

**Strategi for  
Arbejdstilsynet  
2016-2020**

September 2016

# 1. Mission, vision og langsigtede effekter for samfundet

## 1.1 Mission og vision

Beskæftigelsesministeriets mission er *Flest mulige i arbejde på et dynamisk, sundt og sikkert arbejdsmarked*. Arbejdstilsynets mission og vision har taget udgangspunkt i og afspejler den koncernfælles mission:

Arbejdstilsynets mission: *Arbejdstilsynet fremmer et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø samt forebygger nedslidning, 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 mv. omsættes til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats.*

## 1.2 Langsigtede effekter for samfundet

De samfundsmæssige langsigtede effektmål er at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet. Disse mål er udmøntet politisk i planen for arbejdsmiljøindsatsen frem til i 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 muskelskeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

## 2. Rammevilkår

### Ydre rammer

Arbejdsmiljøloven sætter den overordnede ramme for Arbejdstilsynets virke. Heraf følger, at det er virksomhedernes ansvar at sørge for, at arbejdsforholdene på virksomhederne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdstilsynet skal som én blandt flere aktører på arbejdsmiljøområdet bidrage til, at ansvaret varetages af virksomhederne. For Arbejdstilsynets vedkommende sker det ved, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhederne og deres arbejdsprocesser, udarbejder regler samt kommunikerer om arbejdsmiljø.

Nedenstående politiske aftaler prioriterer hovedparten af Arbejdstilsynets tilsynsressourcer, som der løbende refereres til i teksten. Det drejer sig om:

- Aftale om ”En styrket arbejdsmiljøindsats - alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø”. Med aftalen målrettes det risikobaserede tilsyn yderligere mod de virksomheder, der vurderes at have arbejdsmiljøproblemer. Når der gennemføres flere tilsyn på virksomheder med arbejdsmiljøproblemer vil det betyde, at Arbejdstilsynet frem til 2020 kommer flere gange på den samme virksomhed, der forventes at have arbejdsmiljøproblemer og i mindre grad eller slet ikke på de virksomheder, der ikke forventes at have problemer.
- Aftalen om Finanslov 2014 om en styrket indsats overfor social dumping, hvor der er bevilget 27,1 mio. kr. i 2015 og 28,1 mio. kr. årligt i 2016-2017 til Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet skal sammen med SKAT og Politiet føre yderligere kontrol med udenlandske virksomheder og arbejdstagere i Danmark.
- Aftalen om Finanslov 2015 om en styrket indsats overfor social dumping, hvor der er bevilget 19 mio. kr. i 2015, 15,4 mio. kr. i 2016 og 10,9 mio. kr. årligt i 2017-18, herunder til 5,0 mio. kr. årligt til indsats mod social dumping på store infrastrukturprojekter.
- 46 mio. kr. til at indarbejde erfaringerne fra de særlige tilsynsindsatser i det risikobaserede tilsyn. Arbejdstilsynet har gennemført særlige tilsynsindsatser i nedslidningstruede brancher i perioden fra 2007 til og med 2015.

De nævnte politiske aftaler forudsætter, at Arbejdstilsynet i 2016 har særligt fokus på:

- Udvikling og prioritering af Arbejdstilsynets aktiviteter, herunder med inddragelse af viden fra arbejdsskadeområdet, med henblik på at bidrage mest muligt til realisering af de politisk aftalte mål.
- Kontrol og tilsyn med udenlandske virksomheder bl.a. gennem landsdækkende og regionale aktioner sammen med SKAT og Politiet i forhold til social dumping og udstedelse af administrative bøder til udenlandske virksomheder, der ikke overholder anmeldepligten til RUT.
- Omlægning af tilsynsindsatsen således, at erfaringerne fra de særlige indsatser indarbejdes i det risikobaserede tilsyn
- Gennemførelse af indsats mod social dumping på store infrastrukturprojekter.

### Interne forhold

*Fire strategiske fokusområder*

Fra 2016 og frem vil Arbejdstilsynet derudover arbejde ud fra nye strategiske fokusområder. Det drejer sig om følgende:

- 1) Effektfokus
- 2) Brugerinvolvering og herunder segmentering af virksomheder
- 3) Differentierede tilgange
- 4) Dynamik, åbenhed og risikovillighed.

Ad 1: Arbejdstilsynet ønsker i højere grad at arbejde videns- og evidensbaseret. Indsatserne skal basere sig på viden om, hvad der skaber varig effekt. Det er Arbejdstilsynets langsigtede ambition, at alle Arbejdstilsynets metoder og virkemidler så vidt muligt skal være evidensbaserede.

Ad 2: Arbejdstilsynet styrker og videreudvikler interessenthåndteringen og brugerinvolveringen. Effekt på arbejdsmiljø opnås i højere grad, når Arbejdstilsynet har viden om brugernes – fx virksomhedernes – motivation, behov og adfærd. Arbejdstilsynet vil i højere grad segmentere virksomhederne for at sikre den størst mulige effekt.

Ad 3: Arbejdstilsynet vil arbejde med en differentieret anvendelse af tilgange og metoder inden for kerneopgaverne tilsyn, kommunikation og regulering. Med den rette differentiering kan Arbejdstilsynet vælge de tilgange, der har den største effekt.

Ad 4: Arbejdstilsynet vil i endnu højere grad arbejde for at være en dynamisk organisation, der er fleksibel i tilgange, åbne for omverdenen og risikovillige. Det betyder konkret, at Arbejdstilsynet vil afprøve nye metoder og tilgange fx via pilottest og eksperimenter.

