



## Sunt arbete

# Ramplan för ansvarområdena för arbetarskyddet **2020–2023**



Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:65

## Sunt arbete

Ramplan för arbetarskyddets ansvarsområden 2020–2023

Social- och hälsovårdsministeriet

ISBN PDF: 978-952-00-4118-2

Päribilder: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Rodeo, Shutterstock

Helsingfors 2019

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	18.9.2019	
<b>Publikationens titel</b>	Sunt arbete – Ramplan för ansvarområdena för arbetarskyddet 2020–2023		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:65		
<b>Diarie-/projektnummer</b>	STM113:00/2018		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4118-2	<b>ISSN PDF</b>	2242-0037
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2</a>		
<b>Sidantal</b>	38	<b>Språk</b>	svenska
<b>Nyckelord</b>	arbetarskyddsförvaltning, arbetarskydd, säkerhet i arbetet, tillsyn, utveckling av förvaltningen		
<b>Referat</b>	<p>Syftet med utarbetandet av en ramplan är att fastställa gemensamma mål för verksamheten inom ansvarområdena för arbetarskyddet och för utvecklingen av verksamheten för en fyraårsperiod 2020–2023. I synnerhet strategin för social- och hälsovårdsministeriet samt policyn som preciserar strategin i fråga om arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet, regeringsprogrammet för Antti Rinnes regering samt en analys av arbetslivets omvärld har påverkat innehållet i målen för ramplanen.</p> <p>I ramplanen definieras visionen för ansvarområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken samt de gemensamma riktlinjerna och effektmålen för verksamheten för åren 2020–2023. I visionen har arbetsförhållandena, det splittrade arbetslivet, arbetets belastning, den ständiga förnyelsen, informationen och digitaliseringen identifierats som de viktigaste fenomenen som påverkar verksamheten inom ansvarområdena för arbetarskydd. Konkreta åtgärder i anslutning till effektmålen avtalas separat vid det årliga resultatavtalet.</p> <p>Trots förändringarna i arbetslivet har det påvisats att det traditionella arbetarskyddsområdet – dvs. olyckor, yrkessjukdomar samt bekämpning av andra arbetsrelaterade hälsorisker – fortfarande utgör merparten av verksamheten inom ansvarområdena för arbetarskyddet. I ramplanen betonas att målet ska vara förnyelse och en stegvis utveckling av verksamheten med sikte på aktiva, effektiva arbetarskyddsmyndigheter med verksamhet på riksomfattande nivå. I planeringen och utvecklingen av verksamheten är det viktigt med en kontinuerlig utvärdering av verksamhetsmiljön och ett effektivt utnyttjande av information samt ett samarbete med externa och interna samarbetspartner. Omsorg om personalens kompetens och välbefinnande är förutsättningar för en resultatrik och effektiv tillsyn.</p>		
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet		
<b>Beställningar/distribution</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="mailto:vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	18.9.2019
<b>Julkaisun nimi</b>	Tervettä työtä – Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2020–2023	
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:65	
<b>Diaari/hankenumero</b>	STM113:00/2018	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4118-2	<b>ISSN PDF</b> 2242-0037
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2</a>	
<b>Sivumäärä</b>	38	<b>Kieli</b> ruotsi
<b>Asiasanat</b>	työsuojeluhallinto, työsuojelu, työturvallisuus, valvonta, hallinnon kehittäminen	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Runkosuunnitelman laadinnan tavoitteena on määritellä työsuojelun vastuualueiden toiminnalle ja sen kehittämislle yhteiset tavoitteet nelivuotiskaudelle 2020–2023. Runkosuunnitelman tavoitteiden sisältöön ovat vaikuttaneet erityisesti STM:n strategia sekä strategiaa täsmentäviä työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksia 2030, Antti Rinteen hallituksen ohjelma sekä työelämän toimintaympäristöstä tehty analyysi.</p> <p>Runkosuunnitelmassa määritellään aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden visio sekä toiminnan yhteiset linjaukset ja vaikuttavuustavoitteet vuosille 2020–2023. Visiossa tärkeimmiksi työsuojelun vastuualueiden toimintaa vaikuttaviksi ilmiöiksi on tunnistettu työolot, pirstaloituva työelämä, työn kuormittavuus, jatkuva uudistuminen, tieto ja digitalisaatio. Vaikuttavuustavoitteisiin liittyvistä konkreettisista toimenpiteistä sovitaan erikseen vuosittaisessa tulossopimuksessa.</p> <p>Työelämän muutoksista huolimatta on myös tunnistettu, että perinteinen työsuojelukenttä: tapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä aiheutuvien terveyshaittojen torjunta, on edelleen merkittävin osa työsuojelun vastuualueiden toimintaa. Runkosuunnitelmassa painottuu tavoite uudistaa ja kehittää toimintaa asteittain kohti vaikuttavaa, tehokasta ja valtakunnallisesti toimivaa työsuojeluviranomaista. Toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä oleellista on toimintaympäristön jatkuva arviointi ja tiedon tehokas hyödyntäminen sekä yhteistyö ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien kanssa. Henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat edellytyksiä tulokselliselle ja vaikuttavalle valvonnalle.</p>	
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Social Affairs and Health		18 September 2019
<b>Title of publication</b>	Healthy work – Framework plan for occupational safety and health divisions 2020–2023		
<b>Series and publication number</b>	Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:65		
<b>Register number</b>	STM113:00/2018		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4118-2	<b>ISSN PDF</b>	2242-0037
<b>Website address URN</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4118-2</a>		
<b>Pages</b>	38	<b>Language</b>	Swedish
<b>Keywords</b>	occupational safety and health administration (OSH administration), occupational safety and health, occupational safety, enforcement, development of public administration		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of drawing up this framework plan was to define joint goals for the operations of occupational safety and health (OSH) divisions and for the development of the operations for a four-year period from 2020 to 2023. The documents taken into account for the objectives of the framework plan include, in particular, the strategy of the Ministry of Social Affairs and Health, “Policy for the work environment and wellbeing at work 2030” complementing the strategy, Prime Minister Antti Rinne’s Government Programme, and an analysis of the operating environment of working life.</p> <p>The framework plan defines a vision for the OSH divisions of regional state administrative agencies, and sets common policies and impact objectives for the operations of the divisions for 2020-2023. The vision identifies the most important phenomena affecting the operations of the OSH divisions: working conditions, fragmented working life, strain at work, continuous renewal, as well as information and digitalisation. Concrete measures related to the impact objectives will be agreed on in annual performance agreements.</p> <p>The traditional field of occupational safety and health – prevention of occupational injuries and diseases and other harm to health at work – still forms the most significant part of OSH divisions’ activities, despite of the changes of working life. The framework plan emphasises the objective to renew the activities and develop them in order to be able to operate as an efficient and effective OSH authority with nationwide operations. When planning and developing the operations, it is necessary to continuously assess the operating environment, to utilise information effectively and to cooperate with external and internal stakeholders. Safeguarding skills development and wellbeing at work for OSH personnel are prerequisites for enforcement that brings results and has impacts.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Social Affairs and Health		
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Faktorer som styr verksamheten inom arbetarskyddets ansvarsområden .....</b>	<b>10</b>
1.1	SHM:s strategi samt policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030, vilken preciserar strategin .....	10
1.2	Lagstiftningen .....	11
1.3	Regeringsprogrammet .....	11
1.4	Nätverk och samarbetspartner .....	12
1.5	Omvärlden .....	13
<b>2</b>	<b>Tillsynens vision och mål .....</b>	<b>15</b>
2.1	Tillsynens vision – Sunt arbete .....	15
2.2	Arbetsförhållanden .....	16
2.2.1	Strategiskt mål .....	16
2.2.2	Effekt mål .....	16
2.3	Splittrat arbetsliv .....	17
2.3.1	Strategiskt mål .....	17
2.3.2	Effekt mål .....	17
2.4	Arbetsbelastning .....	17
2.4.1	Strategiskt mål .....	18
2.4.2	Effekt mål .....	18
2.5	Ständig förnyelse .....	18
2.5.1	Strategiskt mål .....	18
2.5.2	Effekt mål .....	19
2.6	Information .....	19
2.6.1	Strategiskt mål .....	19
2.6.2	Effekt mål .....	19
2.7	Digitalisering .....	20
2.7.1	Strategiskt mål .....	20
2.7.2	Effekt mål .....	20



<b>3</b>	<b>Arbetarskyddstillsynens metoder</b>	<b>21</b>
3.1	Inspektion	22
3.2	Annan tillsynsåtgärd	23
3.3	Styrning	24
3.4	Verktyg som tillhandahålls kunden	24
<b>4</b>	<b>Verksamhetsutveckling</b>	<b>26</b>
4.1	Tillsynsutveckling	27
4.2	Utveckling av funktioner som stöder tillsynen	28
4.3	Kompetensutveckling	28
4.4	Utvecklingsramar	29
<b>5</b>	<b>Genomförande av ramplanen för arbetarskyddets ansvarsområden</b>	<b>30</b>
5.1	Ramplan	30
5.2	Uppgörande av resultatavtal	31
5.2.1	Fastställande av resultatmål	31
5.2.2	Kontinuerlig uppföljning av måluppfyllelsen och omvärlden	33
5.3	Resultatlönesystem	34
5.4	Grunderna för resursfördelningen mellan arbetarskyddets ansvarsområden	34
	<b>Bilaga 1. Begrepp</b>	<b>36</b>
	<b>Källor</b>	<b>38</b>

## TILL LÄSAREN

Social- och hälsovårdsministeriet (SHM) tillsatte i september 2018 en arbetsgrupp som hade i uppgift att bereda en ramplan för arbetarskyddets ansvarsområden för fyraårsperioden 2020–2023. Ramplanen 2020–2023 förverkligar SHM:s strategi samt policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030, vilken preciserar strategin.

