

Arbejdstilsynet mål- og resultatplan 2020

(revideret september 2020)

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
1. Strategisk ramme	3
<i>Beskæftigelsesministeriets mission</i>	3
<i>Beskæftigelsesministeriets vision</i>	3
<i>Beskæftigelsesministeriets strategiske pejlemærker</i>	3
2. Kerneopgaver og budget.....	5
3. Resultatmål	7
4. Påtegning.....	22

1. Strategisk ramme

Beskæftigelsesministeriets mission, vision og strategiske pejlemærker sætter den overordnede ramme for Beskæftigelsesministeriets koncern. 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 og at udarbejde regler og vejlede.

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 og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019 skal arbejdsmiljøindsatsen målrettes. 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 samarbejdsparter. 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 2020 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

Specifikation af udgifter pr. opgave

Mio. kr.	R 2017	R 2018	B 2019	F 2020	BO1 2021	BO2 2022	BO3 2023
Udgift i alt	450,7	459,4	439,5	546,1	551,3	551,5	355,6
0. Generelle fællesomkostninger	96,7	100,3	109,6	104,4	104,4	104,4	88,6
1. Tilsyn	255,8	270,8	248,8	331,5	341,4	356,8	194,5
2. Kommunikation	19,4	20,4	21,1	27,5	26,4	23,0	19,7
3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling ..	78,8	67,9	59,9	82,7	79,1	68,1	52,8

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

Det følger af den politiske aftale fra april 2019, at der i 2020 er et særligt fokus på implementeringen af en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats, ordnede forhold på arbejdsmarkedet samt en styrket sygefraværsindsats. 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 udgør cirka 61 procent af Arbejdstilsynets samlede udgifter.

Arbejdstilsynet anvender cirka fem 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 anvender cirka 15 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 incitamenter 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. Cirka 19 procent af Arbejdstilsynets udgifter bruges på generelle fællesomkostninger samt generel ledelse og administration.

Tabel 2. Arbejdstilsynets resultatmål fordelt på kerneopgaver på finansloven

Kerneopgave: Tilsyn	Kerneopgave: Kommunikation	Kerneopgave: Regulering og arbejdsmiljø udvikling
<i>Resultatmål 1: Effektiv drift</i>		
<i>Resultatmål 2: Implementering af aftalen på arbejdsmiljøområdet</i>		
<i>Resultatmål 3: Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlingstid af klager</i>		
<i>Resultatmål 4: Tilsynet med ordnede forhold og IT-understøttelse heraf</i>		
<i>Resultatmål 5: Gennemførelse af rejseholdsaktiviteter¹</i>	<i>Resultatmål 6: Nye åbne data</i>	
<i>Administrative interne resultatmål 7: Høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 8: IT-sikkerhed og GDPR</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 9: Forbedringer i trivslen</i>		

¹ Beskæftigelsesministeriets rejsehold er teknisk opført under Arbejdstilsynets kerneopgave "Tilsyn" til trods for, at rejseholdet ikke udfører tilsynsaktiviteter.

