



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Statens Hus
7468 TRONDHEIM

Deres ref.

Vår ref. 25/3782

Dato 7. januar 2026

Tildelingsbrev 2026 – Arbeidstilsynet

1. INNLEDNING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til Prop. 1 S (2025–2026) og Stortingets budsjettvedtak, jf. Innst. 15 S (2025–2026). Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2026.

Tildelingsbrevet er, sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet i 2026. Det følger av dette at det i tillegg er oppgaver som skal utføres av tilsynet i 2026, som ikke er eksplisitt omtalt i tildelingsbrevet.

Erfaring tilsier at det også kan tilkomme saker som det ikke er tatt høyde for ved årets begynnelse som kan få stor oppmerksomhet og kreve betydelig innsats. Arbeidstilsynet skal derfor ha fleksibilitet til å kunne påta seg nye oppgaver som gis av departementet på kort varsel. Ved eventuelle endringer, som kan ha vesentlig innvirkning på ressursinnsatsen og måloppnåelsen i etaten, skal Arbeidstilsynet varsle departementet og iverksette avbøtende tiltak der det er mulig.

Dersom Arbeidstilsynet vurderer at det er vesentlige endringer i forutsetninger eller uklårheter i krav som formidles i tildelingsbrevet, har etaten et selvstendig ansvar for å ta saken opp med departementet.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8019 Dep	Akersgata 64	22 24 90 90	Arbeidsmiljø- og	Vidar Leithe
0030 Oslo		Org.nr.	sikkerhetsavdelingen	22 24 86 26
postmottak@aid.dep.no	www.aid.dep.no	983 887 457		

Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	1
2.	LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERINGER	4
3.	MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2026	5
3.1.	Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.....	5
3.2.	Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.....	6
3.3.	Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.....	7
3.4.	Andre prioriterte oppgaver.....	8
3.5.	Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3	9
4.	BEVILGNING OG TILDELT BELØP	10
4.1.	Budsjetttrammer.....	10
4.2.	Bevilgningsmessige forutsetninger	10
5.	FELLESFØRINGER OG ADMINISTRATIVE FØRINGER FOR 2026.....	11
5.1.	Fellesføringer	11
5.2.	Andre administrative føringer	12
6.	ÅRSRAPPORTERING.....	12
7.	DIALOG OG PLANLAGTE MØTER.....	13

Vedlegg:

1. Budsjettfullmakter
2. Rapporteringsoversikt
3. Møteplan for styringsmøter
4. Forklaringsvariabler
5. Årshjul for fagmøter

2. LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERINGER

Arbeidstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at virksomheter holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet og sørger for seriøse og lovlige arbeidsforhold. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene etterlever arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Arbeidstilsynet skal ha et oppdatert og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden innen sitt ansvarsområde, og skal gjennom eget arbeid og samarbeid med relevante kunnskapsleverandører bidra til et godt faglig grunnlag for forvaltning og utvikling av arbeidsmiljøområdet.

Arbeidstilsynet skal videre bidra til at relevante myndigheter og parter har et omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden, og etaten skal videreutvikle samarbeidet med partene i arbeidslivet i aktuelle fora og ulike nærings-, bransje- og temaaktiviteter, nasjonalt, regionalt og lokalt.

Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel er tilsyn og etaten skal ha en tydelig tilstedeværelse og synlighet i arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket. Bruk av reaksjoner skal innrettes slik at det i størst mulig grad bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket og har en preventiv effekt. Grov arbeidslivskriminalitet og lovovertridelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, skal rutinemessig politianmeldes.

For å kunne ivareta samfunnsoppdraget sitt er det viktig at Arbeidstilsynet har tillit og troverdighet i offentligheten. Derfor er det viktig at grunnlaget for tilsynets myndighetsutøvelse framkommer gjennom tydelige prioriteringer og enhetlig praksis. Arbeidstilsynet skal ha høy kvalitet i egne arbeidsprosesser. Etatens innsats skal være ressurseffektiv, risikobasert og treffsikker slik at innsatsen på best mulig måte rettes mot de områder hvor utfordringene er størst.

Særlige prioriteringer

Arbeidstilsynet har de senere årene fått økte bevilgninger for å sikre tilstrekkelig kapasitet til å følge opp og motvirke useriøsitet og sosial dumping samtidig som det opprettholdes en balansert innsats mot etatens øvrige prioriteringer. Dette gjelder også for 2026. I dette ligger blant annet at etaten skal oppnå tydeligere tilstedeværelse og økt synlighet i utsatte bransjer. Arbeidstilsynet skal i sin årsrapport rapportere særskilt på hvordan den økte bevilgningen er disponert, og hvordan den har ført til/vil føre til ønskede resultater/effekter.

3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2026

Arbeidstilsynets innsats i 2026 skal bidra til følgende mål i Prop. 1 S:

- Et sikkert og seriøst arbeidsliv
- Redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

På bakgrunn av dette skal Arbeidstilsynet i 2026 prioritere de tre målene (3.1.–3.3) som angitt nedenfor. Arbeidstilsynets innsats rettet mot målene må ses i sammenheng, ettersom innsatsen rettet mot ett av målene også vil kunne bidra til de andre målene.

