier, temadagar och nyhetsbrev. Kampanjarbetet som inleddes föregående år har växlats upp genom att testa några nya grepp inom spelutveckling och film där såväl webbplatsen som sociala medier har varit viktiga kanaler. Statistik och utvärdering av samtliga tre kampanjer under året visar att det är ett kraftfullt sätt att nå ut till bredare grupper.

Parallellt har ett inledande arbete påbörjats för att identifiera hur myndighetens kommunikationskanaler ska hanteras i samband med samgåendet, där vissa kanaler planeras att slås samman med motsvarande kanaler hos Arbetsmiljöverket medan andra kommer att avvecklas.

Nyhetsbrevet har liksom tidigare år spelat en viktig roll för att nå ut till relevanta målgrupper.

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

Webbplatser

Svenska webbplatsen – mynak.se

Den svenska webbplatsen mynak.se är myndighetens viktigaste kommunikationskanal och spelar en central roll i spridningen av kunskap. Antalet sidvisningar på den svenska webbplatsen har ökat jämfört med 2024 och ligger i nivå med tidigare år. Efter den tydliga nedgången 2024, som bland annat kan kopplas till införandet av samtycke för cookies, tyder utvecklingen under 2025 på en stabilisering av webbtrafiken inom ramen för nuvarande mätförutsättningar.

När det gäller nedladdningar av publikationer visar statistiken på en fortsatt ökning. Antalet nedladdade

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

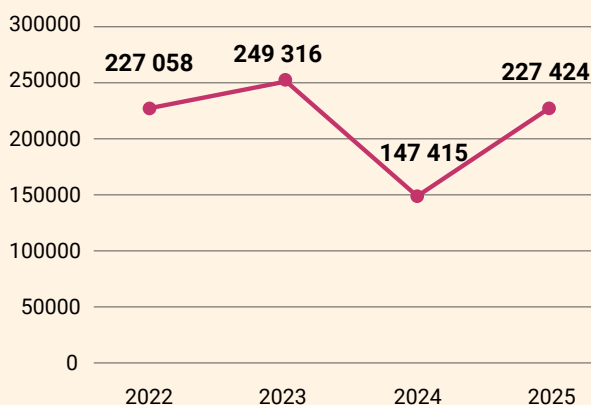
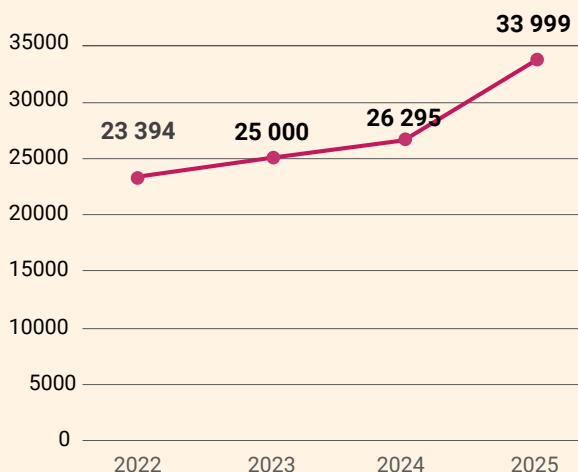


Diagram 5. Antal nedladdade publikationer från myndighetens svenska webbplats, mynak.se



publikationer har ökat markant jämfört med föregående år, vilket indikerar ett fortsatt och möjligen fördjupat intresse för myndighetens kunskapsproduktion. Utvecklingen kan ses i relation till att myndighetens samlade utbud av publikationer fortsatt är tillgängligt och används även när den löpande produktionen varierar mellan år.

Sammantaget visar statistiken att webbplatsen fortsatt är en viktig kanal för tillgång till myndighetens kunskap, samtidigt som användningen av innehållet i form av nedladdningar är stabil och ökande.

Engelska webbplatsen – sawee.se

Statistiken för den engelska webbplatsen visar på en fortsatt tydlig ökning av antalet nedladdade publikationer under 2025. Antalet nedladdade publikationer har ökat med drygt 50% jämfört med föregående år.

Utvecklingen kan ses i ljuset av det arbete som bedrivits under de senaste åren med att tillgängliggöra fler publikationer på engelska samt myndighetens deltagande i internationella sammanhang. Sammantaget tyder statistiken på att webbplatsen i ökande grad används som kanal för spridning av myndighetens kunskap till internationella målgrupper. Under året har tio nya publikationer tillkommit på den engelska webbplatsen, majoriteten av dessa är översättningar av svenska publikationer från 2025.

