



Strategi for Arbejdstilsynet 2018 - 2020

1. Mission, vision og langsigtede effekter for samfundet

1.1 Mission og vision

Arbejdstilsynets mission og vision tager udgangspunkt i og afspejler Beskæftigelsesministeriets concernfælles mission: *'Flest muligt i arbejde på et dynamisk, sundt og sikkert arbejdsmarked'*.

Arbejdstilsynets mission

Arbejdstilsynet fremmer et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø og forebygger arbejdsskader og nedslidning samt modvirker sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Arbejdstilsynets vision

Arbejdstilsynet vil være kendt som en effektiv offentlig virksomhed, hvor viden om effekt og viden fra brugerinddragelse, forskning, egne analyser mv. omsættes til en målrettet, forebyggende indsats.

1.2 Langsigtede effekter for samfundet

De langsigtede, samfundsmæssige effektmål for Arbejdstilsynets indsats er at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, arbejdsulykker, erhvervssygdomme¹, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet. Disse mål er udmøntet politisk i planen for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- Andelen af beskæftigede, der har muskelskelet-overbelastninger, er reduceret med 20 procent.

¹ Erhvervssygdomme og arbejdsulykker udgør til sammen samlebegrebet 'arbejdsskader'.

2. Rammevilkår

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet og har endvidere ansvaret for koordinering og udvikling på arbejdsskadeområdet. Samlet set løser Arbejdstilsynet således en række kerneopgaver med fokus på fremme af et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø på de danske virksomheder og med fokus på at modvirke sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Samtidig skal Arbejdstilsynet som en offentlig organisation arbejde kontinuerligt på at sikre en effektiv ressourceanvendelse, herunder ved at målrette aktiviteter og indsatser på grundlag af evidensbaseret viden om effekterne af kerneopgaverne og ved at gøre brug af nye digitale muligheder for at optimere løsningen af kerneopgaverne. For at sikre en klar udmøntning af nærværende strategi har Arbejdstilsynet udarbejdet funktionelle strategier for Arbejdstilsynets fagområder. På denne måde forankres det strategiske arbejde i både udviklings- og driftsvirksomheden i Arbejdstilsynet.

I perioden 2017-2020² vil løsningen og videreudviklingen af Arbejdstilsynets kerneopgaver derfor navnlig skulle ske inden for nedenstående rammevilkår.

Strategien udstikker rammerne for hele perioden 2017-2020, men direktionen skal hvert år revidere resultatkrav for det kommende år og vurdere, om der er grundlag for at revidere de definerede rammevilkår og kerneopgaver (kapitel 2 og 3 i strategien).

Resultatkravene i kapitel 4 afspejler styrelsens strategiske indsatser i 2018.

2.1 Lovgivningsmæssige rammer

Arbejdsmiljøloven og Offshoresikkerhedsloven fastslår, at virksomhederne har ansvar for at sikre, at deres arbejdsmiljøforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdstilsynet skal som én blandt mange aktører på arbejdsmiljøområdet bidrage til, at virksomhederne kan løfte og varetage dette arbejdsmiljøansvar. For Arbejdstilsynets vedkommende sker dette ved, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhederne og deres arbejdsprocesser, udarbejder regler samt vejleder og kommunikerer om risici og forebyggelse i arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynets regelarbejde skal ske under hensyntagen til virksomhedernes administrative byrder.

Arbejdsskadesikringsloven fastslår, at tilskadekomne under visse betingelser har ret til økonomisk kompensation for følger af en arbejdsskade.

Arbejdstilsynet skal løbende sikre, at regelgrundlaget på arbejdsskadeområdet er opdateret. Regelgrundlaget for et moderniseret arbejdsskadesystem skal både understøtte, at arbejdsskader behandles korrekt og hurtigt, at virksomheder forebygger, at der sker arbejdsskader, og at virksomheder fastholder ansatte med en arbejdsskade i beskæftigelse, eller at personer med en arbejdsskade kommer i beskæftigelse igen. Samtidig skal Arbejdstilsynet fortsat udvikle et systematisk og lovpligtigt tilsyn med, at bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Erhvervssikring sæt-

² Strategien dækker alene perioden frem til 2020 således, at der er overensstemmelse med arbejdsmiljøstrategien frem mod 2020 og dermed de langsigtede, samfundsmæssige effekter af Arbejdstilsynets indsats, dvs. reduktionsmålene på de tre prioriterede områder.

ter de fornødne rammer for, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring varetager en sikker, effektiv og korrekt behandling af arbejdsskadesager i overensstemmelse med lovgivningen.

Endelig har Arbejdstilsynet bl.a. ansvar for lov om indretning m.v. af visse produkter og fører tilsyn med overholdelse af lov om røgfri miljøer og reglerne i lov om udstationering af lønmodtagere.

2.2 Politiske rammer

Arbejdstilsynet har kerneopgaverne: Tilsyn, Kommunikation samt Regulering og arbejdsmiljøudvikling, der figurerer som tre kerneopgaver på Finansloven.

Hovedparten af Arbejdstilsynets tilsynsressourcer anvendes med afsæt i en række politiske aftaler, som i høj grad sætter rammen for årets indsatser. De vigtigste politiske aftaler er:

- Aftale om *'En styrket arbejdsmiljøindsats – alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø'* fra marts 2015. Med denne aftale målrettes det risikobaserede tilsyn, som blev indført i 2012, yderligere mod de virksomheder, der vurderes at have arbejdsmiljøproblemer.
- Derudover er der i flere omgange i forbindelse med de årlige finanslovaftaler afsat bevillinger til en styrket indsats overfor social dumping, herunder 5 mio. kr. til indsats vedr. infrastrukturprojekter i 2017-2018.
- For at sikre mere tid til tilsynet og dialogen med virksomhederne er det i forbindelse med finansloven for 2016 aftalt, at Arbejdstilsynet skal gennemføre effektiviseringer svarende til 30 mio. kr. fuldt indfaset inden udgangen af 2018. Effektiviseringerne konverteres til mere tilsyn på virksomhederne og svarer til, at hver tilsynsførende skal have 93 ekstra virksomhedstimer sammenlignet med niveauet i 2014.

Arbejdstilsynet bidrager løbende til at følge op på beskæftigelsesministerens ønsker til nye politiske initiativer. Heraf er nogle af de væsentligste nedsættelsen af et Ekspertudvalg om Udredning af Arbejdsmiljøindsatsen, nedsættelse af en arbejdsgruppe om asbest med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, gennemgangen af regler og praksis på veteranområdet, den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering, samt opfølgning på epoxyarbejdsgruppens anbefalinger vedrørende arbejde med epoxy og isocyanater.

