



Arbetsmiljöverkets dnr 2023/064501
Myndigheten för arbetsmiljökunskaps dnr 23/00220
Arbetsmarknadsdepartementets dnr A2023/01509

Redovisning av uppdrag att lämna förslag om organisationsförändring



Sammanfattning

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har haft som gemensamt uppdrag att lämna förslag på hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter kan överföras till och inordnas i Arbetsmiljöverket (A2023/01509). Bakgrunden är regeringens avsikt att pröva en överföring och inordning utifrån den generella bedömningen att antalet myndigheter bör minska och statsförvaltningen effektiviseras.

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har olika uppdrag och uppgifter inom samma politikområde. Några uppgifter är angränsande men inriktningen och utförandet skiljer sig åt utifrån myndigheternas respektive uppdrag. Detta gäller framför allt verksamheterna inom analys/kunskapssammanställning, kommunikation/kunskapsspridning och internationellt arbete.

Utgångspunkten för myndigheternas gemensamma förslag är regeringsuppdragets inriktning och dess bakgrund. I uppdraget har endast ingått att föreslå organisationsförändringar som innebär att Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter läggs samman. Därför har inga andra förändringar prövats eller övervägts i denna rapport.

Myndigheterna lämnar följande förslag:

1. Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och dess uppgifter överförs och inordnas i Arbetsmiljöverket. Vår bedömning är att en inordning och integrering av Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket är det alternativ som bäst kan uppfylla regeringens intentioner med prövningen; att minska antalet myndigheter och effektivisera statsförvaltningen. Andra organisationsformer eller myndighetsformer, såsom ny myndighet, nämndmyndighet eller utökad samverkan/samlokalisering, har bedömts som mindre lämpliga utifrån regeringens övergripande syfte med organisationsförändringen. En avveckling av Myndigheten för arbetsmiljökunskap skulle innebära en viss ekonomisk besparing inom framför allt administrationen och myndighetsförvaltningen. Regeringen bör säkra en rimlig nivå av anslagstilldelning långsiktigt för de uppgifter som förs över från Myndigheten för arbetsmiljökunskap för att volymen och kvaliteten i verksamheterna ska kunna vara så opåverkade som möjligt under och efter en eventuell överföring och inordning.
2. Kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och det internationella uppdraget förs över till Arbetsmiljöverket. Regeringen bör anpassa Arbetsmiljöverkets instruktion för att möjliggöra verksamhet utifrån ett brett uppdrag med bibehållen effektivitet och kvalitet. I uppdraget bör även möjligheten att bedriva den forskning som är nödvändig för uppgifternas genomförande ingå, i enlighet med Myndigheten för arbetsmiljökunskaps instruktion.¹

¹ Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 4 §.



3. Uppgiften att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket. Regeringen bör överväga att överföra utvärderingsuppdraget till en annan myndighet som uppfyller kravet på självständighet i förhållande till det som ska utvärderas.
4. Uppgiften om företagshälsovårdens kompetensförsörjning bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket. Insatser för att stärka kompetensförsörjningen för olika yrkeskategorier inom företagshälsovården genomförs i dag av olika aktörer och lärosäten, och det finns förslag på en ny samordnande instans för gruppen läkare.² Regeringen bör därför överväga att överföra hela eller delar av uppgiften att följa och främja företagshälsovårdens utveckling till andra myndigheter och instanser.

För- och nackdelar, synergier och risker ur ett verksamhetsperspektiv

Det är inte givet att det kommer att uppstå synergieffekter av den sammanslagning som regeringen ska pröva. För att synergier ska kunna realiseras krävs ett målinriktat arbete. Viktiga faktorer i sammanhanget är *när* beslut fattas på olika nivåer, vilka *resurser* som tilldelas och hur verksamheten *organiseras*. I nästa skede behöver ett arbete genomföras inom berörda verksamheter för att utveckla och integrera uppdrag, perspektiv, styrning, processer och arbetssätt.

Synergierna handlar om förstärkt kompetens inom Arbetsmiljöverket avseende forskning, analys och kunskapsspridning, som kan komma intressenter och målgrupper till nytta. Nya arbetssätt, kontaktytor och samarbeten mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmiljöforskningen kan skapas, såväl nationellt som internationellt. Samtidigt stärks närheten mellan kunskapssammanställning/forskning och praktiken genom den direktkontakt och praktikkännedom som Arbetsmiljöverket har inom inspektionsverksamheten. Detta kan leda till kvalitetsförbättringar och utveckling av kunskapsunderlag, statistiska data och analyser, samt av tillsyns- och regelverksamheten.

En risk i det längre tidsperspektivet är att styrningen av Arbetsmiljöverket försvåras när uppdraget blir bredare. Det kan uppstå en ”uppdragsträngsel” där olika delar av uppdraget tränger ut andra, i synnerhet de nya uppgifterna som kommer att utgöra en mindre del i helheten. Det här är något regeringen bör ta i beaktande i den fortsatta styrningen av Arbetsmiljöverket vid en överföring, till exempel i anslagstilldelningen, för att säkra resurser till olika verksamhetsdelar inom Arbetsmiljöverket, och i synnerhet de nya.

² Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024) Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare.

Konsekvenser för verksamhetsstöd, ekonomi, personal och organisation

En översiktlig genomgång visar att myndigheterna i flera fall använder samma systemlösningar, till exempel avseende ärendehantering, upphandling, samt Statens Servicecenters system inom personaladministration och fakturahantering. Inför en organisationsförändring behöver båda myndigheterna lägga resurser på att förbereda en inordning och överföring.

Jämfört med nuvarande verksamhetsstöd på Arbetsmiljöverket kan en viss utökning av stödet inom projektekonomi behövas, möjligen också stödet avseende upphandling och avtal/överenskommelser. I övrigt bör Arbetsmiljöverkets myndighetsförvaltning och verksamhetsstöd kunna hantera den utökade verksamheten och personalen inom nuvarande verksamhet.

Avseende *ekonomiska konsekvenser* finns samordningsvinster när det gäller myndighetsledning och stödfunktioner såsom registratur, ärendehantering, arkiv, ekonomi, IT, administration och HR. Beroende på hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter inordnas i Arbetsmiljöverket uppstår eventuellt även andra effektiviseringar.

Under en övergångsperiod uppstår dock kostnader bland annat för flytt av arkiv, ärendehantering och annan dokumentation och data samt avveckling och utveckling av webbplatser och andra kommunikationskanaler. På sikt bör det kunna ske en effektivisering som innebär att en större del av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps nuvarande anslag kan användas till kärnverksamhet. Besparingen på längre sikt beräknas uppgå till cirka 5–6 mnkr per år.

Avseende *personella och organisatoriska konsekvenser* är Arbetsgivarverkets initiala bedömning att det kommer bli frågan om en verksamhetsövergång för personalen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

På lång sikt bedömer myndigheterna att den föreslagna organisationsförändringen inte kommer att innebära negativa konsekvenser för *kompetensförsörjningen*. I det kortare perspektivet bedöms dock kompetensförsörjningen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap som potentiellt osäker och sårbar på grund av osäkerheten som finns, bland annat gällande medarbetares geografiska placering, även om myndigheten för närvarande inte ser några tydliga tecken på personalflykt. För att behålla och ta tillvara befintlig kompetens, erfarenhet och arbetssätt på Myndigheten för arbetsmiljökunskap behöver flexibla lösningar skapas för medarbetares geografiska placering vid en övergång till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket kommer under 2024 att göra en nulägesanalys av sin organisation bland annat som en förberedelse inför kommande beslut om en eventuell inordning av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Hyreskontraktet för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps *lokaler* i Gävle löper ut den 30 november 2026. Myndigheternas bedömning är att fortsatt verksamhet i dessa lokaler, tills nya beslut fattas av Arbetsmiljöverket efter sammanslagningen, gynnar integreringsarbetet och minskar risken för kompetenstapp. I övrigt är bedömningen att samtliga medarbetare på Myndigheten för arbetsmiljökunskap får plats i befintliga lokaler.



Författningsändringar

Myndigheterna har identifierat behov av ändringar i tre författningar. Den första gäller Arbetsmiljöverkets instruktion. Bifogat finns ett förslag på ny instruktion som utgår från förslagen i avsnitt 3 i denna redovisning. Den andra författningen som behöver ändras är lag (2019:663) om behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Vår bedömning är att den bör överföras till Arbetsmiljöverket. Slutligen finns Myndigheten för arbetsmiljökunskap upptagen i 7 § offentlighets- och sekretessförordningen (OSF). Beroende på vilka uppgifter som förs över till Arbetsmiljöverket gör vi bedömningen att OSF behöver ändras så att motsvarande sekretessbestämmelse gäller för Arbetsmiljöverket.



Innehållsförteckning

1. Bakgrund	7
1.1. Uppdraget	7
1.2. Genomförande	7
2. Myndigheterna	9
2.1. Arbetsmiljöverket	9
2.2. Myndigheten för arbetsmiljökunskap	14
2.3. Överlappande verksamheter	22
3. Förslag och analys av en organisationsförändring	24
3.1. Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och dess uppgifter överförs och inordnas i Arbetsmiljöverket	24
3.2. Kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och det internationella uppdraget förs över till Arbetsmiljöverket	27
3.3. Uppgiften att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket	29
3.4. Uppgiften om företagshälsovårdens kompetensförsörjning bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket	30
4. Författningsändringar	31
4.1. Arbetsmiljöverkets instruktion	31
4.2. Lag om behandling om personuppgifter	31
4.3. Offentlighets- och sekretessförordningen	32
4.4. Övriga författningar	33

1. Bakgrund

Regeringen aviserade i budgetpropositionen för 2024 avsikten att pröva frågan om en inordning av Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket. Bakgrunden var att regeringen gjorde bedömningen att antalet myndigheter borde minska för att öka effektiviteten i statsförvaltningen.