Arbetsgruppen beredde ramplanen för arbetarskyddets ansvarsområden 2020–2023 med beaktande av följande perspektiv:

Utifrån ramplanen ingås hösten 2019 en överenskommelse med arbetarskyddets ansvarsområden om ett ramavtal för åren 2020-2023 och om ett gemensamt resultatavtal 2020. Arbetsgruppen ska presentera resultatmålen och prioriteringarna för 2020–2023 samt utvärderingskriterierna för uppföljningen och rapporteringen av deras utfall. I måluppställningen tillämpas principerna för rullande planering. Gruppens framställning ska också innehålla riktlinjer för metodurvalet för den tillsyn ansvarsområdena för arbetarskyddet utövar och en bedömning av deras eventuella effekter på personalstrukturen.

Dessutom ska arbetsgruppen göra en framställning om de utvecklingsteman och behövliga fortsatta åtgärder som man identifierat i samband med sitt arbete.

Ramplanen bereddes i samarbete med arbetarskyddsförvaltningens mest centrala intressentgrupper. I samband med beredningen hördes även arbetarskyddsansvarsområdenas arbetarskyddsnämnder och personal. När omvärldsanalysen utarbetades utnyttjades Jubileumsfonden för Finlands självständighets (Sitra) sakkunskap i beredningen av visionen för Arbetshälsoinstitutet och tillsynen. Ramplanens riktlinjer behandlades i ledningsgruppen för avdelningen för arbete och jämställdhet och i arbetarskyddsdelegationen.

Arbetsgruppens mandattid var 28.9.2018–31.7.2019. Arbetsgruppen bestod av:

Ordförande, Arto Teronen, tillsynsdirektör, social- och hälsovårdsministeriet

#### Medlemmar

- Kaarina Myyri-Partanen, direktör, ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland
- Riitta Sulameri, direktör, ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland
- Jouni Kallioluoma, direktör, ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland
- Markku Rautio, direktör, ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Östra Finland
- Päivi Suorsa, direktör, ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Norra Finland

#### Sekreterare

- Tarja Nupponen, konsultativ tjänsteman, social- och hälsovårdsministeriet
- Helena Kalliolinna, specialsakkunnig, social- och hälsovårdsministeriet

Helsingfors 31.7.2019

Arto Teronen

Jouni Kallioluoma

Kaarina Myyri Partanen

Markku Rautio

Riitta Sulameri

Päivi Suorsa

Helena Kalliolinna

Tarja Nupponen

Augusti 2019

# 1 Faktorer som styr verksamheten inom arbetarskyddets ansvarsområden

## 1.1 SHM:s strategi samt policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030, vilken preciserar strategin

Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 preciserar social- och hälsovårdsministeriets strategi och styr verksamheten inom ministeriet och dess förvaltningsområde, så att arbetet ska vara sunt och säkert på alla arbetsplatser oberoende av hur det utförs.

Enligt policyn har säkerhetsledning och hälsofrämjande ledarskap en viktig roll för utvecklandet av arbetsmiljön, minskandet av arbetsoförmåga och främjandet av hälsa och välbefinnande. Ett av målen för policyn är att arbetsgivaren, personalen och företagshälsovården på varje arbetsplats i samarbete ska genomföra åtgärder som främjar arbetsförmågan och återgång till arbetet.

Policyn har tre fokusområden:

- Framtida utmaningar för arbetarskyddet och för säkerheten och välbefinnandet i arbetet
- Trygga och sunda arbetsförhållanden
- Främjande av funktions- och arbetsförmåga samt anställbarhet

Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet deltar i genomförandet av de mål som uppställs i policyn och de har beaktats som en del av ramplaneringen.

## 1.2 Lagstiftningen

Bestämmelser om arbetarskyddsförvaltningens uppgifter, befogenheter och skyldigheter finns i lagen om arbetarskyddsförvaltningen (16/1993) samt i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Arbetarskyddsförvaltningens viktigaste uppgifter är att utöva arbetarskyddstillsyn samt att ge anvisningar, råd och information.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av allt som allt fler än 120 lagar eller förordningar. De viktigaste av dessa är arbetarskyddslagen (738/2002) och de förordningar som utfärdats med stöd av denna samt lagen om företagshälsovård (1383/2001). Arbetarskyddsmyndigheterna utövar dessutom tillsyn över lagstiftning som hänför sig till bland annat anställningsvillkor, utländska arbetstagare samt beställarens utredningsskyldighet.

Författningsgrunden för resultatstyrningen utgörs av lagen och förordningen om statsbudgeten (423/1988 och 1243/1992). Med stöd av dessa fastställer ministeriet mål för resultatet av verksamheten vid inrättningar och ämbetsverk inom sitt förvaltningsområde.

## 1.3 Regeringsprogrammet

I regeringsprogrammet för statsminister Antti Rinnes regering "Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle" konstateras att arbetarskyddstillsynens resurser ska ökas i syfte att effektivisera arbetssäkerheten, bekämpningen av den grå ekonomin, tillsynen över anställningsvillkoren samt tillsynen över utländsk arbetskraft. Regeringsprogrammet har som mål att förlänga arbetskarriärerna såväl i början, mitten som i slutet.

Av de åtgärder som nämns i regeringsprogrammet är det bland annat de ändringar som ska göras i lagstiftningen om anställningsvillkoren, arbetarskyddsmyndigheternas ökade befogenheter att ingripa i problem med inomhusluften, de intensifierade åtgärderna mot diskriminering samt den intensifierade bekämpningen av den gråa ekonomin som påverkar de sakkomplex som faller under arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Av åtgärderna i regeringsprogrammet är det i synnerhet främjandet av elektroniska tjänster och digitaliseringen samt det förbättrade utnyttjandet av den offentliga sektorns data som inverkar på genomförandet av verksamheten. När det gäller reformen av ämbetsstrukturen konstateras i regeringsprogrammet att Valviras och regionförvalt-

ningsverkens tillsyns-, tillstånds- och styruppgifter i fråga om social- och hälsovårdstjänster samt omorganiseringen av statens regionförvaltnings övriga uppgifter kommer att utredas i samband med det parlamentariska utredningsarbetet.

Genom att arbetarskyddstillsynen utvecklas stöds även riktlinjerna i regeringsprogrammet. Arbetarskyddstillsynen har en central roll för uppfyllelsen av mål som relaterar till arbetets brytningsskeden och till utvecklingen av arbetslivet. I utvecklingsarbetet beaktas även målet att de offentliga tjänsterna ska digitaliseras senast 2023. Att dra nytta av informationen i den egna verksamheten och att dela med sig information till andra är dessutom en viktig utgångspunkt för utvecklingsarbetet.

## 1.4 Nätverk och samarbetspartner

Ett mångsidigt samarbete med olika aktörer är en väsentlig del av en effektiv arbetarskyddstillsyn och av utvecklingen av verksamheten. Arbetarskyddsförvaltningen samarbetar med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Officiella samarbetsorgan är arbetarskyddsdelegationen samt de regionala arbetarskyddsnämnderna som verkar på trepartsbasis och som har i uppgift att stödja och utveckla arbetarskyddstillsynen. Arbetarskyddsdelegationen och arbetarskyddsnämnderna behandlar viktiga utvecklings-, planerings- och uppföljningsprojekt som gäller arbetarskyddet, arbetarskyddets allmänna riktlinjer för verksamheten och resultatmål samt riktandet av resurser till främjandet av arbetarskyddet och andra frågor som är viktiga med tanke på utvecklandet av arbetsmiljön.

Centrala former för myndighetssamarbetet är gemensamma inspektioner som utförs tillsammans med olika myndigheter, såsom skatteförvaltningen och polisen, samt informationsutbyte som sker inom ramen för myndigheternas rätt till information. I synnerhet ett fungerande informationsutbyte med olika myndigheter och övriga registeransvariga effektiviserar arbetarskyddsmyndighetens verksamhet. Utvecklandet av informationsutbytet och de gemensamma registren är en viktig samarbetsform under den kommande fyraårsperioden.

Enligt Internationella arbetsorganisationens (International Labour Organisation, ILO) konvention 81 är arbetarskyddets ansvarsområden oberoende i skötseln av sin tillsynsuppgift.

Europeiska unionen utövar inflytande på arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet i synnerhet genom beredningen av lagstiftning. I ramdirektiv 89/391 om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet konstateras att medlemsstaterna ska se till att en ändamålsenlig kontroll och tillsyn säkerställs.

