

# Det Nationale Forsknings- center for Arbejdsmiljø's mål- og resultatplan 2020

# Indholdsfortegnelse

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Indholdsfortegnelse .....      | 2  |
| 1. Strategisk ramme .....      | 3  |
| 2. Kerneopgaver og budget..... | 5  |
| 3. Resultatmål .....           | 7  |
| 4. Påtegning .....             | 15 |

# 1. Strategisk ramme

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) er en sektorforskningsinstitution under Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriets mission, vision og strategiske pejlemærker sætter den overordnede ramme for Beskæftigelsesministeriets koncern, og NFA arbejder indenfor disse rammer.

## *Beskæftigelsesministeriets mission*

Flest muligt i arbejde på et dynamisk, sundt og sikkert arbejdsmarked.

## *Beskæftigelsesministeriets vision*

Beskæftigelsesministeriet inspirerer og realiserer regeringens politik ud fra et stærkt fagligt fundament og inddragelse af vores interessenter. Beskæftigelsesministeriet er med til at udvikle fremtidens offentlige sektor og sikrer samtidig en effektiv og korrekt forvaltning. Beskæftigelsesministeriet er en arbejdsplads, hvor medarbejderne og ledere har mulighed for at udfolde deres potentiale.

## *Beskæftigelsesministeriets strategiske pejlemærker*

Implementering og interessenter: Vi vil være kendt for at omsætte politik og viden til indsatser, der virker i praksis ved at inddrage vores interessenter.

Digitalisering og data: Vi vil være i front med at bruge data og digitale muligheder i politiske indsatser på beskæftigelsesområdet samt med at stille data til rådighed for omverdenen.

Evidens og effekter: Vi leverer fagligt gode og effektive løsninger gennem evidens og viden om effekter på beskæftigelsesområdet.

Attraktiv arbejdsplads: Vi har et godt arbejdsmiljø, og vi udvikler talentfulde medarbejdere og ambitiøse ledere.

## *NFA's mission*

Vi forsker, uddanner, formidler og rådgiver myndigheder for at bidrage til et sundt og sikkert arbejdsmiljø i Danmark.

## *NFA's vision*

Vi skaber forskningsviden, som inspirerer og anvendes af arbejdspladser, myndigheder og andre aktører i deres indsats for at udvikle et godt arbejdsmiljø.

## *NFA's langsigtede effektmål for samfundet*

1) NFA's forskningsbaserede viden bidrager til at opfylde nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Data fra bl.a. arbejdsmiljøovervågningen bruges til forskning, analyser og effektvurdering af arbejdsmiljøindsatsen.

2) NFA's forskning, videnhjemtagning og brug af data fra bl.a. arbejdsmiljøovervågning bidrager i væsentlig grad til at skabe videngrundlaget for arbejdsmiljøindsatsen og arbejdsmiljøreguleringen i Danmark.

3) NFA bidrager til at identificere, udforske, forebygge og håndtere fremtidens arbejdsmiljøudfordringer og nye potentielle risici på arbejdspladser i Danmark og internationalt.

## **NFA's kerneopgaver**

NFA's væsentligste kerneopgave er forskning. Myndighedsbetjening, forskningsformidling og uddannelse udgør de øvrige tre kerneopgaver. De samlede kerneopgaver bidrager væsentligt til at skabe og formidle videngrundlaget for forebyggelse og løsning af arbejdsmiljøudfordringer i Danmark. Kerneopgaverne bidrager også

til at styrke den samlede arbejdsmiljøindsats i Beskæftigelsesministeriet, hvor forebyggelse, løsningsmuligheder, tilsyn, arbejdsskader og forskning på arbejdsmiljøområdet i højere grad skal sammentænkes.

### **Udvalgte centrale arbejdsområder for 2020**

I april 2019 indgik den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Aftalen indebærer, at der afsættes 10 mio. kr. årligt over tre år til at styrke NFA's forskning i kemisk arbejdsmiljø. Desuden deltager NFA i udviklingen af en national strategi for forskning i arbejdsmiljø, hvilket også kan medføre ændringer og justeringer i NFA's egen strategi.