1.1. Uppdraget

Med anledning av ovanstående fick Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap den 9 november 2023 ett gemensamt uppdrag (A2023/01509), att lämna förslag på hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter kan överföras till och inordnas i Arbetsmiljöverket. Myndigheterna fick också vid behov lämna andra förslag som innebär att myndigheternas uppgifter läggs samman. Utgångspunkten för organisationsförändringen skulle vara att de uppgifter som myndigheterna har ska vara oförändrade och att genomförandet ska ske så att uppgifterna utförs med bibehållen effektivitet och kvalitet. Utgångspunkten var att organisationsförändringen ska träda i kraft senast den 1 januari 2026. Myndigheterna skulle i uppdraget

- beskriva för- och nackdelar med att myndigheternas uppgifter läggs samman (till exempel synergi- och effektivitetsvinster, möjliga kvalitetsförbättringar och risker för negativ påverkan på kort och lång sikt),
- identifiera eventuella överlappande uppgifter i de båda myndigheterna
- analysera ekonomiska, verksamhetsmässiga och personella konsekvenser på kort respektive lång sikt, särskilt konsekvenserna för kompetensförsörjningen och av en eventuell geografisk omlokalisering av verksamheten,
- identifiera de författningar som berörs av organisationsförändringen, samt
- i övrigt identifiera vad som är viktigt för regeringen att ta hänsyn till vid prövningen av organisationsförändringen, till exempel styrningsfrågor, val av ledningsform och behov av särskilda organ.

1.2. Genomförande

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fört en kontinuerlig dialog under hela uppdragets genomförande.

Inledningsvis gjorde vikarierande generaldirektör Håkan Olsson och vikarierande ställföreträdande generaldirektör Anna Fogelberg Wik ett besök hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap och presenterade Arbetsmiljöverket för hela personalgruppen. Generaldirektör Nader Ahmadi och ställföreträdande generaldirektör Anna Mannikoff genomförde därefter en presentation av Myndigheten för arbetsmiljökunskap för Arbetsmiljöverkets ledningsgrupp. Syftet med dessa



besök och presentationer var att öka kunskapen och förståelsen för myndigheternas respektive uppdrag och verksamhet samt att skapa tillfälle för socialt utbyte och diskussion.

Myndigheterna tog fram ett gemensamt direktiv för genomförandet av uppdraget. Genomförandet avgränsades också på så sätt att det inte skulle omfatta att föreslå organisatoriska förändringar på Arbetsmiljöverket, inte hantera eventuell avveckling av Myndigheten för arbetsmiljökunskap samt inte hantera eventuell övertalighet bland personal. Anna Fogelberg Wik och Anna Mannikoff fick i uppdrag att ansvara för sammanställningen av redovisningen.

Myndigheterna genomförde den 15 januari 2024 en gemensam heldagsworkshop med utgångspunkt i regeringsuppdragets frågeställningar om för- och nackdelar, synergier, risker och konsekvenser av en inordning. Elva personer från respektive myndighet deltog. Diskussionerna dokumenterades och har använts som underlag i redovisningen.

Den 22 februari genomförde myndigheterna ett gemensamt samråd med arbetsmarknadens parter där huvuddragen i förslagen och redovisningen presenterades. Parallellt har båda myndigheterna informerat om innehållet i redovisningen i intern samverkansgrupp (Arbetsmiljöverket) respektive utifrån MBL (Myndigheten för arbetsmiljökunskap).

Beslut om redovisningen har fattats av respektive myndighetschef den 29 februari 2024, efter gemensam föredragning av Anna Fogelberg Wik och Anna Mannikoff.



2. Myndigheterna

2.1. Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är en enrådgivningsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Myndighetens ledning finns i Solna, och där har även ungefär hälften av de anställda sin placering.

2.1.1. Uppgifter

Enligt förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket har myndigheten följande uppdrag.

Arbetsmiljöverket ansvarar för arbetsmiljö-, arbetstids- och utstationeringsfrågor. Myndigheten ansvarar även för frågor rörande marknadskontroll och miljö. Arbetsmiljöverkets uppdrag handlar ytterst om att bidra till att skapa en säker arbetsmiljö, så att människor inte skadar sig eller blir sjuka i sitt arbete. Detta görs huvudsakligen genom att myndigheten ser till att arbetsmiljölagen efterlevs och att arbetsplatserna bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, i syfte att förebygga och därigenom minska riskerna för arbetsskador. Arbetsmiljöverket ska delta i och samordna det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Arbetsmiljöverket bedriver tillsyn, tar fram föreskrifter och allmänna råd och ansvarar för införlivandet av ett antal EU-direktiv. Vidare bedriver myndigheten informations-, kommunikations- och analysverksamhet inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöverket ska verka för goda förhållanden i arbetsmiljön och på arbetsmarknaden samt främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska också arbeta för att regelverket inom dess verksamhetsområde följs. Vidare ingår sektorsansvar för funktionshindern- och tillgänglighetsfrågor inom arbetsmiljöområdet. Myndigheten ska inom ramen för sitt ansvar vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda parter. Arbetsmiljöverket medverkar i regeringens arbetsmiljöarbete inom EU och internationellt.

Vidare ansvarar myndigheten för ett informationssystem om arbetsskador och för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken.

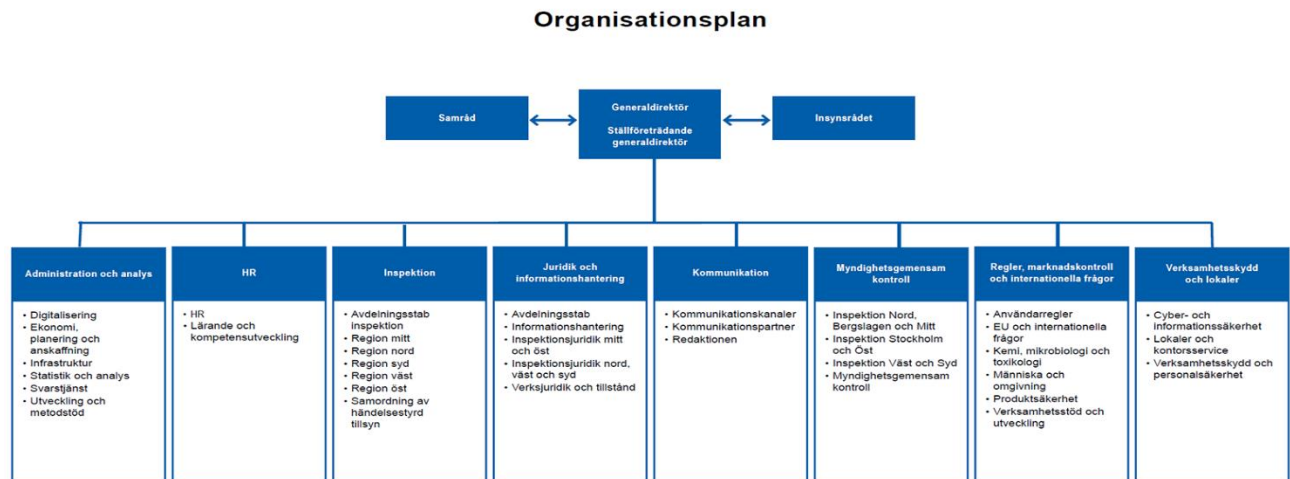
Arbetsmiljöverket är även tillsynsmyndighet för att se till att arbetsgivare lever upp till lagkraven om att inrätta interna visselblåsarfunktioner. Myndigheten är en av flera behöriga myndigheter med externa rapporteringskanaler, så kallade visselblåsarfunktioner.

2.1.2. Organisation, personal och kompetens

Sedan hösten 2022 är myndigheten indelad i åtta avdelningar som är direkt underställda generaldirektören. Avdelningarna är inspektion, juridik, regler och internationella frågor, administration och analys, kommunikation, HR, myndighetsgemensam kontroll samt verksamhetsskydd och lokaler. Varje avdelning är indelad i enheter (för inspektionsavdelningen benämns dessa regioner) och i några fall även i sektioner. Avdelningarna leds av avdelningschefer som ingår i generaldirektörens ledningsgrupp.



Enligt instruktionen ska det finnas ett insynsråd med högst tio ledamöter. Av instruktionen framgår att Arbetsmiljöverket ska samråda med arbetsmarknadens parter och andra organisationer i den utsträckning som behövs för verksamheten. Samråd ska även ske med arbetsgivar- och arbetsorganisationer innan myndigheten beslutar om föreskrifter.



Figur 1. Organisationsplan Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket har 707 anställda per den 1 januari 2024. 267 män och 440 kvinnor. Medelåldern är 51 år.

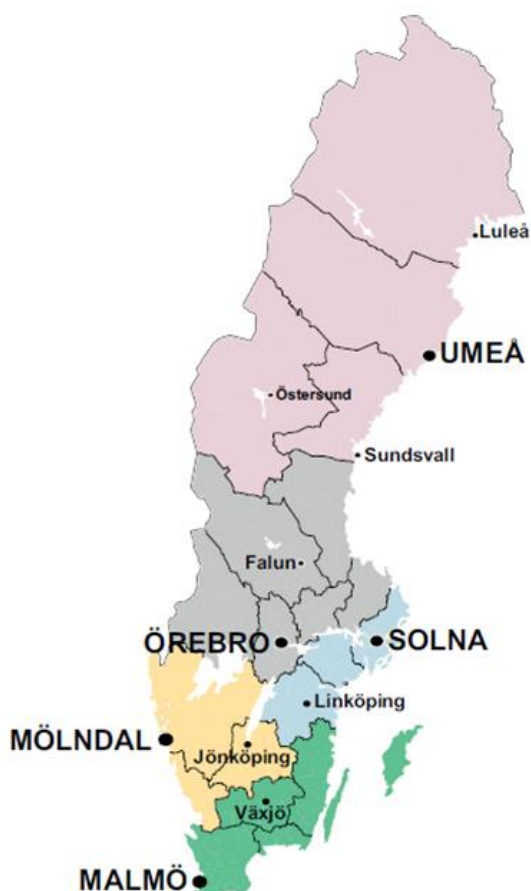
Tabell 1. Antal anställda och kompetenser per avdelning på Arbetsmiljöverket 2024-01-01.