#### *Integration af arbejdsskadeområdet*

Arbejdstilsynet er medio 2016 blevet tilført ansvaret for arbejdsskadeområdet fra Arbejdsskadestyrelsen, i forbindelse med, at sagsbehandlingen blev overført til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Arbejdstilsynet vil derfor i andet halvår af 2016 arbejde med fuld integration af arbejdsskadeområdet generelt ift. Arbejdstilsynets indsats.

## 3. Kerneopgaver og forandringsteori

### 3.1 Præsentation af kerneopgaver

Nedenstående vises tabel 6 fra Finansloven 2016, hvoraf fordelingen af Arbejdstilsynets ressourcer på hovedformål fremgår, og under tabellen redegøres for Arbejdstilsynets kerneopgaver og det forventede ressourceforbrug relateret til disse i 2016.

#### 6. Specifikation af udgifter pr. opgave

	R	R	B	F	BO1	BO2	BO3
Mio. kr.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Udgift i alt	500,3	467,4	487,9	456,0	418,8	364,1	346,3
0. Hjælpefunktion samt generel ledelse og administration 1)	168,0	93,6	77,6	101,9	93,6	81,4	77,4
1. Tilsyn	290,9	287,8	300,8	276,1	245,4	210,7	200,4

2. Kommunikation	21,9	21,2	25,6	<b>18,2</b>	18,5	16,6	15,8
3. Arbejdsmiljøudvikling	19,5	64,8	83,9	<b>59,8</b>	61,3	55,4	52,7

1) Forskellen fra 2015 til 2016 på hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration skyldes hovedsaglig flytning af afskrivninger fra de øvrige hovedformål samt Arbejdstilsynets andel af Beskæftigelsesministeriets koncernreserve. Koncernreserven vil i løbet af finansåret blive udmøntet.

Arbejdsmiljøproblemer forebygges og løses på virksomhederne. Derfor skal Arbejdstilsynets arbejde koncentrerer om at motivere virksomhederne og sætte dem i stand til selv at løse arbejdsmiljøproblemerne via et styrket arbejdsmiljøarbejde.

Målet er at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, herunder at bidrage mest muligt til, at reduktionsmålene i 2020-arbejdsmiljøstrategien nås.

Arbejdstilsynet har på den baggrund tre kerneopgaver: Tilsyn, Kommunikation og Regulering. På finansloven figurerer kerneopgaverne Tilsyn og Kommunikation som selvstændige formål/opgaver, jf. tabellen herover, mens kerneopgaven regulering er samlet med en række øvrige opgaver under formålet Arbejdsmiljøudvikling. Udover de tre kerneopgaver udfører Arbejdstilsynet opgaver, hvis formål det er at forbedre rammerne for samt opgavevaretagelsen vedr. tilsyn, kommunikation og regulering. I 2016 vil Arbejdstilsynet vurdere den specifikke ressourcefordeling mellem de tre kerneopgaver i takt med, at viden om effekt af de forskellige typer af kerneopgaver opnås.

**Tilsyn:** Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne og de ansatte. For at opnå størst mulig effekt er tilsynsindsatsen målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og de virksomheder, der forventes at have de største problemer. Arbejdstilsynet arbejder på at styrke den relevante inddragelse af viden fra arbejdsskadeområdet mest muligt i udviklingen og prioriteringen af tilsynsindsatsen. Arbejdstilsynet træffer afgørelse og reagerer konsekvent overfor virksomheder, der ikke lever op til lovgivningens krav.

Tilsynet kombineres med en konstruktiv dialog, så virksomhederne forstår sammenhængen mellem regler og risici samt bliver motiveret til selv at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Det primære grundlag for prioritering af Arbejdstilsynets ressourcer er ”aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats”, som lægger de overordnede rammer for blandt andet de risikobaserede tilsyn.

Endelig gælder det, at der er indikation på en stærk effekt af Arbejdstilsynets tilsyn i den forstand, at de påbud, Arbejdstilsynet afgiver, i vidt omfang efterkommes af virksomhederne. På baggrund af ovenstående er en betydelig del af Arbejdstilsynets ressourcer afsat til tilsynsindsatsen. Konkret skønnes det, at ca. 78 pct. svarende til ca. 276 mio. kr. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2016 vil blive anvendt på direkte tilsynsrettede opgaver.

**Kommunikation:** Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer. For at opnå størst mulig effekt skal Arbejdstilsynets kommunikation være målrettet virksomhedernes behov, så den er enkel samt let at forstå og anvende for virksomhederne.

De ressourcer 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. Budgettet hertil udgør ca. 4 pct. svarende til 18 mio. kr. af det samlede budget i 2016.

Arbejdstilsynet arbejder på at styrke kommunikation som strategisk virkemiddel og vil i 2016 udvikle sin kommunikationsindsats bl.a. via større brugerinddragelse, så den i højere grad kan imødekomme virksomhedernes differentierede behov for kommunikation om arbejdsmiljø. Målet er at understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde med viden, der kan omsættes til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats – enten gennem Arbejdstilsynets egen kommunikation eller andres, bl.a. gennem kommunikation af viden om arbejdsskader.

Arbejdstilsynet arbejder endvidere i andet halvår af 2016 med udvikling af kommunikationen ift. arbejdsskadeområdet.