Samarbete och informationsutbyte relaterat till arbetarskyddstillsyn samordnas på EU-nivå av kommittén för ledande arbetsmiljöinspektörer (Senior Labour Inspectors' Committee, SLIC), vilken är underställd kommissionen. Tyngdpunkten i SLIC:s verksamhet ligger på informationsutbyte, bland annat med hjälp av inspektörsutbyten och gemensamma tillsynsprojekt. Utöver EU-samarbetet samarbetar Finland även med de nordiska länderna samt bilateralt med bland andra de baltiska länderna. Utöver tillsyns-samarbete och informationsutbyte fokuserar samarbetet på att främja gemensamma mål inom EU:s beslutsfattande.

Internationellt samarbete bedrivs kring många olika teman. Aktuella frågor på senare år har varit bland annat marknadsövervakning och samarbete kring kemikalier samt samarbete i fråga om utländska arbetstagare och tillsynen över arbetsgivarna.

Europeiska arbetsmyndigheten (European Labour Authority, ELA), som inleder sin verksamhet, kommer att agera som ett stöd för medlemsländerna när de utvecklar sitt samarbete och tillämpar den europeiska lagstiftningen. ELA:s verksamhet fokuserar i synnerhet på rörligheten samt bidrar till att bekämpa svartarbete.

Strävan är att under den kommande ramperioden alltmer systematiskt dra nytta av bästa praxis inom arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsverksamhet i andra länder.

## 1.5 Omvärlden

Arbetarskyddstillsynens omvärldsanalys ligger till grund för de mål som uppställts i ramplanen.

Arbetshälsoinstitutet utförde omvärldsanalysen på uppdrag av social- och hälsovårdsministeriet, i samarbete med representanter för avdelningen för arbete och jämställdhet. Omvärldsanalysen bestod av arbetarskyddstillsynens dokumentanalys, Arbetshälsoinstitutets expertöversikter, elektroniska enkäter till arbetarskyddsinspektörer och intressentgrupper samt av gemensamma workshoppar för arbetarskyddsinspektörer, intressentgrupper och direktörerna för arbetarskyddets ansvarsområden.

Med hjälp av expertöversikterna skapades en bild av arbetslivets nuläge och utveckling samt av eventuella utvecklingstrender i en nära framtid. Översikterna skrevs dels utifrån den befintliga lagstiftningen som ska övervakas, men även med beaktande av sådana fenomen som inte omfattas av den nuvarande lagstiftningen eller tillsynen, men som är kopplade till människornas arbetsförmåga.

Rapporten består av sex avsnitt som behandlar förändringstrender och fenomen i arbetslivet, arbetslivets nuläge och utvecklingstrender, arbetsfrånvaro, olycksfall och yrkessjukdomar, arbetets hälsofaror och belastningsfaktorer, psykosociala belastnings- och resursfaktorer, kognitiva belastning, kemiska agenser, fysikaliska agenser, inomhusklimatet, arbetets fysiska belastning samt säkerhetsledning. I avsnitten om forskning och statistiska översikter har dessutom samlats relevant information om arbetarskyddstillsyn.

Informationen som insamlades i samband med omvärldsanalysen utnyttjades generellt när ramplanen utarbetades och i synnerhet vid måluppställningen. De viktigaste fenomenen i arbetslivet som påverkar verksamheten inom arbetarskyddets ansvarsområden presenteras i bild 1.



Bild 1. De viktigaste arbetslivsfenomenen som noterats i omvärldsanalysen



## 2 Tillsynens vision och mål

### 2.1 Tillsynens vision – Sunt arbete

Arbetskyddstillsynens vision är att med mångsidiga metoder stärka ett säkert, sunt och rättvist arbete genom att reagera på förändringar i omvärlden och djärvt utveckla verksamheten. Som slogan för visionen valdes ordparet "Sunt arbete".

Visionen grundar sig på fenomen som identifierats och förekommer i arbetslivet. För fenomenen fastställdes strategiska mål och effektmål. De fenomen som identifierades hänför sig till arbetsförhållandena, det splittrade arbetslivet, arbetets belastningsfaktorer, den ständiga förnyelsen, utnyttjandet av information och digitaliseringen. (Bild 2)

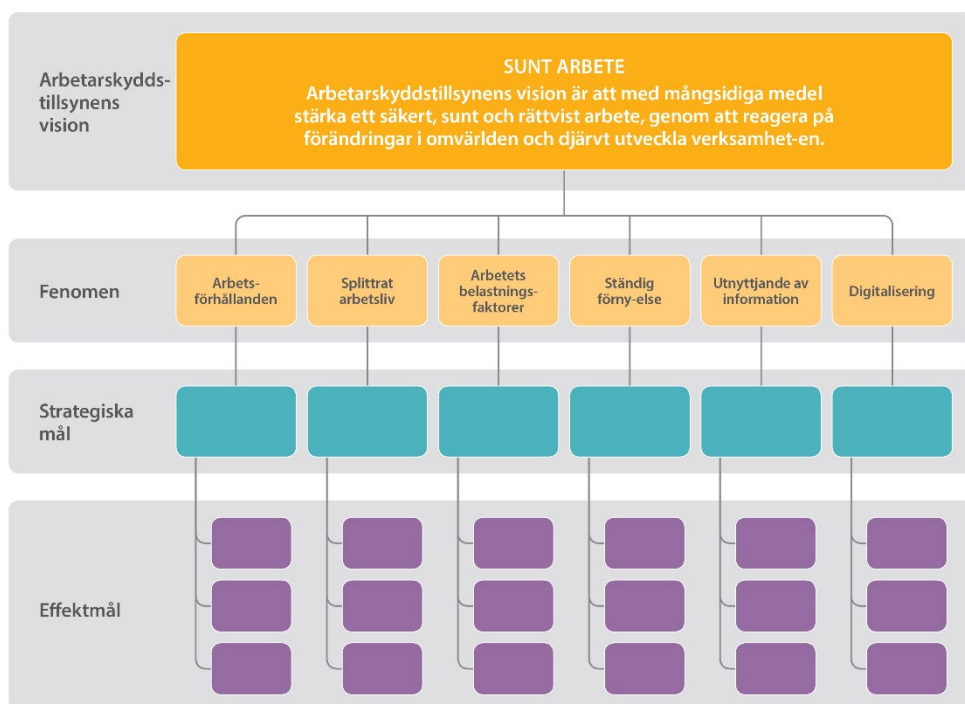


Bild 2. Arbetskyddstillsynens vision grundar sig på fenomen som identifierats och förekommer i arbetslivet samt på det behov av nya förhållningssätt som fenomenen ger upphov till. I anslutning till dessa fastställdes strategiska mål och effektmål för verksamheten.

För varje enskilt mål beskrivs vilken trend eller vilket fenomen målet i fråga försöker svara mot. Av de strategiska målen är tre direkt kopplade till tillsynen. Tre av målen anknyter till utvecklandet av förfaringssätten, och genom planeringen av dessa produceras stoff för genomförandet av målen för tillsynen.

Varje strategiskt mål har delats upp i olika effektmål. Dessa preciserar det strategiska målet uttryckligen med avseende på frågor som omfattas av arbetarskyddstillsynen.

## 2.2 Arbetsförhållanden

I arbetslivet förekommer fortsättningsvis många olycksrisker, kemiska och fysikaliska skadeverkningar samt fysisk belastning. Att påverka arbetsgivarna och få dem att bekämpa dessa faror är en av arbetarskyddstillsynens hörnstenar och en viktig samhällslig uppgift.

### 2.2.1 Strategiskt mål

Vi är den mest inflytelserika och kända instansen för arbetarskydd i Finland. Vi utnyttjar mångsidiga verktyg för tillsyn, styrning och kommunikation samt använder oss vid behov av våra befogenheter på ett resolut sätt.

### 2.2.2 Effektmål

Effektmål på strategisk nivå relaterade till fenomenet arbetsförhållanden:

- Vi identifierar de mest betydande riskerna och inriktar vår verksamhet så att olycksfall och yrkessjukdomar samt arbetsrelaterade hälsorisker minskar.
- Vi ser till att vår verksamhet är känd.
- Vi utnyttjar på ett mångsidigt sätt våra befogenheter samt andra tillsyns-, styr- och kommunikationsmedel vi har till vårt förfogande till stöd för säkerhetsarbetet på arbetsplatserna och som motivation för att utveckla arbetsförhållandena.

## 2.3 Splittrat arbetsliv

Arbete utförs i allt högre grad på varierande platser och under varierande arbetstider. Vid sidan om traditionellt företagande och arbete har nya former för arbete etablerat sig, såsom självsysselsättning, lättföretagande, plattformsekonomi och inringningsjobb. Utläggning av funktioner och olika former av underleverantörskap har blivit vanligare, även över statsgränserna. Den splittrade företagsverksamheten och utnyttjandet av underleverantörer i flera led kan också vara en utmaning med tanke på efterlevnaden av lagar och förordningar.