3. Resultatmål

Mål 1	Effektiv drift	Vægt: 22,5 pct.
<p>Mål</p>	<p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hvis en tilsynsførende, når covid-perioden fra 12. marts til 7. juni indregnes teknisk i overensstemmelse den oprindelige periodiseringsnøgle og der dermed i praksis ses bort fra perioden fra denne periode, er på tilsyn på virksomhederne i mindst 570 timer i 2020. b) hvis Arbejdstilsynet, med en tilsvarende indregning af covid-perioden, gennemfører mindst 29.300 tilsyn. c) hvis Arbejdstilsynet senest den 31. oktober 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 en detailanalyse om call centrets funktion og potentiale inden udgangen af 3. kvartal 2020, og en analyse om klager, der afleveres senest den 15. december 2020. 	
<p>Metode</p>	<p>Ad a) Målet vægter 10 point. Målet opgøres ved antallet af timer tilsynsførende fører tilsyn på virksomhederne. Virksomhedstimer omfatter tid til tilsyn, opsøgende kørsel vedr. social dumping, og møder med virksomhederne. Virksomhedstimerne holdes op i mod antallet af tilsynsførende, der fører tilsyn på virksomhederne. Tilsynsførende der arbejder med markedsovervågning, Seveso, call-centret eller Bangladesh/Myanmar indgår ikke i beregningen af virksomhedstimer pr. tilsynsførende. Virksomhedstimerne og tilsynsførende i perioden fra den 12. marts til og med den 7. juni vil ikke tælle med i opgørelsen af årets målopfyldelse, men indregnes teknisk i overensstemmelse med den oprindelige periodiseringsnøgle.</p> <p>Endvidere tages der ved opgørelsen højde for på den ene side, at grunduddannelse og kompetenceløft, som var planlagt i covid-perioden, og som følge af covid ikke er gennemført, i stedet bliver gennemført i perioden juni – december 2020, og på den anden side, at Arbejdstilsynet har aflyst medarbejderdag og sundhedsfremme pga. coronasituationen, hvilket betyder, at der i stedet kan gennemføres tilsyn.</p> <p>Opgøres løbende i Arbejdstilsynets direktionsrapport.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>5 point når de tilsynsførende i gennemsnit er på virksomhederne i 540 timer.</p> <p>7,5 point når de tilsynsførende i gennemsnit er på virksomhederne i 555 timer.</p> <p>10 point når de tilsynsførende i gennemsnit er på virksomhederne i mindst 570 timer.</p>	

	<p>Ad b) Målet vægter 10 point. Målet opgøres som antallet af virksomheder Arbejdstilsynet har besøgt. Tilsyn på fx byggepladser, hvor Arbejdstilsynet fører tilsyn med både en murer-virksomhed og en el-virksomhed, vil blive registreret som to tilsyn. Den samme virksomhed kan være besøgt flere gange i løbet af året. Et dobbeltbemandet tilsyn tæller som et tilsyn. Hvis tilsynet har flere formål (fx risikobaseret tilsyn og ulykkesundersøgelse) tæller det kun som et besøg. Opgøres løbende via Arbejdstilsynets registre.</p> <p>Tilsyn i perioden fra den 12. marts til og med den 7. juni vil ikke tælle med i opgørelsen af årets målopfyldelse, men indregnes teknisk i overensstemmelse med den oprindelige periodiseringsnøgle.</p> <p>Endvidere tages der ved opgørelsen højde for på den ene side, at grunduddannelse og kompetenceløft, som var planlagt i covid-perioden, og som følge af covid ikke er gennemført, i stedet bliver gennemført i perioden juni – december 2020, og på den anden side, at Arbejdstilsynet har aflyst medarbejderdag og sundhedsfremme pga. coronasituationen, hvilket betyder, at der i stedet kan gennemføres tilsyn.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>5 point når Arbejdstilsynet gennemfører mellem 27.000 og 28.200 tilsyn.</p> <p>7,5 point når Arbejdstilsynet gennemfører mellem 28.200 og 29.300 tilsyn.</p> <p>10 point når Arbejdstilsynet gennemfører mindst 29.300 tilsyn.</p> <p>Ad c). Målet vægter samlet set 2,5 point.</p> <p>1,0 point når en analyse er forelagt departementet til tiden.</p> <p>1,5 point når to analyser er forelagt departementet til tiden.</p> <p>2,5 point når alle tre analyser er forelagt departementet til tiden.</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 understøtter mulighederne for at sikre et effektivt tilsyn.
Afrapportering	Realiseringen af målene afrapporteres til departementet halvårligt i 2020.
Koncernfælles pejlemærke	Evidens og effekt.