NFA's forskning dækker aktuelt de prioriterede områder i den nationale arbejdsmiljøstrategi 2020, som omfatter psykosocialt arbejdsmiljø, muskel-skeletbesvær og arbejdsulykker. På tilsvarende vis vil forskningsindsatsen fremadrettet dækkedække den kommende nationale strategi for arbejdsmiljøforskning og de kommende nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Udmøntningen af den nye arbejdsmiljøaftale indebærer fornyet fokus på kemi og en styrkelse af forskningen i kemisk arbejdsmiljø, herunder i grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer.

Derudover vil NFA fokusere på de arbejdsmiljøfaktorer, der har betydning for at motivere og fastholde seniorer i arbejde. Forskningen skal bidrage med viden om, hvordan et langt og sundt arbejdsliv sikres gennem forebyggende indsatser allerede fra det tidspunkt, unge starter på arbejdsmarkedet.

NFA vil styrke fundraising til private fonde og opprioritere den formidling, der har til formål at ruste arbejdspladserne til at forebygge og løse egne arbejdsmiljøproblemer.

## 2. Kerneopgaver og budget

Som sektorforskningsinstitution er NFA's økonomi sammensat af bevillinger fra finansloven (basisbevilling og øremærkede satspuljebevillinger) samt eksterne forskningsbevillinger. De eksterne forskningsbevillinger er NFA forpligtet til at hjemtage alene eller i samarbejde med andre nationale eller internationale forskere gennem ansøgninger til forskellige forskningsfonde, pensions- og forsikringselskaber. I hvilket omfang NFA er i stand til at realisere de strategiske prioriteringer, afhænger af de faktiske hjemtagninger af eksterne forskningsbevillinger, der udgør en relativ stor andel af de 112,0 mio. kr. på finansloven.

NFA har nedenstående kerneopgaver på finansloven.

**Tabel 1. NFA's kerneopgaver på finansloven**

| Mio. kr.                                    | R<br>2017 | R<br>2018 | B<br>2019 | F<br>2020    | BO1<br>2021 | BO2<br>2022 | BO3<br>2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Udgift i alt.....                           | 135,0     | 133,0     | 106,0     | <b>112,0</b> | 110,9       | 109,8       | 98,7        |
| 0. Generelle fællesomkostninger<br>.....    | 25,4      | 26,0      | 20,8      | <b>25,0</b>  | 24,8        | 24,5        | 22,5        |
| 1. Forskning .....                          | 89,6      | 87,0      | 70,5      | <b>75,7</b>  | 75,0        | 74,2        | 65,2        |
| 2. Forskningsformidling .....               | 4,4       | 4,5       | 2,7       | <b>3,2</b>   | 3,1         | 3,1         | 3,1         |
| 3. Myndighedsopgaver og -betjening<br>..... | 7,5       | 8,8       | 5,8       | <b>2,0</b>   | 2,0         | 2,0         | 2,0         |
| 4. Uddannelse.....                          | 8,1       | 6,7       | 6,2       | <b>6,1</b>   | 6,0         | 6,0         | 5,9         |

Bemærkninger: Udgifter i alt indeholder interne statslige overførsler svarende til gennemsnitligt 20 pct. overhead på tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed og øvrige underkonti.

Tabellen er fra Forslag til finanslov for finansåret 2020, der blev fremsat i oktober 2019. Hovedgrundlaget for fordelingen på formål i 2019 er formålsfordelingen på seneste regnskab, dvs. 2018.

### Økonomisk prioritering mellem kerneopgaverne

Forskning er NFA's væsentligste kerneopgave og er derfor prioriteringsmæssigt det største udgiftsområde for NFA på finansloven. Forskningen er NFA's fundament for at kunne betjene myndighederne, formidle til arbejdsmiljøprofessionelle og virksomheder, undervise og vejlede studerende og uddanne ph.d.'er. Der er derfor en tæt sammenhæng mellem udgifter til forskning, forskningsformidling, myndighedsopgaver og -betjening samt uddannelse i tabel 1.

