



**STRATEGI FOR ARBEJDSTILSYNET
2014**

1. Arbejdstilsynets mission og langsigtede samfundsmæssige effekter

1.1. Arbejdstilsynets mission og vision

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

Vision: Arbejdstilsynet vil være kendt som en effektiv offentlig virksomhed, hvor viden omsættes til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Langsigtede samfundsmæssige effekter

De samfundsmæssige langsigtede effektmål er at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet, herunder at bidrage til at nå de politisk aftalte samfundsmæssige mål for arbejdsmiljøindsatsen i 2020.

De politisk aftalte samfundsmæssige mål for arbejdsmiljøet i 2020 er, at:

- 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. Arbejdstilsynets rammevilkår og baggrundsforhold

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 virksomheder, udarbejder regler samt vejleder om arbejdsmiljø.

Tre politiske aftaler prioriterer hovedparten af Arbejdstilsynets tilsynsressourcer. Det drejer sig om:

- Aftalen om "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020", som blev indgået i marts 2011. Strategien indebærer fra 2012 dels en ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen og dels en ny risikobaseret og mere dialogorienteret tilsynsmodel for Arbejdstilsynet.
- Aftalen om Finanslov 2014 om en styrket indsats overfor social dumping, hvor der er bevilget 32,5 mio. kr. i 2014, 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 Finansloven for 2013, hvori indgår:
 - Aftale med EL om målretning af Forebyggelsesfonden "Et godt og langt arbejdsliv for alle", hvor der er afsat 25 mio. kr. årligt i perioden 2013-2015 til særlige tilsynsindsatser i forhold

til psykisk arbejdsmiljø og i forhold til bygge- og anlægsområdet. Heri indgår også, at Arbejdstilsynet skal fortsætte de særlige tilsynsindsatser mod nedslidning til udgangen af 2015.

De nævnte politiske aftaler forudsætter, at Arbejdstilsynet i 2014 har særligt fokus på:

- Gennemførelse af de 27.000 risikobaserede tilsyn, der fremgår af 2020-strategien
- Udvikling og prioritering af Arbejdstilsynets aktiviteter med henblik på at bidrage mest muligt til realisering af de politisk aftalte mål.
- Udmøntning af aftalen om målretning af forebyggelsesfonden, herunder gennemførelse af særlige tilsynsindsatser i forhold til psykisk arbejdsmiljø, gennemførelse af aktioner inden for bygge-/anlæg, øget kontrol med bygherrer, projekterende og rådgivende samt fortsat gennemførelse af de særlige indsatser inden for nedslidningstruede brancher
- Gennemførelse af øget kontrol og tilsyn med udenlandske virksomheder bl.a. gennem landsdækkende og regionale aktioner sammen med SKAT og Politiet i forhold til social dumping samt med udstedelse af administrative bøder til udenlandske virksomheder, der ikke er registreret i RUT.

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 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 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.

3. Arbejdstilsynets kerneopgaver og forandringsteori

3.1 Arbejdstilsynets kerneopgaver

Tabel 6 i Finansloven viser fordelingen af Arbejdstilsynets ressourcer på hovedformål, og under tabellen redegøres for Arbejdstilsynets kerneopgaver og det forventede ressourceforbrug relateret til disse i 2014.

6. Specifikation af udgifter pr. opgave

Mio. kr.	R 2011	R 2012	B 2013	F 2014	BO1 2015	BO2 2016	BO3 2017
Udgift i alt	480,4	427,6	467,6	472,0	453,6	367,6	360,9
0. Hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration	139,8	124,6	132,9	85,9	81,4	67,3	66,0
1. Tilsyn	270,5	264,1	290,2	286,6	277,5	225,0	221,1
2. Kommunikation	22,2	22,1	21,9	22,8	21,5	17,0	16,6
3. Arbejds miljøudvikling	16,6	16,8	22,6	76,7	73,2	58,3	57,2
4. Center for HR og Personale	31,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Bemærkninger: I forbindelse med udarbejdelsen af FFL14 er hovedformålenes navne og indhold justeret, ligesom der er foretaget en gennemgang af, hvilke omkostninger der skal konteres under hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration. Som følge heraf er tallene fra 2014 og og frem ikke fuldt sammenlignelige med tallene for de foregående år.