Avdelning	Antal anställda	Kompetens
Generaldirektören	4 varav 2 kvinnor, 2 män	
Administration och analys	82 varav 45 kvinnor, 37 män	Ekonomer, upphandlare, systemtekniker, IT-utvecklare, digitalstrateg, projektledare, helpdesk, statistiker, analytiker, handläggare svarstjänst
HR	23 varav 20 kvinnor, 3 män	HR-kompetens
Inspektion	328 varav 199 kvinnor, 129 män	Arbetsmiljöinspektörer
Juridik och informationshantering	85 varav 64 kvinnor, 21 män	Utlämnare, arkivarier och jurister
Kommunikation	27 varav 20 kvinnor, 7 män	Kommunikatörer, journalister och digitala kommunikatörer
Myndighetsgemensam kontroll	51 varav 25 kvinnor, 26 män	Arbetsmiljöinspektörer, handläggare utstationering
Regler, marknadskontroll och internationella frågor	82 varav 48 kvinnor, 34 män	Sakkunniga och experter
Verksamhetsskydd och lokaler	25 varav 17 kvinnor, 8 män	Lokalstrateger, säkerhet och säkerhetsskydd

2.1.3. Administration, ekonomi och lokaler

Arbetsmiljöverket använder Statens Servicecenters (SSC) tjänster lön - standardtjänst och E-handel - standardtjänst. Övrig administration görs av myndigheten i egen regi. Administrativ personal finns på alla avdelningar i olika omfattning. Den myndighetsgemensamma administrationen finns på avdelningen för administration och analys, HR, avdelningen för juridik och verksamhetsskydd och lokaler. På samtliga avdelningar finns en till flera administratörer som arbetar som chefsstöd.

Arbetsmiljöverket finns i dag på 12 orter i Sverige. I Solna finns samtliga avdelningar representerade. I övriga landet är det främst medarbetare från inspektionsavdelningen, myndighetsgemensamma kontroller och juridiska avdelningen, förutom i Mölndal där även avdelningen för administration och analys har en enhet placerad. På kartan nedan framgår var myndighetens kontor finns. Regionkontoren i versaler.



Figur 2. Karta över Arbetsmiljöverkets kontor.

Arbetsmiljöverkets verksamhet finansieras i princip av förvaltningsanslag. Till det kommer bidrag och intäkter från den avgiftsbelagda verksamheten.

Tabell 2. Tilldelade medel, anslag och bidrag Arbetsmiljöverket i tkr åren 2021-2023

År	Ramanslag Förvaltning	Bidrag	Anslagssparande disponibelt	Totalt
2021	665 281	4 695	18 706	688 682
2022	746 050	2 065	9 433	757 548
2023	774 684	2 291	22 382	799 357

Not: I tabellen ingår endast UO 14, Arbetsmarknad och arbetsliv, 2:1 Arbetsmiljöverket anslagspost 1, Förvaltningskostnader.

Lokalkostnader (hyror och övriga lokalkostnader) uppgick 2023 till 45,9 mnkr vilket motsvarar knappt 6 procent av myndighetens kostnader. Lokalförsörjningsstrategin (dnr 2023/052510–1) fastställer att myndigheten ska sträva efter kostnadseffektiva och ändamålsenliga lokaler.



2.1.4. Arbetssätt, processer och leveranser

Arbetsmiljöverket har valt att dela in verksamheten i ett antal verksamhetsområden. Dessa är:

- styra verksamheten
- ge verksamhetsstöd
- bedriva analysarbete
- bedriva regelarbete
- bedriva kommunikation
- bedriva inspektion
- bedriva marknadskontroll
- hantera tillstånd.

Vissa uppgifter genomförs i projektarbetsform. Större, komplexa och långsiktiga uppdrag organiseras i program. I denna redovisning har myndigheten valt att avgränsa sig och inte beskriva verksamhetsområdena styrning, verksamhetsstöd, regelarbete, inspektion, marknadskontroll och tillstånd.

2.1.4.1. Verksamhetsområdet analys, inklusive internationellt arbete

Syftet med analysverksamheten är att öka myndighetens kunskap om vad som skapar friska arbetsplatser, vad som orsakar tillbud, arbetsolyckor och annan ohälsa. I verksamhetsområdet ingår bland annat myndighetens analys- och statistikverksamhet samt myndighetens internationella arbete.

På enheten för analys och statistik finns för närvarande 18 tjänster. Knappt tio årsarbetskrafter arbetar främst med utveckling och produktion av officiell statistik, EU-statistik och verksamhetsstatistik. I arbetet ingår att analysera vad som ska mätas och hur det ska mätas. Här finns även systemförvaltning av e-tjänsten E-skada.

Åtta årsarbetskrafter arbetar främst med återkommande analytiska uppdrag, till exempel omvärldsanalys, utveckling av analys inom myndighetsgemensam kontroll/arbetslivskriminalitet och analysrapporter inom marknadskontroll. Även arbete med analys, utredningar och utvärderingar av mer tillfällig karaktär ingår, såsom regeringsuppdrag och remisser. Myndigheten har till exempel genomfört en omfattande utvärdering av införandet av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Här ingår även att medverka som metodexpert inom analys i utvecklingsprojekt/program på Arbetsmiljöverket.

På enheten för EU och internationella frågor finns för närvarande sju tjänster. Arbetsmiljöverket är en aktiv aktör i arbetsmiljöfrågor på internationell nivå, särskilt i EU-samarbetet. Myndigheten medverkar i, och påverkar, EU:s arbete med lagstiftning och policy. Arbetsmiljöverket deltar framföra allt i samarbeten inom:

- Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)



- EU-kommissionens rådgivande kommitté för arbetsmiljöfrågor (ACSH)
- EU:s kommitté för arbetsmiljöinspektörer (SLIC)
- Europeiska arbetsmyndigheten (ELA)
- Plattformen för odeklarerat arbete, en permanent arbetsgrupp inom ELA
- Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott där myndigheten representerar arbetsmiljötillsynen.

Arbetsmiljöverket följer även på nära håll organisationer som internationella arbetsorganisationen (ILO), Eurofond, European Institute for Gender Equality (EIGE) och interinternationella organisationen för arbetsmiljöinspektion (IALI).

2.1.4.2. Verksamhetsområde kommunikation

Enligt Arbetsmiljöverkets instruktion (SFS 2007:913) ska myndigheten ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas. Myndighetens kommunikation ska bidra till att öka kunskapen om, och engagemanget för, arbetsmiljöfrågor i samhället och på den svenska arbetsmarknaden. Med hjälp av kommunikation i egna och andras kanaler vill myndigheten motivera människor att söka kunskap som främjar en god arbetsmiljö. Detta förutsätter att myndigheten kommunicerar på ett sätt som skapar insikt och förståelse om vikten av att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljöverkets digitala kanaler är: webbplatsen av.se, LinkedIn, X (före detta Twitter), Facebook och YouTube. Myndigheten har en poddserie, "Hallå arbetsmiljö!", och ger ut ett digitalt nyhetsbrev månadsvis. Informationen på webbplatsen riktar sig till alla Sveriges arbetsplatser med syfte att underlätta att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljöverket är ständigt aktuell i medierna. Genom medier sprider myndigheten kunskap om arbetsmiljöarbetet och ökar medvetenheten hos arbetsgivare om vikten av att förebygga arbetsmiljörisker. Det är också ett sätt att öka effekten av myndighetens inspektioner. Organisationens presstjänst får dagligen frågor från media.

Arbetsmiljöverkets svarstjänst besvarar allmänna frågor om arbetsmiljö.

2.2. Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap inrättades i juni 2018 som en ny enrådgivningsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Uppdraget är inriktat på kunskapssammanställning och kunskapsspridning av forskningsbaserad kunskap inom arbetsmiljöområdet, effektutvärdering och kunskapsspridning internationellt. Uppdraget har varit oförändrat sedan starten.



2.2.1. Uppgifter

Enligt instruktionen ska Myndigheten för arbetsmiljökunskap vara ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Syftet är att kunskap om arbetsmiljö ska komma till användning i praktiken. Inom detta ansvarsområde ingår specifikt att:

- samla in, sammanställa och sprida kunskap baserade på forskning på ett begripligt och lättillgängligt sätt
- utvärdera och analysera effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ
- följa och analysera utvecklingen i syfte att stärka sitt kunskaps-, analys- och utvärderingsarbete
- följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i EU och internationellt
- följa och främja företagshälsovårdens utveckling.

Myndigheten får bedriva den forskning som behövs för att genomföra uppgifterna i punkterna 1–3 ovan. Vidare finns krav på att det ska finnas en funktion för kvalitetssäkring som ska granska myndighetens arbete ur ett vetenskapligt perspektiv. Myndigheten ska också särskilt belysa arbetsmiljöns beskaffenhet och utveckling i olika branscher, samt beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i sitt arbete. Samverkan med arbetsmarknadens parter och andra aktörer ska genomföras i den utsträckning det behövs.³

Med stöd av lag (2019:663) om behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har myndigheten möjlighet att behandla personuppgifter i verksamhet som avser kunskapsuppbyggnad, kunskapsspridning, utvärdering och analys.