**Tabel 2. NFA's resultatmål fordelt på kerneopgaver på finansloven**

| Kerneopgave 1<br>Forskning                       | Kerneopgave 2<br>Forsknings-<br>Formidling            | Kerneopgave 3<br>Uddannelse                  | Kerneopgave 4<br>Myndighedsopgaver<br>og –betjening                                 |
|--|---|--|---|
| Resultatmål 1.<br>Forskningskvalitet             | Resultatmål 2.<br>Tematiseret formidling af forskning | Resultatmål 6.<br>Uddannelse af nye forskere | Resultatmål 7.<br>Analyser og dokumentation til myndighedernes arbejdsmiljøindsats. |
|  | Resultatmål 3.<br>Impact af forskningsviden I         |  |   |
|  | Resultatmål 4. Impact af forskningsviden II           |  |   |
|  | Resultatmål 5.<br>Impactcases                         |  |   |
| <b>Internt resultatmål</b>                       |   |  |   |
| Resultatmål 8. Dokumentation af ISO27001 og GDPR |   |  |   |

### 3. Resultatmål

Resultatmålene er udarbejdet på baggrund af nuværende opgaver. Implementeringen af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede arbejdsmarkedsforhold kan have indflydelse på mulighederne for målopfyldelse, hvorfor genforhandling eller justeringer af resultatmålene kan blive nødvendige.

| Mål 1.                          | Forskingskvalitet  | Vægt: 40 pct. |
|---------------------------------|--|---------------|
| <b>Mål</b>                      | Faglig kvalitetssikring af forskningen ved publicering af mindst 2,0 artikler pr. forskerårsværk i internationale anerkendte tidsskrifter med peer-review.   |               |
| <b>Metode</b>                   | <p>Måles ved udtræk fra NFA's bibliografiske referencedatabase opdateret af de publicerende forskere og kvalitetssikret af NFA's bibliotek.</p> <p>I tælleren indgår artikler i internationale videnskabelige tidsskrifter med peer review, hovedsageligt tidsskrifter fra Uddannelses- og Forskningsministeriets autoritetsliste. Forskerne angiver NFA som deres affiliering, hvis de, mens de bidrog til udarbejdelsen af artiklen efter Vancouver-reglerne, var helt eller delvist ansat på NFA. En artikel tæller kun én gang, selvom den har flere NFA-medforfattere. I nævneren indgår årsværk for personalekategorien 'forskningspersonale'. Publikationer, der alene har ph.d.-studerende som NFA-medforfattere, indgår ikke i opgørelsen, da de betragtes som studerende.</p> <p>2,0 eller flere artikler pr. forskerårsværk = 100 % målopfyldelse.<br/>           1,9-1,99 = 90 % målopfyldelse.<br/>           1,8-1,89 = 80 % målopfyldelse.<br/>           1,7-1,79 = 70 % målopfyldelse.<br/>           &lt; 1,7 = 0 % målopfyldelse.</p> |               |
| <b>Begrundelse</b>              | NFA's væsentligste kerneopgave er forskning. Den forskningsmæssige kvalitet og impact sikres gennem publicering i anerkendte videnskabelige tidsskrifter. Den samlede forskningsindsats skal bidrage med relevant og anvendelsesorienteret viden, som sikres ved systematisk inddragelse af interessenter og målgrupper. Formålet er at producere viden til forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøudfordringerne hos myndighederne, blandt arbejdsmarkedets parter, de arbejdsmiljøprofessionelle og på arbejdspladserne.  |               |
| <b>Afreportering</b>            | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.  |               |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke 'Evidens og effekter'. Målet viser, at NFA sikrer mængden af ny faglig kvalitetssikret forskning, som skaber vidensgrundlag for fagligt gode og effektive løsninger i arbejdsmiljøindsatsen. Målet støtter også op om pejlemærket 'Interessentinddragelse', da interessenter og målgrupper indgår i forskningsprojekterne bag de videnskabelige artikler.  |               |