Arbejds miljøproblemer løses og forebygges på virksomhederne. Derfor skal Arbejdstilsynets kerneopgaver og aktiviteter koncentreres om at motivere virksomhederne og sætte dem i stand til selv at løse arbejds miljøproblemerne via et styrket arbejds miljøarbejde.

Målet er at reducere arbejdsrelaterede overbelastninger, ulykker, sygdomme, nedslidning, sygefravær og udstødelse fra arbejds mar-

kedet, herunder at bidrage mest muligt til, at reduktionsmålene i 2020-strategien nås.

Arbejdstilsynet skal jf. Arbejds miljøloven føre tilsyn med virksomheder, udarbejde regler og vejlede om arbejds miljø. 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 Arbejds miljøudvikling. Udover de tre kerneopgaver udfører Arbejdstilsynet opgaver, hvis formål det er at forbedre rammerne for samt opgavevaretagelsen vedr. tilsyn, kommunikation og regulering.

Tilsyn: Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejds miljøet på virksomhederne. For at opnå størst mulig effekt er tilsynsindsatsen målrettet de væsentligste arbejds miljøproblemer og de virksomheder, der forventes at have de største problemer. 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 og løse arbejds miljøproblemer.

Det primære grundlag for prioritering af Arbejdstilsynets ressourcer er 2020-aftalen, som anviser omfang af og udvælgelseskriterier for risikobaserede tilsyn. 2020-aftalen lægger således stor vægt på Arbejdstilsynets tilsynsindsats på virksomhederne. Hertil kommer, at de øremærkede bevillinger, som Arbejdstilsynet har fået tilført som led i målretningen af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse ligeledes har betydeligt fokus på Arbejdstilsynets tilsynsindsats. Endelig gælder det, at der er forholdsvis stærk evidens for effekten

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. 75 pct. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2014 vil blive anvendt på direkte tilsynsrettede opgaver.

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

De ressourcer Arbejdstilsynet anvender på kerneopgaven Kommunikation omfatter primært driften af Arbejdstilsynets call center, driften af digitale selvbetjeningsløsninger som Easy og online.at og udarbejdelsen af vejledninger. Budgettet hertil udgør ca. 5 pct. af det samlede budget i 2014.

