

Arbejdstilsynets mål- og resultatplan 2022

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
1. Strategisk ramme	3
<i>Beskæftigelsesministeriets mål</i>	3
2. Kerneopgaver og budget.....	5
3. Resultatmål.....	7
4. Påtegning.....	16

1. Strategisk ramme

Arbejdstilsynet er en institution under Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriets mål og hovedveje sætter den overordnede ramme for Beskæftigelsesministeriets koncern, og Arbejdstilsynet arbejder inden for disse rammer.

Beskæftigelsesministeriets mål

Flest muligt i job på et bæredygtigt arbejdsmarked
- og ligestilling i samfundet

- Vi samarbejder med hinanden og vores omverden for at skabe holdbare løsninger.
- Vi er i front med at bruge data og digitale muligheder og forvalter korrekt.
- Vi skaber sammen en rigtig god arbejdsplads med kompetente og ordentlige medarbejdere og 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.

Arbejds miljøloven 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 Erhvervs sikring 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

Arbejdstilsynet går i 2022 ind i det sidste år af den 3-årige strategi for perioden 2020-22, som blev lavet med udgangspunkt i den politiske aftale fra 2019. I strategien indgår fem fokusområder:

- Effekt via differentieret tilsyn og kommunikation
- Implementering og samarbejde
- Data og digitale løsninger
- Forenkling og effektiv drift
- Arbejdstilsynet som referencearbejdsplads

De fem fokusområder sætter rammen for den samlede strategiperiode. Inden for de fem fokusområder har Arbejdstilsynet for 2022 udvalgt tre prioriterede indsats, som vil være særligt i fokus i 2022. Indsatserne afspejler områder, hvor der er behov for at sætte særligt ind for at sikre en så effektiv arbejdsmiljøindsats som muligt.

Gearet til fremtidens arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet forandrer sig hastigt i disse år – det skyldes ikke mindst den teknologiske og globale udvikling, der skaber nye vilkår og strukturer på arbejdsmarkedet. Det giver nye virksomhedstyper, en ændret sammensætning af arbejdsstyrken og nye udfordringer i arbejdsmiljøet. Virksomhederne skal opleve, at Arbejdstilsynets tilsyn og indsats er tilpasset forandringer på arbejdsmarkedet, så Arbejdstilsynet derigennem understøtter et bæredygtigt arbejdsmarked. Det stiller krav til, at Arbejdstilsynet skal kende tendenserne på arbejdsmarkedet og være klar til at agere hurtigt, fleksibelt og datadrevet på de nye udfordringer i arbejdsmiljøet, der opstår.

Mest muligt arbejdsmiljø for pengene

Arbejdstilsynet skal have et konstant fokus på at bruge tiden og ressourcerne der, hvor det giver størst værdi. Det kræver, at tilsynet suppleres med virkemidler som målrettet kommunikation, adfærdstiltag, dialog og vejledning, hjælp til selvhjælp for de virksomheder, som gerne vil forebygge og skabe et godt arbejdsmiljø etc. Det kræver samtidig fokus på forenkling i hele organisationen, herunder i tilsynsindsatsen, så der bliver rum til at lægge indsatsen der, hvor det giver mest værdi for den konkrete virksomhed. Det skal handle om indholdet og kvaliteten af vores virksomhedstimer. Endelig kræver det fokus på viden om, hvad der virker og skaber værdi.

Tydelig AT-faglighed

Et arbejdsmarked i forandring og et styrket fokus på at rykke mest muligt arbejdsmiljø forudsætter en stærk kultur, der bygger på AT's værdier og understøtter vores kerneopgave med at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle. Det kræver den rette balance mellem evnen til at samarbejde, evnen til tænke på tværs, evnen til at kommunikere og sikre den gode dialog med virksomhederne, den fagspecifikke faglighed og anden faglighed. Og det kræver, at både medarbejdere og ledere har den nødvendige beslutnings- og handlekraft i det daglige, og bringer deres faglighed og viden i spil.

De tre prioriterede indsatsområder for 2022 afspejles i målene i denne mål- og resultatplan, ligesom de vil spille ind i AT's arbejde med en ny langsigtet strategi for 2023 og frem.