| <b>Mål 2</b>                    | <b>Tematiseret forskningsformidling</b>  | <b>Vægt: 10 pct.</b> |
|---------------------------------|--|----------------------|
| <b>Mål</b>                      | Nye resultater fra NFA's forskning skal omsættes til sammenhængende og anvendelig vidensformidling i form af tematiserede nyhedsbreve målrettet NFA's målgrupper. NFA skal derfor udgive mindst 10 tematiserede forskningsnyhedsbreve.   |                      |
| <b>Metode</b>                   | <p>Antallet af tematiserede nyhedsbreve optælles fra NFA's hjemmeside. Ved et tematiseret forskningsnyhedsbrev forstås samling, omsætning og formidling af viden fra ét eller flere forskningsprojekter og kilder om samme tema.</p> <p>Mindst 10 nyhedsbreve = 100 % målopfyldelse.<br/> 9 nyhedsbreve = 90 % målopfyldelse.<br/> 8 nyhedsbreve = 80 % målopfyldelse.<br/> 7 nyhedsbreve = 70 % målopfyldelse.<br/> &lt; 7 nyhedsbreve = 0 % målopfyldelse.</p> |                      |
| <b>Begrundelse</b>              | Formidling er en af NFA's kerneopgaver. Temanyhedsbrevene giver et sammenhængende vidensgrundlag for arbejdsmarkedets parter, de arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdspladserne i indsatser og implementeringer frem mod et sundt arbejdsmiljø.  |                      |
| <b>Afrapportering</b>           | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.  |                      |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke 'Evidens og effekter', da en sammenhængende formidling af forskning øger målgrupperes muligheder for at skabe effekt i arbejdsmiljøindsatsen.  |                      |



| <b>Mål 3.</b>                   | <b>Impact af forskningsviden I</b>  | <b>Vægt: 5 pct.</b> |
|---------------------------------|---|---------------------|
| <b>Mål</b>                      | 70% af de nuværende brugere af NFA-viden skal kunne anvende denne viden i deres indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.   |                     |
| <b>Metode</b>                   | <p>Anvendelse og potentiel impact af NFA's viden blandt nuværende brugere afdækkes konkret ved at kontakte abonnenterne på NFA's nyhedsbrev og måle på andelen af abonnenter, der helt eller delvist arbejder med arbejdsmiljø og som har kendskab til viden fra NFA. Af disse skal 70% vurdere, at de har kunnet anvende NFA-viden i deres arbejde eller på deres arbejdsplads.</p> <p>70% eller flere er 'Helt enig' eller 'Enig' = 100% målopfyldelse<br/> 60-69,9% er 'Helt enig' eller 'Enig' = 80% målopfyldelse<br/> 50-59,9% er 'Helt enig' eller 'Enig' = 60 % målopfyldelse<br/> Under 50% er 'Helt enig' eller 'Enig' = 0% målopfyldelse</p> |                     |
| <b>Begrundelse</b>              | <p>I sine bestræbelser for at sikre impact af den forskningsbaserede viden er det centralt for NFA, at de arbejdsmiljøprofessionelle i bred forstand har kendskab til NFA's viden om sammenhænge og løsninger og bringer denne viden i anvendelse over for medarbejdere og ledere på arbejdspladserne.</p> <p>Størstedelen af NFA's nuværende nyhedsbrevsabonnenter er arbejdsmiljøprofessionelle i bred forstand, herunder konsulenter, rådgivere, arbejdsmiljøledere og –repræsentanter, HR-personale og faglige organisationer.</p>  |                     |
| <b>Afreportering</b>            | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.   |                     |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om 'Evidens og effekter', da vi måler effekten af NFA's formidling.   |                     |

