

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Täby kommun

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

I Täby har kommunfullmäktige utsett kommunstyrelsen till att vara kommunens arbetsgivarföreträdare och därmed det styrande organ som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljöarbetet. Uppföljning av verksamhetens arbetsmiljöarbete samt måluppfyllelsen av arbetsmiljömålen rapporteras i kommunens delårsrapport och årsredovisning.

Därutöver följs systematiken i arbetsmiljöarbetet årligen upp utifrån punkterna i Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Totalt omfattar uppföljningen 26 frågor. Dessa är indelade i nio kategorier: "bakgrundsfrågor", "samverkan", "rutiner och mål", "instruktioner och medarbetarnas kunskaper", "fördelning av arbetsmiljöuppgifter", "undersöka och riskbedöma", "åtgärder, upprätta handlingsplan, kontrollera/utvärdera", "utreda ohälsa, olycksfall och tillbud" och "företagshälsovård". Kommunens likabehandlingsarbete följs årligen upp vid samma tillfälle. Denna uppföljning omfattar sex frågor och dessa frågor ryms under kategorin "likabehandling". Totalt omfattar uppföljningen 32 frågor.

Svaren inom respektive uppföljningsfråga fördelar sig ungefär på samma sätt som föregående år på de flesta av uppföljningsfrågorna. Många enheter som svarat att de enbart "delvis" eller "inte alls" har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inom något område har skapat egna åtgärder för att förbättra detta till nästkommande år. Det tyder på att det övergripande ramverket som finns inom systematiskt arbetsmiljöarbete i kommunen är väl fungerande och att avvikelser fångas upp på det sätt som avsetts.

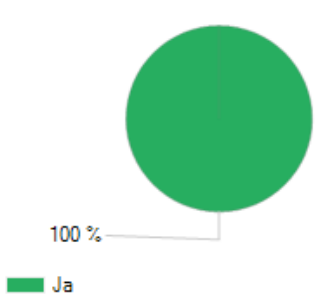
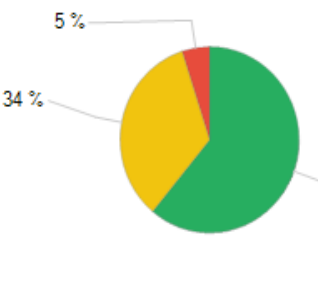
Åtgärder har skapats övergripande på Täby kommunnivå för att förbättra det systemiska arbetsmiljöarbetet för två uppföljningsfrågor:

- Uppföljning av om Täby kommuns riktlinje om kränkande särbehandling följs
- Uppföljning av om HR-plattformens innehåll är känt i organisationen

Åtgärden att säkerställa att samtliga medarbetare ska ha kännedom om Täby kommuns rutin vid kränkande särbehandling ska genomföras på enhetsnivå under 2022. Detta som en fortsättning på aktiviteten som beslutades om i föregående års uppföljning, där chefer skulle genomgå en utbildning om kränkande särbehandling. Detta för att stärka kunskapen i organisationen ytterligare och på så vis motverka att kränkande särbehandling sker.

Åtgärden att omarbete innehållet i och formen för HR-plattformen samt säkerställa att det finns arbetssätt som gör att dess innehåll blir känt i verksamheten ska utföras på central nivå under 2022.

Nedanstående tabell visar de framtagna åtgärderna med tillhörande fråga och svar.

Fråga med svar	Åtgärd
<i>Följs Täby kommuns riktlinje om kränkande särbehandling?</i>  100 % Ja	Som en uppföljning av den utbildning som samtliga chefer erbjöds att genomföra under föregående år ska chefer på samtliga enheter gå igenom Täby kommuns riktlinje mot kränkande särbehandling med sina medarbetare för att säkerställa att alla känner till den.
<i>Har chefer, medarbetare och skyddsombud kännedom om Täby kommuns HR-plattform samt dess innehåll?</i>  5 % 34 % 61 % Ja Delvis Nej	Under 2022 kommer HR-plattformen att arbetas om och uppdateras och när detta arbete är klart kommer en plan för implementation av denna att göras. I den planen kommer åtgärder för att säkerställa att innehållet blir känt för samtliga medarbetare finnas.

Utifrån 2020 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet togs två kommunövergripande förbättringsåtgärder fram för 2021 som genomförts:

- Två utbildningar för chefer inom kränkande särbehandling och stress genomfördes under 2021.
- HR-konsult har under 2021 följt upp och erbjudit stöd i arbetsmiljögenomgången i den lokala introduktionen av nya medarbetare hos de chefer som svarat "delvis" på frågan om de har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.