



Strategi for Arbejdstilsynet

2017 – 2020

1. Mission, vision og langsigtede effekter for samfundet

1.1 Mission og vision

Arbejdstilsynets mission og vision tager udgangspunkt i og afspejler Beskæftigelsesministeriets koncernfælles 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 opstillet strategiske rammer for de forskellige dele af organisationen. 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.

Resultatkravene i kapitel 4 afspejler styrelsens strategiske indsatser i 2017.

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.

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

Arbejdstilsynet skal sikre et opdateret regelgrundlag på arbejdsskadeområdet, som sikrer, at der er incitament til både at forebygge arbejdsskader og understøtte fastholdelse eller tilbagevenden til arbejdspladsen og/eller arbejdsmarkedet. Samtidig skal Arbejdstilsynet føre tilsyn med, at bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring udfører sit hverv 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 aftaler

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:

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.

- 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. Der er endvidere afsat 8 mio. kr. til at indarbejde erfaring fra de særlige tilsynsindsatser, som er blevet gennemført i perioden 2007-2015 i nedslidningstruede brancher.

Arbejdstilsynet bidrager løbende til at følge op på beskæftigelsesministerens ønsker til nye politiske initiativer. Heraf er nogle af de væsentligste for tiden nedsættelse af en arbejdsgruppe om asbest med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, gennemgangen af regler og praksis på veteranområdet, samt opfølgning på den undersøgelse om uddannelse i forhold til arbejdet med epoxy og isocyanater.

Som opfølgning på etableringen af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring pr. 1. juli 2016 arbejder Arbejdstilsynet desuden med etableringen og udviklingen af det lovpligtige tilsyn med blandt andet kvalitet og sagsbehandlingstid i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

2.3 Ekspertudvalg på arbejdsmiljøindsatsen

Arbejdstilsynet vil bidrage til regeringens ekspertudvalg, der skal gentænke arbejdsmiljøindsatsen. Blandt andet vil Arbejdstilsynet udarbejde analyser, tilvejebringe data og levere faglige input, som stilles til rådighed for ekspertudvalget. Udvalget nedsættes medio 2017 og afrapporterer i 2018.

2.4 Modernisering af arbejdsskadeområdet

Arbejdstilsynet fortsætter arbejdet med anbefalingerne vedrørende en reform af arbejdsskadesystemet, som ekspertgruppen om arbejdsskadeområdet offentliggjorde i december 2014. Målet er, at flere tilskadekomne fastholdes på arbejdsmarkedet, og at sikre en mere effektiv administration af området. Arbejdstilsynets fortsatte arbejde indebærer bl.a. at konsolidere anbefalingerne, herunder at undersøge administrative og økonomiske konsekvenser. Arbejdstilsynet skal dermed i 2017 sikre det nødvendige grundlag for en reform af arbejdsskadeområdet.

2.5 Evidens

Beskæftigelsesministeriet har formuleret en evidensstrategi, som skal sikre, at beskæftigelsespolitikken også fremadrettet i videst muligt omfang baseres på solid viden om virkningerne af indsatsen på området. Denne strategi indebærer, at der udvælges og arbejdes med en række fokusområder, hvor der enten er gode hypoteser, et utilstrækkeligt vidensniveau, politisk prioriterede områder, store målgrupper og/eller store områder. Arbejdstilsynet har i den forbindelse valgt i 2017-2018 at fokusere på at udbygge vidensgrundlaget om effekter af Arbejdstilsynets virkemidler, social dumping, veje til udpegning af risikovirksomheder og arbejdsskadeområdet.

2.6 En sammenhængende arbejdsmiljøindsats

Beskæftigelsesministeriet arbejder på at styrke den samlede arbejdsmiljøindsats på tværs af ministerområdet således, at indsatsen både eksternt og internt bygger på sammenhæng og koordinering. Første skridt blev taget, da arbejdsskadeområdet pr. 1. juli 2016 blev placeret i Arbejdstilsynet, og fremadrettet skal der arbejdes med flg. 5 indsatsområder:

- Et samlet fagligt afsæt for arbejdsmiljø og arbejdsskader, som bl.a. indebærer, at der skal sættes yderligere fokus på at udnytte og anvende viden og erfaringer om arbejdsskader i arbejdsmiljøindsatsen – både i forhold til konkrete virksomheder og som grundlag for udvikling af effektive virkemidler i den samlede arbejdsmiljøindsats.