| <b>Mål 4.</b>                   | <b>Impact af forskningsviden II</b>  | <b>Vægt: 5 pct.</b> |
|---------------------------------|--|---------------------|
| <b>Mål</b>                      | Udvikling af målemetode og baseline for, hvordan centrale og potentielle målgrupper anvender NFA's viden i deres indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. I 2020 vil de autoriserede arbejdsmiljørådgivere være i fokus.  |                     |
| <b>Metode</b>                   | <p>NFA udvikler en målemetode til at afdække, hvordan centrale og potentielle målgrupper anvender NFA's viden, sådan at der skabes samfundsmæssig impact. Metoden udvikles og afprøves i 2020 konkret i forhold til autoriserede arbejdsmiljørådgivere med henblik på at fastlægge en baseline, der kan danne afsæt for et ambitiøst og realistisk mål i forhold til denne gruppe for 2021. På sigt er det ambitionen at etablere et indeks for alle centrale og potentielle målgruppers anvendelse af NFA's viden.</p> <p>I opgørelsen opnås 100% målopfyldelse, hvis metoden er udviklet med baseline for et resultatmål, der kan anvendes i mål- og resultatplanen for 2021. Der er 0% målopfyldelse, hvis det ikke er tilfældet.</p>                                 |                     |
| <b>Begrundelse</b>              | <p>I sine bestræbelser for at sikre impact af den forskningsbaserede viden er det centralt for NFA, at de arbejdsmiljøprofessionelle i bred forstand har kendskab til NFA's viden om sammenhænge og løsninger og bringer denne viden i anvendelse over for medarbejdere og ledere på arbejdspladserne.</p> <p>De af Arbejdstilsynet autoriserede arbejdsmiljørådgivere er en helt central målgruppe for NFA i deres rolle som videreformidlere af viden og konkrete løsninger til arbejdspladser med særlige udfordringer.</p> <p>Resultaterne af målinger på centrale og potentielle målgruppers anvendelse af NFA's viden vil blive anvendt som basis for initiativer fra NFA's side for at styrke spredningen og anvendelsen af NFA-viden i de enkelte segmenter.</p> |                     |
| <b>Afreportering</b>            | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.  |                     |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om 'Evidens og effekter', da vi måler effekten af NFA's formidling. Målet er også en del af pejlemærket 'Interessentinddragelse', da de centrale og potentielle målgrupper inddrages i evalueringen af NFA's formidling.   |                     |

| Mål 5                           | Impactcases  | Vægt: 10 pct. |
|---------------------------------|--|---------------|
| <b>Mål</b>                      | NFA udarbejder impact-beskrivelser af to centrale cases med henblik på systematisk dokumentation af den samfundsmæssige impact af NFA's forskning og forskningsformidling.   |               |
| <b>Metode</b>                   | <p>Impact cases er en internationalt anerkendt metode til at dokumentere og formidle samfundsmæssig gennemslagskraft. Med inspiration fra bl.a. internationale erfaringer og metoder udvikles i 1. kvartal et koncept som anvendes målrettet NFA's mål og kerneopgaver. NFA's koncept skal sikre en systematisk og selvkritisk dokumentation af samfundsmæssig impact henholdsvis 'upstream' i forhold til myndighederne og 'downstream' overfor bl.a. arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdspladser.</p> <p>En impactcase skal indeholde beskrivelser af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke arbejdsmiljøspørgsmål har arbejdspladser eller myndigheder søgt svar på?</li> <li>• Hvilke svar og forslag til løsninger har forskningen peget på?</li> <li>• Hvordan er forskningsresultater og forslag til løsninger blevet kendt og taget i anvendelse?</li> <li>• Hvad er konsekvenser og gennemslagskraft (impact) af den anvendte forskningsviden?</li> </ul> <p>Der udarbejdes mindst to impactcases i overensstemmelse med NFA's koncept.</p> <p>Mindst 2 impactcases = 100 % målopfyldelse.<br/> &lt;2 impactcases = 0 % målopfyldelse.</p> |               |
| <b>Begrundelse</b>              | Der er voksende krav om effektiv implementering og dokumentering af indsatsers effekt. Impact cases er en internationalt anerkendt metode til at dokumentere samfundsmæssig impact af forskning.   |               |
| <b>Afreportering</b>            | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten. Ved udgangen af 2020 oversendes et notat med mindst to impactcase-beskrivelser.  |               |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet bidrager med konkrete metoder og eksempler til det fælles pejlemærke om 'Evidens og effekter'.   |               |