Det følger endvidere af regeringsgrundlaget fra november 2016, at Arbejdstilsynet skal understøtte, at regeringen med udgangspunkt i anbefalinger fra et arbejdsskadeudvalg fra december 2014 kommer med et oplæg til et nyt og mere moderne arbejdsskadesystem.

Endelig er der besluttet et forsøg med tilsyn på bygge- og anlægsområdet, som er en del af den politiske ramme, Arbejdstilsynet skal udfylde i første halvdel af 2018.

2.3 Rammer for samarbejde med interessenter

Arbejdstilsynet har et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Et samarbejde, som også er reguleret i arbejdsmiljøloven, gennem Arbejdsmiljørådets virke og Arbejdstilsynets sekretariatsbetjening af fx Arbejdsmiljørådets regeludvalg, Arbejdstilsynets deltagelse i fx Arbejdsmiljørådets underudvalg fx Arbejdsskadeudvalget og gennem samarbejdet om bl.a. regulering af brancherettede initiativer på arbejdsmiljøområdet. Derudover er det forventningen, at omlægningen af de hidtidige 11 branchearbejdsmiljøråd til 5 nye branchefællesskaber kommer til at styrke partsamarbejdet.

Arbejdstilsynet samarbejder med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om at bruge den nyeste danske og internationale forskningsbaserede viden og arbejder løbende med at styrke relationen. Direktionerne fra AT og fra NFA har intensiveret samarbejdet på direktionsniveau bl.a. gennem faste månedlige møder. På

møderne drøftes nye initiativer, nye forskningsresultater og deres betydning for arbejdsmiljøindsatserne, erfaringerne fra tilsynsvirksomheden og behovet for yderligere viden mm. Arbejdstilsynet har derudover også en lang række andre interessenter både på arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadesområdet.

Endelig samarbejder Arbejdstilsynet med en række interessenter som fx eksperter, arbejdsmiljørådgivere, virksomheder, andre myndigheder mm. Værktøjerne til at inddrage interessenterne spænder fra den rene høring over dialog og samarbejde til egentlig samskabelse. Valget af værktøj er afhængig af formålet med inddragelsen.

Rammerne for Arbejdstilsynets interessevaretagelse tager bl.a. udgangspunkt i en interessentundersøgelse, der blev gennemført i sommeren 2017.

Arbejdstilsynet er opmærksom på at være orienteret mod internationale tendenser og perspektiver for at understøtte interessentvaretagelsen bedst muligt.

3. Kerneopgaver og forandringsteori

3.1 Præsentation af kerneopgaver

Tabel 1. Specifikation af udgifter pr. opgave fra FL 18

Mio. kr.	R 2015	R 2016	B 2017	F 2018	BO1 2019	BO2 2020	BO3 2021
Udgift i alt	489,3	463,5	428,4	425,7	412,8	357,8	351,1
0. Generelle fællesomkostninger	103,2	95,6	91,9	91,3	88,1	76,3	74,8
1. Tilsyn	294,8	300,2	243,2	241,7	233,2	201,8	198,0
2. Kommunikation.....	22,0	19,6	18,4	18,3	17,6	15,2	14,9
3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling	69,3	48,1	74,9	74,4	73,9	64,5	63,4

Bemærkninger: Fra 2017 og frem er budgetterede udgifter til koordinerings- og udviklingsopgaver på arbejdsskadeområdet indarbejdet under opgave 3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling.

Arbejdsmiljøproblemer forebygges og løses på virksomhederne. Arbejdstilsynets arbejde er derfor koncentreret om at motivere virksomhederne og at sætte dem i stand til selv at løse deres arbejdsmiljøproblemer. Det overordnede formål hermed er at reducere de arbejdsrelaterede overbelastninger, arbejdsulykker, erhvervs sygdomme, nedslidning samt at modvirke sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Arbejdstilsynet har på denne baggrund tre kerneopgaver: *Tilsyn, Kommunikation samt Regulering og arbejdsmiljøudvikling*. Kerneopgaven omfatter således både omsætning af ny arbejdsmiljøfaglig viden om fx risikofaktorer og viden om arbejdsskadeområdet til politiske beslutningsoplæg og til regler samt udvikling af nye virkemidler i forhold til tilsyn og kommunikation

Udover de tre kerneopgaver udfører Arbejdstilsynet opgaver vedrørende hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration, hvor formålet er at understøtte varetagelsen af kerneopgaverne.

- **Kerneopgave 1 – Tilsyn**

Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og de virksomheder, der forventes at have de største problemer. Dette sker for at opnå den størst mulige effekt af tilsynsindsatsen. Arbejdstilsynet arbejder på at styrke inddragelsen af viden fra arbejdsskadeområdet i udviklingen og prioriteringen af tilsynsindsatsen. Tilsynet gennemføres dialogbaseret for at sikre, at virksomhederne forstår sammenhængen mellem regler og risici samt motiveres til selv at forebygge, løse og følge op på egne arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet træffer afgørelse og reagerer konsekvent over for virksomheder, der ikke lever op til lovgivningens krav.

Den overvejende del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven Tilsyn. Tilsynsindsatsen foregår i vidt omfang på baggrund af politiske aftaler, bl.a. om gennemførelse af risikobaserede tilsyn og tilsyn med social dumping. Der er således fra politisk side en klar forventning om, at ressourcerne først og fremmest allokeres til tilsyn. Konkret skønnes det, at ca. 57 pct. svarende til ca. 241,7 mio. kr. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2018 vil blive anvendt på direkte tilsynsrettede opgaver.

Hovedparten af ressourcerne til tilsyn anvendes til at gennemføre risikobaserede og/eller udvidede risikobaserede tilsyn, og der anvendes næstflest ressourcer på at føre tilsyn med social dumping. De resterende ressourcer

anvendes på fx tilsyn på baggrund af klager, ulykkesundersøgelser eller særlige tilsynsaktioner på bygge-/anlægsområdet.

- **Kerneopgave 2 – Kommunikation**

Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden, så virksomheder sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynets kommunikation skal være målrettet virksomhedernes og øvrige interessenters behov, så den er enkel og let at forstå samt anvende. Derved opnås den størst mulige effekt på arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet arbejder endvidere på at formidle viden om arbejdsskader og fastholdelse. Årligt gennemfører medarbejderne fra tilsynscentrene mange oplæg for både offentlige og private virksomheder om arbejdsmiljømæssige problemstillinger.

De ressourcer, som Arbejdstilsynet anvender på kerneopgaven kommunikation, omfatter primært drift og udvikling af Arbejdstilsynets hjemmeside (at.dk), driften af Arbejdstilsynets Call Center, driften af digitale selvbetjeningsløsninger som Easy og Online.at og udarbejdelsen af At-vejledninger og andre materialer.