- Tættere samspil mellem forskning og myndighedsarbejdet, herunder intensivering af samarbejdet mellem Arbejdstilsynet og NFA for bedre at udnytte viden om fx dataindsamlingsmetoder, effektanalyser, statistiske metoder mv.
- En mere enstrengt og koordineret formidling og kommunikation således, at virksomheder, borgere og andre interessenter får nemmere adgang til den viden om arbejdsmiljø og arbejdsskader, som er relevant for netop dem og deres situation.
- En mere koordineret interessentvaretagelse, herunder i forhold til arbejdsmarkedets parter.
- Organisatoriske tiltag

2.7 Partssamarbejde

Arbejdstilsynet har i mange sammenhænge et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, bl.a. i forbindelse med regulering og brancherettede initiativer på arbejdsmiljøområdet. Omlægningen af de hidtidige 11 branchearbejdsmiljøråd til 5 nye branchefællesskaber, som fremadrettet vil skulle stå for den branche- og virksomhedsrettede partsindsats på decentralt niveau, forventes at få særlig betydning for samarbejdet med parterne. Tilsvarende vil indsatsområdet om en mere koordineret interessentvaretagelse fra 'En sammenhængende arbejdsmiljøindsats' få særlig betydning, idet der her er lagt op til en særlig drøftelse med parterne om integration af arbejdsskadeområdet i Arbejdsmiljørådets arbejde.

2.8 Effektivisering

Som et led i finanslovsaftalen for 2016 skal Arbejdstilsynet til og med 2018 gennemføre effektiviseringer, der skal danne grundlag for, at ressourcerne kan omprioriteres til en styrkelse af det risikobaserede tilsyn med virksomhederne. Målet er, at de frigjorte ressourcer – primært tid – anvendes til at øge det gennemsnitlige antal timer, som de tilsynsførende kan anvende på tilsyn på virksomhederne.

Effektiviseringerne gennemføres i form af styrket performanceledelse, optimering af kørsels- og fortæringsordning for de tilsynsførende, effektiv tilsynsplanlægning samt afledte effektiviseringer i de administrative og juridiske støttefunktioner i tilsynscentrene.

I 2017 fortsætter indsatsen for at nå de forudsatte effektiviseringer. Arbejdstilsynets nye direktør har blandt flere tiltag etableret et driftsforum, som blandt andet løbende drøfter realiseringen af effektiviseringerne på direktionsniveau. Samtidig etableres en mere effektiv, sammenhængende og ensartet styring i Arbejdstilsynet, som blandt andet udmøntes i et nyt kontor dedikeret til økonomi og styring. Effektiviseringerne i 2017 vil blive realiseret ved, at der etableres en ny kørselsordning for de tilsynsførende, som sammen med en ny fortæringsordning forventes at medføre årlige effektiviseringer på 11,9 mio. kr., når begge ordninger er fuldt indfaset i 2018. Der gennemføres endvidere i 2017 yderligere analyser i forhold til ledelse og planlægning af tilsynet for at identificere initiativer, der kan frisætte ressourcer, der kan medgå til at styrke tilsynet med virksomhederne.

2.9 Digitalisering

Arbejdstilsynet ønsker at være en effektiv virksomhed, der leverer tidssvarende services og anvender data og digitalisering proaktivt til at sikre et bedre arbejdsmiljø. Heri indgår også en ambition om i videre omfang at gøre virksomhederne aktivt medskabende for bl.a. at sikre, at deres behov er udgangspunktet ved udvikling og videreudvikling af digitale selvbetjeningsløsninger for de virksomheder, som både kan og vil selv. Dette vil give mulighed for en yderligere målretning af tilsynsindsatsen henimod virksomheder med væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der ikke selv kan eller vil løse problemerne.

2.10 Kvalitet i afgørelser

Arbejdstilsynet træffer ca. 22.000 afgørelser om året i forbindelse med tilsynsbesøg på virksomhederne, og der er god indikation for, at en afgørelse fra Arbejdstilsynet bevirker, at virksomheden løser det problem, som afgørelsen vedrører. Derfor er det vigtigt, at der er et vedvarende fokus på at sikre, at afgørelserne såvel er arbejdsmiljøfagligt som forvaltningsretligt korrekte samtidig med, at de er forståelige og kan danne udgangspunkt for virksomhedernes forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.