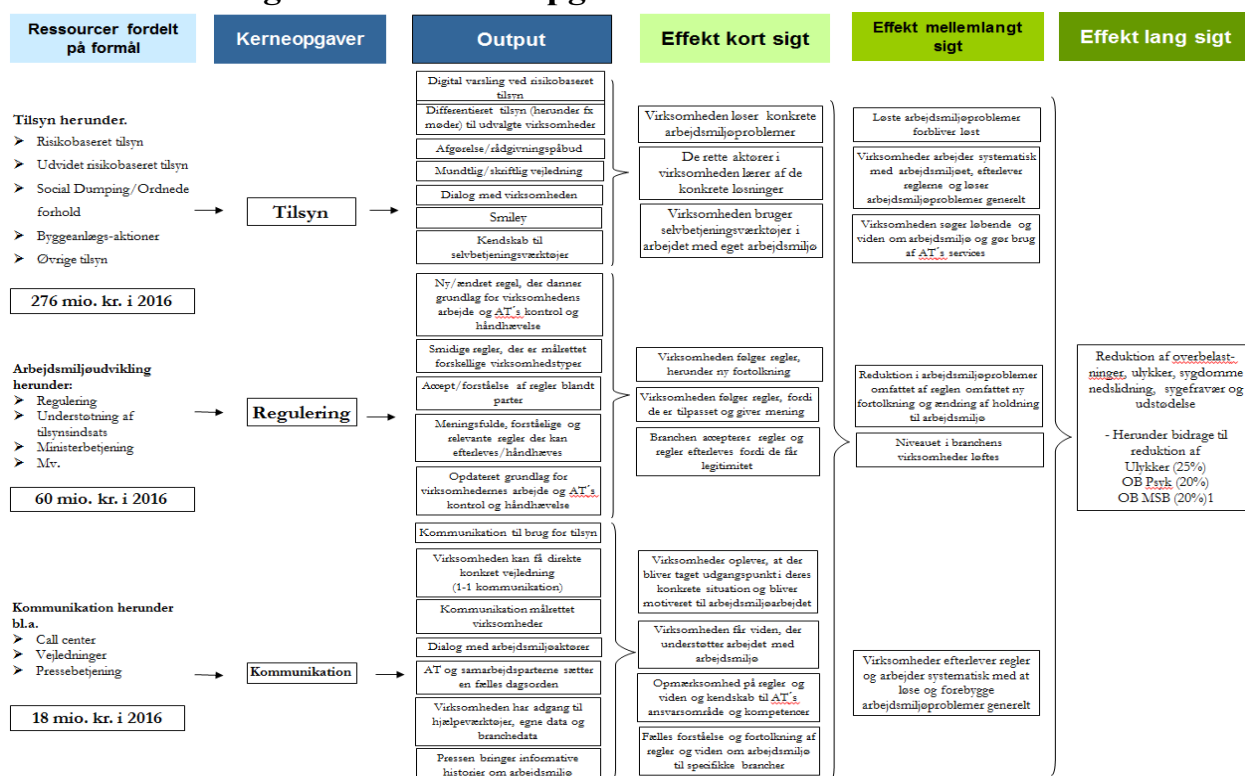
**Regulering:** Arbejdstilsynet udformer og tilpasser løbende reguleringen på arbejdsmiljøområdet og på arbejdsskadeområdet, så den er målrettet og tidssvarende. For at opnå størst mulig effekt skal reguleringen være tydelig og forståelig og relevant over for virksomheder og ansatte, så de er i stand til at leve op til lovgivningens krav.

Reguleringen udgør i vidt omfang forudsætningerne for Arbejdstilsynets kontrol- og vejledningsindsats og skal sikre, at Arbejdstilsynet kan reagere overfor virksomhederne, når forholdene ikke er i orden.

Samtidig skal reguleringen i visse tilfælde differentieres, så den gøres smidig og målrettes forskellige virksomhedstyper. Dermed bliver reglerne mere relevante for de enkelte virksomheder.

Kerneopgaven regulering er en del af Arbejdstilsynets bredere formål Arbejdsmiljøudvikling, som også omfatter opgaver hvis formål det er at forbedre rammerne for og opgavevaretagelsen vedr. tilsyn, kommunikation og regulering. Formålet Arbejdsmiljøudvikling forventes at udgøre ca. 13 pct. svarende til ca. 60 mio. kr. af Arbejdstilsynets faglige aktiviteter i 2016.

## 3.2 Forandringsteori for kerneopgaverne



Arbejdstilsynets overordnede forandringsteori tager afsæt i de langsigtede mål om at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, herunder samfundsmæssige målsætninger om

- reduktion af alvorlige arbejdsulykker med 25 pct. i forhold til antallet af beskæftigede
- samt reduktion af andelen af beskæftigede, der er udsat for psykiske overbelastninger og muskelskeletoverbelastninger med 20 pct. i 2020.

For at opnå de langsigtede samfundsmæssige effekter, så skal der ske en adfærdsændring i de danske virksomheder, så flere og flere virksomheder arbejder kontinuerligt og systematisk med at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

En sådan adfærdsændring 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 arbejde forebyggende. Forandringsteorien for Arbejdstilsynets kerneopgaver viser, hvordan disse kan bidrage til den nødvendige adfærdsændring i virksomhederne. Det bemærkes ift. kerneopgaven tilsyn, at det beskrevne output forekommer i varierede grad inden for de forskellige tilsynsformer.

### Måling af effekt

I forhold til at opnå og måle effekt af Arbejdstilsynets aktiviteter gælder, at udviklingen i arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet påvirkes af en række generelle udviklingstræk. Det kan f.eks. dreje sig om udviklingen i arbejdsstyrkens almene sundhedstilstand og livsstil, den tekniske og sociale udvikling, de økonomiske konjunkturer og udviklingen i virksomhedernes konkurrence- og indtjeningssevne m.v.

