



”Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv”

**Strategisk plan for Arbeidstilsynet
for perioden 2008-2011**

11. desember 2007

Forord

Vår visjon, ”Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv”, uttrykker at vi kan bety noe for alle arbeidstakere i Norge. Denne muligheten og dette ansvaret ønsker vi å ta. Arbeidstilsynet vil bidra til et arbeidsliv som har plass for alle, der arbeidstakernes behov for vern og trygghet blir ivaretatt. Et godt arbeidsmiljø bidrar til å fremme jobbtilfredshet og helse hos arbeidstakerne. Dette er verdifullt både for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet.

Arbeidstilsynets viktigste oppgave er å føre tilsyn med at arbeidsmiljøet i norske virksomheter er i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Vi skal også drive et målrettet veilednings- og informasjonsarbeid overfor virksomhetene og samfunnet. Gjennom å synliggjøre arbeidsmiljøets betydning og betingelser i det norske samfunnet, skal vi sette arbeidsmiljøforhold på dagsorden og legge premisser for hvilken standard arbeidsmiljøet i norske virksomheter skal ha.

Strategisk plan for perioden 2008-2011 er et resultat av en grundig revideringsprosess. Utgangspunktet for revideringen er forrige strategiske plan, som hadde fire satsingsområder. Disse var sammenfallende med de fire arbeidsmiljøfaktorene som er de viktigste årsakene til utstøting i arbeidslivet. Vi skal fortsatt rette innsatsen mot disse faktorene, men har organisert strategisk plan i syv satsingsområder vi skal arbeide spesielt med i perioden.

Prioriteringene er begrunnet i kunnskapen Arbeidstilsynet har om arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøtilstanden i Norge, og i en særskilt analyse av arbeidsmiljøtilstanden. Analysen er vedlagt.

Arbeidstilsynet har flere oppgaver enn de som er omtalt her. Disse skal fortsatt ivaretas, men strategiplanen viser hvilke områder vi skal satse tyngst på i kommende periode. Med en felles bevissthet om hvilke oppgaver som prioriteres i årene som kommer, kan vi sammen skape et slagkraftig Arbeidstilsyn.

Denne planen vektlegger i enda sterkere grad enn tidligere at tilsyn er etatens kjernevirksomhet. Vi har satt oss som mål at antallet planlagte tilsyn skal øke i perioden.

Felles verdier skal prege etatens arbeid, både utad og internt. Gjennom å være *kompetent, solid og synlig* skal Arbeidstilsynet bidra til positiv utvikling på arbeidsmiljøområdet i Norge. Verdiene gir også en felles plattform for å videreutvikle et godt arbeidsmiljø for etatens egne ansatte.

Tusen takk til kompetansenettverkene og andre i regionene og direktoratet som har kommet med gode og viktige innspill, både gjennom dialogkonferansen og underveis i revideringsarbeidet. Takk til prosjektgruppa som har ivaretatt revideringsprosessen, og til Arbeidstilsynets ledergruppe som har vært styringsgruppe for prosjektet. Takk også til Rådet for arbeidstilsynet og andre eksterne samarbeidspartnere for nyttige bidrag.

Vår strategiske plan synliggjør overfor omverdenen og oss selv hvilke ambisjoner Arbeidstilsynet har for neste periode. Den skal være et levende, inspirerende og utfordrende dokument for alle oss som arbeider i etaten. La den derfor bli en del av din arbeidshverdag!

Direktør

Ingrid Finboe Svendsen

Innhold

Sammendrag.....	4
1. Arbeidstilsynets oppdrag	6
1.1 Overordnet mål for arbeidsmiljøet i Norge	6
1.2 Arbeidstilsynets formål	6
1.3 Arbeidstilsynets visjon og verdier.....	6
1.4 Arbeidstilsynets mål for perioden 2008-2011	6
2. Satsningsområder i perioden.....	8
2.1. Forebygge muskel- og skjelettplager.....	8
2.2. Forebygge uheldige psykiske belastninger.....	9
2.3. Styrke tilrettelegging og oppfølging	9
2.4. Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer	10
2.5. Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang	10
2.6. Forebygge sosial dumping.....	11
2.7. Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere.....	11
3. Slik skal vi arbeide	12
3.1. Tilsyn	12
3.2. Veiledning.....	13
3.3. Premissgivning	13
3.4. Samarbeid med andre.....	13
4. Slik skal vi bruke ressursene våre.....	15
5. Arbeidstilsynet – kompetent, solid og synlig	16
5.1. Eget arbeidsmiljø.....	16
5.2. Kompetanse- og kunnskapsutvikling.....	16
5.3. Ledelse.....	17

Sammendrag

Som det fremgår av kapittel 1, er det overordnede målet for arbeidsmiljøet i Norge at arbeidstakerne skal ha en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, med trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Arbeidstakernes vern er nedfelt i Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005.

Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at virksomhetene overholder arbeidsmiljølovens bestemmelser. Gjennom tilsyn, kombinert med veiledning, informasjon og samarbeid med andre, kan Arbeidstilsynet bidra til å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade og hindre utstøting fra arbeidslivet. Gjennom riktig bruk av virkemidler, kan etaten også være en premissgiver som setter standard for hva som er et godt arbeidsmiljø. Ut fra dette har etaten utformet sin visjon: ”Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv!”. Arbeidstilsynets verdier, *kompetent, solid og synlig*, skal prege etatens arbeid.