### 2.3.1 Strategiskt mål

Vi främjar tillämpningen av rättvisa arbetsvillkor oavsett hur arbetet utförs och bidrar till att effektivt bekämpa den grå ekonomin. Vi påverkar aktivt lagstiftningsutvecklingen och deltar i den samhällsliga debatten.

### 2.3.2 Effektmål

Effektmål på strategisk nivå relaterade till fenomenet splittrat arbetsliv:

- Vi identifierar nya utmaningar i arbetslivet och i tillsynen över det och lyfter fram dem i samhällsdebatten.
- Vi minskar osäkerheten i arbetslivet och främjar rättvis konkurrens i samarbete med andra aktörer, samt genom att inrikta arbetarskyddsmyndighetens verksamhet på de organisationer där man inte följer eller känner till de spelregler som gäller i arbetslivet.
- Vi säkerställer att arbetsgivaren enkelt får tillgång till information om sina skyldigheter i enlighet med arbetslivets spelregler och att informationen ges i en begriplig form.

## 2.4 Arbetsbelastning

Arbetet är i ständig förvandling och allt oftare beror arbetsrelaterade hälsoproblem på arbetets psykosociala belastningsfaktorer. Arbetslivets kognitiva krav ökar också, och många arbetsuppgifter ställer allt högre krav på förmåga till informationsbehandling. Inom vissa branscher har automatiseringen och digitaliseringen lett till att antalet arbetsuppgifter som ska utföras minskar och de som förutsätter sakkunskap ökar.

## 2.4.1 Strategiskt mål

Vi verkar för att minska den belastning arbetet medför genom att utveckla tillsynen och styrningen så att vi på ett heltäckande sätt når ut till arbetsplatserna och vi väljer också sådana metoder som lämpar sig för olika typer av arbetsplatser och deras situationer.

## 2.4.2 Effektmål

Effektmålen på strategisk nivå i fråga om fenomenet arbetsbelastning:

- Vi påverkar samarbetet mellan arbetsplatserna och företagshälsovården så att den skadliga belastningen i arbetet identifieras och så att den förebyggs, minskas och kontrolleras effektivt.
- Vi utvecklar arbetarskyddstillsynens verktyg för att identifiera och bedöma belastningen.
- Vi säkerställer i samarbete med andra arbetarskyddsaktörer att det på arbetsplatserna finns tillräckligt med information att tillgå och verktyg för att identifiera och hantera skadlig belastning.

## 2.5 Ständig förnyelse

Nya fenomen, utmaningar och ett föränderligt arbetsliv sporrar arbetarskyddstillsynen till ständig förnyelse. Tillsynens nuvarande förfaringssätt räcker inte längre till för det föränderliga arbetslivets alla behov. För att kunna svara mot förändringstrycken förutsätts att den offentliga förvaltningens organisationer tillägnar sig en ny typ av utvecklingskultur som gör det möjligt att dra nytta av personalens utvecklingspotential.

### 2.5.1 Strategiskt mål

Vi är en tillsynsmyndighet med förnyelseförmåga som snabbt reagerar på fenomen i samhället. Vi involverar samarbetspartnerna och kunderna i utvecklingsarbetet och försöken.

## 2.5.2 Effektmål

Effektmålen på strategisk nivå i fråga om fenomenet ständig förnyelse:

- Vi säkerställer med hjälp av inkluderande ledning och chefsarbete att personalen är med och utvecklar verksamheten och identifierar förändringsbehov på ett sätt som producerar mervärde.
- För denna verksamhet, som är förutseende och har förmågan att reagera, skapar vi ett system för planering och uppföljning med hjälp av vilket vi säkerställer att tyngdpunktsområdena i tillsynen är sådana som man gemensamt kommit överens om och aktuella samt att de motsvarar omgivningens behov.
- Vi utvecklar tillsynen i enlighet med principerna för ständig förbättring och med hjälp av försök och pilotprojekt tar vi i bruk sådana tillsynsmedel som svarar mot kundernas behov samt är verkningsfulla och gör verksamheten mer effektiv.
- Vi ställer upp kvalitets- och effektmål för vår verksamhet samt för de reformprojekt som ska genomföras. Målen uppföljs och utvärderas.

## 2.6 Information

Informationens betydelse ökar. Arbetarskyddstillsynen, dess intressentgrupper och kunderna producerar högkvalitativ arbetslivsinformation, som behövs i planeringen och genomförandet av tillsynen. Metoderna för att samla in och analysera information blir mer mångsidiga och ger nya möjligheter för tillsynen över och utvecklandet av arbetslivet.

### 2.6.1 Strategiskt mål

Vi utnyttjar information mångsidigt för att utveckla tillsynen och arbetslivet. Vi delar med oss av information, kunnande och perspektiv till olika intressentgrupper och kunder.

### 2.6.2 Effektmål

Effektmål på strategisk nivå relaterade till fenomenet information:

- Vi analyserar och drar nytta av den information som vi förfogar över och som vi får från annat håll i syfte att rikta och utveckla tillsynen samt för att utvärdera hur effektiv vår verksamhet är.

- Vi ägnar oss åt aktiv påverkan för att få tillgång till andra myndigheters och registeransvarigas datalager för arbetarskyddsmyndighetens behov samt för de ska vara användbara inom arbetarskyddstillsynen.
- Vi öppnar upp den information som insamlats i samband med arbetarskyddstillsynen så att den kan användas av andra aktörer för att utveckla arbetssäkerheten på arbetsplatserna.

## 2.7 Digitalisering

Digitaliseringen kommer under de kommande åren att förändra arbetslivet avsevärt. Myndigheterna förväntas tillhandahålla heltäckande elektroniska tjänster. Myndigheterna erbjuder i allt större utsträckning även andra aktörer öppna data om sin verksamhet.

### 2.7.1 Strategiskt mål

Vi utnyttjar de möjligheter digitaliseringen medför genom oförvägna försök som involverar samarbetspartner och kunder. Vi förbättrar arbetarskyddstillsynens produktivitet, täckning och verkningsfullhet avsevärt.

### 2.7.2 Effektmål

Effektmål på strategisk nivå relaterade till fenomenet digitalisering:

- Vi riktar in digitaliseringsprojekten på att göra tillsynsprocessen effektivare och tillsynen mer verkningsfull.
- Med hjälp av digitaliseringen tar vi i bruk tillsynsmedel som gör att täckningsgraden i fråga om de arbetsgivare som varit föremål för åtgärderna blir betydligt bättre.
- Vi förbättrar kundupplevelsen genom att göra arbetarskyddets elektroniska kundkanaler mer interaktiva och smidiga.

### 3 Arbetarskyddstillsynens metoder

Tillsynsmetoderna kan härledas från visionen för tillsynen: ett visst fenomen styr till vissa strategiska val och vidare till val av vissa metoder. Tillsynsmetodernas tvingande karaktär varierar från styrning och rådgivning till användning av tvångsmedel. Interaktionen med arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare, som genomförs på olika sätt, och arbetarskyddsmyndighetens synlighet på arbetsplatsen är viktiga påverkansmetoder. Arbetarskyddstillsynens metoder beskrivs i bild 3. Funktionaliteten utvärderas och utvecklas för alla tillsynsmetoder, men de metoder som märkts ut med vit färg på bilden kräver för att kunna tas i bruk eller utnyttjas mer omfattande att arbetarskyddsmyndigheten utvecklar sin egen verksamhet och de tillgängliga verktygen.

