



Enheten för statistik och analys  
Carin Håkansta, 010-730 91 76  
arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Redogörelse för Arbetsmiljöverkets verksamhet för resterande del av arbetsmiljöstrategin

Härmed översänds Arbetsmiljöverkets rapport enligt regeringsuppdraget om Arbetsmiljöverkets verksamhet för resterande del av arbetsmiljöstrategin.

I detta ärende har generaldirektören Erna Zelmin-Ekenhem beslutat. I den slutliga handläggningen har även stf. generaldirektören Håkan Olsson deltagit. Föredragande har varit senioranalytikern Carin Håkansta.

Erna Zelmin-Ekenhem

Carin Håkansta



ARBETSMILJÖ  
VERKET

Datum  
2019-02-21

Vår beteckning  
2018/035383

Sid  
2 (23)



## Återrapportering regeringsuppdrag: redogörelse för Arbetsmiljöverkets verksamhet för resterande del av arbetsmiljöstrategin

Regeringen har bett Arbetsmiljöverket (AV) att på ett övergripande sätt redogöra för myndighetens verksamhet för resterande del av arbetsmiljöstrategin (2016-2020). I enlighet med uppdraget har det förts en fortlöpande dialog mellan Arbetsmarknadsdepartementet och Arbetsmiljöverket och det genomfördes ett möte 2018.

Uppdraget bygger på tre frågeställningar. AV ska redogöra för:

1. Hur regeringens styrning får genomslag i myndighetens verksamhet och prioriteringar. Enligt uppdraget kommer regeringens styrning till uttryck i arbetsmiljöstrategin, AV:s instruktion och nya uppdrag till myndigheten.
2. Hur kunskap och erfarenheter från återrapporterade uppdrag inom ramen för arbetsmiljöstrategin används i myndighetens arbete.
3. Skälen till att AV väljer att använda ett visst tillvägagångssätt (såsom tillsyn av olika slag, marknadskontroll, regler, analys, information, samråd och samverkan) för att åstadkomma förändring inom ett visst område och därmed verka för en tillfredsställande arbetsmiljö på ett resurseffektivt sätt.

### Sammanfattning

1. Regeringens styrning får huvudsakligen genomslag i myndighetens verksamhet och prioriteringar på två sätt. För det första påverkas AV:s prioriteringar eftersom politiken ingår i den omvärldsanalys som ligger till grund till AV:s strategiska verksamhetsplan. För det andra påverkas AV när det gäller hur myndigheten organiserar sin verksamhet. Detta märks i ändringar i arbetsordningen, orsakade av exempelvis beslutet att utlokalisera verksamhet till Mölndal, och att frågor som pekats ut av regeringen integreras och permanentas i myndighetens verksamhet.
2. Kunskap och erfarenheter från återrapporterade uppdrag inom ramen för arbetsmiljöstrategins tre prioriterade områden används på många och olika sätt i myndighetens arbete, exempelvis:
  - Inom området "nollvision" har myndigheten byggt upp en nationell och internationell samverkansstruktur för att motverka osund konkurrens som bland annat bidrar till en ökning av myndighetsgemensamma kontroller.



- Inom området "hållbart arbetsliv" har tillsynsinsatser inom bemanningsbranschen lett till att denna aspekt integrerats i alla inspektioner.
  - Inom området "psykosocial arbetsmiljö" har AV integrerat organisatorisk och social arbetsmiljö i en betydande del av sin kommunikations- och tillsynsverksamhet.
3. Myndigheten kan vidta flera åtgärder när det gäller att möta eller hantera en arbetsmiljöfråga: inspektion, regelgivning, informationsinsatser och analys/framtagande av kunskapsunderlag. Sammantaget kan sägas att AV alltid har som mål att välja den eller de åtgärder som ger mest nytta, som har störst potential att möta eller stoppa/minska den risk eller det arbetsmiljöproblem som vi har att hantera.



## **1. Regeringens styrning i Arbetsmiljöverkets verksamhet och prioriteringar.**

AV ska redogöra för hur regeringens styrning får genomslag i myndighetens verksamhet och prioriteringar. Enligt uppdraget kommer regeringens styrning till uttryck i arbetsmiljöstrategin, AV:s instruktion och nya uppdrag till myndigheten.

Under punkt 1.1. beskrivs hur regeringen styr AV:s prioriteringar genom dess inflytande på myndighetens verksamhetsplanering. Under punkt 1.2. beskrivs hur regeringens styrning påverkar det sätt på vilket AV organiserar sin verksamhet.

### **1.1. Regeringens styrning påverkar Arbetsmiljöverkets strategiska inriktning genom verksamhetsplaneringen**

AV:s verksamhetsplanering utgår från arbetsordningen och från den treåriga strategiska verksamhetsplanen. I AV:s strategiska verksamhetsplan 2018-2020 (se bilaga) pekar generaldirektören ut områden som behöver utvecklas och genomföras för att bättre kunna möta nya utmaningar i arbetslivet i och inom statsförvaltningen. Den strategiska verksamhetsplanen bygger till stor del på regeringens styr signaler i arbetsmiljölagen, myndighetsförordningen, instruktionen, regleringsbrev, andra beslut från regering och riksdag samt Regeringens arbetsmiljöstrategi 2016-2020. Ett annat viktigt underlag är AV:s årliga omvärldsrappporter och långsiktiga scenarieanalyser AV2020 (dnr 2011/101440) och AV2030 (klar under 2019).