Arbeidstilsynet presenterer i kapittel 2 sine prioriterte satsingsområder for perioden 2008-2011. Innsatsen skal fortsatt rettes mot virksomhetenes arbeidsorganisering og systematiske forebygging av de arbeidsmiljøfaktorene som har størst betydning for inkludering i arbeidslivet:

- Helseskadelige psykososiale forhold
- Helseskadelige ergonomiske forhold
- Helseskadelig kjemisk og biologisk påvirkning
- Ulykkesrisiko

Arbeidstilsynet skal prioritere følgende områder i perioden 2008-2011:

- Forebygge muskel- og skjelettplager
- Forebygge uheldige psykiske belastninger
- Styrke tilrettelegging og oppfølging
- Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer
- Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang
- Forebygge sosial dumping
- Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere

Disse prioriteringene er forankret i inspektørenes samlede kunnskap om arbeidsmiljøet, og en omfattende analyse av arbeidsmiljøtilstanden i Norge, gjennomført av avdeling for dokumentasjon og analyse i direktoratet. Analysen er strategiplanens kunnskapsunderlag (vedlegg 1). Den er basert på etatens egne tilsynsdata og på dokumentasjon fra blant andre Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA).

Planen legger vekt på at de fire arbeidsmiljøfaktorene er dekkende for virksomheten til Arbeidstilsynet, mens de syv satsingsområdene er en tydeliggjøring av hva etaten skal jobbe spesielt med i perioden.

Kapittel 3 beskriver hvordan vi vil arbeide med satsingsområdene. Her understrekes det at tilsyn er etatens kjernevirksomhet og viktigste virkemiddel. Etaten skal gjøre flere tilsyn og prioritere de bransjene som peker seg ut med særskilte utfordringer innenfor satsingsområdene. I tillegg vil Arbeidstilsynet drive utstrakt informasjons- og veiledningsarbeid for å nå flere enn de som treffes direkte gjennom tilsyn.

Kommunikasjon trekkes også frem som et viktig strategisk virkemiddel for å nå flest mulig. Arbeidstilsynet vil aktivt formidle sin kunnskap og vurdering av arbeidsmiljøsituasjonen, sette fokus på sentrale utfordringer og gi eksempler på god praksis, både til virksomheter, beslutningstakere, media og befolkningen for øvrig. Som premissgiver skal Arbeidstilsynet bruke sin kunnskap til å gi faglige og strategiske innspill til overordnede myndigheter og andre aktører på arbeidsmiljøområdet. Å bidra til å utvikle og forenkle regelverket er en sentral oppgave i dette.

I tillegg til tilsyn, informasjon, veiledning og kunnskapsformidling, understreker Arbeidstilsynet at etaten vektlegger et godt samarbeid med andre som jobber med arbeidsliv, helse og velferd. Sammen kan

aktørene, både nasjonalt og internasjonalt få større gjennomslagskraft og oppnå bedre effekt av sin innsats.

Satsingsområdene og måten vi skal arbeide med disse på, får konsekvenser for hvordan vi skal bruke ressursene våre. I kapittel 4 fremgår det at 70 % av ressursene skal brukes på utadrettet arbeid og aktiviteter som støtter opp under utadrettet arbeid: Tilsyn, informasjon og veiledning, premissgiveroppgaver, samarbeid med andre og lovpålagte saksbehandlingsoppgaver. Læring og utvikling skal utgjøre 10 % av ressursbruken, mens det settes av 20 % til ledelse og intern administrasjon.

For å lykkes med målsettingene, må Arbeidstilsynet ha en kompetent og effektiv organisasjon. Ambisjonene for etatens egen organisasjon er beskrevet i kapittel 5. Her blir det understreket at Arbeidstilsynet stiller større krav til arbeidsmiljøet i egen organisasjon enn til andre. Dette begrunnes med at etaten må gå foran med et godt eksempel, samtidig som den også vil være en attraktiv arbeidsplass som beholder og tiltrekker seg kompetente medarbeidere. Et godt arbeidsmiljø skal sammen med god ledelse og målrettet satsing på kunnskapsutvikling og kompetanseoverføring sikre trivsel og effektiv måloppnåelse.

Vedlegg 1 er vår analyse av arbeidsmiljøtilstanden i Norge, og er det kunnskapsunderlaget som strategiplanens prioriteringer er bygget på. Analysen viser at selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge i hovedtrekk er god, er det fortsatt store utfordringer i forhold til arbeidsmiljø og sikkerhet. Over 20 % av arbeidstakerne opplever store helsebelastninger i jobb. Det er registrert en økning i helseproblemer knyttet til psykiske belastninger. Samtidig er ulykker, skader, luftveissykdommer, allergier og arbeidsbetinget kreft fortsatt alvorlige arbeidsmiljøproblemer.

Et annet viktig trekk ved norsk arbeidsliv er at en rekke norske næringer vil mangle arbeidskraft i tiden fremover. Arbeidsinnvandring vil til en viss grad kompensere for dette, men det er behov for at eldre arbeidstakere kan stå i arbeid lengre enn i dag. En sentral utfordring for arbeidslivet er derfor å organisere arbeidet slik at eldre arbeidstakere og de som av helsemessige grunner har behov for tilrettelegging inkluderes, slik at de finner det både mulig og meningsfylt å være en del av arbeidslivet. Det er også viktig å sikre at det økende antallet arbeidsinnvandrere får de lønns- og arbeidsvilkårene de har krav på etter norsk lov. Innsatsen mot sosial dumping må derfor videreføres.