Derfor vil det i praksis være vanskeligt at vurdere, hvor stor en del af en given konstateret samfundsmæssig effekt i positiv eller negativ retning, der kan tilskrives Arbejdstilsynets indsats. Effekten af Arbejdstilsynets aktuelle indsats kan således ikke alene måles via generelle målinger eller med udgangspunkt i generelle statistikker om antallet af anmeldte arbejdsulykker og anmeldte erhvervsbetingede sygdomme.

Det betyder, at opstilling af effektmål for Arbejdstilsynets indsats skal ske under hensyntagen til, at også andre forhold og generelle udviklingstræk i samfundet kan påvirke opfyldelsen heraf. Dertil kommer, at opstilling af effektmål og måling af opfyldelse i praksis vil være forbundet med måleusikkerhed.

Som følge af Arbejdstilsynets effektfokus, har Arbejdstilsynet bl.a. en række igangværende projekter til belysning af effekter af tilsynet. Det drejer sig om analyser af de kortsigtede, mellemlange og langsigtede effekter af tilsyn.

### **Forandringsteori tilsyn**

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

Der er 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 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 antages, at når virksomhederne får differentierede tilsyn, kontrol kombineres med dialog, og hvis virksomhederne oplever, at tilsyn betragtes som forløb frem for enkeltstående hændelser, så motiveres virksomhederne til af egen drift at fortsætte arbejdsmiljøarbejdet og ved behov hente relevant viden om arbejdsmiljø hos fx Arbejdstilsynet. Virksomhederne vil på den måde blive i stand til fremadrettet at løse, forebygge og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Kernen i forandringsteorien er således, at tilsyn bidrager til de samfundsmæssige langsigtede effektmål om at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, herunder til at nå de opstillede reduktionsmål i 2020-strategien, idet de samlede arbejdsmiljømæssige overbelastninger på virksomhederne reduceres, når virksomhederne mindsker de risikofaktorer, som medarbejderne udsættes for.

### **Forandringsteori regulering**

Regulering skal sammen med Arbejdstilsynets øvrige virkemidler bidrage til at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Reguleringen skal til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet og understøtte en høj kvalitet i myndighedsudøvelsen. Tilsvarende skal reguleringen tage højde for, at samfundet, herunder karakteren af arbejdsmiljøproblemer og løsningen af disse, udvikler sig.

Regulering skal fastsætte et minimumsniveau for, hvad virksomhederne skal efterleve for at sikre et godt arbejdsmiljø – og i forlængelse heraf skabe et grundlag for Arbejdstilsynets kontrol- og vejledningsindsats.



Reguleringen på arbejdsmiljøområdet er karakteriseret ved brede forsvarlighedsbestemmelser, som udfyldes af praksis, der kan være forskellig for forskellige brancher, problemstillinger m.v. Der er dog også andre måder at skabe differentieret regulering på end brede forsvarlighedsbestemmelser.

Arbejdstilsynet vil i højere grad arbejde med differentieret regulering også i forhold til tilgangene til virksomhederne, kravene til virksomhedernes egenindsats og muligheden for at fravige reglerne ved aftale.

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

Det er vigtigt, at reglerne på arbejdsmiljøområdet, herunder i forhold til differentiering, er forståelige, gennemsigtige, enkle og relevante for den enkelte virksomhed, som dermed ifølge teorien bedre vil kunne acceptere reglerne og have lettere ved på egen hånd at efterleve dem.

Det er endvidere et særligt kendetegn ved reguleringen på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsmarkedets parter inddrages i udformningen af reglerne. Det giver mulighed for, at der opnås accept og ejerskab til reglerne blandt parterne samt at parterne er aktive i forhold til at få reglerne udbredt og implementeret i brancher og virksomheder.

Som led i Arbejdstilsynets fokus på brugerinvolvering vil Arbejdstilsynet arbejde med at inddrage bl.a. virksomhederne i reguleringen på arbejdsmiljøområdet, så reguleringen bliver så meningsfuld for virksomhederne som muligt. Hertil kommer, at reglerne skal være så tilpas enkle, at de i videst muligt omfang kan digitaliseres.

På baggrund af forskellige undersøgelser antages det, at det er et væsentligt incitament for virksomhederne i forhold til at overholde arbejdsmiljølovgivningen, at Arbejdstilsynet kan komme på tilsyn anmeldt eller uanmeldt for at kontrollere forholdene.

På arbejdsskadeområdet arbejder Arbejdstilsynet for at forberede reformen af arbejdsskadeområdet, herunder med fokus på at sikre fastholdelse af flest mulige på arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade.

### **Forandringsteori kommunikation**

Formålet med Arbejdstilsynets kommunikation er at formidle arbejdsmiljøfaglig viden og regler, så virksomhederne sættes i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynets kommunikation er overordnet målrettet tre målgrupper:

- Virksomheder
- Arbejdsmiljøaktører og
- Den brede offentlighed

Når Arbejdstilsynet informerer målrettet om arbejdsmiljø og arbejdsskadeområdet til virksomhederne bl.a. via Arbejdstilsynets Call Center, så er det i forandringsteorien antaget, at det bidrager til at øge virksomhedernes viden, motivation og handleevne i forhold til selv at løse, forebygge og følge op på arbejdsmiljøproblemer, der igen medvirker til at nå reduktionsmålene for 2020.

Arbejdstilsynet vil arbejde med at gøre kommunikationen relevant og vedkommende ved gennem dialog og brugerinvolvering at tage udgangspunkt i virksomhedernes konkrete situation og inspirere til forebyggelse.