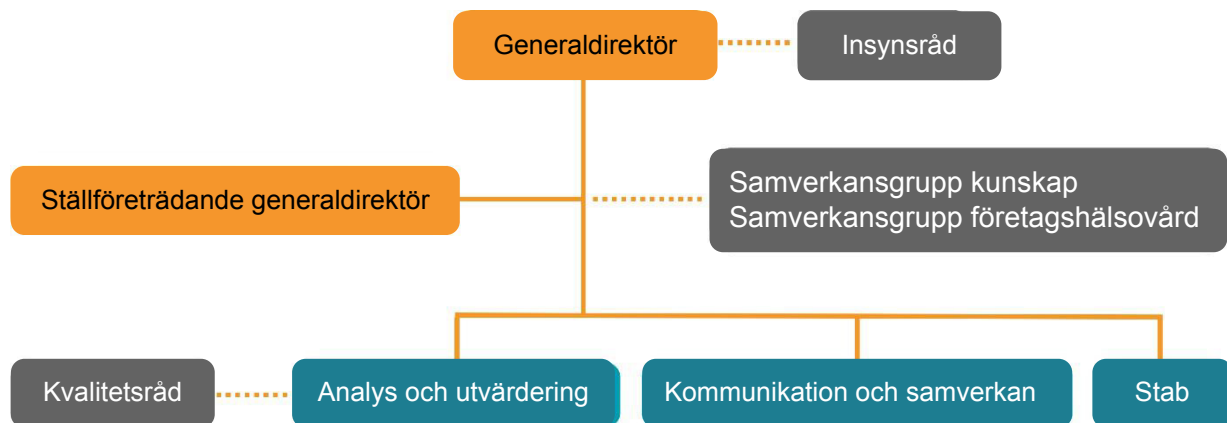
Sedan 2020 har myndigheten haft återrapporteringskrav i regleringsbrevet att redovisa hur myndigheten har utvecklat och spridit riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovården.

Myndigheten har sedan starten 2018, per den 1 mars 2024, erhållit och redovisat 19 regeringsuppdrag, varav fyra varit kopplade till förvaltningsdelen inom verksamheten. Myndigheten hade per den 1 mars 2024 fyra pågående regeringsuppdrag.

³ Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

2.2.2. Organisation, personal och kompetens

Myndighetens organisation ändrades i april 2023. Sedan dess har myndigheten två funktioner som arbetar med att genomföra myndighetens uppdrag inom kunskapssammanställning, analys, utvärdering och kunskapsspridning; funktionen för analys och utvärdering (AU) samt funktionen för kommunikation och samverkan (KS). Myndighetens stab ansvarar för verksamhetsstöd och planering, intern styrning och kontroll, vilket även omfattar ekonomi, arkiv och diarium, HR, inköp, upphandling, lokalfrågor samt internationell kunskapsspridning och samverkan.



Figur 3. Organisation på Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Varje funktion leds av en funktionssamordnare, som har ett tidsbegränsat uppdrag. I uppdraget ingår att ansvara för arbetsprocesserna inom funktionen, samordna och följa upp projekt, säkerställa kvalitet och samverkan mellan de båda funktionerna. Staben leds av en stabschef som har personal-, arbetsmiljö-, budget- och ekonomiuppföljningsansvar inom stabens verksamhetsområde.

Vid myndigheten finns två samverkansgrupper; samverkansgrupp kunskap (Samkun) och samverkansgrupp företagshälsovård (Samfhv). Samkun består av representanter från arbetsmarknadens parter, och behandlar aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet. Samfhv består av representanter från olika yrkeskategorier inom företagshälsovård samt branschorganisationen Sveriges företagshälsor. I gruppen behandlas aktuella frågor inom företagshälsovård.

Myndigheten har också ett egeninitierat kvalitetsråd, vars medlemmar kommer från universitet, högskolor och myndigheter inom forskningsfinansiering och utvärdering. Kvalitetsrådet är rådgivande i frågor om kvalitet i myndighetens arbete med att genomföra sitt uppdrag.

Myndigheten har totalt 25 medarbetare inklusive generaldirektören, varav 10 arbetar i funktionen för analys och utvärdering, 7 i funktionen för kommunikation och samverkan och 7 i staben. Personalens medelålder 2023 var 50 år. Personalens kompetensprofiler framgår av tabellen nedan.

Tabell 3. Personal och kompetens Myndigheten för arbetsmiljökunskap per 31 december 2023.

Enhet	Antal anställda	Könsfördelning	Kompetens
Funktionen för analys och utvärdering	10	7 kvinnor 3 män	Kompetens och utbildning inom forskning, kvalificerad utvärdering/utredning och företagshälsovård.
Funktionen för kommunikation och samverkan	7	3 kvinnor 4 män	Kompetens och utbildning inom kommunikation och/eller journalistik, inkl. webb
Staben	7	6 kvinnor 1 man	Kompetens och utbildning inom ekonomi, arkiv, HR, upphandling, administration, internationellt arbete och kvalificerat utredningsarbete.
Myndighetsledningen	1	Man	
Totalt	25	16 kvinnor 9 män	

Kompetensprofilen hos medarbetare på *funktionen för analys och utvärdering* är ämnesmässig generalist med utbildning och erfarenhet från forskning eller kvalificerat utredningsarbete. Medarbetarnas titel/tjänstebeskrivning är processledande analytiker.

Medarbetarna på *funktionen för kommunikation och samverkan* är utbildade kommunikatörer med erfarenhet från strategiskt och operativt kommunikationsarbete. Samtliga arbetar både brett med kommunikation och har tilldelade uppgifter och ansvarsområden utifrån spetskompetens. Några specialområden är varumärke- och kampanjkommunikation, film och podcast, press- och media samt webbutveckling.

På *staben* är medarbetare ensamma i sin funktion och arbetsuppgift. Det finns således en ekonom, en arkivarie/registrator, en HR-ansvarig, en inköps- och upphandlingsansvarig, en gd-sekreterare och administratör och en internationell samordnare, som alla har utbildning och erfarenhet inom sitt ansvarsområde.

Under ett verksamhetsår anlitar myndigheten ett 60-tal externa forskarexperter som antingen genomför uppdrag eller granskar rapporter. Verksamheten kan därigenom ta del av extern spetskompetens inom en bred variation av arbetsmiljöområden vilket borgar för hög kvalitet på rapporter och material. Samtidigt ger modellen en flexibilitet utifrån aktuella behov då expertkompetens anlitas tillfälligt och inte behöver knytas varaktigt till myndigheten. Modellen har varit både resurseffektiv och kvalitetsmässigt ändamålsenlig utifrån myndighetens resursramar och uppdrag.

2.2.3. Administration, ekonomi och lokaler

Det administrativa stödet finns samlat i en tjänst, som övergripande innefattar gd-sekreteraruppgifter och administrativt stöd till samverkansgrupperna och kvalitetsrådet. I samma tjänst ingår också lokalfrågor, kontakter med resebyrå, brandskyddssamordnare, lås, larm med mera.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är fullservicekund hos Statens Servicecenter (SSC) vilket innebär att myndigheten köper standardtjänsterna lön Primula, redovisning och e-handel (bland annat fakturahantering). Även tjänster inom IT (tjänster och IT-miljö), stöd inom juridik, informationssäkerhet, arkiv, dataskydd och upphandling köper myndigheten av externa leverantörer.

Förutom sedvanliga ekonomiuppgifter särskiljer sig myndighetens ekonomiverksamhet genom att inrikta sig på projektekonomi och hantering av uppdrag till externa forskningsleverantörer, såsom universitet och högskolor.

År 2022 ökade myndighetens förvaltningsanslag med cirka 25 procent. Den totala medelstillelningen, inklusive anslagssparande, var 55 631 tkr år 2023. Myndighetens anslag och bidragstillelning framgår av tabell 4 nedan.

Tabell 4. Tillelade medel, anslag och bidrag Myndigheten för arbetsmiljökunskap i tkr åren 2021-2023

År	Ramanslag Förvaltning	Ramanslag Sak	Bidrag	Anslagssparande	Totalt
2021	34 643	4 000	3 200	1 026	42 869
2022	45 448	4 000	4 550	1 039	55 037
2023	45 968	4 000	4 300	1 363	55 631

Myndighetens kostnader fördelet på de fyra uppgiftsområdena under de tre senaste verksamhetsåren visar att den största andelen av resurserna har gått till uppgiftsområde att samla in, sammanställa och sprida kunskap baserade på forskning på ett begripligt och lättillgängligt sätt. Under 2023 uppgick myndighetens samlade kostnader för uppgifterna att samla in, sammanställa och sprida kunskap samt att analysera utvecklingen och utvärdera effekter av statliga beslut eller reformer till 49 795 mnkr. För uppgiften följa och främja företagshälsovårdens utveckling uppgick kostnaderna till 3 955 mnkr, och för uppgiften att följa och främja kunskapsupplyggnaden internationellt 1 485 mnkr.

Myndigheten har en lokal om 415 kvm i centrala Gävle. Lokalen rymmer i dag 27 arbetsplatser, varav 12 i öppet landskap, 13 i delat rum och två arbetsplatser i enskilda rum. Det finns två sammanträdesrum, två rum för digitala möten eller telefonsamtal, ett vilorum, ett gemensamt kök med matplatser och lounge, samt mindre rum för arkiv, post- och skrivare, server, samt förråd. Hyresavtalet för lokalen gäller till och med 30 november 2026, med en uppsägningstid på 9 månader. Årskostnad för lokalen är 1,2 mnkr inklusive driftkostnader (el, VA, värme, varmvatten, kyla, ventilation) exklusive moms, vilket motsvarade cirka 2 procent av myndighetens kostnader 2023.

2.2.4. Arbetssätt, processer och leveranser

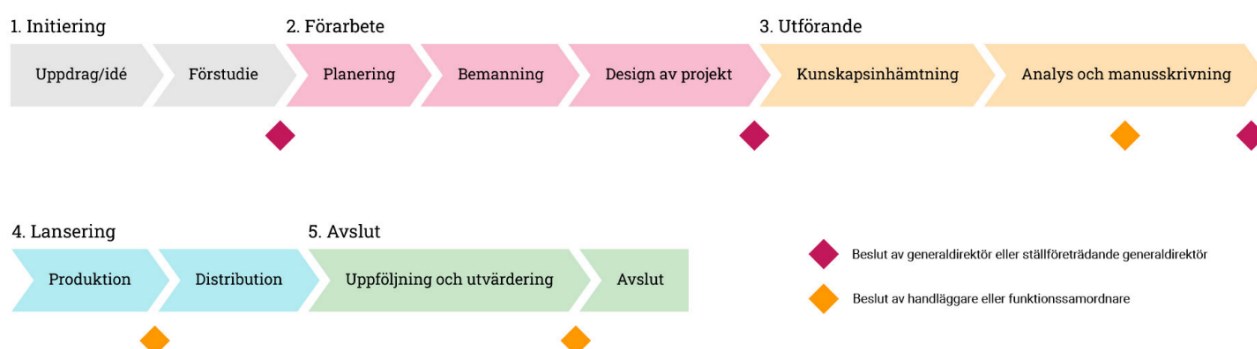
Nedan följer en beskrivning av arbetssätt, processer och leveranser inom myndighetens fyra uppgiftsområden; samla in, sammanställa och sprida kunskap, utvärdering och analys, följa och främja företagshälsovårdens utveckling samt följa och främja kunskapsuppbyggnad i EU och internationellt.