De årliga omvärldsrappporterna bygger på analyser av såväl omvärld som invärld och omfattar:

1. Regeringspolitiken, så som den uttrycks i regeringsförklaringen och budgetpropositionerna.
2. Motionsflödet i riksdagen.
3. Arbetsmiljöpolitiken, så som den uttrycks i myndighetsförordningen (2007:515), förordningen med instruktion för Arbetsmiljöverket (2007:913), de årliga regleringsbrev och tillkommande regeringsuppdrag samt i En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016 - 2020 (skr. 2015/16:80).
4. Förvaltningspolitiken och andra politikområden, främst från socialdepartementet.
5. Signaler från EU och andra delar av världen.
6. Signaler från Ekonomistyrningsverket, Riksrevisionen, Arbetsgivarverket, myndigheter.
7. Domar och lagstiftning på nationell och EU-nivå.
8. Händelser i samhället.



9. AV:s statistik.
10. Forskning och kunskapssammanställningar.
11. Det vi själva uppmärksammar och lär.

Det bör tilläggas att påverkan även sker åt andra hållet, det vill säga att AV också påverkar regeringens arbetsmiljöpolitik. AV:s omvärldsanalysverksamhet, med information från bland annat statistik, tillsyn och kunskapssammanställningar, låg till grund för den lägesrapport av arbetsmiljöområdet som AV levererade på uppdrag av regeringen 2015 (dnr 2015/00702) inför arbetet med att formulera en arbetsmiljöstrategi.

Regeringen pekar ut tre särskilt prioriterade områden i arbetsmiljöstrategin. Även AV pekar ut tre områden i sin strategiska verksamhetsplan (se nedan). Regeringen och AV har inte pekat ut samma områden men det finns tydliga överlappningar. Skillnaderna beror på att målen i AV:s strategiska verksamhetsplan även innefattar löpande verksamhet, exempelvis marknadskontroll, och påverkas av alla de faktorer som ingår i den ovan beskrivna omvärldsanalysen.

#### **Regeringens arbetsmiljöstrategi 2016-2020: kort beskrivning av de prioriterade områdena**

1. *Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor*  
Riskutsatta branscher, marknadskontroll, utländska arbetsgivare och deras arbetstagare, osund konkurrens i arbetslivet, rapportering och registrering av tillbud och olyckor.
2. *Ett hållbart arbetsliv*  
Unga, äldre, hushållsnära tjänster, nya sätt att organisera arbetet, bemanningsanställda.
3. *Psykosocial arbetsmiljö*  
Stress, kontaktyrken och illegitima arbetsuppgifter, gränslöst arbetsliv och arbetstid, mobbning, hot och våld.

#### **Arbetsmiljöverkets strategiska verksamhetsplan 2018-2020: kort beskrivning av de utpekade utvecklingsområdena**

1. *Vi skapar förutsättningar för ordning och reda på arbetsmarknaden*  
Sund konkurrens naturlig del av löpande arbetet, hållbar samverkan med andra myndigheter nationellt och regionalt, tydlig och effektiv utstationering, tydligare hur uppdrag förhåller sig till svenska modellen och arbetsrätten.
2. *Vi vill påverka morgondagens arbetsliv*  
Nya motiverande kommunikationsformer, kunskap om digitalisering och arbetslivet, ny regelstruktur och modernt digitalt regelverk, nya företags- och anställningsformer samt nya tillsynsverktyg.



3. *Vi är en innovativ och samverkande myndighet som är rättssäker och effektiv*  
Utveckling och digitalisering av processer och tjänster, gemensam kultur med tillit, gott bemötande och förståelse för utveckling och förändring.

Arbetsmiljöstrategins inriktning har påverkat tillsynen på flera sätt. För att öka antalet inspektioner inom branscher där osund konkurrens ofta förekommer prioriterar AV numera samtliga tillsynsbara tips om fallrisker, asbest och arbetstid. Arbetsmiljöstrategin har även påverkat inriktningen på planerad tillsyn (nationella tillsynsprojekt). Tillsynsprojektet "Nollvision" fokuserar på handhållna maskiner, säkra stopp och trycksatta anordningar. Tillsynsprojektet "Ett hållbart arbetsliv" är inriktat mot systematiskt arbetsmiljöarbete och belastningsergonomi.<sup>1</sup>

## 1.2. Regeringens styrning påverkar hur Arbetsmiljöverkets organiserar verksamheten

Den övergripande styrningen av myndighetens löpande verksamhet sker i arbetsordningen. I den fördelar och preciserar generaldirektören instruktionens ansvar och beslutsbefogenheter till avdelningscheferna. Inom vissa områden finns det även särskilda strategier, direktiv eller handlingsplaner som ger kompletterande vägledning och ansvarsfördelning.

Ändringar i instruktionen och regeringsuppdrag har bidragit till att utpekade verksamheter har integrerats och permanentats i AV:s löpande verksamhet. Detta har även bidragit till att AV gjort förändringar i hur verksamheten organiseras, och att arbetsordningen ändrats som följd.

Genom en organisatorisk förändring har en ny enhet skapats som samlar och renodlar all marknadskontroll inom myndigheten för att förbättra kvaliteten och produktiviteten (se även Informationsruta 3). Fram till 2018 var denna verksamhet utspridd på olika enheter och relativt svagt förankrad i resten av verksamheten.