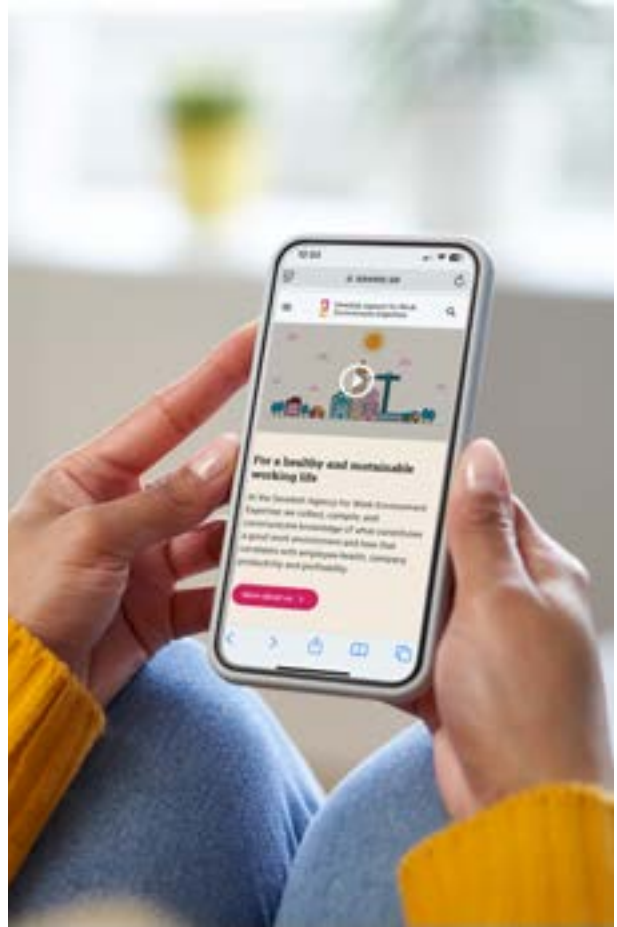


Diagram 6. Antal sidvisningar på myndighetens engelska webbplats, sawee.se

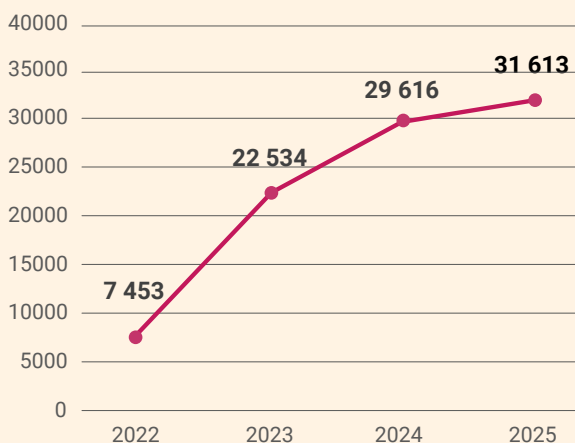
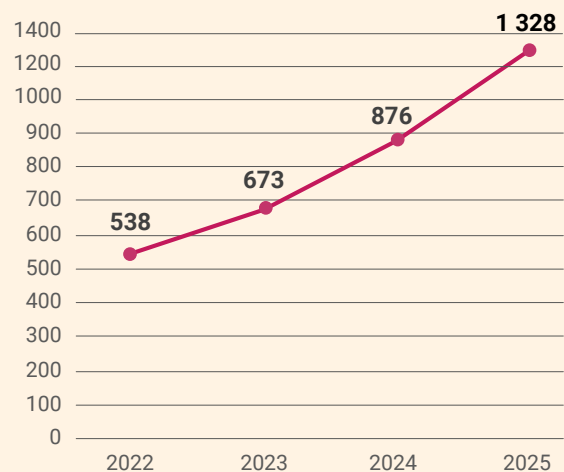


Diagram 7. Antal nedladdade publikationer från myndighetens engelska webbplats, sawee.se



Sociala medier

Liksom tidigare år har sociala medier haft en central roll i myndighetens kommunikationsarbete, både för att sprida kunskap om arbetsmiljöfrågor och för att leda användare vidare till myndighetens webbplats och publikationer. Myndigheten har under året fortsatt att arbeta med en stabil närvaro i sina etablerade kanaler.

Samtliga kanaler visar en fortsatt ökning av antalet följare (diagram 8b). LinkedIn är fortsatt den största kanalen vad gäller följare och uppvisar även under 2025 en tydlig tillväxt, medan Facebook och Instagram fortsätter att öka i något lugnare takt. Utvecklingen indikerar en stabil och långsiktig uppbyggnad av följarskaror över tid.

På YouTube syns en mycket kraftig ökning av antalet visningar jämfört med föregående år (diagram 8a). Under året har videor publicerade under året och tidigare år, såväl kortfilmer och inspelade webinarier, dragit publik men den stora ökningen förklaras i huvudsak av filmer som tagits fram i samband med sponsrade kampanjer på sociala medier där trailer för spelet "687 dagar på mars" (läs mer under regeringsuppdraget om utsatta grupper) och de tre avsnitten om "Arbetsmiljömannen" (läs mer under "Särskilda

kommunikationsinsatser") som står för 90% av visningarna. Totalt finns 85 videor publicerade på myndighetens Youtubekanal.

Sammantaget visar statistiken att myndighetens närvaro i sociala medier fortsatt når och engagerar användare, även under ett år där fokus legat på att bibehålla arbetssätt och säkerställa kontinuitet inför det kommande samgåendet.

Diagram 8a. Visningar Youtube

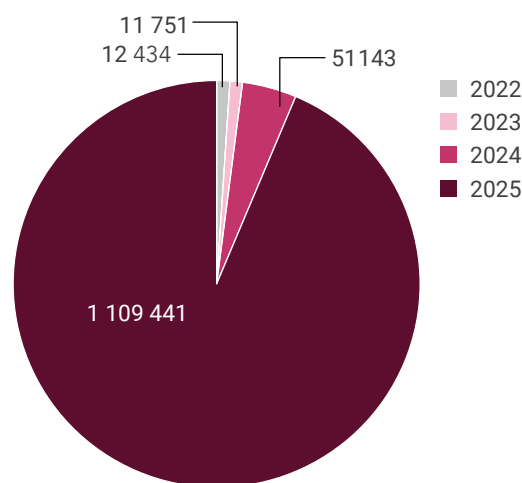
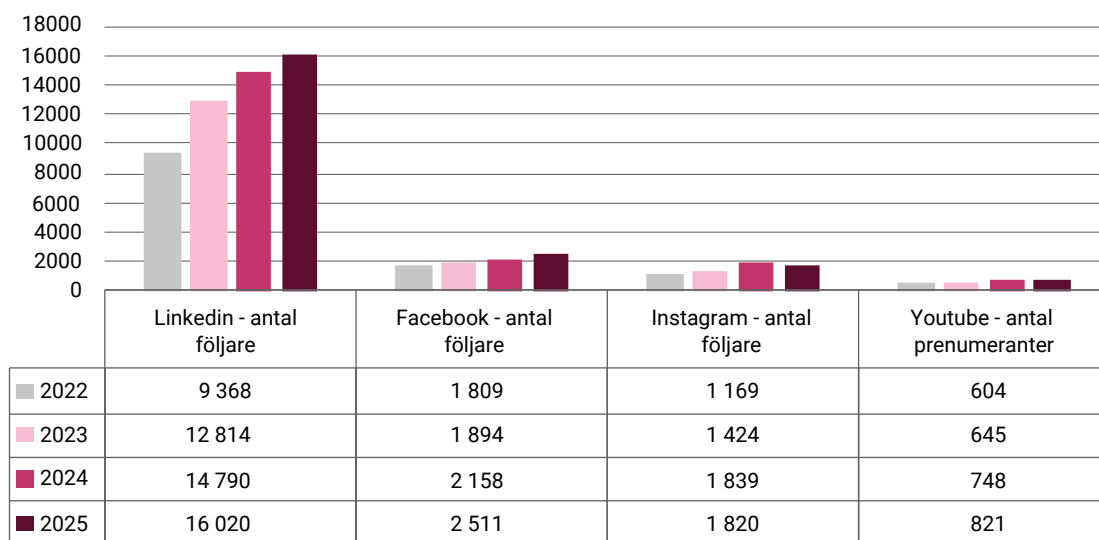