3.1. Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er nøkkelen til gode arbeidsmiljøforhold, og et fundament for et sikkert og seriøst arbeidsliv. I denne sammenheng er medvirkning, samarbeid og opplæring i arbeidsmiljøarbeid sentralt. Arbeidstilsynet må i sitt tilsyn med virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid ha fokus på dette. Arbeidstilsynet skal aktivt følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for systematisk forebyggende HMS-arbeid og bidrar til å hindre arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold.

Nye kunnskapsunderlag viser at de fleste arbeidsdødsfall oppstår på grunn av sykdom. I tillegg er det fortsatt utfordringer og forbedringspotensial i norsk arbeidsliv knyttet til forebygging på det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøområdet. Dette ble også vektlagt i Kvinnearbeidshelseutvalgets rapport, NOU 2025:5 *Kvinnens arbeidshelse*. Arbeidstilsynet skal i sine risikovurderinger nyttiggjøre seg denne kunnskapen.

Arbeidstilsynet skal i 2026 prioritere oppfølging av oppdatert regelverk om psykososialt arbeidsmiljø, med særlig vekt på veiledning og kunnskapsformidling. Dette skal gjøre det enklere for virksomhetene å jobbe godt forebyggende i egen virksomhet. I tillegg skal etaten prioritere tilsynsaktivitet for å forebygge vold og trusler i utsatte deler av arbeidslivet.

Oppfølging av arbeidsmiljøetsatsingen

Arbeidstilsynet skal i 2026 videreføre arbeidet med arbeidsmiljøetsatsingen i samarbeid med STAMI, Havindustritilsynet og Arbeids- og velferdsetaten i tråd med føringene gitt i Avtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028.

Arbeidsmiljøetsatsingen skal styrke og tilgjengeliggjøre kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøforhold av betydning for sykefravær og frafall.

Arbeidsmiljøetsatsingen skal bygge videre på enigheten blant avtalepartene om at forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene har vært en riktig satsing og at arbeidet i denne perioden skal intensiveres.

Innsatsen skal bl.a. være basert på kunnskap som er utviklet om faktorer som kan bidra til å forebygge sykefravær. Arbeidstilsynet skal på lik linje som for sin innsats forøvrig, bruke de virkemidler som er mest egnet for å oppnå resultater. Dette innebærer bla. målrettet veiledning basert på utviklet kunnskap, tilsynsoppfølging og samarbeid med andre

myndigheter og parter for å spre kunnskapen om hvilke tiltak som virker, og hva som er riktig bruk av verktøyene som er utviklet i satsingen.

Arbeidstilsynet skal i første halvår 2026 lage et utvalg av indikatorer som er egnet til å belyse etatens måloppnåelse under arbeidsmiljøsatsingen. Arbeidstilsynet skal også samarbeide med de øvrige etatene om et indikatorsett som samlet kan belyse myndighetenes innsats og måloppnåelse. Indikatorsettet skal benyttes i årsrapporteringen til å belyse grad av måloppnåelse.

Etatene skal innen 15. mars 2027 utarbeide en felles resultatrapport for 2026 hvor de presenterer status og utviklingstrekk for arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen etter gitte mål og indikatorer. Rapporten skal redegjøre for den samlede ressursinnsatsen, samarbeidet mellom etatene og hver etats bidrag. Arbeidstilsynet skal koordinere arbeidet med rapporten.

3.2. Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår. I bransjer der det er fastsatt allmenngjøringsforskrifter, skal Arbeidstilsynet følge opp at virksomhetene følger forskriftene.

Som en viktig del av innsatsen for å forebygge og bekjempe sosial dumping, utnyttelse av arbeidstakere og andre former for kriminalitet i arbeidslivet skal Arbeidstilsynet følge opp tiltak i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet og den nasjonale strategien mot menneskehandel, jf. oppdragsbrev av 15. oktober 2025. Arbeidstilsynet skal også ha oppmerksomhet knyttet til utfordringer ved digitale plattformer og algoritmestyring.

Fra 1. januar 2026 er det krav om HMS-kort i varebilbransjen. Arbeidstilsynet skal forvalte ordningen, og bygge opp under ambisjonen om at dette bl.a. skal føre til ytterligere oversikt og effektivisering av tilsynsarbeidet i denne sektoren.

Arbeidstilsynet har, med virkning fra 1. juli 2025, fått nye hjemler som bl.a. styrker etatens tilgang på informasjon og gir muligheter for strengere sanksjonering. Hjemlene er spesielt innrettet for bruk i de mest utfordrende sakene mot de mest useriøse aktørene. Arbeidstilsynet må sørge for tilstrekkelige rutiner og kompetanse i denne forbindelse.

Innleie er et prioritert felt, og Arbeidstilsynet skal innenfor sitt område følge opp at både innleie- og utleievirksomhetene ivaretar sitt ansvar for å etterleve regelverket. Arbeidstilsynet skal samarbeide med Havindustritilsynet og Luftfartstilsynet, slik at myndighetenes oppfølging og praksis overfor virksomhetene blir mest mulig ensartet, og kompetanse og ressurser utnyttes effektivt.

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å stille og følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Arbeidstilsynet skal bidra til å gjennomføre målsettingene i Norgesmodellen

gjennom tilsyn med hvordan regelverket for offentlige anskaffelser etterleves, og bidra til informasjon og veiledning om regelverkskravene overfor offentlige oppdragsgivere.