2.11 Arbejdstilsynet som arbejdsplads

Arbejdstilsynet ønsker at gå forrest som arbejdsplads, når det kommer til at have et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. En trivselsmåling fra efteråret 2016 viser imidlertid, at der er behov for en styrket indsats for at forbedre trivslen i Arbejdstilsynet.

I 2017 vil der således blive igangsat en række konkrete handlinger, som er blevet udformet i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og som alle har til formål at genetablere et godt arbejdsmiljø og forbedre trivslen i Arbejdstilsynet.

3. Kerneopgaver og forandringsteori

3.1 Præsentation af kerneopgaver

Tabel 6. Specifikation af udgifter pr. opgave fra FL 17

Mio. kr.	R 2014	R 2015	B 2016	F 2017	BO1 2018	BO2 2019	BO3 2020
Udgift i alt.....	473,1	489,3	461,4	428,4	408,9	355,2	348,6
0. Hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration	94,7	103,2	103,1	91,9	87,3	75,7	74,3
1. Tilsyn	291,4	294,8	279,4	243,2	231,0	200,4	196,5
2. Kommunikation.....	21,5	22,0	18,4	18,4	17,4	15,1	14,8
3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling	65,6	69,3	60,5	74,9	73,2	64,0	63,0

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*. På Finansloven figurerer kerneopgaverne Tilsyn og Kommunikation som selvstændige formål/opgaver, jf. tabellen oven for, mens kerneopgaven Regulering og arbejdsmiljøudvikling er en samling af flere opgaver. 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. 72 pct. svarende til ca. 243,2 mio. kr. af Arbejdstilsynets ressourcer (ekskl. administrative og hjælpefunktioner) i 2017 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 næst flest 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. Øvrige interessenter kan fx være arbejdsmarkedets parter, Branchefællesskaber og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).

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.

Kommunikation er aktuelt den af kerneopgaverne, der afsat færrest ressourcer til. De afsatte ressourcer hertil udgør ca. 6 pct. svarende til ca. 18,4 mio. kr.. af det samlede budget i 2017. Arbejdstilsynet arbejder dog på i højere grad at anvende kommunikation som et selvstændigt strategisk virkemiddel, og dette vil på sigt kunne få betydning for ressourceallokeringen til området.

- **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 incitamenter 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. Formålet regulering og arbejdsmiljøudvikling forventes at udgøre ca. 22 pct. svarende til ca. 74,9 mio. kr. af Arbejdstilsynets faglige aktiviteter i 2017.

3.2 Strategiske fokusområder

Arbejdstilsynet har i 2016 udpeget 4 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 forandringsteorier, 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.

Fokusområde 1 – Effektfokus

Arbejdstilsynet vil styrke 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 er Arbejdstilsynets ambition, at alle metoder og virkemidler skal være evidensbaserede.

Fokusområde 2 – Brugerinvolvering, herunder segmentering af virksomheder

Arbejdstilsynet vil styrke og videreudvikle håndteringen af interessenter og brugerinvolvering, og Arbejdstilsynet vil i højere grad segmentere virksomhederne. Dette skal ses i sammenhæng med, at effekt på arbejdsmiljø i højere grad opnås, når Arbejdstilsynet løbende udvikler sin viden om interessenters og brugeres – fx virksomhedernes – motivation, behov og adfærd.