Tilsvarende gælder for de digitale ”hjælp – til – selvhjælp”-værktøjer, fx ’min side’ og APV-online, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed, at de medvirker til at kvalificere og lette virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde.

Kommunikationen, som er målrettet øvrige arbejdsmiljøaktører fx arbejdsmarkedets parter, branchearbejdsmiljørådene og arbejdsmiljørådgivere, har til formål at formidle regler, praksisniveauer, arbejdsmiljøfaglig viden samt sikre fælles viden, skabe fælles accept af og ejerskab til regler og praksis.

Det antages også i forandringsteorien, at fælles viden og praksis i arbejdsmiljøsystemet fører til, at arbejdsmiljøaktørerne er aktive i forhold til at udbrede viden i brancher og på de enkelte virksomheder. For at virksomhedens egenindsats kan lykkes, er det vigtigt, at Arbejdstilsynets og arbejdsmiljøaktørernes kommunikation understøtter hinanden.

Kommunikationen er også rettet mod den brede offentlighed. Det sker bl.a. via betjening af presse og aktiv formidling af relevante historier til presse og samarbejdspartnere. Formålet med den brede kommunikation er at skabe og fastholde offentlighedens opmærksomhed på vigtigheden af et godt arbejdsmiljø, og sikre offentligheden korrekt viden om regler, konkrete sager m.v. Arbejdstilsynet oplyser også om egen myndighedsrolle i samfundet, herunder aktiviteter og resultater.

Samarbejdet med pressen medvirker dermed til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, samt at Arbejdstilsynet fremstår med en klart defineret rolle i samfundet.

## 4. Resultatkrav

Nr.	Resultatkrav	2016	2017	2018	2019	2020
	<b>Eksterne krav rettet mod 2020-målene</b>					
1.	<b>Alvorlige arbejdsulykker:</b> I 2016 skal antallet af anmeldte alvorlige ulykke inden for udvalgte brancher være reduceret med 2 % ift. 2015.	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %
2.a	<b>Muskel- og skeletbesvær:</b> I 2016 skal antallet af personer, der bliver udsat for MSB-eksponeringer inden for udvalgte brancher, være reduceret med 6 % ift. 2012.	6 %	-	-	-	-
2.b	<b>Muskel- og skeletbesvær:</b> I 2016 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område inden for udvalgte brancher være reduceret med 4 % ift. 2015.	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %
3.a	<b>Psykisk arbejdsmiljø.</b> I 2016 skal antallet af personer, der oplever stress inden for	6 %	-	-	-	-

	udvalgte brancher, være reduceret med 6 % ift. 2012					
3.b	<b>Psykisk arbejdsmiljø:</b> I 2016 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område inden for udvalgte brancher være reduceret med 5 % ift. 2015.	5 %	8 %	10 %	10 %	10 %
	<b>Eksterne krav rettet mod AT's kerneopgaver</b>					
4.	<b>Viden og evidens:</b> AT afslutter i 2016 seks analyser som del i arbejdet med viden- og evidensstrategien. Analysernes resultater er med til at prioritere og evaluere på AT's virkemidler. Alle analyser og leverancer skal leveres til tiden i 2016. Departementet og Arbejdstilsynet skal vurdere, at leverancerne har en tilfredsstillende kvalitet.	6 analyser/leverancer	-	-	-	-
5.	<b>Kommunikation:</b> Resultaterne fra en netop afsluttet stor brugerundersøgelse skal omsættes til en handlingsplan for kommunikation med en række initiativer i 2016 og fremefter. Handlingsplanen skal være godkendt af direktionen medio 2016 og omsættes til konkrete aktiviteter i 2. halvdel af 2016.  Arbejdstilsynet er i gang med at undersøge, hvordan de forskellige arbejdsmiljøaktører kan styrke samarbejdet om at informere og vejlede virksomhederne. Resultatkravet opgøres ved en vurdering af i hvilket omfang anbefalingerne er omsat til konkrete handlinger ved udgangen af året.  AT vil i 2016 udvikle de kommunikationskanaler, vi benytter til push-kommunikation (fx nyhedsbrev og sociale medier) på en måde, der gør det nemmere for brugerne at vælge, hvilken kommunikation de har behov for – i modsætning til i dag, hvor alle brugere modtager samme kommunikation.  Målet er at nå flere brugere og styrke deres oplevelse af, at AT's kommunikation i højere grad er målrettet deres behov.  AT vil ved udgangen af 2016 undersøge brugernes tilfredshed med den nye segmenterede push-kommunikation og	Se beskrivelse til venstre				