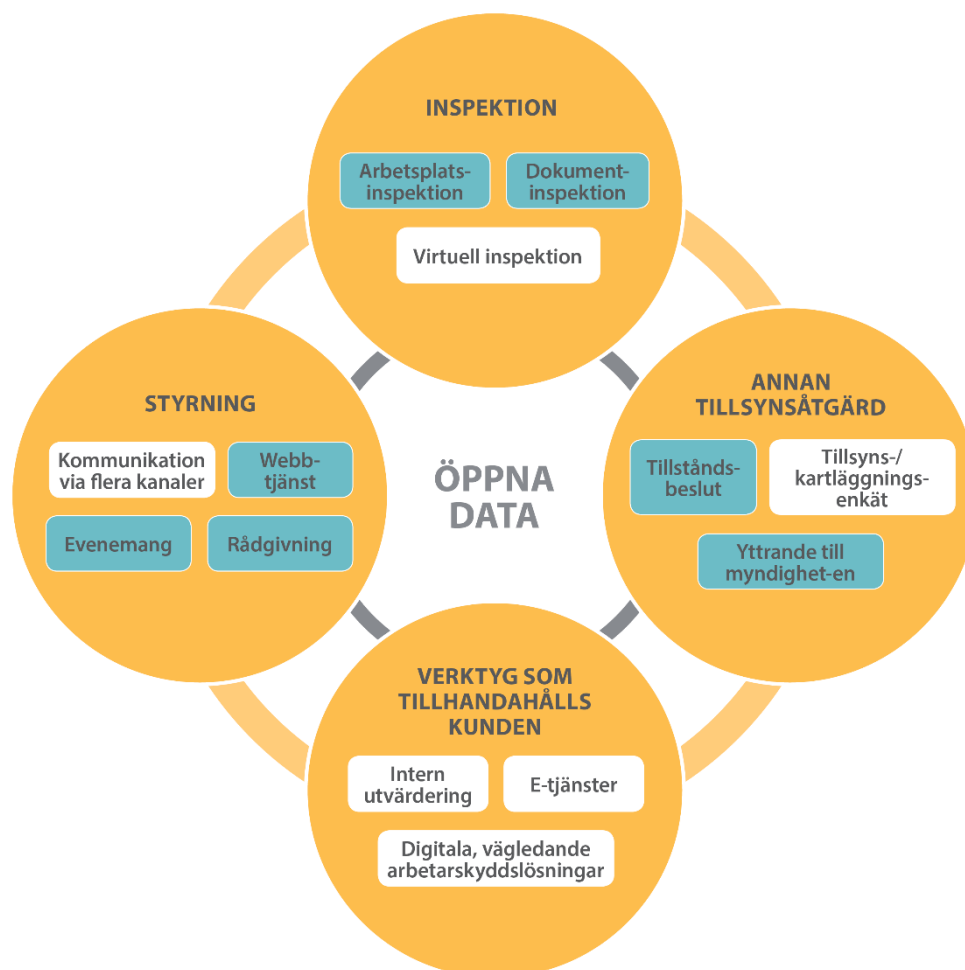


Bild 3. Arbetarskyddstillsynen kombinerar flera olika metoder för att garantera att verksamheten har effekt

Ansvarsområdena för arbetarskyddet har använt sig av objektssensitivt valda enhetliga tillsynsgrepp och tillsynsmetoder. Tillsynen har fokuserat på inspektioner på arbetsplatserna. För tillsynsobjekt som inte kräver observation av arbetsmiljön har inspektioner genomförts utifrån dokument. Tillsynen har främjats och kompletterats med hjälp av kommunikation och rådgivning samt samarbete med intressentgrupper. De riksomfattande projekten har eftersträvat mer omfattande effekter inom branschen eller bland arbetsplatserna än effekter på enskilda arbetsplatser. Med hjälp av dem har också nya tillsynsmetoder och arbetsgrepp tagits fram och testats.

Att göra de tillgängliga tillsynsmetoderna mångsidigare och effektivare och ta fram och införa nya metoder är ett viktigt mål. Vid sidan av åtgärder som riktar sig till enskilda kunder behövs verksamhetsmodeller som når kundgrupperna på ett heltäckande och effektivt sätt.

Även nya fenomen och utmaningar och det föränderliga arbetslivet kräver avancerade och mångsidiga tillsynsmetoder så att man på arbetsplatserna kan säkerställa att arbetsförhållandena förbättras, alla bemöts rättvist och arbetarskyddsmyndighetens verksamhet håller hög kvalitet. Interaktionen med arbetsplatserna kommer att ske via allt fler kanaler. Utvecklingen av tillsynsmetoder och tillsynsinnehåll kommer också att beakta kundernas och samarbetspartnerns behov. Arbetsplatsernas grundförutsättningar att genomföra arbetarskyddsverksamhet och främja trygga och sunda arbetsförhållanden kommer att stödjas med digitala smarta lösningar och informationsresurser (öppna data).

Metodvalet och tillämpningen av metoden i processen är av stor betydelse när man vill skapa en enhetlig och högkvalitativ tillsyn. Olika metoder används också parallellt så att tillsynen ska ha en så stor effekt som möjligt. Att effektivt kombinera olika metoder är ett viktigt delområde i utvecklingen av tillsynsprocessen.

## 3.1 Inspektion

Målet med inspektionerna är att de ska leda till varaktiga förbättringar på arbetsplatsen och att arbetsplatsen på eget initiativ ska utveckla arbetsförhållandena.

Arbetarskyddsinspektionernas genomförande och innehåll har beskrivits i tillsynsavisningarna. Under fyraårsperioden 2020–2023 utvecklas tillsynen aktivt och även avisningarna ses över.



Inspektioner på arbetsplatserna är arbetarskyddsmyndighetens huvudsakliga tillsynsmetod för att övervaka arbetsförhållandena och efterlevnaden av arbetslivslagstiftningen på arbetsplatserna. Arbetsplatsinspektioner lämpar sig för alla tillsynsobjekt men är inte nödvändigtvis alltid den mest effektiva tillsynsmetoden. Inspektioner utförs också i samarbete med andra myndigheter när olika myndigheters uppdrag hör till samma tillsynshelhet.

Beroende på tillsynsobjektet kan inspektionen också utföras som en dokumentinspektion utan besök på arbetsplatsen. Dokumentinspektion har etablerat sig som metod och det bör övervägas om den ska utvidgas ytterligare.

Tack vare digitaliseringen kan också virtuell teknik utnyttjas i tillsynen. Virtuell teknik lämpar sig för inspektioner där det behövs en dialog men ingen omfattande observation av arbetsförhållandena. Den bör utnyttjas i högre grad för att förbättra effektiviteten och resurshushållningen i verksamheten.

Tillsyn kan utföras med hjälp av indikatorer som används i samband med arbetsplatsinspektioner eller för att be arbetsplatsen om material redan före inspektionen. När indikatorer används som hjälp före inspektionen blir det lättare att välja fokus för tillsynen och arbetsplatsinspektionen. De indikatorer som arbetarskyddsmyndigheten använder kan också utnyttjas i arbetsplatsens självständiga åtgärder och denna synvinkel kommer att beaktas i utvecklandet av indikatorer.

lakttagandet av myndigheternas anvisningar utvärderas genom uppföljningsinspektioner. Uppföljningsmetoden ska väljas så att behovet av en ny arbetsplatsinspektion är så litet som möjligt. Behovet av att effektivisera uppföljningsinspektionerna bör bedömas under fyraårsperioden.

## 3.2 Annan tillsynsåtgärd

Till de övriga arbetarskyddstillsynsåtgärderna hör tillsynsenkäter på arbetsplatserna. Enkäter är ett bra alternativ när det inte krävs någon observation av arbetsförhållandena och antalet tillsynsobjekt är begränsat. Tillsynsenkäterna lämpar sig för kartläggning av de tillsynsobjekt som gallras fram. Utvecklingsbehoven i fråga om enkäterna gäller främst e-tjänster och dataöverföring.

Till tillsynsåtgärderna hör också de tillstånd som beviljas av myndigheten och yttrandena till myndigheterna. Lagstiftningen fastställer att arbeten och arbetsarrangemang som är förknippade med särskilda risker kräver tillstånd.

### 3.3 Styrning

Målet med arbetarskyddsmyndighetens styrningsverksamhet är att säkerställa att arbetsplatserna har tillräcklig information om sina skyldigheter samt om utvecklingen av arbetsförhållandena och nyttan med den.

Till arbetarskyddstillsynens styrmetoder hör rådgivning och kommunikation som stöder tillsynen och som utnyttjar olika kanaler på ett mångsidigt sätt. Under fyraårsperioden genomförs riksomfattande försök kring pilotanvändning av olika kommunikationsmetoder och kanaler. Förfaringssätt skapas för webbtjänsten, telefontjänsten och kundernas övriga förfrågningar i syfte att identifiera nya innehållsmässiga behov i styrningen.

Styrningen kan kopplas till tillsynen före inspektionen och i samband med observationer som gjorts under inspektionerna. Kommunikationen i samband med tillsynsåtgärder når en större målgrupp. Efter inspektionen kan man hjälpa kunderna att identifiera sin egen nivå i relation till liknande aktörer. Webbtjänstens innehåll utvidgas och utvecklas under fyraårsperioden genom att utnyttja kundernas förfrågningar i den riksomfattande telefontjänsten och andra kundkontakter.

Utöver de för olika myndigheter gemensamma inspektionerna som nämns i avsnitt 3.1 ordnas också interaktiva evenemang och evenemang för allmänheten med fokus på en bransch eller ett tema som samarbete med intressentgrupper eller myndigheter. Dessa kan också genomföras virtuellt. Målet med evenemangen är att på bred front nå de rätta målgrupperna och stödja kunderna i deras självständiga arbete. Evenemangen kan också främja verkningsfullheten efter tillsynen. De lämpar sig för påverkan av ett aktuellt fenomen eller en begränsad målgrupp.

### 3.4 Verktyg som tillhandahålls kunden

I utvecklingen av arbetarskyddsmyndighetens förfaringssätt och tillsynsverktygen beaktas möjligheten att erbjuda verktyg även för kunderna. Målet med utvecklingen av verktyg som tillhandahålls kunderna är att hjälpa arbetsplatserna, i synnerhet småföretagen, att fullgöra sina skyldigheter och utveckla de centrala förfaringssätten inom arbetarskyddet och arbetshälsan.

Verktyg för intern utvärdering hjälper arbetsplatserna att få information om den egna verksamheten i förhållande till lagstiftningen, andra arbetsplatser och den egna tidigare arbetarskyddsnivån. Att få information om den egna verksamhetsnivån motiverar

till utvecklingsarbete. Arbetarskyddsförvaltningen deltar i utvecklingen av produkter för intern utvärdering till stöd för tillsynen i samarbete med andra arbetarskyddsaktörer.