Fokusområde 3 – Differentierede tilgange

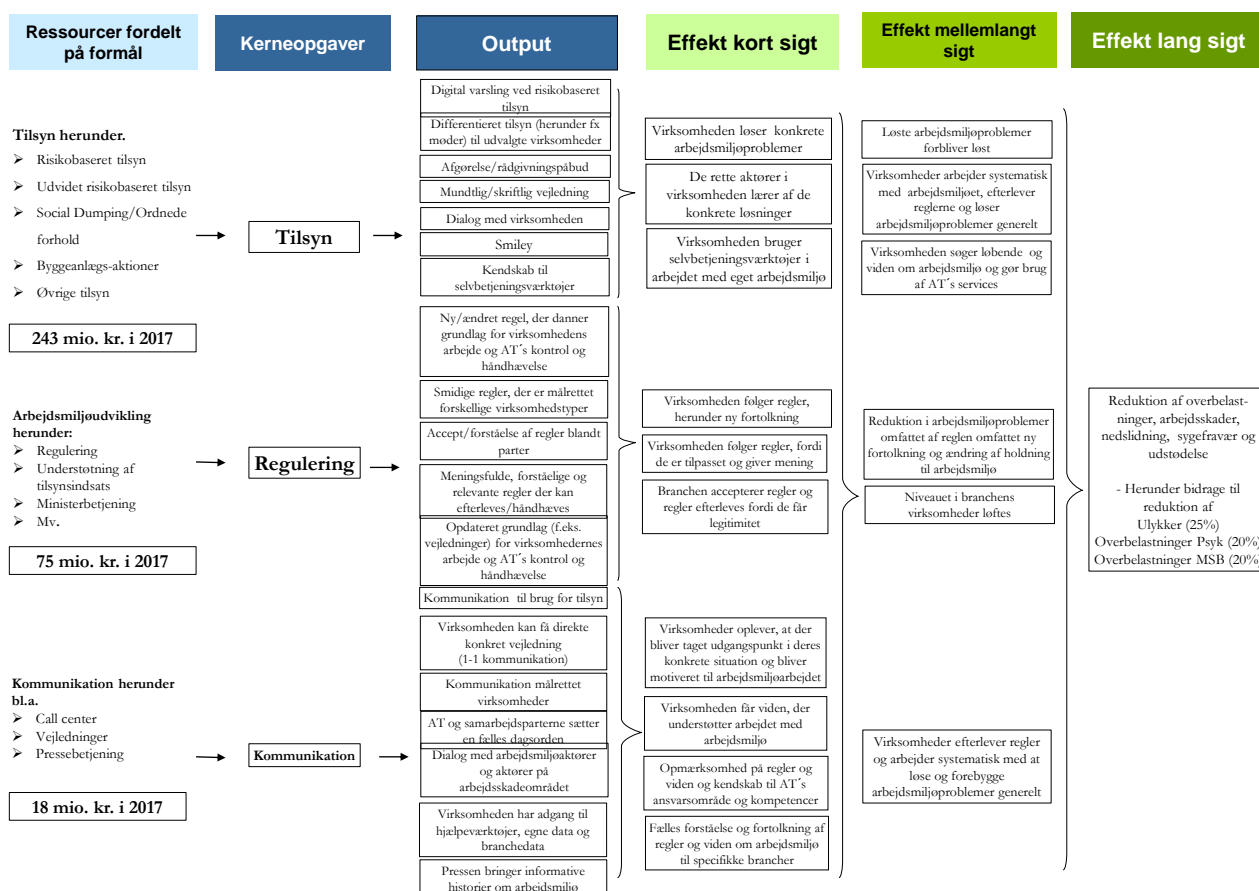
Arbejdstilsynet vil arbejde med at udvikle den differentierede anvendelse af tilgange og metoder inden for kerneopgaverne for at sikre, at der gøres brug af netop den tilgang eller metode, som har den største arbejdsmiljømæssige effekt, og som sikrer forebyggelse og fastholdelse.

Fokusområde 4 – Dynamik, åbenhed og risikovillighed

Arbejdstilsynet vil i endnu højere grad arbejde for at være en dynamisk organisation, der er fleksibel i forhold til tilgange, åben over for omverdenen og er risikovillig. Konkret betyder det, at Arbejdstilsynet vil anvende fx pilottest for at afprøve og eksperimentere med nye metoder og tilgange.

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 adfærsændring i virksomhederne, så flere og flere af disse arbejder kontinuerligt og systematisk med at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer. En sådan adfærsændring 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 adfærsændring 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 om virksomhedernes adfærd og ved at samskabe med fx virksomheder, arbejdsmarkedets parter og NFA.