Konkret skønnes det, at ca. 4 pct. svarende til ca. 18,3 mio. kr.. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2018 vil blive anvendt på kommunikation. Arbejdstilsynet arbejder dog på i højere grad at anvende kommunikation som et selvstændigt strategisk virkemiddel, og dette vil på sigt kunne få betydning for prioritering og ressourceallokeringen til området.

I 2017 har Arbejdstilsynet styrket arbejdet med at anvende kommunikation som selvstændigt strategisk virkemiddel på flere måder. Det er bl.a. sket ved proaktiv kommunikation, udvikling af nye kommunikationskanaler og målrettede kampagner, hvor der er arbejdet med at skabe en vis orkestrering gennem samarbejde med andre arbejdsmiljøaktører. Kampagnerne har haft til formål at sætte fokus på et vigtigt arbejdsmiljøproblem både gennem egne kanaler, tilsyn, pressen og gennem involvering af de relevante BrancheFællesskaber for Arbejdsmiljø (BFA'er). Der er gennemført kampagner i forhold til snubleulykker og ulykker i landbruget, og det er planen, at der i de kommende år skal gennemføres flere koordinerede kampagner. Konkret er der planlagt en koordineret indsats i regi af Arbejdsmiljørådet om anmeldelse af ulykker, hvor Arbejdstilsynet og alle BFA'ere deltager.

Der er udviklet en digitaliseringsstrategi, der på kommunikationsområdet sigter mod at udvikle digitale løsninger og services, der kan understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Udvikling af de første løsninger er sat i gang. Alle løsninger sigter mod at sprede Arbejdstilsynets viden og data på en måde, der gør dem anvendelige i arbejdsmiljøarbejdet.

Derudover er der igangsat et arbejde med at afprøve adfærdsøkonomiske tilgange i udvikling, planlægning og udformning af den kommunikation, der skal understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Målet er at opnå en større effekt ift. virksomhedernes forebyggelsesarbejde. Der er ydermere igangsat udvikling af en ny arbejdsmiljøhjemmeside, som skal erstatte Arbejdstilsynets og Videncenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside og gøre det nemmere for virksomhederne at finde både regler og inspiration til handling.

- **Kerneopgave 3 – Regulering og arbejdsmiljøudvikling**

Arbejdstilsynet udformer og tilpasser løbende reguleringen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet, så den er målrettet og tidssvarende. Reguleringen skal være tydelig, forståelig og relevant over for både virksomheder og ansatte/tilskadekomne samt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), kommuner, forsikringsselskaber og sundhedssystemet således, at de er i stand til at leve op til kravene i lovgivningen. Derved opnås den størst mulige effekt, og der skabes incitamentter til at forebygge og fastholde.

Reguleringen udgør i vidt omfang forudsætningerne for Arbejdstilsynets tilsyns- og vejledningsindsats og skal sikre, at Arbejdstilsynet kan reagere over for virksomhederne, når arbejdsmiljøforholdene ikke er acceptable. Reguleringen danner også rammen for tilsynet med Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).

Samtidig er der i visse tilfælde behov for at differentiere reguleringen, så den gøres smidig og målrettes forskellige virksomhedstyper. Hermed bliver reglerne mere relevante for de enkelte virksomheder og øvrige aktører på arbejdsskade- og arbejdsmiljøområdet.

Regulering og arbejdsmiljøudvikling er med til at understøtte de to andre kerneopgaver og er en vigtig del af Arbejdstilsynets virke. Regulering og arbejdsmiljøudvikling understøtter også den bredere arbejdsmiljøindsats hos fx arbejdsmarkedets parter og virksomhederne. Derfor er der afsat en betydelig del af de samlede ressourcer til regulerings- og arbejdsmiljøudviklingsarbejdet. Konkret skønnes det, at ca. 17 pct. svarende til ca. 74,4 mio. kr. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2018 vil blive anvendt på regulering og arbejdsmiljøudvikling.

3.2 Strategiske fokusområder

Arbejdstilsynet har i efteråret 2017 udpeget 5 strategiske fokusområder, som er styrende for, hvordan der fortløbende skal arbejdes med at udvikle og optimere løsningen af kerneopgaverne, og som bl.a. skal bidrage til at underbygge og støtte op om de forandrings teorier, som kerneopgaverne hviler på. Når Arbejdstilsynet planlægger nye indsatser, vil der blive taget udgangspunkt i de strategiske fokusområder. Samlet set skal de strategiske fokusområder bidrage til at realisere Arbejdstilsynets vision, og de er omdrejningspunkterne i Arbejdstilsynets interne strategier for både arbejdet med udvikling på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet og tilsynsarbejdet.

Fokusområderne i den reviderede strategi gældende for 2018 er revideret ift. strategien for 2017.

Fokusområde 1 – Retning og forenkling

Arbejdstilsynet vil styrke organisationens fælles retning og forenkle tilgangen til opgaveløsningen. Derfor er der iværksat et udviklingsprojekt under overskriften ”Retning og Forenkling”. Målet er at forenkle nogle af de mange interne procedurer og krav, der stilles til Arbejdstilsynets medarbejdere, så hverdagen for den tilsynsførende smidiggøres, så der bliver større rum til medarbejdernes egen faglighed, og så der på sigt kan frigøres tid til brug på virksomhederne. Udviklingsprojektet indeholder endvidere et mål om at udvikle et nyt værdi- og ledelsesgrundlag med det formål, at medarbejdere og ledelse har en fælles og klar retning for arbejdet.

Fokusområde 2 – Virkemidler med effekt

Arbejdstilsynet vil fortsætte arbejdet med at sikre et videns- og evidensbaseret grundlag for indsatserne. Aktiviteter og indsatser skal baseres på viden om, hvad der skaber varig effekt. Det betyder, at de virkemidler, som skal prioriteres i opgaveløsningen, skal bidrage til at skabe varig, positiv effekt til gavn for arbejdsmiljøet. Fx er fokus på at sikre virkemidler med effekt centralt i betjeningen af Ekspertudvalget. I arbejdet med et nyt og mere moderne arbejdsskadesystem indgår et review af studier om virksomheders fastholdelse af ansatte med arbejdsskader.

Det er Arbejdstilsynets ambition, at de metoder og virkemidler på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet, der anvendes, i videst muligt omfang skal være evidensbaserede.

Fokusområde 3 – Differentieret tilgang og mere virksomhedskontakt

Arbejdstilsynet vil arbejde med at udvikle den differentierede anvendelse af tilgange og metoder inden for kerneopgaverne. Formålet er at sikre, at der gøres brug af netop den tilgang eller metode, som har den største arbejdsmiljømæssige effekt, og som sikrer forebyggelse og fastholdelse.