Arbeidstilsynet skal videreføre samarbeidet med partene om treparts bransjeprogrammer og tilrettelegge den operative aktiviteten fra myndighetenes side.

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjennings- og meldingsordninger som følge av søknadsplikter i arbeidsmiljøregelverket. Ikke alle virksomheter overholder søknadsplikten. Arbeidstilsynet skal bidra til at flere virksomheter etterlever godkjenningsordningene, og til at ordningene blir bedre kjent og utnyttet slik at de oppfyller formålet. Videre må Arbeidstilsynet sikre at kunnskap opparbeidet gjennom ordningene blir benyttet i den øvrige tilsynsvirksomheten og motsatt.

En urolig verdenssituasjon fører til at personer søker beskyttelse i Norge. Dette er sårbare grupper som kan bli utnyttet i arbeidslivet av useriøse aktører. Arbeidstilsynet må ha oppmerksomhet rundt dette.

3.3. Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet er en utfordring i deler av arbeidslivet. Det er fortsatt behov for en betydelig innsats for å hindre at mennesker blir utnyttet på jobb, at inntekter blir unndratt fra fellesskapet, og at velferdssystemet blir utnyttet. Denne innsatsen krever et bredt samarbeid mellom ulike myndigheter. For å bekjempe arbeidslivskriminalitet, skal Arbeidstilsynet og andre berørte etater samarbeide om felles innsats og virkemiddelbruk for å oppnå størst mulig effekt.

Tverretattlig samarbeid mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten skal gjennom felles innsats bidra til å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Etatene skal stille ressurser til nødvendig utviklingsarbeid og effektiv og slagkraftig innsats. Etatenes samlede virkemidler og sanksjoner skal ses i sammenheng og utnyttes effektivt. Lovbrudd som er av alvorlig karakter skal følges opp av politiet og påtalemyndigheten.

Etatene skal innen 15. mars 2027 utarbeide en felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet i 2026. Årsrapporten skal gi et overordnet, men samtidig helhetlig bilde av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, både innsatsen gjennom samarbeidet og i egne etatslinjer. Det skal redegjøres for ressursbruk og vurdering av måloppnåelse. Det skal også gis en vurdering av resultater og effekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Fortrinnsvis skal det benyttes indikatorer som er av en slik grad at man kan følge utviklingen over år.

Arbeidstilsynets oppfølging

Arbeidstilsynets rolle i det tverretattlige samarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet og sosial dumping. Arbeidstilsynet skal følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS samt lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Arbeidstilsynets innsats mot arbeidslivskriminalitet må ses i sammenheng med de øvrige hovedmålene om å fremme seriøse og anstendige arbeidsvilkår og et forebyggende arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet skal bidra til et godt samarbeid med etatene som inngår i det tverretatlige a-krimssamarbeidet, og med andre relevante myndigheter og parter der det er hensiktsmessig for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet skal også bidra til å videreutvikle det operative samarbeidet og informasjonsutveksling mellom kontrollmyndighetene.

Arbeidstilsynet skal følge opp samarbeidet med tilsynsmyndigheter i andre land, og delta i det organiserte myndighetssamarbeidet mellom de nordiske og de baltiske landene. Arbeidstilsynet skal i samråd med departementet koordinere kontakten mellom berørte etater i Norge og det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA). Arbeidstilsynet oppfordres til å ta initiativ for å utnytte potensialet i samarbeidet med ELA.

3.4. Andre prioriterte oppgaver

Samarbeid med STAMI og Havindustritilsynet

Arbeidstilsynet skal videreføre samarbeidet med STAMI om kunnskapsbaserte tilstandsbeskrivelser og risikovurderinger som grunnlag for tilsynets prioriteringer. Både erfaringer fra etatens eget tilsynsarbeid, og relevant kunnskap og forskning om effekt av tilsynets innsats og virkemiddelbruk, er en viktig del av dette kunnskapsbildet. Arbeidstilsynet skal, på aktuelle områder, samarbeide med Havindustritilsynet om kunnskaps- og erfaringsdeling.

Styrket informasjon om natt- og alenearbeid

Arbeidstilsynet skal ta initiativ overfor partene for å styrke informasjon og veiledning om regelverk og framgangsmåter ved bruk av natt- og alenearbeid i bransjer der dette er særlig aktuelt.

Samarbeid med partene

Et velfungerende partssamarbeid er en viktig bærebjelke i det norske arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal bidra til et godt partssamarbeid, både nasjonalt, regionalt og lokalt, og skal innen sitt ansvarsområde videreutvikle samarbeid og dialog med partene i aktuelle fora og ulike nærings-, bransje- og temaaktiviteter.

Styrket samarbeid med helsemyndighetene

Arbeidstilsynet skal aktivt bidra til å styrke det strategiske og operative samarbeidet med helsemyndighetene (Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet) om blant annet forebygging av arbeidslivs- og arbeidsmiljøutfordringer, beredskaps- og krisesituasjoner og kunnskapsutvikling. I denne sammenheng viser departementet bl.a. pågående dialog om samarbeidsavtale mellom Helsedirektoratet og Arbeidstilsynet.