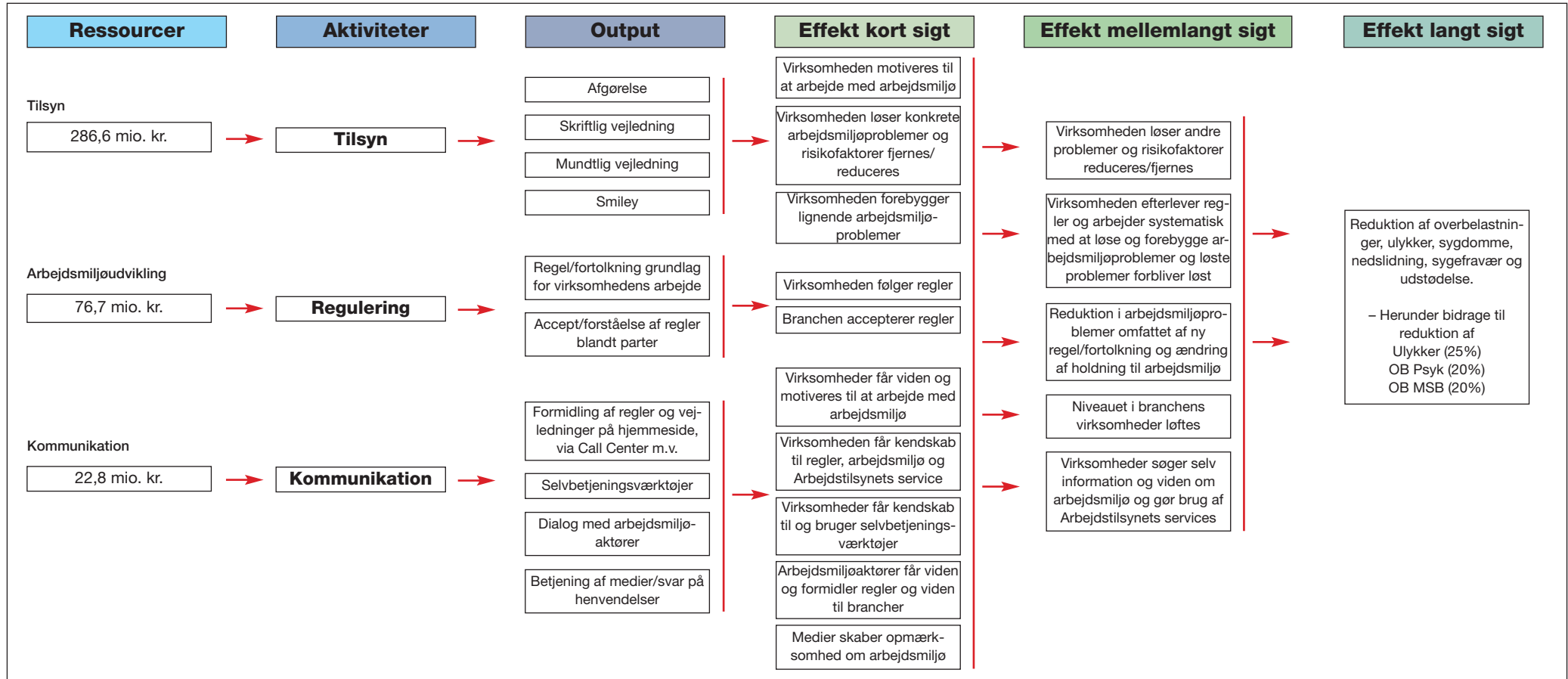
Regulering: Arbejdstilsynet udformer og tilpasser løbende reguleringen på arbejdsmiljøområdet, så den er målrettet og tidssvarende. For at opnå størst mulig effekt skal reguleringen være tydelig og forståelig for virksomheder og ansatte, så de er i stand til at leve op til lovgivningens krav.

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.

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. 20 pct. af Arbejdstilsynets faglige aktiviteter i 2014

3.2 Forandringsteori for kerneopgaverne

Herunder er Arbejdstilsynets overordnede forandringsteori illustreret, og efterfølgende beskrives denne i prosa.



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 muskel-skeletoverbelastninger 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 og løse arbejdsmiljøproblemer.

En sådan adfærdsændring forudsætter, at virksomhederne har adgang til den relevante viden om potentielle arbejdsmiljøproblemer, risici og mulige løsninger samt forstår og sættes i stand til både at løse problemerne og arbejde forebyggende. Forandringsteorien for Arbejdstilsynets kerneopgaver viser, hvordan disse kan bidrage til den nødvendige adfærdsændring i virksomhederne.

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 og løse konkrete arbejdsmiljøproblemer – også efter tilsynsbesøget.

Der er dokumentation 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 kontrol kombineres med dialog på tilsyn, 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 og forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Tilsyn bidrager dermed 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

Formålet med regulering er at 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 bestemmelser, som udfyldes af praksis, der kan være forskellig for forskellige brancher, problemstillinger m.v. Forandringsteorien er, at med en smidig regulering kan den konkrete praksis tilpasses efter behov. Tilsvarende kan reguleringen tage højde for, at samfundet, herunder karakteren af arbejdsmiljøproblemer og løsningen af disse, udvikler sig.