	måle på om antallet af abonnenter og følgere er steget ift. januar 2015					
6.	<b>Regulering:</b> I 2016 vil AT sikre, at nye/ændrede regler træder i kraft den 1. januar eller den 1. juli.	Se beskrivelse til venstre	-	-	-	-
7.	<b>Ordrede forhold:</b> I 2016 skal AT i forbindelse med håndhævelsesdirektivet udvikle et nyt centralt nationalt websted. Webstedet skal være på plads ved udgangen af juni med oplysninger om de danske arbejdsmiljøregler. Sitet lanceres ved udgangen af juni på to sprog og udvides inden udgangen af 2016 til øvrige relevante sprog. Målet er at dække behovet hos de lande, der udstationerer flest borgere.  AT skal endvidere implementere håndhævelsesdirektivets krav om kontrol af reel etablering. AT skal kunne understøtte opgaven ved årsskiftet 2016/2017.	Se beskrivelse til venstre	-	-	-	-
8.	<b>Risikobaserede tilsyn:</b> Målet i 2016 er at nedbringe antallet af forgæves besøg hos virksomheder inden for udvalgte brancher med 10 % ift. 2015.  AT's forventer at virksomhederne i 2016 fortsat har en god dialog med AT om arbejdsmiljø på virksomheden og fortsat vil få en bedre forståelse, hvorfor det er vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er i orden og at det står klart, hvad virksomhederne skal gøre efter tilsynsbesøget. I 2016 forventer AT, at den årlige brugerundersøgelse viser, at mindst 69 % fortsat mener dette.	10,0 %  69 %	12,5 %  70 %	15,0 %  71 %	17,5 %  72 %	20,0 %  73 %
9	<b>Arbejdsskader:</b> Arbejdsskadeområdet integreres pr. 1. juli 2016 i Arbejdstilsynet. Det sker samtidig med, at Arbejdsskadestyrelsen overflyttes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. I løbet af 2016 skal AT sikre:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• At den nødvendige tilretning af reguleringen af</li> </ul>	Se beskrivelse til venstre				

	<p>arbejdsskadeområdet er sket med ikrafttrædelse senest 1. januar 2017., herunder at der sker anvendelse af data i myndighedsindsatsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De overførte medarbejdere er fuldt ud integreret i det arbejdsmiljøfaglige center. Der er opbygget faglige relationer til de øvrige kontorer, påbegyndt relevant samarbejde samt etableret adgang til alle systemer.</li> </ul> <p>Integrationen af Arbejdsskadeområdet i AT skal være med til at styrke at virksomhederne bliver bedre til selvhjælp og forebyggelse af egne arbejdsmiljøproblemer.</p> <p>Arbejdstilsynet redegør ultimo året for, hvordan integrationen er gennemført. I redegørelsen beskrives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke synergier der er opnået på data-området og fælles AT/ASK områder, herunder hvordan man i 2016 har anvendt arbejdsskadedata i myndighedsindsatsen.</li> <li>• Hvordan fælles definitioner for arbejdsskader er blevet opnået.</li> <li>• I hvor høj grad arbejdsskadeområdet er blevet indarbejdet i AT's strategi for 2017.</li> </ul>					
	<b>Interne krav rettet mod organisatoriske mål</b>					
10.	<p><b>God økonomistyring:</b></p> <p><i>Drift:</i> For AT's driftsbevilling må afvigelsen mellem forbruget i det enkelte kvartal og seneste prognose være maksimalt 5 pct. (med forbehold for organisationsændringer mm.)</p> <p><i>Øvrige konti:</i> For AT's øvrige bevillinger må den gennemsnitlige afvigelse i 2016 mellem forbruget i det enkelte kvartal og seneste prognose være maksimalt 8 pct.</p>	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
		8 pct.	8 pct.	8 pct.	8 pct.	8 pct.
11.	<p><b>Kørselsmodellen:</b> En ny kørselsmodel skal være fuldt implementeret i 4. kvartal 2016, hvilket betyder at alle nye udkørselssteder er etableret, IT-understøttelsen er opdateret i forhold til færre udkørselssteder og at de</p>	Fuldt implementeret	-	-	-	-

	tilsynsførendes arbejdstid afspejler den nye kørselsmodel.					
12.	<b>Udflytning:</b> AT forventer at udflytningen til Slagelse vil være helt på plads rent organisatorisk pr. 31. december 2016.	Se beskrivelse til venstre	-	-	-	-
	•		-	-	-	-

### Resultatkrav 1: Alvorlige ulykker

Resultatkrav 1 om alvorlige ulykker angiver, at der skal ske en reduktion af alvorlige arbejdsulykker indenfor ulykkestyperne ”fald” og ”ramt af genstand” indenfor brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner og transport. Begrundelsen for resultatkravet er, at opgørelser over alvorlige ulykker i perioden 2007-2010, viser, at der sker mange alvorlige ulykker i de nævnte brancher, hvoraf en stor del vedrører de nævnte ulykkestyper. Resultatkravet er således udtryk for, at Arbejdstilsynet de kommende år i forbindelse med aktiviteter rettet mod virksomheder i de udvalgte brancher særligt vil fokusere på at forebygge de pågældende ulykkestyper.

### Resultatkrav 2: Muskel- og skeletbesvær

Resultatkrav 2.a er et effektmål, der vedrører antallet af personer, der oplever MSB-eksponeringer indenfor henholdsvis ”løft” og ”arbejdsstillinger” indenfor brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje. Arbejdstilsynet vurderer, at disse eksponeringer er særlig væsentlige i forhold til målet om at reducere MSB-overbelastninger, jf. reduktionsmålene i 2020. Disse effektmål bliver målt via NFA’s ”Arbejds miljø og Helbred”. Effektmålet er et udtryk for, at Arbejdstilsynet i de kommende år med forskellige aktiviteter vil arbejde målrettet for at reducere eksponeringer som følge af ”løft” og ”arbejdsstillinger”, med særligt fokus på de nævnte brancher, hvor der vurderes at være et betydeligt reduktionspotentiale.

Resultatkrav 2.b vedrører reduktion af anmeldte arbejdsulykker, som skyldes forstuvninger ved akutte fysiske overbelastninger inden for ”indenfor brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje, hvor denne type ulykker er særligt udbredte. Begrundelsen for resultatkravet er, at denne ulykkestype relaterer sig til muskel-skeletområdet, hvorfor en reduktion i antallet af anmeldte arbejdsulykker inden for de pågældende brancher vil være en indikator for, om der sker fald i MSB-eksponeringer. Resultatkravet er samtidig et udtryk for, at Arbejdstilsynet de kommende år i forbindelse med aktiviteter rettet mod virksomheder i de udvalgte brancher vil fokusere på at forebygge pågældende ulykkestyper.

