



Tjänsteskrivelse

Datum

2026-01-08

Vår referens

Täre Gashi

HR-konsult

tare.gashi@malmo.se

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

FRI-2026-9

Sammanfattning

Fritidsförvaltningen har på uppdrag av kommunstyrelsen, via stadskontoret, gjort en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2025. Uppföljning görs årligen för att säkerställa och kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet samt för att ett kontinuerligt förbättringsarbete ska kunna utföras.

Förslag till beslut

Fritidsnämnden godkänner uppföljningen av SAM 2025.

Fritidsnämnden skickar uppföljningen till kommunstyrelsen via stadskontoret.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse fritidsnämnden 260128
- Årlig uppföljning av SAM fritidsnämnden 2025

Beslutsplanering

Fritidsnämndens ordförandeberedning 2026-01-14

Fritidsnämndens Arbetsutskott 2026-01-21

Fritidsnämnden 2026-01-28

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

I enlighet med föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM 2001:1) ska arbetsgivare göra en uppföljning av SAM en gång per år. Syftet med att årligen följa upp arbetsmiljöarbetet är att sådant som inte fungerar bra ska synliggöras och förbättras



genom åtgärder, men också att uppmärksamma friskfaktorer, det som fungerar bra som förvaltningen fortsatt vill göra och förstärka.

Modellen för den årliga uppföljningen av SAM omfattar medarbetare i samtliga verksamheter och chefer på samtliga nivåer samt hela samverkanssystemet. Modellen innehåller ett antal frågeställningar som underlag för de dialoger som förts i verksamheterna. Nedan redovisas frågeställningarna samt förvaltningens svar. Av svaren framgår de områden och åtgärder som förvaltningen kommer att fokusera på under 2026.

Vad fungerar bra på förvaltningen?

Arbetsgivaren bedömer, utifrån att ha genomfört den årliga uppföljningen av SAM, att det finns flera goda exempel/friskfaktorer inom förvaltningen. Exempelvis har följande framkommit:

- Samarbetet inom flera verksamheter har lyfts fram som något som fungerar väl.
- Det finns, inom förvaltningen, etablerade mötesformer där medarbetare får möjlighet till inflytande i arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor. Exempelvis i form av arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.
- Flera chefer upplever att det finns forum för dem att diskutera och prata om sin arbetsmiljö, exempelvis i form av arbetsplatsträffar, ledningsgruppsmöten, individuella uppföljningar och informella samtal med närmaste chef och chefskollegor.
- Flera chefer upplever att de har kännedom om att de kan få stöd i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor av HR-funktionen samt att det nyttjar stödet vid behov.
- Inom till exempel administrativa avdelningen och ekonomi- och analysavdelningen har det framkommit att cheferna upplever att de har förutsättningar till att bedriva ett tillgängligt och närvarande ledarskap.

Vad kan vi utveckla i vårt fortsatta arbete på förvaltningen?

Arbetsgivaren uppmärksammar följande utvecklingsområden på förvaltningen gällande arbetsmiljöarbetets förutsättningar och hantering:

- Förvaltningen bedriver ett kontinuerligt arbete för att stärka chefers förutsättningar att genomföra sitt uppdrag. Inom ramen för detta pågår en omorganisation inom fritidsgårdsenheten, där sektionschefernas ansvarsområden omfördelas genom att uppdraget justeras från ansvar för tre verksamheter till två. Parallellt verkställs en omorganisation inom Enhet Malmö med syfte att tydliggöra ansvar och roller samt skapa mer avgränsade och ändamålsenliga uppdrag för både sektionschefer och medarbetare.
- Ett behov av att fortsatt inom förvaltningen föra en dialog kring stödfunktionernas roll, ramar och mandat.



- Förenkling av SAM uppföljningsmaterial.
- HR-funktionen har som intention att i ökad utsträckning arbeta med friskfaktorer inom arbetsmiljöområdet. Därutöver ska HR-funktionen, utifrån verksamheternas behov, ge stöd i syfte att stärka det förebyggande och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hur har arbetet med att genomföra den årliga uppföljningen av SAM fungerat på förvaltningen?

Förvaltningen bedömer att uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har fungerat väl. Den nuvarande uppföljningsmodellen fångar upp flera viktiga aspekter av arbetsmiljön och främjar delaktighet bland medarbetare, chefer och skyddsombud. I samband med den genomförda uppföljningen har förvaltningen identifierat ett behov av att förenkla och förtydliga frågeställningarna genom ett mer lättillgängligt språk i den årliga uppföljningen. Mot denna bakgrund avser förvaltningen att ta fram ett nytt och mer användarvänligt uppföljningsmaterial under 2026.

Har vi fått syn på något i kommunövergripande rutiner, stöd, verktyg eller processer som behöver utvecklas?

Förvaltningen ser ett behov av att förenkla samt undersöka möjligheten till att digitalisera och införa ett systemstöd för genomförandet av den årliga uppföljningen av SAM.

Ansvariga

[Här kommer namnet på de chefer som i systemet har godkänt ärendet inför nämnd att hämtas in automatiskt. Du behöver bara skriva något under denna rubrik om du INTE kommer att få ärendet godkänt digitalt.]