Arbejdstilsynets virksomhedskontakt er ikke alene i forbindelse med tilsyn, men også fx ved opkald til Callcenteret og på netværksmøder mv. Arbejdstilsynet vil styrke og videreudvikle håndteringen af sine brugere, og Arbejdstilsynet vil i højere grad segmentere virksomhederne. Dette skal ses i sammenhæng med, at der er en større effekt ift. forebyggelse og fastholdelse, når Arbejdstilsynet løbende udvikler sin viden om interessenters og brugeres – fx virksomhedernes – motivation, behov og adfærd.

Arbejdstilsynet skal have en løbende dialog med sine interessenter, der sikrer, at Arbejdstilsynet agerer proaktivt og åbent ift. omgivelserne.

Fokusområde 4 – Digitalisering

Arbejdstilsynet har formuleret en ambitiøs digitaliseringsstrategi, der har som ambition at udvikle digitale løsninger, der understøtter virksomhedernes egenindsats med information og værktøjer, der er personaliserede, situationsbestemte målrettet den enkelte virksomheds behov, samt under hensyntagen til den nødvendige IT-sikkerhed.

Digitaliseringsstrategien indeholder en ambition om 'det datadrevne Arbejdstilsyn', hvor data i langt højere grad sættes i spil som udgangspunktet for at optimere effekt og effektivitet i Arbejdstilsynets virkemidler og i virksomhedens arbejdsmiljøindsats.

Data skal understøtte en høj grad af personalisering i Arbejdstilsynets virksomhedsrettede digitale løsninger for at målrette funktion og information – og data skal understøtte tilsynsværktøjer til afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og den tilsynsførendes dialog med virksomheden bl.a. ved hjælp af målrettet information og data. Dette skal også gøres tilgængeligt for virksomhederne uden for tilsynet.

Endeligt skal data i højere grad end i dag udnyttes til at udvikle et enkelt og effektivt tilsyn. I samspil med nye teknologier (som bl.a. machine learning) skal data benyttes til at forenkle og automatisere processer, risikobasere tilsynet samt optimere tilsynsplanlægningen, så det er de virksomheder med størst risiko, der besøges.

Et vigtigt omdrejningspunkt er udviklingen af "Virksomhedens arbejdsmiljøportal", der med et virksomhedscenteret perspektiv integrerer handlingsorienteret viden, interaktion, procesoverblik og en række værktøjer, der understøtter virksomhederne i deres arbejdsmiljøarbejde.

Fokusområde 5 – Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads

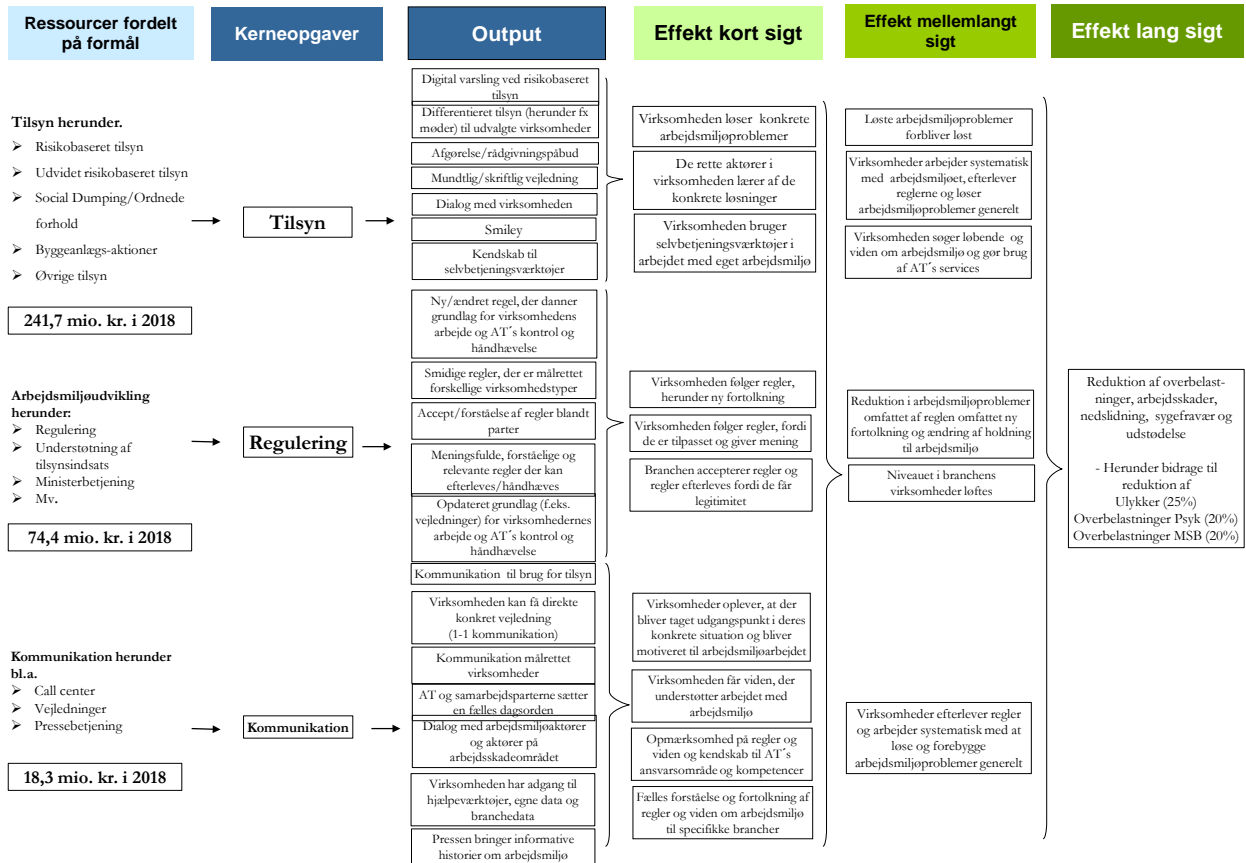
Arbejdstilsynet har i et samarbejde med samarbejdsorganisationen i 2017 formuleret et nyt arbejdsmiljømål, som løber frem til og med 2018: AT ønsker på sigt at være en referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø – både på det fysiske og det psykosociale område.

Arbejdstilsynet har en ambition om at være en arbejdsplads, som går foran på arbejdsmiljøområdet, og som andre virksomheder kan spejle sig i. Særligt er ambitionen i Arbejdstilsynet i 2018, at tilfredsheden med topledelsen mindst ligger på niveau med gennemsnittet i BM i 2018, og at den generelle jobtilfredshed i Arbejdstilsynet i 2018 er på niveau med det bedste BM-resultat ved trivselsmålingen i 2016. For at nå målsætningen om at være referencearbejdsplads er der på centralt niveau fastlagt fire fokusområder, som består i at skabe klar retning for

organisationen, at styrke den tværgående kommunikation og samarbejdet mellem centrene, at styrke forandringsledelse og -kommunikation i ledelseskæden samt at fokusere på strategisk kompetenceudvikling.