Den del av verksamheten som kommer att genomgå mest förändring under resterande del av arbetsmiljöstrategin är emellertid tillsynen av aktörer som medvetet bryter mot regelverket och utstationering. Beslutet att skapa en sjunde avdelning, *Avdelningen för myndighetsgemensam kontroll* (AV:s arbetsordning dnr 2018/068180) är i linje med AV:s strategiska verksamhetsplan för 2018-2020 ("Vi skapar förutsättningar för ordning och reda på arbetsmarknaden") och är även

---

<sup>1</sup> Under 2018 bedrevs tillsyn i branscherna däckshantering och lokalvård. Arbetet ingår även i ett europeiskt samarbete inom en SLIC-kampanj (SLIC= Senior Labour Inspection Committee) samt inom ramen för pilotverksamheten Cross Border Enforcement (CBE).



en följd av regeringens styrning. Regeringen pekade ut verksamheten i arbetsmiljöstrategin och även genom en instruktionsändring i 2 § 1 till: "Arbetsmiljöverket har till uppgift att...planera tillsynen främst med utgångspunkt i analyser av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket". Placeringen av avdelningen i Mölndal är en följd av regeringsuppdraget om utlokalisering (A2018/00160/ARM). Även organiseringen av den nya avdelningen har påverkats. Eftersom frågorna är stora och breda krävs samordning och nära tillgång till dedikerade resurser liksom involvering från nära nog samtliga avdelningar inom myndigheten (se Informationsruta 1). Till skillnad från tidigare avdelningsövergripande projekt och program samlar den nya avdelningen olika kompetenser från olika avdelningar på permanent basis i linjen. Därmed kan AV samordna frågorna och behandla dem som en naturlig del av verksamheten. Detta behövs inte minst för att klara av fortsatt samverkan efter årsskiftet 2020/2021, då uppdraget om Metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll (A2017/02422/ARM) tillsammans med sju andra myndigheter upphör.

#### **Informationsruta 1. Avdelningen för myndighetsgemensam kontroll i Mölndal**

##### *Ansvarsområden:*

- Samordning av myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.
- Det operativa arbete som utgår från EU-kommissionens plattform mot odeclarerat arbete samt det nordeuropeiska samarbetet kring dessa frågor.
- Hantering av anmälningsskyldigheten för utstationerad arbetskraft inom ramen för förvaltning av utstationeringsregistret.
- Samordning av Arbetsmiljöverkets uppdrag som behörig myndighet vid bistånd enligt 9 c § utstationeringslagen (1999: 678).
- Handläggning av sanktionsavgifter kopplade till utstationering där underlaget kommer från avdelningen för inspektion.
- Registerkontroll av utstationeringsregistret samt handläggning och beslut om sanktionsavgifter kopplade till registerkontrollen.
- Handläggning av ärenden som följer av Arbetsmiljöverkets funktion som förbindelsekontor enligt 9 § utstationeringslagen.
- Besvarande och frågeställande genom EU:s informationssystem för den inre marknaden, IMI.
- Handläggning och beslut om statsbidrag till arbetsmarknadens parter för att främja kunskapsutbyte och samverkan med myndigheter i syfte att motverka brott och andra regelöverträdelser i arbetslivet enligt förordningen (2018:1404).





## 2. Användning av kunskap och erfarenheter från uppdrag i regeringens arbetsmiljöstrategi

AV ska redogöra för hur kunskap och erfarenheter från åiterrapporterade uppdrag inom ramen för arbetsmiljöstrategin används i myndighetens arbete. Eftersom rapporten ska ha en övergripande karaktär kommer endast större uppdrag att beskrivas samt några få utvalda exempel på övriga regeringsuppdrag.

Jämställdhet genomsyrar hela arbetsmiljöstrategin, liksom flera tidigare regeringsuppdrag. Detta har bidragit till att myndighetens verksamhet i allt högre grad integrerar genusperspektivet i dess olika delar. Uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten som JIM-myndighet ledde till att AV införde en jämställdhetsstrategi och anställde en strateg för att leda arbetet. Jämställdhetsstrategin koordinerar uppdrag från regeringen, samverkar med andra myndigheter och leder även ett avdelningsöverskridande nätverk som ska bidra till att ytterligare höja nivån på myndighetens jämställdhetsarbete. För att uppnå en mer djupgående och permanent jämställdhetsintegrering inkluderas numera jämställdhetsperspektivet i alla inspektioner. Jämställdhet är också en av de styrande principerna i regelförnyelsearbetet.

### 2.1. Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor

I åiterrapporteringen av regeringsuppdraget att analysera dödsolyckor i mansdominerade branscher (dnr 2017/006582) nämns att AV ska arbeta fram en avdelningsövergripande strategi för att öka effektiviteten i detta arbete. I januari 2019 beslutades *Strategi för Arbetsmiljöverkets nollvisionsarbete* (dnr 2018/059738) som är inspirerad av regeringens arbetsmiljöstrategi och Trafikverkets nollvision (se Informationsruta 2 nedan). Uppdraget *Olycksförebyggande åtgärder för arbetstagare som arbetar på och vid väg* bekräftade tidigare erfarenheter, nämligen att arbetstagare i vägmiljö är en utsatt grupp. Denna slutsats, samt statistik som pekar på samma sak, har lett till att vägmiljö pekats ut som ett av de fyra områden som prioriteras i nollvisionsstrategin.

