



Arbejdstilsynet

# Arbejdstilsynets strategi 2020-2022

# 1. Arbejdstilsynets strategiske grundlag og kerneopgaver

---

## 1.1. Indledning

Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark. Sådan er det også for mange. Men der er desværre også ansatte, der bliver slidt ned eller bliver syge af deres arbejde, ligesom der er udenlandsk arbejdskraft, som arbejder under uacceptable forhold.

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for den enkelte, og samtidig er det vigtigt for et velfungerende arbejdsmarked og det danske velfærdssamfund. Potentialet ved at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø er stort. Internationale undersøgelser viser, at de samfundsøkonomiske omkostninger afledt af dårligt arbejdsmiljø kan udgøre flere milliarder kroner årligt bl.a. i form af udgifter til sygedagpenge og sundhed, produktionstab for virksomheder og manglende skatteindtægter.

Arbejdsmiljøindsatsen har igennem tiden bidraget til bedre arbejdsforhold på de danske arbejdspladser. Indsatsen er løbende blevet tilpasset de nye udfordringer og muligheder, der er opstået som følge af bl.a. bedre indsigt i sammenhænge mellem sygdomme og arbejdsmiljøpåvirkninger, ny teknologi og nye arbejdsprocesser.

Med den brede politiske aftale fra 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet er retningen for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2022 fastlagt. Den overordnede politiske vision er, at arbejdspladserne i højere grad skal være omdrejningspunktet for arbejdsmiljøindsatsen.

For Arbejdstilsynet betyder det, at vi skal sætte arbejdspladserne i centrum for vores indsats. Vi skal i højere grad målrette og differentiere indsatsen i forhold til den enkelte arbejdsplads. De der fx bevidst bryder arbejdsmiljøloven gentagne gange skal mødes med hårdere sanktioner, mens arbejdspladser, der ønsker, men måske ikke evner, at forbedre arbejdsmiljøet i højere grad skal understøttes og hjælpes. Det betyder bl.a., at vi skal gøre det enklere for virksomhederne selv at arbejde med deres eget arbejdsmiljø.

Vi skal i større omfang bringe vores viden i spil over for offentligheden og virksomhederne, ligesom vi skal stille valide og anvendelige data til rådighed for at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde. Vi skal løbende have fokus på at forbedre vores indsats, så vi kommunikerer enkelt og målrettet, og så vores viden bliver brugt og kan omsættes til ændret adfærd på arbejdspladserne.

Med Arbejdstilsynets strategi 2020-22 beskrives de strategiske fokusområder og hovedindsatser, som vil være centrale for, at Arbejdstilsynet kan bidrage til at indfri disse politiske målsætninger.

## 1.2. Arbejdstilsynets mission, vision og værdier

Beskæftigelsesministeriets mission, vision og strategiske pejlemærker sætter den overordnede ramme for Beskæftigelsesministeriets koncern. Arbejdstilsynet arbejder inden for disse rammer og bruger Beskæftigelsesministeriets pejlemærker som afsæt for Arbejdstilsynets mission, vision og værdier.

### *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*

Arbejdstilsynets medarbejdere og ledelse har et fælles værdigrundlag 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.

## 1.3 Arbejdstilsynets strategiske ramme

Med afsæt i den politiske aftale fastlægger Arbejdstilsynet med denne strategi, hvad der skal arbejdes med fra 2020 til 2022. Strategien fastlægger fem strategiske fokusområder og en række hovedindsatser for den 3-årige periode. Dette bidrager samlet set til at udmønte arbejdsmiljøaftalen og indfri Arbejdstilsynets mission, og det understøtter de pejlemærker, der er fastlagt i Beskæftigelsesministeriets koncern.

De strategiske fokusområder og hovedindsatser er beskrevet nedenfor samt mere udførligt i bilag 1.