Genom utveckling av e-tjänsterna sparas både arbetsplatsernas och arbetarskyddsmyndighetens resurser och arbetsplatserna styrs till att fullgöra sina skyldigheter. Arbetarskyddsmyndigheten har redan inlett utvecklingen av e-tjänsterna, som dock för att kunna utnyttjas mer omfattande måste utvecklas betydligt. Målet på längre sikt är att utveckla e-tjänsterna i en interaktiv och vägledande riktning. När den information som arbetarskyddsmyndigheten samlar in är öppen och arbetsgivarna kommer åt sina egna uppgifter kan också tillsynens verkningsfullhet följas upp effektivare.

## 4 Verksamhetsutveckling

Målet med verksamhetsutvecklingen är att utnyttja arbetarskyddsmyndighetens resurser och verktyg effektivt så att verksamheten har så stort genomslag som möjligt. Under fyraårsperioden 2020–2023 fördelas utvecklingsarbetet på tillsynen och de funktioner som stöder den och på personalkompetensen. Arbetarskyddstillsynen utvecklas i enlighet med principerna för ständig förbättring. Vilka områden och objekt som ska utvecklas härleds ur effektmålen enligt de strategiska målen i visionen.

Verksamheten inom ansvarsområdena för arbetarskyddet har utvecklats kontinuerligt och många av tillsynsmetoderna lämpar sig fortfarande för det fenomenbaserade utvecklandet. Förändringen i arbetslivet är inte alltid snabb, utan till exempel riskerna i anslutning till arbetsförhållandena är till stora delar desamma som under föregående ramperiod. Stödet för arbetsplatsernas självständiga arbetarskydd genom effektiv tillsyn är fortfarande den grundläggande utgångspunkten för arbetarskyddsmyndighetens verksamhet.

Arbetarskyddsinspektionerna och arbetarskyddsmyndighetens övriga funktioner utvecklas systematiskt med hänsyn till tillgängliga resurser. Verksamhetsutvecklingen nyttjar personalens kompetens och stöder kompetensutvecklingen. Utvecklandet av enhetliga förfaringssätt och organisering tar hänsyn till eventuella förändringar i ämbetsverksstrukturen. Verksamhetsplaneringen beaktar även i fortsättningen de regionala skillnaderna i näringsverksamhetens struktur och i omvärlden. Arbetarskyddsförvaltningens interna informationsgång säkerställs och olika åtgärder vidtas så att de stöder varandra för att ha så stor effekt som möjligt.

Det här avsnittet tar upp de principiella riktlinjerna för utvecklingen, de centrala delområdena i utvecklingen och andra specialvillkor i anslutning till utvecklingsarbetet. Dessa preciseras till konkreta utvecklingsåtgärder i takt med att verksamhetsplaneringen framskrider. Utvecklingsåtgärderna beaktas i årsplaneringen och noteras mer exakt i det årliga resultatavtalet. Under fyraårsperioden bedöms utvecklingsbehoven och utvecklingsmålen årligen.

Utvecklingsprinciperna och utvecklingsområdena beaktar de utvecklingsbehov som framkommit under beredningen av ramplanen och tidigare idéer till utveckling av arbetarskyddstillsynen som bl.a. tagits fram under beredningen av Statens tillstånds- och tillsynsmyndighet. De aspekter som utvecklas under fyraårsperioden bör främja de strategiska målen som härleds från visionen för arbetarskyddet och måluppfyllelsen samt produktiviteten i arbetarskyddsmyndighetens arbete.

## 4.1 Tillsynsutveckling

I arbetarskyddets kärnuppgifter ingår fortfarande att påverka arbetsgivarna så att olycksriskerna, den fysiska och psykosociala belastningen, de kemiska, biologiska och fysikaliska riskerna samt faktorer som orsakar yrkessjukdomar och andra sanitära olägenheter bekämpas på arbetsplatserna. Verksamheten bör utvecklas så att tillsynen i detta avseende blir produktivare och bättre svarar mot det föränderliga arbetslivets behov. En metod som är tillgänglig genast är att fortsatt förbättra inriktningen av tillsynen. På längre sikt är det viktigt att utveckla både befintliga och nya tillsynsmetoder.

Tillsynsplaneringen bör bättre än tidigare utnyttja den fenomenbaserade tillsynen vid sidan av branschriktningen. Som grund för utvecklingsarbetet tas ett kundperspektiv som täcker både de externa och interna kunderna och att tillsynen genomförs objektsensitivt (med verktyg som lämpar sig för objektet) och samtidigt riskbaserat. Enhetliga förfaranden och kvalitet är fortfarande viktiga faktorer när det gäller att säkerställa att kunderna bemöts likvärdigt.

Tillsynsarbetet och utvecklingen av det planeras och genomförs i samarbete med intressentgrupperna. Kvalitets- och effektkriterier fastställs för utvecklingsprojekten och de mäts och bedöms. Utifrån de här resultaten görs behövliga ändringar för att åstadkomma en verksamhet som bättre uppfyller värdeöftena. Organisationen uppmuntrar innovationer och försök med nya förfaringssätt. Utfallet av försöken följs upp systematiskt.

Det allt mångformigare arbetslivet förutsätter att också lagstiftningen utvecklas. Medvetenhet om arbetslagstiftningen är ingen självklarhet bland dem som kommer in på arbetsmarknaden. Det här förutsätter att också arbetarskyddsmyndighetens kommunikations- och interaktionsfärdigheter förbättras.

I många uppgifter har arbetsbelastningen skiftat från fysisk till psykosocial, vilket innebär att arbetarskyddsmyndighetens och kundernas verktyg måste utvecklas. Målet med utvecklandet av verktyg till stöd för tillsynen är också att stödja den självständiga utvecklingsverksamheten på arbetsplatserna och på så sätt påverka arbetsförhållandena på arbetsplatsen mer övergripande och effektivt.

## 4.2 Utveckling av funktioner som stöder tillsynen

Arbetskyddsmyndigheten måste med allt större flexibilitet kunna svara på utmaningarna i det föränderliga arbetslivet, vilket leder till ett behov av att också göra myndighetens egen verksamhet mer flexibel. Arbetskyddsmyndigheten bör även utveckla öppenheten och interaktionen med andra myndigheter och aktörer. Informationsutbytet inom ramen för olika myndigheters rätt till information effektiviserar verksamheten både hos myndigheterna och på arbetsplatserna. Till exempel införandet av det nationella inkomstregistret i början av 2020 är ett steg mot förbättrat informationsutbyte.

Arbetskyddsmyndighetens verksamhet leds och utvecklas planmässigt. Verksamheten kommer att utvärderas systematiskt, till exempel med hjälp av kollegial utvärdering på olika nivåer. Arbetskyddsförvaltningen deltar i de ledande arbetsmiljöinspektörernas (SLIC) europeiska program för kollegial utvärdering och resultaten utnyttjas i utvecklingen av den egna verksamheten.

När arbetskyddskunskapen utnyttjas effektivare än tidigare och digitaliseringen tas i bruk medför det betydande nya möjligheter. Den befintliga kunskapen bör utnyttjas effektivare. Även datautvinning, dvs. att förena befintliga informationsresurser och hitta nya samband mellan dem, ger stora möjligheter. Öppna data är ett viktigt utvecklingsobjekt både när kunderna sporras till att utveckla sina egna administrativa system och med tanke på den arbetskyddskunskap som är tillgänglig för allmänheten.

Under fyraårsperioden följer man upp och utreder vilka möjligheter artificiell intelligens kan erbjuda. Även till exempel mer riktad kundstyrning då kunderna registrerar sig i befintliga register (t.ex. arbetsgivarregistret) är en tillsvidare utnyttjad möjlighet. Utvecklingen av e-tjänsterna fortsätter och möjligheterna att utveckla och genomföra tjänsterna tillsammans med andra myndigheter utreds.

## 4.3 Kompetensutveckling

Planmässig utveckling av kompetensen förutsätter kännedom om både kompetensbehoven och den befintliga kompetensen. Under fyraårsperioden 2020–2023 görs stora satsningar på att beskriva och utveckla arbetskyddsmyndighetens kompetens. Kompetenskraven fastställs i samband med att modeller för fenomenbaserad verksamhet uppgörs och de preciseras i processbeskrivningarna. De kompetensprofiler som uppstår på det här sättet och relaterade utbildningsbehov följs upp och utnyttjas inom ramen för det coachande ledarskapet.

## 4.4 Utvecklingsramar

Tidsplanen för utvecklingsarbetet bestäms så att utvecklingsobjekten och åtgärderna preciseras när effektmålen har konkretiserats. Bedömningen av hur viktiga utvecklingsobjekten och åtgärderna är och vilka resursinsatser utvecklingsarbetet kräver fastställer den slutliga tidsplanen.

Tidsplanen ska beakta hela fyraårsperioden. En del av åtgärderna schemaläggs på det första året, en del på de senare åren, och vissa åtgärder fortsätter in på följande fyraårsperiod. De årsvisa utvecklingsobjekten och åtgärderna noteras i resultatavtalet.

