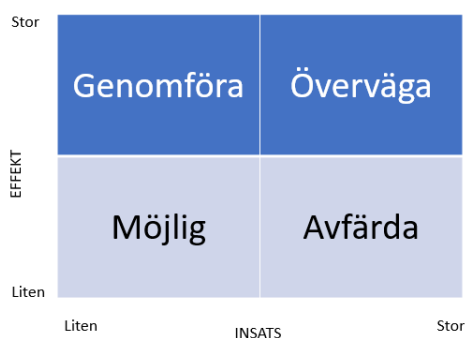


Bakgrund och föregående års arbetsmiljömål

Under 2023 infördes en ny medarbetarenkät, ett nytt arbetssätt och uppföljning i Hylte kommun. Resultatet utgjorde kommunens arbetsmiljömål för 2024 och delades upp i *resultatmål* och *processmål*. Resultatmålen var att kommunen skulle uppnå minst sk. Global Benchmark¹. Processmålet var ”att göra medarbetarna mer delaktiga i det fortlöpande arbetsmiljöarbetet genom arbetet med verksamheternas handlingsplaner från medarbetarenkäten”. Uppföljning av resultatmålet visar att Hylte, kommunövergripande, har behållit eller höjt sina resultat, dock ej uppnått global benchmark. Däremot har kommunen uppnått ett högre resultat på samtliga index i jämförelse med det nya tillgängliga måttet ”kommun benchmark”². Uppföljning av processmålet som bland annat kan mätas genom att följa upp antalet utförda handlingsplaner, visar att ca hälften av samtliga arbetsplatser har skapat en sådan i Brilliant.

Vidareutveckling av arbetsmiljömålen från och med 2025

Under 2024 valde Hylte kommun att inleda ett arbete med de forskningsbaserade friskfaktorerna, som också går i linje med de centrala arbetsmarknadsparterna avsiktsförklaring, i syfte att möta välfärdens kompetensförsörjningsutmaning och behålla samt utveckla medarbetare. Friskfaktorhjulet och dess åtta dimensioner tar sin utgångspunkt i de förutsättningar som är välfungerande på en arbetsplats. Förekomsten av friskfaktorerna mättes i 2024 års medarbetarundersökning. Resultatet har presenterats och samtalats om i Personalutskottet, Kommunledningsgruppen och Centralsamverkansgrupp. I KLG och CESAM fördes ett resonemang om insats kontra effekt (se bild nedan) avseende friskfaktorerna som mynnade ut i en konkret friskfaktor och lyfts som ett förslag till del i arbetsmiljömål för 2025.



2025 års arbetsmiljömål

¹ Benchmark – Global är mått för jämförelse med andra organisationers resultat.

Benchmarks baseras på medarbetarundersökningar som har genomförts i undersökningsverktyget de senaste tre åren. Brilliant Global Benchmark innehåller cirka 650 000 svar.

² Benchmark- kommun är mått i jämförelse med andra kommuners resultat.



Att Hylte kommun integrerar, stärker och följer upp friskfaktorena i sitt arbetsmiljöarbete. Arbetet ska omfatta struktur, kultur och förmåga på övergripande nivå och arbetsplatsnivå.

Konkret kommunövergripande arbetsmiljömål: Friskfaktorn *Kommunikation och återkoppling*³ där är alla medarbetare tar ansvar för ”jag:et, vi:et och samarbetet”.

Resultatmål: Resultatet vid nästa medarbetarundersökning ska visa att indexet för friskfaktorn *kommunikation och återkoppling* har ökat med fem punkter både övergripande och per förvaltning. Har en förvaltning uppmätt gult resultat för friskfaktorn vid 2024 års mätning är målet att uppnå grön nivå (minst 70).

Processmål: Att friskfaktorn *kommunikation och återkoppling* inkluderas i verksamheternas handlingsplaner i verktyget Brilliant. Att verksamheterna återredovisar det egna arbetet med handlingsplanerna i samverkan senast under maj månad. Att verksamheterna följer upp sina handlingsplaner i samverkan senast under oktober månad.

³ Suntarbetslivs definition: ”Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra. Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat. Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.”