Som supplement til de 3-årige fokusområder og strategiske hovedindsatser fastlægger Arbejdstilsynet hvert år i strategiperioden prioriterede indsatser for det enkelte år. Målene, der understøtter de prioriterede indsatser i 2020, er beskrevet i Arbejdstilsynets mål- og resultatplan, som er Arbejdstilsynets kontrakt med Beskæftigelsesministeriets departement. Resultatkravene kan ses i bilag 2.

## 1.4. Arbejdstilsynets kerneopgaver

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadeområdet. Arbejdstilsynets kerneopgaver er at fremme et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, hvor fokus også er på at modvirke sygefravær og udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Arbejdstilsynet har tre kerneopgaver:

- *Tilsyn:* Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne. Tilsynsindsatsen er målrettet de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og de virksomheder, der forventes at have de største problemer. Arbejdstilsynet arbejder på at styrke inddragelsen af den nyeste forskning og viden fra bl.a. analyser og data på arbejdsmiljø- samt arbejdsskadeområdet i udviklingen og prioriteringen af tilsynsindsatsen. Herunder data fra andre myndigheder.
- *Kommunikation:* Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden og krav til et godt arbejdsmiljø, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at forebygge og følge op på arbejdsmiljøproblemer. Kommunikationen skal være målrettet og enkel og let at forstå og anvende.

- *Regulering og arbejdsmiljøudvikling:* Arbejdstilsynet udformer og tilpasser løbende målrettet og tidssvarende regulering på arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadeområdet. Reguleringen skal være tydelig, forståelig og relevant for virksomhederne, interessenter og samarbejdspartnere.

## 2. Arbejdstilsynets fokusområder og hovedindsatser 2020-22

### 2.1. Fokusområder og hovedindsatser 2020-22

Den overordnede målsætning er, at det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde. Det gavner den enkelte, der kan få et langt og godt arbejdsliv. Og det gavner arbejdspladsen og samfundet som helhed.

Den målsætning søger Arbejdstilsynet at opnå ved at sætte *arbejdspladserne i centrum* for vores indsats. Arbejdspladserne (ledelse og medarbejdere) i Danmark har forskellige udfordringer og forskellige behov i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdstilsynet skal tage højde for dette, når vi møder og kommunikerer med virksomhederne. Det skaber det bedste fundament for at nå de ønskede effekter på arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynet understøtter de koncernfælles strategiske pejlemærker om *implementering og interessenter, digitalisering og data, evidens og effekter og attraktiv arbejdsplads* med fem strategiske fokusområder for perioden 2020-2022. Arbejdstilsynets fem strategiske fokusområder for 2020-22 fremgår af figur 1 nedenfor.

Figur 1: Arbejdstilsynets strategiske fokusområder 2020-22



#### 1. Effekt via differentieret tilsyn og kommunikation

Arbejdstilsynet skal i højere grad målrette og differentiere indsatsen i forhold til den enkelte arbejdsplads, og forsøge at tage højde for, hvad det er for en situation arbejdspladsen står i.

Vi arbejder derfor for at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde ved altid at kommunikere enkelt og målrettet, så vores viden bliver brugt. Det gør vi ved at formidle viden enkelt og differentieret på en måde, som kan omsættes til ændret adfærd med det formål at fremme arbejdsmiljøet. Denne tilgang har en tæt sammenhæng til formålet med den politiske aftale fra april 2019, hvor fokus er på at sætte arbejdspladserne i centrum for de forskellige arbejdsmiljøaktørers indsats.

Vi vil desuden optimere vores eksisterende tilsynsindsatser, samt udvikle nye, differentierede tilsynsindsatser med det formål, at vores tilsynsindsats har en positiv effekt på arbejdspladsernes arbejdsmiljø.

Vi bruger vores interaktion og kommunikation til og med arbejdspladserne som et væsentligt virkemiddel til at skabe konkrete effekter til gavn for arbejdsmiljøet og til at opbygge yderligere viden. Vi vil styrke vores fokus på analyser af kommunikations- og interventionsindsatser, så vi kan måle effekten, ligesom vi fortsat vil have fokus på at opbygge ny viden om, hvilke indsatser, der virker.

