

Arbejdstilsynets mål- og resultatplan 2019

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Strategisk ramme.....	3
<i>Beskæftigelsesministeriets mission</i>	3
<i>Beskæftigelsesministeriets vision</i>	3
<i>Beskæftigelsesministeriets strategiske pejlemærker</i>	3
<i>Arbejdstilsynets strategiske fokusområder 2019</i>	4
2. Kerneopgaver og budget.....	6
3. Resultatmål	8
4. Påtegning.....	23

1. Strategisk ramme

Arbejdstilsynet er en institution under Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriets mission, vision og strategiske pejlemærker sætter den overordnede ramme for Beskæftigelsesministeriets koncern, og Arbejdstilsynet arbejder indenfor disse rammer.

Beskæftigelsesministeriets mission

Flest muligt i arbejde på et dynamisk, sundt og sikkert arbejdsmarked.

Beskæftigelsesministeriets vision

Beskæftigelsesministeriet inspirerer og realiserer regeringens politik ud fra et stærkt fagligt fundament og inddragelse af vores interessenter. Beskæftigelsesministeriet er med til at udvikle fremtidens offentlige sektor og sikrer samtidig en effektiv og korrekt forvaltning. Beskæftigelsesministeriet er en arbejdsplads, hvor medarbejderne og ledere har mulighed for at udfolde deres potentiale.

Beskæftigelsesministeriets strategiske pejlemærker

- Implementering og interessenter: Vi vil være kendt for at omsætte politik og viden til indsatser, der virker i praksis ved at inddrage vores interessenter.
- Digitalisering og data: Vi vil være i front med at bruge data og digitale muligheder i politiske indsatser på beskæftigelsesområdet samt med at stille data til rådighed for omverdenen.
- Evidens og effekter: Vi leverer fagligt gode og effektive løsninger gennem evidens og viden om effekter på beskæftigelsesområdet.
- Attraktiv arbejdsplads: Vi har et godt arbejdsmiljø, og vi udvikler talentfulde medarbejdere og ambitiøse ledere.

Kort om Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadeområdet. Arbejdstilsynets kerneopgaver er at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, hvor fokus også er på at modvirke sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet. Det betyder, at Arbejdstilsynet har tre hovedopgaver; at føre tilsyn med arbejdspladser, at udarbejde regler, samt vejlede og kommunikere om arbejdsmiljø. Hovedparten af Arbejdstilsynets tilsynsressourcer anvendes med afsæt i politiske aftaler.

Arbejdsmiljøloven sætter den overordnede lovgivningsmæssige ramme for Arbejdstilsynets virke. Af loven følger, at det er arbejdspladsernes ansvar selv at sørge for, at arbejdsforholdene på arbejdspladserne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdstilsynet skal som én blandt flere aktører på arbejdsmiljøområdet understøtte, at ansvaret varetages af arbejdspladserne.

Arbejdstilsynet har et tæt samarbejde med sine interessenter, herunder arbejdspladserne, arbejdsmarkedets parter, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og departementet.

Endelig 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.

Arbejdstilsynets mission

Arbejdstilsynet fremmer et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Vi 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.

Arbejdstilsynets værdier

I foråret 2018 var chefer og medarbejdere i Arbejdstilsynet med til at formulere et nyt værdisæt for organisationen. Målet er, at værdierne skal bidrage til mindre detailstyring i hverdagen, når alle har et fælles værdigrundlag, som udgangspunkt for opgaveløsningen. Der er fire værdier:

- Effekt – vi gør en forskel for arbejdsmiljøet
- Faglighed – vi bringer vores faglighed i spil
- Samarbejde – vi bliver bedre sammen
- Respekt – vi møder hinanden og vores omverden med tillid og respekt

Arbejdstilsynets strategiske fokusområder 2019

Direktionen har i sommeren 2018 besluttet, at de koncernfælles pejlemærker i Arbejdstilsynet omsættes til fem strategiske fokusområder, der er styrende for, hvilke hovedindsatser og resultatkrav, der skal prioriteres i 2019. De strategiske fokusområder er med til at skabe en tæt kobling fra de koncernfælles pejlemærker til de resultatkrav, der prioriteres i 2019. Arbejdstilsynets strategiske fokusområder er:

Virkemidler med effekt

I Arbejdstilsynet prioriterer vi differentierede indsatser, metoder og virkemidler, der er baseret på viden om, hvad der skaber den største effekt for ressourcerne på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. I Arbejdstilsynet arbejder vi løbende for at forbedre vores vidensgrundlag bl.a. ved at gennemføre forsøg og ved at analysere og indsamle viden om effekten af vores virkemidler.

Interaktion med arbejdspladserne er Arbejdstilsynets væsentligste virkemiddel til at skabe konkrete effekter til gavn for arbejdsmiljøet. Det sker på tilsyn, men også gennem den kontakt med arbejdspladserne, som vi bl.a. har gennem Call Centret, på netværksmøder, hjemmesider, kampagner, sociale medier mv.

Bedre implementering via samspil med interessenter

I Arbejdstilsynet leverer vi løsninger på et højt fagligt niveau, der understøtter implementeringen af politiske aftaler på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. Vi tænker forudsætningerne for god implementering tidligt ind i processen, bl.a. på baggrund af input fra vores medarbejdere og interessenter. Opbygningen af ny viden sker i overensstemmelse med Arbejdstilsynets fokusområder i Beskæftigelsesministeriets evidensstrategi, som bl.a. prioriterer viden om virkemidler og effekter af Arbejdstilsynets indsatser og om ordnede forhold.

