

# Arbejdstilsynets mål- og resultatplan 2021

# Indholdsfortegnelse

- 1. Strategisk ramme ..... 3
- 2. Kerneopgaver og budget..... 5
- 3. Resultatmål ..... 7
- 4. Påtegning ..... 18

# 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 inden for 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*

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.

Arbejdstilsynet har tre kerneopgaver; at føre tilsyn med arbejdspladser, at kommunikere om arbejdsmiljø samt at udarbejde regler og udvikle arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøloven sætter den overordnede lovgivningsmæssige ramme for Arbejdstilsynets virke. Det følger af loven, at det er arbejdspladsernes ansvar 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 samtidig ansvaret for reguleringen på arbejdsskadeområdet samt ansvaret for det faglige tilsyn med Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og deres sagsbehandling på arbejdsskadeområdet.

Arbejdstilsynet har et tæt samarbejde med sine interessenter og slutbrugere, herunder arbejdspladserne, arbejdsmarkedets parter, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Beskæftigelsesministeriets departement.

## *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 fra brugerinddragelse, forskning, egne analyser mv. omsættes til en målrettet, forebyggende indsats.

### ***Arbejdstilsynets strategiske grundlag***

Med den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats fra april 2019 skal arbejdsmiljøindsatsen målrettes, og med aftalen om finansloven for 2020 er der sket en styrkelse af indsatsen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Arbejdstilsynet har med udgangspunkt i den politiske aftale fastlagt en 3-årig strategi for perioden 2020-22 med fem tilhørende fokusområder. Strategien har bl.a. udgangspunkt i Beskæftigelsesministeriets strategiske pejlemærker.

De fem strategiske fokusområder er:

#### ***Effekt via differentieret tilsyn og kommunikation***

I Arbejdstilsynet arbejder vi for at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde ved altid at kommunikere klart og målrettet, så vores viden bliver brugt. Det gør vi ved at udvikle vores indsats og formidle vores viden enkelt og differentieret, så den kan omsættes til ændret adfærd med det formål at fremme arbejdsmiljøet.

#### ***Implementering og samarbejde***

I Arbejdstilsynet implementerer vi politiske beslutninger og gennemfører strategiske projekter. Det sker i tæt dialog med vores samarbejdspartner. Det gør vi ved at involvere interessenter og slutbrugere tidligt og i relevant omfang, når vi udvikler og gennemfører nye initiativer.

#### ***Data og digitale løsninger***

I Arbejdstilsynet har vi fokus på at udvikle brugerorienterede digitale løsninger og stille valide og anvendelige data til rådighed, så vi målrettet og effektivt understøtter arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde, ligesom data og digitalisering er en forudsætning for at skabe et effektivt Arbejdstilsyn.

#### ***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 for at effektivisere driften.

#### ***Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads***

Medarbejdernes oplevelse af trivsel er vigtig for kvaliteten i Arbejdstilsynets opgaveløsning. I Arbejdstilsynet har vi en ambition om at være referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø, som andre arbejdspladser kan se som et godt eksempel, og som kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Målene, der i 2021 understøtter de fem udpegede fokusområder, er beskrevet under afsnit 3 om resultatmål.

## 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. Arbejdstilsynet har derfor også fokus 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.

**Tabel 1. Arbejdstilsynets kerneopgaver på finansloven**

<i>Specifikation af udgifter pr. opgave</i>							
Mio. kr.	R 2018	R 2019	B 2020	F 2021	BO1 2022	BO2 2023	BO3 2024
Udgift i alt .....	465,2	485,4	551,6	<b>565,4</b>	554,3	356,1	343,1
0. Generelle fællesomkostninger .....	101,6	103,0	105,4	<b>116,2</b>	116,4	74,3	72,8
1. Tilsyn .....	274,1	281,4	334,9	<b>329,3</b>	317,9	203,1	198,8
2. Kommunikation .....	20,7	27,7	27,8	<b>31,4</b>	31,4	20,0	19,6
3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling ..	68,8	73,3	83,5	<b>88,5</b>	88,6	58,7	51,9

Anmærkning: Den samlede bevilling er i tabellen fordelt på de fire finanslovformål ud fra en teknisk beregning baseret på regnskabstal fra 2019. Der er herudover indarbejdet konsekvenser af ÆF21.