## ***2. Implementering og samarbejde***

I Arbejdstilsynet implementerer vi politiske beslutninger og gennemfører strategiske projekter. Det sker i tæt dialog med vores samarbejdspartner, ligesom vi involverer interessenter og slutbrugere, når vi udvikler og gennemfører nye initiativer.

Vi vil benytte dialogen og samarbejdet med vores interessenter til at kvalificere forløbet fra idé til udvikling, løsning og implementering.

Vi vil også styrke vores fokus på det systematiske og proaktive samarbejde internt i Arbejdstilsynet med henblik på at sikre videndeling, bedre løsninger og ensartethed i sagsbehandlingen. Det bidrager samlet til en bedre implementering og opgaveløsning, og til at Arbejdstilsynet opleves som en kompetent myndighed.

## ***3. Data og digitale løsninger***

I Arbejdstilsynet har vi en ambition om at udvikle brugerorienterede digitale løsninger og stille valide og anvendelige data til rådighed. Det gør vi, fordi vi ønsker at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde på en målrettet måde. Data og digitale løsninger er en forudsætning for at kunne komme i mål med ambitionerne i arbejdsmiljøaftalen.

Vi vil udvikle digitale løsninger og øge automatiseringen af vores interne arbejdsprocesser, så vi bedst muligt understøtter et effektivt tilsyn og en differentieret dialog med arbejdspladserne om deres arbejdsmiljø. Vi vil udvikle en forbedret digital model, der målretter Arbejdstilsynets indsats til de arbejdspladser, der har størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Vores digitale løsninger skal tage udgangspunkt i en enkel tilgang, hvor brugernes behov og adfærd er i centrum.

I vores arbejde med data sikrer vi databeskyttelse og en systematisk dataadministration.

## ***4. Forenkling og effektiv drift***

I Arbejdstilsynet arbejder vi kontinuerligt for at forenkle regler, brugerrejser og interne arbejdsgange. Vi gør bl.a. brug af adfærdsdesign, god og enkel kommunikation og digitale løsninger. Det gør vi for at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde og for at motivere arbejdspladserne for at løse arbejdsmiljøproblemer af egen drift.

Vi vil sikre en stabil og effektiv drift og understøtte ensartethed og kvalitet i sagsbehandling og opgaveløsning.

Vi vil prioritere tilstedeværelsen på og dialogen med arbejdspladserne og levere effektivt i forhold til både virksomhedstimer og antal virksomhedsbesøg.

Vi arbejder for at gøre det nemt for virksomhederne at forstå og overholde arbejdsmiljøreglerne og fremme en sikker adfærd og et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

### ***5. Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads***

Medarbejdernes oplevelse af trivsel er vigtig for kvaliteten i Arbejdstilsynets opgaveløsning og dermed også for virksomhedernes opfattelse af Arbejdstilsynet som en kompetent myndighed.

I Arbejdstilsynet har vi en ambition om at være referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø. Det indebærer, at andre arbejdspladser kan se os som et godt eksempel, og at vi kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Den ambition danner rammen for vores løbende indsats, hvor trivsel og arbejdsglæde går hånd i hånd med løsningen af vores kerneopgaver på et højt fagligt niveau.

Både ledelse og medarbejdere tager fælles ansvar for at skabe trivsel og samarbejder om tiltag, der sigter efter at forbedre trivsel og arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet, ligesom vi i fællesskab følger op på, om tiltagene virker efter hensigten.

Ledelsen i Arbejdstilsynet skal udøve strategisk og nærværende ledelse samt kommunikere klart om rammesætning og prioritering af opgaver. Vores samarbejdsorganisation skal fungere som brobygger mellem medarbejdere og ledelse, fordi det medvirker til at skabe samarbejde, tillid og trivsel.