Myndighetens verksamhet inom dessa uppgiftsområden är i huvudsak organiserad i projekt. Ett projekt kan omfatta flera uppgiftsområden, till exempel både en kunskapssammanställning och en analys. Ett regeringsuppdrag kan genomföras i flera delprojekt. Under ett år pågår sammanlagt 30–40 projekt. En processledande analytiker ansvarar vanligen för cirka tre samtidigt pågående projekt medan en kommunikatör har cirka fem projekt parallellt.

Myndighetens arbetssätt präglas av att i allt arbete ska kunskapssammanställning/utvärdering/analys och kunskapsspridning integreras i hela genomförandet. Kommunikationsarbetet ska inte komma in i slutet när en rapport är klar, utan finnas med som en del av arbetet från början. Projekten bemannas därför i regel med en processledande analytiker och en kommunikatör från myndigheten. Till varje projekt knyts sedan två eller fler externa experter inom arbetsmiljöforskning. Deras uppgift är att genomföra arbetet och ta fram rapporter under processledning av myndighetens anställda. De externa experterna anlitas vanligen genom överenskommelser/avtal om uppdrag med högskolor och universitet, eller med forskares egna företag (upphandling).

I arbetssättet ingår också både intern kvalitetssäkring och extern vetenskaplig granskning, vilket genomförs i samtliga projekt. Minst två oberoende externa forskare granskar och kommenterar utkast till färdiga rapporter. I sällsynta fall kan en granskning leda till att rapporter inte publiceras eller slutförs.

Myndigheten har skapat en generisk process för kunskapsprojekt. Processen består av fem faser och kopplat till modellen finns olika typer av instruktioner, stöd och mallar för att stötta i arbetet. Särskilda vägledningar finns för kunskapssammanställnings- respektive utvärderingsprojekt. Processmodellen utvecklas kontinuerligt.



Figur 4. Processen för projekt på Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

2.2.4.1. Samla in, sammanställa och sprida kunskap

Den vanligaste typen av projekt på myndigheten är så kallade kunskapssammanställningar. En kunskapssammanställning är en systematisk genomgång av forskningslitteratur, och ibland annan litteratur (myndighetsrapporter, andra studier) av hög kvalitet, inom ett visst område utifrån fastslagna frågeställningar. Det finns standardiserade tillvägagångssätt och fastslagna rutiner som myndigheten följer i detta arbete.

Parallellt med processen att sammanställa forskningslitteratur genomförs aktiviteter för att säkerställa att resultatet är kommunikativt tilltalande och i slutändan når tänkta målgrupper. Omfattningen på spridningen är indelad i två nivåer. *Basnivån* utgör grunden för myndighetens spridningsaktiviteter. Standardaktiviteter på denna nivå inkluderar:

- Projektsidor på myndighetens webbplats (mynak.se)
- Nyheter vid olika projektstadier på myndighetens webbplats
- Pressmeddelanden vid projektstart och vid publicering av slutrapporter
- Information till kunskapsorganisationer som Suntarbetsliv, Prevent och Partsrådet.

Dessa aktiviteter ingår i alla projekt, inom alla uppgiftsområden, men projektgruppen har flexibiliteten att anpassa dessa utifrån projektets specifika behov och mål.

Projektgruppen gör sedan en bedömning baserat på projektets innehåll, målgrupp och potentiella påverkan, om spridningsinsatser på en *utökad nivå* är motiverade. Vid behov av utökade insatser, koordineras dessa i samarbete med myndighetens kampanjplanering- och mediestrategigrupp. Exempel på utökade aktiviteter innefattar podcasts relaterade till projektets ämne, kampanjer i sociala medier för att nå en bredare och mer diversifierad publik, evenemang, webinarier och filmer.

Denna anpassningsbara strategi säkerställer en kostnadseffektiv och målinriktad kunskapsspridning, anpassad efter varje projekt.

2.2.4.2. Utvärdering och analys

Myndighetens arbete inom utvärdering utgår från skrivningen i instruktionen, att det ska handla om ”utvärdering av effekter av statliga beslut eller reformer”. Utvärderingsprojekten har en tydligare koppling till politiken och policys inom arbetsmiljöområdet än andra projekt hos myndigheten. Därmed berörs vanligen Arbetsmiljöverkets verksamhet, och det förs en dialog mellan myndigheterna om lämpliga frågor att utvärdera och tillvägagångssätt. Syftet har varit att undvika att Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska bli en granskare av Arbetsmiljöverket, då myndigheterna också förväntas samverka och delvis arbeta gemensamt inom olika uppdrag och områden inom politiken. Relationen och närheten till Arbetsmiljöverket har varit en av utmaningarna inom detta uppgiftsområde då utvärdering förutsätter självständighet. Dilemmat har hanterats genom att externa utvärderare har anlitats för att genomföra projekt i samarbete med myndighetens processledande analytiker. En annan utmaning inom området har varit tillgång till data för att mäta effekter av olika insatser. Här finns behov av ett strategiskt arbete för att bygga upp datasamlingar och planera utvärdering innan insatser av olika slag påbörjas. Sammantaget är

dess projekt mer komplexa till sin natur än andra som myndigheten har, vilket har bidragit till att få rena utvärderingsprojekt har genomförts på myndigheten.

Myndigheten genomför även analysprojekt utifrån nya data och befintliga registerdata, till exempel data från ”The Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health” (SLOSH). Vid behov, när det har saknats aktuell forskning eller andra kvalificerade kunskapsunderlag i en specifik fråga, har myndigheten samlat in egna data genom enkäter och intervjuer. Denna typ av datainsamling har i princip också alltid genomförts av externa experter, och dessa projekt är färre än de där myndigheten utgår från befintlig forskning. Det har varit en strategisk prioritering att i första hand utgå från befintlig forskningsbaserad kunskap i de projekt som genomförs.

2.2.4.3. Följa och främja företagshälsovårdens utveckling

Detta uppgiftsområde finansieras av ett särskilt sakanslag om fyra miljoner årligen. Inom området ryms projekt av olika karaktär. Det kan till exempel handla om utredningar, koordinerande arbete och arbete med att ta fram och sprida evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården och andra typer av praktiskt stöd såsom en evidensbaserad guide.

Riktlinjerna är praktiskt inriktade och syftar till att stärka företagshälsovårdens möjligheter att arbeta evidensbaserat i sin roll som expertresurs. Riktlinjerna lyfter fram arbetssätt och metoder som bygger på forskning och erfarenhet från praktiken. Riktlinjerna har alltid ett förebyggande och efterhjälpande perspektiv, samt beskriver det praktiska arbetet på såväl organisationsnivå som individnivå. Lagstiftning inom det aktuella området vävs också alltid in i den mån det är möjligt att arbeta in eller hänvisa till Arbetsmiljölagen och olika författningar. Att ta fram riktlinjer är ett omfattande arbete på upp till två år som alltid genomförs i samarbete mellan flera forskare och praktiker inom det område riktlinjerna omfattar, samt expertis på myndigheter. Processen börjar med att inventera behovet av riktlinjer inom aktuella områden. Detta görs i samverkan med såväl arbetsmarknadens parter som företagshälsovårdsbranschen i form av yrkesföreningar och branschföreningen.

En annan fråga som myndigheten har arbetat med inom området är kompetensförsörjning för olika yrkeskategorier i företagshälsovården. Utöver en generell rapport om detta har kompetensförsörjningen och utbildning för arbetsmiljöingenjörer och företagsläkare belysts och utretts. Myndigheten har också agerat katalysator genom att samordna olika utbildningsaktörer och intressenter i nätverk och samverkan.

2.2.4.4. Följa och främja kunskapsuppbyggnad i arbetsmiljöfrågor i EU och internationellt

Myndigheten för arbetsmiljökunskap är Sveriges nationella kontaktpunkt (Focal Point) i Europeiska arbetsmiljöbyrån EU-Osha. Det innebär att myndigheten arbetar med att implementera EU-Oshas arbete i Sverige genom bland annat ett antal webinarier varje år. I detta uppdrag leder myndigheten ett nationellt nätverk med representanter från myndigheter och arbetsmarknadens parter, samt samverkan med det europeiska nätverket och medverkar i olika aktiviteter som leds och anordnas av EU-Osha.



Myndigheten har intensifierat det internationella arbetet det senaste året genom nätverksbyggande och bilaterala kontakter med flera internationella aktörer och länder i och utanför Europa.

Formella nätverk och organisationer som myndigheten ingår i är:

- Nordiska ministerrådets arbetsmiljöutskott där myndigheten representerar arbetsmiljöforskning
- Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA) där myndigheten ingår i styrelsen
- Nordic Association of Occupational Safety (NOROSH) – nordisk vetenskaplig tidskrift, där myndigheten ingår i styrelsen
- Partnership for European Research in Occupational Safety and Health (PEROSH) – europeiskt forskarnätverk inom arbetsmiljö
- Sheffield Group, ett internationellt nätverk inom arbetsliv och arbetsmiljö.

Som ett led i det övergripande internationella uppdraget översätter myndigheten majoriteten av sina rapporter till engelska, och sprider dem via de olika nätverken samt via en engelskspråkig webbplats och ett engelskspråkigt nyhetsbrev som utkommer fyra gånger per år.

2.3. Överlappande verksamheter

Som framgår av myndighetsgenomgången ovan har Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap olika uppdrag och uppgifter inom samma politikområde. Några verksamhetsområden är angränsande men inriktningen och utförandet skiljer sig åt utifrån myndigheternas respektive uppdrag.