Regelverksutvikling

Arbeidstilsynet skal sørge for vedlikehold og videreutvikling av forskriftsverket i nær dialog med partene i arbeidslivet. Regelverket skal være tilpasset utfordringene i arbeidslivet og så enkle som mulig å forstå og etterleve. Arbeidstilsynet må være særlig oppmerksom på, og ivareta forpliktelser i henhold til EØS-avtalen. Regelverksinitiativer, og kost-/nyttevurderinger

av disse, skal drøftes i Regelverksforum. Drøfting i forumet skal skje både før og etter alminnelig høring av konkrete forslag. Vesentlige endringer i regelverksanvendelsen eller tilsynspraksis må på forhånd søkes forankret hos partene, og i berørte sektorer og organisasjoner. Regelverksinitiativer skal i nødvendig utstrekning forankres i departementet.

3.5. Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3

Departementet legger vekt på styringsinformasjon som viser sammenhengen mellom etatens innsats og måloppnåelse, som synliggjør sannsynlige effekter av etatens arbeid og viser vurderinger av om ressursbruken er effektiv. Departementet vil rette særlig oppmerksomhet mot styringsinformasjon om kvaliteten i etatens interne arbeidsprosesser som understøtter kjerneoppgaver.

Arbeidstilsynet har fått økt bevilgning i 2026 for å oppnå tydeligere tilstedeværelse og økt synlighet i utsatte bransjer, og for å skjerpe innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping. Arbeidstilsynet skal i årsrapporten for 2026 rapportere særskilt på hvordan den økte bevilgningen er disponert, og hvordan den har ført til ønskede resultater/effekter.

Arbeidstilsynet skal i 2026 fortsette arbeidet med utvikling av målemetoder for oppnådd effekt av etatens virkemiddelbruk. Vurdering av effekter skal gjøres ved bruk av både kvantitative målemetoder og kvalitativ analyse. Arbeidstilsynet skal bidra til videreutvikling av relevante forklaringsvariabler som kan bidra til å synliggjøre effekter av etatens innsats på kjerneområdene, jf. vedlegg 4 om forklaringsvariabler.

Arbeidstilsynet skal sørge for kvalitative gjennomganger av utvalgte innsats- og tilsynsområder, og/eller virkemiddel- og reaksjonsbruk. Det er i tillegg nødvendig at etaten gjør kvalitative vurderinger av sammenhenger og forklaringer knyttet til resultater og samlet måloppnåelse, jf. punkt 6 om årsrapportering.

I denne sammenheng er det også relevant at Arbeidstilsynet bidrar til at det utvikles relevant statistikk som kan gi kunnskap om utvikling av virksomhetens HMS- arbeid, herunder også virksomhetenes lovpålagte bruk av BHT.

4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

4.1. Budsjettrammer

Utgifter

Følgende bevilgninger stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2026:

Kap. 640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	956 433 000
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	19 798 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	976 231 000

Inntekter

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2026:

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 781 000
6	Refusjoner	4 042 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	26 602 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	20 108 000
85	Tvangsmulkt	7 175 000
86	Overtredelsesgebyr	59 950 000
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	123 658 000

4.2. Bevilgningsmessige forutsetninger

Bevilgningen på kap. 640, post 01:

Bevilgningen er styrket med 25 mill. kroner for å styrke Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping.

Bevilgningen er styrket med 1,25 mill. kroner i forbindelse med nytt treparts bransjeprogram i jordbruks- og gartnerinæringen, i tillegg til tilsvarende beløp gjennom belastningsfullmakt fra Landbruks- og matdepartementet.

Bevilgningen er redusert med 0,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Øvrige bevilgningsendringer:

Bevilgningene er justert for lønns- og prisjustering mv.

5. FELLESFØRINGER OG ADMINISTRATIVE FØRINGER FOR 2026

5.1. Fellesføringer

Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Det er et mål med systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. Arbeidstilsynet skal følge opp dette målet. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet.

Arbeidstilsynet skal også vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten.

Arbeidstilsynet skal gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant.

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring

Regjeringen har høye ambisjoner når det gjelder inkludering og mangfold. Statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Arbeidsgiverne skal i samarbeid med de tillitsvalgte selv definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse. Arbeidstilsynet skal i årsrapporten oppgi antallet ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i 2026 og det totale antallet ansettelser i virksomheten i 2026. Arbeidstilsynet skal også omtale utviklingen i 2026 sett opp mot det virksomheten har rapportert for 2025.

Redusere konsulentbruken

Det er et mål at staten samlet sett skal redusere konsulentbruken ved å utvikle egen kompetanse. Arbeidstilsynet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes. Arbeidstilsynet skal i årsrapporten for 2026 rapportere om konsulentbruken og oppfølgingen av fellesføringen, herunder om totalbeløp for kjøp av konsulenttjenester, hvilke tiltak som er iverksatt og konkrete resultater. Dersom det er fagområder og/eller kompetanseområder i virksomheten der konsulenter benyttes i særlig grad, skal bakgrunnen for dette omtales nærmere. Arbeidstilsynet skal som en del av rapporteringen også gi en overordnet omtale av eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen (alle typer kommunikasjonstjenester) i 2026 og opplyse om totalbeløp for kjøp av slike tjenester. Dersom utgifter til kjøp av konsulenttjenester er vesentlige, bør virksomheten i note til årsregnskapet spesifisere dette nærmere. Dersom virksomheten har større kjøp av konsulenttjenester fra andre statlige leverandører, bør dette fremgå særskilt.

For nærmere informasjon om fellesføringene vises det til rundskriv som Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet vil sende ut, med utdypende forklaring på hvordan fellesføringene skal forstås og hvordan resultatene skal framstilles i årsrapporten.