I Arbejdstilsynet har vi løbende dialog med vores interessenter. Det skal sikre, at vi agerer proaktivt og åbent, at vi inddrager input fra vores interessenter i udviklingen af nye løsninger, og at de løsninger, vi skaber, kan implementeres i praksis.

Digitale løsninger og bedre brug af data

I Arbejdstilsynet har vi en ambition om at udnytte digitaliseringens muligheder til at udvikle digitale løsninger, der direkte understøtter arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde med relevant og situationsbestemt viden.

Vi sikrer udviklingen af et enkelt og effektivt tilsyn, hvor digitale, databaserede løsninger udvælger de arbejdspladser til tilsyn, hvor den forventede effekt er størst, samt forbereder og understøtter den tilsynsførende i selve tilsynsbesøget. Vores løsninger tager udgangspunkt i brugernes behov og adfærd.

Vi arbejder for, at arbejdspladserne oplever en klar sammenhæng mellem de digitale og fysiske møder med os og oplever, at vi guider dem til en mere data- og vidensbaseret indsats.

□ **Retning og forenkling**

I Arbejdstilsynet ønsker vi at forenkle opgaveløsningen. Vores ledelse sætter den fælles strategiske retning og arbejder løbende på at forenkle tilgangen til opgaveløsningen i dialog og samarbejde med organisationen.

I Arbejdstilsynet vil vi bidrage til at sikre tilgængelige og anvendelige regler og vejledninger på arbejdsmiljøområdet, ligesom vi vil bidrage til udviklingen af et mere moderne arbejdsskadesystem. Vi vil samtidig have fokus på at forenkle de interne procedurer og krav, der stilles til vores medarbejdere. Herigennem skaber vi rum til faglighed og bruger kræfterne der, hvor det giver mest mening og effekt.

□ **Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads**

I Arbejdstilsynet har vi en ambition om at være en referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø, som andre arbejdspladser ser som et godt eksempel, og som kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Ledelse og medarbejdere har sammen formuleret Arbejdstilsynets vision for et godt arbejdsmiljø. Vi bliver en referencearbejdsplads ved, at vi tager fælles ansvar for at sikre en god trivsel, og ved at vi løfter en vigtig samfundsopgave. Ledelsen skal sætte klare mål, og vores arbejdsmiljøorganisation skal fungere som brobygger mellem medarbejderne og ledelsen.

I Arbejdstilsynet har vi et vedvarende fokus på at udvikle talentfulde medarbejdere og ambitiøse ledere, så alle har de nødvendige kompetencer til at løse opgaverne.

2. Kerneopgaver og budget

Arbejdstilsynet primære kerneopgave er at føre et effektivt tilsyn, der understøtter et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøproblemer skal forebygges og løses på arbejdspladserne. Arbejdstilsynets arbejde er derfor samtidig fokuseret på at motivere virksomhederne og at sætte dem i stand til selv at løse deres arbejdsmiljøproblemer. Det overordnede formål er at reducere de arbejdsrelaterede overbelastninger, arbejdsulykker, erhvervs sygdomme, nedslidning samt at modvirke sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Table 1. Arbejdstilsynets kerneopgaver på finansloven

6. Specifikation af udgifter pr. opgave

Mio. kr.	R 2016	R 2017	B 2018	F 2019	BO1 2020	BO2 2021	BO3 2022
Udgift i alt	463,5	464,3	425,7	433,4	364,7	356,0	345,7
0 Generelle fællesomkostninger	95,6	113,7	91,3	108,1	90,9	88,8	86,2
1 Tilsyn.....	300,2	260,7	241,7	245,4	206,6	201,6	195,8
2 Kommunikation.....	19,6	21,9	18,3	20,8	17,5	17,1	16,6
3 Regulering og arbejdsmiljøudvikling	48,1	68,0	74,4	59,1	49,7	48,5	47,1

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

Arbejdstilsynet har altså tre faglige kerneopgaver: Tilsyn, Kommunikation samt Regulering og arbejdsmiljøudvikling. Kerneopgaverne 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.

Den bevillingsmæssigt største kerneopgave er tilsynsopgaven, som udmøntes i tilsyn på danske virksomheder, offshore sikkerhedsområdet samt tilsyn med udenlandske virksomheder, der udfører arbejde i Danmark. Kerneopgaven tilsyn udgør cirka 57 procent af Arbejdstilsynets samlede udgifter.

Arbejdstilsynet anvender cirka fem procent af de samlede udgifter på kerneopgaven kommunikation, hvor arbejdsmiljøfaglig viden kommunikeres, så virksomheder sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet anvender cirka 14 procent af de samlede udgifter på kerneopgaven regulering og arbejdsmiljøudvikling. Arbejdstilsynet udvikler og tilpasser løbende reguleringen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet, så den er målrettet og tidssvarende. Reguleringen skal være tydelig, forståelig og relevant. Derved opnås den størst mulige effekt, og der skabes incitamenter til at forebygge og fastholde. Regulering og arbejdsmiljøudvikling er med til at understøtte de to andre kerneopgaver og er en vigtig del af Arbejdstilsynets virke.

Udover de tre kerneopgaver udfører Arbejdstilsynet opgaver vedrørende hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration, hvor formålet er at understøtte varetagelsen af kerneopgaverne. Cirka 25 procent af Arbejdstilsynets udgifter bruges på generelle fællesomkostninger samt generel ledelse og administration.