Diagram 8b. Följare i sociala medier





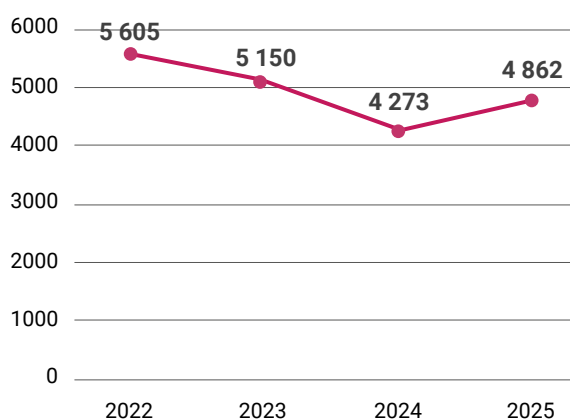
Podcast

Under 2025 släpptes ett tre nya avsnitt myndighetens egen podcast Arbetsmiljösnack, #12 om militära verksamheter, #13 om funktionsnedsättning och arbetsmiljö och #14 om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Även när det gäller lyssningar på podd syns ett intresse för ämnet funktionshinder, något som också syns i statistiken över nedladdade publikationer.

Under 2025 har den samlade lyssningen på myndighetens podcast Arbetsmiljösnack ökat jämfört med föregående år vilket bland annat kan förklaras av att det släpptes en podcast under 2024. Samtidigt kan i statistiken utläsas att avsnitt släppta under tidigare år fortsatt lyssnas på över tid. Att den totala lyssningen ligger på en relativt stabil nivå, även under år med varierande produktionstakt, indikerar att podcastens innehåll upplevs som relevant och har en längre livslängd.

Sammantaget fungerar podcasten fortsatt som ett komplement till myndighetens övriga kommunikationskanaler där ämnena kan fördjupas och på så sätt bidra till att sprida kunskap om arbetsmiljöfrågor i ett tillgängligt format.

Diagram 9. Totala antalet lyssningar av myndighetens samtliga elva podcasts



Nyhetsbrev

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

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

Diagram 10. Öppningsfrekvens och klickfrekvens för myndighetens nyhetsbrev.

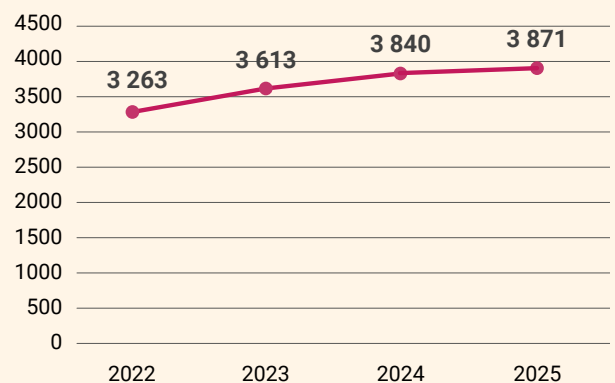
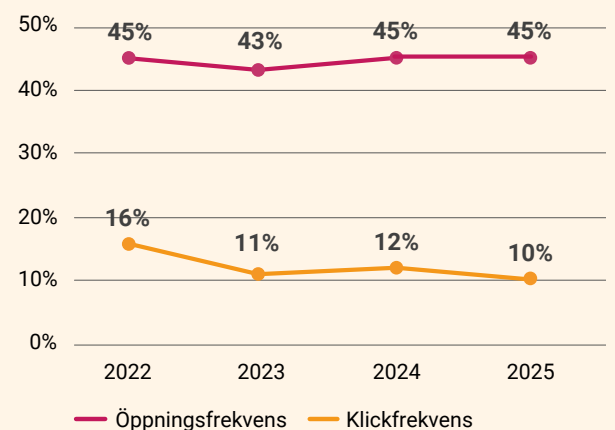


Diagram 11. Öppningsfrekvens och klickfrekvens för myndighetens nyhetsbrev.



Särskilda kommunikationsinsatser

Under året har tre kommunikationskampanjer genomförts. En av dessa handlade om regeringsuppdraget om utsatta grupper och arbetsrelaterad stress. Omfattning och effekter av kampanjen redovisas i avsnittet ”Regeringsuppdrag”. Övriga kampanjer redovisas nedan.

Kampanj: Ledarskap och arbetsmiljö

Denna lyfter fram ledarskapsområdet och tar upp samlad kunskap från flera olika projekt inom ledarskap som genomförts under tidigare år, ett område som ständigt är aktuellt och berör en bred målgrupp. Ledarskap är ett centralt område som påverkar många människor och som har stor betydelse för arbetsmiljö, hälsa och prestation. Samtidigt är det inte alltid tydligt vilka delar av ledarskapet som faktiskt gör skillnad i praktiken. Många chefer har ett brett ansvar och höga krav på sig, vilket innebär att utveckling av det egna ledarskapet riskerar att nedprioriteras i vardagen.

Kampanjen tog sin utgångspunkt i behovet av att sammanfatta vad forskningen visar om ledarskapets betydelse för arbetsmiljön och att tillgängliggöra denna kunskap på ett enkelt och lättillgängligt sätt för relevanta målgrupper. Syftet var att öka förståelsen för hur ledarskap påverkar arbetsmiljön, både positivt och negativt, samt att visa att även små förändringar i ledarbeteenden kan få stor betydelse för både hälsa och prestation.