5.2. Andre administrative føringer

Sikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet skal ivareta sitt ansvar innenfor samfunnssikkerhet og beredskap, og bes om å videreføre en systematisk tilnærming i arbeidet med dette. Det vises til nærmere omtale av krav til arbeidet i sikkerhetsloven og i virksomhets- og økonomistyringsinstruksen. I tråd med føringene i Totalberedskapsmeldingen og i Nasjonal sikkerhetsstrategi må Arbeidstilsynet være forberedt på mer alvorlige sikkerhetstruende hendelser enn vi har erfart så langt. Det er viktig å ha oppdatert oversikt over samfunnssikkerhetsmessig risiko og sårbarheter innen Arbeidstilsynets ansvarsområder, og utvikle planer for å kunne motstå alvorlige hendelser og gjenopprette drift.

Arbeidstilsynet skal delta i aktuelle aktiviteter i tilknytning til Totalforsvarsåret 2026, herunder en totalforsvarsøvelse mot slutten av året.

Digitaliseringsstrategien

Fremtidens digitale Norge - Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030 peker ut regjeringens digitaliseringspolitikk fram til 2030. Alle offentlige virksomheter skal bidra til å realisere strategien. Det innebærer både å støtte opp under regjeringens tiltak og å innrette egen digitalisering slik at den bidrar til å nå strategiens mål. Samarbeid og samordning mellom sektorer og forvaltningsnivå er avgjørende for å lykkes, og skal bygge på prinsippene i strategien.

Innføring av statlige regnskapsstandarder (SRS)

Arbeidstilsynet har innført periodiseringsprinsippet etter SRS i sitt virksomhetsregnskap, og skal fra 2026 ta dette i bruk i bruk i rapportering til departementet.

6. ÅRSRAPPORTERING

Årsrapport for 2026

Årsrapport for 2026 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2027.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av etatens innsats, ressursbruk og vurdering av egen måloppnåelse.

Måloppnåelse og effekter av etatens virkemiddelbruk skal framgå av kvalitative vurderinger og analyser av de prioriterte temaene/områdene og samlet for hvert av målene 3.1-3.3. Analyser skal inneholde kvantitative data der etaten har gjennomført målinger og har tilgjengelig datagrunnlag, herunder bl.a. fra brukerundersøkelser, aktuelle tilsynsdata og evalueringer, jf. vedlegg 4 om forklaringsvariabler.

I Årsrapportens kap. IV skal det inngå en overordnet beskrivelse av etatens system for styring og kontroll, herunder aktuelle benyttede standarder og rammeverk. Videre skal det gis en overordnet vurdering og status (inkl. vesentlige endringer) for styringssystemer og kontroll, herunder kontroll med IKT-sikkerhet og rapportering på hvordan etaten arbeider med å kvalitetssikre egne sentrale arbeidsprosesser. Det skal rapporteres på plan for og funn ved gjennomførte evalueringer på etatens innsatsområder. Ved vesentlige endringer i

ressursinnsatsen eller andre endringer som i vesentlig grad påvirker måloppnåelsen, skal det gis en overordnet redegjørelse av etatens håndtering av dette. Det rapporteres også for gjennomførte effektiviserings- og digitaliseringstiltak/gevinstrealisering, samt rapportering knyttet til fellesføringer og rapportering i tråd med krav i aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. brev fra departementet av 15. februar 2022.

Det vises for øvrig til veiledningsmateriale om årsrapportering for statlige virksomheter utarbeidet av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).

7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER

Møteplan mellom Arbeidstilsynet og departementet for 2026 framgår av vedlegg 3.

Med hilsen

Eli Telhaug (e.f.)
departementsråd

Ragnhild Nordaas
ekspedisjonssjef

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Riksrevisjonen

Vedlegg: 5

BUDSJETTFULLMAKTER

Finansdepartementets rundskriv [R-110 Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet](#) datert 20.06.2023 gir departementene enkelte fullmakter til å gjøre unntak fra bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Følgende fullmakter delegeres til virksomheten i henhold til dette rundskrivet punkt 2.2-2.5. Det vises til rundskrivet for nærmere beskrivelse av fullmaktene. Fullmaktene delegeres for budsjettåret 2026.

Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr

Virksomheten gis fullmakt til nettoføring ved utskifting av utstyr på følgende vilkår:

- a) Inntekter fra salg av brukt utstyr kan nettoføres på post 01 Driftsutgifter og post 21 Spesielle driftsutgifter, med inntil 5 pst. av bevilgningen på den aktuelle posten.
- b) Salgsinntektene må skrive seg fra utskiftninger som er ledd i en rutinemessig fornyelsesprosess. I praksis vil dette gjelde inntekter fra salg av utstyr som er en slik art at det ved anskaffelsen skal dekkes under post 01 Driftsutgifter. Inntekter fra salg av utstyr som etter sin art skal dekkes under post 45 Større anskaffelser og vedlikehold, må bruttoføres på vanlig måte.
- c) Salgsinntektene skal bokføres som en inntekt i kontoklasse 3 i standard kontoplan (jf. Finansdepartementets rundskriv R-102) og rapporteres til bevilgningsregnskapet på post 01 Driftsutgifter eller post 21 Spesielle driftsutgifter (jf. Finansdepartementets rundskriv R-101). Føringen må gjøres slik at det er mulig å kontrollere at grensen på 5 prosent ikke overskrides.

Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret

Virksomheten gis fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret på følgende vilkår:

- a) Leieavtalene og avtalene om kjøp av tjenester må gjelde anskaffelser til den ordinære driften av statlige virksomheter. Hvilke typer anskaffelser det her dreier seg om, vil kunne variere etter virksomhetens oppgaver, men alminnelige eksempler vil være leie av lokaler og kontorutstyr, samt kjøp av renholds- og vaktmestertjenester.
- b) Utgiftene i forbindelse med avtalene må kunne dekkes innenfor et uendret bevilgningsnivå på vedkommende budsjettpost i hele avtaleperioden.
- c) For alle avtaler utover budsjettåret, må behovet for oppsigelsesklausuler nøye vurderes. Hensynet til den framtidige handlefriheten skal veie tungt ved vurderingen. Særlig gjelder dette ved langsiktige avtaler.

Det vises for øvrig til bevilgningsreglementet § 10 første ledd der det bl.a. kreves at utgiftsbevilgninger skal disponeres på en slik måte at ressursbruk og virkemidler er effektive i forhold til de forutsatte resultater, samt til et lignende krav i økonomireglementet § 4. På dette området innebærer disse bestemmelsene både et krav til å vurdere mulige alternativer til leie og kjøp av tjenester, og til utformingen av vilkårene i eventuelle avtaler om leie og kjøp av tjenester.

Det understrekes at fullmakten bare gjelder adgangen til å pådra forpliktelser utover budsjettåret. Virksomhetene må derfor være oppmerksomme på det på enkelte områder kan være fastsatt bestemmelser som også regulerer adgangen til å inngå driftsavtaler av den art det her er tale om¹. Slike bestemmelser kommer selvsagt i tillegg.

¹ I Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor reguleres inngåelse av avtaler om leie av lokaler, anskaffelser av lokaler. Instruksen er fastsatt ved kongelig resolusjon 20. januar 2012, sist endret ved kgl. res. 13. januar 2017. Saksområdet forvaltes av Kommunal- og distriktsdepartementet.

Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger mot tilsvarende merinntekter

Virksomheten gis fullmakt til å overskride driftsbevilgningene mot tilsvarende merinntekter på følgende vilkår:

- a) Postene 01 Driftsutgifter og 21 Spesielle driftsutgifter kan overskrides med inntil 2 prosent av bevilgningen mot tilsvarende merinntekter. De aktuelle utgifts- og inntektspostene må høre under utgifts- og inntektskapitler som gjelder samme virksomhet.
- b) Merinntekt og merutgift må beregnes i forhold til den samlede bevilgningen på hver av postene. Overskridelsen må minimum dekkes av merinntekter som rapporteres til bevilgningsregnskapet i samme budsjettår.
- c) Merinntekten må være et resultat av økt aktivitet i forhold til budsjettforutsetningene for vedkommende år.
- d) Den inntektsbringende aktiviteten må ligge innenfor det som er virksomhetens mål, oppgaver og rammevilkår.
- e) Den inntektsfinansierte aktiviteten må ikke binde opp et høyere aktivitetsnivå enn det som dekkes av utgiftsbevilgningen dersom merinntektene faller bort.

Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel

Virksomheten gis fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under sammen budsjettkapittel på følgende vilkår:

- a) Det kan omdisponeres inntil 5 prosent av bevilgningen under post 01 Driftsutgifter til post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, under samme kapittel.
- b) Omdisponeringen må ikke føre til økte utgifter ved at den binder opp framtidige drifts- og investeringsutgifter.

Beløp som er omdisponert fra post 01 Driftsutgifter kan tas med ved beregningen av overførbart beløp under post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold.

Departementets fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i etterfølgende budsjettår jf. rundskrivets punkt 2.6 delegeres ikke, men virksomheten kan eventuelt be om slik fullmakt dersom det er behov. Vi gjør oppmerksom på at prøveordningen med utvidet innsparingsperiode fra tre til fem etterfølgende budsjettår er avviklet.

Merinntektsfullmakter jf. Prop. 1 S (2025-2026)

Arbeids- og inkluderingsdepartementets fullmakt for 2026, jf. Prop. 1 S (2025-2026) og innst. 15 S (2025-2026), til å overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, postene 06 og 07 og kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, post 08 delegeres til Arbeidstilsynet for budsjettåret 2026.