Tabel 2. Arbejdstilsynets resultatmål fordelt på kerneopgaver på finansloven

Kerneopgave 1: Tilsyn	Kerneopgave 2: Kommunikation	Kerneopgave 3: Regulering og arbejdsmiljøregulering
Resultatmål 1: Et effektivt tilsyn	Resultatmål 5: Udbredelse af løsninger på arbejdsmiljøproblemer	Resultatmål 7: Brug af nye data
Resultatmål 2: Høj kvalitet i afgørelserne	Resultatmål 6: Digital selvbetjeningsløsninger	Resultatmål 8: Regelforenkling og bedre tilgængelige vejledninger.
Resultatmål 3: Arbejdstilsynet forbedrer virksomheders arbejdsmiljø		Resultatmål 9: Understøtter forhandlingerne om Ekspertudvalgets anbefalinger
Resultatmål 4: Udbredelse af projekt ”Ny hovedvej”		Resultatmål 13: Ministerbetjening.
Administrative interne resultatmål 10: Nyt system til styring af arbejdsmiljørisici og forebyggelse af belastninger i arbejdsmiljøet		
Administrative interne resultatmål 11: Sygefravær		
Administrative interne resultatmål 12: IT-sikkerhed		

3. Resultatmål

Mål 1	Et effektivt tilsyn	Vægt: 20 pct.
Mål	<p>565 timers virksomhedskontakt pr. tilsynsførende.</p> <p>Arbejdstilsynet analyserer desuden, hvorvidt der kan frigøres yderligere tid til fx virksomhedskontakt og kvalitetsudvikling.</p>	
Metode	<p>Målet opgøres ved at holde antallet af timer tilsynsførende er i kontakt med virksomhederne op i mod antallet af tilsynsførende årsværk.</p> <p>Kontakten med virksomhederne omfatter blandt andet tilsyn med ordnede forhold, tilsyn på bygge- og anlægsområdet og det risikobaserede tilsyn. Virksomhedskontakten opgøres som den tid, de tilsynsførende anvender på tilsynsbesøg, opsøgende kørsel, arbejdsmiljørelevante telefonopkald til virksomheder, møder med virksomheder samt tid i call-center, herunder telefonisk og skriftlig kontakt med virksomhederne og ansatte samt tid til at vejlede om løsning af arbejdsmiljøproblemer. Oplysningerne hentes fra Arbejdstilsynets informationssystem.</p> <p>Målopfyldelsen graderes efter:</p> <p>0 pct. ved mindre end 480 timers virksomhedskontakt pr. tilsynsførende.</p> <p>75 pct. ved 480 til 537 timers virksomhedskontakt pr. tilsynsførende.</p> <p>90 pct. ved 537 til 565 timers virksomhedskontakt pr. tilsynsførende.</p> <p>100 pct. ved 565 timers virksomhedskontakt pr. tilsynsførende eller mere.</p>	
Begrundelse	<p>Den overvejende del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven tilsyn. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, og de virksomheder der forventes at have de største problemer. Målet understøtter mulighederne for at sikre et effektivt tilsyn.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målet afrapporteres kvartalsvist i 2019.</p> <p>Arbejdstilsynet afrapporterer til departementet med anbefalinger fra analysen om virksomhedskontakt og kvalitetsudvikling inden 1. juni 2019.</p>	
Koncernfælles pejlemærke	<p>Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Evidens og effekter”. Målet understøtter viden om en effektiv implementering af tilsynsindsatsen.</p>	

Mål 2	Høj kvalitet i afgørelserne	Vægt: 15 pct.
Mål	<p>a) Kvaliteten i Arbejdstilsynets afgørelser stiger fra 23,2 point i 2018 til 24,2 point i 2019 ud af 30 mulige point.</p> <p>b) Der skal fra 2018 til 2019 være en positiv udvikling i Arbejdstilsynets afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen.</p> <p>c) Der skal fra 2018 til 2019 være en positiv udvikling i andelen af påklagede afgørelser, som ophæves af Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets behandling af klager (remonstrationen).</p>	
Metode	<p>Ad a) Arbejdstilsynet gennemfører i 4. kvartal 2019 en intern audit, som undersøger kvalitetsniveauet i styrelsens afgørelser.</p> <p>Audit baseres på en stikprøve på 200 af Arbejdstilsynets afgørelser i 2019. Afgørelserne udtrækkes på arbejdsmiljøproblemer i forhold til afgivne afgørelser, og hvor de prioriterede områder ergonomi, ulykker og psykisk arbejdsmiljø er opprioriteret.</p> <p>Afgørelserne scores i forhold til otte vægtede målepunkter: 1) høring (vægt: 15 pct.), 2) hjemmel (vægt: 15 pct.), 3) beskrivelse (vægt: 20 pct.), 4) begrundelse (25 pct.), 5) påbudsformulering (10 pct.), 6) sprog (5 pct.), 7) reaktionsvalg (5 pct.) og 8) inden for praksis m.v. (5 pct.).</p> <p>Ad b) Det endelige mål for 2019 for Arbejdstilsynets afgørelsesprocent aftales med departementet på baggrund af Arbejdstilsynets årsberetning for 2018. Årsberetningen forventes at udkomme i april 2019.</p> <p>Opfyldelsen af resultatmålet for 2019 opgøres på baggrund af Arbejdstilsynets årsberetning for 2019, der forventes at udkomme i april 2020.</p> <p>Ad c) Det endelige mål for 2019 for Arbejdstilsynets remonstrationsprocent aftales med departementet inden udgangen af april 2019.</p> <p>Opfyldelsen af målet for 2019 opgøres af Arbejdstilsynet inden udgangen af april 2020.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter: De tre delmål vægter lige meget. Delmålene gradueres som den procentuelle opfyldelse af det enkelte mål.</p> <p>0 pct. ved mindre end 75 pct. målopfyldelse af et delmål.</p> <p>20 pct. ved 75-89 pct. målopfyldelse af et delmål.</p> <p>25 pct. ved 90-99 pct. målopfyldelse af et delmål.</p> <p>33 pct. ved fuld målopfyldelse af et delmål.</p>	
Begrundelse	<p>Den overvejende del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven tilsyn. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, og de virksomheder der forventes at have de største problemer. Målet gør det muligt at overvåge og sikre en høj kvalitet i Arbejdstilsynets afgørelser til virksomhederne.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målet afrapporteres i 2020 i årsrapporten for 2019.</p>	