Målet er samtidig, at reguleringen på arbejdsmiljøområdet skal være tydelig og forståelig for virksomheder og ansatte, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at forstå og leve op til lovgivningens krav. Hertil kommer, at det antages, at det er et væsentligt incitament for virksomhederne i forhold til at overholde arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan komme på tilsyn anmeldt eller uanmeldt.

Det er endvidere et særkende ved reguleringen på arbejdsmiljøområdet, at parterne 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.

Forandringsteori kommunikation

Formålet med Arbejdstilsynets kommunikation er at formidle arbejdsmiljøfaglig viden og regler, så virksomhederne sættes i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Dette formål forfølges ved en målrettet kommunikation til virksomheder, arbejdsmiljøaktører og den brede offentlighed via Arbejdstilsynets hjemmeside, Arbejdstilsynets Call Center samt via forskellige kommunikationsaktiviteter rettet mod udvalgte målgrupper og aktører på arbejdsmiljøområdet.

Når Arbejdstilsynet informerer målrettet om arbejdsmiljø til virksomhederne bl.a. via Arbejdstilsynets Call Center, så antages det at bidrage til at øge virksomhedernes viden, motivation og handleevne i forhold til selv at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Tilsvarende gælder for de digitale "hjælp-til-selvhjælp"-værktøjer, 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 arbejdsmiljøråd-

givere, 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 at føre til, at de øvrige arbejdsmiljøaktører er aktive i forhold til at udbrede viden til brancher og virksomheder, hvilket bidrager til en øget viden og en kvalificeret arbejdsmiljøindsats på virksomhederne.

Kommunikationen målrettet den brede offentlighed sker bl.a. via betjening af presse og aktiv formidling af relevante historier. Formålet er at skabe og fastholde offentlighedens opmærksomhed på vigtigheden af et godt arbejdsmiljø og sikre offentligheden korrekt viden om regler, konkrete sager m.v. Dette med henblik på at motivere og kvalificere virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde samt medvirke til, at Arbejdstilsynet fremstår med en klart defineret rolle i samfundet.

4. Resultatkrav

Arbejdstilsynets resultatkrav for 2014 fremgår af nedenstående oversigt.						
Nr.	Resultatkrav	2013	2014	2015	2016	2017
1	Risikobaseret tilsyn Antal virksomheder, som er besøgt med risikobaseret tilsyn, jf. "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod år 2020"	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000
2.	Omkostninger pr. virksomhedstime	2.900 kr.	2.850 kr.	2.800 kr.	2.750 kr.	2.700 kr.
3 a.	Social dumping Antal fælles myndighedsaktioner med fokus på udenlandske virksomheder	8 landsdæk. og 8 regionale pr tilsynscenter	8 landsdæk. og 5 regionale pr tilsynscenter	8 landsdæk. og 5 regionale pr tilsynscenter	8 landsdæk. og 5 regionale pr tilsynscenter	8 landsdæk. og 5 regionale pr tilsynscenter
3 b.	Social dumping Andel administrative bøder for RUT-overtrædelser, der er afsendt inden for 8 dage, hhv. 14 dage	90 pct. efter 8 dage og 98 pct. efter 14 dage	92 pct. efter 8 dage og 98 pct. efter 14 dage	92 pct. efter 8 dage og 98 pct. efter 14 dage	92 pct. efter 8 dage og 98 pct. efter 14 dage	92 pct. efter 8 dage og 98 pct. efter 14 dage
4.	Alvorlige arbejdsulykker Der skal ske en reduktion af anmeldte alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antal beskæftigede inden for ulykkestyperne "fald" og "ramt af genstand" inden for brancherne bygge- og anlæg, metal og maskiner samt transport af gods. Måles i forhold til foregående års ulykker	2 pct.	3 pct.	4 pct.	-	-
5 a.	Muskel- og skeletbesvær (MSB) Der skal ske en reduktion af eksponeringer inden for "løft" og "arbejdsstillinger" i forhold til 2012 inden for brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje	-	3 pct.	-	6 pct.	-
5 b.	Muskel- og skeletbesvær Der skal ske en reduktion af anmeldte arbejdsulykker set i forhold til antal beskæftigede, som skyldes forstuvninger ved akutte fysiske overbelastninger inden for brancherne bygge og anlæg, metal og maskiner samt døgninstitutioner og hjemmepleje. Måles i forhold til foregående års ulykker	2 pct.	3,5 pct.	4 pct.	-	-