Mål 2	Implementering af aftalen på arbejdsmiljø området	Vægt: 22,5 pct.
<p>Mål</p>	<p>Udmøntning af initiativer i den politiske aftale i 2020 måles inden for tre områder:</p> <p>1) AT's indsats målrettes og forbedres 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"> • Er igangsat i inden udgangen af 3. kvartal 2020 • Der er udviklet og igangsat to større koordinerede kommunikationsindsatser, der i samspil med tilsynet sætter fokus på vigtige arbejdsmiljøproblemer i to af de brancher, der laves brancherettede tilsynsindsatser i • Der er udarbejdet en plan for evaluering af indsatserne <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 2020.</p> <p>2) Nye redskaber understøtter indsats inden for psykisk arbejdsmiljø Målet er opfyldt, når:</p> <p>d) Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er sendt til departementet inden 15. september 2020 mhp. forlæggelse for ministeren.</p> <p>3) Revideret og forbedret AH2020</p> <p>e) Målet udgår.</p>	
<p>Metode</p>	<p>1) AT's indsats målrettes og forbedres</p> <p>a) Målet vægter 7,5 point. Hvert af de tre delelementer vægter hvert 2,5 point. Arbejdstilsynet redegør for realiseringen af målet i et notat. Notatet beskriver virksomhedstimer registreret for de relevante aktiviteter, de koordinerede kommunikationsindsatser og en plan for evaluering af indsatserne. Notatet forelægges departementet inden den 1. december 2020. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>b) Målet vægter 2,5 point. Arbejdstilsynet redegør for realiseringen af målet i et notat ved at se på, om fremgangsmåden, der skal anvendes ved løsningen af opgaven, er beskrevet og de tilsynsførende undervist heri. Notatet forelægges departementet januar 2021. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>c) Målet vægter 2,5 point. Arbejdstilsynet redegør for realiseringen af målet i et notat. Hvis der er udviklet en første prototype til den kommende risikomodel inden udgangen af 2020 gives 1,5 point. Hvis prototypen viser, at træfsikkerheden kan øges med mindst 5 procentpoint i forhold til træfsikkerheden i 2019, gives yderligere 1 point. Notatet forelægges departementet inden den 1. februar 2021. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>2) Nye redskaber understøtter indsats inden for psykisk arbejdsmiljø</p> <p>d) Målet vægter 5 point. Bekendtgørelsen skal være sendt til departementet inden 15. september 2020.</p>	

	3) Revideret og forbedret AH2020 e) Målet vægter 5 point. Målet udgår.
Begrundelse	Udmøntning af initiativer i den politiske aftale i 2020: Det er initiativer, som er vigtige for at styrke arbejdsmiljøindsatsen, og som Arbejdstilsynet er hovedansvarlig for at implementere.
Afreportering	Udmøntning af initiativer i den politiske aftale i 2020 Der sker en afreportering af de enkelte mål i styregruppen for den politiske aftale løbende, når de enkelte mål er opfyldt.
Koncernfælles pejlemærke	Implementering og interessenter. Evidens og effekt.

Mål 3	Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlings- lingstid for klagesager	Vægt: 15 pct.
Mål	<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 Arbejdsmiljøklagenævntes omgørelser af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Målet for omgørelsesprocenten i 2020 er 15 pct.</p>	
Metode	<p>Ad a) Målet vægter 5,0 point. Arbejdstilsynet opgør manuelt primo januar 2021 andelen af klagesager, hvor fristen er overholdt. I opgørelsen indgår tre forskellige klage typer med frister på hhv. 3 uger, 4 uger og 6 uger. Opgørelsen indgår i grundlaget for den årlige redegørelse til Arbejdsmiljørådet.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>2,5 point, hvis 83-85 pct. af klagesagerne overholder fristerne.</p> <p>5,0 point, hvis 85 pct. eller mere af klagesagerne overholder fristerne.</p> <p>Ad b) Målet vægter 7,5 point. Målet for remonstrationsprocenten i 2020 er 33 pct.</p> <p>Opfyldelsen af målet for 2020 opgøres af Arbejdstilsynet inden udgangen af januar 2021.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>3,5 point, hvis remonstrationsprocenten er højere end 33 pct. og lavere end 38 pct.</p> <p>7,5 point, hvis omgørelsesprocenten er 33 pct. eller lavere.</p> <p>Ad c) Målet vægter 2,5 point. Målet for omgørelsesprocenten i 2020 er 15 pct.</p> <p>Opfyldelsen af resultatmålet for 2020 opgøres på baggrund af oplysninger fra Arbejdsmiljøklagenævnet om omgørelsesprocenten for 2020. Tallene forventes at være tilgængelige ultimo januar 2021.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>1,0 point, hvis omgørelsesprocenten er højere end 15 pct. og lavere end 16 pct.</p> <p>2,5 point, hvis omgørelsesprocenten er 15 pct. eller lavere.</p>	

	De endelige mål fastsættes i 2020, når målopfyldelsen for 2019 er opgjort.
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 overvåge og sikre en høj kvalitet og rettidighed i Arbejdstilsynets afgørelser til virksomhederne.
Afreportering	Realiseringen af målene afreporteres i 2021 i årsrapporten for 2020.
Koncernfælles pejlemærke	Evidens og effekt.