Der er fortsat i 2021 et særligt fokus på implementeringen af den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Der sker 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, ordnede forhold og kommunikation. Denne implementeringsopgave skal løses samtidig med at der skal være en effektiv drift af Arbejdstilsynets kerneopgaver.

Den bevillingsmæssigt største kerneopgave er *tilsynet*. Tilsynsindsatsen udmøntes i et differentieret og bedre digitalt understøttet tilsyn på danske virksomheder og en styrket indsats for ordnede forhold og kontrol med udenlandske virksomheder, der udfører arbejde i Danmark. Kerneopgaven tilsyn omfatter også andre opgaver som fx en styrket sygefraværsindsats og offshoreområdet. Kerneopgaven anslås på finansloven at udgøre cirka 58 procent af Arbejdstilsynets samlede udgifter.

Arbejdstilsynet anslås på finansloven at anvende ca. seks procent af de samlede udgifter på kerneopgaven *kommunikation*, hvor arbejdsmiljøfaglig viden kommunikeres mere enkelt og målrettet, så virksomheder sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet anslås på finansloven at anvender ca. 16 procent af de samlede udgifter på kerneopgaven *regulering og arbejdsmiljøudvikling*. Arbejdstilsynet forenkler, udvikler og tilpasser løbende reguleringen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet. Reguleringen skal være klar og tydelig, forståelig og relevant. Derved opnås den størst mulige effekt, og der skabes incitament til at forebygge arbejdsskader og fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Regulering og arbejdsmiljøudvikling er med til at understøtte de to andre kerneopgaver og er en vigtig del af Arbejdstilsynets virke.

Ud over de tre kerneopgaver udfører Arbejdstilsynet opgaver vedrørende hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration, hvor formålet er at understøtte varetagelsen af kerneopgaverne. Det anslås på finansloven, at ca. 20 procent af Arbejdstilsynets udgifter vil blive anvendt på generelle fællesomkostninger samt generel ledelse og administration.

**Tabel 2. AT's resultatmål fordelt på kerneopgaver på finansloven**

<b>Kerneopgave: Tilsyn</b>	<b>Kerneopgave: Kommunikation</b>	<b>Kerneopgave: Regulering og arbejdsmiljø- udvikling</b>
<i>Resultatmål 1 : Effektiv drift</i>	<i>Resultatmål 2: COVID indsats (50 pct.)</i>	<i>Resultatmål 5: Risikomodellen</i>
<i>Resultatmål 2: COVID indsats (50 pct.)</i>		
<i>Resultatmål 3: SD-indsats</i>		
<i>Resultatmål 4: Kvalitet i afgørelser</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 6: Bæredygtighed</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 7: It-sikkerhed og GDPR</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 8: Trivsel</i>		

### 3. Resultatmål

Mål 1	Effektivt tilsyn	Vægt: 30 pct.
<p><b>Mål</b></p>	<p><i>Tilsyn på virksomhederne (10 point):</i> Målet er opfyldt, a) hvis der er aftalt et mål for tilsyn pr. tilsynsførende for andet halvår senest 18. juni 2021 på baggrund af erfaringerne i første halvår med den nye tilsynsdatamodel. b) hvis målet for 2. halvår er opfyldt.</p> <p><i>Virksomhedstimer (20 point):</i> Målet er opfyldt, c) hvis AT i 1. halvår gennemfører tilsyn svarende til 600 virksomhedstimer pr. tilsynsførende på årsplan. d) hvis mål c) evalueres og evt. justeres i dialog med departementet inden udgangen af juni 2021, og e) hvis målet for 2. halvår for virksomhedstimer pr. tilsynsførende opfyldes.</p>	
<p><b>Metode</b></p>	<p><b>Ad mål a)</b> Målet vægter 2 point. Der gives 2 point for rettidig indgåelse af aftalen om mål for andet halvår. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund af en redegørelse fra AT, der forelægges departementet.</p> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 8 point. Målet består af to parametre – antallet af tilsyn divideret med antallet af tilsynsførende.</p> <p><i>Antallet af tilsyn</i> Et tilsyn defineres af én metode anvendt på ét tilsynsobjekt (fx virksomhed, byggeplads eller person). Et tilsyn med samme tilsynsobjekt, der gennemføres over flere dage og/eller på flere geografiske steder, består af flere besøg. Ved et besøg forstås en del af tilsynet med et tilsynsobjekt, som foregår på ét sted og ét tidspunkt. Nogle tilsyn består kun af ét besøg; andre af flere besøg.</p> <p>Når AT fører tilsyn med to eller flere tilsynsobjekter på samme sted og på samme tidspunkt, registreres det som hhv. to eller flere tilsyn (med ét besøg i hvert tilsyn). Det kan være tilfældet på f.eks. en byggeplads.</p> <p>Opgørelsen af antallet af tilsyn finder som hidtil sted hver måned og opgøres som månedsproduktionen.</p> <p><i>Antallet af tilsynsførende</i> Her indgår tilsynsførende, der fører tilsyn på virksomhederne. Tilsynsførende, der arbejder med markedsovervågning, Seveso, naturgas, Call Center, rejseholdet, it-udvikling og andet projektarbejde i AT eller tilsynsførende, der er på barselsorlov, indgår ikke.</p> <p>Målopfyldelsen følges løbende i AT's direktionsrapport.</p> <p>Målopfyldelsen graderes på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 point ved en målopfyldelse på 90 - 95 pct.</li> </ul>	