Nr.	Resultatkrav	2013	2014	2015	2016	2017
6 a.	Psykisk arbejdsmiljø Der skal ske en reduktion i antallet af personer, der oplever stress i forhold til 2012 indenfor brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og folkeskoler	-	2 pct	-	6 pct	-
6 b.	Psykisk arbejdsmiljø Der skal ske en reduktion af antallet af anmeldte arbejdsulykker set i forhold til antal beskæftigede som følge af vold inden for brancherne døgninstitutioner og hjemmepleje, daginstitutioner, hospitaler, domstole og fængsler og folkeskoler. Måles i forhold til foregående års ulykker	1 pct.	3 pct.	4 pct.	-	-
7 a.	Kommunikation Brugerne finder let det, de søger efter på Arbejdstilsynets hjemmeside at.dk	-	65 pct.	67 pct.	71 pct.	75 pct.
7 b.	Kommunikation Brugerne finder informationen på Arbejdstilsynets hjemmeside at.dk relevant og brugbar	-	82 pct.	84 pct.	85 pct.	-

Resultatkravene er udvalgt under hensyntagen til, at:

- det enkelte resultatkrav skal være af strategisk/styringsmæssig betydning
- resultatkravene samlet set skal afspejle og dække Arbejdstilsynets kerneopgaver, politiske aftaler, mål og prioriteringer samt angive konkrete effektmål på udvalgte/prioriterede områder for Arbejdstilsynets aktiviteter og indsatser

Resultatkrav 1, 2 og 3 relaterer sig alle til kerneopgaven tilsyn. Tilsyn er bevillings- og ressourcemæssigt Arbejdstilsynets største kerneopgave og består af en række forskellige tilsynsformer, fx

risikobaseret tilsyn, særlige indsatser rettet mod de brancher, hvor der er særlig risiko for fysisk og psykisk nedslidning, særlige psyk-indsatser, tilsyn/aktioner inden for bygge- og anlæg, tilsyn/aktioner i forhold til social dumping.

Resultatkrav 1: Risikobaseret tilsyn

Resultatkrav 1 om risikobaseret tilsyn er et aktivitetsmål. Begrundelsen herfor er, det er en del af den politiske aftale "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020", at Arbejdstilsynet skal gennemføre 27.000 risikobaserede tilsyn årligt med henblik på, at alle virksomheder med to årsværk og derover får tilsyn inden udgan-

gen af 2019. Dette samtidig med, at ca. halvdelen af virksomhederne med mellem 1,0 og 1,9 årsværk via en stikprøve bliver udtaget til tilsyn. Opfyldelse af dette resultatkrav forudsætter vedvarende fokus på Arbejdstilsynets interne styring og produktion, idet de risikobaserede tilsyn er hovedtilsynsformen i Arbejdstilsynet og dermed er størst i omfang og ressourcetræk.

Resultatkrav 2: Omkostninger pr. virksomhedstime

Resultatkrav 2 om omkostninger pr. virksomhedstime er indikator for Arbejdstilsynets produktivitet. Gennem den direkte tilstedeværelse på virksomhederne bidrager Arbejdstilsynet til virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Arbejdstilsynet arbejder derfor løbende på at gøre det muligt for de tilsynsførende at anvende så stor en del af ressourcerne som muligt på direkte kontakt med virksomhederne ved tilsynsbesøg. Det sker ved hele tiden at forbedre organisering, kørselsplanlægning, IT-understøttelse af tilsyn og afrapportering samt administrativ support.