Mål 2	Høj kvalitet i afgørelserne	Vægt: 15 pct.
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om "Evidens og effekter". Opgørelsen af målet er med til at understøtte et fagligt velfunderet grundlag for at styrke kvaliteten af Arbejdstilsynets afgørelser.	

Mål 3	Arbejdstilsynet forbedrer virksomheders arbejdsmiljø	Vægt: 10 pct.
Mål	Arbejdstilsynets brugerundersøgelse viser, at 35 pct. af virksomhederne beskriver, at løsningen af de af Arbejdstilsynet påpegede problemer har forbedret arbejdsmiljøet på virksomhederne.	
Metode	<p>Målet opgøres ved, at Arbejdstilsynet gennemfører en brugerundersøgelse. Brugerundersøgelsen baseres på en stikprøvebaseret spørgeskemaundersøgelse, der udsendes til 5.000 virksomheder, der har været udtaget til Risikobaseret Tilsyn. I undersøgelsen udspørges både virksomhedens medarbejder- og ledelsesrepræsentant, hvilket resulterer i en spørgegruppe på 10.000 personer.</p> <p>Der spørges bl.a. til, om løsningen af de af Arbejdstilsynet påpegede problemer har forbedret arbejdsmiljøet på virksomhederne.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter: 0 pct. når mindre end 29 pct. af virksomhederne beskriver, at Arbejdstilsynets løsning forbedrer arbejdsmiljøet. 60 pct. når 29 pct. eller mindre end 32 pct. af virksomhederne beskriver, at Arbejdstilsynets løsning forbedrer arbejdsmiljøet. 80 pct. når 32 pct. eller mindre end 35 pct. af virksomhederne beskriver, at Arbejdstilsynets løsning forbedrer arbejdsmiljøet. 100 pct. når 35 pct. eller derover af virksomhederne beskriver, at Arbejdstilsynets løsning forbedrer arbejdsmiljøet.</p>	
Begrundelse	Den overvejende del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven tilsyn. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og de virksomheder, der forventes at have de største problemer. Målet gør det muligt at vurdere, om virksomhederne oplever, at løsningen af de af Arbejdstilsynet påpegede problemer har medvirket til, at virksomhederne har forbedret arbejdsmiljøet.	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres i 2020 i årsrapporten for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Implementering og interessenter”. Opgørelsen af målet viser, om virksomhederne oplever, at Arbejdstilsynets påpegning af problemer forbedrer virksomhedens arbejdsmiljø og dermed om Arbejdstilsynets besøg har virket.	

Mål 4	Udbredelse af projekt "Ny hovedvej"	Vægt: 10 pct.
Mål	<p>a) Konceptet for digital understøttelse af de tilsynsførendes adgang til viden under tilsynet (Ny hovedvej) implementeres på yderligere fire centrale og forskellige branchegrupper inden 1. juli 2019.</p> <p>b) Arbejdstilsynet udarbejder inden 1. oktober 2019 et beslutningsoplæg til direktionen. Hvis resultaterne tilsiger det, skal oplægget indeholde anbefaling om implementering af konceptet i samtlige mulige branchegrupper.</p>	
Metode	<p>Ad a) Arbejdstilsynet implementerer konceptet, så de tilsynsførende kan anvende konceptet i yderligere fire centrale og forskellige branchegrupper inden 1. juli 2019.</p> <p>Ad b) Arbejdstilsynet udarbejder inden 1. oktober 2019 et beslutningsoplæg til direktionen på baggrund af de samlede erfaringer med konceptet. Hvis resultaterne tilsiger det, skal oplægget indeholde anbefaling om udbredelse i samtlige mulige branchegrupper.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter:</p> <p>0 pct. når konceptet er afprøvet i færre end tre brancher inden 1. juli 2019, og når beslutningsoplæg for udbredelse i samtlige mulige brancher er forelagt senere end 3. kvartal 2019.</p> <p>60 pct. når konceptet er afprøvet i tre brancher inden 1. juli 2019, og når beslutningsoplæg for udbredelse i samtlige mulige brancher er forelagt senere end 3. kvartal 2019.</p> <p>80 pct. når konceptet er afprøvet i tre brancher inden 1. juli 2019, og når beslutningsoplæg for udbredelse i samtlige mulige brancher er forelagt senest i 3. kvartal 2019.</p> <p>100 pct. når konceptet er afprøvet i fire brancher inden 1. juli 2019, og når beslutningsoplæg for udbredelse i samtlige mulige brancher er forelagt senest i 3. kvartal 2019.</p>	
Begrundelse	<p>Den overvejende del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven tilsyn. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og de virksomheder der forventes at have de største problemer. Målet understøtter, at den tilsynsførende til brug for besøget på virksomheden får en mere præcis viden om, hvilke arbejdsmiljøproblemer der er særligt væsentlige i branchen – og understøttes i at vejlede og træffe afgørelser i forhold til dem. Det er forventningen, at det giver et kvalitetsløft af tilsynet, en bedre kvalitet af afgørelserne og på lang sigt vil den tilsynsførende bruge mindre tid på forberedelse og afrapportering.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målet afrapporteres medio 2019 og i 2020 i årsrapporten for 2019.</p>	
Koncernfælles pejlemærke	-	