Mål 1	Effektivt tilsyn	Vægt: 30 pct.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 point ved en målopfyldelse på mere end 95 pct. og mindre end 100 pct.</li> <li>• 8 point ved en målopfyldelse på 100 pct. eller mere.</li> </ul> <p><b>Ad mål c og mål e)</b> Mål c og mål e vægter hver 9 point. Målene består af to parametre – antallet af virksomhedstimer divideret med antallet af tilsynsførende.</p> <p><i>Antallet af virksomhedstimer</i> Målene opgøres ved antallet af timer tilsynsførende fører tilsyn med virksomhederne. Virksomhedstimer omfatter tid til tilsyn, opsøgende kørsel vedr. social dumping, møder med virksomhederne, arbejdsmiljørelevante telefonisk dialog (dog ikke Call Center), aftaleforløb og tilbud om dialog og vejledning ifm. påbud.</p> <p><i>Antallet af tilsynsførende</i> Her indgår tilsynsførende, der fører tilsyn på virksomhederne. Tilsynsførende der arbejder med markedsovervågning, Seveso, naturgas, Call Center, rejseholdet, it-udvikling og andet projektarbejde i AT eller tilsynsførende, der er på barselsorlov, indgår ikke. I alt indgår 283 tilsynsførende årsværk i beregningen i 2021.</p> <p>Målopfyldelsen følges løbende i AT's direktionsrapport.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 point ved en målopfyldelse på 90 - 95 pct.</li> <li>• 8 point ved en målopfyldelse på mere end 95 pct. og mindre end 100 pct.</li> <li>• 9 point ved en målopfyldelse på 100 pct. eller mere.</li> </ul> <p><b>Ad mål d)</b> Målet vægter 2 point. Målet er opfyldt, hvis departementet og Arbejdstilsynet har indgået aftale om mål for antal virksomhedstimer i 2. halvår senest 30. juni 2020.</p>	
<b>Begrundelse</b>	Den overvejende del af AT's 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.	
<b>Afrapportering</b>	Realiseringen af målene afrapporteres til departementet halvårligt i 2020.	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	Evidens og effekt.	