#### Informationsruta 2. Strategi för Arbetsmiljöverkets nollvisionsarbete

- Arbetsmiljöverkets nollvision är: Ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete.
- Strategin syftar till att systematiskt och strukturerat angripa väl kända frågor på nya sätt för att åstadkomma en snabbare förändring inom ett avgränsat område.
- Tidsplanen är 2019-2025 med sikte på 2030.



- Inledningsvis är inriktningen dödsolyckor inom fyra områden: Arbetsfordon och mobila maskiner, Fall från höjd, Träd och djur samt Vägmiljö.
- En samordningsfunktion som byggs upp 2019-2020 ska se till att öka fokus och samverkan i myndigheten samt öka samverkan med andra aktörer.

Uppdraget *Webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige* var ett samarbete mellan 12 myndigheter. Det mynnade ut i förslaget att Svenska Institutet skulle samordna informationen. Så har det även blivit och AV hänvisar numera till Svenska institutets samlade information i sin utstationeringsverksamhet. En lärdom från uppdraget är vikten av att myndigheter samverkar och kommunicerar för att undvika dubbelarbete och otydliga signaler till medborgarna.

Uppdragen knutna till *Förstärkt tillsyn av företag som bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar samt särskilda informationsinsatser* har lett uppbyggnaden av en struktur för samverkan med andra myndigheter, vilket bland annat har möjliggjort gemensamma kontroller. Inspektionerna kommer även fortsättningsvis att genomföras av inspektionsavdelningen, men samordningen övergår i den nya avdelningen i Mölndal (se Informationsruta 1). Kunskap och erfarenheter från verksamheten har lett till att antalet gemensamma inspektioner har kunnat öka från ca 150 år 2017 till drygt 1 100 år 2018 och framtagning av ett brett informationsmaterial, framför allt filmer och lektionsmaterial, som kommer att kunna användas i myndighetens fortsatta arbete.

### **Informationsruta 3. Uppdraget att bedriva marknadskontroll**

AV valde att slå samman tre uppdrag kopplade till marknadskontroll i en rapport om metodutveckling för strategisk marknadskontroll (dnr 2016/040027). Rapporten identifierade en rad förbättringsområden kopplade till metodutveckling för strategisk marknadskontroll, det vill säga hur AV kan bedriva systematisk omvärlds- och marknadsanalys för underlag till strategiska beslut om kommande marknadskontrollinsatser.

Resultaten från uppdragen har lett till utveckling av en rad olika informationskanaler, metoder och verktyg, exempelvis:

- AV:s statistik- och analysenhet har, i samverkan med Tullverket, tagit del av importdata för att få en tydligare bild av varuflöden in i Sverige från länder utanför EU. Syftet är att identifiera ekonomiska aktörer som importerar produkter till Sverige.
- Utökad samverkan med partsorganisationer i syfte att snabbare fånga upp trender och problemområden på arbetsmarknaden.



- Analys av data för att ge ett underlag till det marknadskontrollprogram som ska tas fram under hösten 2019.

Förslaget att ge Marknadskontrollrådet i uppdrag att tillhandahålla ett myndighetsgemensamt IT-verktyg ligger hos regeringen. Förslag på interna verksamhetsförbättringar är på gång, exempelvis:

- Förbättrad hantering och analys av Arbetsmiljöverkets arbetsskade statistik
- Mer systematisk hantering och spridning av information relevant för marknadskontroll inom myndigheten.

## 2.2. Ett hållbart arbetsliv

Uppdraget att ta fram ett *Urvalskriterium för tillsyn* ledde till en förstudie om hur man skulle kunna utveckla ett instrument som synliggör branscher och arbetsställen där tidigt utträde från arbetsmarknaden kan relateras till arbetsmiljöfaktorer. Förstudien visar att data från anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar ger otillräckligt underlag för urvalsbeslut samt att interna data behöver ses över och kvalitetssäkras. Denna kunskap använder AV nu i arbetet med att ta fram ett instrument som ska bidra till ett mer träffsäkert urval av de arbetsställen som inspekteras. Ett så kallat "automatiserat urvalsstöd", som bygger på en algoritm och olika datakällor, ska bidra till urval av riskfyllda arbetsställen.

Uppdraget *Seminarieserie i samband med Europeiska arbetsmiljöbyråns kampanj för ett hälsosamt arbetsliv 2016/2017* genomfördes tillsammans med arbetsmarknadens parter och följdes även av fler partsgemensamma seminarier. Under uppdraget utnyttjades även ett annat regeringsuppdrag: att ta fram kunskapssammanställningar. En kunskapssammanställning om friska arbetsplatser för alla åldrar togs fram och användes såväl till seminarierna som till den inspektörsutbildning som organiserades i samband med det nationella tillsynsprojektet. Rapporten översattes även till engelska och kunde därigenom spridas till övriga EU-länder.

Uppdraget *Tillsyn inom bemanningsbranschen* ledde till ökad kunskap bland inspektörerna om skyldigheter och rättigheter i kundföretag och bemanningsföretag. För att lyfta och synliggöra frågan ändras inspektionsrutinerna nu så att inspektörerna frågar om det finns inhyrda arbetstagare på arbetsstället.