Parallelt med arbejdet med de tre indsatsområder vil AT i 2022 fortsætte arbejdet med at implementere den politiske aftale fra 2019, der løber til og med 2022. Implementeringen er allerede nået langt, og fokus vil være på at få de sidste initiativer færdigimplementeret, ligesom der påbegyndes evalueringer af effekten af flere af initiativerne.

2022 vil også være året, hvor der skal forhandles om en ny arbejdsmiljøpolitisk aftale for 2023 og frem. Arbejdet med at understøtte disse forhandlinger med den nødvendige arbejdsmiljøfaglige viden vil være en helt central opgave for AT, og den endelige aftale vil komme til at udgøre en central brik i AT's flerårige strategi fra 2023 og frem. Også på arbejdsskadeområdet er der lagt op til politiske forhandlinger i 2022, hvor AT spiller en afgørende rolle i at understøtte forhandlingerne bedst muligt. AT's rolle i de politiske forhandlinger er således afspejlet i denne mål- og resultatplan.

2. Kerneopgaver og budget

Arbejdstilsynets 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 igennem fx kommunikation og digitale løsninger.

Tabel 1. Arbejdstilsynets kerneopgaver på finansloven

Specifikation af udgifter pr. opgave

Mio. kr.	R 2019	R 2020	B 2021	F 2022	BO1 2023	BO2 2024	BO3 2025
Udgift i alt	490,4	549,8	585,0	571,6	355,2	342,2	335,4
0. Generelle fællesomkostninger	104,1	114,7	118,0	112,5	69,8	67,0	65,6
1. Tilsyn	284,2	319,2	345,1	343,4	212,4	204,8	200,8
2. Kommunikation.....	28,0	30,4	31,9	30,3	19,0	18,4	18,0
3. Regulering og arbejdsmiljøudvikling ...	74,1	85,5	90,0	85,4	54,0	52,0	51,0

Anmærkning: Den samlede bevilling er i tabellen fordelt på de fire finanslovformål ud fra en teknisk beregning baseret på regnskabstal fra 2020 samt udløb af arbejdsmiljøaftalen fra april 2019 med udgangen af 2022.

Den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet, sætter rammen for Arbejdstilsynets indsats i 2022. 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, indsats mod social dumping og kommunikation. Der er samtidig fokus på en effektiv drift af Arbejdstilsynets kerneopgaver.

Den bevillingsmæssigt største kerneopgave er *tilsyn*. 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 offshoreområdet. Tilsyn anslås på finansloven at udgøre cirka 60 procent af Arbejdstilsynets samlede udgifter, heraf vedrører godt en tredjedel af tilsynsindsatsen mod social dumping.

Arbejdstilsynet anslås på finansloven at anvende ca. 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 anslås på finansloven at anvende ca. 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 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

Kerneopgave: Tilsyn	Kerneopgave: Kommunikation	Kerneopgave: Regulering og arbejdsmiljø- udvikling
<i>Mål 1: Samfundsmæssigt aftryk (10 pct.)</i>	<i>Mål 7: Understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde (10 pct.)</i>	<i>Mål 5: Arbejdsmiljøaftale og arbejdsskadereform (10 pct.)</i>
<i>Mål 2: Effektivt tilsyn (20 pct.)</i>		
<i>Mål 3: Digitalisering og modernisering af IT-understøtningen (10 pct.)</i>		
<i>Mål 4: SD-området (10 pct.)</i>		
<i>Mål 6: Stærk faglighed og kvalitet i sagsbehandlingen (10 pct.)</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 8: Finansiell kontrol (10 pct.)</i>		
<i>Administrative interne resultatmål 9: IT-sikkerhed og GDPR (10 pct.)</i>		