Fokus områder	Hovedindsatser i 2020 22 Det skal vi gøre for at lykkes med det strategiske fokusområde	Prioriterede indsatser i 2020 Det skal vi arbejde konkret med	Mål og resultatplan 2020
Effekt via differentieret tilsyn og kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimere eksisterende tilsynsindsatser og udvikle nye differentierede tilsynsindsatser, som har positiv effekt på arbejdspladsernes arbejdsmiljø.</li> <li>Understøtte arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne ved altid at kommunikere enkelt og målrettet, så vores viden bliver brugt.</li> <li>Opbygge og analysere viden om arbejdsmiljøet, så vi kan måle effekten af vores indsatser.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvikle og teste ny tilsynstilgang ift. psykisk arbejdsmiljø.</li> <li>Udvikle tilsynstiltag der optimerer indsatsen ift. social dumping.</li> <li>Udvikle HOT på baggrund af effektanalyse.</li> <li>Teste tiltag ift. adfærdsdesign, der motiverer arbejdspladser til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet og opfølgningen på arbejdsskader.</li> <li>Udvikle nye brancherettede tilsyn og proaktive kommunikationsindsatser.</li> <li>Understøtte fastlæggelse af nationale og brancherettede mål for arbejdsmiljøet i Danmark.</li> <li>Implementere aftale- og gebyrmodel i tilsynsindsatsen.</li> <li>Udvikle nye initiativer på baggrund af data om arbejdsskader.</li> <li>Udvikle ny strategi for Call Center.</li> </ul>	Mål 2: Implementering af arbejdsmiljøaftalen.
Implementering og samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementere den politiske aftale i overensstemmelse med de politiske beslutninger og i tæt dialog med departementet og arbejdsmarkedets parter.</li> <li>Involvare interne og eksterne interessenter og slutbrugere tidligt og i relevant omfang ifm. igangværende og nye initiativer og projekter.</li> <li>Samarbejde systematisk på tværs af AT med henblik på at sikre ensartethed i sagsbehandlingen, videndeling og bedre løsninger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemføre koordinerede indsatser i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i politisk prioriterede brancher.</li> <li>Gennemføre styrket fælles myndighedsindsats i samarbejde med Skattestyrelsen og Rigspolitiet.</li> <li>Gennemføre rejseholdsaktiviteter for at nedbringe sygefraværet på offentlige arbejdspladser.</li> <li>Implementere bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.</li> <li>Udarbejde oplæg om ny regulering af AMO i samarbejde med departementet og arbejdsmarkedets parter.</li> <li>Implementere ny intern struktur for videndeling og faglige afklaringer på tværs af AT.</li> <li>Styrke dialog og vejledning i tilsynet.</li> <li>Gennemføre indsats i forhold til unges arbejde (regelarbejde).</li> </ul>	Mål 5: Gennemføre rejseholdsaktiviteter.
Data og digitale løsninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvikle digitale løsninger, der bedst muligt understøtter tilsynet og arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde.</li> <li>Sikre datakvalitet og tilgængelighed af data for at understøtte tilsynet og arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde.</li> <li>Øge automatiseringen af arbejdsprocesser i tilsynet.</li> <li>Sikre sammenhæng i og fremtidssikring af den interne IT-arkitektur.</li> <li>Sikre databeskyttelse og systematisk dataadministration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvikle ny datamodel, der understøtter tilsynet (ATIS tilsyn) og arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde (ADVI).</li> <li>Udvikle ny risikomodel for tilsyn baseret på bl.a. machine learning.</li> <li>Strukturere data om kemi, klager mv. og implementere åbne data ift. nye datasæt.</li> <li>Understøtte hhv. social dumping samt straffe- og klageområdet med data og ledelsesinformation.</li> <li>Indhente data om arbejdsmiljøproblemer og brancher fra tilsyn på systematisk måde via Ny Hovedvej.</li> <li>Gennemføre awareness-kampagner ifm. GDPR samt implementering af it-system til it-sikkerhed.</li> <li>Udvikle og implementere en ambitiøs arbejdsmiljøovervågning i Arbejdstilsynet.</li> </ul>	Mål 4: Tilsynet med ordnede forhold og IT understøttelse af heraf. Mål 6: Nye åbne data. Mål 8: IT og GDPR.
Forenkling og effektiv drift	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre et effektivt tilsyn både ift. virksomhedstimer og antal virksomhedsbesøg.</li> <li>Sikre ensartethed og kvalitet i sagsbehandlingen.</li> <li>Forenkle Arbejdstilsynets interne arbejdsgange og processer.</li> <li>Forenkle regler, vejledninger og brugerrejser.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Have fokus på både virksomhedstimer og virksomhedsbesøg i tilsynsproduktionen.</li> <li>Sikre høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen.</li> <li>Implementere ny kanalstrategi for intern og ekstern kommunikation.</li> <li>Udrulle og vedligeholde Ny Hovedvej i tilsynet.</li> <li>Forenkle reglerne ved at opdatere hovedbekendtgørelser, sanere i utidssvarende regler og indtænke adfærdsdesign og digitale løsninger.</li> <li>Implementere nyt vejledningskoncept i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.</li> <li>Forbedre styrings- og ledelsesinformation, jf. ny datamodel.</li> </ul>	Mål 7: Høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen. Mål 1: Effektiv drift. Mål 3: Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlingstid af klager.
AT som referencearbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> <li>Understøtte det fælles ansvar for at skabe høj trivsel.</li> <li>Udøve strategisk, proaktiv og nærværende ledelse og kommunikere klart om rammesætning og prioritering af opgaver.</li> <li>Understøtte en god balance i arbejdsopgaverne og mellem arbejdsliv og fritidsliv.</li> <li>Sikre løbende opfølgning på tiltag, der vedrører trivsel og arbejdsmiljø.</li> <li>Styrke samarbejdet og brobygning i samarbejdsorganisationen og AT som helhed.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samarbejde strategisk i hovedsamarbejdsudvalg og lokaludvalg om målrettede aktiviteter med henblik på skabe god trivsel og et godt arbejdsmiljø i AT..</li> <li>Sikre aktivt fokus på god ledelse og ledelseskommunikation for at højne trivsel og AT som attraktiv arbejdsplads.</li> <li>Målrette og udvikle arbejdsmiljøarbejdet med baggrund i medarbejdertrivselsundersøgelse 2020 samt re-certificering af AT.</li> <li>Styrke fokus på interne arbejdsmiljøforhold, som kan bruges i branding af AT som attraktiv arbejdsplads.</li> <li>Afholde medarbejderseminar for alle ansatte i AT i maj 2020.</li> </ul>	Mål 9: Forbedring i trivslen.