Inom *kommunikationsområdet* använder sig myndigheterna av samma kommunikationskanaler, till exempel webbsida, sociala medier och podcasts. Men medan Myndigheten för arbetsmiljökunskaps kommunikation handlar om spridning av forskningsbaserad kunskap i syfte att den ska komma till användning i praktiken, är Arbetsmiljöverkets inriktad på att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, det vill säga framför allt regler och tillsyn. Även arbetssätten skiljer sig åt genom att kommunikation och kunskapsspridning är en integrerad del av verksamheten på Myndigheten för arbetsmiljökunskap, vilket inte är fallet i samma utsträckning på Arbetsmiljöverket.

Analysverksamheterna skiljer sig i inriktning, innehåll och arbetssätt. Myndigheten för arbetsmiljökunskap sammanställer och analyserar forskningsbaserad kunskap, genomför egen analys och utvärdering inom olika arbetsmiljöfrågor i syfte att den ska komma till användning i praktiken på arbetsplatserna. Arbetsmiljöverkets verksamhet är inriktad på produktion och analys av arbetsmiljön utifrån den officiella statistiken, strategisk omvärldsanalys, analyser utifrån myndighetens strategiska plan och prioriterade områden såsom arbetslivskriminalitet. Syftet med analysverksamheten är både att bidra med kunskap om arbetsmiljörisker till intressenter i arbetslivet och med underlag för myndighetens egen styrning och utveckling.



Inom de *internationella verksamheterna* ägnar sig båda myndigheterna åt omvärldsbevakning och samverkan inom arbetsmiljöområdet. Men även här skiljer sig fokus delvis åt utifrån uppdragen. Myndigheten för arbetsmiljökunskap bevakar arbetsmiljöforskning internationellt och samverkar med forskningsmyndigheter/institut inom arbetsmiljö i Norden, EU och internationellt. Arbetsmiljöverket deltar aktivt i olika arbetsgrupper inom tillsyn och regelgivning i EU. Visst deltagande finns även i andra internationella organisationer som bland annat IALI, Internationell Association of Labour Inspection. De nordiska tillsynsmyndigheterna inom arbetsmiljöområdet har återkommande träffar i syfte att stärka det nordiska samarbetet samt dela bilder av aktuella arbetsmiljöfrågor. I några fall är båda myndigheterna representerade i organisationer och samverkan, men utifrån sina olika uppdrag. Till exempel har båda myndigheterna en ledamot i Nordiska Ministerrådets arbetsmiljöutskott, där Arbetsmiljöverket representerar tillsyn och regelgivning, och Myndigheten för arbetsmiljökunskap forskning och kunskapsspridning. Även när det gäller EU-Osha har myndigheterna olika uppdrag.

Myndigheterna har i ett fall samma regeringsuppdrag. Det är uppdraget att årligen den 1 mars, fram till och med 2026, redovisa åtgärdsplaner till regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Här lämnar myndigheterna separata redovisningar av åtgärder.

3. Förslag och analys av en organisationsförändring

Utgångspunkten för förslagen nedan är regeringsuppdragets inriktning och dess bakgrund. I uppdraget har endast ingått att föreslå organisationsförändringar som innebär att Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter läggs samman. Därför har inga andra förändringar prövats eller övervägts i denna rapport.

Förslagen innebär att Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och att merparten av uppgifterna överförs till och inordnas i Arbetsmiljöverket. Några uppgifter bedöms som mindre lämpliga att föra över, varför regeringen rekommenderas att överväga andra lösningar och andra ansvariga myndigheter för dessa uppgifter.

Nedan motiveras och analyseras förslagen utifrån för- och nackdelar, synergier och risker på kort och lång sikt. Det är inte givet att det kommer att uppstå synergieffekter av den sammanslagning som regeringen ska pröva. Viktiga faktorer i sammanhanget är *när* beslut fattas på olika nivåer, vilka *resurser* som tilldelas och hur verksamheten *organiseras*. I nästa skede behöver ett arbete genomföras inom berörda verksamheter för att utveckla och integrera uppdrag, perspektiv, styrning, processer och arbetssätt.

3.1. Myndigheten för arbetsmiljökunskap avvecklas som egen myndighet och dess uppgifter överförs och inordnas i Arbetsmiljöverket

Vår bedömning är att en inordning och integrering av Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket är det alternativ som bäst kan uppfylla regeringens intentioner med prövningen; att minska antalet myndigheter och effektivisera statsförvaltningen. Andra organisationsformer eller myndighetsformer, såsom ny myndighet, nämndmyndighet eller utökad samverkan/samlökalisering, har bedömts som mindre lämpliga utifrån regeringens övergripande syfte med organisationsförändringen. När det gäller ledningsform bedöms enrådighetsmyndighet vara den ledningsform som är lämplig för de uppgifter som skulle överföras från Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Detta är den ledningsform som båda myndigheterna har i dag.

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i dag olika uppdrag men inom samma politikområde vilket gör att det finns möjliga synergier och kvalitetsförbättringar med en inordning. En avveckling av Myndigheten för arbetsmiljökunskap skulle också innebära en viss ekonomisk besparing inom framför allt administrationen och myndighetsförvaltningen. Men för att de uppgifter som här föreslås att överföras ska kunna genomföras med bibehållen kvalitet och effektivitet bör regeringen säkra en rimlig nivå av anslagstilldelningen utöver det som Arbetsmiljöverket i dag disponerar för att genomföra sina nuvarande uppgifter.

3.1.1. För- och nackdelar med en avveckling och överföring

En fördel med en eventuell inordning är förstärkt kompetens inom Arbetsmiljöverket, både gällande forskning och analys, och kunskapsspridning och kommunikation. En sammanslagning av Arbetsmiljöverkets befintliga verksamhet inom statistik och analys, med verksamhet och kompetens inom forskningsbaserad kunskapsproduktion, kan på sikt och med rätt förutsättningar leda till högre kvalitet i kunskapsunderlag och material som produceras, samt även i inspektions- och tillsynsverksamheten. Samverkan med arbetsmarknadens parter bör också underlättas, inte minst ur parternas perspektiv, genom den effektivisering som det innebär att samverka med en myndighet med samlat ansvar inom arbetsmiljöområdet i stället för med två.

I det korta tidsperspektivet kan vi samtidigt konstatera att en omställning av det här slaget kommer att ta kraft och energi från båda myndigheterna. Exakt hur mycket det kommer att påverka verksamheterna och produktionen är svårt att avgöra i dagsläget, men det kommer sannolikt att ta några år för att synergier av integrationen ska uppstå.

En risk i det längre tidsperspektivet är att styrningen av Arbetsmiljöverket försvåras när uppdraget blir bredare. Inför Myndigheten för arbetsmiljökunskaps bildande gjordes bedömningen att Arbetsmiljöverket av den anledningen inte var en lämplig värmyndighet för ett nytt nationellt centrum för kunskap och utvärdering av arbetsmiljö.⁴ Det var i ett läge när det fanns behov av att renodla Arbetsmiljöverkets uppdrag och prioritera inspektionsverksamheten.⁵ Det finns en risk att samma styrningsproblematik och ”uppdragsträngsel” uppstår igen, och att olika delar av uppdraget tränger ut varandra. Då de uppgifter som här föreslås överförs kommer att utgöra en mindre del av Arbetsmiljöverkets verksamhet finns en risk att dessa inte kommer att prioriteras i en sådan situation. En konsekvens kan då bli att produktionen och kvaliteten i denna verksamhet minskar jämfört med i dag, vilket konkret kan innebära färre och kvalitetsmässigt sämre kunskapsunderlag, och mindre omfattande kunskapsspridning. Situationen i dag är dock en annan än för tio år sedan, och de uppgifter vi här föreslår ska överförs är färre och mindre spretiga än de som övervägdes när Myndigheten för arbetsmiljökunskap bildades. Det bör därför vara lättare att hantera och förebygga denna styrningsproblematik. Det här är också något regeringen bör ta i beaktande i den fortsatta styrningen av Arbetsmiljöverket, till exempel i anslagstilldelningen, för att säkra resurser till olika verksamhetsdelar inom Arbetsmiljöverket, och i synnerhet de nya.

3.1.2. Konsekvenser för myndighetsförvaltning, verksamhetsstöd och IT

En översiktlig genomgång visar att myndigheterna i flera fall använder samma systemlösningar, till exempel avseende ärendehantering, upphandling, samt Statens Servicecenters system inom personaladministration och fakturahantering. Vidare har Arbetsmiljöverket flera egenutvecklade system, vilket Myndigheten för arbetsmiljökunskap inte har. Men dessa används inte i de verksamhetsdelar som angränsar till uppgifterna som här föreslås att överförs från Myndigheten för arbetsmiljökunskap. En mer betydelsefull skillnad är att Myndigheten för arbetsmiljökunskap

⁴ SOU 2017:28. Ett nytt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö. Betänkande Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö.

⁵ Statskontoret (2014b). Myndighetsanalys av Arbetsmiljöverket. Rapport 2014:21 samt Riksrevisionen (2016). En god arbetsmiljö åt alla – statliga insatser på arbetsmiljöområdet. RIR 2016:23.

använder Microsoft 365 och Teams vilket inte Arbetsmiljöverket gör. Det behöver hanteras vid en inordning och överföring.

Inför en organisationsförändring behöver båda myndigheterna lägga resurser på att förbereda en inordning och överföring. Till exempel behövs en översyn över vad som ska föras över, och hur, gällande IT, kommunikation (kanaler med mera), dokumentation, ärenden, arkiv, avtal och överenskommelser. Även arbetsprocesser och rutiner behöver ses över och anpassas. Detta kan initialt under övergången medföra extra kostnader för respektive myndighet.

Jämfört med nuvarande verksamhetsstöd på Arbetsmiljöverket kan en viss utökning av stödet inom projektekonomi behövas, möjligen också stödet avseende upphandling och avtal/överenskommelser. I övrigt bör Arbetsmiljöverkets myndighetsförvaltning och verksamhetsstöd kunna hantera den utökade verksamheten och ökade personalgruppen inom nuvarande verksamhet.

3.1.3. Ekonomiska konsekvenser

Det finns samordningsvinster avseende myndighetsledning och stödfunktioner såsom registratur, ärendehantering, arkiv, ekonomi, IT, administration och HR. Beroende på hur Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgifter inordnas i Arbetsmiljöverket uppstår eventuellt även andra effektiviseringar.

Under en övergångsperiod uppstår dock kostnader bland annat för flytt av arkiv, ärendehantering och annan dokumentation och data samt avveckling och utveckling av webbplatser och andra kommunikationskanaler.

På sikt bör det kunna ske en effektivisering som innebär att en större del av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps nuvarande anslag kan användas till kärnverksamhet. Besparingen på längre sikt beräknas uppgå till cirka 5–6 mnkr per år.

3.1.4. Personella och organisatoriska konsekvenser

Arbetsgivarverkets nuvarande bedömning är att det kommer bli frågan om en verksamhetsövergång för personalen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Beslutet om verksamhetsövergång fattas av den mottagande myndigheten, det vill säga Arbetsmiljöverket. Vår nuvarande bedömning är att personalens övergång, efter hantering av befintliga avtal och kollektivavtal, sker i samband med att inordnandet träder i kraft den 1 januari 2026 enligt den nu aviserade tidplanen. Övergången bör förberedas under hösten 2025.

På lång sikt bedömer myndigheterna att den föreslagna organisationsförändringen inte kommer att innebära negativa konsekvenser för kompetensförsörjningen. Möjligheten att arbeta vid Arbetsmiljöverkets kontor i Solna eller vid något annat av myndighetens kontor kommer troligen att underlätta framtida rekrytering av analytiker med forskningskompetens, och det bör heller inte försämra möjligheterna att rekrytera kommunikatörer.

Kompetensförsörjningen på Myndigheten för arbetsmiljökunskap fram till en inordning bedöms dock som potentiellt osäker och sårbar, även om myndigheten för närvarande inte ser några tydliga tecken på personalflykt. I en osäker situation, när inte alla beslut om fortsatt uppdrag,



resurstilldelning, organisering och geografisk placering är fattade, ökar risken för att medarbetare söker tydlighet och trygghet på en annan arbetsplats. Ersättningsrekrytering kan också bli svårare ju längre dessa osäkerheter består vilket riskerar att förstärka kompetenstappet. Vid ett omfattande kompetenstapp bedömer myndigheterna att det kan ta lång tid att bygga upp nödvändig kompetens och bemanning på Arbetsmiljöverket för de överförda uppgifterna.

Frågorna om organisering, till exempel huruvida den inordnade verksamheten ska hållas ihop eller spridas i organisationen samt om medarbetares geografisk placering, är viktiga bland annat ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Om krav skulle ställas på att samtliga av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps nuvarande medarbetare skulle ha sin fysiska arbetsplats på Arbetsmiljöverkets kontor i Solna skulle sannolikt mer än hälften inte kunna följa med till följd av lång resväg eller familjeskäl. Detta skulle gälla även med möjligheten till distansarbete på upp till halvtid. För att behålla och ta tillvara befintlig kompetens, erfarenhet och arbetssätt på Myndigheten för arbetsmiljökunskap behöver flexibla lösningar skapas för medarbetares geografiska placering i övergången till Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket kommer under 2024 att göra en nulägesanalys av sin organisation bland annat som en förberedelse inför kommande beslut om en eventuell inordning av Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, men även för att säkerställa att nuvarande organisation är den mest lämpade för Arbetsmiljöverkets uppgifter.

3.1.5. Placering och nuvarande lokaler

Hyreskontraktet för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps lokaler i Gävle löper ut den 30 november 2026. Myndigheternas bedömning är att fortsatt verksamhet i dessa lokaler, tills nya beslut fattas av Arbetsmiljöverket efter sammanslagningen, gynnar integreringsarbetet och minskar risken för kompetenstapp.

Även på längre sikt, efter en eventuell inordning, skulle lokalerna i Gävle kunna användas av båda verksamheterna (beroende på utfallet av planerad översyn och verksamhetsanpassningar på Arbetsmiljöverket), till exempel för att möjliggöra för medarbetare på Myndigheten för arbetsmiljökunskap som vid en verksamhetsflytt till Solna skulle säga upp sina anställningar, eller för att låta arbetsmiljöinspektörer som är verksamma i Gävleborg och angränsande områden få sin arbetsplats i Gävle.

I övrigt är bedömningen att samtliga medarbetare på Myndigheten för arbetsmiljökunskap får plats i befintliga lokaler.

3.2. Kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och det internationella uppdraget förs över till Arbetsmiljöverket

De uppgifter som utifrån myndigheternas analys och bedömning bör prioriteras vid en överföring till Arbetsmiljöverket är kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och det internationella uppdraget. Dessa uppgifter genomförs i dag inte på motsvarande sätt inom



Arbetsmiljöverket och det finns inte heller några principiella eller praktiska hinder för att föra över dessa utifrån Arbetsmiljöverkets uppdrag.

Vi kan konstatera att myndigheternas internationella uppdrag skiljer sig åt men att det samtidigt inte finns några hinder för att bredda Arbetsmiljöverkets internationella uppdrag så att det är möjligt att arbeta vidare med en inriktning på systematiskt vetenskapligt kunskapsutbyte, samverkan, samarbete och nätverk inom arbetsmiljöforskning. Detta är uppgifter som inte var omhändertagna av någon myndighet i Sverige under tiden mellan Arbetslivsinstitutets nedläggning 2007 och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps tillkomst 2018, varför det är angeläget att denna verksamhet kan tas över och fortsätta att utvecklas på Arbetsmiljöverket.

Det är myndigheternas gemensamma uppfattning att den verksamhet som överförs behöver möta kunskapsbehov hos olika aktörer, med utgångspunkt i en bred tolkning av arbetsmiljö. Genomförandet av uppgifterna ska inte vara beroende av behov och intressen hos enskilda parter eller forskarmiljöer, men inte heller hos inspektions- eller regelgivningsverksamheten på Arbetsmiljöverket. Vid en överföring av dessa uppgifter är det därför viktigt att ett brett uppdrag om kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och internationellt arbete formuleras, och att förutsättningar skapas, så att inriktningen och kvaliteten i nuvarande arbete kan bibehållas. Vi bedömer att avgörande förutsättningar för detta är att även det integrerade arbetssättet mellan analys och kommunikation, och arbetet med att säkra en hög vetenskaplig kvalitet genom samarbete med extern forskningsexpertis, förs över från Myndigheten för arbetsmiljökunskap till Arbetsmiljöverket. I uppdraget bör även möjligheten att bedriva den forskning som är nödvändig för uppgifternas genomförande ingå, i enlighet med den formulering som i dag finns i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps instruktion.⁶

3.2.1. Analys av synergier och risker med en överföring av dessa uppgifter

Att föra över uppgifterna kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och det internationella uppdraget till Arbetsmiljöverket kan ge konkreta synergieffekter såsom nya arbetssätt, kontaktytor och samarbeten mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmiljöforskningen, såväl nationellt som internationellt. Samtidigt stärks närheten mellan kunskapssammanställning/forskning och praktiken genom den direktkontakt och praktikkännedom som Arbetsmiljöverket har inom inspektionsverksamheten. Det kan konkret också leda till en utveckling av statistiska data och analyser.

Arbetsmiljöverket är en mer välkänd myndighet än Myndigheten för arbetsmiljökunskap bland såväl allmänheten som arbetsgivare och arbetstagare, vilket ger bättre förutsättningar för att nå ut med kunskapsspridningen. Med en kommunikationsstrategi och kommunikationskanaler som anpassas utifrån Arbetsmiljöverkets nya uppgifter, kan det bli enklare än tidigare för intressenter och målgrupper att hitta kunskapsunderlag när det bara finns en statlig myndighet på arbetsmiljöområdet.

⁶ Förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 4 §.

För att önskvärda synergier ska uppstå krävs ett målinriktat utvecklingsarbete inom flera områden. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i dag tydliga skillnader i inriktningen på sina verksamheter. Medan Arbetsmiljöverket fokuserar på arbetsmiljörisker och brister i arbetsmiljön utifrån lagstiftning, är Myndigheten för arbetsmiljökunskaps verksamhet mer inriktad på friskfaktorer, främjandeperspektivet och forskningsbaserat stöd. När dessa perspektiv ska samsas inom en och samma myndighet finns en risk för konflikt dem emellan, till exempel i olika ställningstagande som myndigheten gör. Här behöver förhållningssätt utvecklas så att myndigheten kan vara tydlig, och genomföra sina olika uppgifter utan att det blir motsägelsefullt för målgrupper och intressenter. Även när det gäller syfte och inriktning på uppgifterna behöver ett arbete göras för att önskvärda synergier ska uppstå. Arbetsmiljöverkets analysverksamhet är i större utsträckning än verksamheten på Myndigheten för arbetsmiljökunskap inriktad på statistik och omvärldsanalys, bland annat som underlag för styrning och utveckling av myndighetens verksamhet. Organisation och arbetssätt behöver ge förutsättningar för ett bredare uppdrag inom systematisk kunskapssammanställning, kunskapsspridning, analys och internationellt samverkansarbete. Betydelsen av detta lyftes också av arbetsmarknadens parter vid myndigheternas samverkansmöte med dem om detta regeringsuppdrag.

Regeringen bör därför anpassa Arbetsmiljöverkets instruktion för att möjliggöra verksamhet med den bredare inriktning som föreslås ovan (se Bilaga 1 - Förslag till ny instruktion för Arbetsmiljöverket).

3.3. Uppgiften att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har enligt myndighetsinstruktionen i uppgift att utvärdera effekter av statliga reformer och beslut. Myndigheterna kan konstatera att denna uppgift är mindre lämplig att föra över till Arbetsmiljöverket eftersom Arbetsmiljöverket är den mest centrala statliga aktören som genomför arbetsmiljöpolicen. Detta förhållande har inte heller varit oproblematisk för Myndigheten för arbetsmiljökunskap, som också står för en del av genomförandet av arbetsmiljöpolicen, till exempel regeringens arbetsmiljöstrategi. För att kunna granska effekter av policen eller andra myndigheters policyer och beslut, bör utvärderingsmyndigheter vara fristående från den genomförande verksamhet som utvärderas. Denna slutsats drogs även när Myndigheten för arbetsmiljökunskap inrättades, och framfördes då som ett skäl till att Arbetsmiljöverket inte var en lämplig värmyndighet för den nya myndigheten.⁷

Regeringen bör därför överväga att överföra utvärderingsuppdraget till en annan myndighet som uppfyller kravet på självständighet.

⁷ SOU 2017:28. Ett nytt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö. Betänkande Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö.

3.4. Uppgiften om företagshälsovårdens kompetensförsörjning bedöms inte lämplig att överföra till Arbetsmiljöverket

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har enligt myndighetsinstruktionen i uppgift att följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Denna uppgift har inte varit oproblematisk för myndigheten då uppdragsbeskrivningen kan och har tolkats på olika sätt av olika intressenter och aktörer. Det stora tolkningsutrymmet samt det faktum att uppgiften, utan framgång, låg på Arbetsmiljöverket innan Myndigheten för arbetsmiljökunskap inrättades gör att denna uppgift bedöms vara mindre lämplig att föra över till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket, i likhet med Myndigheten för arbetsmiljökunskap, har inte nödvändiga förutsättningar, såsom vetenskaplig expertis och utbildningskompetenser för att kunna vara huvudman för eller vara delaktig i utbildningar för yrkesgrupper inom företagshälsovården. Ett sådant ansvar kan per definition inte ligga hos en tillsyns- och analysmyndighet. Uppgiften att ansvara för att främja kompetensförsörjningen inom denna mångfacetterade bransch bör enligt myndigheternas bedömningar vara fristående från myndigheter som ska säkra regelefterlevnad och genomföra analyser till grund för politiska beslut.

Uppgiften att följa och främja företagshälsovårdens utveckling kan med fördel delas mellan olika aktörer, vilket också är fallet idag. Utbildningsfrågor för en rad olika yrkeskategorier, såsom företagsskötorskor och beteendevetare, ombesörjes redan i dag av universitet och högskolor. Även kompetensförsörjningen inom kategorin arbetsmiljöingenjörer ligger, tack vare Myndigheten för arbetsmiljökunskaps tidigare insatser, hos en rad universitet och högskolor som erbjuder utbildningar på kandidat- och mastersnivå. Liknande lösningar finns, och har tidigare föreslagits av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, avseende yrkeskategorin företagsläkare.⁸ Dessutom har Myndigheten för arbetsmiljökunskap i redovisningen av ett av sina senaste regeringsuppdrag identifierat en statlig myndighet (Försäkringskassan) som delvis kan vara ansvarig för koordineringen av kompetensförsörjning avseende företagsläkare.⁹

När det gäller den delen av uppgiften som handlar om att göra analyser och ta fram evidensbaserade riktlinjer, guider och verktyg för företagshälsovården är vår bedömning emellertid att denna deluppgift möjligen kan föras över till Arbetsmiljöverket.

Regeringen bör sammanfattningsvis överväga att överföra hela eller delar av uppgiften att *följa och främja företagshälsovårdens utveckling* till andra myndigheter och instanser.

⁸ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) Utbildningssituationen för läkare som arbetar inom företagshälsovården – utredning och möjliga lösningar. Återrapportering av uppdrag i regleringsbrev 2020.

⁹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024) Samordna företagshälsovårdens kompetensförsörjning avseende läkare.

4. Författningsändringar

I uppdraget ingick också att identifiera de författningar som berörs av en organisationsförändring. Myndigheternas bedömningar och förslag i denna fråga utgår från preliminära iakttagelser. Syftet är att ange en inriktning och att förslagen kan tjäna som underlag i det fortsatta författningsarbetet. I det kommande författningsarbetet behöver båda myndigheterna involveras.

4.1. Arbetsmiljöverkets instruktion

Den första gäller Arbetsmiljöverkets instruktion. Bifogat finns ett förslag på ny instruktion som utgår från förslagen i avsnitt 3 i denna redovisning. Förslaget till instruktion innehåller alltså endast de uppgifter och uppdrag som myndigheterna bedömt bör föras över till Arbetsmiljöverket, medan de uppgifter och uppdrag myndigheterna bedömt som inte lämpliga att föra över har utelämnats. Utgångspunkten har också varit att de uppgifter som överförs ska kunna utföras med bibehållen effektivitet och kvalitet.

4.2. Lag om behandling om personuppgifter

Den andra författningen som behöver ändras är lag (2019:663) om behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Myndigheterna föreslår att:

- Lagens tillämpningsområde bör ändras på så sätt att lagen ska gälla vid behandling av personuppgifter i viss verksamhet vid Arbetsmiljöverket.
- 1 § bör justeras så att lagen gäller vid behandling av personuppgifter som avser kunskapsuppbyggnad, kunskapsspridning, utvärdering och analys på arbetsmiljöområdet.
- 1 och 7 §§ bör justeras så att ”utvärdering” utgår.

4.2.1. Skälen för förslaget

När lagen infördes motiverades det bland annat av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps behov av att kunna behandla ett stort antal personuppgifter som behöver sparas under en längre tid. De skäl som motiverade lagens införande får anses alltså vara gällande.

I och med att Arbetsmiljöverket kommer att bedriva i huvudsak motsvarande verksamhet är utgångspunkten att Arbetsmiljöverkets personuppgiftshantering i den verksamheten bör regleras på samma sätt. Lagen bör därför i stället reglera Arbetsmiljöverkets personuppgiftshantering i de verksamheter som nu föreslås ska föras över från Myndigheten för arbetsmiljökunskap till Arbetsmiljöverket.



Formuleringen avseende verksamheten i bestämmelsen om lagens tillämpningsområde bör motsvara skrivningen om Arbetsmiljöverkets uppgifter på detta område i kommande justerad instruktion.

Även om lagens rubrik självfallet inte påverkar tillämpningsområdet vill vi uppmärksamma att lagens rubrik av pedagogiska skäl behöver justeras till att ange den verksamhet vid Arbetsmiljöverket i vilken personuppgiftsbehandlingen ska ske, så att inte rubriken ska ge sken av att all personuppgiftshantering vid myndigheten regleras.

I ett kommande författningsarbete kan det finnas anledning att analysera frågan om så kallad registerlagar i Arbetsmiljöverkets verksamhet ur ett bredare perspektiv. I det sammanhanget bör lag (2018:258) om behandling av personuppgifter i Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador noteras. I övrigt saknas registerlagstiftning för Arbetsmiljöverkets verksamhet. I det kommande författningsarbetet skulle ändamålsenligheten i att ha två separata registerlagar som gäller i myndighetens verksamhet kunna övervägas.

I Arbetsmiljöverkets verksamhet förekommer en omfattande behandling av personuppgifter, detta gäller till exempel handläggning av inspektionsärenden. Det har inte ansetts att det utanför informationssystemet om arbetsskador förekommer sådan omfattande behandling av integritetskänsliga uppgifter vid myndigheten att det motiverar registerlagstiftning.

4.3. Offentlighets- och sekretessförordningen

Myndigheten för arbetsmiljökunskap finns upptagen i 7 § offentlighets- och sekretessförordningen (OSF). Regleringen innebär att sekretess gäller hos Myndigheten för arbetsmiljökunskap för undersökningar om arbetsmiljö och företagshälsovård samt undersökningar om effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ. Beroende på vilka uppgifter som förs över till Arbetsmiljöverket görs bedömningen att OSF behöver ändras så att motsvarande sekretessbestämmelse gäller hos Arbetsmiljöverket.

4.3.1. Skälen för förslaget

Enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gäller sekretess i sådan särskild verksamhet hos en myndighet som avser framställning av statistik för uppgift som avser en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden och som kan hänföras till den enskilde.

Av andra stycket i bestämmelsen framgår bland annat att motsvarande sekretess gäller i annan jämförbar undersökning som utförs av någon annan myndighet i den utsträckning regeringen meddelar föreskrifter om det. Regeringen har meddelat sådana föreskrifter i 7 § OSF, där det sägs att sekretess gäller hos vissa angivna myndigheter avseende de undersökningar som anges för uppgifter som avser en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden och som kan hänföras till den enskilde. Myndigheten för arbetsmiljökunskap anges i 7 § OSF avseende undersökningar om arbetsmiljö och företagshälsovård och undersökningar om effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ.



I och med att Arbetsmiljöverket ska ansvara för kunskapsuppbyggnad, kunskapsspridning och analys inom arbetsmiljöområdet behöver den aktuella verksamheten vid myndigheten omfattas av bestämmelsen om statistiksekretess på motsvarande sätt som verksamheten vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Om utfallet av regeringens prövning blir att Arbetsmiljöverket inte ska ansvara för *företagshälsovård* eller *utvärdering av effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ* bör dessa skrivningen utgå.

Att upptas i 7 § OSF kan ha betydelse för möjligheten att få tillgång till uppgifter från andra myndigheter som behövs för kunskapsuppbyggnad, kunskapsspridning och analys inom arbetsmiljöområdet. Vid bedömningen av en fråga för utlämnande av uppgifter som behövs för statistikändamål spelar de sekretessbestämmelser som kommer bli tillämpliga på uppgifterna efter ett utlämnande avgörande roll. Utlämnande av uppgifter till en annan myndighet som tillämpar statistiksekretess torde normalt kunna ske.

4.4. Övriga författningar

Mot bakgrund av att Myndigheten för arbetsmiljökunskap upptas i förordning (2012:694) om svenskt medborgarskap för vissa myndighetschefer och förordning (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet finns behov av ändringar i dessa förordningar.