3.3 Forandringsteori for kerneopgaverne

Arbejdstilsynets overordnede forandringsteori



Arbejdstilsynets overordnede og samlede forandringsteori tager afsæt i langsigtede effektmål om reduktion af arbejdsrelaterede overbelastninger, arbejdsulykker, erhvervs sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, herunder de langsigtede, samfundsmæssige effektmål på de tre prioriterede arbejdsmiljøområder arbejdsulykker, psykiske overbelastninger og muskelskelet-overbelastninger.

For at opnå disse langsigtede, samfundsmæssige effekter, så skal der ske en adfærdændring i virksomhederne, så flere og flere af disse arbejder kontinuerligt og systematisk med at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer. En sådan adfærdændring forudsætter, at virksomhederne har adgang til den relevante viden om potentielle arbejdsmiljøproblemer, arbejdsskader, risici og mulige løsninger. Det skal sætte virksomheder i stand til at forstå og løse konkrete arbejdsmiljøproblemer, følge op på indtrufne arbejdsskader og at arbejde forebyggende.

Forandringsteorien for hver enkelt af Arbejdstilsynets kerneopgaver viser, hvordan disse kan bidrage til den nødvendige adfærdændring i virksomhederne.

Måling af effekt

Udviklingen i arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, erhvervssygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet påvirkes af en række elementer i den generelle samfundsudvikling, hvilket får betydning for mulighederne for at opnå og måle den direkte effekt af Arbejdstilsynets aktiviteter. Det kan fx dreje sig om udviklingen i arbejdsstyrkens almene sundhedstilstand og livsstil, den tekniske og sociale udvikling, de økonomiske konjunkturer og udviklingen i virksomhedernes konkurrence- og indtjeningsevne mv.

I effektanalyser og forsøg, der indgår som projekter i forlængelse af Beskæftigelsesministeriets evidensstrategi, tilstræbes med brug af kontrolgruppe mv., at der korrigeres for øvrige forhold, som ikke kan tilskrives Arbejdstilsynets indsats. Arbejdstilsynet har i forbindelse med evidensarbejdet også igangsat to projekter om hhv. *Review af effekterne af virkemidler på arbejdsmiljøområdet* og *Komparativ analyse af finansiering, organisering og aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i sammenlignelige lande*, som skal bidrage med overblik over den eksisterende viden baseret på den internationale forskningslitteratur og give mulighed for benchmarking af de danske løsninger. Resultaterne heraf vil bidrage til løbende arbejde med at udvikle og dokumentere forandringsteoriene og virkemidlerne og klargøre, hvor der er behov for at iværksætte nye forsøg mv.

Forandringsteori for tilsyn

Formålet med tilsyn er at kontrollere arbejdsmiljøforholdene på virksomhederne og ved hjælp af dialog, vejledning og afgørelser at motivere og hjælpe virksomhederne til selv at forebygge, løse og følge op på konkrete arbejdsmiljøproblemer – også efter tilsynsbesøget.

Der er god indikation for, at når Arbejdstilsynet på tilsyn reagerer med en afgørelse, så løser virksomheden det påpegede problem, og den pågældende risikofaktor fjernes/reduceres. Afgørelser står imidlertid ikke alene, men kombineres med skriftlig og mundtlig vejledning samt en konstruktiv dialog, der har til formål at sikre, at virksomheden ikke bare løser det konkrete problem, men også tilsvarende problemer andre steder i virksomheden. Det er vurderingen at der er behov for – sammen med øvrige aktører og virksomhederne – at styrke dette område.

Det er antagelsen, at når virksomhederne får differentierede tilsyn og kontrol i kombination med dialog, og at virksomhederne oplever, at tilsyn er et forløb frem for en eller flere enkeltstående hændelser, så motiveres virksomhederne til af egen drift at fortsætte arbejdsmiljøarbejdet og til efter behov at indhente relevant viden om arbejdsmiljø, fx hos Arbejdstilsynet. Virksomhederne vil på denne måde blive i stand til fremadrettet at løse, forebygge og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Kernen i denne forandringsteori er således, at tilsyn bidrager til de langsigtede, samfundsmæssige effektmål om reduktion af arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, erhvervssygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, bl.a. som følge af arbejdsskader, herunder de konkrete reduktionsmål som er opstillet for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020, idet de samlede arbejdsmiljømæssige overbelastninger på virksomhederne reduceres, når virksomhederne mindsker de risikofaktorer, som medarbejderne udsættes for. Som led i arbejdet med effekt og evidens arbejder Arbejdstilsynet aktivt med at teste forandringsteoriens antagelser med henblik på at øge evidensniveauet.

Arbejdstilsynet har i forhold til forandringsteorien og arbejdet med kerneopgaven tilsyn som ambition vedvarende

- At målrette virkemidlerne, så de imødekommer virksomhedernes forskellige behov, dvs. at de er meningsgivende for og motiverer virksomhederne til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og så de er så omkostningseffektive som muligt.
- At opsamle og dele erfaringer fra tilsynspraksis internt og med virksomhederne, så vi kan udvikle og gennemføre mere målrettede og effektfulde tilsyn.
- At arbejde på at sikre, at virkemidler udvikles og justeres med udgangspunkt i den nyeste viden.

I 2018 ser resultatkravene i forhold til kerneopgaven Tilsyn således ud:

1. **Effektivt tilsyn:** Arbejdstilsynet er en effektiv virksomhed, der har fokus på at frigøre flest mulige midler til løsning af kerneopgaverne. Antallet af virksomhedstimer pr. tilsynsførende skal i 2018 være 570 timer.
2. **Alvorlige arbejdsulykker:** Arbejdstilsynet har fokus på de mest udbredte typer arbejdsulykker, der har alvorlige konsekvenser og på de brancher, hvor de fleste alvorlige ulykker sker. Arbejdstilsynet vil i 2018 anvende mere tid på at undersøge flere alvorlige arbejdsulykker. Arbejdstilsynet anvender 3.750 timer i 2018 på at undersøge alvorlige arbejdsulykker og undersøger mindst 1.500 alvorlige arbejdsulykker.
3. **Muskel- og skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø:** Arbejdstilsynet gennemfører udvidede risikobaserede tilsyn (URT) inden for udvalgte brancher. Her udvides det almindelige risikobaserede tilsyn med en særlig grundig og målrettet gennemgang af virksomhedens ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vil i 2018 anvende 11.500 timer på URT.
4. **Viden og evidens:** Arbejdstilsynet laver en analyseplan og gennemfører 6 analyser. Der udarbejdes en konkret plan for, hvordan Arbejdstilsynets viden om effekt kan styrkes i løbet af de kommende år gennem brug af nye datakilder og metoder.
5. **Forsøg inden for bygge og anlæg:** Arbejdstilsynet gennemfører et forsøg med en ny tilsynsmetode inden for bygge- og anlægsbranchen. På baggrund af forsøget vurderes det, hvorvidt den nye tilsynsmetode er velegnet til at afdække arbejdsmiljøproblemer på. Desuden skal der i forsøget føres tilsyn med et bredt udsnit af virksomheder i bygge- og anlægsbranchen.