For å sikre en tettere kobling mellom den strategiske planen og resultatoppfølgingen, har Arbeidstilsynet omarbeidet sitt målstyringssystem – måltavla. Vedlegg 2 viser hvilke indikatorer som skal måle om Arbeidstilsynet når målsetningene og gjennomfører strategiene som er beskrevet i kapittel 2. Måltavla inneholder også indikatorer for kritiske suksessfaktorer som arbeidsmiljø, kompetanse- og kunnskapsutvikling, ledelse og kommunikasjon.

1. Arbeidstilsynets oppdrag

1.1 Overordnet mål for arbeidsmiljøet i Norge

Formålet med Arbeidsmiljøloven av 17.juni 2005 er å sørge for at arbeidstakere har et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, med full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og at kravene til arbeidsmiljøet til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. Arbeidsmiljøloven skal sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, og legge til rette for individuelle tilpasninger. Lovens bestemmelser skal bidra til et inkluderende arbeidsliv, og gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø.

1.2 Arbeidstilsynets formål

Arbeidstilsynets formål er å håndheve arbeidsmiljøloven. Etatens hovedmål er å bidra til å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade og å arbeide for et sikkert og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte. Ved å arbeide for å nå disse målene, spiller etaten en viktig rolle i myndighetenes arbeid med å motvirke sykdom, frafall og utstøting i arbeidslivet.

I det forebyggende arbeidet er Arbeidstilsynets oppgave å føre tilsyn med at arbeidsmiljøet i norske virksomheter er i henhold til arbeidsmiljølovens krav, veilede virksomhetene, og vise vei overfor samfunnet og myndigheter om hvilke forhold i arbeidsmiljøet som fremmer helse og inkludering. Det er arbeidsgiver i virksomheten som har ansvaret for å følge de kravene som tilsynet stiller til arbeidsmiljøet.

1.3 Arbeidstilsynets visjon og verdier

”Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv!” er Arbeidstilsynets visjon. Våre verdier, *kompetent, solid og synlig* skal prege arbeidet vårt. Det innebærer at etatens virksomhet skal baseres på dokumentert kunnskap om hva som skaper et godt arbeidsmiljø, en forsvarlig forvaltning av regelverk, og synliggjøring av arbeidsmiljøets betydning og betingelser i det norske samfunnet

Gjennom å drive godt forebyggende arbeid, kan Arbeidstilsynets bidrag også få ringvirkninger for folkehelse, helsepolitikken, trygdepolitikken og arbeidskraftsituasjonen. Et aktivt samarbeid mellom Arbeidstilsynet og andre aktører innen områdene arbeid, helse og velferd, vil legge grunnlaget for å skape et godt arbeidsliv.

1.4 Arbeidstilsynets mål for perioden 2008-2011

I perioden 2008-2011 vil Arbeidstilsynet arbeide for å oppnå følgende:

- Antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager skal øke.
- Antall virksomheter som arbeider systematisk med å forebygge arbeidsrelaterte og uheldige psykiske belastninger skal øke.
- Antall virksomheter som legger til rette for sine arbeidstakere og følger opp sine sykemeldte skal øke.
- Antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge og varig redusere risikoen for å bli syk eller skadet av støy og kjemisk og biologisk eksponering på arbeidsplassen skal øke.
- Antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge arbeidsulykker skal øke, slik at antall skader og skadeomfanget reduseres.
- Alle arbeidstakere i Norge skal ha lovlige arbeidsforhold.

- Unge arbeidstakere og deres arbeidsgivere skal ha kunnskap om arbeidslivets regler og sentrale betingelser for et godt arbeidsmiljø, slik at de unge har best mulig forutsetning for å få en god start i arbeidslivet.

Arbeidstilsynets måltavle (vedlegg 2) er et verktøy som skal sikre løpende oppfølging av om vår innsats er i tråd med de strategiske føringene, og om innsatsen gir ønsket effekt. Ved behov kan korrigerende tiltak dermed iverksettes raskt.

2. Satsingsområder i perioden

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakeres fysiske og psykiske helse og velferd. I planlegging, organisering og ledelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for at det legges vekt på å forebygge uheldige fysiske og psykiske belastninger, og arbeidstaker skal medvirke i utvikling av arbeidsmiljøet. Arbeidet skal legges til rette, slik at integritet og verdighet ivaretas. Fysiske arbeidsmiljøfaktorer skal være forsvarlig innrettet, og arbeidsmiljøet skal sikre arbeidstakerne mot kjemisk og biologisk helsefare. Overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal det iverksettes tiltak for å gi arbeidstaker anledning til å fortsette i arbeid så langt det er mulig.

Arbeidstilsynet vil rette sin innsats mot virksomhetenes arbeidsorganisering og forebygging av de arbeidsmiljøforholdene som fører til helseskader og som er av størst betydning for inkludering i arbeidslivet. Dette er:

- Helseskadelige psykososiale forhold
- Helseskadelige ergonomiske forhold
- Helseskadelig kjemisk og biologisk påvirkning
- Ulykkesrisiko

Som grunnlag for prioritering i perioden 2008-2011, har Arbeidstilsynet vurdert sentrale aspekter ved arbeidsmiljøsituasjonen innen etatens forvaltningsområde. Dette kunnskapsunderlaget for strategisk plan er vedlagt planen. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) har vært viktige kilder i analysen.