I samband med att effektmålen för verksamhetsutvecklingen konkretiserats, uppgörs planer som anger processen, tidsplanen och resurserna för utvecklingen. Processen bör inledas så fort som möjligt så att utvecklingsverksamheten på ett effektivt och ändamålsenligt sätt kan stödja tillsynen.

## 5 Genomförande av ramplanen för arbetarskyddets ansvarsområden

### 5.1 Ramplan

Ramplanen för arbetarskyddets ansvarsområden uppgörs för fyra år i taget. Ramplanen 2020–2023 har en högre strategisk nivå än tidigare, vilket gör det möjligt att reagera mer flexibelt på förändringar i omvärlden. Förändringarna i omvärlden analyseras kontinuerligt och beaktas i det praktiska tillsynsarbetet (bild 4).

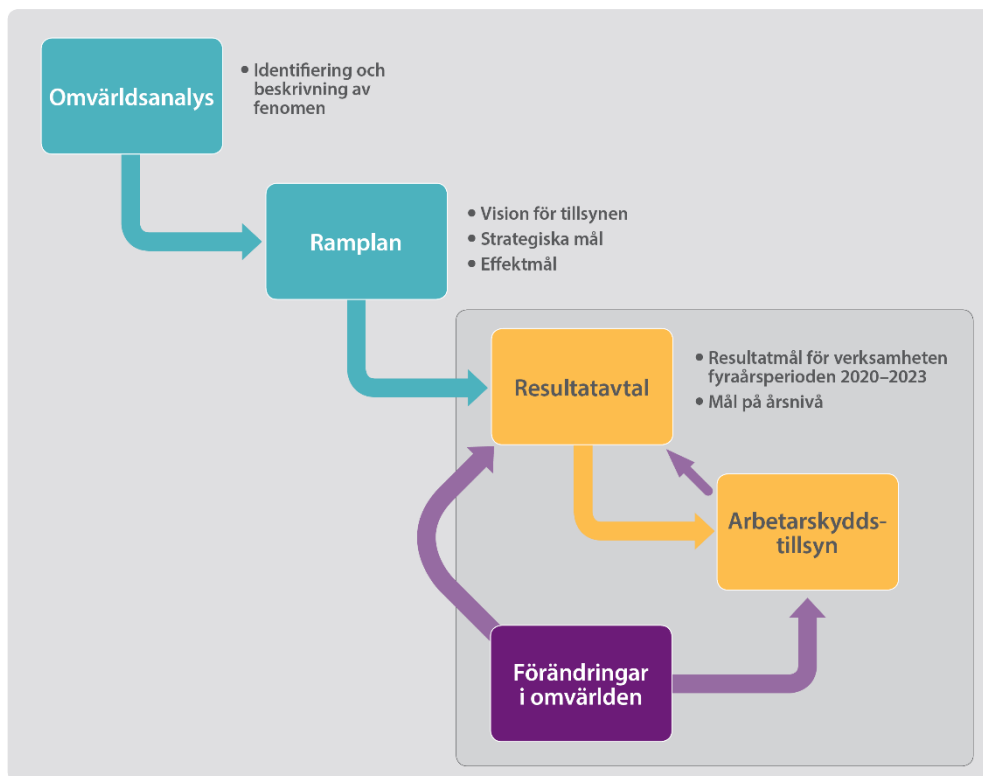


Bild 4. De årliga målen för arbetarskyddets ansvarsområden fastställs i resultatavtalen, men effekterna av förändringar i omvärlden på det praktiska tillsynsarbetet analyseras kontinuerligt



Ramplanen anger de strategiska målen och effektmålen för ansvarsområdenas verksamhet. Det har ansetts ändamålsenligt att utsträcka de strategiska målen över de två följande fyraårsperioderna. Tidsperspektivet för uppnåendet av resultatmålen, som preciseras i de årliga resultatavtalen, är en fyraårsperiod.

Genomförandet av ramplanen utnyttjar verksamhetsmodellen, som bygger på helhetsarkitekturen. Det här arbetet utförs efter att ramplanen blivit klar som samarbete mellan företrädare för social- och hälsovårdsministeriet och ansvarsområdena för arbetarskydd i samband med uppställandet av resultatmålen. Verksamhetsmodellen beskrivs närmare i avsnitt 5.2 Uppgörande av resultatavtal.

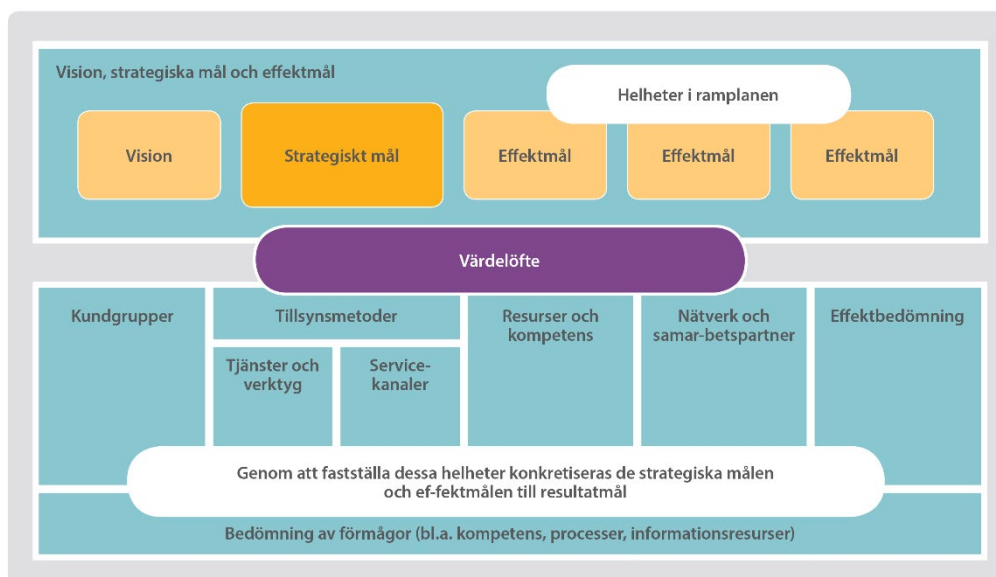
## 5.2 Uppgörande av resultatavtal

### 5.2.1 Fastställande av resultatmål

Det årliga riksomfattande resultatavtalet redogör för ansvarsområdenas åtgärder för att uppnå de strategiska målen och effektmålen i ramplanen. Ministeriet fastställer tidsplanen för uppställandet av resultatmål och preciserar vid behov målen i ramplanen. Processens tidsplan samordnas med resultatstyrningen för SHM:s förvaltningsområde och regionförvaltningsverken.

Utifrån ministeriets anvisningar gör arbetarskyddets ansvarsområden upp ett förslag om resultatmålen för fyraårsperioden och för varje verksamhetsår. Förslaget ska också ange vilka indikatorer som används för uppföljningen av måluppfyllelsen och utvärderingen av utfallet.

Förslaget om resultatmålen görs i anslutning till konkretiseringen av ramplanens effektmål som relaterar till tillsynen och verksamhetsutvecklingen. Det utarbetas med hjälp av modellen i bilden nedan. De begrepp som används i modellen beskrivs närmare i bilaga 1.



**Bild 5. Verksamhetsmodellens disposition**

I verksamhetsmodellen delas effektmålen upp i mindre delområden som är centrala för verksamheten (såsom kundgrupper, tillsynsmetoder, nätverk och samarbetspartner) och det fastställs vilka åtgärder inom tillsynen och verksamhetsutvecklingen som har den största effekten med tanke på målen i ramplanen. För verksamhetsutvecklingens del bedöms med hjälp av modellen bl.a. vilken kompetens, vilka processer och vilka informationsresurser och datasystem som redan finns och vilka nya som behövs. I modellen sker detta i samband med bedömningen av förmågor.

Fastställandet av delområden, effektbedömning och förmågor enligt verksamhetsmodellen och besluten om utvecklingsbehov görs i samarbete med både sakkunniga och arbetarskyddsförvaltningens ledning.

Verksamhetsmodellen analyseras i samband med uppgörandet av de årliga resultatavtalen, vid behov oftare. Bedömningen är inte en engångsföreteelse utan bör vara kontinuerlig på så sätt att utvecklingen i förhållande till de föränderliga kraven bedöms med ändamålsenliga intervaller.

Ministeriet ger respons på ansvarsområdenas framställning och de slutliga punkterna i resultatavtalet bestäms av ministeriet och ansvarsområdena för arbetarskyddet gemensamt.

Ansvarsområdena för arbetarskyddet utövar en på riksplanet enhetlig tillsyn. Utöver resultatmålen och deras indikatorer kommer ansvarsområdena överens om gemensamma åtgärder för att nå målen. I samband med detta väljs också mätare och indikatorer för effekten enligt principerna för enhetligheten på riksplanet. Resultaten utvärderas på ansvarsområdenas regelbundna direktörmöten och vid behov fastställs nya åtgärder, om den önskade effekten inte kan uppnås med hjälp av de överenskomna metoderna.