| <b>Mål 6.</b>                   | <b>Uddannelse af nye forskere</b>   | <b>Vægt: 10 pct.</b> |
|---------------------------------|---|----------------------|
| <b>Mål</b>                      | Rekrutteringsgrundlaget for fremtidens forskere skal sikres ved, at mindst 5 ph.d.-studerende årligt uddannes (treårige rullende gennemsnit).   |                      |
| <b>Metode</b>                   | <p>For at en ph.d.-studerende kan tælle med, skal der være indgået en formel vejledeaftale mellem det pågældende universitet og NFA. Afhandlingen skal afleveres til det relevante universitet til bedømmelse.</p> <p>15 eller flere afleverede ph.d.-afhandlinger 2017-2019 = 100 % målopfyldelse.<br/> 14 afleverede ph.d.-afhandlinger 2017-2019 = 90 % målopfyldelse.<br/> 13 afleverede ph.d.-afhandlinger 2017-2019 = 80 % målopfyldelse.<br/> 11-12 afleverede ph.d.-afhandlinger 2017-2019 = 70 % målopfyldelse.<br/> &lt;11 afleverede ph.d.-afhandlinger 2017-2019 = 0 % målopfyldelse.</p> |                      |
| <b>Begrundelse</b>              | <p>For at arbejdsmiljøsystemet kan få dækket sit nuværende og fremtidige videnbehov er det afgørende, at NFA og øvrige forskningsinstitutioner vedvarende tilføres nye talentfulde forskere.</p> <p>Når NFA uddanner nye forskere skabes og opretholdes videngrundlaget for forebyggelse og løsninger af arbejdsmiljøudfordringer i Danmark. De nye forskere og den nye viden bidrager også til at styrke den samlede arbejdsmiljøindsats i Beskæftigelsesministeriet.</p>  |                      |
| <b>Afrapportering</b>           | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.   |                      |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om 'Evidens og effekter', da de nyuddannede forskere bidrager til evidensbaseret viden og forskning af effekter. Målet er også en del af pejlemærket 'interessentinddragelse', da NFA uddanner nye forskere i samarbejde med landets universiteter.   |                      |

| <b>Mål 7.</b>                   | <b>Analyser og dokumentation til myndighedernes arbejdsmiljøindsats</b>  | <b>Vægt: 10 pct.</b> |
|---------------------------------|--|----------------------|
| <b>Mål</b>                      | Igennem tæt dialog med Arbejdstilsynet og departementet sikres det, at der udarbejdes fem analyser, der understøtter den samlede arbejdsmiljøindsats, herunder politikudviklingen.   |                      |
| <b>Metode</b>                   | <p>Efter dialog mellem NFA, departementet og AT gennemfører NFA analyser på baggrund af eksisterende data og viden med henblik på inspiration til og understøttelse af initiativer. Analyser som led i myndighedsopgaver og besvarelser af Folketingsspørgsmål ikke tæller med.</p> <p>Med henblik på at sikre tilstrækkelig tid til at gennemføre analyserne tilstræbes det, at 2/5 analyser er fastlagt inden udgangen af første kvartal 2020, 4/5 analyser af fastlagt inden udgangen af andet kvartal 2020 og 5/5 analyser er fastlagt inden udgangen af 3. kvartal af 2020. Der gælder følgende målemetode:</p> <p>5 analyser = 100 % målopfyldelse.<br/> 4 analyser = 80 % målopfyldelse.<br/> 3 analyser = 60 % målopfyldelse.<br/> Under 3 analyser = 0 % målopfyldelse.</p> |                      |
| <b>Begrundelse</b>              | NFA indgår i en tæt og løbende dialog med departementet og især Arbejdstilsynet for at sikre, at forsknings-, udrednings- og overvågningsbaseret viden udnyttes effektivt i myndighedsindsatsen. Resultatmålet er med til at styrke det systematiske samarbejde om udvikling af videngrundlaget for myndighedsindsatsen.   |                      |
| <b>Afreportering</b>            | På baggrund af mål- og resultatplanen følger departementet op på NFA's indsats ved to årlige statusopfølgninger i august og i forbindelse med årsrapporten.  |                      |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Målet er en del af koncernens fælles pejlemærke om 'Interessentinddragelse', da NFA inddrager Beskæftigelsesministeriets departement og Arbejdstilsynet i dialogen om analysetemaerne. Målet støtter også op om pejlemærket 'Digitalisering og data' og 'Evidens og effekter', da NFA producerer evidensbaserede analyser.   |                      |