Kunnskapsunderlaget (vedlegg 1) viser at hovedutfordringene innen arbeidsmiljøet i stor grad er de samme i dag som de som er trukket frem i strategisk plan for perioden 2004-2007: følgene av effektivisering, endringer i næringsstrukturen, raskere organisasjonsendringer, økt individualisering, mer internasjonalt arbeidsliv, økende arbeidsintensitet i mange bransjer og endret sammensetning av arbeidsstokken. Utviklingen i samfunnet gjør det nødvendig å tilføye ytterligere utfordringer for perioden 2008-2011. Det er fortsatt store utfordringer knyttet til muskel- og skjelettplager, som er den viktigste årsaken til utstøting fra arbeidslivet. En annen sentral utfordring er en følge av at arbeidsmarkedet er avhengig av arbeidstakere fra utlandet. Det medfører at basisrettigheter i form av ansettelseskontrakter og minstelønn er blitt et aktuelt tema. Et tredje forhold er at kravene om tilrettelegging, både individuelt og generelt er gjort mer tydelig i Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005.

Arbeidstilsynet skal prioritere følgende satsningsområder i 2008-2011:

- Forebygge muskel- og skjelettplager
- Forebygge uheldige psykiske belastninger
- Styrke tilrettelegging og oppfølging
- Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer
- Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang
- Forebygge sosial dumping
- Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere

2.1. Forebygge muskel- og skjelettplager

Muskel- og skjelettplager skal forebygges. De største utfordringene knyttet til arbeidsmiljøet er å finne gode forebyggende grep rettet mot det store omfanget av slike plager. Analyser viser at muskel- og skjelettplager har sammenheng med organisatoriske, psykososiale og ergonomiske forhold. Årsakssammenhengene er sammensatte og krever en helhetlig og tverrfaglig tilnærming.

Mål:

Antall virksomheter som systematisk forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager skal øke.

Strategier:

- Øke antall tilsyn i virksomheter og bransjer med høy risiko for muskel- og skjelettplager.
- Øke kunnskapen om årsakssammenhenger mellom muskel- og skjelettplager og ergonomiske, psykososiale og organisatoriske forhold.
- Systematisere og videreutvikle metoder og tilsynspraksis.
- Drive veiledning og holdningsskapende arbeid rettet mot å skape helsefremmende arbeidsplasser, forebygge muskel- og skjelettplager og informere om gode løsninger.

2.2. Forebygge uheldige psykiske belastninger

Uheldige psykiske belastninger som har sammenheng med psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidet, skal forebygges og reduseres.

Analyser viser at arbeidsrelaterte psykiske belastninger og muskel- og skjelettplager har sammenheng med psykososiale og organisatoriske forhold. Årsakssammenhengene er sammensatte. Ledelse og medvirkning er organisatoriske forhold av betydning for arbeidsmiljøet. Andre organisatoriske og psykososiale forhold av betydning for arbeidsmiljøet er sosiale forhold, omstillingsprosesser, emosjonelt arbeid og arbeidsbelastning, herunder arbeidstid og arbeidsbetinget stress. Sentrale psykososiale forhold er ivaretagelse av ansattes integritet og verdighet i arbeidet, forebygging og håndtering av vold, trusler og belastende konflikter, samt beskyttelse mot trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Mål:

Antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge arbeidsrelaterte og uheldige psykiske belastninger skal øke.

Strategier:

- Øke antall tilsyn i bransjer og virksomheter der risikoen for uheldige psykiske belastninger er stor.
- Øke kunnskapen internt og eksternt om sammenhengen mellom helse og psykososiale og organisatoriske forhold.
- Utvikle gode metoder for tilsyn og veiledning.
- Konkretisere og synliggjøre Arbeidstilsynets krav til virksomhetene når det gjelder psykososiale og organisatoriske arbeidsbetingelser.
- Påvirke utsatte bransjer til å forebygge vold og trusler, samt ha systemer for håndtering og oppfølging av opplevde volds- og truslesituasjoner.

2.3. Styrke tilrettelegging og oppfølging

Et inkluderende arbeidsliv (IA) innebærer at leder og medarbeidere i fellesskap arbeider for å utvikle arbeidsmiljøet. Arbeidslivet skal være attraktivt for arbeidstakere i alle livsfaser, og tilgjengelig for alle som vil og kan arbeide.

For å oppnå dette må virksomhetene etablere gode rutiner og praksis innen tilrettelegging for alle arbeidstakere generelt og arbeidstakere med redusert arbeidsevne spesielt. Virksomhetene må også ha rutiner for å følge opp sine sykemeldte.

Mål:

Antall virksomheter som legger til rette for sine arbeidstakere og følger opp sine sykemeldte skal øke.

Strategier:

- Føre tilsyn med at virksomhetene har gode rutiner og tiltak for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med og uten redusert arbeidsevne.
- Risikobaserte tilsynene ved å arbeide for å få kjennskap til status og utvikling knyttet til sykefravær og manglende oppfølging av sykmeldte i konkrete virksomheter gjennom informasjonsutveksling med NAV.

- Informere og veilede virksomhetene om lovens krav når det gjelder arbeidsgivers plikt til tilrettelegging og oppfølging, både med egne tiltak og i samarbeid med NAV.
- Gjennom tilsyn og kunnskapsutvikling sette standarden for arbeidsgivers plikt for tilrettelegging og oppfølging.
- Følge opp virksomhetenes bruk av bedriftshelsetjeneste i arbeidet med tilrettelegging.