3. Resultatmål

Mål 1	Mest muligt arbejdsmiljø for pengene - Samfundsmæssigt aftryk	Vægt: 10 pct.
Mål	Målet er opfyldt, hvis AT inden udgangen af december 2022 har udviklet et redskab til måling af AT's samfundsmæssige aftryk og gennemført en pilottest af redskabet.	
Metode	<p>Målet vægter 10 point. AT er en vigtig aktør, når det gælder et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle. Gennem tilsyn, kommunikation og arbejdet med regulering og arbejdsmiljøudvikling er AT i kontakt med mange ansatte, virksomheder og arbejdsmiljøprofessionelle.</p> <p>Inspireret af NFA's værktøj til måling af samfundsmæssigt aftryk vil AT udvikle målbare parametre, som kan indgå i målinger af AT's samfundsmæssige aftryk. Med samfundsmæssigt aftryk menes her, hvor bredt AT når ud og forskellige interessenters kendskab til AT's virkemidler.</p> <p>Mindst 500 virksomheder og interessenter inviteres til at deltage i en pilottest. AT redegør inden udgangen af december 2022 for resultatet af pilottesten af redskabet til måling af samfundsmæssigt aftryk. I redegørelsen skal der være fokus på besvarelsesprocenten, indholdet af besvarelserne, redskabets egnethed til at måle AT's samfundsmæssige aftryk og evt. udviklingsmuligheder.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 point, hvis pilottesten er gennemført til tiden, og redegørelsen er forelagt til tiden. • 10 point, hvis pilottesten er gennemført til tiden, redegørelsen er forelagt til tiden, og pilottesten viser, at redskabet er egnet til at måle AT's samfundsmæssige aftryk. 	
Begrundelse	Udviklingen af et nyt måleredskab gør det muligt at måle AT's samfundsmæssige aftryk.	
Afreportering	Departementet orienteres om det udviklede redskab, inden pilottesten iværksættes. Realiseringen af målene afreporteres til departementet halvårligt i 2022.	

Mål 2	Mest muligt arbejdsmiljø for pengene - Effektivt tilsyn	Vægt: 20 pct.
Mål	Målet er opfyldt, hvis AT i 2022 gennemfører 175.900 virksomhedstimer i tilsynet med virksomhederne.	
Metode	<p>Målet vægter 20 point. Målet baserer sig på, at hver tilsynsførende i gennemsnit leverer 600 virksomhedstimer.</p> <p>Målet opgøres ved antallet af timer, som de tilsynsførende fører tilsyn med virksomhederne. Virksomhedstimer omfatter tid til tilsyn, opsøgende kørsel vedr. indsats mod social dumping, møder med virksomhederne, arbejdsmiljørelevant telefonisk dialog (dog ikke Call Center), aftaleforløb og tilbud om dialog og vejledning ifm. påbud.</p> <p>Målopfyldelsen følges løbende i AT's direktionssrapport.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 point ved en målopfyldelse på 85 pct. eller mere og mindre end 90 pct. • 16 point ved en målopfyldelse på 90 pct. eller mere og mindre end 95 pct. • 18 point ved en målopfyldelse på 95 pct. eller mere og mindre end 100 pct. • 20 point ved en målopfyldelse på 100 pct. eller mere. 	
Begrundelse	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.	
Afreportering	Realiseringen af målet følges kvartalsvist i driftssamtalerne og afreporteres til departementet halvårligt i 2022.	