Den primära målgruppen var småföretagare, chefer i små och medelstora företag samt HR-funktioner. Kampanjens ton och nivå utformades för att vara lättillgänglig och praktisk, med ambitionen att budskapet skulle vara relevant och begripligt för yrkesverksamma i olika branscher och roller.

Kampanjen bestod av två huvudsakliga delar. En animerad film togs fram för att på ett enkelt och igenkännande sätt illustrera ledarskapets påverkan, dess komplexitet samt centrala resultat från forskningen. Därtill producerades en sammanfattande folder om 13 sidor som fördjupade innehållet i textform och



gav konkreta exempel och inspiration ”Ledarskap, arbetsmiljö och hälsa – Så påverkas arbetsmiljön av ledarskap”. Båda delarna publicerades på en samlad kampanjsida på myndighetens webbplats.

Innehållet i både film och kortversionen bygger på Myndigheten för arbetsmiljökunskaps kunskapssammanställningar Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation (2022:6) och Ledarskap för hälsa och välbefinnande (2020:6), vilka också fanns tillgängliga på kampanjsidan för ytterligare fördjupning.

Effekter och lärdomar

Kampanjen har bidragit till att göra forskningsbaserad kunskap om ledarskap mer tillgänglig för målgrupper som ofta saknar tid och resurser för fördjupning.

Tidiga indikationer visar att kampanjen har nått ut och väckt engagemang. Den animerade filmen och den tillhörande foldern har haft god organisk spridning i myndighetens digitala kanaler, och innehållet har delats och ompublicerats i flera sammanhang, ofta i kombination med positiva kommentarer. Av de reaktioner som hittills framkommit kan det konstateras att målgrupperna uppskattar att forskningsbaserad kunskap presenteras i ett förenklat och lättillgängligt format. En viktig lärdom är att sammanfattad och konkretiserad forskning är relevant och efterfrågad bland målgrupper med begränsad tid för fördjupning.

Kampanj: Vad är arbetsmiljö?

Syftet med denna kampanj var att förändra bilden av arbetsmiljö från något abstrakt till något som berör varje individ i det dagliga arbetet. Kampanjen skulle bidra till ökad förståelse för vad arbetsmiljö innebär, stärka känslan av personligt ansvar samt inspirera till enkla handlingar som bidrar till en bättre arbetsmiljö.

Den primära målgruppen var unga vuxna i åldern 18–35 år, med särskilt fokus på män. Detta motiverades av resultat som framkommit i myndighetens rapport ”Sverige om arbetsmiljön” där dessa grupper visade sig ha lägre generell kunskap om arbetsmiljöfrågor. Sekundära målgrupper var HR-ansvariga, chefer, kommunikatörer och andra aktörer inom arbetslivet som kan bidra till att sprida och förstärka kampanjens budskap.

Kampanjen tog formen av ett undersökande och humoristiskt koncept med karaktären Arbetsmiljömannen i centrum – en överentusiastisk gestalt som brinner för arbetsmiljö i alla dess former. I en videoseerie om tre avsnitt besöker Arbetsmiljömannen tre olika arbetsplatser: en återvinningscentral, bilprovningen och en närbutik. Varje avsnitt har ett särskilt fokus på arbetsmiljöns olika dimensioner: fysisk, organisatorisk respektive social arbetsmiljö. Avsnitten lanserades på en samlad kampanjwebbplats hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap och spreds vidare via myndighetens digitala kanaler och nätverk. På kampanjsidan fanns kompletterande information om respektive tema samt hänvisningar till fördjupad kunskap hos Arbetsmiljöverket.

Effekter och lärdomar

Vid tidpunkten för årsredovisningen är det för tidigt att dra slutsatser om kampanjens långsiktiga effekter. Tidiga resultat visar dock att kampanjen haft stor räckvidd. De tre avsnitten har tillsammans haft närmare 500 000 visningar på Youtube redan två veckor efter lanseringen, vilket indikerar att kampanjens tilltal och format haft god genomslagskraft hos målgruppen. En viktig lärdom är att humor, igenkänning och berättande format kan vara effektiva verktyg för att bredda förståelsen av arbetsmiljöbegreppet och nå grupper som annars är svåra att engagera.



Jämställdhet och likabehandling

Myndigheten ska enligt instruktionens 6 § beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i sitt arbete. I detta avsnitt redovisas hur myndigheten har arbetat med dessa frågor.

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

Jämställdhetsintegrerad projektprocess

Utifrån tidigare års satsning på utbildning för medarbetare har arbetet under 2025 fokuserat på att integrera jämställdhetsperspektivet i planering, beslutsfattande, genomförande och uppföljning av myndighetens arbete och verksamhet. Arbetet har bedrivits med hög ambitionsnivå och med särskilt fokus på att jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet ska vara en naturlig del i samtliga faser av myndighetens projektprocess.

I slutet av året sammanställdes en åtgärdslista med konkreta punkter att implementera i projektprocessen.

Sveriges största jämställdhetskonferens

Myndigheten medverkade återigen på Forum Jämställdhet. Den 5–6 februari samlades 1 000 deltagare i Lund för att få kunskap, inspiration och kraft i jämställdhetsarbetet. Årets konferens fokuserade på hur jämställdhet kan stärka samhällets motståndskraft inför kriser och krig.

Under rubriken ”Makten över tiden – hur påverkas jämställdheten av ett alltmer flexibelt arbetsliv?” presenterades delar av resultaten från myndighetens regeringsuppdrag om hur distansarbete påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden, av Lena Grip och Karin Halldén.

I det öppna programmet presenterade Sverre Lundqvist och Johan Stenmark från myndigheten rapporten ”Sverige om arbetsmiljö”, som belyser attityder, intresse och kunskap kring arbetsmiljö bland 10 000 sysselsatta i Sverige.

Vid årets konferens erbjöds ett brett utbud av publikationer från riktlinjer och kunskapssammanställningar till forskningsbaserade guider och som tidigare år var efterfrågan stor.