I 2017 ser resultatkravene i forhold til kerneopgaven Tilsyn således ud:

1. **Alvorlige arbejdsulykker:** I 2017 skal antallet af anmeldte alvorlige ulykke inden for udvalgte brancher være reduceret med 3 % ift. 2016.
2. **Muskel- og skeletbesvær:** I 2017 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område inden for udvalgte brancher være reduceret med 5 % ift. 2016.
3. **Psykisk arbejdsmiljø:** I 2017 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område inden for udvalgte brancher være reduceret med 8 % ift. 2016.
4. **Viden og evidens:** Der afsluttes i 2017 to projekter: *Review om effekterne af virkemidler på arbejdsmiljøområdet (1)* og *Komparativ analyse af finansiering, organisering, regelværk og aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i sammenlignelige lande (2)*. Projekterne forventes afsluttet i henholdsvis august (1) og april (2) og der skal foreligge handleplaner med henblik på styrke det arbejdsmiljøfaglige arbejde i henholdsvis december (1) og juni (2). Handleplaner skal foreligge til godkendelse hos ministeren indeholdende anbefalinger til, hvordan man inddrager den nye viden og evidens i AT's arbejde.

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 brugerinvolvering 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 2017 ser resultatkravet i i forhold til kerneopgaven Kommunikation således ud:

5. Kommunikationsindsatser: AT gennemfører i 2017 to større kommunikations-indsatser, der involverer egne push kanaler, tilsyn, branchefællesskaber, eksterne partnere og pressen. Effektmål: Indsatserne skal hver for sig give min. 10.000 visninger på web og sociale medier samt pressedækning i min. 5 regionale medier og 5 relevante branchemedier.

6. En sammenhængende arbejdsmiljøindsats: Etablering af et samlet websted med indhold fra NFA og AT således, at ledere og medarbejdere på virksomhederne og øvrige interessenter kun skal gå ét sted hen for at finde relevant information om regler, vejledning, nyeste forskning mv.

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 2017 ser resultatkravet i forhold til kerneopgaven Regulering således ud:

7. Arbejdsmiljøcertificering: I 2017 skal der laves lovændringer og bekendtgørelsesændringer for at styrke arbejdsmiljøcertificeringen. Disse ændringer gælder aftalen om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”. Lovforslag fremsættes i Folketinget og regeludvalgsprocessen vedr. bekendtgørelsesændringerne igangsættes i efteråret 2017

8. Modernisering af arbejdsskadeområdet: AT vil levere bidrag til en politisk aftale om modernisering af arbejdsskadeområdet og implementeringen af en sådan aftale.

9. Ekspertudvalg på arbejdsmiljøområdet: Arbejdstilsynet vil stille relevant materiale til rådighed for ekspertudvalget og understøtte udvalgets arbejde på bedst mulig måde. Samtidig vil Arbejdstilsynet stille sin faglighed inden for relevante områder til fuld rådighed i form af rådgivning, udarbejdelse af analyser og forklaring af begreber, problemstillinger m.v.

4. Resultatkrav

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2017	2018	2019	2020
Tilsyn						
1.	Alvorlige arbejdsulykker: I 2017 skal antallet af anmeldte alvorlige ulykke inden for udvalgte brancher være reduceret med 3 % ift. 2016.	10	3 %	4 %	5 %	6 %
2.	Muskel- og skeletbesvær: I 2017 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område	10	5 %	6 %	7 %	8 %

Nr.	Resultatkrav	Vægt	2017	2018	2019	2020
	inden for udvalgte brancher være reduceret med 5 % ift. 2016.					
3.	Psykisk arbejdsmiljø: I 2017 skal antallet af anmeldte arbejdsulykker på dette område inden for udvalgte brancher være reduceret med 8 % ift. 2016.	10	8 %	10 %	10 %	10 %
4.	Viden og evidens: Der afsluttes i 2017 to projekter: <i>Review om effekterne af virkemidler på arbejdsmiljøområdet (1)</i> og <i>Komparativ analyse af finansiering, organisering, regelværk og aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i sammenlignelige lande (2)</i> . Projekterne forventes afsluttet i henholdsvis august (1) og april (2) og der skal foreligge handleplaner med henblik på styrke det arbejdsmiljøfaglige arbejde i henholdsvis december (1) og juni (2). Handleplaner skal foreligge til godkendelse hos ministeren indeholdende anbefalinger til, hvordan man inddrager den nye viden og evidens i AT's arbejde.	10	Se beskrivelse til venstre			