Mål 3	Mest muligt arbejdsmiljø for pengene - Digitalisering og modernisering af IT- understøtningen	Vægt: 10 pct.
Mål	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis AT har udviklet og implementeret den del af roadmap for AT's IT-modernisering, der ligger i 2022.</p> <p>b) hvis AT i 1. halvår 2022 udarbejder en samlet plan for modernisering af IT-understøttelsen med milepæle inkl. samlet pakke for forelæggelse for Statens It-råd og evt. FIU.</p>	
Metode	<p>Mål a) vægter 8 point. Roadmap for 2022 omfatter udvikling og implementering af</p> <ul style="list-style-type: none"> • modernisering af reaktionsområdet • dansk og udenlandsk besøgsrapport • færdiggørelse af risikomodellen for udenlandske virksomheder <p>AT udarbejder et notat om målopfyldelsen for mål a til departementet inden 8. januar 2023.</p> <p>Departementet vurderer målopfyldelsen, som gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 point, hvis alle tre mål er delvist opfyldt • 6 point, hvis et af de tre mål er opfyldt, og de to andre mål er delvist opfyldt • 7 points, hvis to af de tre mål er opfyldt, og det sidste mål er delvist opfyldt • 8 point, hvis alle tre mål er opfyldt. <p>Mål b) vægter 2 point. Den samlede plan for modernisering af IT-understøtningen udarbejdes af AT.</p> <p>AT udarbejder et notat om målopfyldelsen for mål b til departementet inden 15. august 2022. Departementet lægger notatet til grund for vurdering af målopfyldelsen.</p>	
Begrundelse	<p>Moderniseringen af AT's it-systemlandskab skal sikre moderne, datadreven og brugervenlig it-understøttelse af AT's tilsyn samt sammenhængende og entydige opgørelser af bl.a. tilsyn, reaktioner og ressourceforbrug. Det er vigtigt, at moderniseringen færdiggøres hurtigst muligt, så det gamle system kan lukkes og dobbeltdrift og -vedligehold elimineres.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målet følges kvartalsvist på driftssamtalerne og afrapporteres til departementet halvårligt i 2022.</p>	

Mål 4	Gearet til fremtidens arbejdsmarked - SD-området	Vægt: 10 pct.
Mål	Målet er opfyldt, hvis AT gennemfører 48 myndighedsaktioner med Skattestyrelsen og politiet i 2022, jf. samarbejdsaftalen for den fælles myndighedsindsats i 2022.	
Metode	<p>Målet vægter 10 point. Den fælles myndighedsindsats, herunder antal aktioner og samarbejdet omkring aktionerne, planlægges i samarbejde med AT, SKST og politiet. Aktionerne er et centralt element i den fælles myndighedsindsats mod social dumping, hvor myndighederne i fællesskab udvælger relevante tilsynsobjekter. På aktionerne gennemføres en koordineret tilsynsindsats, og myndighederne reagerer over for de overtrædelser, der konstateres på de forskellige myndighedsområder. Antallet af aktioner fastlægges endeligt på et direktørmøde i januar 2022.</p> <p>Den økonomiske ramme for 2022 er uændret, og derfor lægges der op til at fortsætte antal aktioner på det høje niveau, der har været i år. Der tælles på antallet af gennemførte landsdækkende og regionale aktioner i den fælles myndighedsindsats. Der forventes i 2022 gennemført 8 landsdækkende og 40 regionale fælles myndighedsaktioner.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 point når AT deltager i mindst 43 af de aftalte fælles myndighedsaktioner • 8 point når AT deltager i mindst 46 af de aftalte fælles myndighedsaktioner • 10 point når AT deltager i alle de aftalte fælles myndighedsaktioner. 	
Begrundelse	Der er fortsat fokus på, at AT samarbejder med Skattestyrelsen og politiet om at føre tilsyn med udenlandske virksomheder og udenlandsk arbejdskraft i regi af den fælles myndighedsindsats.	
Afreportering	Realiseringen af målene afreporteres til departementet halvårligt i 2022.	

