

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024

I Täby kommun är kommunstyrelsen anställande myndighet och därmed det styrande organ som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet. Uppföljning av verksamhetens arbetsmiljöarbete rapporteras i kommunens årsredovisning.

Systematiken i arbetsmiljöarbetet följs årligen upp utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Kommunens likabehandlingsarbete följs upp vid samma tillfälle. Totalt omfattar uppföljningen 32 frågor.

Uppföljningen sker genom att dessa frågor besvaras på avdelnings- eller enhetsnivå, svaren aggregeras därefter i en sammanställning för hela kommunstyrelsen. Frågorna besvaras av ansvarig chef i samråd med skyddsombud.

Om det, när enkäten besvaras, framgår att vissa delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver förbättras inom avdelningen, ska ansvarig chef i samråd med skyddsombud planera för åtgärder och upprätta en handlingsplan. Handlingsplanen ska genomföras och följas upp under kommande år.

2024 års uppföljning innefattar totalt 65 svarsenheter.

Uppföljningen för 2024 visar att kommunen har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Totalt sett har andelen svarsenheter som svarat jakande på frågorna i uppföljningen ökat sedan föregående år. Har minst 80% av de svarande svarat jakande på respektive fråga anses den inte behöva åtgärd eller handlingsplan på övergripande nivå. För de svarsenheter som inom något frågeområde svarat att de enbart "delvis" eller "inte alls" har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete skapas åtgärder för att förbättra detta till nästkommande år.

Inom 30 av de 32 frågorna svarar 80% eller fler av svarsenheterna att de olika aspekterna av det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet fungerar väl. För de två frågor som ligger därunder (74%) i utvärderad funktionsnivå har övergripande aktiviteter för förbättring skapats enligt nedan.

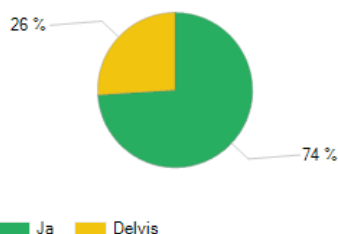
Sammantaget tyder detta på att det övergripande ramverket som finns inom systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunen är väl fungerande och att avvikelser fångas upp på det sätt som avses.

Beslutade kommunövergripande aktiviteter

Utifrån 2022 års resultat beslutades det 2023 att Täby kommuns HR-policy skulle vara en del av den digitala medarbetarskaps- och introduktionsutbildningen för att öka kännedomen om policyn. HR-partners och ledning på verksamhetsnivå skulle dessutom fortsätta att verka för att samtliga medarbetare tog del av innehållet i HR-policyn. Nämnade aktiviteter beslutades att fortgå kommande år. Utifrån 2024 års uppföljning kan det konstateras att aktiviteterna gett gott resultat. Det har skett en ökning på 19 procentenheter av svarsenheter som uppger att de har kännedom om policyn jämfört med 2022. Behov av att tydliggöra HR-policyn ytterligare finns dock fortfarande inom vissa verksamheter, varav frågan kommer arbetas vidare med på lokal nivå inom ramen för lokala arbetsmiljökommittéer (LAK) under 2025.

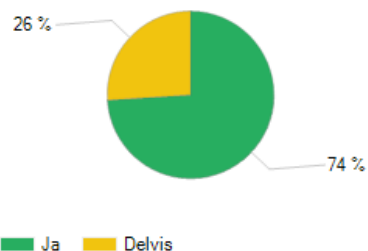
Med anledning av 2023 års uppföljning utformades en checklista för lokal introduktion för inhyrd och tillfälligt anställd personal i början av 2024. Checklistan publicerades på Insidan samt kommunicerades ut i verksamheterna. Resultatet i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024 visar på att medarbetare, jämfört med föregående år, i större utsträckning får en introduktion där arbetsmiljö ingår. Uppföljningen visar på en ökning med 9 procentenheter jämfört med föregående år. Behov finns dock fortfarande av att tydliggöra checklistan inom vissa verksamheter, varav frågan arbetas vidare med på lokal nivå inom ramen för lokala arbetsmiljökommittéer (LAK) under 2025.

Har chefer, medarbetare och skyddsombud kännedom om Täby kommuns HR-policy samt dess innehåll?



Medvetenheten kring HR-policyn har totalt sett ökat sedan föregående år. Behov av att tydliggöra HR-policyn ytterligare finns fortfarande inom vissa verksamheter varav frågan arbetas vidare med på lokal nivå inom ramen för LAK.

Får nyanställda, inhyrd personal och medarbetare med nya arbetsuppgifter en introduktion där arbetsmiljö ingår?



En checklista för lokal introduktion för inhyrd och tillfälligt anställd personal har i början av 2024 specificerats och publicerats på Insidan, samt kommunicerats ut i verksamheterna. Resultatet i uppföljningen av SAM 2024 visar på att medarbetare, jämfört med föregående år, i större utsträckning får en introduktion där arbetsmiljö ingår. Behov finns dock fortfarande av att tydliggöra checklistan inom vissa verksamheter, varav frågan arbetas vidare med på lokal nivå inom ramen för LAK.