Mål 4	Tilsyn med ordnede forhold og IT understøttelse heraf	Vægt: 10 pct.
Mål	<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 1. september forelægger en analyse af kriterier, der kan indgå i tilrettelæggelsen af og opfølgningen på SD-indsatsen.</p>	
Metode	<p>Ad a) Den nye tilsynsdatamodel skaber rammerne for en række registreringer og sammenhænge mellem registreringer. Disse registreringer kan ses som et datagrundlag for opgørelser af Arbejdstilsynets produktion såvel som et datagrundlag for udvælgelse af virksomheder til tilsyn, analyser og evalueringer.</p> <p>I arbejdet med at udvikle tilsynsdatamodellen er der lagt vægt på at sikre muligheden for ensartede opgørelsesmetoder gennem bindinger i datamodellen. Samtidigt er tilsynsdatamodellen også fleksibel i den forstand, at den giver mulighed for at definere og skabe de nødvendige opgørelsesmetoder og tælledefinitioner.</p> <p>Målet vægter 5 point. Målet opgøres ved, at der er idriftsat en ny tilsynsdatamodel for ordnede forhold inden 1. september 2020.</p> <p>Målopfyldelsen graderes på følgende måde:</p> <p>2,5 point hvis den nye tilsynsdatamodel implementeres senest den 1. december 2020.</p> <p>5,0 point hvis den nye tilsynsdatamodel implementeres senest den 1. september 2020.</p> <p>Ad b) Med implementering af RUT-registeret i databanken muliggøres kvalitetssikring af RUT-registeret som datakilde (bl.a. ved dubletkontrol), hvilket højner kvaliteten af datagrundlaget for tilsynsplanlægning.</p> <p>Målet vægter 2,5 point. Målet opgøres ved, at RUT-registeret er etableret i databanken, og at der kan gennemføres dubletkontrol af data i RUT-registeret.</p> <p>Målopfyldelsen graderes på følgende måde:</p> <p>1,5 point ved, at RUT-registeret er etableret i databanken i 2020.</p> <p>2,5 point ved, at RUT-registeret er etableret i databanken i 2020, og at der i 2020 kan gennemføres dubletkontrol af data i RUT-registeret.</p> <p>Ad c) Arbejdsgruppen afrapporterer inden 1. september 2020, og departementet vurderer afrapporteringens kvalitet.</p>	

	<p>Målet vægter 2,5 point. Målet opgøres ved, om der forelægges en analyse af kriterier, der kan indgå i tilrettelæggelsen af og opfølgningen på SD-indsatsen.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>1,5 point hvis analysen forelægges efter 1. september 2020 og før udgangen af 4. kvartal 2020, og departementet vurderer analysens kvalitet som tilfredsstillende.</p> <p>2,5 point hvis analysen forelægges inden 1. september 2020, og departementet vurderer analysens kvalitet som tilfredsstillende.</p>
Begrundelse	Den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet indeholder en styrkelse af Arbejdstilsynets tilsyn og kontrol med ordnede forhold på arbejdsmarkedet.
Afreportering	Realiseringen af målene afreporteres i 2021 i Arbejdstilsynets årsrapport for 2020.
Koncernfælles pejlemærke	Digitalisering og data. Implementering og interessenter.

