



## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

### Sammanställning till nämnden

Gymnasie- och  
vuxenutbildningsförvaltningen  
HR-avdelning

Upprättad: 2026-01-12 (rev.2026-01-22)

Version: 1

Ansvarig: Stefan Gudmundsson



# Innehåll

<b>Bakgrund och syfte .....</b>	<b>3</b>
<b>Genomförande .....</b>	<b>3</b>
<b>Statistik .....</b>	<b>3</b>
Sjukfrånvaro .....	3
Tillbud .....	4
Arbetsskador .....	4
<b>Pågående förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet .....</b>	<b>4</b>
Verktyg och stöd för chefer för att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) .....	5
Trygghet och säkerhet .....	5
Elevers arbetsmiljö .....	6
Nytt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet .....	7
Systematiskt arbete med innetemperaturer .....	7
Utveckling av underlag för verkstadsmiljöer .....	7
<b>Resultat av den årliga uppföljningen .....</b>	<b>7</b>
Förvaltningsövergripande åtgärder .....	9
Stadsövergripande förbättringsbehov .....	10

## Bakgrund och syfte

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 vad som behöver förbättras. Genom att få syn på vilka förbättringar som behövs och därigenom vilka risker som finns, skapas handlingsplaner för hur riskerna ska tas bort. Friskfaktorer som upptäcks ska uppmärksammas och arbetas vidare med. Uppföljningen summerar det som upptäckts under året för att kunna ta det med sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet framåt.

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.

## Genomförande

Uppföljningen av SAM för år 2025 genomfördes i en flerstegsprocess som initierades med dialog på arbetsplatsnivå mellan chefer och medarbetare. Lokala skyddsombud erbjöds möjlighet att delta. Denna dialog utgjorde underlag för uppföljning på skol-/verksamhetsnivå, där rektorer/chefer i ledningsgrupp gick igenom arbetsmiljöstatistik och dokumenterade årets resultat av det systematiska arbetsmiljöarbetet. De lyfte sedan sina medskick vidare i organisationen, vilket avslutningsvis ledde till att förvaltningsledningen arbetade med hela förvaltningens uppföljning av SAM och identifierade gemensamma friskfaktorer och utvecklingsområden. Arbetsmiljögruppen bistod i processen. Resultatet av uppföljningen samverkades lokalt och i förvaltningsråd.

## Statistik

I samband med den årliga uppföljningen har statistiken granskats i flera led. Granskningen har utförts på såväl lokal skol- och verksamhetsnivå som på en förvaltningsövergripande nivå. Tidsperioden för statistiken är framtagen för att kunna omfatta ett helt år.

## Sjukfrånvaro

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.

### **Tillbud**

För perioden 240901–250831 har det rapporterats in 474 tillbud, varav 322 rapporterades inom anpassat gymnasium. Inom nämndens verksamheter har antalet rapporterade tillbud 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.

De vanligaste orsakerna till anmälningar är risk för fysiska skador samt brister i den sociala arbetsmiljön, såsom kränkande särbehandling eller hot och våld från elever och allmänhet följt av faktorer relaterade till psykiskt påfrestande arbete, obalans mellan krav och resurser samt fysikaliska faktorer som värme/kyla i lokalerna.

En majoritet av tillbuden är rapporterade från anpassad gymnasieskola. Vanligast förekommande orsaker till tillbuden inom anpassad gymnasieskola är bland annat risk för fysiska skador från elever genom bland annat slag, rivning eller affekt från elever, hot och/eller kränkningar samt färdolyckor.

Under perioden har 23 allvarliga tillbud rapporterats inom förvaltningen. Sammanfattningsvis har de allvarliga tillbuden främst handlat om hot och våld, kränkande beteende, fysiska skador.

### **Arbetsskador**

För perioden 240901–250831 har det rapporterats in 91 arbetsskador, varav 53 rapporterades inom anpassat gymnasium. Inom nämndens verksamheter har arbetsskador som har rapporterats in för perioden 240901–250831 minskat med ca 3 procent i jämförelse med samma period föregående år. Det har rapporterats in 10 allvarliga arbetsskador under denna period, där den vanligaste orsaken har handlat om hot och våld.

### **Pågående förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet**

Inom förvaltningen pågår ett kontinuerligt förbättringsarbete i delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utifrån uppföljning av SAM 2024 fattades beslut om ett antal åtgärder. Vissa åtgärder har genomförts medan andra är påbörjade och fortsätter under 2026. Arbetet har främst fokuserat på

förebyggande arbete med hot och våld, utveckling av processer och verktyg inom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt kompetenshöjande insatser.

### **Verktyg och stöd för chefer för att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)**

OSA är numera en del av medarbetarenkäten, vilket möjliggör ett systematiskt arbetsmiljöarbete med OSA på samtliga nivåer i organisationen. Sedan 2024 har medarbetarenkäten inom förvaltningen fått ett nytt upplägg med starkare fokus på OSA, trygg och säker arbetsmiljö, samt chefens förutsättningar. Resultatet redovisas och ligger till grund för handlingsplaner som upprättas på samtliga nivåer i organisationen: arbetsplats/gruppnivå, ledningsnivå och förvaltningsövergripande nivå.

Förvaltningen har påbörjat implementeringen av friskfaktorer och en handlingsplan är upprättad. Under 2026 kommer två pilotskolor att påbörja arbetet och ska utvärderas innan resten av förvaltningens verksamheter inkluderas.