Kommunikation						
5.	Kommunikationsindsatser: AT gennemfører i 2017 to større kommunikations-indsatser, der involverer egne push kanaler, tilsyn, branchefællesskaber, eksterne partnere og pressen. Effektmål: Indsatserne skal hver for sig give min. 10.000 visninger på web og sociale medier samt pressedækning i min. 5 regionale medier og 5 relevante branchemedier.	10	Se beskrivelse til venstre			
6.	Sammenhængende arbejdsmiljøindsats: Etablering af et samlet websted med indhold fra NFA og AT. Formål: at ledere og medarbejdere på virksomhederne, og øvrige interessenter kun skal gå ét sted hen for at finde relevant information om regler, vejledning, nyeste forskning mv.	7	Se beskrivelse til venstre			
Regulering						
7.	En styrket arbejdsmiljøcertificering: I 2017 skal der laves lovændringer og bekendtgørelsesændringer for at styrke arbejdsmiljøcertificeringen. Disse ændringer gælder aftalen om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”. Lovforslag fremsættes i Folketinget og regeludvalgsprocessen vedr. bekendtgørelsesændringerne igangsættes i efteråret 2017	5	Se beskrivelse til venstre			
8.	Modernisering af arbejdsskadeområdet: AT vil levere bidrag til brug for en politisk aftale om modernisering af arbejdsskadeområdet og implementeringen af en sådan aftale.	5	Se beskrivelse til venstre			
9.	Ekspertudvalg på arbejdsmiljøområdet: Arbejdstilsynet vil stille relevant materiale til rådighed for ekspertudvalget og understøtte udvalgets arbejde på bedst mulig måde. Samtidig vil Arbejdstilsynet stille sin faglighed inden for relevante områder til fuld rådighed i form af rådgivning, udarbejdelse af analyser og forklaring af begreber, problemstillinger m.v.	5	Se beskrivelse til venstre			
Øvrige forhold						

10.	<p>God økonomistyring:</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>Puljemidler mv.:</i> For AT's øvrige bevillinger må den gennemsnitlige afvigelse i 2017 mellem forbruget i det enkelte kvartal og seneste prognose være maksimalt 8 pct.</p> <p><i>Lovbundne bevillinger:</i> For de lovbundne bevillinger under ét må afvigelsen mellem det endelige årsregnskab og prognoserne i løbet af året maksimalt være 3,5 pct. i forhold til prognosen ved grundbudgetteringen, maksimalt 3 pct. i forhold til udgiftsopfølgning 1, maksimalt 2,5 pct. i forhold til udgiftsopfølgning 2 og maksimalt 2 pct. i forhold til udgiftsopfølgning 3.</p>	8	5,0 pct.	5,0 pct.	5,0 pct.	5,0 pct.
11.	<p>Måling af trivsel i AT: I 2017 laves der en mellemmåling på trivsel i AT. I målingen skalfølgende spørgsmål være steget (fra 2,5 i 2016) til 2,7 på en skala, hvor 1 er lavest og 5 er højest. 4 af spørgsmålene vægtes sammen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I hvilken grad har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra AT's øverste ledelse? 2. I hvilken grad synes du, at AT's øverste ledelse sætter klare mål for AT? 3. I hvilken grad synes du, at AT's øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde? <p>I målingen skal følgende spørgsmål (ved svaret "ja") være faldet (fra 17 % til 15 % på en skala fra 0 til 100 %, hvor 0 % er det bedste og 100 % er det dårligste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af psykiske påvirkninger på arbejdspladsen? 	10	Stige til 2,7	Stige til 3,1		
			Falde til	Falde til		

			15 %	12 %		
12.	Virksomhedstimer pr. tilsynsførende: Antallet af virksomhedstimer pr. tilsynsførende skal i 2017 være 552 timer.	10	552 timer	570 timer		

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 og er en del af de konkrete reduktionsmål, som er opstillet for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020.

Resultatkrav 2: Muskel- og skeletbesvær

Resultatkrav 2 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 og er en del af de konkrete reduktionsmål, som er opstillet for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020.