Internt utvecklingsarbete

I och med det förestående samgåendet med Arbetsmiljöverket har mycket tid och resurser lagts på att förbereda för detta. Vad det inneburit praktiskt har beskrivits tidigare i resultatredovisningen. Trots det, och också som en viktig del inför samgåendet, har myndigheten haft ett starkt fokus på att fortsatt utveckla arbetsprocesserna för att effektivt bedriva kärnverksamheten.

Projektprocessen har kompletterats och förfinats

Myndighetens process för att genomföra projekt har utvecklats till en viktig ram för genomförandet av myndighetens uppdrag. Processen utvecklas ständigt och under året har den kompletterats med beskrivning av stöd och mallar för framtagande av forskningsbaserade guider samt att hela processen har setts över och kompletterats med avseende på jämställdhet för att få med detta i alla delar av processen. Ett förberedande arbete för att överföra innehållet i processen till Arbetsmiljöverket har också pågått under året.

Utvecklat arbetssätt inom kärnverksamheten

Under året har myndigheten utvecklat arbetet med att organisera projekt med relaterat innehåll i kluster av kunskap. Arbetssättet skapar bättre samordning mellan projekt och bidrar till ökad helhet inom ett ämne vilket kan i sin tur bidra till ökad nytta av myndighetens resultat. Principen möjliggör ett mer integrerat arbetssätt där olika projekt kompletterar varandra och tillsammans bidrar till fördjupad förståelse och mer effektiva lösningar inom arbetsmiljöområdet. Exempel på detta myndighetens fördjupade arbete med att belysa arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning, ett område som tidigare fått begränsad uppmärksamhet i arbetsmiljöforskningen. Här har en kunskaps-sammanställning tagits fram som belyser hinder och främjande faktorer i arbetsmiljön för personer med psykiska, intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar, med syftet att öka förståelsen för hur arbetsmiljön kan anpassas och förbättras. Parallellt med detta utvecklas riktlinjer som fokuserar på hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma med autism och adhd. Riktlinjerna utgör konkret vägledning och stöd, i första hand till företagshälsan men lämpar sig även för andra verksamheter. Tillsammans utgör dessa projekt ett nytt kunskapskluster som stärker myndighetens arbete med att bredda och fördjupa förståelsen för inkluderande arbetsmiljöer.

Fler användningsområden för Artificiell Intelligens

Inom myndigheten har allt fler medarbetare blivit varse hur AI kan vara ett stöd i arbetet. Flera medarbetare har önskat ha tillgång till och använt ”Chat-GPT” för att analysera data och text, sortera och filtrera, att skapa bilder och att söka kunskap och information. DeepL är ett kraftfullt AI-verktyg för översättning som också provats och utvärderats under året.

Systematiserat och stärkt arbetet med arkiv och ärendehantering

Då 2025 var myndighetens sista verksamhetsår har fokus för arkiv och ärendehanteringsarbetet legat på att färdigställa och överlämna. Detta har inneburit att inventera, systematisera och gallra bland myndigheten-shandlingar samt att färdigställa arkivbeskrivning, förteckning över handlingar och informationshantlingsplan.

Såväl digitalt som fysiskt arkiv har överförts till de organisationer som tar över myndighetens verksamheter, huvudsakliga delar har överförts till Arbetsmiljöverket och de delar som berört företagshälsovårdens kompetensutveckling har överförts till Karolinska Institutet.

Arbetet som genomförts har gjorts i nära samarbete med Riksarkivet, Statens service center, Arbetsmiljöverket och Karolinska Institutet.

Remisser

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



Personal och kompetensförsörjning

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

Kompetensförsörjning

Under året har en medarbetare gått vidare till en annan arbetsgivare. Denne ersattes under en tidsbegränsad period augusti-december 2025 av tillsvidare-

reanställd kommunikator. Den låga personalomsättningen har bidragit till en stabil myndighet under en tid med omfattande förändrings- och förberedande arbete inför samgåendet med Arbetsmiljöverket.

Tabell 7. Nyckeltal personal¹

	2024	2025
Totalt antal anställda per den 31 december (tillsvidare och visstid)	25	25
kvinnor	16	17
män	9	8
<i>Antal visstidsanställda under året</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>kvinnor</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>män</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Årsarbetskraft	24,5	24
Totalt antal nyanställda under året (tillsvidare och visstid)	1	2
kvinnor	0	2
män	1	0
Slutat under året, varav:	1	1
kvinnor	1	0
män	0	1
Personalomsättning*	4%	4%
Medelålder (år)	51	52
kvinnor	54	52
män	47	48

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

¹ Statistiken är hämtad från lönesystemet Primula.

Extern kompetens

För genomförandet av uppdraget att sammanställa kunskap anlitas experter och granskare inom de aktuella projekten som processleds av myndighetens processledande analytiker. Under året har myndigheten anlitat 118 externa experter, 66 kvinnor och 52 män.

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

Kompetensutveckling

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

Flera medarbetare har genomgått utbildning under året inom följande områden:

- AI – analys med Chat GPT och öppna data
- Systematisk översikt och sammanställning av kvalitativ forskning

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

Arbetsmiljö och hälsa

Våren 2025 sammanställdes den enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö som genomfördes av myndighetens medarbetare under november 2024. Under 2025 har medarbetarna tillsammans med funktionssamordnare och chefer tagit fram handlingsplaner för att arbeta med de mest prioriterade områden.

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

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

Sjukfrånvaron under året var 2,09% och ligger i nivå med föregående år då den låg på 2,01%. Uppgifterna har hämtats från arbetsgivarverkets statistik i januari 2026.

För att uppmuntra till aktivitet och rörlighet har liksom tidigare ett årligt friskvårdsbidrag erbjudits till alla medarbetare.

Ekonomi i korthet

Tilldelade medel samt finansieringskälla

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps totala tilldelade anslag, inklusive anslagssparande och bidrag uppgick år 2025 till 55 499 tkr.

Myndighetens förvaltningsanslag uppgick till 49 584 tkr, sak anslag till 4 000 tkr och anslagssparande till 1 415 tkr.