Mål 2	Corona-indsatser	Vægt: 20 pct.
<b>Mål</b>	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis AT løbende gennem 2021 understøtter arbejdet med krisehåndtering og begrænsning af smitterisiko på landets arbejdspladser ved løbende tilpasning af kommunikations- og tilsynsindsatser til det aktuelle behov, herunder vejleder virksomhederne gennem Call Centeret og hjemmeside mv.</p> <p>b) hvis AT udarbejder relevant materiale mv. til departementet for at understøtte ministeren, regeringen og Folketingets partier i at træffe beslutninger om tilpasninger af tilsynsindsatsen, der kan afhjælpe konsekvenser af corona-situationen. AT vil fortsætte den tætte dialog med arbejdsmarkedets parter om situationen.</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a og b)</b> Målene vægter 20 point. AT redegør for realiseringen af målene i et notat, som indeholder en samlet beskrivelse af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke konkrete tilsynsindsatser med fokus på corona, der er igangsat og gennemført på relevante områder, herunder evt. kvantitative og kvalitative resultater.</li> <li>• Hvordan AT løbende har vejledt virksomheder gennem Call Centeret og med branchespecifik kommunikation og vejledning på hjemmeside, nyhedsbreve, sociale medier mv.</li> <li>• Hvordan AT løbende har udarbejdet relevant materiale til departementet.</li> </ul> <p>Notatet forelægges departementet inden den 1. december 2021. Departementet vurderer endeligt målopfyldelsen ved udgangen af året.</p> <p>Målet gradueres således:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 point: AT har kun i begrænset omfang løftet på corona</li> <li>• 10 point: AT har på tilfredsstillende vis løftet på corona</li> <li>• 20 point: AT har på meget tilfredsstillende vis løftet på corona</li> </ul>	
<b>Begrundelse</b>	<p>Coronasituationen vil forventeligt medføre behov for nye særlige coronainsatser i 2021. AT har en bred tilstedeværelse på virksomhederne via tilsyn, kontakt med virksomhederne gennem Call Centeret og tæt dialog med arbejdsmarkedets parter. Derfor er det relevant, at AT bidrager aktivt til krisehåndtering og smittebekæmpelse og koordinerer tæt med relevante myndigheder om indsatser, der har til hensigt at begrænse smittespredningen i samfundet.</p>	
<b>Afreportering</b>	<p>AT sender notat med realiseringen af målet til departementet. Der gives en foreløbig status efter 1. halvår.</p>	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	<p>Evidens og effekt.</p>	

Mål 3	SD-indsatsen	Vægt: 10 pct.
<b>Mål</b>	<p><i>Virksomhedstimer (5 point):</i> Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis tilsynet på SD-området (SD, SD-HOT og SDI) i 1. halvår 2021 er i kontakt med virksomhederne svarende til 44.400 virksomhedstimer på årsplan i 2021.</p> <p>b) hvis mål a) evalueres og evt. justeres i dialog med departementet inden udgangen af juni 2021, og</p> <p>c) hvis målet for 2. halvår for virksomhedstimer på SD-området (SD, SD-HOT og SDI) er opfyldes.</p> <p><i>Myndighedsaktioner (5 point):</i> Målet er opfyldt,</p> <p>d) hvis AT gennemfører 48 myndighedsaktioner med Skattestyrelsen og politiet i 2021, jf. samarbejdsaftalen for den fælles myndighedsindsats i 2021</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a og c)</b> Mål a og mål c vægter hver 2 point. Målene opgøres ved antallet af SD-timer tilsynsførende fører tilsyn med virksomhederne. Virksomhedstimer omfatter tid til tilsyn, opsøgende kørsel vedr. social dumping, møder med virksomhederne, arbejdsmiljørelevant telefonisk dialog (ikke callcenteret), aftale forløb og tilbud om dialog og vejledning ifm påbud.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 point ved en målopfyldelse på 90 - 95 pct.</li> <li>• 1,5 point ved en målopfyldelse på mere end 95 pct. og mindre end 100 pct.</li> <li>• 2 point ved en målopfyldelse på 100 pct. eller mere.</li> </ul> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 1 point. Målet er opfyldt, hvis departementet og Arbejdstilsynet har indgået aftale om mål for antal virksomhedstimer i 2. halvår senest 30. juni 2020.</p> <p><b>Ad mål d)</b> Målet vægter 5 point. Der tælles på antallet af gennemførte landsdækkende og regionale aktioner i den fælles myndighedsindsats. Der forventes i 2021 gennemført 8 landsdækkende og 40 regionale fælles myndighedsaktioner.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,5 point når AT deltager i mindst 90 pct. af de aftalte fælles myndighedsaktioner</li> <li>• 2,5 point når AT deltager i mindst 95 pct. af de aftalte fælles myndighedsaktioner</li> <li>• 5 point når AT deltager i mindst 100 pct. af de aftalte fælles myndighedsaktioner</li> </ul>	
<b>Begrundelse</b>	<p>Bevillingen til den fælles myndighedsindsats mod social dumping blev styrket og forlænget til 2022 med den politiske aftale i foråret 2019 og finanslovsaftalen for 2020. Der er politisk fokus på, at der føres tilsyn med udenlandske virksomheder og udenlandsk arbejdskraft, samt at der gennemføres en fælles indsats mellem AT, Skattestyrelsen og politiet.</p> <p>Som del af den politiske aftale fra foråret 2019 indgår det, at AT i indsatsen mod social dumping skal have et styrket fokus på indikationer på ulovlige</p>	