### 2.3. Psykosocial arbetsmiljö

Inom detta område sammanfaller regeringsuppdragen i hög grad med AV:s lansering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA-föreskriften, AFS 2015:4), vilket gör det svårare att urskilja om det är just kunskap och lärdomar från regeringsuppdragen som har påverkat myndighetens arbete. För att integrera OSA i kommunikationen och tillsynen har AV bland annat bedrivit omfattande kommunikationsinsatser, kompetensutveckling av samtliga inspektörer och integrerat OSA i rutinerna för inspektion så att det är en del av verktygslådan för alla inspektioner.

Uppdragen *Tillsyn av psykosocial arbetsmiljö i äldreomsorgen och tillsyn av socialsekreterare* bekräftade resultat från tidigare tillsyn inom offentlig sektor, nämligen att problem med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön tenderar att handla om obalans mellan krav och resurser vilket medför en ohälsosam arbetsbelastning. Erfarenheter från uppdragen har bland annat lett till att AV har arbetat fram "Strategi för tillsyn av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på hög nivå inom kommun och landsting/region" i syfte att bedriva en effektivare tillsyn i dessa sektorer. I korthet går strategin ut på att tillsynen i första hand vänder sig till den administrativa och politiska ledningen för att stärka dem i att ta sitt arbetsmiljöansvar och arbeta förebyggande med sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Dialogen med ledningen kompletteras med enhetsvisa stickprovskontroller, i form av inspektioner, inom kommuner, landsting och regioner.

Uppdraget *Förstärkt tillsyn och genomförande av kommunikationsinsatser beträffande arbetstid* kopplades till OSA-föreskriften, vilket gjorde det lättare att ta upp arbetstidslagen i inspektionerna än tidigare. AV fortsätter nu med utbildningar och tillsynsinsatser förknippade med arbetstidslagen. Förutom signaler från regeringen beror detta på att antalet tips och anmälningar gällande arbetstid kraftigt har ökat på senare tid.



### 3. Varför ett visst tillvägagångssätt används

AV ska även redogöra för skälen till att myndigheten väljer att använda ett visst tillvägagångssätt för att åstadkomma förändring inom ett visst område och därmed verka för en tillfredsställande arbetsmiljö på ett resurseffektivt sätt.

Myndigheten kan vidta flera åtgärder när det gäller att möta eller hantera en arbetsmiljöfråga. Dessa är inspektion, regelgivning, informationsinsatser och analys/framtagande av kunskapsunderlag. Sammantaget kan sägas att AV alltid har som mål att välja den eller de åtgärder som bedöms ge mest nytta, som har störst potential att möta eller stoppa/minska en risk eller ett arbetsmiljöproblem.

#### **Inspektion**

Inspektion är den skarpaste myndighetsutövningen. Det är också den mest personalintensiva och kostsamma åtgärden. Inspektion väljs när myndigheten bedömer att det i det aktuella fallet är nödvändigt eller att det ger ett tydligt mervärde att inspektörer fysiskt besöker arbetsställen för att på plats ta del av en händelse eller för att bedriva tillsyn. Myndigheten måste alltid noga prioritera vilka arbetsställen som ska besökas. AV kan inte vara överallt och det är inte heller myndighetens uppdrag, inte ens när det faktiskt hänt något. Inspektionsinsatser kan även göras tillsammans med andra myndigheter vilket till exempel är fallet i arbetet mot osund konkurrens.

Andelen arbetstid som ägnas åt händelsestyrd tillsyn har ökat under senare år. Ett skäl till denna ökning är att den händelsestyrda obligatoriska tillsynen blivit mer komplexa och därför tar mer tid. Den ökade komplexiteten beror i sin tur på att den allt oftare handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Ett annat skäl är att AV har förändrat prioriteringen i den tillsyn som genomförs utifrån tips och arbetstagares anmälan. AV agerar nu i alla ärenden som berör fallrisker, asbest eller arbetstid - förutsatt att de är tillsynsbara. Sammantaget innebär det att den händelsestyrda tillsynen har ökat. Tillsyn inom ramen för marknadskontroll skiljer sig från övrig tillsyn, bland annat därför att den oftast rör både domstolar och EU:s rättsapparat. Därför används andra tillvägagångssätt än i traditionell tillsyn av arbetsmiljön.

#### **Regelgivning**

Ibland ser AV att det finns anledning att mer generellt och permanent precisera risker för olyckor eller krav på främst förebyggande åtgärder. Då används möjligheten att inom ramen för föreskriftsrätten besluta nya eller kompletterande regler. Detta används främst för att skapa en gemensam standard för vad som ska gälla för olika risker när AV bedömer att ett fenomen



fått en mer generell karaktär. Genom att besluta om regler kan myndigheten också precisera vilka sanktioner som brott mot reglerna kan innebära.

Under 2019 har AV:s regelverksamhet sitt huvudsakliga fokus på införandet av en ny och modern (digital) regelstruktur. Arbetet innebär betydande förändringar för AV:s intressenter och medarbetare, vilket kräver en kraftsamling från stora delar av myndigheten.