Mål 5	Gennemførelse af rejseholdsaktiviteter (sygefravær)	Vægt: 5 pct.
Mål	<p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hvis Beskæftigelsesministeriets rejsehold har gennemført mindst 30 arbejdspladsforløb i 2020 b) hvis Beskæftigelsesministeriets rejsehold har påbegyndt yderligere mindst 30 arbejdspladsforløb i 2020, som ikke er afsluttet c) hvis Beskæftigelsesministeriets rejsehold senest den 1. december 2020 for departementet forelægger et notat med vidensopsamling ift. aktivitet, ressourceforbrug og tilfredshed med temamøder ifm. forløbene i 2020 mhp at målrette og tilpasse indsatsen i 2021. 	
Metode	<p>Ad a) Målet vægter 1,5 point. Antallet af arbejdspladsforløb vil løbende blive monitoreret ud fra rejseholdets registreringer i Arbejdstilsynets sagsbehandlingssystem. Målet opgøres som antal gennemførte arbejdspladsforløb i hele 2020 opgjort pr. 31. december 2020.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>0,5 point ved 20 eller flere gennemførte arbejdspladsforløb og mindre end 25.</p> <p>1,0 point ved 25 eller flere gennemførte arbejdspladsforløb og mindre end 30.</p> <p>1,5 point ved 30 eller flere gennemførte arbejdspladsforløb.</p> <p>Ad b) Målet vægter 1,5 point. Antallet af arbejdspladsforløb vil løbende blive monitoreret ud fra rejseholdets registreringer i Arbejdstilsynets sagsbehandlingssystem. Målet opgøres som antal påbegyndte arbejdspladsforløb i hele 2020 opgjort pr. 31. december 2020.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <p>0,5 point ved 20 eller flere påbegyndte arbejdspladsforløb og mindre end 25.</p> <p>1,0 point ved 25 eller flere påbegyndte arbejdspladsforløb og mindre end 30.</p> <p>1,5 point ved 30 eller flere påbegyndte arbejdspladsforløb.</p> <p>Ad c) Målet vægter 2,0 point. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om målopfyldelsen, der forelægges departementet inden den 1. december 2020. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p>	
Begrundelse	<p>Sygefraværprojektet har stort politisk fokus, og der er afsat betydelige ressourcer til projektet. Målet bidrager til opfølgning på, om aktiviteterne leveres som planlagt, og om de har det ønskede udbytte.</p>	

Afrapportering	Realiseringen af målene afrapporteres i 2021 i Arbejdstilsynets årsrapport for 2020.
Koncernfælles pejlemærke	Implementering og interessenter. Evidens og effekt.

Mål 6	Nye åbne data	Vægt: 5 pct.
Mål	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis Arbejdstilsynet senest den 1. november 2020 på hjemmesiden har udstillet mindst to nye datasæt vedr. kemidata fra produktregistret og data om byggepladser</p> <p>b) Målet udgår.</p>	
Metode	<p>Ad a) Målet vægter 2,5 point. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om målopfyldelsen, der forelægges departementet inden 1. november 2020. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>Ad b) Målet vægter 2,5 point. Målet udgår.</p>	
Begrundelse	<p>Initiativet om "Åbne offentlige arbejdsmiljødata" indgår som en del af initiativerne for Produktiver og ansvarlige virksomheder i opsamlingsrapporten "Klar til fremtidens job" fra Disruptionrådets arbejde.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målet afrapporteres i 2021 i årsrapporten for 2020.</p>	
Koncernfælles pejlemærke	<p>Digitalisering og data. Evidens og effekt.</p>	

Mål 7	Høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen	Vægt: 5 pct.
Mål	a) Målet er fuldt opfyldt, hvis mindst 90 pct. af sagerne i den kvalitative gennemgang er af høj kvalitet.	
Metode	<p>Kvalitet måles på alle sagstyper, hvor fristen til departementet har været på mindst 3 dage, og hvor styrelsen har udarbejdet en forside.</p> <p>Beskæftigelsesministeriet opgør målopfyldelsen på baggrund af sager indsendt til departementet fra 1. september – 30. november.</p> <p>Resultatkrav om høj kvalitet i ministerbetjeningen vurderes med afsæt i det fælles koncept i BM, ”Den gode ministersag”, som indeholder centrale kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Max to siders forside. • Passende overskrift, der giver forståelse for sagens kerne og karakter • Pædagogisk fremstilling i hele sagen, så sagen forklares enkelt. • Skrivemetoden ”Hey You See So” anvendes, herunder en meget præcis indledning, der på de første 4-6 linjer beskriver, hvad sagen handler om, hvorfor det er vigtigt, og hvem der konkret skal hvad med sagen. • Proces, hvor orientering af forligskreds, BEU, inddragelse af ordførere mv. skal indgå. <p>Vurderingen vil blive foretaget ved en kvalitativ gennemgang af 20 sager fra AT. Der tages i målingen udgangspunkt i de kontorcheffs-godkendte sager, som er sendt til departementet.</p> <p>Vurderingen og udvælgelsen af sager foretages i samspil mellem departementet og styrelsen. De endeligt godkendte sager i departementet vil indgå som baggrund for vurderingerne. Koncernstyring forelægger resultatet af vurderingerne for direktionen, som godkendes endeligt af departementschefen. Styrelsen vil blive hørt om, hvem fra styrelsen, der skal indgå i arbejdet med at vurdere sagerne.</p> <p>Graduering af målopfyldelse Kvalitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuld målopfyldelse = mindst 90 pct. af sagerne i den kvalitative gennemgang er af høj kvalitet (grøn). Dette giver 5 point. • Delvis målopfyldelse = mindst 70 pct. af sagerne er af høj kvalitet (grønne), og højst 10 pct. af sagerne er af mindre god kvalitet (røde). Dette giver 2,5 point. 	
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	Realiseringen af målene afrapporteres i 2021 i Arbejdstilsynets årsrapport for 2020.	