<b>Mål 3</b>	<b>SD-indsatsen</b>	<b>Vægt: 10 pct.</b>
	forhold af relevans for andre myndigheder, fx menneskehandel til tvangsarbejde.	
<b>Afrapportering</b>	Realiseringen af målene afrapporteres til departementet halvårligt i 2021.	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	Evidens og effekter	

Mål 4	Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlingstid for klagesager	Vægt: 10 pct.
<b>Mål</b>	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis 85 pct. af AT's klagesager er behandlet inden for fristerne.</p> <p>b) hvis der fra 2020 til 2021 er en positiv udvikling i andelen af påklagede afgørelser, som ophæves af AT i forbindelse med tilsynets behandling af klager (remonstrationen). Målet for remonstrationen i 2021 er 30 pct.</p> <p>c) hvis der fra 2020 til 2021 er en positiv udvikling i Arbejds miljølagenævnets omgørelser af klager over AT's afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Målet for omgørelsesprocenten i 2021 er 10 pct.</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a)</b> Målet vægter 5,0 point. AT opgør manuelt primo januar 2021 andelen af klagesager, hvor fristen er overholdt. I opgørelsen indgår to forskellige klage typer med frister på hhv. 3 og 6 uger. Opgørelsen indgår i grundlaget for den årlige redegørelse til Arbejds miljørådet.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,5 point, hvis 83-85 pct. af klagesagerne overholder fristerne.</li> <li>• 5,0 point, hvis 85 pct. eller mere af klagesagerne overholder fristerne.</li> </ul> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 2,5 point. Målet for remonstrationsprocenten i 2021 er 30 pct.</p> <p>Opfyldelsen af målet for 2021 opgøres af AT inden udgangen af januar 2022.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,5 point, hvis remonstrationsprocenten er højere end 30 pct. og lavere end 35 pct.</li> <li>• 2,5 point, hvis omgørelsesprocenten er 30 pct. eller lavere.</li> </ul> <p><b>Ad mål c)</b> Målet vægter 2,5 point. Målet for omgørelsesprocenten i 2021 er 10 pct.</p> <p>Opfyldelsen af resultatmålet for 2021 opgøres på baggrund af oplysninger fra Arbejds miljølagenævnet om omgørelsesprocenten for 2021. Tallene forventes at være tilgængelige ultimo januar 2022.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,5 point, hvis omgørelsesprocenten er højere end 5,0 pct. og lavere end 10,0 pct.</li> <li>• 2,5 point, hvis omgørelsesprocenten er 10,0 pct. eller lavere.</li> </ul> <p>Målsætninger for hhv. a-c fastlægges endeligt pba. halvårsstatus og indgås endeligt inden 31. august 2021.</p>	
<b>Begrundelse</b>	<p>Den overvejende del af AT's 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 og rettidighed i AT's afgørelser til virksomhederne.</p>	
<b>Afrapportering</b>	<p>Realiseringen af målene afrapporteres i 2022 i årsrapporten for 2021.</p>	

<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	Evidens og effekt.
---------------------------------	--------------------