Mhp. at opnå den optimale effekt af tilsynsindsatsen skal det dog sikres, at der er en passende balance mellem tiden afsat til de forskellige delopgaver relateret til tilsynsbesøg, således at det – samtidig med at tiden anvendt på direkte kontakt med virksomhederne søges øget - sikres, at der er tilstrækkelig tid til rådighed til både at forberede besøg og afrapportere disse, herunder afgivelse af de relevante reaktioner med tilstrækkeligt god kvalitet. Konsekvensen heraf er, at der er grænser for, hvor meget det er muligt og hensigtsmæssigt at øge antallet af virksomhedstimer og dermed reducere omkostningerne pr. virksomhedstime.

Resultatkrav 3: Social dumping

Resultatkrav 3 om social dumping indeholder dels et aktivitetsmål, jf. 3 a. vedrørende de 8 landsdækkende og 5 regionale aktioner i forhold til social dumping. Disse aktioner er højt prioriteret i 2014,

jf. den politiske aftale herom, og en succesfuld gennemførelse af de i alt 8 landsdækkende og 15 regionale aktioner stiller krav om en grundig planlægning og forberedelse, der er koordineret tæt med SKAT og Politiet. Målet er en styrket tilstedeværelse på arbejdspladserne med henblik på at få udenlandske arbejdstagere og virksomheder til at overholde de danske regler. Derudover er i resultatkrav 3 b. opstillet et kvalitetsmål for hvor hurtigt Arbejdstilsynet efter konstatering af overtrædelse afsender administrative bøder til udenlandske virksomheder, der ikke er anmeldt i RUT.

Resultatkrav 4, 5 og 6 er effektmål på kort og mellemlang sigt og vedrører de brancher, hvor Arbejdstilsynets aktiviteter vurderes at bidrage mest til realisering af de politisk aftalte mål om reduktion af alvorlige arbejdsulykker samt overbelastninger vedrørende psykisk arbejdsmiljø og muskel-skelet. De tre effektmål knytter an til de langsigtede samfundsmæssige effekter samt til Arbejdstilsynets overordnede forandringsteori om, at for at opnå den ønskede effekt skal flere og flere virksomheder på mellemlang sigt forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer, så risikofaktorer reduceres/fjernes. De tre resultatkrav betyder, at Arbejdstilsynets fokus indenfor de tre kerneopgaver i de kommende år i højere grad rettes mod at opnå den ønskede effekt indenfor de prioriterede områder.

Resultatkrav 4: Alvorlige ulykker

Resultatkrav 4 om alvorlige ulykker angiver, at der skal ske en reduktion af alvorlige arbejdsulykker indenfor ulykkestyperne "fald" og "ramt af genstand" indenfor udvalgte brancher. 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 virksomhe-

der i de udvalgte brancher særligt vil fokusere på at forebygge de pågældende ulykkestyper.

Resultatkrav 5: Muskel- og skeletbesvær

Resultatkrav 5 a. er et effektmål, der vedrører antallet af personer, der oplever MSB-eksponeringer indenfor henholdsvis "løft" og "arbejdsstillinger" i de udvalgte brancher, idet Arbejdstilsynet vurderer, at disse eksponeringer er særlig væsentlige i forhold til målet om at reducere MSB-overbelastninger, jf. reduktionsmålene i 2020. Disse effektmål kan ikke måles årligt, men hvert andet år i hhv. 2014 og 2016 via NFA's "Arbejds miljø og Helbred". I 2014 vil det således for første gang være muligt at måle på dette krav. 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 5 b. vedrører reduktion af anmeldte arbejdsulykker, som skyldes forstuvninger ved akutte fysiske overbelastninger inden for udvalgte brancher, 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 6: Psykisk arbejdsmiljø

Resultatkrav 6 a. er et effektmål, der vedrører antallet af personer i

de udvalgte brancher, 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. Effektmålet kan ikke måles årligt, men hvert andet år i hhv. 2014 og 2016 via NFA's "Arbejds miljø og Helbred". Som for resultatkrav 5 a. vil det i 2014 for første gang være muligt at måle på dette krav. Effektmålet er et udtryk for, at Arbejdstilsynet i de kommende år med forskellige aktiviteter vil arbejde målrettet for at reducere disse risikofaktorer med særligt fokus på de brancher, hvor der vurderes at være et betydeligt reduktionspotentiale.