2.4. Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer

Risikoen for sykdom og helseplager som skyldes støy og kjemisk og biologisk påvirkning på arbeidsplassen, skal reduseres. Kjemisk og biologisk eksponering kan føre til alvorlige helseskader, og kan over tid resultere i invaliditet og død. Samtidig er det behov for å øke kunnskap om helseeffekter ved eksponering av sammensatte kjemiske og biologiske faktorer.

Arbeidsrelatert støy kan føre til alvorlige helseproblemer. Foruten nedsatt hørsel, kan konsekvensene av støy være arbeidsrelatert stress og økt ulykkesrisiko.

Mål:

Antall virksomheter som jobber systematisk for å forebygge og varig redusere risikoen for å bli syk eller skadet av støy og kjemisk og biologisk eksponering på arbeidsplassen skal øke.

Strategier:

- Øke antall tilsyn i bransjer og virksomheter der det er størst risiko for luftveis- og hudlidelser, nevrologiske skader og arbeidsbetinget kreft.
- Legge til rette for effektiv innsamling og systematisering av data om kjemisk og biologisk eksponering i norsk arbeidsliv.
- Foreta markedskontroll med produsent/importører/omsetters HMS-datablad og merkeetiketter for kjemiske stoffer.
- Øke kontrollen med at virksomhetene etterlever administrative normer for forurensning i arbeidsatmosfæren.
- Benytte kunnskap ervervet i Europeisk arbeidsmiljøuke 2005 og utføre tilsyn i bransjer som er mest utsatt for støy.
- Veilede virksomhetene om de helsemessige konsekvensene ved støy, samt informere om gode tiltak.

2.5. Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang

Arbeidsulykker kan og skal forebygges. Konsekvensene for arbeidstaker kan være fysiske eller psykiske skader, eller en kombinasjon av disse to. Noen ulykker resulterer i dødsfall.

Fall er årsak til mange arbeidsskader. Maskiner, verktøy og utstyr er involvert i mange ulykker. En forskriftsmessig maskinpark og korrekt bruk av sikringsutstyr vil forebygge mange arbeidsulykker.

Gransking av ulykker avslører en kjede av årsaker. Ofte kan årsakene spores tilbake til mangelfull ledelse, styring, opplæring og lignende organisatoriske forhold. Forebygging av ulykker er dermed å påvirke virksomhetenes systematiske HMS-arbeid.

Mål:

Antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge arbeidsulykker skal øke, slik at antall skader og skadeomfanget reduseres.

Strategier:

- Øke antall tilsyn i bransjer som statistisk har høy ulykkesrisiko, og særlig føre tilsyn med teknisk sikkerhet i virksomhetene

- Foreta markedskontroll av maskiner og utstyr.
- Veilede virksomhetene i bruk av risikovurderinger for å forebygge ulykker.
- Ha god forståelse av hvorfor ulykker skjer og kompetanse i å avdekke årsakssammenhenger.
- Følge opp alvorlige arbeidsulykker i alle bransjer, gjennom tilsyn og samarbeid med politiet.

2.6. Forebygge sosial dumping

Sosial dumping skal bekjempes. Arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere utsettes ofte for ulovlige arbeidsforhold i Norge. Dette omfatter lønns- og arbeidsvilkår, sikkerhet, og andre arbeidsmiljøforhold. Som bidrag til å sikre opprettholdelsen av den norske arbeidsmiljøstandarden, vil Arbeidstilsynet reagere overfor de aktørene som bevisst bryter spilleregler for arbeidsforhold i Norge.

Mål:

Alle arbeidstakere i Norge skal ha lovlige arbeidsforhold.

Strategier:

- Føre tilsyn med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i bransjer som har høy andel av arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere.
- Samarbeide med andre etater (politiet, skattemyndighetene og Utlendingsdirektoratet) for å sikre samordning av statlige kontroll- og informasjonstiltak, herunder deltagelse i statlig servicekontor for arbeidsinnvandrere og arbeidsgivere i Oslo.
- Bruke informasjonstiltak og media aktivt for å synliggjøre at sosial dumping ikke er akseptabelt.

2.7. Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere

Arbeidstilsynet skal gå offensivt ut med informasjon til unge arbeidstakere. Statistikk viser at unge arbeidstakere er mer utsatt for ulykker, støy og tunge løft i arbeidslivet enn eldre arbeidstakere. Mange unge arbeidstakere er sysselsatt i bransjer med en høy andel nye uføre. Unge har ofte mangelfulle arbeidskontrakter og har mindre erfaring med arbeidsmiljø og konsekvenser av uheldige arbeidsmiljøforhold.

For å minimere omfanget av de arbeidsmiljøproblemer vi gjør rede for i kunnskapsunderlaget (vedlegg 1), er det viktig å komme tidlig på banen og nå de som er på vei inn i arbeidslivet med relevant informasjon.

Mål:

Unge arbeidstakere og deres arbeidsgivere skal ha kunnskap om arbeidslivets regler og sentrale betingelser for et godt arbeidsmiljø, slik at de unge har best mulig forutsetning for å få en god start i arbeidslivet.

Strategier:

- Gjennomføre tilsyn i utvalgte bransjer med høy andel av unge arbeidstakere, inkludert lærlingbedrifter.
- Gjennomføre informasjons og – veiledningsarbeid rettet mot ungdomsskoler, videregående skoler, ungdomsbedrifter, og universitets- og høyskolesektoren.
- I samarbeid med NAV bidra med informasjon til ungdom i skolepliktig alder om holdninger til arbeid, helse og velferd.
- Jobbe mot utdanningsmyndighetene for at arbeidsmiljø tas inn i de unges utdanninger.