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2026 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
Januar/februar	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra AID av 17. desember 2025 om Statsregnskapet for 2025 - årsavslutning og frister for innrapportering
1. mars	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2026 (RNB), følgende skal omtales: ⇒ Begrunnelse for forslaget om inntekts-/utgiftsendring ⇒ Redegjørelse for de viktigste forutsetninger og usikkerhetsmomenter knyttet til bevilgningsforslaget ⇒ Informasjon om hvilke tiltak som er gjennomført for å begrense utgiftsøkning/inntektsreduksjon
15. mars	⇒ Årsrapport 2025 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2025. ⇒ Felles rapport for arbeidsmiljøsatsingen 2025, jf. Pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2025 ⇒ Felles årsrapport 2025 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2025
1. mai	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2026-2027) med utgangspunkt i Prop. 1 S (2025-2026)
25. august	⇒ Halvårsrapport - Overordnet beskrivelse av tilstand og resultatoppnåelse, inkl. omtale av avvik og større forsinkelser i framdriften knyttet til oppgaver som er tillagt etaten og eventuelt andre store hendelser som påvirker ressursdisponeringen. Det skal også rapporteres om økonomistatus pr. 30. juni 2026 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer) ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2026 ⇒ Samlet forventet forbruk i 2026
20. september	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august 2026 ⇒ Status for bevilgningsregnskapet i forhold til budsjett og prognoser for året på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Alle avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsak til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjettrammene. Der det er aktuelt, ifm. faktureringer, skal det gis en oversikt knyttet til forskyvninger mellom år. Tabelloppsett med følgende kolonner skal benyttes i rapporteringen: - Kap./post - Totalt budsjett for året (inkl. tildelte og overførte midler og lønnskomp.) - Regnskap/utbetalt per 31. august - Prognose for utbetalt beløp per 31. desember (inkl. lønnskomp.) - Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt beløp per 31. des. Det skal også gis en tabellarisk framstilling av hvordan forventet brutto mer-/mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. framkommer. Det skal også rapporteres på kap./post hvor etaten har belastningsfullmakter. ⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RNB (under 1. mars)

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2026 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
25. september	⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2027 med utgangspunkt i tildelingsbrevet for 2026 ⇒ Eventuelle forslag til særskilte FoU-behov som søkes dekket av departementet påfølgende år. Innspillet koordineres så langt det er hensiktsmessig med Havindustritilsynet og ev. med STAMI. Innspillet skal primært rettes mot felles tema eller problemstillinger. ⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2027 inkl.: • En samlet oversikt over overordnede risikoer som etaten har identifisert, i form av en risikomatrise/risikokart • For hver enkelt risiko gis en nærmere beskrivelse som omfatter: - Hva risikoen handler om og årsaker til risikoen. - En kort beskrivelse av planlagte og iverksatte tiltak for å redusere risikoen - En vurdering av sannsynlighet og konsekvenser av risikoen. Skalaene som benyttes for vurdering av sannsynlighet og konsekvens skal defineres med hensyn til hva de ulike verdiene betyr. Vurderingen skal ta hensyn til risikoreduserende tiltak som er iverksatt på rapporteringstidspunktet, inkl. en omtale av restrisiko. - En omtale av endringer i risikoene fra forrige rapportering • Virksomhetens metodikk og prosesser for risikovurdering skal beskrives ved første gangs rapportering. Dersom det tidligere er gitt en slik redegjørelse, er det tilstrekkelig å vise til denne og kun omtale eventuelle endringer. ⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2028
1. desember	⇒ Innspill til store satsingsforslag for 2028 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. deres årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2028 (finnes på regjeringen.no under Finansdepartementet). ⇒ Ev. IKT-forslag skal i tillegg fremmes i tråd med retningslinjer gitt i DFDs Digitaliseringsrundskriv.
Løpende	⇒ Hvis etaten i løpet av året finner at det vil oppstå vesentlige avvik eller forsinkelser i forhold til resultatkravene og andre føringer, jf. pkt. 2 og 3, skal departementet orienteres særskilt om dette. Virksomheten skal da orientere departementet om hvilke tiltak som vil bli gjennomført i den sammenheng.
15. mars 2027	⇒ Årsrapport 2026 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2026 ⇒ Felles resultatrapport for arbeidet med arbeidsmiljøetsatsingen 2026, jf. pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2026 ⇒ Felles årsrapport 2026 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2026

Vedlegg 3: Møteplan for styringsmøter 2026 - Arbeidstilsynet

Dato	→ Aktuelle tema for drøfting
21. april	→ Etatsstyringsmøte vår, kl. 09.30-16.00 – Oslo/Gardermoen
	Forrige år (2025) ⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2025 Inneværende år (2026) ⇒ Eventuelle konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RNB Neste år (2027) ⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2026-2027) og tildelingsbrev 2027
11. juni	→ Etatsstyringsmøte sommer, kl. 09.00-11.00 – videomøte
	Inneværende år (2026) ⇒ Overordnet om resultatoppnåelse hittil, jf. mål i tildelingsbrev for 2026 ⇒ Andre aktuelle saker
20-21. oktober	→ Etatsstyringsmøte høst, kl. 09.00-15.30 – Trondheim
	Inneværende år (2026) ⇒ Overordnet resultatoppnåelse, jf. mål i tildelingsbrev for 2026, inkludert nærmere angivelse av eventuelle avvik iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Eventuelle konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2026 Neste år (2027) + 1 ⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2027 ⇒ Eventuelle tema for nye store satsingsforslag 2028 ⇒ (frist 1. desember) Eventuelt: Langtids-planlegging (2027+) ⇒ Vurdering av overordnede mål på lengre sikt

Eventuelt ytterligere styringsmøter avtales ved behov. Nærmere dagsorden, utover de oppgitte faste punktene, fastsettes senere i dialog med etaten.

Styringsinformasjon – Forklaringsvariabler

Forklaringsvariabler viser til de tabeller og tidsserier som Arbeidstilsynet skal benytte i årsrapporteringen til departementet, og til styringsinformasjon som departementet vil kunne etterspørre som grunnlag for etatsstyringsdialogen, jf. kap. 3.5 i tildelingsbrevet. Denne listen skal omfatte vesentlige forklaringsvariabler for å kunne vurdere etatens måloppnåelse.