Mål 5	Gearet til fremtidens arbejdsmarked - Arbejdsmiljøaftale og arbejdsskadereform	Vægt: 10 pct.
Mål	<p>Målet er opfyldt, hvis AT har udarbejdet relevant materiale, der på tilfredsstillende måde understøtter ministeren, Folketingets partier og departementet i forhandlingerne om</p> <p>a) en ny politisk aftale om arbejdsmiljø b) en politisk aftale om en arbejdsskadereform.</p>	
Metode	<p>Ad mål a og b) Målene vægter hver 5 point. AT udarbejder senest den 16. december 2022 en redegørelse for AT's indsats og bidrag til at udvikle en ny politisk arbejdsmiljøaftale og en politisk aftale om en arbejdsskadereform. Departementet bedømmer målopfyldelsen ved en vurdering af AT's redegørelse.</p> <p>I vurderingen lægges der vægt på tre parametre, der vægter ligeligt og vurderes helt eller delvist opfyldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet: Vurdering af leverancernes kvalitet. • Rettidighed: Vurdering af, om leverancerne er udarbejdet inden for de opstillede frister. • Samarbejde: Vurdering af samarbejdet mellem AT og departementet. <p>Målopfyldelsen for hvert af målene gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,0 point hvis 1 af de 3 parametre vurderes helt opfyldt, og de 2 andre delvist opfyldt. • 4,0 point hvis 2 af de 3 parametre vurderes helt opfyldt, og det sidste delvist opfyldt. • 5,0 point hvis alle 3 parametre vurderes helt opfyldt. 	
Begrundelse	<p>Den nuværende arbejdsmiljøaftale fra 2019 udløber ved udgangen af 2022, og derfor bliver en vigtig opgave at understøtte de politiske forhandlinger om en ny politisk aftale.</p> <p>Det forventes fortsat, at der i 2022 skal gennemføres politiske forhandlinger om en mulig reformpakke af arbejdsskadeområdet.</p>	
Afrapportering	Realiseringen af målene afrapporteres til departementet halvårligt i 2022.	

Mål 6	Tydlig AT faglighed - Stærk faglighed og kvalitet i sagsbehandlingen	Vægt: 10 pct.
Mål	<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 2021 til 2022 er en positiv udvikling i Arbejds miljøklagenævnets omgørelser af klager over AT's afgørelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Det betyder, at målet for omgørelsesprocenten i 2022 er 10 pct.</p>	
Metode	<p>Ad mål a) Målet vægter 5 point. AT opgør manuelt primo januar 2023 andelen af klagesager, hvor fristen er overholdt. I opgørelsen indgår to forskellige klagetyper 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"> • 4,0 point, hvis mindst 83 pct. og mindre end 85 pct. af klagesagerne overholder fristerne. • 5,0 point, hvis 85 pct. eller mere af klagesagerne overholder fristerne. <p>Ad mål b) Målet vægter 5 point. Opfyldelsen af resultatmålet for 2022 opgøres på baggrund af oplysninger fra Arbejds miljøklagenævnet om omgørelsesprocenten for 2022. Tallene forventes at være tilgængelige ultimo januar 2023.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4,0 point, hvis omgørelsesprocenten er 12,0 pct. eller højere og lavere end 14,0 pct. • 4,5 point, hvis omgørelsesprocenten højere end 10,0 pct. og lavere end 12,0 pct. • 5,0 point (fuld målopfyldelse), hvis omgørelsesprocenten er 10,0 pct. eller lavere. 	
Begrundelse	<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 kvalitet og rettidighed i AT's sagsbehandling af klager over afgørelser.</p>	
Afreportering	<p>Realiseringen af målene afreporteres til departementet halvårligt i 2022.</p>	

Mål 7	Tydelig AT faglighed - Understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde	Vægt: 10 pct.
Mål	Målet er opfyldt, hvis AT senest den 31. december 2022 har igangsat to større kommunikationsindsatser, der i samspil med tilsynet sætter fokus på vigtige arbejdsmiljøproblemer, og når ud til mindst 5 pct. af målgruppen.	
Metode	<p>Målet vægter 10 point. AT udarbejder en redegørelse om målopfyldelsen.</p> <p>Målopfyldelsen gradueres på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4,0 point hvis mindst to kommunikationsindsatser er igangsat rettidigt • 8,0 point hvis mindst to kommunikationsindsatser er igangsat rettidigt og en stikprøve blandt virksomhederne i målgruppen viser, at mindst 5 pct. af målgruppen i den ene kommunikationsindsats har kendskab til indsatsen. Hver stikprøve omfatter min. 500 virksomheder • 10,0 point hvis mindst to kommunikationsindsatser er igangsat rettidigt, og stikprøver blandt virksomhederne i målgruppen viser, at mindst 5 pct. af målgruppen i begge kommunikationsindsatser har kendskab til indsatserne. Hver stikprøve omfatter min. 500 virksomheder. 	
Begrundelse	En mindre del af AT's bevilling anvendes på kerneopgaven kommunikation. For at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø formidler Arbejdstilsynet arbejdsmiljøviden, så virksomhederne sættes i stand til på egen hånd at forebygge, løse og følge op på arbejdsmiljøproblemer.	
Afreportering	Realiseringen af målene afreporteres til departementet halvårligt i 2022.	

