



Tjänsteskrivelse

Datum

2026-01-12

Vår referens

Stefan Gudmundsson

HR-chef

stefan.gudmundsson@malmo.se

Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2025 **GYVF-2025-4755**

Sammanfattning

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ska arbetsgivaren göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar alla arbetsställen, alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet. I sammanställningen presenteras resultatet av uppföljningen för 2025 och pågående arbete inom arbetsmiljöområdet i förvaltningen. Planerade åtgärder inom arbetsmiljöområdet beskrivs, såväl på förvaltningsövergripande nivå som på stadsövergripande nivå.

Förslag till beslut

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner ”Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025” och överlämnar detsamma till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse GVN 2026-01-30 Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2025
- Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

Beslutsplanering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2026-01-20

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2026-01-30

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ska arbetsgivaren göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Syftet med



uppföljningen är att identifiera vad i SAM som har fungerat bra och det som behöver förbättras. Genom att få syn på vilka förbättringar som behövs och därigenom vilka risker som finns är det möjligt att skapa handlingsplaner för hur riskerna ska tas bort.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar alla arbetsställen, alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet. Uppföljningen är främst kvalitativ och bidrar till att skapa lärande om arbetsmiljö. Den är också präglad av tillit med fokus på dialog.

Sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter ligger på en stadig nivå. För perioden 240901–250831 är sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter 4,2 procent. För motsvarande period 230901–240831 har sjukfrånvaron varit 4,95 procent. Detta kan jämföras med Malmö stads sjukfrånvaro som ligger på 6,49 procent under perioden 240901–250831. Chefernas sjukfrånvaro är lägre än för övriga medarbetare. För perioden 240901–250831 är sjukfrånvaron bland chefer 1,14 procent. För motsvarande period 230901–240831 har sjukfrånvaron bland chefer varit 0,91 procent. Detta kan jämföras med Malmö stads sjukfrånvaro för chefer som ligger på 2,48 procent under perioden 240901–250831.

Inom nämndens verksamheter har tillbuden som rapporterats in för perioden 240901–250831 ökat med 20 procent i jämförelse med samma period föregående år. En ökning av tillbudsanmälningar är positiv eftersom det indikerar en högre medvetenhet och rapporteringsvilja bland medarbetare, vilket ger arbetsgivaren viktigt underlag för att i tid identifiera och förebygga risker innan de leder till faktiska olyckor eller ohälsa.

Inom nämndens verksamheter har arbetsskador som har rapporterats in för perioden 240901–240831 minskat med ca 3 procent i jämförelse med samma period föregående år.

Inom förvaltningen pågår ett kontinuerligt förbättringsarbete i delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under 2025 har arbetet främst fokuserat på förebyggande arbete med hot och våld, utveckling av processer och verktyg inom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt kompetenshöjande insatser.

Årets SAM-uppföljning visar att mycket fungerar väl inom nämndens verksamheter när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Friskfaktorer som lyfts fram är följande:

- Fysiska och organisatoriska & sociala risker undersöks, risker som upptäcks åtgärdas.
- Tillbud, arbetsskador anmäls och hanteras i Agera.
- Ett systematiskt arbete kopplat till hot och våld med grund i bl.a. förvaltningens checklista, riskbedömning samt information till medarbetare.



- Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas vid behov när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker till.
- Anpassning av arbetsförhållanden efter medarbetarnas olika förutsättningar görs löpande, tex genom att försöka tillmötesgå medarbetares behov av varierade arbetstider, om det inte påverkar verksamheten, aktivt arbete med arbetsanpassningar för medarbetarna utifrån deras förutsättningar och verksamhetens förutsättningar och behov. Arbetsplatsanpassningar och ergonomisk översyn görs. Schema vad gäller tider och lokaler, tjänstefördelning.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter är genomförda (enligt senast uppdaterad mall) i stor majoritet, rätt arbetsmiljöuppgifter är fördelade. Chefer uppger att de har tillräckliga resurser, kunskaper och befogenheter för de tilldelade uppgifterna. Uppföljning av fördelade arbetsuppgifter sker.
- Chefer har forum för dialog och utveckling av deras arbetsmiljö, även om det framkommer önskemål om utveckling av dessa.
- Uppdragsdialoger, medarbetarsamtal med samtliga lärare i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö och erforderlig tid för uppdraget.
- Förbättrat arbete med OSA, SAM och säkerhetsrutiner.
- Rutiner för introduktion av nyanställda finns.
- Lokaler och utrustning är anpassade till uppdraget i större del av verksamheten.
- Gemensamt grepp för säkerhet på skolorna. Säkerhetsdagar för arbetet i skolorna.

Uppföljningen av SAM visar också på följande delar som kan utvecklas i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- **Digitala system och arbetsbelastning**
Utmaning: Den snabba implementeringen av en stor mängd nya digitala system har lett till en upplevd högre arbetsbelastning.
Önskad åtgärd: En översyn behövs för att inventera mängden digitala verktyg och dess påverkan på arbetsmiljön.
- **Förbättrad hantering av avvikelser (Agera)**
Utmaning: Systemet för avvikelshantering (Agera) utnyttjas inte optimalt. Önskad åtgärd: Tillbud och arbetsskador bör rapporteras i större utsträckning. Dessutom krävs ett samlat grepp över av Agera-statistiken för att få en bättre helhetsbild och snabbare åtgärder.
- **Utveckling av arbetsplatsträffar (APT)**
Utmaning: APT domineras av information och monolog, vilket minskar möjligheten till engagemang och delaktighet.