En vurdering av utviklingen de to siste år, samt over lengre tid (5 år eller mer), skal inngå i analysen av oppnådde effekter og ressurseffektivitet. Tabeller og tidsserier skal gis en forklarende omtale, og tallgrunnlaget skal benyttes i analyse og vurdering av oppnådde effekter.

I tabellen under er det satt opp forklaringsvariabler både under innledningen til del III og til de enkelte målene. Arbeidstilsynet bes om å vurdere om det er mer hensiktsmessig å ta den enkelte forklaringsvariabel med under målomtalen enn i den mer generelle innledningen. Etaten bes også om å vurdere om det er noen av forklaringsvariablene som heller kan fremkomme i et eget statistikkvedlegg fremfor å få plass i årsrapporten.

Der etaten ser at andre faktorer har hatt vesentlig betydning for årets resultater, skal disse også omtales i årsrapporten. Listen over forklaringsvariabler utvikles og revideres ved årlige gjennomganger i dialog med etaten. Der etaten på sikt utvikler nye måleindikatorer, vurderes det også om disse tas inn i listen.

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Årsrapportens del II	
Etatens samlede innsats	DFØs nøkkeltall-tabell for utvalgte hovedtall
Årsrapportens del III	
Innledning del III	Hovedtall tilsyn, blant annet: - Samlet antall tilsyn, herunder stedlige tilsyn, digitale tilsyn, dokumenttilsyn - Andel tilsyn med reaksjonsbruk (dette må også ses i sammenheng med antall sjekkpunkter) - Antall tilrådninger og anmeldelser
	Utdypende tall fra tilsynsvirksomheten - Dekningsgrad tilsyn - Tilsyn per virksomhetsstørrelse (små, mellomstore og store virksomheter)
	Hovedtall ressursbruk, blant annet: - Samlet ressursbruk fordelt på kjerneprosesser, støtteprosesser og styringsprosesser - Ressursbruk pr mål - Ressursbruk per virkemiddel - Andel av tildeling til digitaliserings- og effektivisering
	Hovedtall informasjon og veiledning, blant annet: - Besøk på webportaler, herunder arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen - Veiledning ved Svartjenesten og SUA - Webinar, veiledningsvideoer - Seminarer / foredrag - Sosiale medier
	Hovedtall mediesaker og innsynsbegjæringer
	Hovedtall søknader og meldinger, blant annet: - Søknader (antall innkomne, antall behandlede, samt utfall av behandlingen) - Varsler (samlet antall og andel som følges opp) - Tips (samlet antall og andel som følges opp)

Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2026 - Arbeidstilsynet

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Mål 3.1	Tabell over andel virksomheter - som systematisk gjennomfører risikovurderinger - som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak - hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring Tabell over andel virksomheter som viser - om de er tilknyttet BHT - om de bruker BHT til bistand i påleggsgjennomføring, og om de har plan for dette - andre aktuelle forhold rundt BHT som har påvirkning på måloppnåelsen
Mål 3.1, 3.2	Tabell over prioriterte arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer for disse og antall tilsyn og andel brudd per tema (bør vurderes lagt i vedlegg)
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for totalfordeling andel tilsyn fordelt per næring Tabell for totalfordeling antall og andel tilsyn fordelt per brukermål
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for utvikling i antall tilsyn, og utvalgte hovedtall (antall og andel) for reaksjonsbruk og anmeldelser Tabell for utvikling i bruk av pålegg fordelt på hvor mange pålegg som er gitt og hvor mange pålegg som er lukket. (Det bør vurderes en utvidet omtale av denne forklaringsvariabelen jf. at den i seg selv er egnet til å gi relevant info. om måloppnåelsen.) Tabell som viser alvorlighetsgraden av funn for utvalgte bransjer, områder m.m. (Punktet bør også vurderes i forhold til sjekkpunkter)
Mål 3.1	Tabell for antall tilsyn, andel brudd og reaksjonsprosent på utvalgte prioriterte bransjer, områder m.m.
Mål 3.2	Tabell for antall tilsyn og andel brudd og reaksjonsprosent på allmenngjort lønn fordelt per næring Tabell for andel virksomheter som: - etterlever allmenngjøringsregelverket - etterlever kravene til gitt godkjenning - etterlever innleieregelverket
Mål 3.3	Tabell for Arbeidstilsynets nøkkeltall for tilsyn mot arbeidslivskriminalitet. Utviklingen i antall tilsyn fordelt på hhv avdekke/kartlegge og bekjempe, andel brudd per tilsyn, type brudd og reaksjonsprosent
Årsrapportens del IV	
	Hovedtall klagebehandling: Klager (fordelt per område/tema, antall innkomne, antall behandlede samt utfall av klagen)

Vedlegg 5: Årshjul for fagmøter 2026 - Arbeidstilsynet

1. halvår	Fagmøte ⇒ Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet
2. halvår	Fagmøte ⇒ Langsiktig utvikling og strategi Fagmøte ⇒ Videre om oppfølging og utvikling av styringsinformasjon og bruk av forklaringsvariabler for årsrapporten 2026

Nærmere dato for oppgitte fagmøter avklares på et senere tidspunkt. Ved behov kan både departementet og Arbeidstilsynet spille inn aktuelle tema også for andre fagmøter.