Mål 5	Udbredelse af løsninger på arbejdsmiljøproblemer	Vægt: 5 pct.
Mål	<p>a) Arbejdstilsynets brugerundersøgelse viser, at 35 pct. af virksomhederne, der modtager en materiel afgørelse, igangsætter tiltag i forhold til at løse andre lignende forhold inden for virksomheden.</p> <p>b) 2 pct. af de virksomheder der i 4. kvartal 2019 har modtaget et kvitteringsbrev fra Arbejdstilsynet benytter muligheden for at videresende deres løsning til andre afdelinger i virksomheden.</p>	
Metode	<p>Ad a) Målet opgøres ved, at Arbejdstilsynet gennemfører en brugerundersøgelse. Brugerundersøgelsen baseres på en stikprøve blandt 5.000 virksomheder, der har været udtaget til Risikobaseret Tilsyn, og som har modtaget en materiel afgørelse. I undersøgelsen udspørges både virksomhedens medarbejder- og ledelsesrepræsentant, hvilket resulterer i en spørgegruppe på 10.000 personer.</p> <p>Ad b) Målet opgøres ved, at Arbejdstilsynet tæller antallet af klik på ”del din løsning” i den digitale løsning i ADVi¹ i 4. kvartal 2019. Summen sammenholdes med antallet af virksomheder, der har modtaget kvitteringsbrevet ”Arbejdstilsynet har accepteret din løsning”. Virksomhederne opgøres som juridiske enheder.</p> <p>For at sikre at virksomhederne har fået kendskab til den digitale selvbetjeningsløsning ADVi, og for at få et mere retvisende billede af brugen af ADVi gennemføres måling 6 måneder efter, at systemet er sat i drift.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter:</p> <p>0 pct. når mindre end 23 pct. af virksomhederne, der har modtaget en materiel afgørelse, igangsætter løsninger for at håndtere tilsvarende problemer andre steder i virksomheden, og mindre end 2 pct. af virksomhederne, der modtager et kvitteringsbrev fra Arbejdstilsynet, videresender løsningen til andre afdelinger i virksomheden.</p> <p>60 pct. når 23-30 pct. af virksomhederne, der har modtaget en materiel afgørelse, igangsætter løsninger for at håndtere tilsvarende problemer andre steder i virksomheden, og 2 pct. af virksomhederne, der modtager et kvitteringsbrev fra Arbejdstilsynet, videresender løsningen til andre afdelinger i virksomheden.</p> <p>80 pct. når 30-35 pct. af virksomhederne, der har modtaget en materiel afgørelse, igangsætter løsninger for at håndtere tilsvarende problemer andre steder i virksomheden, og 2 pct. af virksomhederne, der modtager et kvitteringsbrev fra Arbejdstilsynet, videresender løsningen til andre afdelinger i virksomheden.</p> <p>100 pct. når 35 pct. eller derover af virksomhederne, der har modtaget en materiel afgørelse, igangsætter løsninger for at håndtere tilsvarende problemer andre steder i virksomheden, og 2 pct. af virksomhederne, der modtager et kvitteringsbrev fra Arbejdstilsynet, videresender løsningen til andre afdelinger i virksomheden.</p>	
Begrundelse	<p>En mindre del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven kommunikation. For at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø for-</p>	

¹ Arbejdsmiljø i Din Virksomhed – en digital selvbetjeningsløsning for virksomheder.

	midler Arbejdstilsynet arbejdsmiljøviden, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres i 2020 i årsrapporten for 2019.
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Implementering og interessenter”.