Önskad åtgärd: APT-strukturen behöver utvecklas för att frigöra tid till dialog, reflektion och erfarenhetsutbyte.

- **Kommunikation och informationsflöde**

Utmaning: Informationsmängden är svår att hantera i nuvarande kommunikationssystem.

Önskad åtgärd: Kommunikationssystemet och dess processer borde utvecklas för att effektivt hantera och strukturera informationsmängden.

- **Säkerhet, våld och hot**

Utmaning: Ibland olika perspektiv och uppfattning om hantering av säkerhets- och trygghetsfrågor, våld och hot (inklusive processer för polisanmälan, lagrum, etc.).

Önskad åtgärd: Stärkt erfarenhetsutbyte mellan förvaltningens enheter och en mer aktiv spridning av goda exempel för att höja kompetensen om väl fungerande arbetssätt och nå en samsyn kring hantering av olika säkerhets- och trygghetsfrågor.

- **Samband mellan fysisk miljö och arbetsmiljö**

Utmaning: Kopplingen mellan investeringar i den fysiska miljön och de direkta arbetsmiljöeffekterna är inte alltid tydlig.

Önskad åtgärd: Investeringar i den fysiska miljön bör sammanhangsmarkeras tydligt i relation till att vara en direkt arbetsmiljöåtgärd.

- **Värme/kyla, temperatur i våra lokaler**

Kvarstående utmaning: Problemen med värme och kyla (inomhusklimatet) kvarstår.

Ansvar: Förvaltningsledning och rektorer bär arbetsmiljöansvaret, men har inte alltid rådighet över att implementera de nödvändiga tekniska lösningarna. En del lösningar kan ibland påverka undervisningen.

- **Arbetsplatsens utformning (gäller ej samtliga verksamheter)**

Utmaning: Arbetsplatsens utformning möter inte alltid det växande behovet av varierade arbetssätt.

Önskad åtgärd: Kontinuerlig dialog och lärande om hur den fysiska arbetsplatsen kan användas för att bättre stödja ett varierat och flexibelt arbetssätt.

Utifrån verksamheternas uppföljning av SAM och deras medskick har resultatet analyserats av arbetsmiljögruppen. Därefter har förvaltningens ledningsgrupp i dialog beslutat att på övergripande nivå arbeta vidare med åtgärder kopplat till följande delar:

- **Digitala system och arbetsbelastning:**

- Genomföra en målgruppskartläggning av användandet av digitala system, specifikt inriktad på att analysera hur olika roller inom



organisationen interagerar med systemen.

- Utveckla systematiken kring hur nya digitala system införs (implementeras). Detta inkluderar att se över hela implementeringsprocessen för att säkerställa smidigare och mer effektiva utrullningar.
- Säkerställa tydlig kommunikation för digitala system. Detta ska säkerställa att relevant information (nyheter, uppdateringar, support, utbildning) når rätt roller i rätt tid.
- Se över implementation.
- **Kommunikation och informationsflöde**
 - Översyn av kommunikationssystemet och dess processer utvecklas för att effektivt hantera och strukturera informationsmängden. Detta är en förebyggande åtgärd inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som syftar till att identifiera och åtgärda den psykosociala risken för informationsstress.
- **Värme/kyla, temperatur i våra lokaler**
 - Kvarstående utmaning: Problemen med värme och kyla (inomhusklimatet) kvarstår. Åtgärd: Lyfts av förvaltningen till stadskontoret.
- **Säkerhet, våld och hot**
 - Öka kunskaperna för förvaltningens chefer genom att erbjuda stärkt erfarenhetsutbyte och en mer aktiv spridning av goda exempel. Detta är en grundläggande del av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete för ökad trygghet och säkerhet.

Förutom ovan beskrivna åtgärder fortsätter förvaltningens insatser för att nå målsättningen med max 25 medarbetare per chef samt att säkerställa genomgång av fördelning av arbetsmiljöuppgifter i medarbetarsamtalsmallen för chefer.

Gymnasie-och vuxenutbildningsförvaltningen ser ett behov att stadskontoret tar initiativ till ett sammanhållet och systematiskt arbete med utmaningar kring temperaturer i våra lokaler som har påverkan på medarbetarnas och elevernas arbetsmiljö och hälsa.

Förvaltningsledning och rektorer bär arbetsmiljöansvaret, men har inte alltid rådighet över att implementera nödvändiga tekniska lösningar. En del lösningar har påverkan på undervisningen.

Förvaltningen ser även ett behov av att upphandlingar och specialistkompetens inom IT och digitalisering i högre utsträckning erbjuds som en gemensam stadsövergripande resurs. Genom att erbjuda specialistkompetens inom IT på en stadsövergripande nivå



skapas bättre förutsättningar för verksamheterna att hantera digitala risker, vilket stärker det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvariga

Elena Zukauskaite Avdelningschef

Anneli Schwartz Förvaltningschef