Mål 8	Finansiel kontrol	Vægt: 10 pct.
Mål	Målet er fuldt opfyldt, hvis AT ved udgangen af 2022 har forbedret sin finansielle kontrol og sit kontrolmiljø på økonomiområdet.	
Metode	<p>Målet vægter 10 point.</p> <p>I vurderingen af målopfyldelsen lægges ligeligt vægt på, at</p> <p>a) AT har fulgt op på de risici fra det eksterne review, som fremgår af oversigtsark over væsentlige risici revideret i fase 2 af projektet, og hvor AT er angivet som ansvarlig. Oversigtsarket er udarbejdet i regi af det koncernfælles projekt om ministeriets kontrolmiljø på økonomiområdet. Hvis AT har udarbejdet handlingsplan for de risici, der er moderate, høje eller signifikante, som ikke har tilstrækkelige kontroller, og overholdt de frister, der er i handlingsplanen, anses denne del af målet som opfyldt.</p> <p>b) AT har implementeret de eksisterende vejledninger om: Kontrol af rettigheder tildelt på tværs af system og Intern finansiell kontrol, herunder forsvarslinjer. Derudover skal AT implementere kommende vejledninger og cirkulærer på området, som træder i kraft i 2022.</p> <p>Ved årets udgang skal AT redegøre for sin implementering af målet. På baggrund heraf vurderer departementet målopfyldelsen</p>	
Begrundelse	AT fastholder i 2022 sit stærke fokus på kontrolmiljøet på økonomiområdet. Målet for 2022 skal fastholde og yderligere styrke fokus på, at styrelsens forretningsgange og kontroller understøtter et korrekt regnskab og forebygger risikoen for svig.	
Afrapportering	Realiseringen af målene afrapporteres til departementet halvårligt i 2022. AT afrapporterer derudover løbende i regi af projektet om ministeriets kontrolmiljø på økonomiområdet samt på driftssamtaler.	

Mål 9	IT-sikkerhed og GDPR	Vægt: 10 pct.
Mål	<p>Målet er opfyldt,</p> <p>a) hvis AT senest den 30. juni 2022 forelægger en politik for leverandørstyring i forhold til informationssikkerhed og databeskyttelse, der tager udgangspunkt i leverandørstyringsfaserne i Center for Cybersikkerhed og Digitaliseringsstyrelsens vejledning til informationssikkerhed i leverandørforhold.</p> <p>b) hvis AT senest 16. december 2022 forelægger en procedure for tilsyn med leverandører.</p>	
Metode	<p>Ad mål a) Målet vægter 5 point. Målet er opfyldt, når AT til tiden har forelagt en politik for leverandørstyring.</p> <p>Ad mål b) Målet vægter 5 point. Målet er opfyldt, når AT til tiden har forelagt en procedure, der nærmere redegør for, hvordan AT vil gennemføre tilsyn med leverandører.</p>	
Begrundelse	<p>Målet bidrager til at understøtte den fortsatte udvikling af AT's it- og informationssikkerhed (ISO 27001) og persondatabeskyttelse (GDPR/data-beskyttelseslovgivningen) i overensstemmelse med direktionens beslutninger om ny governance og handlingsplan på området. Ved modenheds-vurderingen i 2. halvår 2021 vurderede AT, at AT lå på niveau 2 ud af 5 niveauer, hvoraf niveau 4 er tilfredsstillende, jf. Digitaliseringsstyrelsens standard for ISO 27001-modenhedsmålinger.</p>	
Afrapportering	<p>Realiseringen af målene afreporteres til departementet halvårligt i 2022. Modenheden indenfor informationssikkerhed følges også kvartalsvis på driftssamtalerne.</p>	

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 2022 til og med 31. december 2022.

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.

København den 22. december 2021



Departementschef Søren Kryhmand

København den 22. december 2021



Direktør Sine Frederiksen