Under året har myndigheten disponerat 500 tkr i bidrag för regeringsuppdraget att vara en Strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (Uo 13, anslag 2:2, ap 7).

Tabellen visar fördelningen av myndighetens disponibla medel över en treårsperiod (2023-2025).

Tabell 8. Tilldelade bidrag och anslag i tkr

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslags- sparande	Totalt
2023	45 968	4 000	4 300	1 363	55 631
2024	47 156	4 000	1 800	1 379	54 335
2025	49 584	4 000	500	1 415	55 499

Förbrukade medel

Av disponibelt förvaltningsanslag har 49 584 tkr förbrukats. Av myndighetens sakanslag har 3 999 tkr förbrukats. Av anslagssparandet har 1 017 tkr nyttjats.

Tilldelat bidrag har förbrukats enligt följande; Strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (Uo 13, anslag 2:2, ap 7), 500 tkr av tilldelat 500 tkr.

Tabell 9. Förbrukade medel per finansieringskälla i tkr

	Finansieringskälla	2025	2024	2023
Förbrukade intäkter – anslag	Uo 14 2:5 ap 2	49 584	44 359	47 181
	Uo 14 2:5 ap 1	3 999	3 623	3 955
	Anslagssparande	1 017	0	0
Förbrukade intäkter – bidrag	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 3:1, ap 12	0	0	0
	Kammarkollegiet Uo13, anslag 2:2, ap10	0	1 000	1 000
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 4:5 ap 2, 1:6 ap 18	253 ¹	0	1 233
	Kammarkollegiet Uo 9, anslag 1:6, ap 1	0	0	1 500
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7	0	0	65
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 3:1, ap 12	0	800	0
	Kammarkollegiet Uo 13, anslag 2:2, ap 7	500	0	0
	Nordiska ministerrådet	0	0	-199
	EU			
Övriga intäkter	Sjuklönebidrag	0	0	0
	Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter	604 ²	543	500
Summa		55 957	50 325	55 235

¹ Beloppet 253 (Kammarkollegiet Uo, anslag, 4:5 ap 2, 1,6 ap 18) avser rättning av felaktigt bokförd Ränta RGK 2023-2024 på bidraget.

² Beloppet 604, övriga intäkter, avser ränteintäkter, intäkter utlåning av personal till arbetsmiljöverket i samband med sammanslagningen och återbetalning av omställnings- och kompetensstöd.

Finansiell redovisning



Resultaträkning

(tkr)	Not	2025	2024
Verksamhetens intäkter			
Intäkter av anslag	1	54 600	47 982
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	2	408	254
Intäkter av bidrag	3	778	1 787
Finansiella intäkter	4	171	302
Summa		55 957	50 325
Verksamhetens kostnader			
Kostnader för personal	5	-27 117	-27 613
Kostnader för lokaler		-1 379	-1 366
Övriga driftkostnader	6	-26 425	-20 084
Finansiella kostnader	7	-43	-185
Avskrivningar och nedskrivningar		-994	-1 077
Summa		-55 957	-50 325
Verksamhetsutfall		0	0
Årets kapitalförändring		0	0

Balansräkning

(tkr)	Not	2025-12-31	2024-12-31
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	8	0	0
Summa		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	9	398	832
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	10	405	1 185
Summa		803	2 017
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		0	116
Fordringar hos andra myndigheter	11	562	621
Övriga kortfristiga fordringar	12	0	3
Summa		562	740
Periodavgränsningsposter			
Förutbetalda kostnader	13	1 546	1 553
Summa		1 546	1 553
Avräkning med statsverket			
Avräkning med statsverket	14	-398	-769
Summa		-398	-769
Kassa och bank			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	15	1 874	6 519
Summa		1 874	6 519
Summa tillgångar		4 387	10 061

Forts. Balansräkning

(tkr)	Not	2025-12-31	2024-12-31
KAPITAL OCH SKULDER			
Myndighetskapital	16		
Summa		0	0
Avsättningar			
Övriga avsättningar	17	257	224
Summa		257	224
Skulder m.m.			
Lån i Riksgäldskontoret	18	803	2 017
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	19	870	1 362
Leverantörsskulder		247	3 612
Övriga kortfristiga skulder	20	563	415
Summa		2 483	7 406
Periodavgränsningsposter			
Upplupna kostnader	21	1 647	2 178
Oförbrukade bidrag	22	0	253
Summa		1 647	2 431
Summa kapital och skulder		4 387	10 061

Anslagsredovisning

Anslag (tkr)	Not	Ingående överföringsbelopp	Årets tilldelning enligt regleringbrev	Indragning	Totalt disponibelt belopp	Utgifter	Utgående överföringsbelopp
Uo 14 2:5 Ramanslag							
<i>Myndigheten för arbetsmiljökunskap</i>							
ap.1 Stöd till Företags- hälsovårdens kompetensförsörjning	23	377	4 000	-377	4 000	-3 999	1
ap.2 Förvaltningskostnader	24	2 948	49 584	-1 533	50 999	-50 601	398
Summa		3 325	53 584	-1 910	54 999	-54 600	399

Tilläggsupplysningar och noter

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

Tilläggsupplysningar

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisningsprinciper

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

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

Efter brytdagen har fakturor överstigande 20 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

Upplysningar av väsentlig betydelse

Under 2025 har myndigheten arbetat med att förbereda sig för att inordnas i Arbetsmiljöverket.

Den 1 Januari 2026 inordnas Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket.

I enlighet med regleringsbrev A2025/00953 ska avtal kopplade till utgifter, som fr. o.m den 1 januari 2026 ska utföras av Arbetsmiljöverket, överföras till Arbetsmiljöverket.

Övriga gällande avtal ska omförhandlas med beaktande av affärsmässighet samt juridisk och verksamhetsmässig kompetens.

De tillgångar och skulder som myndigheten har ska överlåtas till Arbetsmiljöverket med bokfört värde enligt 5 kap. 5 och 8 §§ förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ansvaret för sina tillgångar och skulder till och med den 31 december 2025, Arbetsmiljöverket övertar ansvaret fr.o.m den 1 januari 2026.