Koncernfælles pejlemærke	-
---------------------------------	---

Mål 8	IT sikkerhed og GDPR	Vægt: 5 pct.
Mål	<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>	
Metode	<p>Ad a) Målet vægter 3,0 point. Målet opgøres ved, at det kontrolleres, at samtlige registrerede behandlingsaktiviteter er suppleret med en risikovurdering. Behandlingsaktiviteterne skal omfatte hele organisationen. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om målopfyldelsen, der forelægges departementet inden den 1. februar 2021. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>Ad b) Målet vægter 2,0 point. Målet opgøres ved, at der er et opdateret overblik over databehandleraftaler, og at alle kontorer har anført, hvilke databehandleraftaler de har samt udfyldt registreringen af de krav, som opstilles til databehandleraftalerne. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om målopfyldelsen, der forelægges departementet inden den 1. februar 2021. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.</p> <p>Det er et væsentligt opmærksomhedspunkt for begge målsætninger, at nye eller ændrede behandlingsaktiviteter ligeledes er omfattet af kravene.</p>	
Begrundelse	<p>Ad a) Der er krav i databeskyttelsesforordningen om, at arbejdet med GDPR og IT sikkerhed, skal baseres på risikovurderinger.</p> <p>Ad b) Kvalitet i databehandleraftalerne for at sikre høj sikkerhed og kvalitet i data.</p>	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres i 2021 i Arbejdstilsynets årsrapport for 2020.	
Koncernfælles pejlemærke	-	

Mål 9	Forbedringer i trivslen	Vægt: 5 pct.
Mål	a) Målet er fuldt opfyldt, når Arbejdstilsynets direktion senest ultimo oktober har fremsendt en samlet status på opfølgning på hjemsendelsesperioden til departementet. Herunder resultaterne af den gennemførte temperaturmåling på trivsel.	
Metode	I 2020 gennemfører AT opfølgingsdialoger i forlængelse af hjemsendelsesperioden. Opfølgningen skal støtte medarbejderne i overgangen til at vende fysisk tilbage til arbejdspladsen. AT gennemfører en kvantitativ temperaturmåling på trivslen i AT i hjemsendelsesperioden. Målet vægter 5 point. Arbejdstilsynet udarbejder et notat om målopfyldelsen, der forelægges departementet inden den 31. oktober 2020. Departementet vurderer målopfyldelsen på baggrund heraf.	
Begrundelse	Arbejdstilsynet ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor trivslen blandt medarbejderne er høj, og hvor arbejdsopgaverne løses med en høj kvalitet. Dette fokusområde arbejder Arbejdstilsynet systematisk med at styre og følge op på. Arbejdstilsynet har som følge heraf i 2019 udviklet, forankret og implementeret et nyt arbejdsmiljøledelsessystem. Medarbejdernes oplevelse af trivsel er en vigtig dimension for både den enkelte, ledelsen og organisationen som helhed og dermed også for virksomhedernes opfattelse af Arbejdstilsynet som kompetent myndighed.	
Afrapportering	Realiseringen af målet afrapporteres i forbindelse med opgørelsen af resultaterne af MTU ultimo 2020.	
Koncernfælles pejlemærke	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 2020 til og med 31. december 2020.

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

København den

Departementschef Søren Kryhmand

Direktør Sine Frederiksen