### **Informationsinsatser**

Informationsinsatser har den fördelen att AV, till skillnad från inspektioner genom fysiska besök, kan nå ut brett med viktiga frågor till arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud, liksom till media och allmänheten. Breda informationsinsatser skapar uppmärksamhet kring arbetsmiljöfrågorna och därmed ett tryck på arbetsplatserna. Ett exempel på det var informationsinsatsen i samband med OSA-föreskriften, i vilken en dokumentärfilm skapade intresse och engagemang både i media och på arbetsplatserna. På AV:s webbsida finns information riktad till arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. Myndigheten arbetar även proaktivt med media och med spridning i sociala medier.

Nu utvecklar AV nya och motiverande kommunikationsformer genom satsningar på behovsanpassad kommunikation inom exempelvis regelförnyelsearbetet och nollvisionsstrategin. Syftet är att motivera människor att söka kunskap som främjar en god arbetsmiljö.

### **Analys/framtagande av kunskapsunderlag**

Kunskap om olika företeelser och forskningsresultat är viktiga för myndighetens val av åtgärder. AV behöver därför ofta ta fram material som sammanställer kunskapsläget inom ett visst område eller när det gäller en viss risk. Utifrån detta görs analyser som sedan kan ligga till grund för vilken typ av åtgärd som ska vidtas. Ibland handlar det om flera åtgärder till exempel både inspektions- och informationsinsatser.

Under 2019 analyseras hur AV:s uppdrag förhåller sig till den svenska modellen och arbetsrätten. Syftet med analysen är att ta fram ett kunskapsunderlag som utreder en komplicerad fråga som i allt högre grad påverkar myndigheten genom olika förändringar i omvärlden.

### **Samråd**

AV:s samråd med arbetsmarknadens parter och andra intressenter på arbetsmiljöområdet är en av framgångsfaktorerna för att på ett effektivt sätt nå förbättringar ute på arbetsplatserna.



För att ytterligare förstärka detta arbete tar AV fram förbättrade arbetsätt och arbetsformer i syfte att öka delaktigheten och förståelsen för myndighetens olika roller och uppdrag. Arbetet har intensifierats i början av 2019 och en dialog förs med arbetsmarknadens parter för att skapa förståelse och delaktighet.

Samverkan med andra myndigheter har länge haft stöd av upparbetade kanaler och i många fall även överenskommelser mellan myndigheterna. AV:s olika prioriteringar gör emellertid att behovet av samverkan kan variera över tid. Syftet för samverkan är främst ökad förståelse för vilka olika tillsynsinsatser som genomförs samt att kunna utbyta erfarenhet och expertis i olika frågor.



ARBETSMILJÖ  
VERKET

Datum  
2019-02-21

Vår beteckning  
2018/035383

Sid  
16 (23)





## Bilaga: Strategisk verksamhetsplan 2018-2010 (dnr 2017/027206)

### Generaldirektörens inledning

Den strategiska verksamhetsplanen är ett stöd i Arbetsmiljöverkets arbete för att uppfylla vårt uppdrag. Därför fokuserar planen på de myndighetsövergripande områden och åtgärder som jag ser att vi behöver utveckla och genomföra under 2018-2020. Vi gör det för att bättre kunna möta nya utmaningar i arbetslivet och inom statsförvaltningen. Utvecklingsområdena berör olika delar av organisationen olika mycket över tid. Den strategiska verksamhetsplanen med aktiviteter<sup>2</sup> tydliggör våra gemensamma prioriteringar.

Vårt utvecklings- och förbättringsarbete ska vara behovsdrivet. Det innebär att vi ska förbättra vårt arbete så att arbetsmarknadens parter och våra intressenter upplever ett ökat värde. Behovsdriven utveckling ändrar inte vårt uppdrag och vår roll. Vi ska fortsätta ta ansvar och göra rätt saker utifrån vårt uppdrag, men vi ska förenkla vardagen för enskilda, företag och organisationer så att de kan fullgöra sina uppgifter inom våra ansvarsområden. Därför behöver vi ännu mer än i dag ta reda på våra intressenters behov och ha ett "utifrån och in perspektiv" i allt vi gör. Vi ska utveckla våra arbetssätt och följa upp resultatet av vilka förflyttningar vi har gjort.

Enligt vår kanalstrategi<sup>3</sup> är våra intressenter alla kvinnor och män, flickor och pojkar som berörs av vår verksamhet. Det innebär att våra intressenter är människor i olika åldrar, från olika länder, med olika förstaspråk och med olika funktionsnedsättningar. När vi planerar en aktivitet måste vi alltid definiera vilken specifik målgrupp som är mottagare av aktiviteten och budskapet för att kunna utgå från deras behov och situation. Vi ska möta varje målgrupp på det sätt som passar dem bäst. Inte alla intressenter har en tydlig bild av vad arbetsmiljö faktiskt är, och det måste vi också ta hänsyn till.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> bilaga med aktiviteter, kommer att kompletteras inför VP-arbetet 2018

<sup>3</sup> arbetsgivare, arbetstagare, skyddsombud, tillverkare, importörer, distributörer, journalister, studerande, övriga aktörer, till exempel arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, myndigheter och branschorganisationer.

<sup>4</sup> dnr 2015/021413



Vi ska också vara en effektiv och innovativ myndighet som arbetar energisnålt och smart. Det gör vi genom att vi utveckla och förbättra hur vi arbetar. Vi vågar prova nytt – det ger drivkraft framåt.