Mål 5	Implementering af politiske aftaler – ny risikomodel	Vægt: 15 pct.
<b>Mål</b>	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis den nye risikomodel for danske virksomheder erstatter den nuværende indeksmodel i forhold til udtagelse af virksomheder til grundtilsyn inden udgangen af marts 2021</p> <p>b) hvis den nye risikomodel for udenlandske virksomheder (lokationer) erstatter den nuværende model for udtag af udenlandske virksomheder til tilsyn inden udgangen af 2021</p> <p>c) hvis den nye risikomodel for danske virksomheder har en større træfsikkerhed.</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a)</b> Målet vægter 4,0 point.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 point når den nye risikomodel for danske virksomheder erstatter den nuværende indeksmodel inden udgangen af maj 2021</li> <li>• 2,0 point når den nye risikomodel for danske virksomheder erstatter den nuværende indeksmodel inden udgangen af april 2021</li> <li>• 4,0 point når den nye risikomodel for danske virksomheder erstatter den nuværende indeksmodel inden udgangen af marts 2021</li> </ul> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 1,0 point. Den nye risikomodel for udenlandske virksomheder er implementeret inden udgangen af 2021.</p> <p><b>Ad mål c)</b> Målet vægter 10 point. Den nye risikomodel for danske virksomheder erstatter den nuværende indeksmodel til udtag af virksomheder til tilsyn. Træfsikkerheden opgøres som andelen af tilsyn, hvor der afgives en eller flere materielle afgørelser. Træfsikkerheden opgøres ved udgangen af 2021 på baggrund af gennemførte besøg i 2021.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 point når træfsikkerheden i risikomodellen for danske virksomheder er mindst 30 pct.</li> <li>• 8 point når træfsikkerheden i risikomodellen for danske virksomheder er mindst 35 pct.</li> <li>• 10 point når træfsikkerheden i risikomodellen for danske virksomheder er mindst 40 pct.</li> </ul>	
<b>Begrundelse</b>	<p>Den nye risikomodel for danske virksomheder en del af initiativ 4 i den politiske aftale: Der skal udvikles en forbedret risikomodel for danske virksomheder, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de arbejdspladser, der udtages til tilsyn. Modellen skal samtidig bidrage til at kvalificere tilsynsbesøg og kommunikationsindsatser til arbejdspladserne.</p>	
<b>Afreportering</b>	<p>Realiseringen af målet afreporteres i årsrapporten.</p>	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	<p>Evidens og effekter</p>	

<b>Mål 6</b>	<b>Bæredygtighed</b>	<b>Vægt: 5 pct.</b>
<b>Mål</b>	<p>Målet er fuldt opfyldt</p> <p>a) hvis AT har gennemført indkøb af mindst 8 miljøvenlige biler i 2021</p> <p>b) hvis AT udarbejder et oplæg om rammerne for etablering af et fremtidigt grønt regnskab på AT's område, som forelægges departementet 1. september 2021.</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a)</b> Målet vægter 3 point. Bestanden af AT's tjenestebiler vil løbende blive udskiftet med miljøvenlige biler med henblik på at understøtte den grønne omstilling. Der fokuseres på at udskifte de ældste køretøjer, som er dyrest i drift, først.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 point når der er indkøbt 4 miljøvenlige biler</li> <li>• 2 point når der er indkøbt 6 miljøvenlige biler</li> <li>• 3 point når der er indkøbt 8 miljøvenlige biler</li> </ul> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 2 point. AT udarbejder et oplæg om rammerne for etablering af et fremtidigt grønt regnskab på AT's område, som forelægges departementet den 1. september 2021. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund af forelæggelsen.</p>	
<b>Begrundelse</b>	<p>Dagsordenen for bæredygtighed er væsentlig og udvikler sig hurtigt. Der er bred politisk tilslutning til grøn omstilling og reduktionsmål for CO2. AT ønsker at bidrage til opnåelse af regeringens målsætninger ved at være en arbejdsplads, der har fokus på bæredygtighed og aktivt søger at blive mere bæredygtig.</p>	
<b>Afreportering</b>	Se ovenfor.	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	-	