| <b>Mål 8.</b>                   | <b>Dokumentation af ISO27001 og GDPR</b>   | <b>Vægt 10 pct.</b> |
|---------------------------------|--|---------------------|
| <b>Mål</b>                      | Med henblik på at styrke overvågning, dokumentering, transparens og personuafhængighed af det samlede arbejde med informationssikkerhed og databeskyttelse skal NFA i 2020 overføre sit ISMS- og GDPR-materiale til informationssikkerhedshåndteringssystemet Risma.   |                     |
| <b>Metode</b>                   | Målet omfatter teknisk opsætning af bl.a. brugere og roller, tilpasning af formatet af ISMS- og GDPR-materialet til Risma's format og NFA's overgang til SIT og fysisk overførsel.<br><br>Der opnås 100% målopfyldelse, hvis overførslen er afsluttet senest 31. december 2020 og 0%, hvis det ikke er tilfældet. Såfremt Risma ikke er klart til påbegyndelse af arbejdet med hjælp fra Risma Systems senest ved udgangen af 1. kvartal 2020 genforhandles resultatmålet. |                     |
| <b>Begrundelse</b>              | Det samlede paradigme for informationssikkerhed har høj prioritet og har et omfang og en kompleksitet, der kræver løbende udbygning og udvikling.  |                     |
| <b>Afrapportering</b>           | NFA's Informationssikkerhedsudvalg (ISU) følger implementeringen af Risma-systemet, og NFA leverer halvårs- og årsstatus til departementet.  |                     |
| <b>Koncernfælles pejlemærke</b> | Digitalisering og data.  |                     |

## 4. Påtegning

### Til- og fratrædelse, bortfald og genforhandling

Ud over de aftaler om resultater, der fremgår af mål- og resultatplanen, forudsættes det, at hver styrelse har etableret et styringssystem, herunder relevant ledelsesinformation, der sikrer, at direktionen løbende kan følge op på resultater, produktion, ressourceforbrug og væsentlige projekter.


Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2020 til og med 31. december 2020.

Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden, kan aftalen genforhandles.

Fratræder direktøren i aftaleperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved kontraktperiodens udløb.

Genforhandling/justering af aftalen kan finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå aftalen er indgået, eksempelvis i tilfælde, hvor målopfyldelsen vurderes at blive væsentligt vanskeligere end forudsat som følge af forhold, der ligger uden for direktørens eller Beskæftigelsesministeriets indflydelse. Aftalen kan genforhandles/justeres ved at lave et tillæg til kontrakten.

København, den 16/12 - 2019.

  
\_\_\_\_\_  
Jakob Jensen  
Departementschef

København, den 16. december 2019

  
\_\_\_\_\_  
Steffen Bohni  
Direktør

  
\_\_\_\_\_  
Stina Vrang Elias  
Bestyrelsesformand