Vår egen arbetsmiljö ska ge varje medarbetare rätt förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter. I vår arbetsmiljöpolicy har vi formulerat vad det innebär för oss. Vår arbetsmiljöhandbok<sup>5</sup> är vårt verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete, och i den finns också våra mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön<sup>6</sup>.

Våra kompetensförsörjningsanalyser ska hjälpa oss att säkerställa att vi har den kompetens som behövs för att genomföra vårt uppdrag. I vår kompetensförsörjningsplan<sup>7</sup> tydliggör vi våra gemensamma prioriteringar.

Erna Zelmin Ekenhem  
Generaldirektör

---

<sup>5</sup> dnr 2015/021875

<sup>6</sup> dnr 2016/043470

<sup>7</sup> dnr 2017/004211<sup>8</sup> Regeringsskrivelse 2015/16:80 s.15<sup>9</sup> dnr 2017/005902



## Vårt uppdrag och styrning

Arbetsmiljöverket arbetar på uppdrag av regeringen. Ohälsa och olycksfall i arbetet ska enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) förebyggas i syfte att uppnå en god arbetsmiljö. Vårt uppdrag är att verka för att så få som möjligt skadar sig eller blir sjuka på grund av arbetet.

De grundläggande bestämmelserna för vår verksamhet finns i:

- myndighetsförordningen (2007:515)
- förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket
- regeringens årliga styrning i regleringsbrev till Arbetsmiljöverket med uppdrag och återsrapporteringskrav
- andra beslut av riksdag och regering som rör Arbetsmiljöverket.

Utöver ovanstående har Regeringen i sin arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020<sup>8</sup> uttryckt att arbetsmiljön, förutom att förebygga ohälsa och olycksfall, ska motverka att människor lämnar arbetslivet i förtid.

Generaldirektören preciserar målen för verksamheten och verksamhetens inriktning inom ramen för riksdagens och regeringens beslut.

Vi har tolkat vårt uppdrag i vår vision och verksamhetsidé. Vår värdegrund vägleder oss i vårt arbete. Se nedan.

### **Vår vision**

Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö.

### **Vår verksamhetsidé**

Vi arbetar för allas rätt till sunda, säkra och utvecklande arbetsförhållanden. Vi och vårt arbete speglar samhällets mångfald. Vi driver på, för att det på varje arbetsplats ska finnas ett aktivt arbetsmiljöarbete, där alla kan och vill bidra. Vi samverkar brett och motiverar till ett ökat engagemang för arbetsmiljöfrågorna. Genom analys, regler, kommunikation och inspektion främjar vi ett hållbart arbetsliv. Vi utvecklas hela tiden för att möta samhällets och arbetslivets förändringar.

### **Vår värdegrund**

Vi är trovärdiga, kommunikativa och offensiva.

<sup>8</sup> Regeringsskrivelse 2015/16:80 s.15<sup>9</sup> dnr 2017/005902



### Vår löpande verksamhet

Vi bedriver verksamheten i en linjeorganisation som kompletteras av processer.

Den övergripande styrningen av verksamheten sker i arbetsordningen. I arbetsordningen<sup>9</sup> fördelar och preciserar generaldirektören ansvar för vårt uppdrag och delegerar ansvaret för de olika verksamhetsområdena och processerna till avdelningscheferna.

Avdelningscheferna anger riktning, prioriterar sin verksamhet och beslutar om aktiviteter. Det görs årligen i avdelningarnas verksamhetsplanering. Avdelningscheferna har ett ansvar för att verka för effektiva arbetsformer, rådgöra och arbeta över avdelningsgränserna så att vi tillsammans uppfyller vårt uppdrag

Arbetsordningen besvarar inte alltid alla frågor. Inom vissa områden finns det särskilda strategier, projekt- och programdirektiv eller handlingsplaner som ger kompletterande vägledning och ansvarsfördelning. Det handlar oftast om fleråriga uppdrag över avdelningsgränser som kräver hög grad av tydlighet, samsyn om tolkning och prioriteringar.<sup>10</sup>

### Vår verksamhetsutveckling

Den strategiska verksamhetsplanen är i första hand generaldirektörens styrning till avdelningscheferna av hur vi arbetar med vår gemensamma verksamhetsutveckling under strategiperioden (tre år).

Den strategiska verksamhetsplanen beskriver de utvecklingsområden och åtgärder som vi ska fokusera på. Den innehåller också en handlingsplan<sup>11</sup> med aktiviteter som konkretiserar vad vi ska göra.

Utvecklingsarbetet organiseras i linjen, i projekt eller i programform beroende på områdets komplexitet och behovet av samordning. Vi styr

---

<sup>9</sup> dnr 2017/005902

<sup>10</sup> bilaga förteckning över våra strategier, kommer att kompletteras under VP-processen 2018

<sup>11</sup> bilaga med aktiviteter, kommer att kompletteras under VP-processen 2018