3. Slik skal vi arbeide

Arbeidstilsynets viktigste virkemidler for å bidra til at virksomhetene følger opp arbeidsmiljølovens bestemmelser er:

- Tilsyn
- Veiledning
- Premissgivning
- Samarbeid med andre

Det er ved å kombinere disse virkemidlene Arbeidstilsynet oppnår størst effekt i sin virksomhet.

Tilsyn er etatens kjernevirksomhet. Gjennom tilsynsvirksomheten skal etaten kontrollere at arbeidsgiverne sørger for at de ansatte ikke utsettes for belastninger i arbeidet som fører til helseskader.

Foruten å avdekke ulovlige forhold i den enkelte virksomhet og pålegge oppretting av disse, har tilsynsvirksomheten en forebyggende funksjon. Ved bruk av kontroll, veiledning og reaksjoner, vil Arbeidstilsynet bidra til å heve arbeidsmiljøstandarden i Norge. I perioden er det derfor et mål at antall planlagte tilsyn økes, uten at dette går på bekostning av kvaliteten.

Virksomhetenes organisering av arbeidet skal vurderes som årsak til mangler og avvik, og virksomhetenes systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet skal være i fokus i etatens utadrettede arbeid.

Effekten av tilsynsvirksomheten styrkes og underbygges gjennom informasjons- og veiledningsarbeid. Arbeidstilsynet har bred kunnskap om arbeidsmiljø, utviklingstrekk og effekter av myndighetenes virkemiddelbruk i arbeidslivet. Derfor skal Arbeidstilsynet aktivt formidle kunnskap til virksomhetene, for å øke forståelsen av å arbeide systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet. Vi skal sette arbeidsmiljø på dagsorden gjennom å være synlig i media og samfunnsdebatten for øvrig. Ved at vi benytter vår kunnskap til å synliggjøre effekter og sammenhenger i et komplisert og sammensatt arbeidsliv, legger vi premisser og viser vei for utvikling av arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet skal være en pådriver til samarbeid med andre aktører som arbeider med inkludering, helse og velferd. Samhandling med partene og bransjeorganisasjoner er nødvendig for å skape et bedre og sikrere arbeidsmiljø. Dette gir mulighet for kunnskapsdeling, god ressursutnytting og ikke minst økt gjennomslagskraft og måloppnåelse i forhold til ambisjonene om å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i Norge.

Arbeidstilsynets lovpålagte oppgaver som byggesaksbehandling og arbeidstidsdispensasjoner er også viktige i etatens forebyggende arbeid. Etatens byggesaksbehandling skal sikre universell utforming av arbeidslokaler, med god luftkvalitet, gode lysforhold og ergonomiske forhold, nødvendig sikring og tilstrekkelig plass for å utføre oppgavene. Ved behandling av søknader etter arbeidsmiljølovens arbeidstidskapsittel, skal det legges avgjørende vekt på arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

3.1. Tilsyn

Gjennom tilsynsvirksomheten skal vi:

- Kontrollere at det regelverket vi forvalter blir overholdt, og følge opp kontroll som avdekker avvik fra krav i lov eller forskrift med hensiktsmessig reaksjon (pålegg, stansing, tvangsmulkt og/eller anmeldelse).
- Prioritere arbeidsplasser og virksomheter med høy risiko for alvorlige arbeidsmiljøproblemer (risikobasert tilsyn). Hovedtyngden av Arbeidstilsynets tilsyn skal være planlagte.
- Prioritere hendelsesbaserte tilsyn på bakgrunn av alvorlige arbeidsmiljøforhold og vurdering av hensiktsmessighet. Hendelsesbaserte tilsyn er tilsyn som foretas i forbindelse med ulykker, på bakgrunn av meldinger om uheldige arbeidsmiljøforhold eller etter medieoppslag om alvorlige arbeidsmiljøforhold.

- Ha hovedfokus på at virksomhetens HMS-arbeid (helse, miljø og sikkerhet) er organisert slik at leder og medarbeidere aktivt og kontinuerlig bidrar til å kartlegge og vurdere risikoforhold og iverksette forbedringstiltak.
- Vurdere organisatoriske forhold som årsak til mangler og avvik. Leders bevissthet om utfordringer knyttet til det organisatoriske arbeidsmiljøet skal økes. Leders ansvar for å organisere og tilrettelegge arbeidet for økt inkludering skal vektlegges.
- Føre tilsyn med at de virksomheter som er pålagt å ha tilknyttet bedriftshelsetjeneste har dette, og at arbeidsgiver har sørget for at bedriftshelsetjenesten utfører oppgaver i samsvar med de kravene som er stilt i lov og forskrift.
- Bidra til å utvikle helsefremmende arbeidsplasser gjennom å føre tilsyn med virksomhetenes eget HMS-arbeid. Arbeidstilsynet vil styrke kunnskapen og utvikle hensiktsmessige tilsynsmetoder og veiledningsmaterieill i forhold til arbeidsmiljøfaktorer som gir helsefremmende arbeidsplasser, med et arbeidsmiljø og en kultur som gir god helse og utvikling for alle på arbeidsplassen.