### Resultatkrav 3: Psykisk arbejdsmiljø

Resultatkrav 3. er et effektmål, der vedrører personer inden for brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og

folkeskoler, der oplever arbejdsrelateret stress. Stress kan være et resultat af flere risikofaktorer som fx høje følelsesmæssige krav, vold, arbejdsmængde og tidspres, mobning m.v., og antallet af personer, der oplever arbejdsrelateret stress, vil således være en indikator for alle påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vurderer, at disse risikofaktorer er særligt væsentlige at have fokus på i forhold til målet om at reducere psykiske overbelastninger, jf. reduktionsmålene i 2020. Disse effektmål måles hvert andet år. Effektmålet er et udtryk for, at Arbejdstilsynet vil arbejde målrettet for at reducere disse risikofaktorer med særligt fokus på de brancher, hvor der vurderes at være et betydeligt reduktionspotentiale.

Resultatkrav 3.b vedrører reduktion af anmeldte arbejdsulykker som følge af vold inden for brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og folkeskoler. Risiko for vold og trusler om vold er en blandt flere psykiske belastninger i arbejdslivet, som indebærer risiko for stress og nedslidning. Det er derfor relevant at fokusere på at nedbringe disse belastninger, hvilket Arbejdstilsynet bl.a. vil have fokus på i de særlige tilsynsindsatser i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Resultatkravet er således begrundet i et ønske om at følge udviklingen i antal anmeldte voldsulykker som en indirekte indikator for, at der sker en reduktion af risikoen for vold/trusler om vold.

#### **Resultatkrav 4 – Viden og evidens**

AT arbejder ud fra en evidens og vidensbaseret tilgang til tilsyn, hvorfor AT har fokus på effektanalyser og kortlægning. I 2016 afsluttes 6 analyser på: effekten af tilsyn på sygefravær 1-3 år efterfølgende, de mellemlange effekter af AT's indsats, virksomhedernes overordnede vurdering af AT's arbejde, lønmodtageres forbrug af sundhedsydelse og 2 analyser om forskelle i arbejdsmiljø mellem udenlandske og danske lønmodtagere. Effektanalyserne og kortlægningen er med til at kvalitetssikre arbejdet, som AT udfører om viden og evidens og derigennem tilsyn.

#### **Resultatkrav 5 – Kommunikation**

Resultatkravene på kommunikation er del af AT's strategi for at øge virksomhedernes viden om arbejdsmiljøarbejde, som kan omsættes til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats – enten gennem Arbejdstilsynets egen kommunikation eller andres. Strategien er fortsat under udarbejdelse, men den har fokus på, at AT får større kendskab til brugerne og bedre kommunikationsveje udadtil. Dette sker i 2016 igennem brugerundersøgelser/analyser og segmenterede nyhedsbreve.

#### **Resultatkrav 6 – Regulering**

Arbejdsmiljøreglerne skal både være målrettet forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, samt opdaterede i forhold til aktuel viden. Samtidig skal AT også have fokus på at virksomhederne skal have tid til at indrette sig på nye regler på arbejdsmiljøområdet. AT har derfor fokus på at nye/ændrede love og bekendtgørelser som altovervejende hovedregel skal træde i kraft den 1. januar eller den 1. juli med mindre der er tale om regulering af særlig hastende karakter, EU-eller international regulering, der kræver implementering her og nu, eller regulering, der medfører væsentlig samfundsøkonomiske omkostninger ved at vente med ikrafttræden. Det gør implementeringen mere forudsigelige for virksomhederne og forståelsen og skelnen mellem nye og gamle regler øges dermed, da de kun skal orientere sig i nye regler to gange om året. Resultatkravet er et udtryk for AT's

understøttelse af virksomhedernes implementering af nye/ændrede love og bekendtgørelser.

### **Resultatkrav 7 – Ordnete forhold**

AT arbejder for, at der skal være ordnede forhold på det danske arbejdsmarked og at udenlandske virksomheder og arbejdstagere overholder danske love og regler på arbejdsmiljøområdet. På finansloven for 2016 er der bevilget midler til implementeringen af håndhævelsesdirektivet, som blandt andet går ud på, at der skal føres kontrol med om udenlandske virksomheders reelt er etableret i etableringslandet. Dette sker ved hjælp af Erhvervsstyrelsens Informationssystem for det indre marked (IMI). AT's mål i 2016 er at blive klar til at kunne udføre opgaven ved årsskiftet 2016/2017. Dette er med en forudsætning om, at Erhvervsstyrelsens IT-understøttelse er klar til den tid. AT skal også etablere et nationalt centralt websted indeholdende de danske arbejdsmiljøregler på de mest relevante sprog. Webstedet skal dække behovet hos de lande, som udstationerer flest ved at give adgang til de danske arbejdsmiljøregler på deres eget sprog. Resultatkravene er vigtige i den styrkede håndhævelse af RUT-reglerne.

### **Resultatkrav 8 – Risikobaserede tilsyn**

Den store bevillingsreduktion har direkte betydning for de særlige indsatser og kerneopgaven Tilsyn. AT ønsker, at erfaringerne fra de særlige indsatser indarbejdes i de risikobaserede tilsyn.