Forandringsteori for kommunikation

Arbejdstilsynets kommunikation skal formidle arbejdsmiljøfaglig viden og regler således, at virksomhederne sættes i stand til selv at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Overordnet set er Arbejdstilsynets kommunikation målrettet tre målgrupper:

- Virksomheder – ledelse og medarbejdere
- Arbejdsmiljøaktører
- Den brede offentlighed

I forandringsteorien om kommunikation er det antagelsen, at målrettet information fra Arbejdstilsynet om arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet til virksomhederne – bl.a. via Arbejdstilsynets Call Center – bidrager til at øge virksomhedernes viden, motivation og handleevne i forhold til, at de selv kan forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer, hvilket bidrager til, at de langsigtede, samfundsmæssige reduktionsmål på arbejdsmiljøområdet kan realiseres.

Den kommunikation, som er målrettet øvrige arbejdsmiljøaktører, fx arbejdsmarkedets parter, branchearbejdsmiljørådene/branchefællesskaberne og arbejdsmiljørådgivere eller interessenter på arbejdsskadeområdet, har til formål at formidle regler, praksisniveauer, arbejdsmiljøfaglig viden samt at sikre fælles viden, skabe fælles accept af og ejerskab til regler og praksis. I forandringsteorien er det antagelsen, at fælles viden og praksis i arbejdsmiljøsystemet bevirker, at arbejdsmiljøaktørerne er aktive i forhold til at udbrede viden i brancher og på de enkelte

virksomheder. I den sammenhæng er det vigtigt, at Arbejdstilsynets og de øvrige arbejdsmiljøaktørers kommunikationsindsats understøtter hinanden således, at virksomhedernes egen indsats kan lykkes.

Kommunikation vil også ofte være rettet mod den brede offentlighed. Det sker bl.a. via betjening af presse og aktiv formidling af relevant information og cases til presse og samarbejdspartnere. Formålet med den brede kommunikation er at skabe og fastholde offentlighedens opmærksomhed på vigtigheden af et godt arbejdsmiljø og at sikre offentligheden korrekt viden om regler, konkrete sager mv. Arbejdstilsynet oplyser også om egen myndighedsrolle i samfundet, herunder aktiviteter og resultater. Samarbejdet med pressen bidrager dermed til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og til at Arbejdstilsynet fremstår med en klart defineret rolle i samfundet.

Hertil kommer, at Arbejdstilsynet i tæt samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø vil arbejde med at få den forskningsbaserede viden om såvel risikofaktorer som virkemidler ud til alle interessenter.

Arbejdstilsynet har i forhold til forandringsteorien og arbejdet med kerneopgaven kommunikation som ambition vedvarende:

- At arbejde med at gøre kommunikationen relevant og vedkommende ved gennem dialog og brugerinvolvement at tage udgangspunkt i virksomhedernes konkrete situation og inspirere til forebyggelse, og
- At arbejde på at opbygge viden om effekten af kommunikation på virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

I 2018 ser resultatkravet i forhold til kerneopgaven Kommunikation således ud:

6. **Kommunikationsindsatser:** Arbejdstilsynet udmønter sin strategi for kommunikation på en måde, der sikrer, at Arbejdstilsynets viden og data spredes aktivt til flere virksomheder. Det sker enten direkte gennem Arbejdstilsynets egen målrettede kommunikation, eller gennem tæt samarbejde med NFA/VFA og de øvrige arbejdsmiljøaktører. Der iværksættes kommunikationskampagner, de digitale kommunikationskanaler videreudvikles, lanceres fælles webside med VFA og der afprøves netværksmøder med virksomheder.
7. **Digitalisering:** Arbejdstilsynet deler på en brugervenlig måde arbejdsmiljøfaglig viden fra data og tilsyn ud til flere virksomheder gennem digitale platforme. Arbejdstilsynet udnytter data til at personalisere virksomhedsrettede løsninger. Data og ny teknologi (machine learning) er implementeret i udvalgte områder af tilsynet bl.a. i forhold til at reducere forgæves kørsel.
8. **Informationssikkerhed:** Arbejdstilsynet fortsætter implementeringen af sikkerhedsstandard ISO27001.

Forandringsteori for regulering

Reguleringen på arbejdsmiljøområdet – bl.a. i form af implementeringen af EU-bestemmelser – skal til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, herunder at karakteren af arbejdsmiljøproblemer og løsningen af disse udvikler sig, og reguleringen skal understøtte en høj kvalitet i myndighedsudøvelsen, herunder som grundlag for at der kan træffes afgørelser og gives konkret vejledning..

Regulering skal fastsætte et minimumsniveau for, hvad virksomhederne skal efterleve for at sikre et godt arbejdsmiljø. Reguleringen på arbejdsmiljøområdet er karakteriseret ved brede forsvarlighedsbestemmelser, som udfyldes af praksis, der kan være forskellig fra branche til branche. Der kan dog også være andre måder at skabe en differentieret regulering på.

Forandringsteorien bag differentieret regulering er, at når reguleringen gøres smidig og målrettes de forskellige virksomhedstyper og den enkelte virksomheds behov, så vil den være mere relevant for de relevante virksomheder, fordi den rummer forskellige muligheder for at leve op til kravene.

Tilsvarende gælder for reguleringen på arbejdsskadeområdet, der dog har en række andre målgrupper såsom ansatte/tilskadekomne, kommuner, forsikringsselskaber og sundhedssystemet.

Det er imidlertid vigtigt, at reguleringen på arbejdsmiljøområdet og på arbejdsskadeområdet – differentiering eller ej – er forståelig, gennemsigtig, enkel og relevant for den enkelte virksomhed, ansatte/tilskadekomne, kommuner, forsikringsselskaber m.fl. således, at reglerne accepteres, og de enkelte målgrupper får lettere ved på egen hånd at efterleve dem.

Der er endvidere det særlige ved reguleringen på arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadeområdet, at arbejdsmarkedets parter inddrages i udformningen af reglerne. Det giver mulighed for, at øge kvaliteten i reguleringen og medvirke til der opnås øget accept og ejerskab til reglerne blandt parterne samt, at parterne er aktive i forhold til at få reglerne udbredt og implementeret hos de relevante målgrupper.. Samtidig giver det mulighed for ikke kun at inddrage egen arbejdsmiljøfaglig viden eller viden om arbejdsskadeområdet, men også andres viden om de forskellige målgruppers ageren.

