



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 2021 Det skal vi arbejde konkret med	Mål fra Arbejdstilsynets mål- og resultatplan 2021
Effekt via differentieret tilsyn og kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Optimere eksisterende tilsynsindsatser og udvikle nye differentierede tilsynsindsatser, som har positiv effekt på arbejdspladsernes arbejdsmiljø Understøtte arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne ved altid at kommunikere enkelt og målrettet, så vores viden bliver brugt Opbygge og analysere viden om arbejdsmiljøet, så vi kan måle effekten af vores indsatser. 	<ul style="list-style-type: none"> Bidrage til at forebygge coronasmitte gennem tilsyns- og kommunikationsindsatser Udvikle og teste ny tilsynstilgang ift. psykisk arbejdsmiljø Videreudvikle social dumping-indsatsen Teste tiltag ift. adfærdsdesign, der motiverer arbejdspladser til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet og opfølgningen på arbejdsskader Evaluere initiativerne i den politiske aftale og vidensindsamling om indsatser Udnytte viden, herunder forskningsresultater, i udviklingen af tilsyn Udvikle nye brancherettede tilsyn og proaktive kommunikationsindsatser for 2022 Følge aftale- og gebyrmodellen og justere efter behov Styrke og forøge tilsyn på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme (arbejdsskadealarm). 	<ul style="list-style-type: none"> Mål 1: Effektivt tilsyn Mål 2: Corona-indsatser Mål 3: SD-indsatsen
Implementering og samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> Implementere politiske aftaler i overensstemmelse med de politiske beslutninger og i tæt dialog med departementet og arbejdsmarkedets parter Involvare interne og eksterne interessenter og slutbrugere tidligt og i relevant omfang ifm. igangværende og nye initiativer og projekter Samarbejde systematisk på tværs af AT med henblik på at sikre ensartethed i sagsbehandlingen, videndeling og bedre løsninger. 	<ul style="list-style-type: none"> Understøtte politiske drøftelser om og tilrettelægge arbejdet med arbejdsmiljøindsatsen efter 2022 Gennemføre styrket fælles social dumping-myndighedsindsats i samarbejde med bl.a. Skattestyrelsen og Rigspolitiet Følge op på forsøg med dialog og vejledning og pilotevaluering i dialog med NFA Implementere model for kompetencepåbud Sikre effektiv administration af nedslidningspulje Sikre kvalitet i understøttelsen af den politiske proces om en arbejdsskadereform Implementere den nye strategi for Call Centeret. 	<ul style="list-style-type: none"> Mål 3: SD-indsatsen
Data og digitale løsninger	<ul style="list-style-type: none"> Udvikle digitale løsninger, der bedst muligt understøtter tilsynet og arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde Sikre datakvalitet og tilgængelighed af data for at understøtte tilsynet og arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde Øge automatiseringen af arbejdsprocesser i tilsynet. Sikre sammenhæng i og fremtidssikring af den interne it-arkitektur Sikre databeskyttelse og systematisk dataadministration. 	<ul style="list-style-type: none"> Udvikle og idriftsætte ny risikomodel for tilsyn Videreudvikle ny datamodel og følge brugen af nye tilsynsmetoder og reaktionsformer via data Understøtte indsatsen mod social dumping samt straffe- og klageområdet med data og ledelsesinformation Fastholde og videreudvikle arbejdet med informationssikkerhed med udgangspunkt i databeskyttelsesloven/GDPR og ledelsesstandard for informationssikkerhed ISO 27001 Udvikle og implementere en ambitiøs arbejdsmiljøovervågning i Arbejdstilsynet. 	<ul style="list-style-type: none"> Mål 5: Implementering af politiske aftaler – ny risikomodel Mål 7: It-sikkerhed og GDPR
Forenkling og effektiv drift	<ul style="list-style-type: none"> Sikre et effektivt tilsyn både ift. virksomhedstimer og antal virksomhedsbesøg Sikre ensartethed og kvalitet i sagsbehandlingen. Forenkle Arbejdstilsynets interne arbejdsgange og processer Forenkle regler, vejledninger og brugerrejser. 	<ul style="list-style-type: none"> Sikre effektiv drift Sikre ensartethed og god understøttelse af tilsynet, herunder via Hovedvejen Sikre høj kvalitet og rettidighed i ministerbetjeningen Implementere nyt vejledningskoncept i samarbejde med arbejdsmarkedets parter Løse opgaver in-house (i stedet for eksterne konsulenter), hvor det er muligt, fx til it-udvikling, analyser, evalueringer og seminarer Følge op på Centerforum som den centrale struktur for samarbejde mellem tilsyn og AFC. 	<ul style="list-style-type: none"> Mål 1: Effektivt tilsyn
AT som referencearbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> Understøtte det fælles ansvar for at skabe høj trivsel Udøve strategisk, proaktiv og nærværende ledelse og kommunikere klart om rammesætning og prioritering af opgaver Understøtte en god balance i arbejdsopgaverne og mellem arbejdsliv og fritidsliv Sikre løbende opfølgning på tiltag, der vedrører trivsel og arbejdsmiljø Styrke samarbejdet og brobygning i samarbejdsorganisationen og AT som helhed. 	<ul style="list-style-type: none"> Få AT godt tilbage efter hjemsendelse pga. corona, herunder gennemføre og følge op på trivselsundersøgelser Samarbejde strategisk i hovedsamarbejdsudvalg og lokaludvalg om målrettede aktiviteter med henblik på at skabe god trivsel og et godt arbejdsmiljø i AT Have fokus på beslutnings- og handlekraft i ledelsesgrupperne Have fokus på god ledelse og ledelseskommunikation for at højne trivsel og AT som attraktiv arbejdsplads Holde medarbejderseminar for alle ansatte i AT Implementere indkøbspolitik med vægt på bæredygtige og grønne løsninger. 	<ul style="list-style-type: none"> Mål 6: Bæredygtighed Mål 8: Trivsel