## 4. Arbejdstilsynets resultatkrav 2020

Nr.	Resultatkrav	Vægt	Mål i 2020
1	Effektiv drift	22,5 pct.	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis en tilsynsførende er på tilsyn på virksomhederne i mindst 570 timer.</p> <p>b) hvis Arbejdstilsynet gennemfører mindst 39.000 tilsyn.</p> <p>c) hvis Arbejdstilsynet senest den 30. september 2020 forelægger en analyse af den langsigtede målsætning for et effektivt tilsyn, herunder overvejelser om kvalitet, produktivitet, effektivitet og effekt. Analysen udarbejdes i en arbejdsgruppe med deltagelse fra Arbejdstilsynet samt Beskæftigelsesministeriets departement. Arbejdstilsynet udarbejder desuden to detailanalyser inden udgangen af 3. kvartal 2020.</p>
2.	Implementering af aftalen på arbejdsmiljøområdet	22,5 pct.	<p><b>Udmøntning af initiativer i den politiske aftale i 2020 måles inden for tre områder:</b></p> <p><b>1) AT's indsats målrettes og forbedres</b> Målet er opfyldt, når:</p> <p>a) De første brancherettede og koordinerede indsatser i de politisk prioriterede brancher:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er igangsat i (1. halvår 2020)</li> <li>• Der er udviklet og gennemført to større koordinerede kommunikationsindsatser, der i samspil med tilsynet sætter fokus på vigtige arbejdsmiljøproblemer i to af de brancher, der laves brancherettede tilsynsindsatser i</li> <li>• Der er udarbejdet en plan for evaluering af indsatserne</li> </ul> <p>b) Aftalemodellen og tilbud om dialog og vejledning er implementeret i tilsynsindsatsen.</p> <p>c) Der er på eksisterende data udviklet en første prototype til den kommende risikomodel inden udgangen af 3. kvartal 2020.</p> <p><b>2) Nye redskaber understøtter indsats inden for psykisk arbejdsmiljø</b> Målet er opfyldt, når:</p> <p>d) Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er sendt til departementet mhp. forlæggelse for ministeren inden 1. juli 2020.</p> <p><b>3) Revideret og forbedret AH2020</b> Målet er opfyldt, når: Data er indsamlet i en revideret og forbedret AH2020 inden udgangen af 2020.</p>