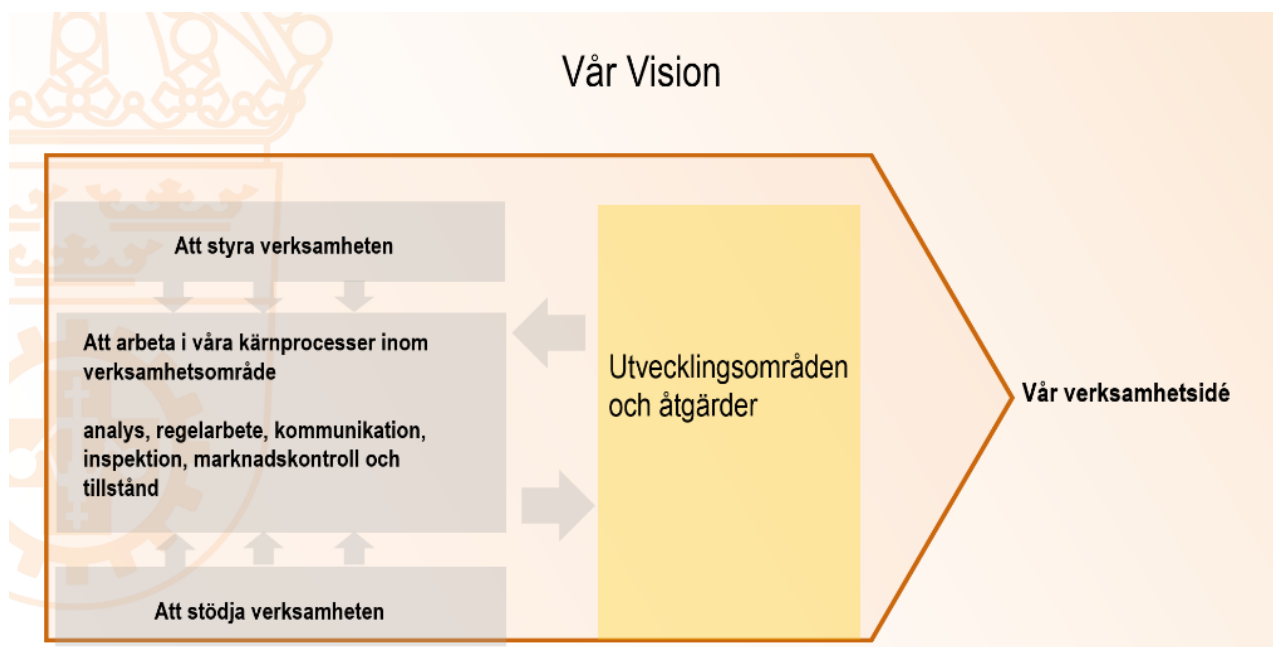
it-utvecklingen i program enligt effekthemtagningsprocessen. Övrigt förbättringsarbete planeras, genomförs och följs upp av respektive avdelning i de processer som man ansvarar för.

### Vår styrmodell

Vi har en styrmodell som stöd för vår planering och uppföljning. Vi planerar, genomför och följer upp vår verksamhet i verksamhetsområden utifrån ett tydligt syfte som utgår från intressenternas perspektiv.

Ledningsverktyget Stratsys är vårt stöd för planeringsarbetet. Utifrån ansvar i arbetsordningen och för prioriterad utveckling av verksamheten tar Avdelningscheferna fram ettåriga verksamhetsplaner, resursplanerar och lämnar förslag till internbudget kommande år.

Figur av vår styrmodell:





### **Utvecklingsområden och åtgärder 2018-2020**

Generaldirektören har beslutat om följande utvecklingsområden och åtgärder för åren 2018-2020. Beslutet utgår ifrån vårt uppdrag, vår omvärldsanalys och statistik, vårt arbete med att integrera jämställdhet och tillgänglighet, andra utvärderingar och analysrapporter.

#### **Vi skapar förutsättningar för ordning och reda på arbetsmarknaden**

Vi ska offensivt och i samverkan med arbetsmarknadens parter och andra aktörer, hantera de nya förutsättningarna på arbetsmarknaden som äventyrar ordning och reda genom att

- verka för sund konkurrens
- verka för ökad tydlighet, förutsebarhet och regelefterlevnad vid utstationering
- verka för tydlighet om hur vårt uppdrag förhåller sig till den svenska modellen och arbetsrätten.

#### **Vi vill påverka morgondagens arbetsliv**

Vi ska utveckla vår tillsyn<sup>12</sup> så att vi bättre främjar arbetsrelaterad hälsa för kvinnor och män i morgondagens arbetsliv genom att

- förnya våra regler
- utveckla vår förmåga att möta och påverka arbetslivets digitala transformation
- göra fördjupade analyser om nya företagsformer, anställningsformer och verksamhetsformer samt tydliggöra hur vi ska se på begreppen arbetsgivare och anställd
- i samverkan med andra myndigheter utveckla en tillitsfull tillsyn.

#### **Vi är en innovativ och samverkande myndighet som är rättssäker och effektiv**

Vi ska anpassa vår verksamhet i riktning mot målet för den statliga förvaltningspolitiken<sup>13</sup>. Vi utvecklar vår kvalitet, service och

---

<sup>12</sup> begreppet tillsyn inkluderar inspektion, regler, analys och kommunikation.

<sup>13</sup> målet för den statliga förvaltningspolitiken är en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och som därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete.



tillgänglighet genom att fokusera utvecklingsarbetet inom områdena digitalisering, vår egen organisations kultur och styrning. Vi ska

- utveckla eller omforma våra arbetssätt med hjälp av digitaliseringens möjligheter
- utveckla vår styrning och våra arbetsformer
- säkerställa att vårt utvecklings- och förbättringsarbete är behovsdrivet
- utveckla och stärka vår gemensamma kultur och vårt interna samspel.