



Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (2025)

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM 2001:1) ska arbetsgivare göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år.

Syftet med att årligen följa upp arbetsmiljöarbetet är att sådant som inte fungerat bra ska kunna förbättras genom åtgärder men också att man ska få syn på sådant som fungerar bra som man vill fortsätta göra. Handlingsplaner skapas för hur riskerna ska tas bort.

Malmö stad har en kommungemensam modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som involverar alla arbetsställen, alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet.

Förvaltningen har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och en sammanfattning har gjorts på förvaltningsövergripande nivå och i FVR tillika skyddskommitté utifrån uppföljningsmodellens slutliga fyra frågor.

1. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har ni fört dialog kring vad i arbetsmiljöarbetet som fungerar bra på förvaltningen
2. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har ni fört dialog kring vad som kan utvecklas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet på förvaltningen?
3. Hur har arbetet med att genomföra den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat på förvaltningen?
4. Har ni fått syn på något i systemet för SAM i Malmö stad som behöver utvecklas (kommunövergripande rutiner, stöd, verktyg, processer)?

Sammanfattningen lämnas till stadskontoret. Stadskontoret sammanställer och redovisar resultatet för staden i personalredovisningen.

Förvaltningens sammanfattning

1. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har ni fört dialog kring vad i arbetsmiljöarbetet som fungerar bra på förvaltningen:

Förvaltningen har sedan tidigare fattat beslut om långsiktiga visionsmål i syfte att skapa en god arbetsmiljö och attrahera och behålla medarbetare (kompetensförsörjning). Förvaltningen arbetar vidare med aktiviteter för att nå målen om trygga och säkra arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv.

I förvaltningens avdelningar finns olika exempel på arbetsmiljöarbete som fungerar bra. De tre friskfaktorer som i huvudsak lyfts av flera avdelningar är dels det kollegiala stödet och samarbetet med öppen dialog mellan kollegor och chefer. Detsamma gäller flexibilitet genom distansavtal. Möjligheten att arbeta hemifrån i delar av organisationen är uppskattat och ger en god effekt på arbetsmiljö och balans mellan arbetet och privatliv. Slutligen har förvaltningens arbete med hot och våld och otillåten påverkan, som pågått sedan 2023, givit en gemensam kunskapsbas i hur sådana situationer kan hanteras och framhävs som en friskfaktor. Utöver det framkommer ökad kompetens i att identifiera och arbeta med friskfaktorer som syns i arbetet med återhämtning, tillitsbaserat ledarskap med inflytande och delaktighet, samt mötes- och dialogstrukturer och risk- och friskbedömningar som friskfaktorer i arbetsmiljöarbetet.

2. I den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har ni fört dialog kring vad som kan utvecklas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet på förvaltningen?

Förvaltningen kommer att fortsätta det långsiktiga arbetet med aktiviteter inom visionsmålen och de arbetsmiljöfrågor som identifieras inom kompetensförsörjningsarbetet. Arbetet med ett kompetensutvecklingsprogram för chefer fortsätter med syfte att stärka chefers förutsättningar att arbeta efter tillitsbaserad styrning och ledning. Under 2026 kommer förvaltningen även starta arbetet med verksamhetsanalyser utifrån chefers förutsättningar. Fler exempel på aktiviteter är att förvaltningen ska utreda behovet av resurschefer, bemanningsenhet och salutogen organisation i form av friskfaktorer på arbetsplatser.

Hot och våld är fortsatt ett av förvaltningens huvudsakliga riskområden. Under 2025 har reviderade säkerhetsrutiner för hot, våld och otillåten påverkan börjat implementeras. Kompetensutvecklingsinsatsen för medarbetare; att förebygga och hantera våld och hot samt otillåten påverkan, har utvärderats och

slutrapporterats under året. Utöver att arbetet lyfts som en friskfaktor framkommer även en önskan om fortsatt utveckling genom fördjupad kunskap i praktiska och fysiska övningar för klientnära verksamheter.

3. Hur har arbetet med att genomföra den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat på förvaltningen?

Malmö stad har en kommungemensam modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som ska involvera alla arbetsställen, alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet.

Arbetet med att genomföra den årliga uppföljningen har fungerat bra, men har upplevts som omfattande och till viss del svårt att få ett bra grepp om mellan de olika nivåerna i systemet. Fortsatt stöd i implementeringen behöver ges i syfte att skapa en känsla av sammanhang, KASAM och underlätta för chefer i processen behövs.

4. Har ni fått syn på något i systemet för SAM i Malmö stad som behöver utvecklas (kommunövergripande rutiner, stöd, verktyg, processer)?

Malmö stads modell för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete på strategisk nivå. Frågeställningar i uppföljningen på tredje/ fjärde linjens nivå (avdelning och förvaltning) bör se över för att stödja att rätt dialog om rätt frågor sker på rätt nivå i organisationen.