Resultatkrav 3: Psykisk arbejdsmiljø

Resultatkrav 3 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 udvalgte risikobaserede tilsyn. 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 og er en del af de konkrete reduktionsmål, som er opstillet for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020..

Resultatkrav 4 – Viden og evidens

AT arbejder ud fra en evidens og vidensbaseret tilgang for at fremme et sikker og sundt arbejdsmiljø, hvorfor AT har fokus på effektanalyser og kortlægning. I 2017 afslutter AT flere projekter, heriblandt disse to projekter:

- Review om effekterne af virkemidler på arbejdsmiljøområdet: Hensigten med reviewet er at tilvejebringe et overblik over den eksisterende evidens baseret på den internationale forskningslitteratur, således at AT dels bliver i stand til at prioritere mellem forskellige indsatser baseret på evidensniveauet og dels får et bedre grundlag for at iværksætte nye forsøg, der kan lukke væsentlige huller i vidensgrundlaget. Endvidere er det hensigten at give arbejdsmarkedets parter og andre centrale aktører et bedre og mere evidensbaseret grundlag for at iværksætte nye initiativer.
- Komparativ analyse af finansiering, organisering, regelværk og aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i sammenlignelige lande: Der ønskes komparativ viden om organisering og bevillingsforhold, regelsystem og virkemidler i sammenlignelige lande til benchmarking af de danske løsninger af indsatserne på arbejdsmiljøområdet.

Projekterne belyser områder af ATs arbejdsmiljøindsats i en international arbejdsmiljømæssig sammenhæng og effekten af virkemidler. Resultaterne skal anvendes til at evaluere på ATs arbejdsmiljøindsats og evt. igangsætte nye initiativer, analyser eller andre aktiviteter, der kan styrke tilsynsindsatsen og arbejdsmiljø arbejdet på virksomhederne.

Resultatkrav 5 – Kommunikationsindsatser

Resultatkravene på kommunikation er del af ATs strategi for at øge virksomhedernes viden om arbejdsmiljøarbejde, som kan omsættes til en målrettet forebyggende arbejdsmiljøindsats – enten gennem ATs egen kommunikation eller andres. Et øget fokus på at målrette informationen skal øge virksomhedernes viden, motivation og handleevne, i forhold til, at de selv kan forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer. Resultatkravet er et udtryk for, hvordan AT bl.a. vil prøve at opnå spredning af viden igennem disse to indsatser.

Resultatkrav 6 – Sammenhængende arbejdsmiljøindsats

Et af elementer i styrkelsen af en sammenhængende arbejdsmiljøindsats på tværs af Beskæftigelsesministeriet handler om at sikre en mere enstrenget og koordineret formidling og kommunikation således, at virksomheder, borgere og andre interessenter får nemmere adgang til den viden, som er relevant for netop dem og deres situation.

Som et led i arbejdet hermed arbejder Arbejdstilsynet i 2017 på at sikre, at der etableres et samlet websted med indhold fra både NFA og Arbejdstilsynet.

Resultatkrav 7 – En styrket arbejdsmiljøcertificering

Reguleringen skal både være målrettet forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer og arbejdsskadeområdet, samt opdateret i forhold til aktuel viden og tidssvarende. I 2014 rejste Rigsrevisionen og Statsrevisorerne kritik af, at Beskæftigelsesministeriet ikke havde set på om certificeringsordningen skaber et bedre arbejdsmiljø. Dette førte til en undersøgelse, som viste, at arbejdsmiljøcertificeringen har vanskeligt ved at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø. I 2015 blev der indgået en politisk aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats, som bl.a. indeholder et initiativ 6 om, at der skal gennemføres en afdækning af, om der er behov for at styrke kvaliteten af certificeringsordningen. Dette førte til en undersøgelse, som viste, at certificeringsorganernes kontrol kan styrkes, hvis der er mere tid til rådighed på virksomhederne. På den baggrund har forligspartierne vurderet, at der er behov for at styrke ordningen, og der er derfor indgået en aftale om 'En styrket arbejdsmiljøcertificering' mellem forligspartierne i november 2016.. Udmøntningen af denne aftale kommer til at kræve lovændringer og bekendtgørelsesændringer, da reglerne og bekendtgørelserne om certificerede virksomheder særligt er målrettet denne type af virksomheder. AT vil derfor sørge for, at disse ændringer bliver lavet hurtigst muligt i 2017 med henblik på at skabe større sikkerhed for, at der er styr på arbejdsmiljøet på de certificerede virksomheder.