Som en följd av att myndigheten inordnas i Arbetsmiljöverket från och med den 1 Januari 2026 har en del utrangeringar av anläggningstillgångar gjorts, då dessa inte längre kommer att användas.

Resterande anläggningstillgångar kommer att överföras till Arbetsmiljöverket.

I och med att myndigheten inte kommer att finnas 2026 påverkas utfallet på flera poster i balansräkningen genom att inte ha några poster.

Värderingsprinciper

Anläggningstillgångar

Som anläggningstillgångar redovisas egenutvecklade dataprogram, förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst ett halvt prisbasbelopp och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år.

Avskrivning sker enligt linjär avskrivningsmetod

Avskrivning under anskaffningsåret sker från den månad tillgången kan tas i bruk.

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

Tillämpade avskrivningstider

- 3 år Egenutvecklade dataprogram, licenser, rättigheter
- 5 år Förbättringsutgifter på annans fastighet
- 5 år Maskiner och tekniska anläggningar
Bilar och andra transportmedel
- 7 år Inredningsinventarier, övriga inventarier

Omsättningstillgångar

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

Skulder

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

Ersättningar och andra förmåner

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska, enligt förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag, redovisa de skattepliktiga ersättningar och andra förmåner som betalats ut under 2025.

Uppgifterna redovisas för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps generaldirektör respektive insynsråd.

Ledande befattningshavare	Ersättning i tkr
Nader Ahmadi, generaldirektör	1 577
Inga andra uppdrag	
Reseförmån	8

Ledamöter insynsråd	Ersättning i tkr
Michael Thålin, Stockholms universitet	1
Gunnar Bergström, Högskolan Gävle	1
Saila Quicklund, riksdagsledamot	3
Susanna Ribrant, Prevent	1
Johanna Haraldsson, riksdagsledamot	0
Lena Leed, Jämställdhetsmyndigheten	3
Lili André, riksdagsledamot	3

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. Sjukfrånvaro för Män, Anställda – 29 år och Anställda 30 år – 49 år lämnas inte 2025 eftersom antalet anställda i gruppen är under tio personer.

Sjukfrånvaron redovisas i procent.

Sjukfrånvaro	2025	2024
Totalt	2,09	2,01
Andel 60 dagar eller mer	83,33	0,00
Kvinnor	3,00	2,51
Män	-	-
Anställda – 29 år	-	-
Anställda 30 år – 49 år	-	1,29
Anställda 50 år –	2,89	2,56

Noter

Noter till resultaträkning (tkr)		2025	2024
Not 1	Intäkter av anslag		
	Intäkter av anslag	54 600	47 982
	ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning	3 999	3 623
	ap.2 Förvaltningskostnader	50 601	44 359
	Summa	54 600	47 982
	Utgifter i anslagsredovisningen	-54 600	-47 982
	Saldo	0	0
Not 2	Intäkter av avgifter och andra ersättningar		
	Intäkter enligt 4 § avgiftsförordningen	370	0
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	38	254
	Summa	408	254
Not 3	Intäkter av bidrag		
	Bidrag från statliga myndigheter	778	1 776
	Bidrag från EU:s institutioner	0	11
	Summa	778	1 787
	Minskningen beror på färre regeringsuppdrag än föregående år.		
Not 4	Finansiella intäkter		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	156	242
	Övriga ränteintäkter	1	0
	Övriga finansiella intäkter	14	60
	Summa	171	302
Not 5	Kostnader för personal		
	Lönekostnader (exkl arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	-17 077	-16 738
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	-484	-367
	Sociala avgifter	-9 469	-9 953
	Övriga kostnader för personal	-571	-922
	Summa	-27 117	-27 613

Noter till resultaträkning (tkr)		2025	2024
Not 6	Övriga driftkostnader		
	Reparationer och underhåll	-15	-25
	Reaförlust vid avyttring av anläggningstillgång	-193	-26
	Resor, representation, information	-1 253	-988
	Köp av varor	-296	-232
	Köp av tjänster	-24 667	-18 814
	Summa	-26 425	-20 084

Ökade driftkostnader jämfört med motsvarande period föregående år beror på en ökning av konsultkostnader, samt anlitande av externa konsulter i och med avvecklingsuppdraget. Hela myndigheten gjorde också en studieresa vilket bidrar till en ökning av resekostnaderna. Denna not har en annorlunda uppställning mot 2024, vilket gör att jämförelsetalen ser annorlunda ut.

Not 7	Finansiella kostnader		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	-37	-100
	Övriga finansiella kostnader	-6	-85
	Summa	-43	-185

Noter till balansräkning (tkr)		2025-12-31	2024-12-31
Not 8	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
	Ingående anskaffningsvärde	65	65
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-65	0
	Summa anskaffningsvärde	0	65
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-65	-51
	Årets avskrivningar	0	-14
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	65	0
	Summa ackumulerade avskrivningar	0	-65
	Utgående bokfört värde	0	0
Not 9	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
	Ingående anskaffningsvärde	2 170	2 170
	Överföringar	0	0
	Summa anskaffningsvärde	2 170	2 170
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 338	-904
	Årets avskrivningar	-434	-434
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 772	-1 338
	Utgående bokfört värde	398	832
Not 10	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	2 649	2 562
	Årets anskaffningar	0	181
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-755	-94
	Summa anskaffningsvärde	1 894	2 649
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 463	-903
	Årets avskrivningar	-560	-628
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	535	68
	Summa ackumulerade avskrivningar	-1 489	-1 463
	Utgående bokfört värde	405	1 185
	varav finansiell leasing	0	0
Not 11	Fordringar hos andra myndigheter		
	Fordran ingående mervärdesskatt	561	621
	Övriga fordringar hos andra myndigheter	1	0
	Summa	562	621