3.2. Veiledning

Som veileder skal vi:

- Bruke kommunikasjon strategisk for å nå flest mulig, og som et av flere virkemidler for å vise vei og nå de målene etaten setter seg for arbeidsmiljøet i Norge.
- Være synlig som samfunnsaktør og bidra til å sette arbeidsmiljø på agendaen, gjennom media og deltakelse i debatter, konferanser og seminarer.
- Gi informasjon og veiledning til virksomhetene om lovkrav og om faktorer som er viktige for et sikkert og godt arbeidsmiljø, slik at virksomhetene selv kan ivareta og forbedre eget arbeidsmiljø.
- Bruke internett og svartjenesten som våre viktigste kanaler for å spre kunnskap og være i direkte kontakt med publikum i stort omfang.
- Formidle eksempler på god praksis, både på intranett og internett. Relevante tilsynsrapporter og pålegg skal publiseres på internett for at andre kan dra lærdom av disse.
- Bidra til at arbeidstakere i Norge har tilgang på informasjon på et språk og i en form de forstår.
- Veilede virksomheter i bruk av risikovurdering.

3.3. Premissgivning

Som premissgiver skal vi:

- Benytte etatens kunnskap, dokumentasjon, veiledninger og analyser til å sette standard for arbeidsmiljøarbeidet, og gi strategiske råd og innspill til beslutningstakere, overordnet myndighet og andre aktører på arbeidsmiljøområdet.
- Være pådriver for utvikling av konsistent og effektivt regelverk og bidra til normsetting og utvikling av gode rammebetingelser på arbeidsmiljøområdet.
- Utvikle og forenkle regelverket på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet, herunder ivareta norske forpliktelser som følge av EØS-avtalen og bidra til nasjonal implementering.
- Bidra til å sette arbeidsmiljøkriminalitet på dagsorden og skjerpe straffnivået ved brudd på loven i et tett samarbeid med lokal politimyndighet og Økokrim.
- Ta initiativ til at overordnede myndigheter utreder alternative virkemidler ved brudd på loven i tilfeller der slike vurderes bedre egnet som insentiv for å forebygge og etterleve regelverket.
- Bidra til å ivareta norske interesser og gi gode faglige innspill i den lovforberedende fasen i arbeidet under EØS-avtalen.
- Bidra til å ivareta norske forpliktelser som følge av ILO-konvensjoner og – standarder.

3.4. Samarbeid med andre

Vi skal:

- Ivareta oppgaven som koordinerende etat for tilsyn mot alle virksomheter på land som er omfattet av forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontrollforskriften). De etater som er forpliktet til å koordinere seg, er Arbeidstilsynet, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Næringslivets sikkerhetsorganisasjon, Statens

forurensningstilsyn, Statens strålevern og Statens helsetilsyn. I tillegg omfatter samarbeidet Mattilsynet og Petroleurstilsynet.

- Samarbeide med NAV og Sosial- og helsedirektoratet om forhold knyttet til tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne.
- Samarbeide med politiet og utlendingsmyndighetene på satsningsområdet sosial dumping.
- Samarbeide med Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) og andre forskningsinstitusjoner i videreutvikling av etatens arbeidsmiljøkunnskap.
- Samarbeide med partene i arbeidslivet for å utvikle felles forståelse for hvor og hvordan innsatsen for et godt arbeidsliv skal rettes. Det overgripende og strategiske samarbeidet med partene i arbeidslivet skal foregå i Rådet for Arbeidstilsynet.
- Samarbeide og utveksle erfaringer med andre nasjonale myndigheter og relevante internasjonale organisasjoner og samarbeidspartnere.

4. Slik skal vi bruke ressursene våre

Mest mulig av etatens ressurser skal til enhver tid brukes på det utadrettede arbeidet. Alle interne prosesser skal støtte effektivt opp under den utadrettede virksomheten. Kontinuerlig fokus på kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling skal også prioriteres slik at etaten kan være i forkant av utviklingen og gjøre riktige vurderinger.

Ressursbruken skal i planperioden dreies mot tilsynsvirksomheten. Dette gir følgende ressursfordeling:

- 70 % skal brukes til utadrettet arbeid og aktiviteter som støtter opp om utadrettet arbeid. Dette omfatter gjennomføring av tilsyn, informasjons- og veiledningsarbeid, premissgivning og samarbeid med andre, samt lovpålagte saksbehandlingsoppgaver.
- 10 % skal brukes til læring og utvikling, herunder nettverksarbeid, metodeutvikling, kurs m.m.
- 20 % skal brukes til ledelse og intern administrasjon.

I det utadrettede arbeidet skal Arbeidstilsynet bruke mest mulig av sine ressurser til å oppnå resultater på de syv satsningsområdene. Det er de prioriterte satsningsområder som vurderes å ha størst effekt med hensyn til å redusere helsemessige belastninger og øke inkluderingen i arbeidslivet (se kunnskapsunderlaget (vedlegg 1) for analyse av risikoforholdene i arbeidslivet i forhold til sykefravær).

De syv satsingsområdene overlapper til en viss grad hverandre og må sees i sammenheng når konkrete aktiviteter planlegges. En retningsgivende føring for hvordan innsatsen mellom de syv områdene skal vektas, fremgår av tabellen nedenfor.

Satsningsområder	Prosentvis fordeling
Forebygge muskel- og skjelettplager	28
Forebygge psykiske belastninger	10
Styrke tilrettelegging og oppfølging	10
Forebygge sosial dumping	20
Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang	15
Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer	15
Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere	2

5. Arbeidstilsynet – kompetent, solid og synlig

For å nå målene og gjennomføre strategiene for de syv satsingsområdene, må organisasjonen Arbeidstilsynet være god på flere områder. Det gjelder særlig følgende:

- Eget arbeidsmiljø
- Kompetanse- og kunnskapsutvikling
- Ledelse

I tillegg er det viktig å ha god internt og eksternt kommunikasjon, god ressursprioritering og gode interne prosesser og støttesystemer. Tillit og troverdighet og tverrfaglig internt samarbeid er også viktige forutsetninger for at Arbeidstilsynet skal nå målene sine. Kvaliteten på alle disse områdene skal sikres gjennom etatens styringssystem.