Nr.	Resultatkrav	Vægt	Mål i 2020
3.	<b>Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlingstid for klagesager</b>	15,0 pct.	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis 85 pct. af Arbejdstilsynets klagesager er behandlet inden for fristerne.</p> <p>b) hvis der fra 2019 til 2020 er en positiv udvikling i andelen af påklagede afgørelser, som ophæves af Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets behandling af klager (remonstrationen). Målet for remonstrationsprocenten i 2020 er [33 pct.]</p> <p>c) hvis der fra 2019 til 2020 er en positiv udvikling i Arbejdstilsynets omgørelser af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Målet for omgørelsesprocenten i 2020 er [15 pct.]</p>
4.	<b>Tilsyn med ordnede forhold og IT-understøttelse heraf</b>	10,0 pct.	<p>Målet er opfyldt</p> <p>a) hvis der er implementeret en ny tilsynsdatamodel for ordnede forhold i 2020.</p> <p>b) hvis RUT-registeret er implementeret i databanken i 2020.</p> <p>c) hvis en fælles arbejdsgruppe mellem departementet og Arbejdstilsynet inden udgangen af 3. kvartal forelægger en analyse af kriterier, der kan indgå i tilrettelæggelsen af og opfølgningen på SD-indsatsen.</p>
5.	<b>Gennemførelse af rejseholdsaktiviteter</b>	5,0 pct.	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis Beskæftigelsesministeriets rejsehold har gennemført mindst 200 arbejdspladsforløb i 2020</p> <p>b) hvis mindst 50 pct. af arbejdspladserne har igangsat aktiviteter om sygefravær/arbejds miljø 3-6 måneder efter et afsluttet forløb</p>
6.	<b>Nye åbne data</b>	5,0 pct.	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis Arbejdstilsynet senest den 1. november 2020 på hjemmesiden har udstillet mindst to nye datasæt, fx kemidata fra produktregistret og data om klager over arbejdsmiljø</p> <p>b) hvis Arbejdstilsynet den 1. juli 2020 har etableret et kvalificeret vidensgrundlag om virksomheders kendskab til anvendelse af og ønsker og behov ift. åbne arbejdsmiljødata, der kan danne basis for prioritering og målretning af indsatser fremover.</p>
7.	<b>Høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen.</b>	10,0 pct.	<p>Målet er fuldt opfyldt,</p> <p>a) hvis 90 pct. pct. af de sager, der er omfattet af målingen, er leveret til tiden</p> <p>b) hvis mindst 90 pct. af sagerne i den kvalitative gennemgang er af høj kvalitet</p>
8.	<b>IT-sikkerhed og GDPR</b>	5,0 pct.	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis samtlige registrerede behandlingsaktiviteter er suppleret med en risikovurdering</p> <p>b) hvis Arbejdstilsynets databehandleraftaler lever op til kravene i databeskyttelsesforordningen.</p>

Nr.	Resultatkrav	Vægt	Mål i 2020
9.	Forbedringer i trivsel	5,0 pct.	Målet er fuldt opfyldt, hvis den generelle oplevelse af trivsel i Arbejdstilsynet målt i MTU 2020 ligger over 3,9 point.