Noter till balansräkning (tkr)		2025-12-31	2024-12-31
Not 12	Övriga kortfristiga fordringar		
	Övriga	0	3
	Summa	0	3
Not 13	Förutbetalda kostnader		
	Förutbetalda hyreskostnader	0	303
	Övriga förutbetalda kostnader	1 546	1 250
	Summa	1 546	1 553
Not 14	Avräkning med statsverket		
	Anslag i icke räntebärande flöde		
	Ingående balans	2 179	2 804
	Redovisat mot anslag	3 999	3 623
	Medel hänförliga till transfereringar m.m. som betalats till icke räntebärande flöde	-6 160	-4 249
	Fordringar avseende anslag i icke räntebärande flöde	18	2 179
	Anslag i räntebärande flöde		
	Ingående balans	-2 948	-151
	Redovisat mot anslag	50 601	44 359
	Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-49 584	-47 156
	Återbetalning av anslagsmedel	1 533	0
	Skulder avseende anslag i räntebärande flöde	-398	-2 948
	Övriga fordringar/skulder på statens centralkonto		
	Ingående balans	0	0
	Inbetalningar i icke räntebärande flöde	344	928
	Utbetalningar i icke räntebärande flöde	-6 522	-5 176
	Betalningar hänförliga till anslag och inkomsttitlar	6 160	4 249
	Övriga fordringar / skulder på statens centralkonto	-18	0
	Summa Avräkning med statsverket	-398	-769

Noter till balansräkning (tkr)		2025-12-31	2024-12-31
Not 15	Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		
	Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret	1 874	6 519
	Summa	1 874	6 519
	<i>Belopp att reglera för december mellan räntekontot och statens centralkonto</i>	18	0
	Beviljad kredit enligt regleringsbrev	3 000	3 000
	Maximalt utnyttjad kredit	1 038	0
Not 16	Myndighetskapital		
	Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell		
Not 17	Övriga avsättningar		
	Avsättning för lokalt omställningsarbete		
	Ingående balans	224	191
	Årets förändring	34	33
	Utgående balans	257	224
	Myndigheten har inga planer på att utnyttja dessa medel under 2026.		
Not 18	Lån i Riksgäldskontoret		
	Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
	Ingående balans	2 017	2 939
	Under året nyupptagna lån	0	181
	Årets amorteringar	-1 214	-1 102
	Utgående balans	803	2 017
	Beviljad låneram enligt regleringsbrev	4 000	4 000
	Utnyttjad låneram	803	2 017
Not 19	Kortfristiga skulder till andra myndigheter		
	Utgående mervärdesskatt	21	12
	Arbetsgivaravgifter	553	452
	Leverantörsskulder andra myndigheter	296	898
	Summa	870	1 362

Noter till balansräkning (tkr)		2025-12-31	2024-12-31
Not 20	Övriga kortfristiga skulder		
	Personalens källskatt	563	415
	Summa	563	415
Not 21	Upplupna kostnader		
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	1 497	1 862
	Övriga upplupna kostnader	150	316
	Summa	1 647	2 178
Not 22	Oförbrukade bidrag		
	Bidrag som erhållits från annan statlig myndighet	0	253
	Summa	0	253
	<i>varav bidrag från statlig myndighet som förväntas tas i anspråk:</i>		
	inom tre månader	0	253
	Summa	0	253

Noter till anslagsredovisning

Noter till anslagsredovisning

Not 23 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.1 Stöd till Företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Anslagsposten får användas för utgifter för att stödja företagshälsovårdens kompetensförsörjning.

Anslagsposten får även användas för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps personalkostnader och övriga kostnader kopplade till sådan verksamhet.

Enligt regleringsbrevet disponerar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ingen anslagskredit.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap får inte disponera någon anslagsbehållning.

Anslaget är icke räntebärande.

Not 24 Uo 14 2:5 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

ap.2 Förvaltningskostnader

Anslagsposten får användas för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps förvaltningsutgifter.

Förvaltningsanslaget ska inte belastas med avsättningar för omstruktureringar som finns kvar i årsredovisningen för 2025 och som ska regleras perioden efter den 31 december 2025. Myndigheten har under 2025 inte haft några sådana.

Anslagsposten får även användas för att betala en engångspremie för Statens tjänstepensionsverk avseende kostnaden för pensionsersättning.

Myndigheten har inte under 2025 betalat någon engångspremie avseende pensionsersättning.

Enligt regleringsbrevet har Myndigheten för Arbetsmiljökunskap under 2025 ingen anslagskredit.

Myndigheten för Arbetsmiljökunskap får disponera 1 415 tkr av det ingående överföringsbeloppet, d.v.s. 3% av föregående års tilldelning 47 156 tkr enligt regleringsbrevet.

Anslaget är räntebärande.

Sammanställning över väsentliga uppgifter

Sammanställning över väsentliga uppgifter (tkr)	2025	2024	2023	2022	2021
Låneram Riksgäldskontoret					
Beviljad	4 000	4 000	4 000	4 000	5 000
Utnyttjad	803	2 017	2 939	3 402	2 630
Kontokrediter Riksgäldskontoret					
Beviljad	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Maximalt utnyttjad	1 038	0	0	0	0
Räntekonto Riksgäldskontoret					
Ränteintäkter	165	242	360	100	0
Räntekostnader	9	0	20	0	0
Avgiftsintäkter					
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>					
Beräknat belopp	0	0	0	0	0
Avgiftsintäkter	0	0	0	0	0
Övriga avgiftsintäkter	408	254	42	13	23
Anslagskredit					
Beviljad ap. 2	0	1 550	1 499	1 483	1 159
Utnyttjad	0	0	0	0	0
Anslag					
<i>Ramanslag</i>					
Anslagssparande 14 2:5 ap. 1	1	377	45	929	12
Anslagssparande 14 2:5 ap. 2	398	2 948	151	4 554	2 531
Bemyndiganden – ej tillämpligt					
Personal					
Antalet årsarbetskrafter (st)	23	24	23	21	17
Medelantalet anställda (st)*	26	26	24	23	20
Driftkostnad per årsarbetskraft	2 388	2 044	2 355	2 272	2 298
Kapitalförändring					
Årets	0	0	0	0	0
Balanserad	0	0	0	0	0

* I beräkningen av medelantalet anställda ingår tjänstledig personal.

Beslut om årsredovisningen

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

Stockholm 19 februari 2026



Nader Ahmadi
Generaldirektör



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap