

# Årsredovisning 2018

Dnr 2019-0037





# Innehåll

1	Inledning .....	9
1.1	Årsredovisningens disposition .....	9
1.2	Uppdrag.....	9
	ISF:s verktyg – systemtillsyn och effektivitetsgranskning ....	10
	Rättssäkerhet .....	11
	Effektivitet .....	11
	Det är värdefullt att granskning av rättssäkerhet och effektivitet bedrivs samlat .....	12
1.3	Organisation.....	13
1.4	Omlokalisering av verksamheten till Göteborg .....	14
2	Resultatredovisning .....	15
2.1	Krav på rapportering .....	15
2.2	Samlat resultat och måluppfyllelse .....	15
2.3	Ekonomiskt resultat.....	16
2.4	Att jämföra resultat.....	18
2.5	Effekter av ISF:s verksamhet .....	21
3	Övergripande insatser .....	23
3.1	Remissvar .....	23
3.2	Experter i utredningar .....	24
3.3	Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM).....	24
3.4	Föreläsningar och presentationer .....	26
3.5	Omlokalisera verksamheten från Stockholm till Göteborg ....	27
3.6	Upphandlingar över gällande tröskelvärden .....	31
4	Övergripande granskningar.....	33
4.1	Svårt att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning – en granskning av kvalitetsutvecklingsmodellerna på Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten .....	35
4.2	Försäkringskassans administration av familjeförmåner inom EU – en granskning av barnbidrag, bostadsbidrag och föräldrapenning med EU-anknytning .....	35
4.3	Profilering som urvalsmetod för riktade kontroller – en granskning av träffsäkerheten, effektiviteten, och rättssäkerheten i Försäkringskassans modeller för riskbaserade kontroller .....	36
4.4	Risker för felaktiga utbetalningar vid gränsöverskridande situationer - en granskning av Försäkringskassans och Pensionsmyndighetens kontroller av personer som arbetar, bor eller har bott utomlands .....	37
4.5	Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början – en redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen.....	37

4.6	Regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar.....	38
4.7	Regelorientering och klientorientering hos handläggare – en redovisning av en enkätundersökning bland nyanställda och mer erfarna handläggare på Försäkringskassan.....	39
4.8	Kostnader .....	41
5	Förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner .....	43
5.1	Åtgärder för att begränsa fusk och felaktigheter i assistansersättningen – en granskning av systemet efter 2013 års ändringar.....	44
5.2	Dubbeldagar – vissa pappors väg in i föräldrapenningen? – en analys av pappors uttag av föräldrapenning under barnets första levnadsår, före och efter införandet av dubbeldagar .....	44
5.3	Kostnader .....	45
6	Ohälsorelaterade förmåner .....	47
6.1	Försäkrad men utan ersättning – en granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen .....	48
6.2	Social problematik och sjukskrivning .....	48
6.3	Steglös avräkning – en analys av arbetsutbudet för personer med sjukersättning som har använt steglös avräkning.....	49
6.4	Ökning av antalet personer som får beslut om indragen sjukpenning – en redovisning av vad som kännetecknar gruppen försäkrade som får sin sjukpenning indragen .....	50
6.5	Kostnader .....	51
7	Pensioner och pensionsrelaterade förmåner .....	53
7.1	Tidigt utträde från arbetslivet bland kvinnor och män – en analys av utträdesåldrar och utträdesvägar för olika grupper på arbetsmarknaden .....	53
7.2	Vem får avsättningar till tjänstepension? – en analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter.....	54
7.3	Vetenskapliga publiceringar.....	55
7.4	Kostnader .....	55
8	ISF:s kompetensförsörjning .....	57
8.1	Medarbetare .....	57
8.2	Bemanning.....	58
8.3	Kompetensväxling och kompetensutveckling .....	59
8.4	Arbetsmiljö och hälsa .....	61
8.5	Det interna arbetet i övrigt.....	63
9	Slutredovisning av regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering i myndigheten .....	67
9.1	Målet för ISF:s jämställdhetsarbete och identifierade utvecklingsområden .....	67
9.2	Tydligare fokus på jämställdhetsfrågor i tillsyns- och granskningsverksamheten.....	68
	Mål.....	68
	Aktiviteter .....	68
	Uppföljning .....	71
	Resultat .....	71
	Effekter .....	72
	Långsiktighet.....	72

9.3	Utveckling av myndighetens styrprocesser för att stödja jämställdhetsarbetet.....	73
	Mål.....	73
	Aktiviteter.....	73
	Uppföljning, resultat och effekter.....	76
	Långsiktighet.....	76
9.4	Ökad kunskap om jämställdhetsfrågor i organisationen.....	77
	Mål.....	77
	Aktiviteter.....	77
	Uppföljning, resultat och effekter.....	79
9.5	Kommunikation.....	80
	Mål.....	80
	Aktiviteter.....	80
	Uppföljning, resultat och långsiktighet.....	80
10	Finansiell redovisning.....	81
10.1	Resultaträkning.....	81
10.2	Balansräkning.....	82
10.3	Redovisning mot anslag.....	84
10.4	Tilläggsupplysningar.....	85
10.5	Noter.....	88
11	Sammanställning över väsentliga uppgifter.....	93



## Generaldirektörens förord

2018 har varit ett omvälvande år för ISF. I januari 2018 beslutade regeringen att myndigheten ska omlokaliseras till Göteborg och i slutet av april utsåg regeringen ISF:s generaldirektör till tillförordnad generaldirektör för Försäkringskassan med mycket kort varsel. Dessa två händelser har präglat verksamheten under hela 2018. Under året har många medarbetare lämnat myndigheten, men vi har också startat verksamhet i Göteborg och rekryterat nya medarbetare där. Detta har tagit mycket tid och kraft från vår kärnverksamhet – att utöva systemtillsyn över och utföra effektivitetsgranskning av socialförsäkringsområdet.

Trots dessa stora utmaningar har vi under 2018 producerat fler rapporter än under något av de två föregående åren. Det beror uteslutande på att vi har haft engagerade och mycket lojala medarbetare som har ansträngt sig till det yttersta för att leverera rapporterna, trots den svåra situationen som vi har befunnit oss i. Många medarbetare har också valt att stanna kvar tillräckligt länge för att vi ska kunna färdigställa de rapporter som de har arbetat med.

Under tidigare år har vi gett en samlad överblick av de mätbara resultaten av ISF:s tillsyns- och granskningsverksamhet i den årliga rapporten och i årsredovisningen. Det har varit mycket tillfredsställande att se att våra rapporter gör stor nytta genom att de används i hög utsträckning av regeringen, riksdagen, de myndigheter vi granskar (främst Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten) och även av andra aktörer på eller vars verksamhet angränsar till socialförsäkringsområdet. Vi har kunnat se att våra rapporter används som underlag i såväl utrednings- och författningsarbete som i regeringens och myndigheternas styrning och även vid rättsutvecklingen inom socialförsäkringsområdet. I år har vi tyvärr inte haft utrymme att undersöka och sammanställa vilka effekter vår verksamhet har fått under 2018. Det beror på att omlokaliseringsarbetet har tagit mycket tid och kraft i anspråk under året.

Avslutningsvis vill jag rikta ett stort tack till de medarbetare som har valt att stanna kvar tillräckligt länge för att kunna avsluta sina pågående projekt och att hjälpa till med att skapa goda förutsättningar för ISF:s verksamhet i Göteborg, men också till alla andra medarbetare – både nya och gamla – som har kämpat för att hålla verksamheten i gång under året.

Stockholm i februari 2019  
*Catarria Eklundh Ahlgren*





# 1 Inledning

## 1.1 Årsredovisningens disposition

Årsredovisningen består av två huvudsakliga delar, dels resultatredovisningen (dispositionen beskrivs närmare nedan) och dels den finansiella redovisningen.

Årsredovisningen har först ett inledande kapitel som beskriver myndighetens uppdrag på en övergripande nivå och som preciserar de olika typer av tillsyns- och granskningsinsatser som ryms inom uppdragets två huvudgrenar. Därefter följer ett avsnitt om myndighetens organisation.

Resultatredovisningen inleds i kapitel 2 med en samlad redovisning av verksamhetens resultat och en bedömning av målluppfyllelsen. Därefter uttrycks resultatet i kostnader och intäkter över tid per verksamhetsområde.

Resultatredovisningen fortsätter med två kapitel som redovisar den övergripande verksamheten – ett som handlar om övergripande insatser och ett som handlar om övergripande granskningar. Kapitel 5–7 behandlar myndighetens tre övriga verksamhetsområden. Redovisningen är en rapportering av resultatet per verksamhetsområde inklusive volymer och kostnader för slutprestationerna.

Kapitel 8 beskriver myndighetens arbete med kompetensförsörjningen och det interna arbetet i övrigt.

Årsredovisningen avslutas med den finansiella redovisningen och en sammanställning över väsentliga uppgifter.

Uppgifterna i årsredovisningen avser verksamhetsåret 2018 om inte annat särskilt anges.

## 1.2 Uppdrag

ISF har till uppgift att värna *rättssäkerheten* och *effektiviteten* inom socialförsäkringsområdet.<sup>1</sup>

Socialförsäkringen är en central del av det svenska välfärdssystemet. Socialförsäkringssystemet består av nästan 50 olika förmåner och är av stor betydelse för många människors personliga och ekonomiska situation, genom att det ökar den ekonomiska tryggheten i olika livssituationer som

---

<sup>1</sup> 1 § förordning (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen (instruktionen).

föräldraskap, sjukdom och ålderdom. Samtidigt medför socialförsäkrings-systemet stora kostnader för samhället – det står för en tredjedel av de statliga utgifterna och omsluter mer än 500 miljarder kronor. Det innebär att det är viktigt för både enskilda medborgare och för samhället i stort att socialförsäkringssystemet fungerar som avsett.

En utmaning är att socialförsäkringssystemet ständigt förändras och utvecklas. Men alla förändringar får inte avsedd effekt. Tillämpningen av reglerna för en förmån kan variera mellan olika handläggare eller mellan olika delar av Sverige. Bristfällig eller svårbegriplig information kan göra att medborgare går miste om en förmån som de har rätt till eller fattar mindre välgrundade beslut om exempelvis sparande eller arbete. Handläggnings-tider för förmåner kan bli långa och effektiviseringar och besparingar kan bli mindre än förväntat eller helt utebli. Sammantaget innebär detta att det är viktigt att följa upp, granska och utvärdera socialförsäkringssystemet i dess olika delar, så att eventuella brister upptäcks och rättas till. Detta är ISF:s uppgift.

I uppdraget ingår att granska den verksamhet som bedrivs av de myndig-heter som administrerar socialförsäkringen, nämligen Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten<sup>2</sup> och Skatteverket (i de delar som avser beslut om pensionsgrundande inkomst). ISF kan också granska den verksamhet som bedrivs av andra aktörer när den gränsar till socialförsäkringsområdet. Dessutom kan ISF granska samverkansinsatser som har anknytning till socialförsäkringsområdet.<sup>3</sup>

ISF har bildats för att det ska finnas en extern granskning av och tillsyn över socialförsäkringsområdet. Myndighetens medarbetare har samman-tagat en kombination av generalist- och specialistkompetens som ger goda förutsättningar att bevaka hela den svenska socialförsäkringen och relevanta gränsområden.

## ISF:s verktyg – systemtillsyn och effektivitetsgranskning

ISF:s verktyg för att granska socialförsäkringssystemet är systemtillsyn och effektivitetsgranskning.

*Systemtillsyn* är granskning av om tillsynsobjektets egna system för styrning och kontroll säkerställer en korrekt och enhetlig tillämpning av det regelverk som tillsynsobjektet ska tillämpa.<sup>4</sup>

*Effektivitetsgranskning* är granskning av om tillsynsobjektets verksamhet fungerar effektivt med utgångspunkt i det statliga åtagandet.<sup>5</sup>

Något förenklat kan man säga att systemtillsyn i huvudsak är inriktad på rättssäkerhet medan effektivitetsgranskning fokuserar på effektiviteten hos den granskade verksamheten och de effekter olika delar av socialförsäk-ringssystemet har på samhället.

---

<sup>2</sup> ISF ska inte granska den del av Pensionsmyndighetens verksamhet som står under Finansinspektionens tillsyn, se 2 § 2 instruktionen.

<sup>3</sup> 2 och 3 §§ instruktionen.

<sup>4</sup> 1 § instruktionen.

<sup>5</sup> 1 § instruktionen.

## Rättssäkerhet

Rättssäkerhet är ett komplext begrepp som rymmer flera olika dimensioner. Centralt för rättssäkerheten är att de beslut som fattas ska vara både materiellt och formellt riktiga. För att ett beslut ska kunna bli materiellt riktigt krävs att det finns tillräckligt klara och tydliga regler. Reglerna ska också tillämpas på ett korrekt sätt så att beslut fattas på sakliga grunder utan hänsyn till några ovidkommande faktorer. I ett rättssäkert system måste det vara möjligt för den enskilda att förutse vilket beslut som kommer att fattas. Det är också väsentligt att lika fall bedöms lika.

Den formella rättssäkerheten rör framför allt förfarandet vid handläggning och beslutsfattande. Den syftar till att den enskilda ska få möjlighet att ta tillvara sina intressen. Den enskilda måste till exempel få möjlighet att föra fram sina argument i saken och få insyn i vilket underlag som har tillförts ärendet från någon annan än hen själv. Myndigheten måste också motivera sitt beslut på ett tydligt och begripligt sätt så att den enskilda förstår hur myndigheten har resonerat, bland annat för att den enskilda ska kunna ta ställning till om hen har anledning att överklaga beslutet.

## Effektivitet

Effektivitet kan delas upp i två kategorier – administrativ effektivitet och effektivitet som ett mått på de effekter som regelverket och myndigheters agerande får i samhället.

### *Administrativ effektivitet*

Den administrativa effektiviteten handlar framför allt om hur en organisation använder sina resurser och om den uppnår målen med sin verksamhet. Granskningar av administrativ effektivitet fokuserar ofta på vad en viss förmån kostar att administrera, om hantering och kostnader skiljer sig mellan olika kontor inom en myndighet och om de administrativa kostnaderna kan minskas utan att kvaliteten blir lidande.

Den administrativa effektiviteten kan påverkas av hur långa handläggningstiderna är, hur ärendehantering inom den ansvariga myndigheten är organiserad eller hur beslutsstödet för handläggarna är utformat. Hur myndighetens arbete med kontroll för att förhindra felaktiga utbetalningar är utformat påverkar också effektiviteten.

Ofta måste också vissa kvalitetsaspekter som har betydelse för rättssäkerheten, som exempelvis lagenlighet och likformighet, beaktas vid granskningar av den administrativa effektiviteten för att säkerställa att en kostnadsminskning inte sker på bekostnad av sänkt kvalitet i handläggning eller beslut.

### *Samhällseffekter*

Definitionen av effektivitetsgranskning i ISF:s instruktion tar sin utgångspunkt i det statliga åtagandet. En viktig del i ISF:s granskning är därför att utvärdera vilka effekter – såväl avsedda som inte avsedda – som olika delar av socialförsäkringen ger upphov till.

Det statliga åtagandet avser de effekter som uppnås när socialförsäkringsförmåner och andra åtgärder når olika mottagare, till exempel barnfamiljer, personer med funktionsnedsättning och långtidssjukskrivna. En viss förmån kan både handläggas administrativt effektivt och vara träffsäker men ändå brista i effektivitet genom att de politiska mål som förmånen är tänkt att åstadkomma inte uppnås.

### Det är värdefullt att granskning av rättssäkerhet och effektivitet bedrivs samlat

I praktiken granskar ISF ofta rättssäkerhetsfrågor och frågor som rör den administrativa effektiviteten tillsammans. Rättssäkerhetsfrågor och olika effektivitetsaspekter har nämligen nära beröringspunkter och är i praktiken ofta svåra att separera. För att en verksamhet ska anses vara administrativt effektiv krävs till exempel att handläggningen håller en hög kvalitet. Ett av de främsta måtten på kvaliteten i handläggningen är just om den är rättssäker. Omvänt kan rättssäkerheten påverkas av den administrativa effektiviteten. Exempelvis kan en handläggning som är ineffektiv genom att den leder till långa handläggningstider inverka negativt på rättssäkerheten.

Även myndigheternas arbete för att motverka felaktiga utbetalningar har både rättssäkerhets- och effektivitetsaspekter. Att de ansvariga myndigheterna på socialförsäkringsområdet säkerställer att förmåner betalas ut med rätt belopp till de mottagare som har rätt till dem är en rättssäkerhetsfråga. Men i myndigheternas uppdrag ligger också att de ska se till att använda handlägningsrutiner och inrätta kontroller av olika slag som leder till väl avvägda och väl använda administrativa resurser. I stor utsträckning används också samma metoder vid granskningar av rättssäkerhet och administrativ effektivitet, framförallt genomgångar av författningar och styrande dokument, intervjuer samt granskningar av ärendeakter.

Det finns beröringspunkter även mellan rättssäkerhet och effektivitet i form av effekter av den förda politiken för samhället och medborgarna. Tolkningen av om beslut är materiellt riktiga görs med utgångspunkt från lagstiftarens intentioner, vilket innebär att frågan om reglerna och tolkningen av dem leder till avsedda effekter handlar både om effektivitet och om rättssäkerhet. Genom att exempelvis genomföra effektutvärderingar i samspel med granskningar som är inriktade på rättssäkerhet och administrativ effektivitet blir det också möjligt att undersöka de bakomliggande orsakerna om de effekter som lagstiftaren eller de ansvariga myndigheterna velat åstadkomma inte uppnås. Att de avsedda effekterna inte uppnås kan till exempel bero på att det finns brister i förmånssystemets utformning eller i implementeringen av reglerna, att omvärlden har förändrats eller att systemet samverkar med andra system på ett sätt som påverkar mottagarnas incitament på ett sätt som inte har förutsetts.

Sammanfattningsvis har det ett stort värde att rättssäkerhets- och effektivitetsfrågor kan granskas samlat. Granskningar av rättssäkerhetsfrågor kan också ge uppslag till granskningar av effektivitetsfrågor och vice versa.

## 1.3 Organisation

ISF är en enrådighetsmyndighet som leds av en generaldirektör. ISF:s tillförordnade generaldirektör är Catarina Eklundh Ahlgren sedan den 1 maj 2018. Fram till den 30 april 2018 var Maria Hemström Hemmingsson generaldirektör.

Myndigheten har ett insynsråd där generaldirektören är ordförande. Rådet består av sex ledamöter: Thomas Erhag, juris dr., professor i offentlig rätt vid Göteborgs universitet/Handelshögskolan, Ingrid Esser, fil. dr. i sociologi, forskare vid Stockholms universitet, Annika Sundén, docent i national-ekonomi, analyschef på Arbetsförmedlingen, Eskil Wadensjö, professor emeritus i nationalekonomi vid Stockholms universitet, Solveig Zander, riksdagsledamot och Anders Öberg, landstingsråd i Norrbottens läns landsting.

Verksamheten var under 2018 organiserad i fem enheter och en stab under generaldirektören. De fyra sakenheterna var Enheten för barn och familj och internationella frågor, Enheten för sjukförmåner och rehabilitering, Enheten för pensioner och Enheten för variationsfunktion och tandvårdsstöd. Myndigheten hade även en administrativ enhet och chefsjuristen var placerad i en stabsfunktion.

Från och med den 15 oktober 2018 har en organisationsförändring genomförts där sakenheterna har minskats från fyra till tre enheter; Enheten för barn och familj, tandvårdsstöd och pensioner, Enheten för sjukfrånvaro och funktionsvariation samt Enheten för övergripande studier och internationella frågor. Organisationen i övrigt är oförändrad.

### *Verksamhetsområden*

Verksamheten är indelad i fyra verksamhetsområden. Det första är övergripande verksamhet som omfattar insatser och granskningar som omfattar flera förmånsområden eller som inte handlar om ett särskilt förmånsområde. Åtterrapporeringen om detta område sker i två kapitel, dels ett som handlar om övergripande insatser och dels ett som handlar om övergripande granskningar<sup>6</sup>. Det andra området omfattar förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner. Det tredje området omfattar ohälsorelaterade förmåner och det fjärde och sista omfattar pensioner och pensionsrelaterade förmåner.

Myndighetens tillsyns- och granskningsverksamhet bedrivs normalt i projektform.

---

<sup>6</sup> Övergripande *granskningar* omfattar alla de publikationer som har lämnats inom ramen för ett projekt medan övergripande *insatser* handlar om andra typer av slutprestationer som remissvar, expertdeltagande i offentliga utredningar, JIM-uppdraget, föreläsningar och uppdraget att omlokalisera verksamheten till Göteborg. Se vidare om ISF:s slutprestationer i kapitel 2.4 Att jämföra resultat.

## 1.4 Omlokalisering av verksamheten till Göteborg

Den 25 januari 2018 beslutade regeringen att ISF:s verksamhet i sin helhet ska omlokaliseras till Göteborg. Några utgångspunkter är att lokaliseringen ska vara avslutad senast 1 augusti 2019 och att verksamheten ska fungera effektivt med bibehållen kvalitet både på kort och på lång sikt. Konsekvenserna av omlokiseringsbeslutet beskrivs närmare i kapitel 3.5 Omlokalisera verksamheten från Stockholm till Göteborg och i kapitel 8 ISF:s kompetensförsörjning.

## 2 Resultatredovisning

### 2.1 Krav på rapportering

ISF ska senast den 1 februari varje år lämna en särskild granskningsplan, som anger vilken huvudsaklig inriktning tillsynen och granskningen ska ha under det kommande året.<sup>7</sup>

Granskningsplanen för år 2018<sup>8</sup> innehöll sammanlagt 25 tillsyns- och granskningsinsatser som var tänkta att rapporteras eller startas under året. I planen presenterades insatsernas syfte och planerad tidpunkt för avrapportering. Granskningsplanen för år 2019<sup>9</sup> som lämnades till regeringen den 1 februari innehåller sammanlagt 15 granskningar som ISF avser att rapportera eller starta under året. Antalet pågående och planerade projekt i granskningsplanen har minskat successivt under både 2018 och 2019 jämfört med tidigare år, eftersom omlokaliseringen gör att de tillgängliga resurserna för produktion minskar<sup>10</sup>.

ISF ska varje år, i samband med årsredovisningen, lämna en årlig rapport som sammanfattar de viktigaste iakttagelserna från systemtillsynen och effektivitetsgranskningen under det gångna verksamhetsåret.<sup>11</sup>

Den årliga rapporten för 2018 innehåller en beskrivning av de rapporter som myndigheten har lämnat under året. En sammanställning av de tre senaste årens publikationer ingår också. Den utförliga beskrivningen av vilka effekter som har kunnat iakttas av verksamheten under året utgår detta år på grund av omlokaliseringen. Den årliga rapporten lämnas till regeringen i samband med årsredovisningen i februari 2018.<sup>12</sup>

### 2.2 Samlat resultat och måluppfyllelse

ISF har publicerat 18 rapporter och 1 arbetsrapport, 2 vetenskapliga artiklar, 1 skrivelse och 23 remissvar under 2018. Myndigheten bedömer att årets resultat är mycket gott mot bakgrund av att det har varit ett år med ett intensivt omlokaliseringsarbete. Många medarbetare har lämnat organisationen på kort tid parallellt med att en omfattande rekrytering genomförts till Göteborg och nya medarbetare ska introduceras. Det har bara varit möjligt tack vare mycket lojala medarbetare, som i många fall

---

<sup>7</sup> 12 § instruktionen.

<sup>8</sup> Dnr 2018 – 0011.

<sup>9</sup> Dnr 2019 – 0009.

<sup>10</sup> Granskningsplanen för 2017 innehöll 30 pågående och planerade projekt och 2016 innehöll 32 pågående och planerade projekt.

<sup>11</sup> 13 § instruktionen.

<sup>12</sup> ISF Rapport 2019:2, dnr 2019 – 0038.

har valt att avsluta pågående projekt innan de slutat eller begärt tjänstledigt (se vidare under kapitel 3.5 Omlokalisera verksamheten från Stockholm till Göteborg). 18 rapporter och 27 övriga publikationer under ett år är ett normalt produktionsresultat om man ser till ISF:s verksamhet över tid (se vidare under kapitel 2.4 om att jämföra resultat). Den samlade produktionen är alltså jämförbar med tidigare år. Under år 2017 publicerades 17 rapporter och 43 övriga publikationer. Under år 2016 publicerades 16 rapporter, 1 ISF kommenterar och 32 övriga publikationer.

Vad gäller myndighetens publikationer upplever ISF att intresset för rapporterna generellt sett är stort och att iakttagelser och rekommendationer i stor utsträckning används som underlag till förbättringar inom socialförsäkringsområdet.

Av de rapporter som publicerades 2018 handlar sex huvudsakligen om effektivitetsfrågor, en huvudsakligen om rättssäkerhetsfrågor och nio om båda dessa områden (den årliga rapporten ingår inte). En rapport, som är tänkt att fungera som ett uppslagsverk, kan inte direkt klassificeras som varken en rättssäkerhets- eller effektivitetsgranskning.

Tiden för rapportering har förskjutits till 2019 för 5 projekt på grund av omlokaliseringen av verksamheten, 4 projekt har pausats på grund av att det saknats rätt kompetens att avsluta dem och ISF har beslutat att lägga ner 2 projekt samt 1 projektet har inte rapporterats som vi brukar. Se vidare under respektive område. Resterande granskningar har startats eller avslutats i enlighet med granskningsplanen.

## 2.3 Ekonomiskt resultat

ISF:s verksamhet finansieras i stort sett genom anslag, medan andra intäkter<sup>13</sup> har en mindre omfattning. ISF har fått en särskild finansiering under året med 1 miljon kr till regeringsuppdraget om att utvärdera samordningsförbundens verksamhet.

65 procent av de totala kostnaderna är personalkostnader, 17 procent övriga driftskostnader, 16 procent kostnader för lokaler och 2 procent finansiella kostnader och avskrivningar. Verksamhetens kostnader har ökat 4 procent i förhållande till föregående år. Även i år har verksamheten varit i balans med de tilldelade medlen.

50 procent av kostnaderna avser *övergripande verksamhet*<sup>14</sup> och det utgör därmed det område som ISF lagt mest resurser på under året. Kostnaderna för övergripande verksamhet har ökat med 49 procent jämfört med föregående år. Det beror på att tre projekt inom området har varit omfattande och det gäller särskilt ett regeringsuppdrag om utvärdering av samordningsförbundens verksamhet.

---

<sup>13</sup> Intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter.

<sup>14</sup> Övergripande verksamhet omfattar insatser och granskningar som omfattar flera förmånsområden eller som inte handlar om ett särskilt förmånsområde (kapitel 4 och 5).



27 procent av kostnaderna avser området *ohälsorelaterade förmåner* och utfallet ligger på ungefär samma nivå som föregående år.

14 procent avser området *förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner*. Kostnaderna inom detta område har minskat med 32 procent jämfört med föregående år, vilket beror på att vi har lagt ner mindre arbetstid i de pågående projekten jämfört med föregående år.

Det minsta verksamhetsområdet *pensioner och pensionsrelaterade förmåner* omfattar 8 procent av myndighetens verksamhet. Kostnaderna för detta område har minskat med 44 procent jämfört med föregående år. Det beror på att vi under 2017 avrapporterade ett omfattande regeringsuppdrag om skillnader och spridning i pensionsutfall för kvinnor och män.

Tabell 1 Kostnader och intäkter per verksamhet

Per verksamhet, tkr	2018	2017	2016
<i>Övergripande verksamhet*</i>			
Intäkter	34 774**	23 369	20 798
Kostnader	34 774**	23 369	20 798
<i>Förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner</i>			
Intäkter	9 722	14 232	13 876
Kostnader	9 722	14 232	13 876
<i>Ohälsorelaterade förmåner</i>			
Intäkter	18 787	19 103	15 591
Kostnader	18 787	19 103	15 591
<i>Pensioner och pensionsrelaterade förmåner</i>			
Intäkter	5 450	9 710	11 075
Kostnader	5 450	9 710	11 075
<b>Totalt</b>			
Intäkter	68 733**	66 414	61 340
Kostnader	68 733**	66 414	61 340

Övriga intäkter (intäkter av avgifter och andra ersättningar samt finansiella intäkter) är nettoredovisade och har minskat kostnaderna, de uppgår totalt till 12 tkr eller 0,02 procent av de totala intäkterna.

\* Området omfattar kostnader och intäkter för övergripande insatser och övergripande granskningar.

\*\* Till anslaget om 67 733 tkr har adderats 1 mkr som avser särskild finansiering i ett regeringsuppdrag om samordningsförbundens verksamhet (ingår i verksamhetsområde övergripande verksamhet).

En variation mellan områden och enskilda år är naturlig i den typ av verksamhet som ISF bedriver.

Den genomsnittliga kostnaden per rapport uppgick till 3,8 miljoner kr, vilket är jämförbart med de två senaste åren.

Tabell 2 Genomsnittskostnader

Genomsnittskostnad, tkr	2018	2017	2016
Antal rapporter	18	17	16
Genomsnittskostnad per rapport	3 819	3 907	3 834

Genomsnittskostnaden är beräknad som den totala kostnaden för året, se tabell 1, i förhållande till antalet lämnade rapporter med den årliga rapporten inkluderad.

## 2.4 Att jämföra resultat

Att jämföra resultat i ISF:s verksamhet mellan enskilda verksamhetsår eller mellan enskilda projekt som har olika förutsättningar måste göras med försiktighet. Nedan förs resonemang om vilka skillnader som kan finnas och som man behöver beakta när man jämför och analyserar resultaten. Komplexiteten i antalet möjliga förklaringsfaktorer som också kan samverka med varandra, gör att det inte är möjligt att kommentera utfallet på en detaljerad nivå.

### *ISF:s produktionsvolym*

Bortsett från de första två verksamhetsåren har ISF haft en produktionsvolym som har varierat från 16 till 27 rapporter under ett kalenderår. Omkring 17–20 rapporter är en normal produktionsvolym för ISF under ett verksamhetsår.

ISF har en kontinuerligt pågående verksamhet som inte följer kalenderåret. Projekt startas löpande under året och avslutas också löpande med olika typer av publiceringar som följd. Produktionscykeln har två toppar under året, dels en före sommaren och dels en före jul. Årsskiftet är en fastställd brytpunkt i tid och vilka rapporter ISF hinner publicera i december eller som skjuts till i januari året därpå påverkar vilken volym som anges i årsredovisningen ett enstaka kalenderår.

Produktionsvolymen ett enskilt verksamhetsår påverkas också av var i produktionscykeln majoriteten av projekten befinner sig. Längden på ett projekt kan variera från mindre än ett år till fyra år. Därför påverkar det produktionsvolymen om många projekt befinner sig i startfasen eller slutfasen under ett enskilt år. I en del av de projekt som resulterar i flera rapporter kan det också vara så att en större del av arbetet genomförs under ett år medan flera rapporter publiceras på kort tid i slutet av projektet under ett annat år, vilket då påverkar produktionsvolymen positivt det året.

*ISF:s slutprestationer och fördelning av gemensamma kostnader*

Inom området övergripande verksamhet utgörs myndighetens slutprestationer av remissvar, deltagande som experter i offentliga utredningar, arbetet med jämställdhetsintegrering, regeringsuppdraget att omlokalisera verksamheten samt föreläsningar och presentationer. Här ingår också de övergripande projekt som har slutredovisats till regeringen under året.

Inom de andra tre områdena är myndighetens slutprestationer de projekt som har slutredovisats till regeringen under året.

I den redovisade kostnaden för en slutprestation ingår alla de publikationer<sup>15</sup> som lämnats inom ramen för ett projekt. Vissa projekt bedrivs över flera verksamhetsår och i den totala kostnaden inkluderas även kostnader från tidigare år som hör till slutprestationen. ISF fördelar samtliga gemensamma kostnader på de projekt och insatser som genomförts under året.

I de fall myndigheten publicerar arbetsrapporter, working paper och skrivelser eller om en vetenskaplig artikel blir publicerad efter det att slutprestationen har redovisats i årsredovisningen, bokförs kostnaderna för nedlagd tid som gemensamma kostnader för det aktuella verksamhetsområdet.

*Att jämföra kostnader mellan projekt*

Varje projekt som ISF genomför är unikt. Projekten varierar såväl i längd som när det gäller vilken typ av kompetens och vilka övriga resurser som krävs för att genomföra dem. Även arbetssätt och metoder skiljer sig åt mellan projekten. Det är faktorer som direkt påverkar den totala kostnaden för det som publicerats inom ramen för ett projekt.

Ett ISF-projekt kan variera i tid, och under året har de varierat i tid från 8 månader till drygt 4 år.<sup>16</sup> Ett genomsnittligt projekt pågår i drygt 1,5 år. De kortare projekten resulterar vanligen i en rapport medan längre projekt kan generera flera rapporter eller andra typer av publikationer. ISF gör ibland också mer avgränsade insatser som tar kortare tid och är mindre resurskrävande.

ISF:s granskningar kan antingen initieras av regeringen genom ett regeringsuppdrag eller av ISF inom ramen för instruktionen. Under 2018 har ISF haft 36 pågående projekt under året<sup>17</sup>. Ser man till den nedlagda arbetstiden i regeringsuppdrag jämfört med egeninitierade projekt under 2018, så har 47 procent av arbetstiden lagts på regeringsuppdrag och 53 procent av tiden på egeninitierade projekt<sup>18</sup>. Ser man till antalet projekt så är

---

<sup>15</sup> Till exempel rapporter, ISF kommenterar, arbetsrapporter, skrivelser, working paper och vetenskapliga artiklar.

<sup>16</sup> Baserat på kalendertid för de projekt som avslutades under 2018.

<sup>17</sup> Under 2017 var antalet pågående projekt 44 stycken och 2016 var motsvarande siffra 43 projekt.

<sup>18</sup> Under 2017 var den nedlagda arbetstiden i regeringsuppdrag 55 procent och i egeninitierade projekt var arbetstiden 45 procent. Under 2016 var motsvarande siffra 44 procent för regeringsuppdrag och 56 procent för egeninitierade projekt.

19 regeringsuppdrag och 17 egeninitierade projekt<sup>19</sup>. Orsaken till att antalet pågående egeninitierade projekt är så få är att omlokaliseringen inneburit färre nystartade projekt under året samtidigt som några egeninitierade projekt också har lagts ner i förtid.

Vilken kombination av kompetens som behövs inom ett projekt beror på frågornas karaktär och komplexitet. Ett projekt som behandlar flera olika frågor kräver naturligen en bredare kombination av kompetenser än ett projekt i den andra ytterligheten med en starkt avgränsad frågeställning som kräver djup kompetens inom ett specifikt område.

Det angreppssätt och de metoder som ISF använder för att lösa uppgiften i ett projekt påverkar också tidsåtgången i både kalendertid och arbetstid. Projekt som innehåller bearbetning av registerdata tar ofta lång tid. Det beror till stor del på att dataleveranser nästan alltid tar lång tid. Även projekt som innehåller omfattande bearbetning av uppgifter från ärendedakter kan ta betydande tid i anspråk. Också leverans av akter kan ta lång tid och på så sätt vara en avgörande faktor för tidsåtgången i ett projekt.

Varken den genomsnittskostnad per rapport som anges ovan (i kapitel 2.3) eller genomsnittskostnaden för ett visst verksamhetsområde ger därmed något svar på frågan om verksamheten vid ISF har blivit mer eller mindre effektiv. Detta är viktigt att ha i åtanke vid jämförelser mellan enskilda rapporter och när man jämför genomsnittskostnaden mellan olika år eller områden.

Baserat på verksamheten de senaste tre åren kan ISF konstatera att kostnaden per rapport vanligen varierar mellan 2 och 4 miljoner kronor. Spridningen både neråt, med mindre kostsamma rapporter, och uppåt, med mer kostsamma rapporter, är relativt jämn. Det betyder att spridningen mellan enskilda rapporter är ganska stor.<sup>20</sup>

#### *Försämrad kvalitet i återrapporeringen av vissa slutpresentationer*

Återrapporeringen i årsredovisningen av en del slutpresentationer är inte fullständig detta år, eftersom det inte varit möjligt att få fram den information som utgör underlag. Det beror på att mer än hälften av både cheferna och medarbetarna har slutat vid ISF, som en konsekvens av regeringens omlokaliseringsbeslut. Det innebär att kvaliteten tillfälligt försämras i rapporteringen under detta år. Det kommenteras särskilt under varje aktuellt avsnitt.

---

<sup>19</sup> Under 2017 var antalet regeringsuppdrag 17 stycken och 27 projekt var egeninitierade projekt. Under 2016 var motsvarande siffra 13 procent för regeringsuppdrag och 30 procent för egeninitierade projekt.

<sup>20</sup> 46 procent av rapporterna ligger i intervallet 2–4 miljoner kr, 23 procent av rapporterna kostar mindre än 2 miljoner kr och 31 procent kostar mer än 4 miljoner kr. Om flera rapporter ingår i ett projekt har kostnaden delats mellan antalet rapporter.

## 2.5 Effekter av ISF:s verksamhet

ISF brukar redogöra i årsredovisningen för hur myndighetens arbete under det gångna året har bidragit till effektivitet och rättssäkerhet inom socialförsäkringsområdet.

ISF kan vanligen se effekter på olika områden. Vi kan följa effekter på riksdagens och regeringens styrning som till exempel kan handla om utrednings- och författningsarbete men också regeringens myndighetsstyrning. Vi kan också följa effekterna på myndigheternas styrning och handläggning och effekter på rättsutvecklingen.

Mot bakgrund av det omfattande merarbete som regeringens beslut att omlokalisera verksamheten till Göteborg har medfört för verksamhetens ledning, samtidigt som medarbetare har lämnat ISF i stor omfattning, har det inte varit möjligt att sammanställa de effekter som verksamheten har haft detta år.



## 3 Övergripande insatser

### 3.1 Remissvar

ISF har besvarat 23 remisser under året.

Under året har många yttranden behandlat övergripande ämnen som offentlig finansiering<sup>21</sup>, förvaltningens digitalisering<sup>22</sup> och statliga servicekontor<sup>23</sup>. Andra remisser har handlat om felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen<sup>24</sup>, sjukpenninggrundande inkomst för företagare<sup>25</sup>, mikrosimuleringsmodellen Fasit<sup>26</sup> och konstnärer<sup>27</sup>. ISF har också yttrat sig över remisser som handlat om personuppgifter<sup>28</sup>.

Inom barn och familjeområdet har myndigheten yttrat sig över remisser som har handlat om jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn<sup>29</sup> samt ekonomisk familjepolitik<sup>30</sup>.

Inom funktionsnedsättningsområdet har remisserna handlat om utbetalning av assistansersättning<sup>31</sup>, om merkostnadsersättning till följd av funktionshinder<sup>32</sup>, om kommuners informationsskyldighet enligt LSS<sup>33</sup> och om F-skattesystemet<sup>34</sup>.

Inom ohälsområdet har remisserna handlat om arbetslivsinriktad rehabilitering<sup>35</sup>, ett hållbart arbetsliv<sup>36</sup>, ökad trygghet för studerande som blir sjuka<sup>37</sup> och om koordineringsinsatser inom hälso- och sjukvård<sup>38</sup>.

---

<sup>21</sup> *Vissa ändringar i regleringen om tillstånd att ta emot offentlig finansiering*, Fi2018/00130/K.

<sup>22</sup> SOU 2018:25, *Juridik som stöd för förvaltningens digitalisering*.

<sup>23</sup> SOU 2018:43, *Statliga servicekontor – mer service på fler platser*.

<sup>24</sup> SOU 2018:14, *Bidragsbrott och underrättelseskyldighet vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen – en utvärdering*.

<sup>25</sup> *Sjukpenninggrundande inkomst för företagare under företagsets uppbyggnadsskede*, S2017/06606/SF.

<sup>26</sup> Ds 2018:2, *Reglering av mikrosimuleringsmodellen Fasit*.

<sup>27</sup> SOU 2018:23 *Konstnär – oavsett villkor?*

<sup>28</sup> SOU 2018:45, *Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap* och *Utkast till lagrådsremiss Behandling av personuppgifter för forskningsändamål*, U2018/01639/F.

<sup>29</sup> SOU 2017:101, *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen* (besvarad i februari och april).

<sup>30</sup> Ds 2017:59 *Regelförändringar inom ekonomisk familjepolitik*.

<sup>31</sup> *Vissa förslag om utbetalning av assistansersättning*, S2017/07389/FST.

<sup>32</sup> *Socialförsäkringsutskottets remiss gällande motion 2017/18:4088 av Johan Forsell m.fl.*, 1810-2017/18.

<sup>33</sup> *Kommuners informationsskyldighet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*, S2017/0748/FST.

<sup>34</sup> *F-skattesystemet – några särskilt utpekade frågor*, Fi2018/02428/S3.

<sup>35</sup> Ds 2018:32 *Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering*.

Inom pensionsområdet har remisserna handlat om ett mer hållbart premiepensionssystem<sup>39</sup>, grundskyddet för pensionärer<sup>40</sup> och garanti-pension inom EES<sup>41</sup>.

Den genomsnittliga styckkostnaden per remissvar uppgick till 89 tkr under 2018, vilket är högre än föregående år. Det beror på en försämrad kvalitet i underlaget för tidrapportering det här året.

Tabell 3 Kostnader per styck för remisser

Kostnad per remiss, tkr	2018	2017	2016
Antal remissvar	23	41	25
Kostnad per styck	89	42	33

### 3.2 Experter i utredningar

ISF har deltagit med en expert vardera i Delegationen för korrekta utbetalningar från välfärdssystemen<sup>42</sup> och i Utredningen om regeringens analys- och utvärderingsresurser.<sup>43</sup> Dessutom har ISF deltagit med en expert i Utredningen om vissa processuella frågor på socialförsäkringsområdet<sup>44</sup> och i Socialdataskyddsutredningen<sup>45</sup>.

ISF:s kostnader för arbetet under året uppgick till 204 tkr. Att kostnaderna har minskat jämfört med föregående år beror på att tre av utredningarna har avslutats under året, varav den ena redan i januari 2018.

Tabell 4 Kostnader för experter i utredningar

Kostnad, tkr	2018	2017	2016
Expert i utredningar	204	425	19

### 3.3 Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)

ISF har fått i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering som metod för att bidra till att nå de övergripande jämställdhetspolitiska målen.<sup>46</sup> Sedan den 15 mars anges också i ISF:s instruktion att myndigheten i sin systemtillsyn och effektivitetsgranskning ska belysa hur

<sup>36</sup> SOU 2108:24 *Tid för utveckling – delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid.*

<sup>37</sup> SOU 2018:9, *Ökad trygghet för studerande som blir sjuka.*

<sup>38</sup> Ds 2018:5 *Ny lag om koordineringsinsatser inom hälso- och sjukvården.*

<sup>39</sup> *Ett tryggt och mer hållbart premiepensionssystem*, Fi/2017/04798/FPM.

<sup>40</sup> Ds 2018:8, *Översyn av grundskyddet för pensionärer.*

<sup>41</sup> Ds 2017:11, *Fortsatt utbetalning av garantipensioner inom EES och Schweiz*, S2018/02073/SF.

<sup>42</sup> Fi 2016:07.

<sup>43</sup> Fi 2017:06

<sup>44</sup> S 2016:09.

<sup>45</sup> S 2016:05.

<sup>46</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Inspektionen för socialförsäkringen (S2015/07997/SR).



socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.<sup>47</sup>

På grund av omlokaliseringen har jämställdhetsarbetet prioriterats ner under året och vissa delar av den plan för arbetet som ISF har tagit fram sedan tidigare har inte kunnat fullföljas. Planen innehåller fyra utvecklingsområden: tydligare fokus på frågorna i tillsyns- och granskningsverksamheten, utveckling av myndighetens styrprocesser, ökad kunskap i organisationen samt översyn av ISF:s kommunikation. De två första utvecklingsområdena är de viktigaste för att ISF ska kunna bidra till de jämställdhetspolitiska målen i så hög utsträckning som möjligt.

Under året har ISF arbetat fram en projektvägledning som beskriver den nya projektprocessen som togs fram under 2017 (se vidare avsnitt 8.5 Det interna arbetet i övrigt). I vägledningen finns jämställdhetsperspektivet med genom hela processen. Det metodstöd för jämställdhetsanalyser, som ISF tog fram under 2017, har också förts in som en bilaga i vägledningen. I de mallar som har tagits fram för idépromemorior och projektplaner finns också avsnitt om jämställdhet. Det innebär att när idéer till nya granskningar utvecklas och när projekt startas ska det alltid framgå om det finns några relevanta jämställdhetsperspektiv som projektet bör beakta. Om projektgruppen bedömer att projektet inte ska ha ett jämställdhetsperspektiv ska detta motiveras. Det innebär att jämställdhetsfrågor har diskuterats i alla nya projekt som har startats under året.

Ett pass om jämställdhetsfrågor har också ingått i den introduktionsutbildning som har genomförts för nyanställda medarbetare under hösten (se vidare avsnitt 8.3 Kompetensutveckling). Tre medarbetare, varav två nyanställda i Göteborg, har deltagit i en konferens om jämställdhetsfrågor som anordnades av Jämställdhetsmyndigheten under hösten. Även generaldirektören deltog i ett seminarium på konferensen som riktades sig till generaldirektörer. I ett pass på konferensen delade Jämställdhetsmyndigheten också ut det metodstöd för jämställdhetsanalyser som ISF tagit fram till deltagarna.

ISF har haft svårt att utse en enskild medarbetare för ett uppdrag som jämställdhetssamordnare. Omlokaliseringen har också inneburit att ISF inte har haft utrymme att prioritera arbetet med att istället skapa en samordnande funktion. I början av 2019 har myndigheten utsett en grupp, med en person från varje sakenhet, för jämställdhetsarbetet i kärnverksamheten. Avsikten är att jämställdhetsarbetet ska få högre prioritet under 2019.

ISF:s kostnader för arbetet under året uppgick till 41 tkr.

Tabell 5 Kostnader för jämställdhetsintegrering i myndigheter

Kostnad, tkr	2018	2017	2016
Jämställdhetsintegrering i myndigheter	41	324	492

<sup>47</sup> 1 § förordningen (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen.

### 3.4 Föreläsningar och presentationer

I den utsträckning som de granskade myndigheterna önskar det presenterar ISF sina rapporter för medarbetare och ledning vid myndigheterna. ISF presenterar också rapporter regelbundet för Riksdagens socialförsäkringsutskott. ISF får även förfrågningar om att presentera rapporter vid olika konferenser och i andra sammanhang. Denna typ av aktiviteter är ett sätt för ISF att sprida kunskap om resultaten av myndighetens tillsyns- och granskningsverksamhet.

En medarbetare har bistått Regeringskansliet med utformning och genomförande av ett utbildningsprogram som omfattar drygt 5 dagars utbildning. Programmet vänder sig till erfarna handläggare inom Regeringskansliet. Det handlar om att stärka kompetensen att styra, leda, organisera och utveckla förvaltningen. Utbildningen har genomförts vid 5 tillfällen under våren.

Två medarbetare har föreläst om ISF:s uppdrag och verksamhet på Sahlgrenska akademien för personer som arbetar inom samhällsmedicin och folkhälsa.

En medarbetare har under våren presenterat rapporten *Assistansmarknaden – lönsamhet och konkurrensförhållanden*<sup>48</sup> på en konferens anordnad av intressegruppen för Assistansberättigade liksom på Försäkringskassans kunskapsstudio.

En medarbetare har föreläst på Statens Controllerutbildning som genomförs av Ekonomistyrningsverket och talade om kvalitetsmått utifrån vår rapport *Svårt att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning*<sup>49</sup>.

Mot bakgrund av omlokaliseringssituationen där många medarbetare har slutat under året har det inte varit möjligt att få en heltäckande bild över de föreläsningar och presentationer som har genomförts under året.

Den totala kostnaden för föreläsningar och presentationer uppgick till 365 tkr, vilket är lägre än föregående år. Det beror på att planeringen av utbildningsprogrammet till regeringskansliet krävde betydligt mer tid föregående år än vad normala förberedelser inför olika informationsinsatser gör. Styckkostnader återges inte, eftersom antalet föreläsningar och presentationer är svårt att mäta. Uppgift om styckkostnad riskerar därmed att ge en irrelevant bild.

Tabell 6 Kostnader för föreläsningar och presentationer

Kostnad, tkr	2018	2017	2016
Föreläsningar	365	511	153

<sup>48</sup> ISF Rapport 2017:16.

<sup>49</sup> ISF Rapport 2018:1.

### 3.5 Omlokalisera verksamheten från Stockholm till Göteborg

ISF har fått regeringens uppdrag att omlokalisera verksamheten till Göteborg. Arbetet ska vara genomfört senast den 1 augusti 2019. I juni lämnade ISF en redovisning till regeringen av de verksamhetsmässiga, personella och ekonomiska konsekvenserna av att omlokalisera ISF till Göteborg<sup>50</sup>. Förutom konsekvenserna har ISF också beskrivit vilka åtgärder som har vidtagits för att försöka minska de negativa konsekvenserna. Uppdraget ska redovisas slutligt till regeringen den 1 oktober 2019.

I omlokaliseringsarbetet har ISF tagit fram en handlingsplan som successivt bryts ner till halvårsnivå med prioriterade aktiviteter. Vi har medvetet valt att ha ett aktivt och öppet förhållningssätt, där vi arbetar proaktivt med olika åtgärder och involverar de fackliga organisationerna tidigt i arbetet. Initialt har kärnverksamheten, med de pågående projekten och medarbetarna i Stockholm, stått i fokus för arbetet. Ett strategiskt viktigt område i omlokaliseringsarbetet har varit att rekrytera kompetens till Göteborg tidigt för att skapa förutsättningar för att föra över kompetens från medarbetarna i Stockholm. För att detta skulle vara möjligt har det också varit centralt att ha lokaler i Göteborg redan från hösten 2018.

#### *Verksamhetsmässiga konsekvenser*

Ett halvår efter beslutet om omlokaliseringen kunde ISF konstatera att produktionen har varit mycket god under våren. Anledningen till det är att medarbetarna har känt en stor lojalitet att slutföra pågående projekt.

I sju pågående projekt har det inte varit möjligt att fullfölja den ursprungliga planeringen på grund av att medarbetare har slutat och att ISF inte har haft rätt resurser allokerade. Dessa projekt har i stället fått pausats eller så har beslut fattats att lägga ner projekten utan att ge regeringen det kunskapsunderlag som varit avsikten.

ISF förutsåg att produktionen från hösten kommer att minska avsevärt och att idégenerering och start av nya projekt kommer att påverkas märkbart på både kort och lång sikt. Hur lång tid det kommer att ta att bygga upp en tillräcklig kompetens i Göteborg beror till stor del på vilken kompetens vi kan rekrytera i Göteborg och i vilken utsträckning vi kan få till stånd en kompetensöverföring. Innan verksamheten är fullt uppbyggd igen kommer regeringen därmed i sin tur, under en ganska lång period, att få färre kunskapsunderlag.

Vidare kunde ISF konstatera att det är svårt att förutse de långsiktiga konsekvenserna för verksamheten. ISF:s verksamhet är beroende av medarbetarnas samlade kompetens. Våra medarbetare är den centrala resursen i verksamheten och deras kompetens utgör basen för vad vi kan åstadkomma. Vårt mål är att bygga upp en liknande verksamhet i Göteborg som vi har haft i Stockholm. Men en skiftning av kompetens kan på sikt

---

<sup>50</sup> ISF skrivelse *Verksamhetsmässiga, personella och ekonomiska konsekvenser av att omlokalisera ISF till Göteborg*, dnr 2018-0107.

innebära en skiftning av verksamhetens inriktning, även om uppdraget är oförändrat och styrningen sker på samma sätt som i dag.

För att minska de negativa konsekvenserna har ISF fokuserat på att skapa så goda förutsättningar som möjligt i kärnverksamheten och för projekten. Vi har anpassat projektprocessen när det har funnits behov av det. Vi har hittat flexibla lösningar i bemanning och avgränsning för att kunna genomföra pågående projekt när medarbetare har lämnat myndigheten. Det har varit viktigt att våga starta nya projekt och att arbeta aktivt för att kunna föra över kompetens till nya medarbetare. Det har också handlat om att ha fortsatt fokus på kärnverksamheten vid ledningsgruppens möten och att arbeta med dokumentation och överlämning. För att motverka negativa konsekvenser på längre sikt har ISF prioriterat att färdigställa, dokumentera och flytta över pågående arbeten som inte hinner slutföras, som tillsammans utgör viktiga byggstenar i en struktur som skapar grund för ett institutionellt minne. Det handlar till exempel om skrivvägledningen, den nya projektvägledningen, en skrift om "Att arbeta på ISF" och en kompetensförsörjningsstrategi.

Under hösten har produktionen minskat kraftigt och antalet publicerade rapporter har varit få. I 4 regeringsuppdrag har rapporteringstillfällen också försjukts framåt i tid eftersom vi saknat resurser och kompetens (se vidare under respektive avsnitt). ISF har fokuserat myndighetsdagarna på att generera och utveckla nya projektidéer. Det har varit viktigt för kompetensöverföringen eftersom detta har varit och kommer att vara det enda tillfället när gamla och nya medarbetare har kunnat verksamhetsplanera tillsammans över enhetsgränserna. Arbetet genererade ett stort antal idéer, vilket är positivt för verksamheten när fler nya medarbetare ska introduceras i arbetet under 2019. Det är också positivt på lite längre sikt att det finns ett överskott på idéer, för att ISF så småningom ska kunna återgå till normal produktionsvolym.

Att bedriva verksamhet på två orter under hösten, där både chefer och medarbetare från både Stockholm och Göteborg reser åt båda hållen, har inneburit nya utmaningar med att hålla samman alla de frågor som måste hanteras. ISF arbetar med Skype för att kunna genomföra möten med deltagare från både Stockholm och Göteborg, men det har inneburit mycket teknisk spiltid. Det har också inneburit att mötenas effektivitet och kvalitet har försämrats betydligt jämfört med tidigare. Det finns ett stort värde i att kunna mötas fysiskt i den situation ISF befinner sig i.

Kvaliteten i redovisningen av vissa slutprestationer kommer tillfälligt att försämrats i årsredovisningen för 2018. Redovisningen av effekterna av verksamheten under 2018 utblir också i både den årliga rapporten och i årsredovisningen.

Det är rimligt att förvänta sig att ISF:s rapporter under de kommande åren kommer att ha en ökad grad av variation i omfattning, djup och kvalitet. Det har tagit 10 år av kontinuerligt utvecklingsarbete för att åstadkomma en jämn och hög kvalitetsnivå på ISF:s rapporter.

*Personella konsekvenser*

Under det första halvåret efter beskedet om att omlokalisera verksamheten förlorade ISF snabbt värdefull kompetens. Hälften av utredarna, tre chefer inklusive generaldirektören och en medarbetare inom verksamhetsstödet hade lämnat ISF vid halvårsskiftet. Att förlora så många medarbetare på så kort tid, när kompetensen har tagit lång tid att bygga upp, är mycket kännbart för verksamheten. För att minska de negativa konsekvenserna har ISF anpassat vissa anställningar och även nyrekryterat några medarbetare för att säkra nödvändig kompetens i Stockholm. Att rekrytera medarbetare under de förutsättningar som gäller i Stockholm är svårt. Den första rekryteringen till Göteborg inleddes redan en månad efter regeringens omlokaliseringsbeslut och ett tiotal medarbetare rekryterades innan semestrarna.

Arbetsbelastningen för chefer och ledning, HR-funktion, fackliga företrädare och arbetsmiljöombud har ökat kraftigt under våren och har i perioder varit på gränsen till det orimliga för kritiska funktioner. Det har ökat risken för att chefer kan bli sjukskrivna eller välja att lämna ISF. Viss avlastning har skett genom att köpa tjänster, rekrytera dubbelt, delegera och prioritera arbetsuppgifterna löpande.

Pressen har också ökat på projekten för både projektledare och projektmedarbetare, när kompetens som är avgörande för genomförandet har slutat med kort varsel. ISF har försökt att underlätta kompetensöverföring genom att erbjuda tidsbegränsade pendlarvillkor och ta fram ett gediget introduktionsprogram för nyanställda.

Ett omlokaliseringsbeslut, där hela verksamheten förflyttas till en ny ort på ett stort geografiskt avstånd från den ursprungliga verksamhetsorten, är en genomgripande förändring för medarbetarna. Att regeringens beslut kom utan förvarning bidrog till starka reaktioner hos medarbetarna. Det har fått konsekvenser i form av sämre fokus och lägre energi, vilket i sin tur har påverkat såväl produktionen som den fysiska och psykiska arbetsmiljön.

Myndighetens ledning gjorde tillsammans med den lokala fackliga organisationen tidigt en bedömning av riskerna, för att kunna vidta lämpliga åtgärder för att kunna hantera varje riskkälla. Åtgärderna har handlat om att ge mycket information, att ha en god kommunikation och en öppen dialog, om ömsesidig respekt mellan medarbetarna och om chefsansvar respektive medarbetaransvar. Vi har genomfört seminarier för chefer och hela myndigheten om att befinna sig i förändring. De har följts upp med tre fördjupade tillfällen och möjlighet till coachande samtal. Vi har också haft gruppdiskussioner på enheterna och cheferna har funnits närvarande för individuella samtal och för att ge medarbetarna en möjlighet till reflektion över sin situation.

Under hösten har rekryteringen av nya medarbetare till Göteborg bidragit till en positiv energi och en påfyllnad av kvalificerad kompetens. Samarbetet och den så viktiga kompetensöverföringen mellan medarbetare i Stockholm och Göteborg har fungerat väldigt väl och ISF har gett stor frihet i var möten och projektarbetet bäst genomförs. Introduktionsprogrammet har genomförts i både Stockholm och Göteborg.

Helt i enlighet med förväntningarna har ISF fortsatt att förlora kompetens i Stockholm under hösten. Det gäller både utredarkompetens, stödkompetens och chefer. När en enhetschef slutade, så gav det en extra skjuts åt medarbetare att se över sin egen situation. Insikten om att verksamheten i Stockholm snart kommer att avvecklas blev väldigt påtaglig.

Den andra rekryteringen av utredare och en enhetschef till Göteborg kommer att avslutas i början av 2019. Under 2019 kommer ISF också att behöva rekrytera fler chefer och medarbetare inom de verksamhetsstödjande funktionerna.

#### *Ekonomiska konsekvenser*

Under det första halvåret 2018 behövde ISF pausa, lägga ner eller kunde inte rapportera sammanlagt sju pågående projekt på grund av att det saknades resurser för att bemanna dem. I juni 2018 uppgick de nedlagda kostnaderna för de projekten sammantaget till 4,4 miljoner kr<sup>51</sup>. 4 projekt avsåg övergripande granskningar, 2 projekt avsåg verksamhetsområde ohälsorelaterade förmåner och 1 projekt avsåg verksamhetsområde förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner.

Beslutet om omlokalisering innebär en större ekonomisk osäkerhet om verksamhetens omfattning under en övergångsperiod som är svår att beräkna. Det är till exempel svårt att förutse hur stor personalomsättningen blir och när den sker i tid. Förlorad kompetens innebär minskade lönekostnader samtidigt som ISF har rekryterat utredarkompetens tidigt till Göteborg, vilket innebär ökade lönekostnader. ISF har, i en särskild skrivelse<sup>52</sup> som lämnades till regeringen i oktober, påtalat att det är helt avgörande för att verksamheten i Göteborg ska kunna fungera bra framöver att det finns ekonomiska förutsättningar för att hålla takten i rekryteringarna och säkerställa att en kunskapsöverföring kan ske kontinuerligt från hösten 2018.

De pendlarvillkor som ISF kommer att erbjuda alla medarbetare i Stockholm leder till att uppbyggnaden i Göteborg kommer att avslutas senare än vad den annars hade kunnat göra. Möjligheten till kompetensöverföring är så viktig för verksamhetens kvalitet på lång sikt – och på kort sikt för att vi överhuvudtaget ska kunna fortsätta bedriva verksamhet under övergångsperioden – att värdet överstiger kostnaden. Varje medarbetare som accepterar erbjudandet innebär en ökad kostnad med 200 000 kr under den 12-månadersperiod som villkoren gäller<sup>53</sup>. Pendlarvillkoren innebär att vi till viss del kommer att ha en dubbel bemanning för att kompetensöverföringen ska kunna ske. Det kan innebära att vi kommer att ha ökade lönekostnader samtidigt som vi har en lägre produktion på kort sikt, med syftet att kunna garantera en normal produktion på längre sikt.

---

<sup>51</sup> Avser de bokförda kostnaderna sedan projektens början fram till och med den 15 juni 2018.

<sup>52</sup> ISF skrivelse *Framställan om ekonomiska ramar för Inspektionen för socialförsäkringen*, dnr 2018-0107.

<sup>53</sup> Villkoren kommer att gälla 12 månader från och med augusti 2019 till och med juli 2020.

ISF kommer att ha ökade lokalkostnader under en övergångsperiod. Det beror på att vi har kostnader för nuvarande hyreskontrakt i Stockholm fram till början av år 2020, samtidigt som vi har lokalkostnader i Göteborg från hösten 2018. Lokalkostnaderna i Göteborg kommer att öka successivt under 2019 i takt med att lokalytorna utökas. Under en övergångsperiod kommer ISF också att ha behov av några tillfälliga arbetsplatser i Stockholm. Lokalkostnaderna har ökat med 90 procent under 2018 jämfört med föregående år. I den särskilda skriveslen i oktober beräknade ISF att avsättningarna i bokslutet skulle uppgå till 19,8 miljoner kronor enligt gällande regelverk. Därefter har en överenskommelse träffats med hyresvärden i Stockholm som gjort att de faktiska avsättningarna i bokslutet minskat till 3,6 miljoner kronor, vilket påverkat anslagsförbrukningen under 2018.

En kraftig ökning av kostnaderna för resor och hotell förutsågs under en period både före och efter själva omlokaliseringen. Kostnaderna för hotell och resor har ökat under året med 124 procent jämfört med föregående år. Rekryteringskostnaderna har ökat med 200 procent på grund av de rekryteringar som genomförts under året.

Den inestående semesterlöneskulden, som uppgår till 3,1 miljoner kronor vid årsskiftet, kommer att påverka betalningsflödet när medarbetarna slutar under 2019. Däremot kommer det inte att påverka anslagsförbrukningen.

*Att beräkna kostnader för omlokaliseringen har inte varit möjligt*

Det är inte möjligt att beräkna och redovisa vad regeringens beslut om omlokalisering av verksamheten kostar på ett tillförlitligt sätt. Beslutet innebär att cheferna under det gångna året har ägnat en mycket stor del av sin arbetstid åt att planera och genomföra regeringens beslut, samtidigt som den löpande kärnverksamheten också har bedrivits parallellt. Ett försök att beräkna kostnaden skulle antingen resultera i en underskattning av kostnaden, för att man bara fångar vissa typer av kostnader som är lätta att mäta till exempel resor och hotell, eller en överskattning av kostnaderna, för att omlokaliseringen genomsyrar "ju allt vi gör". Därför redovisar ISF inte någon kostnad för denna prestation.

### 3.6 Upphandlingar över gällande tröskelvärden

ISF har fått i återrapporteringskrav i regleringsbrevet för 2018 att redovisa hur vi har arbetat med att uppfylla de nya kraven på kollektivavtalsenliga villkor som följer av 17 kap. 2–5§§ lagen (2016:1145) om offentlig upphandling vid upphandlingar som överstiger tröskelvärdet. ISF har inte genomfört några upphandlingar över tröskelvärdet under år 2018.





## 4 Övergripande granskningar

Inom området övergripande granskningar har ISF publicerat 8 rapporter och 1 arbetsrapport som behandlar övergripande frågor.

Delredovisningarna av regeringsuppdraget om utvärdering av samordningsförbundens verksamhet har förskjutits till februari och mars 2019 på grund av omlokaliseringen. Uppdraget ingick i granskningsplanen för år 2018 och hade ursprungligen en planerad rapportering i oktober och december 2018.

Projektet om Försäkringskassans processföring har förskjutits till andra kvartalet 2019 på grund av brist på resurser till följd av omlokaliseringen. Projektet ingick i granskningsplanen för år 2018 och hade en planerad rapportering till fjärde kvartalet 2018.

ISF har inte heller lämnat den årliga rapport om effektiviteten i socialförsäkringsadministrationen som vi brukar göra.

ISF har pausat en förstudie om kontrollarbetet i Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten, liksom ett projekt om Försäkringskassan som lokal organisation, till dess att det eventuellt finns resurser att återuppta arbetena.

Tabell 7 Publikationer 2018 inom övergripande granskningar

Typ	Nummer	Titel	Publicerad
Rapport	2018:1	Svårt att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning – en granskning av kvalitetsutvecklingsmodellerna på Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten	Januari
Rapport	2018:2	Försäkringskassans administration av familjeförmåner inom EU – en granskning av barnbidrag, bostadsbidrag och föräldrapenning med EU-anknytning	Februari
Rapport	2018:5	Profilerings som urvalsmetod för riktade kontroller – en granskning av träffsäkerheten, effektiviteten, och rättssäkerheten i Försäkringskassans modeller för riskbaserade kontroller	Mars
Rapport	2018:6	Risker för felaktiga utbetalningar vid gränsöverskridande situationer - en granskning av Försäkringskassans och Pensionsmyndighetens kontroller av personer som arbetar, bor eller har bott utomlands	Mars
Rapport	2018:14	Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början – en redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen	Augusti
Rapport	2018:16	Förändrad styrning av och i Försäkringskassan – en analys av hur regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar påverkar handläggningen av sjukpenning	Oktober
Rapport	2018:17	Regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar – en redovisning av hur regeringen styr Försäkringskassan och hur myndigheten arbetar för att bidra till att målet uppnås	Oktober
Rapport	2018:18	Regelorientering och klientorientering hos handläggare – en redovisning av en enkätundersökning bland nyanställda och mer erfarna handläggare på Försäkringskassan.	December
Arbetsrapport <sup>54</sup>	2018:1	Riskbaserade urvalsprofiler och likabehandling	Juni

<sup>54</sup> Arbetsrapporter är en övrig publikation och inte en ISF-rapport.

#### 4.1 Svårt att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning – en granskning av kvalitetsutvecklingsmodellerna på Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten

ISF konstaterar att det är mycket resurskrävande och metodologiskt problematiskt att göra trovärdiga mätningar av hur den rättsliga kvaliteten utvecklats. Därför är det inte förvånande att Försäkringskassan försöker "slå två flugor i en smäll" och använda de lokala ärendeuppföljningarna, som görs inom ramen för kvalitetsutvecklingsmodellen, för resultatuppföljning. Risker med detta är att modellen kommer att fungera sämre ur ett utvecklingsperspektiv och samtidigt inte heller kommer att fungera särskilt bra för mätningar av den rättsliga kvaliteten. Mätningarna är tänkta att utgöra ett underlag i myndighetens egen uppföljning, men kan även användas som återrapportering i enlighet med de krav regeringen ställt i regleringsbrevet.

ISF anser att det är viktigt att både myndigheterna och regeringen inser hur svårt det är att göra säkerställda bedömningar av hur den rättsliga kvaliteten har utvecklats. Regeringen bör ta ställning till vad de vill få ut av myndigheternas redovisning i exempelvis årsredovisningen. Eftersom säkra bedömningar av hur kvaliteten har utvecklats är resurskrävande för myndigheterna, kan det handla om att i stället fokusera kraven i regleringsbrevet på en kvalitativ redovisning av hur myndigheterna arbetar för att förbättra kvaliteten. Försäkringskassan bör ta ställning till vilket syfte kvalitetsutvecklingsmodellen ska ha. Att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning i samma modell är dömt att misslyckas. Rapporten<sup>55</sup> publicerades i januari 2018 och är en slutrapportering av ett regeringsuppdrag.

#### 4.2 Försäkringskassans administration av familjeförmåner inom EU – en granskning av barnbidrag, bostadsbidrag och föräldrapenning med EU-anknytning

Granskningen visar att Försäkringskassan bedriver ett omfattande förbättringsarbete i syfte att öka den tillgängliga statistiken över relevanta ärenden, att identifiera EU-ärenden i handläggningen, att utbilda medarbetare på området och att underlätta informationsutbytet med behöriga institutioner i EU/EES-länderna och Schweiz. Trots det pågående utvecklingsarbetet finns det både utrymme för och behov av ytterligare förbättringar. Det handlar framförallt om två stora utmaningar. Den ena är att fånga upp de ärenden som rör barnbidrag och bostadsbidrag till familjer och familjemedlemmar som rör sig över Sveriges gränser eller på annat sätt har koppling till svensk socialförsäkring. Den andra är att utreda dessa ärenden på ett rättssäkert sätt, utan att handläggningstiden blir orimligt lång.

---

<sup>55</sup> ISF Rapport 2018:1, dnr 2017- 0107.

För föräldrapenningärenden med EU-anknytning har EU-rätten i dagsläget bara en begränsad inverkan på Försäkringskassans handläggning. Det kan, beroende av hur föräldrapenning kommer att klassificeras enligt EU-rätten, förändras i framtiden. Det kan i så fall ge upphov till nya utmaningar.

ISF riktar rekommendationer till både regeringen och till Försäkringskassan. I relation till regeringen handlar det om att verka för samordningsregler som är bättre anpassade till den svenska föräldraförsäkringen. I relation till Försäkringskassan handlar det framförallt om att fortsätta, förstärka och vidareutveckla redan pågående utvecklingsinsatser inom området familjeförmåner med EU-anknytning. Rapporten<sup>56</sup> publicerades i februari 2018.

### 4.3 Profilerings som urvalsmetod för riktade kontroller – en granskning av träffsäkerheten, effektiviteten, och rättssäkerheten i Försäkringskassans modeller för riskbaserade kontroller

Utifrån analysen konstaterar ISF att Försäkringskassans utveckling av riskbaserade kontroller på ett övertygande sätt har visat att träffsäkerheten är betydligt högre än för de övriga alternativ som finns tillgängliga i dag. Med små korrigeringar går det även att garantera att metoderna ger lika-behandling. Metoder som är både träffsäkra och behandlar alla lika utifrån risk har stora förutsättningar att vara effektiva, om de används i tillräcklig omfattning. Därför finns det ett potentiellt stort värde för socialförsäkringen om metoderna vidareutvecklas och förfinas.

ISF rekommenderar regeringen att bland annat utreda hur kontroller kan genomföras på ett integritetssäkert sätt. ISF menar också att det är angeläget att myndigheter som använder sig av riskbaserade kontroller överväger de rättsliga riskerna tidigt, helst innan ett nytt arbetssätt införs. Myndigheterna bör sedan kontinuerligt överväga vilka rättsliga risker som kan finnas, som exempelvis risken för bristande likabehandling. Rapporten<sup>57</sup> publicerades i mars 2018.

#### *Riskbaserade urvalsprofiler och lika behandling*

I samband med rapporten publicerades också en arbetsrapport<sup>58</sup> för att öka förståelsen för de resultat som genereras av maskininlärningsalgoritmer. Något som till en början visar på god träffsäkerhet kan vid närmare undersökning visa sig vara diskriminerande. Analysen påvisar betydelsen av att ha en kausal modell i botten när prediktiva modeller skattas och tillämpas. Slutsatserna kretsar kring frågor som rör träffsäkerhet och rättssäkerhet och hur dessa i många avseenden motverkande storheter är relaterade och kan vägas i förhållande till varandra för att nå effektivitet i exempelvis kontrollarbete.

---

<sup>56</sup> ISF Rapport 2018:2, dnr 2017- 0072.

<sup>57</sup> ISF Rapport 2018:5, dnr 2017 - 0027.

<sup>58</sup> ISF arbetsrapport 2018:1, dnr 2017 - 0027.

#### 4.4 Risker för felaktiga utbetalningar vid gränsöverskridande situationer - en granskning av Försäkringskassans och Pensionsmyndighetens kontroller av personer som arbetar, bor eller har bott utomlands

Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten är till stor del medvetna om riskerna för felaktiga utbetalningar som finns vid gränsöverskridande situationer och har infört kontroller för att hantera dem. ISF bedömer ändå att gränsöverskridande situationer behöver få högre prioritet och att båda myndigheterna behöver avsätta mer resurser för att identifiera vilka problem som finns och hur omfattande de är. ISF kan konstatera att en av de främsta utmaningarna som myndigheterna har är att identifiera ärenden som rör gränsöverskridande situationer. Här visar granskningen att myndigheterna oftare skulle behöva samla in ny information som kan påverka försäkringstillhörigheten i samband med ansökan om en förmån. Samtidigt behöver myndigheterna på fler sätt än i dag sprida information om enskildas skyldighet att själva anmäla när de rör sig mellan länder. När myndigheterna väl vet att det är fråga om en gränsöverskridande situation behöver de prioritera de kontroller av rätten till ersättning som är möjliga att göra även om sådana kontroller är svårare att genomföra än när personer bor i Sverige.

Gemensamt för ärenden som rör gränsöverskridande situationer är att myndigheterna har vissa svårigheter att få information om utländska förmåner och inkomster från utländska myndigheter samt att svarstiderna ofta är långa. Rapporten<sup>59</sup> publicerades i mars 2018.

#### 4.5 Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början – en redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen

ISF redovisar utvecklingen av de kollektivavtalade ersättningar som kompletterar föräldrapenningen, arbetslöshetsersättningen, sjukpenningen, sjukersättningen, livräntan och pensionen från den allmänna socialförsäkringen samt ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen. Avsikten är att rapporten ska fungera som ett uppslagsverk som kan användas av såväl beslutsfattare på olika nivåer i samhället, som av arbetsgivare, arbetstagare och andra intresserade. Redovisningen sträcker sig från 2000-talets början fram tills i dag. Många genomgångna avtal sträcker sig dessutom fram till år 2020 och en del är så kallade tillsvidareavtal som gäller tills någon av parterna säger upp det.

Fokus är på förutsättningarna för att få ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna och ersättningsnivåerna. Avtalen som reglerar de kollektivavtalade ersättningarna skiljer sig åt mellan den statliga, kommunala och

---

<sup>59</sup> ISF Rapport 2018:6, dnr 2017 – 0024.

privata sektorn. Inom den privata sektorn finns det också stora skillnader mellan olika branscher och avtalsområden men också mellan arbetare och tjänstemän.

Ungefär 90 procent av alla anställda arbetar på en arbetsplats där arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal som ger rätt till kompletterande kollektivavtalade ersättningar. I början av 2000-talet var andelen som täcktes av ett kollektivavtal något högre, 93 procent, men de senaste 10 åren har täckningsgraden legat konstant kring 90 procent. Det finns inga tecken på att andelen som täcks av kollektivavtal kommer att minska de närmaste åren. Rapporten<sup>60</sup> publicerades i augusti 2018.

## 4.6 Regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar

ISF har publicerat två rapporter i oktober som handlar om regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar. Tillsammans ger rapporterna en helhetsbild av hanteringen av målet om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar genom hela styrkedjan – från regeringen till den lokala handläggningsverksamheten i Försäkringskassan.

*Förändrad styrning av och i Försäkringskassan – en analys av hur regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar påverkar handläggningen av sjukpenning*

Rapporten visar att när regeringen skiftar fokus i styrningen omsätts de nya styrsignalerna i myndigheten vilket resulterar i förändrade arbetsvillkor för lokalkontoren där handläggningen utförs. När medborgarnas förtroende stod i styrningens fokus ökade förtroendet men sjukpenningtalet steg. Trenden med ökade sjukpenningtal bröts då styrningens fokus ändrades och i stället inriktades på att sänka sjukpenningtalet. Ändringar i styrningens fokus får alltså önskad effekt men medför också oförutsedda konsekvenser.

När tillämpningen varierar över tid, trots att inga betydelsefulla regeländringar har genomförts, kan det äventyra rättssäkerheten. Dessutom kan tilltron till socialförsäkringssystemet skadas. En annan oförutsedd konsekvens är att handläggargenerationen riskerar att försvagas. När villkoren i handläggningen ändras, påverkas arbetets innehåll vilket bidrar till en onödig personalomsättning. Handläggarna riskerar också att uppfatta de tidigare arbetssätten som felaktiga när delar av uppdraget betonas mer eller mindre, när det varierar vilka moment i handläggningen som följs upp eller när utformningen av stöden till handläggningen varierar under olika styrepoker. Därmed finns en risk att handläggarna inte utvecklar sin professionella kompetens för att hantera hela uppdraget. En tredje konsekvens är att villkoren för övriga aktörer i sjukskrivningsprocessen ändras genom att Försäkringskassan gör mer eller mindre av olika delar i sjukskrivningsprocessen. Då riskerar den försäkrade att "falla mellan stolarna".

---

<sup>60</sup> ISF Rapport 2018:14, dnr 2018 – 0016.

En central slutsats är att det behövs en långsiktig och uthållig styrning av Försäkringskassan för att rättssäkerheten ska vara stabil över tid. Det skulle också öka möjligheten att åstadkomma en långsiktig låg och stabil sjukfrånvaro och samtidigt behålla förtroendet för myndigheten. Rapporten<sup>61</sup> publicerades i oktober 2018.

*Regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar – en redovisning av hur regeringen styr Försäkringskassan och hur myndigheten arbetar för att bidra till att målet uppnås*

Rapporten visar att regeringens styrning av Försäkringskassan medför att Försäkringskassan identifierar problem i sjukskrivningsprocessen. När Försäkringskassan återrapporterar dessa till regeringen tenderar det att generera nya regeringsuppdrag och styrsignaler från regeringen. Att det finns en koppling mellan problem som identifieras i myndigheten och regeringens styrning kan vara bra. Men rapporten om en förändrad styrning av och i Försäkringskassan (se ovan) visar att det uppstår oförutsedda konsekvenser när regeringen styr utifrån fokus på aktiviteter snarare än utifrån en helhetsyn på uppdraget. Rapporten<sup>62</sup> publicerades i oktober 2018.

#### 4.7 Regelorientering och klientorientering hos handläggare – en redovisning av en enkätundersökning bland nyanställda och mer erfarna handläggare på Försäkringskassan

Sammantaget visar studien inga stora skillnader mellan de nyanställda och de mer erfarna handläggarna vare sig när det gäller deras regelorientering, deras orientering mot klientbemötande eller deras orientering mot klientanpassning. Det fanns inte heller några tydliga samband mellan anställningstid och handläggarnas orientering i de tre dimensionerna bland de erfarna handläggarna. Den enda tendens till skillnad mellan nyanställda och erfarna handläggare var att de nyanställda handläggarna utan tidigare erfarenhet av liknande arbete möjligen var något mer regelorienterade än de erfarna handläggarna. Men resultatet var inte entydigt, utan berodde på vilket mått på regelorientering som användes. Resultatet ska därför tolkas med försiktighet. Även om projektet inte har undersökt i vilken utsträckning handläggarnas attityder får genomslag i deras handläggning eller beslutsfattande är slutsatsen att resultaten är positiva ur ett rättssäkerhetsperspektiv. Rapporten<sup>63</sup> publicerades i december 2018.

---

<sup>61</sup> ISF Rapport 2018:16, dnr 2017 – 0094

<sup>62</sup> ISF Rapport 2018:17, dnr 2017 – 0094

<sup>63</sup> ISF Rapport 2018:18, dnr 2016 – 0199.

**Tabell 8** Kostnader för avslutade projekt inom övergripande granskningar, tkr

<i>Slutprestation</i>	<i>2018</i>
Svårt att kombinera kvalitetsutveckling och resultatuppföljning – en granskning av kvalitetsutvecklingsmodellerna på Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten	3 257
Försäkringskassans administration av familjeförmåner inom EU – en granskning av barnbidrag, bostadsbidrag och föräldrapenning med EU-anknytning	2 317
Profilerings som urvalsmetod för riktade kontroller – en granskning av träffsäkerheten, effektiviteten och rättssäkerheten i Försäkringskassans modeller för riskbaserade kontroller  Riskbaserade urvalsprofiler och likabehandling (arbetsrapport)	6 520
Risker för felaktiga utbetalningar vid gränsöverskridande situationer – en granskning av Försäkringskassans och Pensionsmyndighetens kontroller av personer som arbetar, bor eller har bott utomlands	7 108
Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början – en redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen	908
Förändrad styrning av och i Försäkringskassan – en analys av hur regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar påverkar handläggningen av sjukpenning  Regeringens mål om ett sjukpenningtal på 9,0 dagar – en redovisning av hur regeringen styr Försäkringskassan och hur myndigheten arbetar för att bidra till att målet uppnås	7 120
Regelorientering och klientorientering hos handläggare – en redovisning av en enkätundersökning bland nyanställda och mer erfarna handläggare på Försäkringskassan	6 859
<i>Genomsnittskostnader</i>	
Genomsnittskostnad 2018	4 261
Genomsnittskostnad år 2017	2 351
Genomsnittskostnad år 2016	3 929

ISF redovisar slutprestationernas totala kostnad. I denna kan flera publikationer ingå. Om projekt bedrivs över flera verksamhetsår inkluderas även kostnader från tidigare år som är hänförliga till slutprestationen. Genomsnittskostnaden utgör ett jämförelsetal baserat på kostnaden för de projekt som redovisas under året.



## 4.8 Kostnader

Kostnaden för de publikationer som lämnats inom ramen för de 7 projekt som har redovisats slutligt till regeringen under året uppgick till i genomsnitt 4,3 miljoner kr per rapport. Genomsnittskostnaden är cirka 2 miljoner kr högre per rapport än föregående år, då den genomsnittliga kostnaden var 2,3 miljoner kr per rapport. Skillnaden beror på att tre projekt som har avslutas under året har varit omfattande och krävt mycket arbetstid.

De nedlagda kostnaderna för de två pausade projekten uppgår till 3,1 miljoner kr.



## 5 Förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner

ISF har publicerat 2 rapporter inom området förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner.

Slutredovisningen av regeringsuppdraget om uppföljning av reformen om underhållsbidrag och underhållsskyldighet har förskjutits till maj 2019 på grund av omlokaliseringen. Uppdraget ingick i granskningsplanen för år 2018 och hade ursprungligen en planerad rapportering i februari 2019.

Regeringsuppdraget om uppföljning av nya åldersgränser och ökad flexibilitet m.m. i föräldraförsäkringen har förskjutits i sin helhet till mars 2020 på grund av omlokaliseringen. Uppdraget ingick i granskningsplanen för år 2018 och hade ursprungligen en delrapportering i mars 2019 och slutlig rapportering i mars 2020.

Regeringsuppdraget om analys av tillämpningen av barnkonventionen har förskjutits till juni 2019 på grund av omlokaliseringen. Uppdraget ingick i granskningsplanen för år 2018 och hade ursprungligen en planerad rapportering i mars 2019. Genomförandet kommer att anpassas till omlokaliseringens förändrade förutsättningar, vilket innebär att arbetet blir mindre omfattande än vad som förutsågs initialt när ISF fick uppdraget.

Ett projekt om utvärdering av tandvård för unga vuxna har pausats under året, men arbetet har återupptagits i början av 2019.

*Tabell 9* Publikationer 2018 om förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner

<i>Typ</i>	<i>Nummer</i>	<i>Titel</i>	<i>Publicerad</i>
Rapport	2018:4	Åtgärder för att begränsa fusk och felaktigheter i assistansersättningen – en granskning av systemet efter 2013 års ändringar	Februari
Rapport	2018:13	Dubbeldagar – vissa pappors väg in i föräldrapenningen? – en analys av pappors uttag av föräldrapenning under barnets första levnadsår, före och efter införandet av dubbeldagar	Juni

## 5.1 Åtgärder för att begränsa fusk och felaktigheter i assistansersättningen – en granskning av systemet efter 2013 års ändringar

Uppföljningen visar att ett resultat av lagändringarna är att Försäkringskassan har förändrat delar av sin interna styrning samt anpassat den externa information som lämnas till brukare och assistansanordnare. ISF bedömer att lagändringarna har ökat Försäkringskassans möjligheter att stoppa felaktiga utbetalningar i handläggningen av assistansersättningen. Samtidigt konstaterar ISF att det inte går att bedöma hur stora effekterna är, eftersom det saknas information som gör det möjligt att utvärdera detta. ISF konstaterar vidare att regelverket fortfarande inte ger Försäkringskassan tillräckligt stöd för att på ett effektivt sätt kontrollera att assistansersättning bara betalas ut till personer som uppfyller förutsättningarna för rätt till ersättningen eller att den betalas ut i rätt omfattning. Dessutom har Inspektionen för vård och omsorg (IVO) mycket begränsade möjligheter att följa upp att assistansersättningen verkligen används till den typ av assistans den är avsedd för, eller att assistansen utförs med tillräcklig kvalitet. Mot den bakgrunden rekommenderar ISF att regeringen inför en möjlighet för IVO att granska kvaliteten i assistansen. Rapporten<sup>64</sup> publicerades i februari 2018.

## 5.2 Dubbeldagar – vissa pappors väg in i föräldrapenningen? – en analys av pappors uttag av föräldrapenning under barnets första levnadsår, före och efter införandet av dubbeldagar

Dubbeldagar innebär en möjlighet för föräldrar att ta ut föräldrapenning samtidigt för samma barn och för samma tid i totalt 30 dagar under barnets första levnadsår. Resultaten pekar på att allt fler pappor inom de socioekonomiska grupper som vanligtvis inte tar ut dagar med föräldrapenning nu väljer att göra så. Dessa grupper är; pappor med lägre inkomster, pappor som har högre inkomst än mamman, pappor i par där båda har lägre utbildning och pappor i par där båda är utrikes födda. Det tyder på att dubbeldagarna kan tjäna som en "inkörsport" till föräldrapenningen för vissa socioekonomiska grupper av pappor. Utan möjligheten att ta ut dubbeldagar skulle dessa pappor kanske inte tagit ut någon föräldrapenning alls under barnets första levnadsår.

ISF har även tittat på när, under barnets första levnadsår, papporna börjar ta ut dagar med föräldrapenning och om detta förändrats efter att dubbeldagarna infördes. Granskningen visar att alla grupper av pappor, till barn födda efter att dubbeldagarna infördes, börjar ta ut föräldrapenning omkring en månad tidigare än papporna till barn födda innan möjligheten att ta ut dubbeldagar fanns. Rapporten<sup>65</sup> publicerades i juni 2018.

---

<sup>64</sup> ISF Rapport 2018:4, dnr 2014 - 0151.

<sup>65</sup> ISF Rapport 2018:13, dnr 2017 - 0032.

### 5.3 Kostnader

Kostnaden för de publikationer som lämnats inom ramen för de 2 projekt som har redovisats slutligt till regeringen under året uppgick i genomsnitt till 2,1 miljoner kr per rapport. Genomsnittskostnaden ligger på samma nivå som föregående år.

De nedlagda kostnaderna för det pausade projektet uppgår till 458 tkr.

*Tabell 10* Kostnader för avslutade projekt om förmåner till barn, familjer och personer med funktionsnedsättning samt tandvårdsförmåner, tkr

<i>Slutprestation</i>	<i>2018</i>
Åtgärder för att begränsa fusk och felaktigheter i assistansersättningen – en granskning av systemet efter 2013 års ändringar	2 090
Dubbeldagar – vissa pappors väg in i föräldrapenningen? – en analys av pappors uttag av föräldrapenning under barnets första levnadsår, före och efter införandet av dubbeldagar	2 087
<i>Genomsnittskostnader</i>	
Genomsnittskostnad år 2018	2 088
Genomsnittskostnad år 2017	2 066
Genomsnittskostnad år 2016	2 719

ISF redovisar slutprestationernas totala kostnad. I denna kan flera publikationer ingå. Om projekt bedrivs över flera verksamhetsår inkluderas även kostnader från tidigare år som är hänförliga till slutprestationen. Genomsnittskostnaden utgör ett jämförelsetal baserat på kostnaden för de projekt som redovisas under året.



## 6 Ohälsorelaterade förmåner

ISF har publicerat 5 rapporter inom ohälsområdet.

Ett projekt om läkarens sjukskrivning av kvinnor och män har ISF beslutat att lägga ner på grund av omlokaliseringen. Detsamma gäller ett annat projekt som handlar om i vilken takt pensionsåldern kan öka med tanke på hur hälsoläget i befolkningen har förändrats.

Ett projekt om en uppföljning av tidsgränserna i sjukförsäkringen har också pausats i samband med en tjänstledighet, till dess att det eventuellt finns resurser att återuppta arbetet.

Tabell 11 Publikationer 2018 om ohälsorelaterade förmåner

Typ	Nummer	Titel	Publicerad
Rapport	2018:7	Försäkrad men utan ersättning – en granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen	Mars
Rapport	2018:8	Social problematik och sjukskrivning – handläggning – en granskning av Försäkringskassans arbete med att identifiera social problematik i handläggningen av sjukskrivningsärenden	Maj
Rapport	2018:9	Social problematik och sjukskrivning – en analys av sambandet mellan allvarliga livshändelser och sjukskrivning under tidsperioden 1995–2015	Maj
Rapport	2018:11	Steglös avräkning – en analys av arbetsutbudet för personer med sjukersättning som har använt steglös avräkning	Maj
Rapport	2018:12	Ökning av antalet personer som får beslut om indragen sjukpenning – en redovisning av vad som kännetecknar gruppen försäkrade som får sin sjukpenning indragen	Maj

## 6.1 Försäkrad men utan ersättning – en granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen

ISF konstaterar att anställda inom kommuner och landsting går miste om ersättning från den kollektivavtalade sjukförsäkringen i mer än var femte period med sjukpenning. Det motsvarar drygt 74 000 perioder med sjukpenning under åren 2003–2014. Motsvarande siffra för sjuk- och aktivitetsersättning för anställda inom kommun, landsting och stat är cirka 17 procent. Det motsvarar drygt 4 500 perioder med ersättning under perioden 2007–2014. Granskningen visar också att underutnyttjandet av avtals-sjukförsäkringen är ojämnt fördelat mellan olika grupper i befolkningen.

ISF anser att det bästa sättet att kunna minska underutnyttjandet av avtalssjukförsäkringen borde vara att komma bort från att individen eller arbetsgivaren måste känna till att avtalsersättning kan vara aktuellt. För att nå dit krävs sannolikt en samverkan där Försäkringskassan genom en digitaliserad och mer automatiserad process delar information med försäkringsbolagen om personer som fått sjukpenning en viss tid eller sjuk- eller aktivitetsersättning, och på så vis automatiskt skapar ärenden hos det aktuella försäkringsbolaget. Då skulle försäkringsbolagen kunna kontakta de individer som bolagen tror kan ha rätt till avtalsersättning. Men i dagsläget finns det både tekniska och juridiska aspekter som måste lösas innan en sådan lösning skulle kunna bli verklighet. Rapporten<sup>66</sup> publicerades i mars 2018

## 6.2 Social problematik och sjukskrivning

ISF har ett regeringsuppdrag för ökad kunskap om social problematik i samband med sjukskrivningar. ISF har lämnat två rapporter till regeringen inom uppdraget som slutrapporterades i maj 2018.

*Social problematik och sjukskrivning – handläggning – en granskning av Försäkringskassans arbete med att identifiera social problematik i handläggningen av sjukskrivningsärenden*

Resultaten av granskningen visar att bestämmelsen i socialförsäkringsbalken om att bortse från sociala förhållanden vid bedömning av rätt till sjukpenning är otydlig. Granskningen visar också att det är viktigt att Försäkringskassan klarlägger hur social problematik ska utredas och hur sådan information ska bedömas i handläggningen av sjukpenningärenden. ISF anser att Försäkringskassan behöver betona detta genom tydligare utbildning och stöd till handläggarna. I granskningen framkommer också att Försäkringskassans anmälningsansvar för barn som far illa behöver bli tydligare.

I uppdraget ingick även att granska Försäkringskassans arbete med regeringens mål att bidra till att motverka mäns våld mot kvinnor. Arbetet med detta har gått långsamt. ISF menar att Försäkringskassan behöver

---

<sup>66</sup> ISF Rapport 2018:7, dnr 2014 – 0031.



prioritera detta arbete i hela organisationen och göra det till en naturlig del i den ordinarie verksamheten. Rapporten<sup>67</sup> publicerades i maj 2018.

#### *Social problematik och sjukskrivning – en analys av sambandet mellan allvarliga livshändelser och sjukskrivning under tidsperioden 1995–2015*

Den huvudsakliga slutsatsen är att det inte finns några generella tecken på att medikalisering av sociala problem har ökat över tid. Tre av de studerade exponerade grupperna har något högre sjukskrivningsnivåer än icke exponerade. Det gäller för de grupper som har exponerats för skilsmässa, make eller makas kriminalitet, eller sjukhusinläggningar med en missbruksdiagnos inom familjen. Dessa nivåer följer dock väl den allmänna trenden för sjukskrivning i Sverige. Det betyder att skillnaden i sjukskrivningsnivåer mellan grupperna exponerade och icke exponerade är relativt konstant under den studerade tidsperioden 1995–2015. Sambandet mellan de studerade allvarliga livshändelserna och sjukskrivning skiljer sig inte mellan män och kvinnor.

Den mest allvarliga av de studerade livshändelserna är dödsfall i familjen på grund av yttre orsaker. Här ökar både de absoluta nivåerna av sjukskrivning och skillnaden mellan exponerade och icke exponerade. Denna ökning sker under tidsperioden fram till mitten eller slutet av 00-talet. Sedan dess har skillnaderna minskat igen. Om det har skett en glidning mot ökad medikalisering av sorgeprocessen så har den alltså inträffat tidigt under den studerade tidsperioden. En alternativ tolkning är att gruppen har förändrat sitt vårdsökande beteende, på grund av en ökad öppenhet och förståelse för psykisk ohälsa. Större prestationskrav i arbetslivet kan också innebära att beredskapen för att hantera en tillfälligt nedsatt arbetsförmåga blivit sämre på arbetsplatserna. Rapporten<sup>68</sup> publicerades i maj 2018.

### 6.3 Steglös avräkning – en analys av arbetsutbudet för personer med sjukersättning som har använt steglös avräkning

Granskningen visar att arbetsutbudet för de som använder sig av steglös avräkning ökar över tid. För personer med hel sjukersättning styr fribeloppet i hög utsträckning personernas arbetsinkomst. Detta resultat är inte lika tydligt för personer med partiell sjukersättning. För gruppen med partiell sjukersättning är det vanligare att placera arbetsinkomsten strax över fribeloppet. Detta kan bero på att det är svårare för personer med partiell sjukersättning att exakt bedöma arbetsinkomsten, eftersom arbetsutbudet är högre för dessa personer.

Administrationen är betydande för en person som använder steglös avräkning. Men det är inte bara för personerna som använder sig av steglös avräkning som administrationen är omfattande. För Försäkringskassan är det svårt att hinna med alla de beslut och omräkningar som är nödvändiga innan en person får börja arbeta med steglös avräkning. Även avstämning-

---

<sup>67</sup> ISF Rapport 2018:8, dnr 2016 - 0216.

<sup>68</sup> ISF Rapport 2018:9, dnr 2016 - 0216.

en av den slutgiltiga sjukersättningen för de personer som har använt steglös avräkning två år tidigare tar myndighetens resurser i anspråk. Om avstämningen dessutom resulterar i ett återbetalningskrav krävs det ännu mer resurser.

Det har inte gjorts några riktade informationsinsatser till alla personer som omfattas av steglös avräkning sedan år 2010. Informationen som finns på Försäkringskassans webbsida är så begränsad att det troligtvis finns personer som har återfått en arbetsförmåga som inte känner till möjligheten att arbeta utan att rätten till sjukersättning omprövas.

ISF lämnar rekommendationer om hur steglös avräkning skulle kunna förbättras och därigenom generera ett ökat arbetsutbud. De handlar om ökad information och förenklingar, både för de som använder sig av steglös avräkning och för Försäkringskassan. Rapporten innehåller också medskick om regeringen skulle vilja utvidga steglös avräkning till att omfatta även de personer som har beviljats sjukersättning enligt det nya striktare regelverket som gäller från och med den 1 juli 2008. Rapporten<sup>69</sup> publicerades i maj 2018.

#### 6.4 Ökning av antalet personer som får beslut om indragen sjukpenning – en redovisning av vad som kännetecknar gruppen försäkrade som får sin sjukpenning indragen

Analysen visar att andelen personer som fick sin sjukpenning indragen har ökat väsentligt under de tre senaste åren. Under åren 2009–2013 låg andelen indragningar på en lägre och mer jämn nivå. Även andelen försäkrade som har fått avslag på sin ansökan om sjukpenning har ökat under en period. Men denna ökning är inte lika tydlig som ökningen av indragning av sjukpenning. Analysen visar också att det finns stora regionala skillnader i andelen indragningar. Vidare visar analysen att vissa grupper av personer, vad gäller bland annat ålder, kön, bosättningsregion, utbildningsnivå, födelseland och diagnos, fick sin sjukpenning indragen i högre utsträckning än andra grupper och att dessa skillnader har ökat sedan 2014.

Det är viktigt för sjukförsäkringens legitimitet att det inte finns några omotiverade skillnader i andelen indrag över tid, mellan olika regioner i landet eller mellan olika grupper av personer. I denna rapport gör vi inte någon analys av de bakomliggande orsakerna till resultaten och kan därför inte slå fast vad de kraftiga variationerna beror på. Det är angeläget att undersöka vad de variationer vi ser beror på, och även att följa hur indragen av sjukpenning utvecklas framöver. Rapporten<sup>70</sup> publicerades i maj 2018.

---

<sup>69</sup> ISF Rapport 2018:11, dnr 2017 – 0042.

<sup>70</sup> ISF Rapport 2018:12, dnr 2017 – 0176.

## 6.5 Kostnader

Kostnaderna för de publikationer som lämnats inom ramen för de 5 projekt som har redovisats slutligt till regeringen under året uppgick i genomsnitt till 3,4 miljoner kr per rapport. Genomsnittskostnaden är ca 300 tkr högre per rapport än föregående år.

Kostnaderna för de nedlagda projekten uppgår till 777 tkr. De nedlagda kostnaderna för det pausade projektet uppgår till 95 tkr.

*Tabell 12* Kostnader för avslutade projekt om ohälsorelaterade förmåner, tkr

<i>Slutprestation</i>	<i>2018</i>
Försäkrad men utan ersättning – en granskning av underutnyttjandet av den kollektivavtalade sjukförsäkringen	4 565
Social problematik och sjukskrivning – handläggning – en granskning av Försäkringskassans arbete med att identifiera social problematik i handläggningen av sjukskrivningsärenden	6 105
Social problematik och sjukskrivning – en analys av sambandet mellan allvarliga livshändelser och sjukskrivning under tidsperioden 1995–2015	
Steglös avräkning – en analys av arbetsutbudet för personer med sjukersättning som har använt steglös avräkning	4 748
Ökning av antalet personer som får beslut om indragen sjukpenning – en redovisning av vad som kännetecknar gruppen försäkrade som får sin sjukpenning indragen	1 393
<i>Genomsnittskostnader</i>	
Genomsnittskostnad år 2018	3 362
Genomsnittskostnad år 2017	3 089
Genomsnittskostnad år 2016	2 957

ISF redovisar slutprestationernas totala kostnad. I denna kan flera publikationer ingå. Om projekt bedrivs över flera verksamhetsår inkluderas även kostnader från tidigare år som är hänförliga till slutprestationen. Genomsnittskostnaden utgör ett jämförelsetal baserat på kostnaden för de projekt som redovisas under året.



## 7 Pensioner och pensionsrelaterade förmåner

ISF har publicerat 2 rapporter och 1 skrivelse inom pensionsområdet. Utredare vid ISF har fått 2 vetenskapliga artiklar publicerade under året.

Tabell 13 Publikationer 2018 om pensioner och pensionsrelaterade förmåner

Typ	Nummer	Titel	Publicerad
Rapport	2018:10	Tidigt utträde från arbetslivet bland kvinnor och män – en analys av utträdesåldrar och utträdesvägar för olika grupper på arbetsmarknaden	Maj
Rapport	2018:15	Vem får avsättningar till tjänstepension? – en analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter	September
Skrivelse		Egenföretagare och tjänstepension	Maj
Vetenskaplig artikel		The gendered economics of synchronized retirement	Augusti
Vetenskaplig artikel		Kvinnors och mäns livsval relaterade till ojämlikhet i pensioner – problembild och lösningar	Nr 4

### 7.1 Tidigt utträde från arbetslivet bland kvinnor och män – en analys av utträdesåldrar och utträdesvägar för olika grupper på arbetsmarknaden

Rapporten visar att tidiga utträden från arbetslivet är vanligare bland kvinnor än bland män. Könsskillnaden är störst vid utträden före 50 års ålder. Fokus i rapporten ligger på utträden efter 50 men före 65 års ålder. Även i detta åldersintervall är utträdesandelarna något högre för kvinnor, men könsskillnaderna är små. Skillnader i utträdesålder bidrar till att kvinnor får lägre pensioner än män. Men de viktigaste förklaringarna till kvinnors lägre pensioner är att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken och att betydligt fler kvinnor än män arbetar deltid.

Högst andelar tidiga utträden, bland både kvinnor och män, finns i yrken som totalt sett är mansdominerade. Det handlar delvis om fysiskt tunga

yrken, men också om vissa statliga yrken med särskilda avtal och regler om tidiga utträden.

Den vanligaste utträdesvägen före 60 års ålder är via sjukförsäkringen. Mellan 60 och 64 års ålder är istället tjänstepension den vanligaste utträdesvägen. Analysen tyder på att regler i sjukförsäkringen, i arbetslöshetsförsäkringen och i olika kollektivavtal kan påverka utträdesvägar och utträdesåldrar. Rapporten<sup>71</sup> publicerades i september 2018.

## 7.2 Vem får avsättningar till tjänstepension? – en analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklarationsuppgifter

De allra flesta som arbetar får avsättningar till tjänstepension. Täckningsgraden för alla förvärvsarbetande i åldrarna 25–64 år ligger under perioden 2001–2014 mellan 93 och 95 procent. Den är 3–4 procentenheter högre bland kvinnor än bland män. Bland anställda är täckningsgraden ännu högre, mellan 96 och 97 procent, och könsskillnaden är runt 2 procentenheter. Denna könsskillnad beror främst på att fler kvinnor än män arbetar i offentlig sektor, där alla får tjänstepension. I privat sektor får runt 94 procent av de anställda avsättningar till tjänstepension.

Bland företagarna är det däremot många som inte gör avsättningar till tjänstepension. Täckningsgraden har dessutom minskat över tid, och ligger i slutet av perioden mellan 30 och 40 procent för enskilda näringsidkare och företagare med handelsbolag. Fler män än kvinnor är företagare, och detta bidrar också till att täckningsgraden totalt sett är högre bland kvinnor.

Bland både anställda och företagare finns grupper där tjänstepensionernas täckningsgrad är betydligt lägre än för övriga. Täckningsgraden är genomgående låg bland personer med låga inkomster. Utrikes födda, i synnerhet personer som befunnit sig kort tid i Sverige, har betydligt lägre täckningsgrad än inrikes födda. Det är också tydligt att en person som inte förvärvsarbetar kontinuerligt löper en större risk att sakna pensionsavsättningar under de perioder då personen arbetar. En viktig faktor när det gäller anställda är företagets storlek. Det är framför allt företag med få anställda som avstår från att göra avsättningar till de anställdas tjänstepensioner. Rapporten<sup>72</sup> publicerades i september 2018.

### *Egenföretagare och tjänstepension*

Inom ramen för projektet om avsättning till tjänstepension besvaras också ett regeringsuppdrag om egenföretagare och tjänstepension. Delrapporteringen är avgränsad till företagares egna pensionsavsättningar. Skrivelsen innehåller översiktliga diagram, sifferunderlag och en kortfattad metodbeskrivning från en presentation som gjordes för Socialdepartementet i maj 2018. Skrivelsen<sup>73</sup> publicerades i maj 2018.

---

<sup>71</sup> ISF Rapport 2018:10, dnr 2017 – 0161.

<sup>72</sup> ISF Rapport 2018:15, dnr 2018 – 0015.

<sup>73</sup> Skrivelse, dnr 2018 – 0015.

### 7.3 Vetenskapliga publiceringar

Utredare vid ISF har fått två vetenskapliga artiklar publicerade. Artikeln, *The gendered economics of synchronized retirement*, har blivit publicerad i *Research on Aging* i augusti 2018.

Artikeln, *Kvinnors och mäns livsval relaterade till ojämlikhet i pensioner – problembild och lösningar*, har blivit publicerad i *Ekonomisk debatt* nr 4 2018.

### 7.4 Kostnader

Kostnaden för de publikationer som lämnats inom ramen för de 2 projekt som har redovisats slutligt till regeringen under året uppgick i genomsnitt till 2,7 miljoner kr per rapport. Genomsnittskostnaden har minskat med 1,7 miljoner kr jämfört med föregående år. Det beror på att de projekt som har avslutats under året har varit mindre omfattande än det regeringsuppdrag som avslutades föregående år.

Tabell 14 Kostnader för avslutade projekt om pensioner och pensionsrelaterade förmåner, tkr

Slutprestation	2018
Tidigt utträde från arbetslivet bland kvinnor och män – en analys av utträdesåldrar och utträdesvägar för olika grupper på arbetsmarknaden	2 986
Vem får avsättningar till tjänstepension? – en analys av tjänstepensionernas täckningsgrad baserad på deklara-tionsuppgifter Egenföretagare och tjänstepension (Skrivelse)	2 395
<b>Genomsnittskostnader</b>	
Genomsnittskostnad år 2018	2 690
Genomsnittskostnad år 2017	4 404
Genomsnittskostnad år 2016	4 510

ISF redovisar slutprestationernas totala kostnad. I denna kan flera publikationer ingå. Om projekt bedrivs över flera verksamhetsår inkluderas även kostnader från tidigare år som är hänförliga till slutprestationen. Genomsnittskostnaden utgör ett jämförelsetal baserat på kostnaden för de projekt som redovisas under året.





## 8 ISF:s kompetensförsörjning

Nedan beskrivs de åtgärder som vidtagits för att säkerställa att ISF har tillräcklig kompetens för att genomföra sitt uppdrag. ISF:s bedömning är att de aktiviteter som vidtagits sammantaget har bidragit till en hög kvalitet i verksamheten. Slutligen behandlas myndighetens övriga interna arbete.

### 8.1 Medarbetare

Vid slutet av året hade myndigheten 62 anställda, där en så stor andel som en tredjedel (22 personer) var tjänstlediga för annan tidsbegränsad anställning eller utredning i staten.<sup>74</sup> Antalet tjänstlediga har ökat med 16 personer jämfört med samma tidpunkt föregående år. Under året uppgick medeltalet anställda till 46,5 personer och antalet årsarbetskrafter till 42,1. Medeltalet anställda har minskat med 12 procent jämfört med föregående år och antalet årsarbetskrafter har minskat med 15 procent. Det här är effekter av regeringens beslut att omlokalisera verksamheten till Göteborg.

Medarbetarna i kärnverksamheten har mycket hög kompetens inom socialförsäkringsområdet och utbildningsbakgrund inom bland annat nationalekonomi, statsvetenskap, juridik och medicin. En tredjedel av personalen är forskarutbildade.

Tabell 15 Könsfördelning per personalkategori 2018-12-31

Kompetens	Kvinnor	Män	Totalt
Utredare	33	13	46
- varav tjänstlediga	(14)	(4)	(18)
Administrativt stöd	6	3	9
- varav tjänstlediga	(1)	(1)	(2)
Chefer	4	3	7
- varav tjänstlediga	(1)	(1)	(2)
<i>Summa</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>62</i>
- varav tjänstlediga	(16)	(6)	(22)

Tjänstlediga ingår i redovisningen och specificeras inom parentes.

<sup>74</sup> Tjänstlediga ingår i nyckeltal för köns- och ålderfördelningen i kapitel 8.1.

Andelen kvinnor uppgår totalt till 69 procent och är hög bland utredare och administrativ stödpersonal, men jämn bland chefer. Andelen kvinnor är något högre jämfört med 2017 då den uppgick till 68 procent. 2016 var andelen kvinnor 69 procent. Könsfördelningen vid ISF återspeglar könsfördelningen inom sektorn socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård, där andelen kvinnor totalt uppgick till 67 procent 2017.

Tabell 16 Ålders- och könsfördelning 2018-12-31

Åldersgrupp	Kvinnor	Män	Kvinnor exkl. tjänstlediga	Män exkl. tjänstlediga
Upp till 29 år	3	0	2	0
30–49 år	26	11	15	6
50 år och äldre	14	8	11	6
<i>Totalt</i>	<i>43</i>	<i>19</i>	<i>28</i>	<i>12</i>

Tjänstlediga ingår i redovisningen i de vänstra kolumnerna och har exkluderats i de två högra kolumnerna.

Åldersspridningen är fortsatt god i åldersintervallet 30–49 år. Däremot har myndigheten få anställda som är yngre än 30 år eller äldre än 60 år. Medelåldern var 45,7 år, vilket är i en liten minskning jämfört med 2017 då medelåldern var 46,0 år. 2016 var medelåldern 44,5 år.

ISF skulle gärna se en ännu större åldersspridning och jämnare könsfördelning men bedömer att personalsammansättningen avseende åldersbalans och könsfördelning har varit tillfredsställande med utgångspunkt från verksamhetens behov av kompetens.

## 8.2 Bemanning

Under det gångna året har ISF förlorat många medarbetare. Så många som 15 personer har lämnat sin anställning vid ISF och ytterligare 22 var tjänstlediga vid årets slut. Av dem som har slutat och är tjänstlediga är en majoritet utredare (28 personer) men även chefer och personer i stödverksamheten har slutat.

Eftersom avgångarna började snabbt efter beskedet om omlokaliseringen inleddes en första rekryteringsomgång till Göteborg redan i februari och resulterade i att ett tiotal utredare började i Göteborg under hösten. En andra rekryteringsomgång inleddes i oktober och har resulterat i ytterligare sju utredare som börjar under våren 2019. Båda rekryteringsomgångarna har sammantaget resulterat i en för närvarande god sammansättning av olika kompetenser.

Även två chefer har rekryterats, varav en började i oktober 2018 och en börjar i mars 2019. Till verksamhetsstödet har en it-ansvarig, en ekonomi-ansvarig och en myndighetsjurist rekryterats under 2018. Rekrytering av nya medarbetare kommer att fortsätta och genomföras successivt under både 2019 och 2020. Bemanningen bygger på en kontinuerlig analys av

sammansättningen av kompetens i förhållande till personalrörligheten och verksamhetens behov.

Personalomsättningen uppgick till 32,3 procent<sup>75</sup>, vilket är en kraftig ökning med jämfört med 2017 då den var 9,4 procent. Den höga personalomsättningen har orsakat negativa konsekvenser för verksamheten (se vidare under kapitel 3.5 Omlokalisering av verksamheten från Stockholm till Göteborg). Den genomsnittliga personalomsättningen för statsförvaltningen var 12 procent under perioden september 2016 – september 2017.

Den kompetens som ISF:s utredare har är efterfrågad av andra myndigheter som arbetar med analys och utredning inom socialförsäkringsområdet och närliggande områden, vilket har underlättat för medarbetare att hitta annat arbete.

ISF har tagit emot en praktikant inom ramen för praktikantens universitetsutbildning. Praktikanten har, under handledning, deltagit i den ordinarie verksamheten. Däremot har vi inte haft möjlighet att erbjuda praktikplatser och moderna beredskapsjobb enligt uppdrag från regeringen.

### 8.3 Kompetensväxling och kompetensutveckling

I en kunskapsorganisation är kontinuerligt lärande, utveckling och kompetensöverföring en förutsättning för att klara uppdraget. ISF:s unika sammansättning av kompetens och medarbetarnas engagemang är avgörande för vilka granskningar myndigheten kan genomföra. Den viktigaste kompetensutvecklingen sker i det dagliga arbetet där medarbetare med olika utbildningsbakgrund och kunskap arbetar tillsammans. I och med omlokaliseringen till Göteborg och rekrytering av ny personal har stora satsningar gjorts på att överföra kompetens till nya medarbetare.

#### *Seminarium om förändring för att ge möjlighet till kompetensväxling*

Under våren genomfördes ett seminarium för hela personalen i Stockholm med tre uppföljande tillfällen om förändring. Syftet var att ge medarbetare struktur, stöd och verktyg att reflektera kring och förhålla sig till den förändring som beslutet om omlokalisering innebär. Insatsen, som genomfördes av externa konsulter, var särskilt anpassad för ISF:s behov. De uppföljande tillfällena hade olika inriktning och möjlighet till en fördjupning kring frågor som till exempel hur vi tänker, agerar och påverkas av förändringen, hur vi påverkar varandra och hur vi själva mår. Det har också handlat om hur vi kan tänka framåt och hitta motivation till vidare arbete inom myndigheten eller tänka nytt utanför myndigheten som nästa steg. Efteråt har individuella samtal med inriktning på karriärrådgivning erbjudits för dem som varit intresserade.

---

<sup>75</sup> Personalomsättningen är beräknad genom att dividera antalet som slutat med medeltalet anställda.

### *Introduktionsutbildning för kompetensöverföring*

Under hösten genomfördes en introduktionsutbildning för nyanställda som var särskilt anpassad till de kompetensöverföringsbehov som omlokaliseringen medför. Utbildningen var mer omfattande än vanligt för att möta utmaningen med att bedriva projektverksamhet på två orter samtidigt och behovet av att snabbt överföra kunskap från gamla till nya medarbetare. Introduktionsprogrammet bestod av en grundintroduktion med fyra stycken tvådagarsblock och ett antal fördjupningsutbildningar. Blocken handlade om ISF:s uppdrag och roll, om socialförsäkringen, projektarbete, metodfrågor och de administrativa stödfunktionerna. Utöver det genomfördes studiebesök bland annat på Socialdepartementet, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten.

En fördjupning bestod av en projektutbildning, under sammanlagt fyra dagar, som var anpassad till ISF:s projektprocess och unika behov av tvärdisciplinärt projektarbete. I projektutbildningen deltog både nya och gamla medarbetare, vilket underlättade att överföra den kompetens i projektarbete som byggts upp på myndigheten. En annan fördjupning var en två dagar lång utbildning i retorik och presentationsteknik. Den var anpassad till våra behov av att kommunicera resultaten i verksamheten och innehöll bland annat ett pass i hur man ska tänka när man förbereder en Powerpoint-presentation.

Introduktionsutbildningen genomfördes omväxlande i Stockholm och i Göteborg och involverade många anställda vid myndigheten. På så sätt fick medarbetare i Göteborg och Stockholm möjlighet att träffas och lära känna varandra vilket ytterligare har underlättat kunskapsöverföring och för nyanställda att snabbt komma in i arbetet. En utvärdering visar att deltagarna var mycket nöjda med introduktionsutbildningen.

### *Medarbetarsamtal för fånga behov av omställning*

Medarbetarsamtal som anpassades särskilt till omlokaliseringen genomfördes både under våren och under hösten. Syftet var bland annat att fånga upp individuella behov, intresse av att stanna kvar vid ISF och individuella behov av omställning inför fortsatt anställning vid eller utanför myndigheten. För nya medarbetare har vi genomfört vanliga medarbetarsamtal.

### *Gemensam verksamhetsplanering för nya och gamla medarbetare*

Höstens verksamhetsplanering har varit en mycket viktig period, eftersom den har varit den enda verksamhetsplanering som skett gemensamt med medarbetare både i Stockholm och Göteborg. När nästa verksamhetsplanering genomförs kommer omlokaliseringen att vara avslutad. Därför ägnades ISF-dagarna åt att ha planeringen i fokus där vi tog in intryck från Vårdanalys och Revisorsinspektionen och deras arbetsätt, eftersom deras verksamhet ligger nära ISF:s. I anslutning till detta beskrev också en av våra nya medarbetare hur vår verksamhet förhåller sig till arbetet med kommunal revision. Under dagarna utvecklades även ett antal projektidéer genom styrda gruppdiskussioner. Grupperna fick mötas och både ge och få reflektion från andra grupper.

## 8.4 Arbetsmiljö och hälsa

ISF arbetar aktivt och systematiskt med att främja en god och hållbar hälsa och att förebygga ohälsa och skador i arbetet. Arbetsmiljön följs upp vid enhetsmöten, i medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, avgångssamtal, arbetsmiljöronder och i arbetsmiljögruppen<sup>76</sup>. I arbetsmiljögruppen diskuteras vilka arbetsmiljöfrågor som är relevanta för myndigheten att arbeta med. I omlokaliseringsarbetet har arbetsmiljögruppen haft tätare möten med en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön vid ISF under våren och hösten.

### *Medarbetarundersökningen visar att vi finns i zonen för förändringskraft*

I början av 2018 genomfördes en medarbetarundersökning. Enkäten var densamma som för 2014 och 2012. Syftet med undersökningen var att följa upp hur medarbetare och chefer på ISF upplever sitt arbete, sin arbetsplats, arbetssituation och arbetsmiljö. Enkäten besvarades av 87 procent av de anställda och det sammanlagda riktvärdet för de olika förbättringsområdena blev 72,7. Riktvärdet innebär att ISF befinner sig i zonen för förändringskraft (värdet från 70). En jämförelse över tid visar att det sammanlagda riktvärdet har gått ned sedan 2014. Jämfört med motsvarande resultat vid den första mätningen 2012 är resultatet från 2018 något bättre. Det går inte att säga hur beskedet om omlokaliseringen har påverkat resultatet av medarbetarundersökningen, eftersom enkäten fortfarande var öppen när beskedet kom den 22 januari. Resultatet har inte använts för att utveckla verksamheten så som det var tänkt på grund av omlokaliseringen som har krävt helt andra insatser.

### *En riskbedömning genomfördes tidigt*

Efter beskedet om omlokaliseringen i januari gjordes en riskbedömning enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>77</sup> I den identifierades bland annat risk för tappad kraft och tempo samt svårigheter att fokusera på arbetet till följd av många frågor och funderingar om framtiden. Även risk för ökad arbetsbelastning, merarbete och stress för chefer och medarbetare till följd av avgångar och på grund av flytten togs upp i riskbedömningen.

De åtgärder som identifierades för att motverka dessa risker var bland annat att skapa tillfällen för information och dialog vid möten med hela personalen, vid enhetsmöten och i enskilda samtal. Även att prioritera om och hitta en rimlig ambitionsnivå för verksamheten som känns meningsfull och fungerar samt att arbeta proaktivt med rekrytering, introduktion, dokumentation och kunskapsöverföring har varit viktiga åtgärder.

---

<sup>76</sup> Arbetsmiljögruppen består av arbetsmiljöombudet, administrativa chefen och HR-ansvarig.

<sup>77</sup> AFS 2011:1.

*Delaktiga medarbetare skapar en bättre arbetsmiljö*

Flera gemensamma aktiviteter har genomförts för att främja en god arbetsmiljö under omlokaliseringsperioden. Under våren genomfördes en aktivitet på medarbetarnas initiativ där olika grupper fick att lösa uppgifter i celler. Medarbetarna har också bestämt hur avtackning ska ske när medarbetare slutar och diskuterat hur vi bemöter varandra med respekt. Efter sommar- en genomfördes en Kick off för medarbetare i Stockholm, där vi diskuterade vad vi kan göra för att få arbetet att fungera så bra som möjligt under hösten, både ur ett arbetsmässigt och ett arbetsmiljömässigt perspektiv. Vi diskuterade hur vi kan skapa en god tillgänglighet till cheferna och till varandra även när vi inte befinner oss på samma ort, hur vi kan få till stånd bra möten och informationsutbyten. Det kom också fram idéer om vad vi kan göra för att skapa trivsel och ett gott arbetsklimat i Stockholm. Det handlade om vardagliga saker som gemensam fika och fredagsfika, pussel i köket och after work.

För att främja gemenskap och hälsa sponsrar ISF gemensamma friskvårdande aktiviteter och subventionerar individuell friskvård samt erbjuder frukt och influensavaccination.

*Låg sjukfrånvaro*

Den totala sjukfrånvaron uppgår till 2,0 procent. Detta är en minskning med 0,7 procentenheter från föregående år. ISF har en låg sjukfrånvaro i förhållande till genomsnittet för statsförvaltningen som var 4,0 procent 2017.

Tabell 17 Sjukfrånvaro åren 2016–2018

Sjukfrånvaro (%)	2018	2017	2016
Totalt	2,0	2,7	2,2
Andel 60 dagar eller mer	-	-	-
Kvinnor	2,4	3,4	2,5
Män	1,5	1,4	1,6
Upp till 29 år	-	-	-
30–49 år	2,8	3,5	2,7
50 år och äldre	1,0	1,3	0,6

Enligt 7 kap. 3 § förordningen (2000:605) om myndigheters årsredovisning och budgetunderlag ska myndigheten lämna uppgifter om sjukfrånvaro för grupper om inte antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ. De har markerats med streck i tabellen. 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. I tabellen redovisas också sjukfrånvaro fördelat på kön och ålder i förhållande till respektive grupps sammanlagda ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron redovisas i procent. Värdet noll betyder att det inte har funnits någon sjukfrånvaro.

De åtgärder ISF vidtar för att förebygga sjukfrånvaro vid myndigheten är att försöka fånga upp medarbetare på ett tidigt stadium och involvera företagshälsovården när det finns tecken på att det finns en risk för sjukfrånvaro. Medarbetarens arbetssituation följs bland annat upp genom avstämningar mellan projektansvarig chef och projektledare under hela projektprocessen. Även i medarbetarsamtalen följs frågor om hälsa och arbetsmiljö upp. ISF stämmer också av hur många arbetade timmar som varje medarbetare har tre gånger per år och ger möjlighet till återhämtning efter arbetstoppar som lett till flexitid.

## 8.5 Det interna arbetet i övrigt

### *Tillgång till data*

För att ISF ska kunna fullgöra sitt uppdrag måste myndigheten kunna samla in och bearbeta data på individnivå. Merparten av de data som ISF behöver innehåller personuppgifter. Det är därför angeläget att en särskild registerlag om personuppgiftsbehandling vid myndigheten tas fram.

Under 2017 lämnade Socialdataskyddsutredningen ett förslag på hur det förslag till registerlag för ISF, som lämnades i betänkandet *Inbyggd integritet inom Inspektionen för socialförsäkringen*<sup>78</sup>, ska anpassas till den EU-förordning om dataskydd som trädde i kraft den 25 maj 2018.<sup>79</sup> Förslaget till registerlag bereds inom Regeringskansliet. Under 2018 lämnade Socialdataskyddsutredningen ett förslag till en registerlag för Myndigheten för vård- och omsorgsanalys.<sup>80</sup> Socialdataskyddsutredningens förslag skiljer sig på viktiga punkter från förslaget till registerlag för ISF, och under hösten har ISF fört en dialog med Regeringskansliet om den fortsatta beredningen av förslaget till registerlag för ISF.

ISF ansöker i dag om etisk prövning när myndigheten behöver behandla känsliga personuppgifter i vissa forskningsprojekt. ISF kommer att ha ett behov av att ansöka om etisk prövning i vissa projekt även om en registerlag antas. ISF har därför under året gjort en framställan till regeringen om att ändra myndighetens instruktion så att det framgår att ISF har möjlighet att bedriva forskning.<sup>81</sup>

Under året har ISF ansökt om etisk prövning hos Etikprövningsnämnden för 2 projekt för att få möjlighet att behandla data som innehåller känsliga personuppgifter för forskningsändamål. Samtliga ansökningar har godkänts. I avvaktan på en registerlag är ISF:s möjligheter att genomföra granskningar som kräver tillgång till känsliga personuppgifter, men som inte är att anse som forskning, begränsade.

Liksom tidigare år har det inte varit möjligt för ISF att få tillgång till akter hos Försäkringskassan i elektronisk form, vilket har försvårat såväl ISF:s

---

<sup>78</sup> SOU 2014:6.

<sup>79</sup> Dataskydd inom Socialdepartementets verksamhetsområde - en anpassning till EU:s dataskyddsförordning (SOU 2017:66).

<sup>80</sup> Behandling av personuppgifter vid Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (SOU 2018:52).

<sup>81</sup> Dnr 2018-0056.

som Försäkringskassans arbete.<sup>82</sup> De begränsningar som det innebär att endast få ta del av akter i pappersform påverkar kvaliteten påtagligt i de granskningar som ISF genomför och gör också att dessa blir mer tidskrävande.

#### *Anpassning till dataskyddsförordningen (GDPR)*

ISF har under 2018 arbetat med att anpassa verksamheten till de nya reglerna om dataskydd i dataskyddsförordningen (GDPR).

Den översyn som har genomförts har resulterat i Anpassningar av avtal, rutiner för behandling av personuppgiftsbehandling i kärnverksamheten och i ISF:s förteckning över personuppgifter. Alla medarbetare är informerade om de nya reglerna enligt GDPR och en personuppgiftspolicy är publicerad på ISF:s webbplats. Arbetet med GDPR kommer att behöva fortsätta även under 2019 och ISF har under 2018 rekryterat en myndighetsjurist bland annat för att genomföra detta arbete tillsammans med it-funktionen.

Datainspektionen inledde i slutet av maj 2018 en granskning av dataskyddsombud i offentlig och privat sektor. Vid granskningen meddelades ISF en reprimand, på grund av att beslut om att utse ett dataskyddsombud meddelades först efter den 25 maj 2018. Dataskyddsombudet var utsett redan innan den 25 maj, men på grund av ett förbiseende meddelades beslutet för sent.

#### *Implementering av den nya projektprocessen*

Implementeringen av den nya projektprocessen, som togs fram under 2017, har fortsatt under året och projekten har successivt gått över i den nya processen. För de projekt som har publicerat rapporter under våren har Anpassningar skett i förhållande till behoven i varje enskilt projekt eftersom omlokaliseringen har påverkat resurser, energi och den tid som funnits till förfogande fram till publicering.

ISF:s sätt att arbeta i projekt har varit viktiga delar i den anpassade introduktionsutbildningen och den har omfattat övergripande frågor om processen, kvalitetsäkring och roller men också mer fördjupade pass. De har handlat om att arbeta multidisciplinärt, om projektdesign och om beställning av data och akter. De teoretiska delarna har varvats med praktiska exempel från genomförda projekt. Alla nya medarbetare har också fått en fyra dagar lång projektledarutbildning (se ovan under kompetensförsörjning).

Under hösten har en projektvägledning för det nya arbetssättet arbetats fram och den har presenterats för medarbetarna i februari 2019.

---

<sup>82</sup> ISF har inte heller tillgång till akter hos Pensionsmyndigheten i elektronisk form, men under 2018 har ingen aktgranskning genomförts på pensionsområdet.



*Klarspråk och skrivvägledning*

Arbetet med klarspråk har fortsatt under året enligt den process för klarspråksarbetet som tidigare arbetats fram. Som ett led i detta arbete uppdaterades ISF:s skrivregler och omarbetades till en skrivvägledning<sup>83</sup>. Skrivvägledningen beskriver hur vi arbetar med klarspråk i rapporterna. Den innehåller också råd om urval och disposition i rapporter, råd om meningar, tempus och ordval samt skrivregler. En klarspråksexpert används för att ge stöd i frågor om urval, disposition och tydlighet i texterna samt för att klarspråksgranska och genomföra korrekturgranskning av alla rapporter. Klarspråksarbetet har fått ett tydligt genomslag i våra rapporter under året.

*Förstudie för att bygga en ny webb och ett nytt intranät*

ISF har i dag en webbplats och ett intranät som bygger på en relativt gammal plattform, som inte har följt med i teknikutvecklingen och det är svårt för ISF att hitta en teknikleverantör med rätt kompetens. ISF planerar därför att byta plattform och utveckla en ny webbplats tillsammans med ett nytt intranät.

Under 2018 har ett digitalt strategiarbete genomförts för att lägga en grund för de nya webbplatserna. Arbetet har genomförts i form av en förstudie utifrån en modell som kallas Effektstyrning. Effektstyrning är i dag en beprövad metod i olika webbprojekt. Man använder modellen för att ta reda på vilka effekter man vill uppnå med webbplatsen, vilka användargrupper som finns och vilken typ av användningsmål som krävs för att man ska uppnå effekterna. Effekterna och användningsmålen är också kopplade till ISF:s generella verksamhetsmål och vision liksom kommunikationsstrategin.

Implementering av ny webb och nytt intranät planeras till slutet på andra kvartalet 2019.

---

<sup>83</sup> Skrivvägledning – Så skriver vi på ISF (V:1).



## 9 Slutredovisning av regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering i myndigheten

ISF har fått i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering som metod för att bidra till att nå de övergripande jämställdhetspolitiska målen.<sup>84</sup> I oktober 2016 redovisade vi en plan för jämställdhetsarbetet, där vi beskrev på vilket sätt jämställdhet ska integreras i vår ordinarie verksamhet. I planen beskrev vi också vilka utvecklingsbehov vi hade identifierat, mål för jämställdhetsarbetet och aktiviteter som vi avsåg att genomföra åren 2017–2018.<sup>85</sup> Vi har delredovisat uppdraget i årsredovisningen för 2017.

Sedan den 15 mars 2018 anges i vår instruktion att vi i vår systemtillsyn och effektivitetsgranskning ska belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar.<sup>86</sup>

### 9.1 Målet för ISF:s jämställdhetsarbete och identifierade utvecklingsområden

Mot bakgrund av vårt uppdrag har vi valt att formulera det övergripande målet för jämställdhetsarbetet på följande sätt:

*ISF bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen genom att i de besluts- och kunskapsunderlag som myndigheten tar fram identifiera och synliggöra de jämställdhetsproblem som finns på socialförsäkringsområdet och lämna förslag om vad man kan göra åt problemen.*

I den plan<sup>87</sup> för jämställdhetsarbetet som vi överlämnade till regeringen 2016 identifierade vi fyra områden där det finns ett tydligt utvecklingsbehov för att integrera ett jämställdhetsperspektiv:

- tydligare fokus på frågorna i tillsyns- och granskningsverksamheten,
- utveckling av myndighetens styrprocesser,
- ökad kunskap i organisationen samt
- översyn av ISF:s kommunikation.

---

<sup>84</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Inspektionen för socialförsäkringen (S2015/07997/RS).

<sup>85</sup> Plan för jämställdhetsintegrering 2016–2018, dnr 2016-0148.

<sup>86</sup> 1 § förordningen (2009:602) med instruktion för Inspektionen för socialförsäkringen.

<sup>87</sup> Dnr 2016 – 0148.

*Omlokaliseringen har inneburit att vissa aktiviteter i planen inte har kunnat genomföras*

På grund av omlokaliseringen har jämställdhetsarbetet prioriterats ner under 2018. Vi har behövt prioritera bland de aktiviteter som finns med i jämställdhetsplanen. Vi har valt att prioritera aktiviteter som syftar till att skapa ett tydligare fokus på jämställdhetsfrågorna i tillsyns- och granskningsverksamheten och att utveckla de viktigaste styrprocesserna för att stödja detta. Dessa utvecklingsområden är de viktigaste för att ISF ska kunna bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Vi har också genomfört vissa aktiviteter för att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor i organisationen.

## 9.2 Tydligare fokus på jämställdhetsfrågor i tillsyns- och granskningsverksamheten

### Mål

*Effekt målet* inom detta område är att vi, i våra granskningar, synliggör de jämställdhetsproblem som finns på socialförsäkringsområdet och lämnar förslag om vad som kan göras åt problemen.

De *resultatmål* som ska bidra till att uppnå effekt målet är:

- I alla projekt som ISF startar övervägs om en jämställdhetsanalys ska genomföras.
- Statistik ska redovisas könsuppdelat och eventuella skillnader mellan könen ska analyseras i alla de granskningar där det är möjligt och motiverat.
- ISF har en grundläggande bild av vilka jämställdhetsproblem som är aktuella inom de olika delarna av socialförsäkringsområdet och vad myndigheten kan göra för att bidra till att komma till rätta med dem.

### Aktiviteter

Under perioden 2016–2018 har jämställdhetsfrågorna integrerats fullt ut i den löpande kärnverksamheten. Samtliga aktiviteter i jämställdhetsplanen har genomförts.

*Jämställdhetsfrågorna har integrerats i vår nya projektprocess*

Det mest centrala styrdokumentet i vår tillsyns- och granskningsverksamhet är vår projektvägledning. Under 2017 har ISF:s projektprocess setts över och justerats. Under 2018 har en skriftlig vägledning tagits fram utifrån detta arbete. Vägledningen beskriver hur vi ska arbeta för att få in ett jämställdhetsperspektiv i vår tillsyns- och granskningsverksamhet. Inom ramen för arbetet med projektvägledningen har vi också tagit fram mallar för vissa typer av dokument och flera checklistor som ska utgöra ett stöd i projektarbetet. Vägledningen kommer att fastställas under början av 2019.

Jämställdhetsperspektivet finns med genom hela projektprocessen. Av projektvägledningen framgår följande:

- De som arbetar med att utveckla en projektidé ska fundera på om det kan finnas några jämställdhetsproblem inom det område som projektidén gäller och om det tilltänkta projektet bör ha ett jämställdhetsfokus eller inte.

I den mall som vi har tagit fram för att dokumentera projektidéer som underlag för ett ställningstagande till om vi ska vidareutveckla idén, och i så fall ta fram en projektplan, finns en rubrik om jämställdhet. I hjälptexten under rubriken anges att promemorian ska beskriva om det finns några jämställdhetsproblem inom det aktuella området och om projektet bör ha ett jämställdhetsfokus.

- Om de som arbetar med att ta fram en projektplan identifierar relevanta jämställdhetsperspektiv är det lämpligt att diskutera dessa med någon eller några medarbetare som har särskilda kunskaper om jämställdhetsfrågor som ett led i arbetet med att kvalitetssäkra projektplanen.
- Det framgår av vägledningen att projektplanen ska innehålla en beskrivning av om det finns några relevanta jämställdhetsperspektiv som projektet bör beakta. Projektplanen ligger till grund för beslutet om att starta ett projekt.

I den mall som vi har tagit fram för projektplaner finns rubriken "Jämställdhetsperspektiv". I hjälptexten under rubriken anges att planen ska beskriva om det finns några relevanta jämställdhetsperspektiv som projektet bör beakta och att det kan finnas anledning att tydliggöra jämställdhetsperspektivet i frågeställningarna. Där anges också att om de som tar fram planen bedömer att projektet inte ska ha ett jämställdhetsperspektiv ska de motivera varför.

- När projektet är beslutat ska projektgruppen, kvalitetssäkrarna och den projektansvariga chefen tidigt under genomförandefasen diskutera hur projektgruppen ska arbeta med eventuella jämställdhetsfrågor. Det kan ofta ske inom ramen för ett uppstartsmöte med kvalitetssäkrarna. Men om jämställdhetsaspekterna är viktiga i projektet kan det vara lämpligt att bjuda in till ett särskilt uppstartsmöte som har fokus på jämställdhet. Om ingen i projektgruppen eller av kvalitetssäkrarna har särskilda kunskaper om jämställdhetsfrågor kan projektgruppen bjuda in någon eller några medarbetare som har sådana kunskaper till uppstartsmötet.
- När det gäller själva genomförandet av projektarbetet anges det i projektvägledningen att projektgruppen ska ha med ett jämställdhetsperspektiv i arbetet. Även om projektgruppen inte har identifierat några jämställdhetsfrågor från början kan det visa sig under projektets gång att det finns jämställdhetsaspekter som är viktiga att belysa i rapporten. Det kan i så fall vara lämpligt att bjuda in till ett möte för att diskutera om och, i så fall, hur projektgruppen ska arbeta med jämställdhetsfrågorna. Vid ett sådant möte bör projektmedarbetarna, kvalitetssäkrarna och den projektansvariga chefen

delta. Det kan också vara lämpligt att bjuda in någon eller några medarbetare som har särskilda kunskaper om jämställdhetsfrågor.

- Det framgår vidare att vi, i projekt där vi tar fram olika typer av statistik, som huvudregel ska redovisa resultaten både uppdelat på kvinnor och män och sammantaget för kvinnor och män. Om vi ser att det finns skillnader mellan könen bör vi normalt också undersöka vad dessa skillnader beror på.
- När projektet har kommit så långt i arbetet att informationsinhämtningen och analyserna är klara och projektgruppen har klart för sig vilka huvudsakliga slutsatser vi kan dra ska projektgruppen, den projektansvariga chefen och kvalitetssäkrarna träffas för ett så kallat helhetsavstämningsmöte. Vid mötet ska projektgruppen presentera hur jämställdhetsperspektivet och andra relevanta perspektiv har beaktats i arbetet.

Mallarna för idépromemoria och projektplan har börjat användas under 2018. Vägledningen har förts ut i organisationen under våren 2019.

*Ett metodstöd för jämställdhetsanalyser har utvecklats och integrerats i vår nya projektprocess*

Under 2017 och 2018 utvecklade en intern arbetsgrupp ett metodstöd för jämställdhetsanalyser. Metodstödet innehåller ett antal frågor som ska kunna fungera som inspiration när medarbetarna funderar på vilka jämställdhetsfrågor som kan vara relevanta att ställa. Det finns med som en bilaga till projektvägledningen. Metodstödet innehåller flera olika delar som är tänkta att användas under olika faser i projektprocessen.

Metodstödet har tagits in som en bilaga i projektvägledningen och vägledningen hänvisar till relevanta delar av metodstödet på flera ställen.

Under hösten 2018 har vi delat med oss av vårt metodstöd till Jämställdhetsmyndigheten, som delade ut det på ett pass om jämställdhetsanalyser på den JIM-spridningskonferens som de anordnade i december.

*Vi har kartlagt och analyserat vad ISF hittills har observerat när det gäller jämställdhet inom socialförsäkringsområdet*

Genom den interna rapport som vi tog fram under 2017, där vi sammanfattar vad ISF hittills har observerat avseende jämställdhet inom socialförsäkringen, har vi skaffat oss en grundläggande bild av vilka jämställdhetsproblem som är aktuella inom de olika delarna av socialförsäkringsområdet. Rapporten har ett särskilt fokus på sjukförsäkringsområdet, och den bygger huvudsakligen på våra egna observationer. Även om rapporten har lagt en grund ser vi därför att det kan finnas anledning att gå vidare och kartlägga jämställdhetsproblemen på socialförsäkringsområdet mer på djupet, särskilt på de områden där rapporten inte innehåller någon fördjupad information. Detta är ett område som vi kan behöva utveckla vidare i vårt fortsatta jämställdhetsarbete.

## Uppföljning

ISF har följt upp i vilken utsträckning myndighetens rapporter antingen har haft ett uttalat fokus på jämställdhet eller könsskillnader, eller innehållit könsuppdelade analyser eller inkluderat kön som en förklarande variabel i analysen, se vidare nedan under rubriken Resultat.

I vår avrapportering av jämställdhetsarbetet i årsredovisningen för 2017 följde vi upp i vilken utsträckning det framgår av våra projektplaner att projekt ska anlägga ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom den nya mallen för projektplaner har varit i bruk under hela 2018 ser vi inte något behov av att följa upp detta i årets avrapportering. Mallen används i alla projektplaner och det innebär att jämställdhetsperspektivet har funnits med i alla projekt som har startat under året.

## Resultat

Vi bedömer att vårt arbete med jämställdhetsintegrering har varit framgångsrikt och har bidragit till att i ökad utsträckning synliggöra de jämställdhetsproblem som finns på socialförsäkringsområdet. Vi har genomfört samtliga aktiviteter som vi redovisade i vår jämställdhetsplan inom detta område och det har lett till att jämställdhetsperspektivet har fått ett bra genomslag i vår verksamhet och att vi har uppnått de resultatmål vi ställde upp i planen.

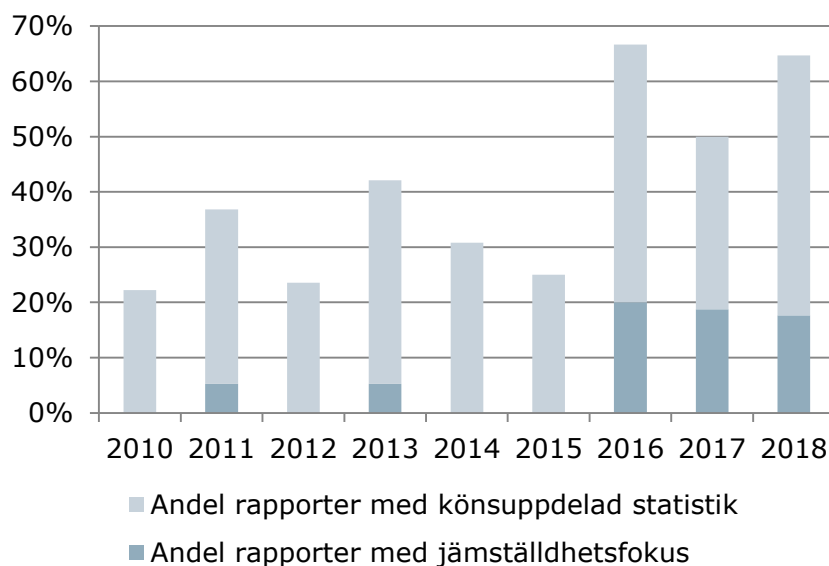
Genom att vi har fört in jämställdhetsperspektivet i vår projektvägledning och våra mallar har vi säkerställt att vi överväger om vi ska göra en jämställdhetsanalys i alla projekt som vi startar.

Sedan 2016 fokuserar vi på jämställdhetsfrågor i tillsyns- och granskningsverksamheten på ett tydligare sätt än tidigare. Under åren 2016–2018 har i snitt 61 procent av våra rapporter antingen haft ett uttalat fokus på jämställdhet eller könsskillnader, eller innehållit könsuppdelade analyser eller inkluderat kön som förklarande variabel i analysen. Det är en fördubbling jämfört med genomsnittet för perioden 2010–2015. Under perioden 2016–2018 har antalet rapporter med ett uttalat jämställdhetsfokus varit 3 per år, medan antalet rapporter som har innehållit könsuppdelade analyser eller inkluderat kön som förklarande variabel i analysen har varierat mellan 5 och 8.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> De siffror som vi redovisar i här och i figur 1 nedan skiljer sig från de siffror som vi redovisade i årsredovisningen för 2017. Det är de siffror som anges i årets årsredovisning som är korrekta.

Figur 1. Fördelning av rapporter med könsuppdelad statistik eller analys efter kön och rapporter med jämställdhetsfokus under åren 2010–2018



I många av våra rapporter är det inte relevant att anlägga ett jämställdhetsperspektiv. I andra rapporter har vi valt att inte fokusera på jämställdhetsfrågor eftersom vi har bedömt att detta skulle tränga undan andra frågor som varit viktiga att belysa. Hur stor andel sådana rapporter som publiceras under ett verksamhetsår påverkar i hög utsträckning hur stor andel av de publicerade rapporterna som har ett jämställdhetsfokus eller innehåller könsuppdelade analyser. Eftersom det är viktigt att även publicera sådana rapporter är det inte självklart eftersträvärt att 100 procent av rapporterna ska ha ett jämställdhetsperspektiv eller innehålla könsuppdelade analyser.

## Effekter

Att ISF belyser könsskillnader och jämställdhetsproblem i de rapporter som myndigheten lämnar kan förväntas leda till att regeringens jämställdhetspolitiska mål främjas. Men det är mycket svårt att mäta – och ännu svårare att förutse – vilka faktiska effekter ISF:s rapporter leder till.

## Långsiktighet

Införandet av ett jämställdhetsperspektiv i projektvägledningen och i våra mallar i kärnverksamheten borgar för att arbetet med jämställdhetsfrågor är långsiktigt hållbart. Bara under den förhållandevis korta tid som de nya mallarna för idépromemorior och projektplaner har använts kan vi se att den har bidragit till att det har blivit en naturlig del av startfasen i projektet att diskutera vilka jämställdhetsfrågor som kan behöva belysas i det fortsatta projektarbetet. Vi bedömer också att ett ökat antal rapporter som belyser olika jämställdhetsproblem ökar intresset i organisationen för att ta



fram mer kunskap om jämställdhetsproblemen inom socialförsäkringsområdet.

### 9.3 Utveckling av myndighetens styrprocesser för att stödja jämställdhetsarbetet

#### Mål

*Effekt målet* inom detta område är att jämställdhetsperspektivet är integrerat i alla styrprocesser.

De *resultatmål* som ska bidra till att uppnå effekt målet är:

- Jämställdhetsperspektivet beaktas i alla delar av det utvecklingsarbete som myndigheten har startat under hösten 2016.
- Det är tydligt för hela organisationen att myndigheten i sin verksamhet ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.
- Det finns tydligt utpekat var ansvaret ligger i organisationen för att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i verksamheten.
- Jämställdhetsperspektivet beaktas i myndighetens verksamhetsplanering.
- Det finns ett system för uppföljning av ISF:s arbete med jämställdhetsintegrering.
- ISF anlägger ett jämställdhetsperspektiv i hanteringen av sina remissvar.
- Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i myndighetens styr- och stöddokument.

#### Aktiviteter

Under 2017 och 2018 har vi genomfört de flesta av de aktiviteter som fanns med i vår jämställdhetsplan, men några aktiviteter återstår.

*Jämställdhetsperspektivet har delvis beaktats i det utvecklingsarbete som vi startade 2016*

Under 2016 och 2017 har ISF bedrivit ett omfattande utvecklingsarbete för att ta fram en vision, en verksamhetsidé och strategier som stödjer dessa. Inom ramen för detta utvecklingsarbete har jämställdhetsperspektivet diskuterats, även om det inte är synligt i de dokument som har tagits fram.

Vi har också utvecklat vår projektprocess, vår omvärldsbevakning och vår externa kommunikation.

I projektprocessen har jämställdhetsfrågorna fått ett bra genomslag (se vidare under kapitel 9.1).

Jämställdhetsarbetet har däremot inte fått genomslag i arbetet med att utveckla vår omvärldsbevakning. Det beror huvudsakligen på att vi inte har haft resurser för att fullfölja detta arbete. Hur vi ska arbeta för att säkerställa att vi har en effektiv och heltäckande omvärldsbevakning är ett utvecklingsområde som vi avser att arbeta med mer under 2019. Vi avser att ha med ett jämställdhetsperspektiv i detta arbete.

Jämställdhetsperspektivet har inte heller fått något genomslag i vårt arbete med extern kommunikation (se vidare under kapitel 9.5).

*Det framgår i vår arbetsordning var ansvaret för jämställdhetsarbetet ligger*

Under 2018 har vi fört in i myndighetens arbetsordning att våra tre sakenheter i kärnverksamheten ansvarar för att belysa hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor och män samt för flickor och pojkar. Detta innebär att det är tydligt utpekade ansvar för arbetet med jämställdhetsfrågorna ligger i organisationen.

*En jämställdhetsgrupp ska samordna jämställdhetsarbetet i kärnverksamheten*

I planen för jämställdhetsintegrering angav ISF att en jämställdhetssamordnare skulle utses under 2017 för att hålla samman arbetet med jämställdhetsfrågor. Under perioden 2016–2018 har det funnits många medarbetare vid myndigheten som har varit både kunniga och intresserade av jämställdhetsfrågor och som skulle vara väl lämpade för ett sådant uppdrag. Men den höga arbetsbelastningen på många medarbetare under 2017 gjorde att det var svårt att få en enskild medarbetare att ta på sig uppdraget. Under 2018 ledde omlokaliseringsbeslutet till att det inte har funnits utrymme att prioritera arbetet med att skapa en samordnande funktion under året.

Vi har lyckats rekrytera flera nya medarbetare i Göteborg som har kunskap om och intresse för jämställdhetsfrågor, och i början av 2019 har vi utsett en jämställdhetsgrupp som är tänkt att få en samordnande funktion för jämställdhetsarbetet i kärnverksamheten. Gruppen består av en person från varje sakenhet. Avsikten är att gruppen ska fortsätta att utveckla vårt jämställdhetsarbete i kärnverksamheten. Detta är ett viktigt led i att säkerställa att jämställdhetsarbetet får en hög prioritet under 2019 och framåt.

*Jämställdhetsperspektivet finns med i verksamhetsplaneringen*

I och med att vi har tagit fram en mall för idépromemorior som innehåller ett avsnitt om jämställdhet (se vidare under kapitel 9.2), har jämställdhetsperspektivet integrerats som en naturlig del i vårt verksamhetsplaneringsarbete.

Vid verksamhetsplaneringen tar varje enhet fram ett antal idéer till nya granskningar. De projekt som vi bedömer är mest angelägna att diskutera vidare ska dokumenteras i idépromemorior. I arbetet använde vi den mall för idépromemorior som har tagits fram under 2018, vilket innebär att alla medarbetare måste tänka på jämställdhetsfrågorna redan när en projektidé börjar diskuteras.

I arbetet med verksamhetsplaneringen inför 2019 ägnade vi en stor del av de myndighetsdagar som vi genomförde under hösten 2018 åt verksamhetsplanering. Medarbetarna i kärnverksamheten arbetade med att utveckla ett antal projektidéer och ta fram idépromemorior. I och med att mallen innehåller ett avsnitt om jämställdhet, handlade också en del av diskussionerna om jämställdhetsfrågor.

Vi avser att inleda ett arbete med att utveckla vår verksamhetsplaneringsprocess under 2019, och då bland annat stärka kopplingen mellan verksamhetsplaneringsarbetet och vår omvärldsbevakning. Vi avser att ha med ett jämställdhetsperspektiv också i det arbetet.

#### *Styrning och uppföljning av jämställdhetsarbetet har integrerats i våra löpande styrprocesser*

Från och med 2019 kommer jämställdhetsarbetet att följas upp på regelbundna så kallade terminsmöten. Terminsmöten är en ny typ av ledningsgruppsmöten som vi har börjat använda under 2018. Terminsmötena genomförs två gånger per termin och syftar till att skapa bra förutsättningar för strategisk styrning och uppföljning av viss löpande verksamhet, bland annat myndighetens ekonomi, läget i projekten, dataskyddsarbetet, kommunikationsarbetet, jämställdhetsarbetet och vår interna seminarieverksamhet. Vid terminsmötena kommer jämställdhetsgruppen att delta när vi diskuterar jämställdhetsfrågorna.

Indikatorer för att följa upp vilket genomslag jämställdhetsfrågorna får i ISF:s tillsyns- och granskningsverksamhet har utvecklats inom ramen för arbetet med den interna rapporten om ISF:s iakttagelser om jämställdheten inom socialförsäkringsområdet. De viktigaste indikatorerna är om de rapporter vi publicerar har ett jämställdhetsfokus och om de innehåller könsuppdelad statistik eller en analys efter kön respektive genus (se vidare avsnittet om resultat under kapitel 9.1). Det är också relevant att följa upp i vilken utsträckning vi lyfter jämställdhetsfrågor i våra remissvar (se vidare om jämställdhetsintegrering i vårt arbete med remisser nedan).

Det finns utrymme för att förfina och fördjupa vår uppföljning av vilka effekter vår tillsyn och granskning och våra remissvar har ur ett jämställdhetsperspektiv, och även att följa upp i vilken uträkning jämställdhetsperspektivet får genomslag i våra remissvar, men vi bedömer inte att det finns utrymme för detta under 2019, utan ett sådant utvecklingsarbete kommer att behöva ligga längre fram i tiden.

#### *Vi beskriver resultatet av vårt arbete med jämställdhetsintegrering i vår årliga rapport och i vår årsredovisning*

Sedan 2016 har ISF med ett avsnitt i vår årliga rapport som beskriver vilket genomslag jämställdhetsperspektivet har fått i ISF:s tillsyns- och granskningsverksamhet. Där redovisar vi i vilken utsträckning de rapporter vi har publicerat under de tre senaste åren har ett jämställdhetsfokus och om de innehåller könsuppdelad statistik eller en analys efter kön. I årsredovisningen för 2017, och även i årets årsredovisning, finns en motsvarande beskrivning med i den del där vi återrapporterar regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering (se vidare kapitel 9.2 ovan när det gäller

årsredovisningen för 2018). Från och med nästa år kommer en sådan redovisning att tas in på annan plats i årsredovisningen.

#### *Våra styrdokument säkerställer att vi anlägger ett jämställdhetsperspektiv i våra remissvar*

Under 2017 såg vi över våra rutiner för remissvar och arbetade om dem till en vägledning om att svara på remisser. I vägledningen anges att det är viktigt att ISF tar ställning till om beskrivningen av konsekvenserna för jämställdheten mellan kvinnor och män, och mellan flickor och pojkar, är adekvat i de remisser myndigheten får. Om vi bedömer att förslagen kan få andra konsekvenser än de som tas upp i remissen eller att remissens beskrivning av konsekvenserna inte är fullständig bör vi påpeka det.

I samband med att den nya vägledningen beslutades har ISF också tagit fram en mall för remissvar. Även av mallen framgår att myndigheten ska göra en bedömning av om förslagen kan få konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Vägledningen och mallen presenterades vid ett möte med hela personalen under 2017 och har sedan dess varit tillgänglig på ISF:s intranät, och används när vi tar fram remissvar.

### Uppföljning, resultat och effekter

De aktiviteter som har genomförts inom området syftar huvudsakligen till att jämställdhetsperspektivet ska få ett ökat genomslag i myndighetens styrprocesser. Vi bedömer att jämställdhetsperspektivet har fått ett bra genomslag i de viktigaste styrprocesserna, men att det fortfarande finns ett utvecklingsarbete kvar att göra. Det gäller bland annat att utveckla vår omvärldsbevakning utifrån ett jämställdhetsperspektiv, att få igång jämställdhetssamordningsgruppens arbete samt att utveckla vår uppföljning av vilka effekter vår tillsyn och granskning och våra remissvar har ur ett jämställdhetsperspektiv.

Till detta kommer att vissa aktiviteter i jämställdhetsplanen inte har genomförts. Utöver de aktiviteter som redovisas ovan skulle vi också enligt jämställdhetsplanen för 2016–2018 beakta jämställdhetsperspektivet vid utvecklingen och den interna kommunikeringen av myndighetens mål- och strategidokument och andra dokument som beskriver myndighetens planerade verksamhet. Vi skulle också synliggöra jämställdhetsintegreringsarbetet i vår verksamhetsplan och granskningsplan, och se över samtliga styr- och stöddokument för att identifiera var ett jämställdhetsperspektiv borde föras in. På grund av omlokiseringsarbetet har vi inte haft möjlighet att genomföra dessa aktiviteter, men vi avser att arbeta med detta under kommande år.

### Långsiktighet

Genom att följa upp jämställdhetsfrågorna i ledningsgruppen vid särskilda uppföljningsmöten och ta in skrivningar om jämställdhetsfrågor i den årliga rapporten, årsredovisningen och mallen för remissvar skapar vi goda förutsättningar för att jämställdhetsarbetet ska bli långsiktigt hållbart.

## 9.4 Ökad kunskap om jämställdhetsfrågor i organisationen

### Mål

*Effekt målet* inom detta område är att kunskapen om jämställdhet och jämställdhetsanalys vid ISF är god.

De *resultatmål* som ska bidra till att uppnå effekt målet är:

- Ledningsgruppen har en djup förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär. Cheferna har tillräcklig kunskap för att driva arbetet vidare på myndigheten.
- Alla medarbetare har förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär för deras dagliga arbete och har tillräcklig kunskap för att diskutera relevanta frågeställningar ur ett jämställdhetsperspektiv.
- ISF samverkar med andra myndigheter om jämställdhetsfrågor.

### Aktiviteter

*Ledningsgruppen diskuterar jämställdhetsarbetet återkommande men cheferna behöver få mer kunskap om jämställdhetsfrågor*

Under 2016 och 2017 har vi genomfört ett antal utbildningsinsatser, varav några har riktat sig till hela myndigheten och ett par specifikt till ledningsgruppen. Vidare har generaldirektören deltagit i ett generaldirektörmöte om JIM-arbetet i anslutning till den JIM-spridningskonferens som anordnades av Jämställdhetsmyndigheten i december 2018.

Under 2018 har stora förändringar skett i myndighetens ledning och många av cheferna har bytts ut. En ny enhetschef kommer också att tillträda under våren 2019 och vi håller just nu på att rekrytera en ny administrativ chef och en chefsjurist. Alla nya chefer har deltagit eller kommer att delta i vår introduktionsutbildning, där ett pass ägnas åt jämställdhetsfrågor. Men vi bedömer att detta inte är tillräckligt för att vi ska kunna nå upp till målet att ledningsgruppen har den djupa kunskap om frågorna som vi bedömer behövs för att vi ska kunna driva jämställdhetsarbetet på ett optimalt sätt. Det gör att det finns ett behov av att genomföra ytterligare utbildningsinsatser framöver. Vi avser att genomföra utbildningsinsatser som riktar sig mot alla medarbetare vid myndigheten under 2019 (se vidare nedan om utbildningsinsatser), och först när dessa har genomförts kan vi ta ställning till om det finns behov av att genomföra ytterligare utbildning av ledningsgruppen.

Utöver detta kommer jämställdhetsarbetet att följas upp fyra gånger per år vid ledningsgruppens så kallade terminsmöten från och med 2019 (se vidare under kapitel 9.3). Vid dessa möten kommer jämställdhetsgruppen att delta. Detta är ett viktigt sätt att driva på arbetet med jämställdhetsintegrering och vi bedömer att det också kommer att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor hos cheferna.

*Alla medarbetare har utbildats om jämställdhetsfrågor men ytterligare utbildningsinsatser behövs*

Ett antal utbildningsinsatser och seminarier har genomförts under perioden 2016–2018 för att höja kunskapen i organisationen om jämställdhetsfrågor och vårt arbete med jämställdhetsintegrering.

Under 2016 höll ISF:s generaldirektör ett seminarium för samtliga medarbetare på temat "Sverige 2016 – hur jämställda är vi?" som en introduktion till jämställdhetsintegreringsarbetet. Seminariet fokuserade på de jämställdhetsproblem som finns inom arbetsmarknadsområdet och baserades till stor del på hennes erfarenheter från Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. I oktober 2016 höll en medarbetare från Nationella sekretariatet för genusforskning en utbildning för samtliga medarbetare vid myndigheten. Därutöver genomförde vi flera seminarier med medarbetare och chefer i kärnverksamheten för att identifiera jämställdhetsproblemen på socialförsäkringsområdet. Vi bjöd också in företrädare för Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten som presenterade hur dessa myndigheter arbetar med jämställdhetsintegrering.

Under 2017 anordnade vi ett seminarium för alla medarbetare där företrädare för Regeringskansliet informerade om regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*<sup>89</sup>. Vid seminariet presenterades också en intern rapport där ISF:s tidigare rapporter inom sjukförsäkringsområdet granskats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Som ett led i arbetet med att ta fram ett metodstöd för att göra jämställdhetsanalyser i tillsyns- och granskningsprojekten ordnade vi också ett seminarium där fyra projekt fick presentera hur de har valt att ta sig an jämställdhetsfrågorna och hur dessa kan komma till uttryck i rapporterna. Medarbetarna fick också möjlighet att diskutera hur vi på myndigheten kan hantera jämställdhetsaspekter i våra projekt på bästa sätt.

Under 2018 har tre medarbetare, varav två nyanställda i Göteborg, deltagit i den JIM-spridningskonferens som anordnades av Jämställdhetsmyndigheten i december. Även generaldirektören deltog i ett seminarium på konferensen som riktades sig till generaldirektörer.

Många medarbetare har lämnat ISF under 2019 på grund av omlokaliseringsbeslutet. Det innebär att vi har tappat mycket kompetens, inte minst på jämställdhetsområdet. Samtidigt har vi rekryterat nya medarbetare, och även om flera av dem har goda kunskaper om och intresse för jämställdhetsfrågor, ser vi att det finns ett behov av nya utbildningsinsatser för att öka den generella kunskapen om jämställdhetsfrågor i organisationen.

Under 2019 avser vi att bjuda in Jämställdhetsmyndigheten för att föreläsa om deras verksamhet och mer allmänt om jämställdhetsfrågor. Vår avsikt är också att den jämställdhetsgrupp som vi har utsett under 2019 ska få ett ansvar för att identifiera utbildningsbehov och att anordna utbildningar och seminarier under de kommande åren. De kommer också få ett ansvar för

---

<sup>89</sup> Skrivelse 2016/17:10.

att säkerställa att vi har ett löpande kunskapsutbyte med Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten när det gäller jämställdhetsfrågor.

#### *Jämställdhetsintegrering är en integrerad del av vår introduktion av nyanställa medarbetare*

Under 2018 har vi tagit fram och genomfört ett omfattande introduktionsprogram för våra nyanställa medarbetare (se vidare under kapitel 8.3). I utbildningen ingår ett pass om jämställdhetsfrågor in. Vi kommer att genomföra introduktionsutbildningen igen under våren 2019, och sannolikt även under hösten 2019. Under 2020 kommer vi sannolikt inte att rekrytera i samma höga takt som vi har gjort under 2018 och 2019, och det är därför osäkert om vi kommer att kunna genomföra en lika ambitiös introduktion då. Men vi avser att föra in ett pass om jämställdhetsfrågor i vår ordinarie introduktion.

#### Uppföljning, resultat och effekter

Vi har genomfört flera, men inte alla, av de aktiviteter i jämställdhetsplanen för att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor i organisationen, men vi bedömer att fortsatta insatser behövs för att öka kunskapen på området. Det gäller både generella kunskapshöjande åtgärder med anledning av att vi har fått många nya medarbetare, att se till att vi återkommande genomför seminarier om jämställdhetsfrågor och säkerställer att vi har ett kunskapsutbyte med Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och andra analys- och utvärderingsmyndigheter.

Vi bedömer att en ökad kunskap om jämställdhetsfrågor kommer att bidra till att jämställdhetsfrågorna får ett ännu tydligare genomslag i vår tillsyns- och granskningsverksamhet, men vi har inte gjort någon uppföljning av aktiviteterna inom detta område utöver den uppföljning som redovisas i kapitel 9.2.

#### *Långsiktighet*

En viktig faktor för att jämställdhetsarbetet ska bli bestående är att alla medarbetare har grundläggande kunskaper om ISF:s jämställdhetsuppdrag, vilka jämställdhetsproblem som finns på socialförsäkringsområdet och hur vi arbetar med jämställdhetsintegrering vid ISF. Vi bedömer att vi har skapat en långsiktigt hållbar struktur för kunskapsuppbyggnad inom området genom att jämställdhetsfrågorna tas upp vid introduktionen av nyanställda medarbetare och att vår jämställdhetsgrupp har ett ansvar för att löpande anordna olika typer av utbildningsinsatser.

## 9.5 Kommunikation

### Mål

*Effekt*målet inom detta område är att ISF:s kommunikation är jämställd.

De *resultat*mål som ska bidra till att uppnå effektmålet är:

- Jämställdhetsperspektivet beaktas i all information på ISF:s webbplats.
- Jämställdhetsperspektivet beaktas i all övrig kommunikation av ISF:s resultat.

### Aktiviteter

Jämställdhetsplanen innehåller två aktiviteter inom detta område. Det handlar om att göra en jämställdhetsanalys av vår externa webbplats och av vår övriga kommunikation av våra granskningsresultat för att se till att det av den information om socialförsäkringen som vi lämnar på webbplatsen och i vår övriga kommunikation framgår hur socialförsäkringen fungerar för kvinnor respektive män, och att alla – oavsett kön – ska ha samma förutsättningar att ta till sig informationen.

När det gäller vår kommunikation om publicerade rapporter har vi under perioden 2016–2018 lyft fram jämställdhetsfrågor både på webbplatsen och i andra kanaler i den utsträckning som har varit motiverat med hänsyn till de rapporter som vi har publicerat. Vi har däremot inte genomfört några ytterligare aktiviteter på området.

### Uppföljning, resultat och långsiktighet

När det gäller arbetet med vår externa kommunikation har jämställdhetsperspektivet fått ett begränsat genomslag under perioden 2016–2018. Det beror på att vi har valt att fokusera på att först lägga grunden för en effektiv kommunikation. På grund av det höga arbetstrycket under 2017 och omlokaliseringsarbetet under 2018 har vi inte måktat med att genomföra flera av aktiviteterna inom detta område.

I slutet av 2018 inledde vi ett arbete för att migrera vår externa webbplats och vårt intranät till en ny teknisk plattform, och under 2019 kommer vi att fortsätta detta arbete och då även se över informationen på både webbplats och intranät. Vi avser att ta in ett jämställdhetsperspektiv i detta arbete. Vi bedömer att det kan borga för en långsiktighet när det gäller att få in ett jämställdhetsperspektiv i vår kommunikation.



## 10 Finansiell redovisning

### 10.1 Resultaträkning

<i>(tkr)</i>	<i>Not</i>	<i>2018</i>	<i>2017</i>
<i>Verksamhetens intäkter</i>			
Intäkter av anslag		67 733	66 414
Intäkter av avgifter och andra ersättningar	1	0	19
Intäkter av bidrag	2	1 000	0
Finansiella intäkter	3	12	21
<i>Summa</i>		<u>68 745</u>	<u>66 454</u>
<i>Verksamhetens kostnader</i>			
Kostnader för personal	4	-44 467	-49 361
Kostnader för lokaler	5	-10 946	-5 743
Övriga driftkostnader	6	-12 056	-10 330
Finansiella kostnader	7	-47	-57
Avskrivningar och nedskrivningar	8	-1 229	-963
<i>Summa</i>		<u>-68 745</u>	<u>-66 454</u>
<i>Verksamhetsutfall</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Årets kapitalförändring</i>		<i>0</i>	<i>0</i>

## 10.2 Balansräkning

<i>(tkr)</i>	<i>Not</i>	<i>2018-12-31</i>	<i>2017-12-31</i>
<i>TILLGÅNGAR</i>			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utveckling	9	739	1 076
Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar	10	<u>27</u>	<u>42</u>
<i>Summa</i>		766	1 117
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	11	156	266
Maskiner, inventarier, installationer m.m.	12	<u>898</u>	<u>1 322</u>
<i>Summa</i>		1 054	1 588
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar hos andra myndigheter	13	805	457
Övriga kortfristiga fordringar	14	<u>2</u>	<u>0</u>
<i>Summa</i>		807	457
<i>Periodavgränsningsposter</i>			
Förutbetalda kostnader	15	<u>2 596</u>	<u>2 290</u>
<i>Summa</i>		2 596	2 290
<i>Avräkning med statsverket</i>			
Avräkning med statsverket	16	<u>-1 828</u>	<u>-1 914</u>
<i>Summa</i>		-1 828	-1 914
<i>Kassa och bank</i>			
Behållning räntekonto i Riksgäldskontoret		<u>10 123</u>	<u>7 484</u>
<i>Summa</i>		10 123	7 484
<i>SUMMA TILLGÅNGAR</i>		13 518	11 023

<i>(tkr)</i>	<i>Not</i>	<i>2018-12-31</i>	<i>2017-12-31</i>
<i>KAPITAL OCH SKULDER</i>			
<i>Myndighetskapital</i>	17		
Balanserad kapitalförändring		0	0
Kapitalförändring enligt resultaträkningen		<u>0</u>	<u>0</u>
<i>Summa</i>		0	0
<i>Avsättningar</i>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	18	31	0
Övriga avsättningar	19	<u>4 131</u>	<u>561</u>
<i>Summa</i>		4 162	561
<i>Skulder m.m.</i>			
Lån i Riksgäldskontoret	20	1 820	2 439
Kortfristiga skulder till andra myndigheter	21	1 400	1 620
Leverantörsskulder		895	1 308
Övriga kortfristiga skulder	22	<u>710</u>	<u>826</u>
<i>Summa</i>		4 825	6 194
<i>Periodavgränsningsposter</i>			
Upplupna kostnader	23	<u>4 531</u>	<u>4 268</u>
<i>Summa</i>		4 531	4 268
<i>SUMMA KAPITAL OCH SKULDER</i>		13 518	11 023

## 10.3 Redovisning mot anslag

<i>Anslag (tkr)</i>		<i>Ingående över- förings- belopp</i>	<i>Årets tilldelning enligt regler- ingsbrev</i>	<i>Totalt disponi- belt belopp</i>	<i>Utgifter</i>	<i>Utgående över- förings- belopp</i>
	<i>Not</i>					
Uo 10 2:2 Ramanslag ap.1 Inspektionen för socialförsäkringen	24	1 914	67 647	69 561	-67 733	1 828
<i>Summa</i>		<i>1 914</i>	<i>67 647</i>	<i>69 561</i>	<i>-67 733</i>	<i>1 828</i>

## 10.4 Tilläggsupplysningar

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

### Redovisningsprinciper

#### *Tillämpade redovisningsprinciper*

ISF:s bokföring följer god redovisningssed och förordningen (2000:606) om myndigheters bokföring samt Ekonomistyrningsverkets (ESV) 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. Gjorda undantag från förordningen redovisas sist i tilläggsupplysningarna.

I enlighet med ESV:s föreskrifter till 10 § Förordning om myndigheters bokföring tillämpar myndigheten brytdagen den 4 januari. Brytdagen föregående år var den 5 januari. Efter brytdagen har fakturor överstigande 25 tkr bokförts som periodavgränsningsposter.

### Upplysningar av väsentlig betydelse

Den 25 januari 2018 beslutade regeringen att ISF:s verksamhet i sin helhet ska omlokaliseras till Göteborg. Några utgångspunkter är att lokaliseringen ska vara avslutad senast 1 augusti 2019 och att verksamheten ska fungera effektivt med bibehållen kvalitet både på kort och på lång sikt.

### Upplysningar för jämförelseändamål

ISF har genom beslut om omlokalisering redovisat särskilda kostnader för omstrukturering och avveckling. Dessa kostnader har bokförts som avsättning. Avsättning för omstrukturering åtgärder m.m. omfattar enbart de direkta utgifter som beror på omlokaliseringen av avsättningen uppgår till 3 565 tkr.

Avsättningar för lokalkostnader	3 250
Avsättningar för varor	69
Avsättningar för tjänster	<u>246</u>
	3 565

### Värderingsprinciper

#### *Anläggningstillgångar*

Som anläggningstillgångar redovisas förvärvade licenser och rättigheter samt maskiner och inventarier som har ett anskaffningsvärde om minst 20 tkr och en beräknad ekonomisk livslängd som uppgår till lägst tre år. Större anskaffningar av likartade tillgångar som uppgår till minst 50 tkr ska också betraktas som anläggningstillgångar. Beloppsgränsen för egenutvecklade immateriella anläggningstillgångar samt för förbättringsutgifter på annans fastighet är 100 tkr. Avskrivningstiden för förbättringsutgifter på annans fastighet uppgår till högst den återstående giltighetstiden på hyreskontraktet, dock lägst tre år. Avskrivning sker enligt linjär avskrivnings-

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

#### Tillämpade avskrivningstider

3 år	Bärbara datorer och kringutrustning
5 år	Datorer och kringutrustning Maskiner och tekniska anläggningar Övriga kontorsmaskiner
10 år	Egenutvecklade systemstöd, licenser och rättigheter Inredningsinventarier

#### *Omsättningstillgångar*

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

#### *Skulder*

Skulderna har tagits upp till nominellt belopp.

#### **Ersättningar och andra förmåner**

<i>Ledamöter i insynsrådet / andra styrelseuppdrag</i>	Ersättning, tkr
<u>Thomas Erhag</u> Inga uppdrag	5
<u>Ingrid Esser</u> Inga uppdrag	16*
<u>Annika Sundén</u> Första AP-fonden Institutet för Framtidsstudier Delegationen för migrationsstudier IFAU:s vetenskapliga råd Statens Tjänstepensionsverk	-
<u>Eskil Wadensjö</u> Inga uppdrag	2
<u>Solveig Zander</u> Länsstyrelsen i Uppsala Län Riksrevisionen	1
<u>Anders Öberg</u> Serviceresor i Norr AB Bussgods i Norrbotten AB Norrtåg AB Länstrafiken Norr AB Norrbottens Turistråd AB Svenskt Ambulansflyg AB	2

\* 14 tkr avser ersättning för föreläsning om komparativ sociologi

<i>Ledande befattningshavare / andra styrelseuppdrag</i>	Ersättning, tkr
<u>Generaldirektör Maria Hemström Hemmingsson</u> t.o.m. 30 april 2018 Arbetsgivarverket Inga förmåner	379   -
<u>Tf Generaldirektör Catarina Eklundh Ahlgren</u> fr.o.m. 1 maj 2018 (ersättningen avser hela 2018) Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen Förmån, kost	961   1

### **Anställdas sjukfrånvaro**

Uppgifter om sjukfrånvaro, se under avsnittet 8.4 Arbetsmiljö och hälsa.  
Undantag från regelverket beskrivs nedan.

### **Undantag från regelverket**

ISF har gjort följande undantag från förordningen (2000:605) om  
årsredovisning och budgetunderlag.

#### *Sjukfrånvaro*

Enligt 7 kap. 3 § förordningen ska myndigheten lämna uppgifter om  
sjukfrånvaro för grupper om inte antalet anställda i gruppen är högst tio  
eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Eftersom sjukfrånvaron för ISF kan hänföras till en enskild individ eller  
antalet personer är lägre än tio, lämnas inte sjukfrånvaro för gruppen *andel*  
*60 dagar eller mer och upp till 29 år.*

## 10.5 Noter

<i>Resultaträkning (tkr)</i>		2018	2017
Not 1	<i>Intäkter av avgifter och andra ersättningar</i>		
	Övriga intäkter av avgifter och andra ersättningar	0	19
	<i>Summa</i>	0	19
Not 2	<i>Intäkter av bidrag</i>		
	Bidrag från myndighet (Kammarkollegiet)	1 000	0
	<i>Summa</i>	1 000	0
Not 3	<i>Finansiella intäkter</i>		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	0	5
	Ränta på lån i Riksgäldskontoret	12	16
	<i>Summa</i>	12	21
	Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2015-02-18 varit negativ.		
Not 4	<i>Kostnader för personal</i>		
	Lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter, pensionspremier och andra avgifter enligt lag och avtal)	27 495	30 887
	<i>Varav lönekostnader ej anställd personal</i>	114	83
	Sociala avgifter	15 416	17 435
	Övriga kostnader för personal	1 556	1 039
	<i>Summa</i>	44 467	49 361
Not 5	<i>Kostnader för lokaler</i>		
	Lokalhyror, utgifter	7 058	5 311
	Övriga lokalutgifter	403	289
	Förändring av avsättningar för lokalkostnader	3 250	0
	Övriga kostnader för personal	235	143
	<i>Summa</i>	10 946	5 743
	Kostnader för lokaler har ökat på grund av hyra för omlokaliserad verksamhet till Göteborg samt avsättningen för lokalkostnader i Stockholm för perioden 2019 – 2020.		
Not 6	<i>Övriga driftkostnader</i>		
	Reparationer och underhåll	41	90
	Reaförlust vid avyttring av anläggningstillgång	0	5
	Resor, representation, information	1 323	590
	Köp av varor	1 056	268
	Köp av tjänster	9 636	9 377
	<i>Summa</i>	12 056	10 330



<i>Resultaträkning (tkr)</i>		<i>2018</i>	<i>2017</i>
<p>Att driftskostnaderna har ökat jämfört med motsvarande period föregående år beror på omlokalisering av verksamheten till Göteborg.</p>			
Not 7	<i>Finansiella kostnader</i>		
	Ränta på räntekonto i Riksgäldskontoret	40	45
	Övriga finansiella kostnader	<u>7</u>	<u>12</u>
	<i>Summa</i>	47	57
<p>Räntesatsen för ränte- och avistakonton hos Riksgälden har sedan 2015-02-18 varit negativ.</p>			
Not 8	<i>Avskrivningar och nedskrivningar</i>		
	Årets avskrivningar	<u>1 229</u>	<u>963</u>
	<i>Summa</i>	1 229	963

Att avskrivningarna har ökat jämfört med motsvarande period föregående år beror på att avskrivningstiden för förbättringsutgifter på annans fastighet har anpassats till nyttjandeperioden.

<i>Balansräkning (tkr)</i>		<i>2018-12-31</i>	<i>2017-12-31</i>
Not 9	Balanserade utgifter för utveckling		
	Ingående anskaffningsvärde	1 683	1 892
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	-105	-209
	<i>Summa anskaffningsvärde</i>	<u>1 578</u>	<u>1 683</u>
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-607	-479
	Årets avskrivningar	-337	-337
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	105	209
	<i>Summa ackumulerade avskrivningar</i>	<u>-839</u>	<u>-607</u>
	<i>Utgående bokfört värde</i>	739	1 076
Not 10	Rättigheter och andra immateriella anläggningstillgångar		
	Ingående anskaffningsvärde	<u>325</u>	<u>325</u>
	<i>Summa anskaffningsvärde</i>	325	325
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-283	-265
	Årets avskrivningar	<u>-15</u>	<u>-18</u>
	<i>Summa ackumulerade avskrivningar</i>	<u>-298</u>	<u>-283</u>
	<i>Utgående bokfört värde</i>	27	42
Not 11	Förbättringsutgifter på annans fastighet		
	Ingående anskaffningsvärde	1 532	1 266
	Årets anskaffningar	<u>157</u>	<u>266</u>
	<i>Summa anskaffningsvärde</i>	<u>1 689</u>	<u>1 532</u>
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-1 266	-1 266
	Årets avskrivningar	<u>-267</u>	<u>0</u>
	<i>Summa ackumulerade avskrivningar</i>	<u>-1 533</u>	<u>-1 266</u>
	<i>Utgående bokfört värde</i>	156	266
Not 12	Maskiner, inventarier, installationer m.m.		
	Ingående anskaffningsvärde	4 491	5 716
	Årets anskaffningar	186	43
	Årets försäljningar/utrangeringar, anskaffningsvärde	<u>-285</u>	<u>-1 268</u>
	<i>Summa anskaffningsvärde</i>	<u>4 392</u>	<u>4 491</u>
	Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 169	-3 825
	Årets avskrivningar	-610	-608
	Årets försäljningar/utrangeringar, avskrivningar	<u>285</u>	<u>1 264</u>
	<i>Summa ackumulerade avskrivningar</i>	<u>-3 494</u>	<u>-3 169</u>
	<i>Utgående bokfört värde</i>	898	1 322

<i>Balansräkning (tkr)</i>		<i>2018-12-31</i>	<i>2017-12-31</i>
Not 13	<i>Fordringar hos andra myndigheter</i>		
	Fordran ingående mervärdesskatt	805	457
	<i>Summa</i>	<u>805</u>	<u>457</u>
Not 14	<i>Övriga kortfristiga fordringar</i>		
	Fordringar hos anställda	2	0
	<i>Summa</i>	<u>2</u>	<u>0</u>
Not 15	<i>Förutbetalda kostnader</i>		
	Förutbetalda hyreskostnader	2 104	1 611
	Övriga förutbetalda kostnader	492	679
	<i>Summa</i>	<u>2 596</u>	<u>2 290</u>
Not 16	<i>Avräkning med statsverket</i>		
	<i>Anslag i räntebärande flöde</i>		
	Ingående balans	-1 914	-6 053
	Redovisat mot anslag	67 733	66 414
	Anslagsmedel som tillförts räntekonto	-67 647	-66 364
	Återbetalning av anslagsmedel	0	4 089
	<i>Skulder avseende anslag i räntebärande flöde</i>	<u>-1 828</u>	<u>-1 914</u>
	<i>Summa Avräkning med statsverket</i>	-1 828	-1 914
Not 17	<i>Myndighetskapital</i>		
	Myndighetskapital saknas och därför redovisas inte någon specifikationstabell.		
Not 18	<i>Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser</i>		
	Ingående avsättning	0	0
	Årets pensionskostnad	89	0
	Årets pensionsutbetalningar	-58	0
	<i>Utgående avsättning</i>	<u>31</u>	<u>0</u>
Not 19	<i>Övriga avsättningar</i>		
	<i>Avsättning för lokalt omställningsarbete</i>		
	Ingående balans	561	539
	Årets förändring	5	22
	<i>Utgående balans</i>	<u>566</u>	<u>561</u>
	ISF planerar att använda ca 350 tkr av trygghetsmedlen under 2019.		
	<i>Outnyttjade lokaler och övriga kostnader</i>		
	Ingående balans	0	0
	Årets förändring	3 565	0
	<i>Utgående balans</i>	<u>3 565</u>	<u>0</u>

<i>Balansräkning (tkr)</i>		<i>2018-12-31</i>	<i>2017-12-31</i>
Av avsättningen beräknas 3 542 tkr att utnyttjas under 2019.			
	<i>Summa utgående balans</i>	<i>4 131</i>	<i>561</i>
Not 20	<i>Lån i Riksgäldskontoret</i> Avser lån för investeringar i anläggningstillgångar.		
	Ingående balans	2 439	3 264
	Under året nyupptagna lån	610	142
	Årets amorteringar	-1 229	-967
	<i>Utgående balans</i>	<i>1 820</i>	<i>2 439</i>
	Beviljad låneram enligt regleringsbrev	9 000	9 000
Not 21	<i>Kortfristiga skulder till andra myndigheter</i>		
	Arbetsgivaravgifter	660	800
	Leverantörsskulder andra myndigheter	739	820
	Övrigt	1	0
	<i>Summa</i>	<i>1 400</i>	<i>1 620</i>
Not 22	<i>Övriga kortfristiga skulder</i>		
	Personalens källskatt	710	826
	<i>Summa</i>	<i>710</i>	<i>826</i>
Not 23	<i>Upplupna kostnader</i>		
	Upplupna semesterlöner inklusive sociala avgifter	3 136	3 182
	Övriga upplupna löner inklusive sociala avgifter	20	0
	Övriga upplupna kostnader	1 375	1 086
	<i>Summa</i>	<i>4 531</i>	<i>4 268</i>

### *Anslagsredovisning*

- Not 24 *Uo 10 2:2 ap 1 Inspektionen för socialförsäkringen*  
Enligt regleringsbrevet disponerar ISF en anslagskredit på 2 029 tkr. Under året har ISF inte utnyttjat krediten.

ISF får disponera hela det ingående överföringsbeloppet då detta understiger 3 procent av föregående års tilldelning 66 364 tkr enligt regleringsbrevet. Anslaget är räntebärande.

## 11 Sammanställning över väsentliga uppgifter

(tkr)	2018	2017	2016	2015	2014
<i>Låneram Riksgäldskontoret</i>					
Beviljad	9 000	9 000	9 000	12 000	12 000
Utnyttjad	1 820	2 439	3 264	2 417	2 183
<i>Kontokrediter Riksgäldskontoret</i>					
Beviljad	6 800	6 600	6 450	6 580	6 685
Maximalt utnyttjad	0	0	0	0	0
<i>Räntekonto Riksgäldskontoret</i>					
Ränteintäkter	0	5	4	0	44
Räntekostnader	40	45	49	22	0
<i>Avgiftsintäkter</i>					
<i>Avgiftsintäkter som disponeras</i>					
Övriga avgiftsintäkter	0	19	61	268	0
<i>Anslagskredit</i>					
Beviljad	2 029	1 991	1 964	1 927	2 005
Utnyttjad	0	0	0	0	0
<i>Anslag</i>					
<i>Ramanslag</i>					
Anslagssparande	1 828	1 914	6 053	5 481	7 582
<i>Bemyndiganden</i>					
	<i>Ej tillämpligt</i>				
<i>Personal</i>					
Antalet årsarbetskrafter (st)	42	50	45	47	51
Medelantalet anställda (st)*	47	53	49	52	53
Driftkostnad per årsarbetskraft	1 606	1 309	1 343	1 282	1 181
<i>Kapitalförändring</i>					
Årets	0	0	0	0	0
Balanserad	0	0	0	0	0

\* I beräkningen av medelantalet anställda är tjänstledig personal frånräknad.



Undertecknande av årsredovisning

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

Stockholm, den 22 februari 2019

Catarina Eklundh Ahlgren  
Tf. Generaldirektör