AT skal derudover nedbringe antallet af forgæves besøg hos virksomheder indenfor rengøring, transport, bygge og anlæg og filmbranchen. Det er Arbejdstilsynets erfaring, at de fleste materielle arbejdsmiljøproblemer er på virksomheder, der primært har midlertidige og skiftende arbejdspladser, og som findes inden for disse fire brancher. I brancher med overvejende midlertidige og skiftende arbejdssteder er det Arbejdstilsynets antagelse, at det ofte er mere relevant at besøge de midlertidige og skiftende arbejdssteder først i stedet for hjemmeadressen, da det mest arbejdsmiljørelevante arbejde ofte foregår her. Dette vil lette dialogen med virksomheden, da den tilsynsførende vil kunne tage udgangspunkt i det materielle arbejdsmiljø observeret fra starten af tilsynet. Som udgangspunkt kontaktes virksomhederne telefonisk for at afdække, hvor de arbejder i nærmeste fremtid. Det kan begrænse unødigt kørsel i de tilfælde, hvor det viser sig, at der ikke foregår relevant arbejde på hjemmeadressen. På den baggrund har Arbejdstilsynet ændret proceduren for hvordan det risikobaserede tilsyn gennemføres i de fire brancher. Et af resultaterne for dette initiativ skulle gerne vise sig, at være et fald i forsøgt besøgt tilsynsbesøg. Andelen af forsøgt besøgt tilsynsbesøg ligger over gennemsnittet i forhold til alle brancher totalt.

AT laver hvert år en brugerundersøgelse, hvor tilfældigt udvalgte virksomheder, der har modtaget risikobaseret tilsyn, modtager et spørgeskema efter et tilsynsbesøg. Heri bliver de blandt andet stillet spørgsmålene ”Vi har haft en god dialog med Arbejdstilsynet om arbejdsmiljø på virksomheden”, ”Efter besøget stod det klart, hvad vi skulle gøre (hvis intet er påpeget vælg ”ved ikke”)” og ”Vi fik en bedre forståelse for, hvorfor det er vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er i orden”. Resultatkravet er et udtryk for et vægtet gennemsnit af de tre spørgsmål og siger noget om effekten af de risikobaserede tilsyn, hvilket er noget AT bruger i det videre arbejde med de risikobaserede tilsyn. AT evaluerer årligt på brugerundersøgelsens resultater.



Resultatkravene er væsentlige indikatorer, da tilsyn er den ressourcemæssigt klart største kerneopgave og er et udtryk for hvor effektivt, AT anvender ressourceforbruget og optimerer den tilsynsførendes virksomhedstid.

### **Resultatkrav 9 – Arbejdsskader**

AT tilføres den 1. juli 2016 Arbejdsskadekontoret fra Arbejdsskadestyrelsen. Det skal være med at styrke, at virksomhederne bliver bedre til selvhjælp, forebyggelse og opfølgning på arbejdsmiljøproblemer. Dette kommer i første gang til at ske ved at sikre, at der er fælles definitioner for arbejdsskader, samt gennem udvikling af såvel brugen af allerede eksisterende data som af måden at få nye data om arbejdsskader/erhvervssygdomme indsamlet.

Overførslen af ASK til AES indebærer, at der skal udstedes 3 nye bekendtgørelser, mens de fleste gældende bekendtgørelser skal rettes til. Derudover skal vejledninger enten tilrettes eller helt udgå fra retsinformation.dk, fordi det fremover vil være AES, som har ansvaret for reguleringen. Dette skal være på plads senest den 1. januar 2017.

Resultatkravet er med til at understrege, hvor højt AT prioriterer integrationen af og synergier med det nye kontor og vigtigheden af, hvordan AT bedre kan udnytte data på arbejdsskade-området til tilsyn og kommunikation med virksomhederne. Arbejdsskadeområdet skal blive en naturlig del af AT.

### **Resultatkrav 10 – God økonomistyring**

Resultatkravet hører ikke direkte til de faglige kerneopgaver, men god økonomistyring er en forudsætning for en optimal udnyttelse af ressourcerne i den daglige drift. AT arbejder seriøst med en optimal udnyttelse af ressourcerne, hvorfor udgiftsopfølgningerne og det endelige regnskab tillægges stor betydning. I 2016 vil der som følge af bevillingsreduktionen være ekstra opmærksomhed på, at bevillingen anvendes både hensigtsmæssigt og fuldt ud. Resultatkravet er derfor et udtryk for, at AT prioriterer en sikker og god økonomistyring, hvor der er fokus på at de politiske prioriteter bliver gennemført med optimal udnyttelse af bevillingen.

### **Resultatkrav 11 – Kørselsmodellen**

Resultatkravet hører til kerneopgaven tilsyn. Der udarbejdes en ny model for de tilsynsførende, som kan reducere omkostningerne til kørsel i AT. Besparelserne, som opnås ved hjælp af modellen, skal anvendes internt til mere arbejdstid til tilsyn for de samme ressourcer. Modellen implementeres i 4. kvartal 2016, så der kan opnås fuld effekt fra 2017.

### **Resultatkrav 12 – Udflytning**

AT flytter i forbindelse med regeringens plan om udflytning af statslige arbejdspladser, 50 arbejdspladser til Slagelse. AT forventer at være helt på plads organisatorisk pr. 31. december 2016, hvilket indebærer at organiseringen af medarbejdere, indretningsplanen, forum med politi og Miljøstyrelsen, trivselsforhold mv. er på plads. Resultatkravet er et udtryk for AT's understøttelse af regeringens plan for udflytning af statslige arbejdspladser, hvorfor AT prøver at komme på plads i Slagelse så hurtigt som muligt.