## 5.2.2 Kontinuerlig uppföljning av måluppfyllelsen och omvärlden

Inom ansvarsområdena för arbetarskyddet utvärderas resultatmåluppfyllelsen kontinuerligt med hjälp av uppföljningsindikatorer. Måluppfyllelsen behandlas av ministeriet och ansvarsområdena för arbetarskyddet med överenskomna intervaller. Vid behov genomförs en separat delårsrapportering.

Utöver resultatmåluppfyllelsen diskuteras också förändringar i omvärlden som ansvarsområdena för arbetarskyddet bör reagera på. I samband med diskussionerna fattas beslut om åtgärder som ska vidtas omedelbart och deras effekter på tidigare uppställda resultatmål. Det viktigaste materialet för identifiering av nya fenomen är de observationer som inspektörerna gör under arbetsplatsinspektionerna, kundkontaktarna med arbetarskyddets ansvarsområden och övrig myndighetsinformation.

Intressentgruppernas synpunkter på förändringar i omvärlden som påverkar arbetarskyddsmyndighetens verksamhet framförs särskilt via arbetarskyddsdelegationen och de regionala arbetarskyddsnämnderna. Även det övriga intressentgruppsarbetet och informationsutbytet med andra myndigheter spelar en viktig roll i observationen av förändringar i omvärlden. Via Arbetshälsoinstitutets tjänst [Arbetslivskunskap](#) följs aktuell statistik och forskning.

Resultatmåluppfyllelsen rapporteras årligen enligt ministeriets anvisning. De indikatorer som används i utvärderingen av resultatmåluppfyllelsen bör vara entydiga. Resultatmåluppfyllelsen utvärderas på riksnivå. Innehållet i årsrapporteringen kompletteras under ramperioden med en analys av tillsynsobservationerna och verksamhetsresultaten.

## 5.3 Resultatlönesystem

Ansvarsområdena för arbetarskyddet tillämpar ett resultatlönesystem. Syftet med resultatlön är att stödja uppnåendet av de viktigaste strategiska målen. Målen kan vara kvantitativa eller metodinriktade, men det bör vara relativt enkelt att entydigt kunna konstatera hur väl målen uppnåtts och eventuellt överskridits.

Anslaget för utbetalning av resultatlön ska ansvarsområdena spara från sina egna verksamhetsutgifter. Utbetalningen av resultatlön får inte försvaga utvecklingen av personalstrukturen och inte heller innebära sparåtgärder som är otillfredsställande för personalen.

Systemet byggs upp i samarbete mellan ministeriet, ledningen för ansvarsområdena och arbetstagarorganisationerna före ramperiodens början och dess funktionalitet utvärderas årligen.

## 5.4 Grunderna för resursfördelningen mellan arbetarskyddets ansvarsområden

Det anslag som beviljas för arbetarskyddets ansvarsområden i statsbudgeten fördelas mellan ansvarsområdena i förhållande till deras storlek och behov av tillsyn. Tillsynsbehovet bedöms utifrån antalet tillsynsobjekt och löntagare i området. Dessutom beaktar fördelningen av anslag ansvarsområdenas riksomfattande specialiseringsuppdrag och regionala särdrag.

I fördelningen av resurser har man strävat efter att lägga särskild vikt vid utvecklingen av funktionerna och vid att utvecklingen ska vara reellt möjlig inom ramen för resurserna. I samband med resultatavtalsprocessen kommer ansvarsområdena överens om utvecklingsprojekten för varje år och reserverar tillräckliga anslag för genomförandet av dem. Utvecklingsprojektens andel av det totala anslaget har inte fastställts på förhand utan kan variera från år till år.

Ansvarsområdets andel av arbetet enligt det riksomfattande resultatavtalet och arbetet i förhållande till ansvarsområdenas storlek, till exempel tillsyn och telefonrådgivning, bestäms enligt det från tillsynsfältet härledda anslaget förhållande till det totala anslaget.

Den centrala principen för fördelningen av anslag är att trygga funktionsförmågan i alla ansvarsområden och på så sätt se till att tillsynen håller en jämn kvalitet. En beräkningsmodell har tagits fram för fördelningen av anslag, men den ska betraktas som en målbild för fyraårsperioden 2020–2023. Målet med modellen är att det fortsättningsvis ska vara möjligt att utveckla verksamheten på lång sikt och att en eventuell anpassning av personal- och kostnadsstrukturen endast ska ske genom s.k. naturlig avgång.

I ansvarsområdenas resursfördelning behövs gemensam och långsiktig planering och kostnadsstrukturernas förhållande till de kända finansieringsramarna bör kontrolleras. Social- och hälsovårdsministeriets avdelning för arbete och jämställdhet samordnar utvecklingen av ansvarsområdenas personal- och kostnadsstruktur och ser till att finansieringen är tillräcklig.

Fördelningsgrunden för ansvarsområdenas resurser beskrivs i bild 6.



Bild 6. Grund för fördelning av resurser till arbetarskyddets ansvarsområden

## Bilaga 1. Begrepp

Begrepp	Beskrivning
Bedömning av förmågor	Process där man bedömer vilka förmågor som är centrala för organisationen (se punkten Förmågor) och särskilt hur de bör utvecklas så att de överenskomna målen kan nås. Förmågornas och resursernas delområden har olika vikt och betydelse i olika organisationer.
Effektbedömning	Mäter och beskriver de förändringar som åstadkommit genom verksamheten. I effektbedömningen ska man kunna definiera resultatmålen för verksamheten och därefter tillförlitligt bedöma hur väl man lyckats nå dem genom verksamheten.
Effektmål	Preciserar det strategiska målet till aspekter som uttryckligen omfattas av arbetarskyddsverksamheten
Fenomenbaserat	Sätt att uppfatta saker och ting som en del av ett större system och sakkomplex i stället för som separata delar (En fenomenbaserad offentlig förvaltning, 2018)
Förmågor	Egenskaper hos organisationen som ökar dess framgångsfaktorer och tillför den mervärde. Förmågor består av processer, information, kanaler, finansiering, kompetens och resurser.
Kompetens	Kunskaper och färdigheter som behövs för att genomföra organisationens uppgift/service, t.ex. olycksfallskompetens, informationsanalys
Nätverk	En grupp aktörer och deras inbördes relationer. Aktörerna är människor eller organisationer. Inom arbetarskyddet till exempel olika myndigheter, arbetsmarknadsorganisationer och forskningsinstitut.
Resurs	En av de centrala förmågorna, omfattar bl.a. personer, material, lokaler, IT-system, informationsresurser, teknik, arbetsutrustning, tillstånd och rättigheter samt avtal.
Rullande planering	Verksamhetsplanering där slutdagen för planen hela tiden flyttas fram, t.ex. ett år i taget. Målet med rullande planering är att stödja organisationens verksamhet och ledning och möjliggöra att den reagerar snabbare på förändringar i omvärlden.
Samarbetspartner	Samarbetspartnerna, dvs. intressentgrupperna, är väsentliga aktörer för organisationen och inkluderar alla de parter med vilka organisationen interagerar och som både påverkar och påverkas av organisationens verksamhet
Servicekanal	Med hjälp av servicekanalen når tjänsten kunden och kunden får via servicekanalen tillgång till tjänsten, t.ex. chat, telefon, webb- och e-tjänster samt kundtjänst
Strategiskt mål	För varje centralt fenomen i visionen finns ett strategiskt mål som preciserar visionen genom att definiera den strategiska intentionen i samband med fenomenet
Ständig förbättring	Process där man utifrån den kontinuerliga utvärderingen i organisationen inför ändringar i verksamheten omedelbart eller med överenskomna intervaller
Tillsynsmetoder	Alla de <b>tjänster, verktyg och kanaler</b> som arbetarskyddsmyndigheten använder för att interagera med sina kunder eller som myndigheten levererar till sina kunder

Begrepp	Beskrivning
Tjänst	Immateriell nytthet som uppkommer som ett resultat av organiserad verksamhet för att tillgodose kundens behov, t.ex. rådgivning, arbetsplatsinspektion
Verksamhetsmodell	Verksamhetsmodellen har två betydelser. Den används för beskrivning av en större helhet, som en s.k. affärsmodell. Den används också för beskrivning av funktionella delhelheter inom ramen för den mer omfattande definitionen. I detta fall avser verksamhetsmodell en modell som generaliserats från en lokal lösning och som fastställer det praktiska användningsändamålet, den centrala idén, delfaktorerna och processen, t.ex. kundservicemodell, kan inkludera både befintliga verksamhetsmodeller och sådana som ännu saknas.
Vision	En del av strategin, organisationens gemensamma bild av framtiden
Värdelöfte	Organisationens löfte om vilket värde den försöker skapa för kunderna

## Källor

Förhandlingsresultat, regeringsprogrammet 3.6.2019. Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle Helsingfors. 190 s. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-758-1>

Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030. Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:3. 21 s. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4051-2>

Uusitalo, H. & Ruotsala R. (toim.). 2019. Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi runkokaudelle 2020-2023. Työterveyslaitos. 76 s. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi>





PUBLIKATIONERNA KAN LADDAS NED PÅ:  
[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

ISSN 2242-0037 (PDF)  
ISBN 978-952-00-4118-2 (PDF)