Resultatkrav 8 – Modernisering af arbejdsskadeområdet

Ekspertgruppen om arbejdsskadeområdet offentliggjorde i december 2014 anbefalingerne vedrørende en reform af arbejdsskadesystemet. Målet er, at flere tilskadekomne fastholdes på arbejdsmarkedet, og at sikre en mere effektiv administration af området. Regeringen ønsker fortsat at modernisere arbejdsskadeområdet.

Resultatkravet er således opstillet i forhold til ATs ansvar til at levere bidrag i forhold til at sikre det nødvendige grundlag og det skriftlige materiale til brug for en kommende politisk aftale om modernisering af arbejdsskadeområdet, og at AT i den forbindelse ligeledes skal forberede implementeringen af en sådan aftale, dvs. den eventuelle nødvendige ændring af reguleringen på området og den praktiske udmøntning.

Resultatkrav 9 – Ekspertudvalg på arbejdsmiljøområdet

Regeringen besluttede i foråret 2017, at der skal nedsættes et ekspertudvalg på arbejdsmiljøområdet. Udvalget påbegynder sit arbejde medio 2017 og forventes at være færdige i 2018, hvor det vil komme med sine anbefalinger til en ny og forbedret indsats på arbejdsmiljøområdet.

Resultatkravet er et udtryk for, hvor højt AT prioriterer ekspertudvalget og dets arbejde. AT vil derfor understøtte udvalgets arbejde på bedst mulig måde med relevant data og stille sin faglighed til rådighed.

Resultatkrav 10 – God økonomistyring

Resultatkravet understøtter de faglige kerneopgaver. God økonomistyring er en forudsætning for en optimal udnyttelse af ressourcerne i den daglige drift og er et fokusområde i Staten. AT arbejder seriøst med en optimal udnyttelse af ressourcerne, hvorfor udgiftsopfølgningerne og det endelige regnskab tillægges stor betydning. I 2017 vil der som følge af bevillingsreduktionen i 2016 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 – Måling af trivsel i AT

Trivselsundersøgelsen fra 3. kvartal 2016 viste, at der er tre større udfordringer for AT på det interne arbejdsmiljøområde. AT sætter derfor større fokus på disse områder for at rette op på den ubalance, der har indfundet sig. De fire områder tager form af disse spørgsmål fra trivselsundersøgelsen:

- I hvilken grad har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra ATs øverste ledelse?
- I hvilken grad synes du, at ATs øverste ledelse sætter klare mål for AT?
- I hvilken grad synes du, at ATs øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?
- Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af psykiske påvirkninger på arbejdspladsen?

De fire spørgsmål bliver delt op i to scorere, således at de tre første spørgsmål vægtes sammen, mens det sidste spørgsmål scores for sig selv, da målemetoden i dette spørgsmål er anderledes end i de tre første. Den samlede score for de tre første spørgsmål i 2016 er: 2,5 i AT og 3,1 i BM. Målet er, at ramme den samme score for BM i 2018. Scoren for det sidste spørgsmål i 2016 er 17 % i AT og 12 % i BM. Målet er at ramme den samme score for BM i 2018.

Trivselsundersøgelsens kadence er normalt 2 årig, men AT laver en mellemmåling (med færre spørgsmål) i 3. kvartal 2017 for at følge udviklingen på bl.a. disse tre områder. Dette gøres bl.a. for at sikre, at AT er på rette vej og for at vise, at ledelsen har stor fokus på disse udfordringer.

Resultatkraft 12 – Virksomhedstimer pr. tilsynsførende

En af indsatserne i handlingsplanen for effektiviseringer i AT, som var en del af finanslovsaftalen for 2016, omhandler optimering af kørselsordningen for de tilsynsførende, jf. afsnit 2.7 om Effektivisering. De sparede kørselstimer, som resultat af den nye kørselsordning, bliver blandt andet omdannet til flere virksomhedstimer. Dette kommer til udtryk i flere virksomhedstimer pr. tilsynsførende i 2017 og 2018