Resultatkrav 6 b. vedrører reduktion af anmeldte arbejdsulykker som følge af vold. 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 7: Kommunikation

Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Formidlingen sker bl.a. på Arbejdstilsynets hjemmeside at.dk.

At.dk er med sine ca. 5.000 sider meget omfangsrig. For at opnå størst mulig effekt af Arbejdstilsynets formidling, skal hjemmesiden være målrettet virksomhedernes behov, og det skal være let for brugerne at finde det, de søger efter på at.dk. Derfor sigter resultatkrav 7 a. mod, at det skal være lettere for brugerne at finde det, de søger efter på hjemmesiden.

Det er herudover vigtigt, at hjemmesiden indeholder de oplysninger, der er relevante for brugerne, at oplysningerne er af høj kvalitet og at de er lette at forstå. Resultatkrav 7 b. omhandler derfor krav til kvalitet og relevans af hjemmesidens indhold.

Generelt vedr. effektmål

Det bemærkes, at for de resultatkrav, der omhandler effektmål på mellem-lang sigt, vil måling af effekten være forbundet med betydelig usikkerhed. Dels fordi effektmålene ikke vil kunne måles med statistisk signifikans. Dels fordi opfyldelsen af effektmålene også vil kunne blive påvirket af andre forhold end Arbejdstilsynets aktiviteter, fx konjunkturer og andre generelle udviklingstræk i samfundet. Arbejdstilsynet ønsker imidlertid med de opstillede effektmål at synliggøre, hvilke effekter Arbejdstilsynet vil prioritere at opnå de kommende år og vurderer på trods af måleusikkerheden, at de opstillede effektmål er relevante indikatorer for Arbejdstilsynets aktiviteter og indsatser.

4.1 Vægtning af resultatkrav

Af nedenstående oversigt fremgår vægtningen af de enkelte resultatkrav i strategien. Vægtningen afspejler dels den politiske fokus på de forskellige opgaver, dels den ressourceindsats, der er nødvendig fra Arbejdstilsynet for at nå de opstillede mål. Risikobaseret tilsyn vægter højt, da det er Arbejdstilsynets hovedtilsynsform jf. 2020-strategien, og ligeledes er social dumping et højt prioriteret område, hvor Arbejdstilsynet har fået særskilt bevilling til at gennemføre en række aktiviteter.

Nr.	Resultatkrav	Vægtning (2014)
1.	Antal virksomheder, som er besøgt med risikobaseret tilsyn, jf. "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod år 2020".	350
2.	Omkostninger pr. virksomhedstime	125
3 a.	Antal fælles myndighedsaktioner med fokus på udenlandske virksomheder	150
3 b.	Andel administrative bøder til udenlandske virksomheder afsendt inden for fristen	75
4.	Reduktion af alvorlige ulykker – "fald" og "ramt af genstand"	75
5 a.	Reduktion af eksponeringer inden for "løft" og "arbejdsstillinger"	75
5 b.	Reduktion af MSB arbejdsulykker – "forstuvninger ved akutte fysiske belastninger"	
6 a.	Reduktion i antallet af personer, der oplever stress	75
6 b.	Reduktion af antallet af arbejdsulykker som følge af vold	
7 a.	Brugerne skal let kunne finde hvad de leder efter på at.dk	75
7 b.	Brugerne finder informationen relevant og brugbar	