Mål 6	Digitale selvbetjeningsløsninger	Vægt: 5 pct.
Mål	a) 1.000 virksomheder bruger Arbejdstilsynets selvbetjeningsløsning ADVi ² i 4. kvartal 2019. b) Mindst 50 pct. af brugerne i 4. kvartal 2019 skal være tilfredse med selvbetjeningsløsningen ADVi. c) Mindst 10 pct. af brugerne skal i 4. kvartal 2019 benytte den nye digitale guide til virksomhedens forberedelse før et tilsynsbesøg.	
Metode	<p>Ad a) Delmålet opgøres ved, at Arbejdstilsynet tæller antallet af log-on på den digitale løsning ADVi i 4. kvartal 2019. Målingen foretages på ADVi efter, at systemet har været i drift i 6 måneder for at sikre et mere retvisende billede af anvendelse og tilfredshed. Virksomhederne opgøres om juridiske enheder.</p> <p>Ad b) Delmålet opgøres ved, at Arbejdstilsynet gennemfører en brugerundersøgelse. Brugerundersøgelsen baseres på en stikprøve blandt 1.000 udvalgte virksomheder, som har fået varslet eller har fået et påbud i 4. kvartal 2019. Tilfredsheden vurderes på baggrund af en sammenvejning af 10 – 12 spørgsmål om brugervenlighed, forståelse og tilgængelighed.</p> <p>Ad c) Delmålet opgøres ved, at Arbejdstilsynet tæller antallet af log-on på den nye digitale guide til virksomhedernes forberedelse før et varslet tilsynsbesøg. Virksomhederne opgøres som juridiske enhed.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter: Alle tre del-mål vægter lige meget. Delmålene gradueres som den procentuelle opfyldelse af det enkelte mål.</p> <p>0 pct. ved mindre end 80 pct. målopfyldelse af et delmål. 20 pct. ved 80-84 pct. målopfyldelse af et delmål. 25 pct. ved 85-99 pct. målopfyldelse af et delmål. 33 pct. ved fuld målopfyldelse af et delmål.</p>	
Begrundelse	En mindre del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven kommunikation. Arbejdstilsynets kommunikation skal være målrettet virksomhedernes behov, så den er enkel, let at forstå og anvende. Målet gør Arbejdstilsynet i stand til at vurdere effekten af de digitale selvbetjeningsløsninger og tage stilling til forbedringer, der understøtter at flere virksomheder anvender Arbejdstilsynets digitale selvbetjeningsløsninger.	
Afreportering	Realiseringen af målet afreporteres i 2020 i Arbejdstilsynets årsrapport for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Digitalisering og data”. Målet understøtter ambitionen om at være i front med digitale løsninger.	

² Se note 1.

Mål 7	Brug af nye data	Vægt: 5 pct.
Mål	a) Arbejdstilsynet inddrager oplysninger om langt sygefravær i udvælgelsen af virksomheder til risikobaseret tilsyn. b) Arbejdstilsynet kortlægger og analyserer styrelsens data med henblik på at vurdere, hvilke data det kan være relevant at dele eksternt samt hvilke data, der kan anvendes til tilsynet internt.	
Metode	<p>Ad a) Arbejdstilsynet gennemfører en analyse af data om langt sygefravær og tester den prædikative værdi samt tildeling af pointværdier til indeksmodellens udvælgelse af virksomheder. Arbejdstilsynet tilrettelægger herefter data om langt sygefravær, så data kan indgå i Arbejdstilsynets indeksmodel til brug for udvælgelse af virksomheder til det risikobaserede tilsyn.</p> <p>Arbejdstilsynets indeksmodel bruges til at identificere de virksomheder, der forventes at have størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet og dermed udvælge virksomheder til et risikobaseret tilsyn. Virksomhederne tildeles point for nogle fast definerede parametre. Indeksmodellens branchepoint opdateres hvert andet år på baggrund af eksternt og internt data, og de individuelle point for virksomheden opdateres automatisk hver nat på baggrund af data i Arbejdstilsynets systemer.</p> <p>Ad b) Arbejdstilsynet kortlægger, bearbejder og analyserer udvalgte data omkring tilsynet fx data om klager over arbejdsmiljøet, data om straf (bøder) samt nye data indhentet i projekt ”Nyt koncept for understøtning af tilsynsførende på tilsyn”, med henblik på at fastlægge hvilke data, der giver en tilstrækkelig værdi til at blive præsenteret eksternt samt kunne bidrage med supplerende viden til tilsynet internt.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter: De to delmål a) og b) vægter lige meget. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om realiseringen af delmålene, herunder en vurdering af målopfyldelsen med henblik på departementets stillingtagen til gradueringen af målopfyldelsen.</p>	
Begrundelse	<p>En del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven regulering og arbejdsmiljøudvikling. Arbejdstilsynet udformer og tilpasser løbende tilrettelæggelsen af det risikobaserede tilsyn, så det er målrettet og tidssvarende. Formålet med det risikobaserede tilsyn er at besøge de virksomheder med størst risiko for dårligt arbejdsmiljø. Det er en prioriteret opgave at målrette den risikobaserede udvælgelse yderligere med inddragelse af nye data, så der føres tilsyn, hvor der er størst behov.</p> <p>En analyse af overbelastningsindeks for muskel-skeletbelastninger og psykisk arbejdsmiljø viser, at lønmodtagere udpeget af de to indeks har et forhøjet sygefravær, og især af det lange, sammenlignet med lønmodtagere, der ikke blev udpeget. Det forventes derfor, at de nye data vil kunne bidrage til en yderligere målretning af udvælgelsen af virksomheder til risikobaseret tilsyn.</p> <p>Målet gør det muligt for Arbejdstilsynet at forbedre den målrettede udvælgelse af virksomheder til tilsyn.</p>	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres i 2020 i årsrapporten for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Digitalisering og data”.	