Arbeidstilsynets miljøpolitikk skal også integreres i etatens styringssystem. Det innebærer at det skal gjennomføres tiltak som sikrer at etaten tar hensyn til miljømessige konsekvenser av sine aktiviteter. Særlig er det et mål å redusere den interne reisevirksomheten, men også på områdene innkjøp, energi og avfall skal etaten tilstrebe en miljøprofil.

5.1. Eget arbeidsmiljø

Som foregangsetat og for selv å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg høyt kompetente medarbeidere, skal vi ha et godt arbeidsmiljø. Virksomhetens oppgaver skal legges til grunn for faglig og personlig utvikling. Så langt det er mulig skal det tas hensyn til den enkeltes behov. Veiledning og tilrettelegging skal tilpasses den enkelte.

Mål:

Ansatte skal oppleve arbeidsglede og utvikling i et støttende og faglig utfordrende arbeidsmiljø.

Strategier:

- Legge til rette for at hver medarbeider får benytte sin kompetanse og utvikle seg i tråd med Arbeidstilsynets mål og strategier.
- Regelmessig kartlegge arbeidsmiljøet, blant annet ved å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse annethvert år. Forbedringstiltak rettet mot arbeidsmiljøet skal skje i samspill mellom ledelse, ansatte, tillitsvalgte og verneombud.
- Gjennomføre særskilte tiltak for å styrke etatens fellesskapsfølelse og helhetsforståelse.

5.2. Kompetanse- og kunnskapsutvikling

Som tilsynsmyndighet, premissgiver og veileder skal Arbeidstilsynet være i forkant av utviklingen. Dette krever en kompetent, dynamisk og endringsdyktig organisasjon. Ulike arbeidsformer og fleksibel organisering skal sikre tverrfaglig kunnskapstilnærming og erfaringslæring. Det skal settes av tid til at hver medarbeider deltar i kunnskapsdeling og -formidling. Kompetansenettverk, regionvis fordeling av ansvaret for nasjonale områder og prosjektarbeidsformen er sentrale for å utvikle Arbeidstilsynets samlede kompetanse. Etatens kunnskap skal utvikles i samspill mellom regioner og direktorat. Avdelingen for dokumentasjon og analyse i Direktoratet for arbeidstilsynet har en sentral rolle i dette. Den skal akkumulere kompetanse og kunnskap fra etatens tilsynsvirksomhet, fra forskning, fra partene i arbeidslivet og fra andre statlige og kommunale myndigheter.

Mål:

Ansatte skal ha riktig faglig kompetanse relatert til de strategiske satsningsområdene. Som organisasjon skal etaten ha høy endringskompetanse.

Strategier:

- Utvikle en kompetansestrategi ut fra en kartlegging og prioritering av kompetansebehov, herunder også sikre effektive systemer og metoder for kunnskapsdeling.
- Sikre at kompetansenettverkene fungerer effektivt, har gode rammebetingelser og nødvendig faglig, pedagogisk og organisatorisk kompetanse.
- Sikre at etatens kompetanse synliggjøres, dokumenteres og benyttes som del av etatens beslutningsgrunnlag.
- Samarbeide med andre tilsynsetater om opplæring for å utvikle en tilsynsprofil med klare krav til hvilken tilsynsutøvelse virksomheter og samfunn skal forvente.
- Stimulere og legge til rette for metodeutvikling.

5.3. Ledelse

Arbeidstilsynet skal ha en motiverende, tydelig og delegerende ledelse. Det innebærer en ledelse som gir klare føringer på retning, rammer og forventninger, men som samtidig gir medarbeiderne stor frihet til å utføre selve arbeidet. Arbeidstilsynet har vært igjennom en omfattende omstilling, og det er behov for å tydeliggjøre og fullføre konsekvensene av etatens organisasjonsmodell.

Mål:

Arbeidstilsynet skal ha tydelige, støttende og tilretteleggende ledere som gjennom ansvarliggjøring av medarbeiderne oppnår gode resultater innen etatens satsningsområder.

Strategier:

- Ha en ledelse med fokus på felles verdier og aktuelle utfordringer for etaten og den enkelte leder. Ledelsen skal ha støtte i praktiske lederverktøy. Lederutviklingen skal være differensiert på nivå og funksjon, og legges til allerede eksisterende møtearenaer.
- Utvikle og ta i bruk styringssystemer som sikrer oppfølging av strategisk plan.
- Følge opp strategisk plan gjennom et helhetlig styringssystem som revideres årlig, for å sikre etterlevelse og kontinuerlig forbedring.
- Kontrollere at tilsynsvirksomheten utøves i henhold til vedtatte retningslinjer. Tilsynshåndboka skal gjennomgås årlig og revideres annethvert år.
- Vurdere hvordan administrative støttefunksjoner skal organiseres for på best mulig måte å understøtte den utadrettede virksomheten.
- Sikre effektiv intern kommunikasjon ved å arbeide for kontinuerlig forbedring av kommunikasjonsprosessene i etaten og utnytte teknologiske verktøy når det er formålstjenlig.