Under 2025 har arbetet fortsatt med att dela ut OSA-spel inom verksamheten. OSA-spel är ett sätt att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (exempelvis efter en enkät). Det är ett samtalsunderlag som kan användas i arbetsgrupper för att få en fördjupad dialog om OSA. Spelet bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2.

### **Trygghet och säkerhet**

Förvaltningen prioriterar aktivt arbetet med en trygg och säker arbetsmiljö, med fokus på att förebygga hot och våld. Detta systematiska arbete bygger på att verksamheterna regelbundet genomför riskbedömningar och följer upp tidigare års bedömningar, med stöd av förvaltningens checklista i samverkan med skyddsombud. Förvaltningens stödfunktioner erbjuder stöd och rådgivning till rektorer och chefer vid hantering av inrapporterade allvarliga händelser.

För att stärka medarbetarnas kompetens genomgår alla nyanställda en obligatorisk digital utbildning om våld och hot. Även rektorer/chefer har fått riktade utbildningar och stöd genom utvecklade styrdokument, särskilt i samband med införandet av det nya säkerhetskapitlet i Skollagen (2010:800), 6a kap. "Säkerhetsarbete i brottsförebyggande syfte".

Systematiskt arbete möjliggörs på alla nivåer i organisationen genom att den årliga medarbetarenkäten (införd 2024) innehåller frågor om trygghet och säkerhet. Dessutom arbetar förvaltningen aktivt med krisberedskap och civilt försvar för att säkerställa kontinuitet i verksamheten under alla förhållanden.

Ett annat prioriterat område är otillåten påverkan där förvaltningen har genomfört en särskild satsning för att öka chefernas motståndskraft i tjänsteutövning och beslutsfattande. Förvaltningsövergripande rutin har tagits fram som ger tydliga riktlinjer för chefer och medarbetare om hur sådana situationer ska upptäckas, förebyggas och hanteras. Som en del av satsningen genomförs under hösten 2025 och våren 2026 utbildningsinsatser för rektorer, biträdande rektorer och sektionschefer, i syfte att öka kunskapen om rutinen och genom gemensamma diskussioner stärka organisationens förmåga att stå emot påverkansförsök.

Förvaltningen har också lagt särskild vikt vid det nya säkerhetskapitlet i skollagen och dess påverkan på rektors och medarbetares arbetsmiljö, eftersom det ställer krav på nya arbetssätt. För att förebygga potentiella risker har en övergripande riskbedömning genomförts. Förvaltningens stödfunktioner erbjuder dessutom stöd och rådgivning till rektorer i implementeringen av de nya bestämmelserna, så att detta sker på bästa möjliga sätt utifrån både lagefterlevnad och säkerhet. Under vårterminen 2026 planeras en uppföljning av arbetet för att identifiera ytterligare behov av stöd samt workshops med rektorer gällande tillämpning av nya regelverk.

Sammantaget syftar samtliga insatser till en tryggare och säkrare arbetsmiljö för alla.

### **Elevers arbetsmiljö**

Tillbud och arbetsskador för elever har tidigare anmälts genom blankett av elevens mentor eller lärare som ansvarar för att informera rektor eller biträdande rektor. Rektor eller biträdande rektor ansvarar i sin tur för att anmälan görs och att utredning sker och följs upp.

Under 2025 har anmälan och utredning av tillbud och arbetsskador för elever inom gymnasieområdet digitaliserats och genomförs i Prorenata. Vidare har en rutin tagits fram med syfte att säkerställa trygga och säkra resor med elever.

Som en del av arbetet för att förbättra elevernas arbetsmiljö har det under hösten genomförts elevdialoger på utvalda skolor, med särskilt fokus på trygghet. Syftet är att ge eleverna inflytande över sin skolmiljö och att tillsammans identifiera både trygga platser och platser som upplevs som mindre trygga. Detta ska i sin tur ligga till grund för att ta fram åtgärder som kan stärka tryggheten ur ett elevperspektiv. Fler elevdialoger är inplanerade under våren 2026.

### **Nytt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet**

En översyn av chefskalendern/årshjul har genomförts i syfte att säkerställa goda planeringsförutsättningar för chefer. Det nya årshjulet har börjat gälla från och med den 1 januari 2025. I samband med framtagande av nytt årshjul finns även en ny Chefskalender på Komin med uppdaterad information.

### **Systematiskt arbete med innetemperaturer**

Riskbedömningar för hantering av extremvärme har genomförts vid fem utvalda skolor. Möten har hållits med huvudskyddsombud (HSO), rektorer och förvaltningsledning. En positiv förändring ur ett arbetsmiljöperspektiv är att ventilationen, som tidigare varit avstängd under sommaren, har varit i drift sommaren 2025. Dock kvarstår utmaningar med innetemperaturer och arbetet kommer att fortsätta under 2026.

### **Utveckling av underlag för verkstadsmiljöer**

Inom ramen för SAM pågår ett arbete att ytterligare förstärka och skräddarsy underlag för att säkra en säker arbetsmiljö inom verkstäder och kök i nämndens verksamheter. Detta är ett viktigt led i att säkerställa en säker arbetsmiljö för förvaltningens medarbetare och elever.

Arbetet innefattar att se över befintliga rutiner, integrera de senaste säkerhetskraven och utforma underlag för att proaktivt identifiera och hantera de specifika risker som finns i t.ex. verkstäder eller kök.

### **Resultat av den årliga uppföljningen**

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

- Fysiska, organisatoriska och 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 utrusning 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.

### **Förvaltningsövergripande åtgärder**

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.

### **Stadsövergripande förbättringsbehov**

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.