Mål 8	Regelforenkling og bedre tilgængelige vejledninger	Vægt: 5 pct.
Mål	Arbejdstilsynet udarbejder oplæg til regelforenklinger og et nyt koncept, der gør vejledninger mere tilgængelige.	
Metode	<p>Arbejdstilsynet vil udarbejde oplæg til udmøntning af de konkrete, udvalgte regelforenklingsinitiativer på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. Der vil i den forbindelse være en dialog med arbejdsmarkedets parter.</p> <p>Arbejdstilsynet udarbejder et nyt vejledningskoncept for Arbejdstilsynets vejledninger, som blandt andet understøtter en mere brugervenlig adgang til regler og vejledninger på Arbejdstilsynets hjemmeside. Det skal ske ved at tage udgangspunkt i brugernes behov, så man fx kan finde de regler, der gælder for forskellige arbejdsmiljøemner.</p> <p>Målopfyldelsen graderes efter:</p> <p>0 pct. hvis der ikke er udarbejdet oplæg til regelforenklinger eller udarbejdet et nyt vejledningskoncept.</p> <p>50 pct. hvis der er udarbejdet et nyt vejledningskoncept for Arbejdstilsynets vejledninger.</p> <p>100 pct. hvis der er udarbejdet et nyt vejledningskoncept og udarbejdet mindst to oplæg til regelforenklinger til ministeren.</p>	
Begrundelse	En del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven regulering og arbejdsmiljøudvikling. Arbejdstilsynet fremmer et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Derfor har Arbejdstilsynet blandt andet fokus på at udforme og tilpasse reglerne mv., så virksomheder og andre arbejdsmiljøinteressenter lettere og mere målrettet kan tilgå og handle på regler og vejledninger på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet.	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres medio 2019 og i årsrapporten for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Implementering og interessenter”. Opgørelsen af målet viser Arbejdstilsynets omsætter arbejdsmiljøfaglig viden, der virker i praksis.	

Mål 9	Understøtte forhandlingerne om Ekspertudvalgets anbefalinger	Vægt: 5 pct.
Mål	Arbejdstilsynet leverer rettidige bidrag på et højt fagligt niveau til brug for de politiske forhandlinger om Ekspertudvalgets anbefalinger og sikrer en effektiv implementering af en politisk aftale.	
Metode	<p>Arbejdstilsynet udarbejder notat med en opgørelse af: 1) rettidighed, 2) det faglige niveau og 3) implementering i forhold til en politisk aftale så udmøntningen kan ske effektivt og smidigt. Notatet sendes til Beskæftigelsesministeriets departementet den 14. januar 2020.</p> <p>Beskæftigelsesministeriets departement vurderer målopfyldelsen skønsmæssigt på baggrund af de tre ligevægtige parametre. Målopfyldelsen kan gradueres skønsmæssigt.</p>	
Begrundelse	En del af Arbejdstilsynets bevilling anvendes på kerneopgaven regulering og arbejdsmiljøudvikling. Målet har fokus på at understøtte de politiske forhandlinger om ekspertudvalgets anbefalinger. Arbejdstilsynets opgave i den proces er at omsætte arbejdsmiljøfaglig viden til politik og konkret indsats på arbejdsmiljøområdet, så den er målrettet og tidssvarende.	
Afreportering	Realiseringen af målet afreporteres medio 2019 og i 2020 i årsrapporten for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om ”Implementering og interessenter”. Opgørelsen af målet viser Arbejdstilsynets evne til at omsætte arbejdsmiljøfaglig viden til politik og indsatser.	

Mål 10	Nyt system til styring af arbejdsmiljørisici og forebyggelse af belastninger i arbejdsmiljøet	Vægt: 5 pct.
Mål	Arbejdstilsynet udvikler, forankrer og implementerer et nyt arbejdsmiljøledelsessystem til styring af arbejdsmiljørisici og forebyggelse af belastninger i arbejdsmiljøet internt i Arbejdstilsynet inden udgangen af 3. kvartal 2019.	
Metode	<p>Arbejdstilsynet udarbejder et notat om styrelsens udvikling, forankring og implementering af arbejdsmiljøledelsessystemet. Notatet sendes til Beskæftigelsesministeriets departement ved udgangen af 3. kvartal 2019. Beskæftigelsesministeriets departement vurderer målopfyldelsen på baggrund af nedenstående graduering.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter:</p> <p>60 pct. – der er i 1. kvartal 2019 udarbejdet et nyt arbejdsmiljøledelsessystem og en implementeringsplan for forankring og udrulning i organisationen.</p> <p>80 pct. – der er i 1. kvartal 2019 udarbejdet et nyt arbejdsmiljøledelsessystem og implementeringsplan for forankring og udrulning i organisationen. Planen er gennemført inden udgangen af 3. kvartal 2019.</p> <p>100 pct. - der er i 1. kvartal 2019 udarbejdet et nyt arbejdsmiljøledelsessystem og implementeringsplan for forankring og udrulning i organisationen. Planen er gennemført inden udgangen af 2. kvartal 2019.</p>	
Begrundelse	<p>Arbejdstilsynet kan med det nye arbejdsmiljøledelsessystem systematisk styre og følge op på arbejdsmiljørisici internt i styrelsen, hvilket er en af forudsætningerne for at forebygge mistrivsel og skabe et godt arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet.</p> <p>Det nye arbejdsmiljøledelsessystemet er en forenkling af det eksisterende system, som understøtter, at det løbende arbejde med at skabe gode rammer for trivsel og et godt arbejdsmiljø sker med udgangspunkt i medarbejdernes daglige opgaveløsning. Det medvirker til, at arbejdsmiljøarbejdet opleves som meningsfuldt og værdiskabende, og at opgaverne løses i en høj kvalitet.</p> <p>Implementeringen af et nyt og forenklet arbejdsmiljøledelsessystem understøtter således Arbejdstilsynets ambition om at være referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø, som andre virksomheder ser som et godt eksempel.</p>	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres medio 2019 og efter 3. kvartal 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om at være en ”Attraktiv arbejdsplads”. Målet viser, at Arbejdstilsynet arbejder systematisk og målrettet på at styrke arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet.	