Mål 7	It-sikkerhed og GDPR	Vægt: 5 pct.
<b>Mål</b>	<p>Målet er opfyldt</p> <p>a) Hvis AT inden udgangen af juni 2021 forelægger et oplæg til governancestruktur på området, herunder koncept for intern audit med klare målepunkter, der tager afsæt i følgende tre kategorier: mennesker, processer og teknologi, jf. DIGSTs vejledning i evaluering og opfølgning fra 2016.</p> <p>b) Hvis AT's interne audit i 2. halvår viser et tilfredsstillende resultat.</p>	
<b>Metode</b>	<p><b>Ad mål a)</b> Målet vægter 2,5 point. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund af et notat fra AT, der forelægges inden udgangen af juni 2021. I notatet beskrives dels AT's bud på forbedret governancestruktur samt koncept for interne audit ud fra målepunkter i de tre kategorier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Målepunkter i "mennesker"-kategorien skal sige noget om effektiviteten af de kontrolforanstaltninger, der kræver en menneskelig indsats, en bestemt menneskelig adfærd mv.</li> <li>• Målepunkter i "processer"-kategorien skal sige noget om effektiviteten af de kontrolforanstaltninger, der er afhængige af, at bestemte retningslinjer, procedurer eller instrukser beskrives eller udføres.</li> <li>• Målepunkter i "teknologi"-kategorien skal sige noget om effektiviteten af de kontrolforanstaltninger, der er afhængige af en form for teknologisk understøttelse.</li> </ul> <p><b>Ad mål b)</b> Målet vægter 2,5 point. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund af et notat fra AT, der forelægges den 14. januar 2022. Notatet skal beskrive resultaterne af AT's interne audit.</p>	
<b>Begrundelse</b>	<p><b>Ad mål a-b)</b> I henhold til databeskyttelsesforordningen og ISO27001 stilles der krav om egenkontrol. AT har en ambition om at løfte informationssikkerheds- og databeskyttelsesarbejdet for hele organisationen, og ønsker derfor at sikre, at arbejdet tager udgangspunkt i et solidt fundamentet.</p> <p>AT ønsker ligeledes at bringe kompetencer og viden omkring GDPR og informationssikkerhed tættere på hinanden, således at arbejdet strømlines og kvaliteten derved forbedres. For at AT kan lykkes med en bedre, mere sikker og effektiv behandling af personoplysninger samt øget informationssikkerhed, er det afgørende, at GDPR lever i yderste led i AT, herunder ude hos de tilsynsførende og sagsbehandlere. Målene for 2021 afspejler derfor en erkendelse af behovet for at evaluere området interne i AT.</p> <p>Compliance understøtter, at data behandles etisk forsvarligt, herunder at retten til privatliv og beskyttelse af personoplysninger i EU's charter respekteres samt at grundprincipperne i databeskyttelsesforordningen overholdes.</p>	
<b>Afrapportering</b>	Realiseringen af målet afrapporteres i 2022 i AT's årsrapport for 2021.	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	-	



<b>Mål 8</b>	<b>Trivsel</b>	<b>Vægt: 5 pct.</b>
<b>Mål</b>	Målet er opfyldt, hvis den generelle oplevelse af trivsel i AT målt i MTU 2021 ligger over 3,9 point.	
<b>Metode</b>	<p>I andet halvår 2021 gennemfører Beskæftigelsesministeriet den fælles undersøgelse af trivsel, arbejdsmiljø og ledelse (MTU). I undersøgelsen indgår spørgsmål vedr. trivsel i arbejdet.</p> <p>Målet vægter 5 point. Resultatmålet opfyldes i forhold til AT score på spørgsmålet om ”I hvilken grad trives du på din arbejdsplads, alt taget i betragtning?”.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 point ved en score under 3,5</li> <li>• 2,5 point ved en score på 3,5 til 3,9</li> <li>• 5 point ved en score højere end 3,9</li> </ul>	
<b>Begrundelse</b>	<p>AT ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor trivslen blandt medarbejderne er høj, og hvor arbejdsopgaverne løses med en høj kvalitet. Dette fokusområde arbejder AT systematisk med at styre og følge op på. AT har som følge heraf i 2019 udviklet, forankret og implementeret et nyt arbejdsmiljøledelsessystem.</p> <p>Medarbejdernes oplevelse af trivsel er en vigtig dimension for både den enkelte, ledelsen og organisationen som helhed og dermed også for virksomhedernes opfattelse af AT som kompetent myndighed.</p>	
<b>Afrapportering</b>	Realiseringen af målet afrapporteres i forbindelse med opgørelsen af resultaterne af MTU ultimo 2020.	
<b>Koncernfælles pejlemærke</b>	Attraktiv arbejdsplads.	

## 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 styringssystem, herunder relevant ledelsesinformation, der sikrer at direktionen løbende kan følge op på resultater, produktion, ressourceforbrug og væsentlige projekter.

Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2021 til og med 31. december 2021.

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.

2021 forventes – ligesom 2020 – at blive et år, hvor både AT's drift og AT's projekter kan blive påvirket af Covid-19. Derfor kan der være et behov for, at resultatmålene skal genforhandles i løbet af 2021, hvis målopfyldelsen påvirkes af fx ad hoc tilsynsindsatser rettet mod smittespredning. Aftalen kan genforhandles/justeres ved at lave et tillæg til kontrakten.

København den 21. december 2020



Departementschef Søren Kryhmand

København den 21. december 2020



Direktør Sine Frederiksen