Arbejdstilsynet har i forhold til forandringsteorien og arbejdet med kerneopgaven regulering som ambition vedvarende:

- At udarbejde forståelige, relevante og gennemsigtige regler med fokus på, at virksomhederne kan efterleve dem, og at de tilsynsførende kan håndhæve dem, og
- At udarbejde reglerne med fokus på effekt og på grundlag af et højt arbejdsmiljøfagligt vidensniveau, Arbejdstilsynets og andres viden, om virksomhedernes ageren i et effektivt samspil med relevante brugere og interessenter, og
- At udarbejde reglerne med fokus på differentierede tilgange og metoder alt efter, hvad der skaber den største effekt i forhold til at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

I 2018 ser resultatkravet i forhold til kerneopgaven Regulering således ud:

9. **Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområder og modernisering af arbejdsskadeområdet:** Arbejdstilsynet understøtter Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområdet og modernisering af arbejdsskadeområdet

4. Resultatkrav

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2018	2019	2020	2021
Tilsyn						
1.	Effektivt tilsyn: Arbejdstilsynet er en effektiv virksomhed, der har fokus på at frigøre flest mulige midler til løsning af kerneopgaverne. Antallet af virksomhedstimer pr. tilsynsførende skal i 2018 være 570 timer.	15	570 virksomhedstimer pr. tilsynsførende.			-
2.	Alvorlige arbejdsulykker: Arbejdstilsynet har fokus på de mest udbredte typer arbejdsulykker, der har	10	Arbejdstilsynet anvender 3.750 timer i 2018 på at undersøge alvorlige arbejdsulykker og un-	-	-	-

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2018	2019	2020	2021
	alvorlige konsekvenser og på de brancher, hvor de fleste alvorlige ulykker sker. Arbejdstilsynet vil i 2018 anvende mere tid på at undersøge flere alvorlige arbejdsulykker.		undersøger mindst 1.500 alvorlige arbejdsulykker.			
3.	Muskel- og skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø: Arbejdstilsynet gennemfører udvidede risikobaserede tilsyn (URT) inden for udvalgte brancher. Her udvides det almindelige risikobaserede tilsyn med en særlig grundig og målrettet gennemgang af virksomhedens ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø.	10	Arbejdstilsynet anvender 11.500 timer i 2018 på det udvidede risikobaserede tilsyn.	-	-	-
4.	Viden og evidens: Arbejdstilsynet laver en analyseplan, herunder en konkret plan for, hvordan Arbejdstilsynets viden om effekt kan styrkes i løbet af de kommende år gennem brug af nye datakilder og metoder. Arbejdstilsynet afleverer 6 analyser inden for rammerne af BM's evidensstrategi.	10	Analyseplan godkendt af departementet. Arbejdstilsynet gennemfører 6 analyser inden for rammerne af BM's evidensstrategi.	-	-	-
5.	Forsøg inden for bygge og anlæg: Arbejdstilsynet gennemfører et forsøg med en ny tilsynsmetode inden for bygge- og anlægsbranchen. På baggrund af forsøget vurderes det, hvorvidt den nye tilsynsmetode er velegnet til at afdække arbejdsmiljøproblemer. Desuden skal der i forsøget føres tilsyn med et bredt udsnit af virksomheder i bygge- og anlægsbranchen.	10	Afrapportering ved forsøgets afslutning viser, at der i en periode på seks måneder er besøgt minimum 1.000 forskellige virksomheder i bygge- og anlægsbranchen. Herudover afdækker Arbejdstilsynet materielle arbejdsmiljøproblemer på en større andel af de besøgte virksomheder sammenlignet med det risikobaserede tilsyn.	-	-	-
Kommunikation						
6.	Kommunikationsindsatser: Arbejdstilsynet udmønter sin strategi for kommunikation på en måde, der sikrer, at Arbejdstilsynets viden og data spredes aktivt til flere virksomheder. Det sker enten direkte gennem Arbejdstilsynets egen målrettede kommunikation, eller gennem tæt samarbejde med NFA/VFA og de øvrige arbejdsmiljøaktører. Der iværksættes kommunikations-	10	Arbejdstilsynet lancerer mindst to større kampagner, udvikler digitale kommunikationskanaler, lancerer i 2018 fælles webside med VFA samt afholder mindst tre netværksmøder med virksomhederne.	-	-	-

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2018	2019	2020	2021
	kampagner, de digitale kommunikationskanaler videreudvikles, der lanceres fælles webside med VFA, og der afprøves netværksmøder med virksomhederne.					
7.	Digitalisering: Arbejdstilsynet deler på en brugervenlig måde arbejdsmiljøfaglig viden fra data og tilsyn ud til flere virksomheder gennem digitale platforme. Arbejdstilsynet udnytter data til at personalisere virksomhedsrettede løsninger. Data og ny teknologi (machine learning) er implementeret i udvalgte områder af tilsynet bl.a. i forhold til at reducere forgæves kørsel.	5	Arbejdstilsynet lancerer i 2. halvår 2018 ”Virksomhedens portal”, effektiviserer kørselsplanlægningen ved brug af ny teknologi og gennemfører i 4. kvartal en undersøgelse af brugernes tilfredshed med Arbejdstilsynets digitale serviceydelser.	-	-	-
8.	Informationssikkerhed: Arbejdstilsynet fortsætter implementeringen af sikkerhedsstandard ISO27001	5	Arbejdstilsynet er i implementeringen af ISO27001 nået til modenhedsniveau 3 i Digitaliseringsstyrelsens modenhedsmodel.	-	-	-
Regulering						
9.	Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområder og modernisering af arbejdsskadeområdet: Arbejdstilsynet understøtter Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområdet og modernisering af arbejdsskadeområdet	10	Arbejdstilsynet leverer rettidige bidrag på et højt fagligt niveau til brug for processen frem til de politiske aftaler på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. Arbejdstilsynet forbereder implementeringen af de politiske aftaler, så udmøntningen sker hurtigt og smidigt.	-	-	-
Øvrige forhold						
10.	Retning og Forenkling: Inden sommeren 2018 er der gennemført en sanering af AT-interne instrukser og kvalitetsprocedurer i Arbejdstilsynet. I 2018 er der lanceret en model for udarbejdelse af understøttende materiale, og implementering er påbegyndt. På baggrund af en proces med inddragelse af hele organisationen er der udarbejdet og implementeret et fælles	5	30 pct. reduktion i antallet af interne instrukser. 15 pct. reduktion i antallet af kvalitetsprocedurer. Implementering af model for understøttende materiale på mindst to områder. Implementering af fælles værdigrundlag.	-	-	-

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2018	2019	2020	2021
	værdigrundlag for Arbejdstilsynet. Der er ligeledes igangsat et arbejde med udvikling af et fælles ledelsesgrundlag.					
11.	Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads: Arbejdstilsynet ønsker på sigt at være en referencearbejdsplads, som andre virksomheder ser som et godt eksempel. Derfor vil Arbejdstilsynet både i ledelsen og lokalt arbejde med konkrete initiativer mhp. at forbedre trivslen i Arbejdstilsynet. Initiativerne skal bl.a. sikre en større tilfredshed med den øverste ledelse og en højere generel jobtilfredshed.	10	Den generelle jobtilfredshed er i 2018 på niveau med den bedste i BM ved trivselsmålingen i 2016, dvs. 4,2 point. Tilfredsheden med topledelsen skal ligge på niveau med gennemsnittet i BM i 2018.	-	-	-

Resultatkrav 1: Effektiv drift

I en tid med vigende bevilling er det vigtigt, at Arbejdstilsynet bruger sin bevilling fuldt ud. Resultatkravet er et udtryk for, at Arbejdstilsynet har fokus på at opnå størst mulig effekt af bevillingen. Det sker ved, at der frigøres tid til kerneopgaven tilsyn i form af flere virksomhedstimer.

Resultatkrav 2: Alvorlige arbejdsulykker

Resultatkravet udspringer af Arbejdstilsynets strategi for alvorlige arbejdsulykker. For at sikre størst mulig effekt målretter Arbejdstilsynet indsatsen, så den giver størst mulig reduktion i alvorlige arbejdsulykker. I 2017 har Arbejdstilsynet undersøgt 1.000 alvorlige arbejdsulykker. Baggrunden for i 2018 at undersøge flere alvorlige arbejdsulykker er, at der er evidens for, at detailtilsyn undersøgelse af arbejdsulykker har en positiv effekt på forekomsten af arbejdsulykker hos de besøgte virksomheder.

Resultatkrav 3: Muskel- skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet skal bidrage til, at andelen af beskæftigede, der har muskel-skeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent, herunder motivere og sætte virksomhedens ledere og medarbejdere i stand til at forbedre virksomhedernes forebyggelseskultur inden for MSB og fastholde medarbejdere, der har smerter og ubehag i arbejde.

Arbejdstilsynet skal endvidere bidrage til, at andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastet, er reduceret med 20 procent i 2020, herunder bidrage til at skabe et sundt og sikkert psykisk arbejdsmiljø i Danmark ved direkte og indirekte at motivere og skabe ejerskab hos virksomhederne til løbende at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Resultatkravet er opstillet, fordi mere tid til tilsyn forventes at medføre flere påbud. Der er evidens for, at de påbud, der gives ved tilsyn, efterleves og fastholdes af virksomhederne og dermed flytter arbejdsmiljøet positivt.

Resultatkrav 4: Viden og evidens

Resultatkravet er en del af Arbejdstilsynets strategi om at arbejde ud fra en evidens- og vidensbaseret tilgang for at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har stor fokus på at opbygge viden om effekten af virkemidlerne i tilsynet, herunder at understøtte indsamlingen af data og viden med digitale værktøjer.

Analyseplanen skal sammen med anbefalingerne fra Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområdet lægge sporene til de kommende års analyseindsats.

Resultatkrav 5: Forsøg inden for bygge og anlæg

Resultatkravet skal ses i sammenhæng det høje antal ulykker, og at mange overbelastes fysisk i bygge- og anlægsbranchen. For bedre at målrette virkemidlerne i tilsynsindsatsen iværksættes et forsøg med en ny tilsynsmetode, som erstatter det eksisterende risikobaserede tilsyn i byggeriet.

Resultatkrav 6: Kommunikationsindsatser

Det overordnede mål med Arbejdstilsynets kommunikationsindsats er at understøtte virksomhedernes arbejds miljøarbejde med viden og data - på en måde der motiverer virksomhederne til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Med resultatkravet er der et øget fokus på at målrette informationen og øge virksomhedernes viden, motivation og handleevne, i forhold til, at de selv kan forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Resultatkrav 7: Digitalisering

Resultatkravet er et udtryk for, at Arbejdstilsynet ønsker at være en effektiv virksomhed, der leverer tidssvarende services og anvender data og digitalisering proaktivt til at sikre et bedre arbejdsmiljø i samarbejde med virksomhederne og til en datadreven udvikling af tilsynet. Samtidig udtrykker resultatkravet en ambition om, at de digitale initiativer har høj brugertilfredshed, samt at der er flere besøgende, der finder viden og data online. Hovedelementerne på digitaliseringsområdet i 2018 er deling viden fra data og tilsyn på digitale platforme, indarbejdelse af data i virksomhedsrettede løsninger og implementering af data og ny teknologi i tilsynet.

Resultatkrav 8: Informationssikkerhed

Resultatkravet er en del af Arbejdstilsynets udmøntning af den fælles offentlige Digitaliseringsstrategi for 2016-2020. Heraf fremgår, at den offentlige sektors brug og håndtering af data om borgere og virksomheder skal foregå betryggende og med et passende sikkerhedsniveau. Informationssikkerheden i den offentlige sektor skal styrkes.

Resultatkrav 9: Ekspertudvalget på arbejdsmiljøområdet og modernisering af arbejdsskadeområdet

Resultatkravet er opstillet i forhold til, at Arbejdstilsynet har ansvar for at levere det nødvendige og relevante materiale på et højt fagligt niveau til brug for forhandlingerne. Når de politiske aftaler er indgået, forventes de at skulle implementeres hurtigst muligt derefter. Arbejdstilsynet har fokus på at forberede implementering af aftalerne parallelt med de politiske forhandlinger, så udmøntning kan ske hurtigt og smidigt bl.a. i samarbejde med centrale aktører, herunder i relation til arbejdsskadeområdet særligt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Resultatkrav 10: Retning og forenkling

Direktionen har igangsat et udviklingsprojekt under temaet Retning og Forenkling. Målet er at forenkle nogle af de mange interne procedurer og krav, der stilles til Arbejdstilsynets medarbejdere, så hverdagen for den tilsynsførende smidiggøres, og så der på sigt kan frigøres tid. Udviklingsprojektet indeholder endvidere et mål om at udvikle et nyt værdi- og ledelsesgrundlag med det formål, at medarbejdere og ledelse har en fælles og klar retning for arbejdet.

Resultatkrav 11: Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads

Resultatkravet er udtryk for, at Arbejdstilsynet på sigt ønsker at være en referencearbejdsplads dvs. en arbejdsplads, som andre virksomheder ser som et godt eksempel. Resultatkravet bidrager til at sikre, at Arbejdstilsynet har en høj troværdighed i mødet med virksomhederne.