Mål fra Arbejdstilsynets mål- og resultatplan 2021

<p>Mål 1: Effektivt tilsyn (Vægt: 30 pct.)</p>	<p><i>Tilsyn på virksomhederne:</i></p> <p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none">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><i>Virksomhedstimer:</i></p> <p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none">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, oge) hvis målet for 2. halvår for virksomhedstimer pr. tilsynsførende opfyldes.
<p>Mål 2: Corona-indsatser (Vægt: 20 pct.)</p>	<p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none">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.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>Mål 3: SD-indsats (Vægt 10 pct.)</p>	<p><i>Virksomhedstimer:</i></p> <p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none">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.b) hvis mål a) evalueres og evt. justeres i dialog med departementet inden udgangen af juni 2021, ogc) hvis målet for 2. halvår for virksomhedstimer på SD-området (SD, SD-HOT og SDI) er opfyldes. <p><i>Myndighedsaktioner:</i></p> <p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none">d) hvis AT gennemfører 48 myndighedsaktioner med Skattestyrelsen og politiet i 2021, jf. samarbejdsaftalen for den fælles myndighedsindsats i 2021

<p>Mål 4: Høj kvalitet i afgørelser og lav sagsbehandlingstid for klagesager</p> <p>(Vægt 10 pct.)</p>	<p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hvis 85 pct. af AT's klagesager er behandlet inden for fristerne. 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. c) hvis der fra 2020 til 2021 er en positiv udvikling i Arbejds miljøklagenævnets omgørelser af klager over AT's afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Målet for omgørelsesprocenten i 2021 er 10 pct.
<p>Mål 5: Implementering af politiske aftaler – ny risikomodel</p> <p>(Vægt 15 pct.)</p>	<p>Målet er opfyldt,</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 b) hvis den nye risikomodel for udenlandske virksomheder (lokationer) erstatter den nuværende model for udtag af udenlandske virksomheder til tilsyn inden udgangen af 2021 c) hvis den nye risikomodel for danske virksomheder har en større træfsikkerhed.
<p>Mål 6: Bæredygtighed</p> <p>(Vægt: 5 pct.)</p>	<p>Målet er fuldt opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hvis AT har gennemført indkøb af mindst 8 miljøvenlige biler i 2021 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>Mål 7: It-sikkerhed og GDPR</p> <p>(Vægt. 5 pct.)</p>	<p>Målet er opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. b) Hvis AT's interne audit i 2. halvår viser et tilfredsstillende resultat.
<p>Mål 8: Trivsel</p> <p>(Vægt: 5 pct.)</p>	<p>Målet er opfyldt, hvis den generelle oplevelse af trivsel i AT målt i MTU 2021 ligger over 3,9 point.</p>