Mål 11	Sygefravær	Vægt: 5 pct.
Mål	Arbejdstilsynet reducerer det korte sygefravær fra 5,0 sygedage i 2018 til 4,7 sygedage i 2019 svarende til niveauet for det korte sygefravær i Staten i 2018.	
Metode	<p>Opfyldelsen af resultatmålet opgøres på baggrund af Koncern HR's opgørelse efter 3. kvartal 2019 af det korte sygefravær i Arbejdstilsynet og i Staten.</p> <p>KoncernHR opgør sygefraværet på baggrund af Moderniseringsstyrelsens database med personalestatistikker (ISOLA). Det korte sygefravær omfatter sygefraværshændelser (egen sygdom, arbejdsskade, delvis sygemelding m. nedsat tid) med en varighed kortere end 31 kalenderdage.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter:</p> <p>0 pct. ved et kort sygefravær på mere end 5,0 sygedage.</p> <p>60 pct. ved et kort sygefravær på mere end 4,8 sygedage og mindre eller lig 5,0 sygedage.</p> <p>80 pct. ved et kort sygefravær på mere end 4,7 sygedage og mindre eller lig 4,8 sygedage.</p> <p>100 pct. ved et kort sygefravær på 4,7 sygedage eller mindre.</p>	
Begrundelse	<p>Det korte sygefravær er en indikator for medarbejdernes trivsel og et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.</p> <p>Målet understøtter derved Arbejdstilsynets ambition om at være referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø. Det er på sigt Arbejdstilsynets ambition, at det korte sygefravær i 2022 ligger under niveauet for det korte sygefravær i staten.</p> <p>Arbejdstilsynet lå i 2016 og 2017 ca. 0,3 sygefraværsdage højere end Statens gennemsnit for korttidsfravær.</p>	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres medio 2019 og i 2020 i årsrapporten for 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om at være en "Attraktiv arbejdsplads". Målet viser, at Arbejdstilsynet arbejder systematisk og målrettet på at styrke et godt arbejdsmiljø.	

Mål 12	IT sikkerhed	Vægt: 5 pct.
Mål	Arbejdstilsynet fastholder og fortsætter implementeringen af sikkerhedsstandard ISO27001 til modenhedsniveau 4 på alle temaer.	
Metode	<p>Digitaliseringsstyrelsens modenhedsmodel indeholder 8 temaer, som hvert har 5 modenhedsniveauer.</p> <p>Arbejdstilsynet udfylder en selvevaluering, som sendes til Beskæftigelsesministeriet departementet. Beskæftigelsesministeriets departement vurderer målopfyldelsen på baggrund af nedenstående graduering..</p> <p>Målopfyldelsen gradueres efter:</p> <p>0 pct. ved modenhedsniveau 4 på mindre end 4 ud af 8 temaer.</p> <p>50 pct. ved modenhedsniveau 4 på 4 ud af 8 temaer.</p> <p>75 pct. ved modenhedsniveau 4 på 6 ud af 8 temaer.</p> <p>100 pct. ved modenhedsniveau 4 på alle 8 temaer.</p>	
Begrundelse	<p>Cyberangreb er et generelt og stigende fænomen, hvorfor regeringen har formuleret en national strategi for cyber- og informationssikkerhed, og at der allerede tilbage i 2010 blev besluttet at gøre den internationale informationsikkerhedsstandard ISO27001 obligatorisk i de statslige institutioner.</p> <p>Målet understøtter implementeringen af ISO27001 i Arbejdstilsynet.</p>	
Afrapportering	Målet afrapporteres i januar 2020.	
Koncernfælles pejlemærke	-	

Mål 13	Høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjening	Vægt: 5 pct.
Mål	Målet er at styrke kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen i Arbejdstilsynet.	
Metode	<p>Beskæftigelsesministeriets departement fastlægger sammen med styrelserne i 1. kvartal 2019 et koncept og en målemetode, som gør det muligt at måle kvalitet og rettidighed i styrelsens ministerbetjening fra 2. kvartal 2019.</p> <p>Den konkrete opgørelsesmetode fastlægges i konceptet.</p>	
Begrundelse	<p>Det er Beskæftigelsesministeriets vision at inspirere og realisere regeringens politik.</p> <p>Det er i forlængelse heraf centralt, at ministeriet leverer ministerbetjening i høj kvalitet til tiden.</p>	
Afrapportering	Ved udgangen af 2019.	
Koncernfælles pejlemærke	-	

4. Påtegning

Til- og fratrædelse, bortfald og genforhandling

Ud over de aftaler om resultater, der fremgår af mål- og resultatplanen, forudsættes det, at hver styrelse har etableret et styringsystem, herunder relevant ledelsesinformation, der sikrer at direktionen løbende kan følge op på resultater, produktion, ressourceforbrug og væsentlige projekter.

Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2019 til og med 31. december 2019.

Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden, kan aftalen genforhandles.

Fratræder direktøren i aftaleperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved kontraktperiodens udløb.

Genforhandling/justering af aftalen kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå aftalen er indgået, eksempelvis i tilfælde, hvor målopfyldelsen vurderes at blive væsentligt vanskeligere end forudsat som følge af forhold, der ligger uden for direktørens eller Beskæftigelsesministeriets indflydelse. Aftalen kan genforhandles/justeres ved at lave et tillæg til kontrakten.

København den

8/2-2018


Departementschef Jakob Jensen

København den 21.12-2018


Direktør Søren Kryhmand