



# Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024

## Sammanställning till nämnden

Gymnasie- och  
vuxenutbildningsförvaltningen  
HR-avdelning

Upprättad: 2024-12-20  
Version: 1  
Ansvarig: Hanna Boulter



# Innehåll

<b>Innehåll .....</b>	<b>2</b>
<b>Bakgrund och syfte .....</b>	<b>3</b>
<b>Genomförande .....</b>	<b>3</b>
<b>Statistik .....</b>	<b>5</b>
<b>Pågående förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet .....</b>	<b>6</b>
Våld och hot .....	6
Nytt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	6
System för anmälan av tillbud och arbetsskador för elever .....	7
Verktyg och stöd för chefer för att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).....	7
Kunskapshöjande insatser .....	8
<b>Resultat av den årliga uppföljningen .....</b>	<b>8</b>
Förvaltningsövergripande åtgärder .....	10
Stadsövergripande förbättringsbehov .....	10

## Bakgrund och syfte

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ska arbetsgivare 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

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har genomfört uppföljningen av SAM enligt nedan.

### Steg 1

Uppföljningen började med uppföljning på arbetsplatsnivå. Cheferna har fört dialog utifrån ett dialogmaterial med sina medarbetare och lokala skyddsombud, till exempel på en arbetsplatsträff. Dialogen har utgått från sju arbetsmiljöområden och har fokuserat på vad som har fungerat bra, respektive inte har fungerat bra inom arbetsmiljöområdet det senaste året. Dialogen har dokumenterats. Cheferna har därefter haft ansvaret för att informationen från medarbetarna blir underlag till dialogen på nästa steg i uppföljningsprocessen, som är ledningsgrupp på skol/verksamhetsnivå.

### Steg 2

Rektor/chef har haft ansvaret att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom skola/verksamhet. Rektor/chefer har erhållit frågor för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete genom en enkät. Rektor/chef har fört dialog utifrån frågorna i enkäten med sina underställda chefer på ett ledningsgruppsmöte.

Dialogen har utgått från följande frågeområden:

- arbetsmiljöindikatorer inom verksamheten

- fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt
- chefers arbetsmiljö och förutsättningar.

Utifrån dialogen har verksamheterna/skolorna valt ut områden som de ska arbeta vidare med i verksamheten. Utvalda förbättringsområden har dokumenterats i enkäten. Där dokumenteras även det som verksamheterna har velat lyfta uppåt i organisationen. Efter lokal samverkan tillsammans med skyddsombud har enkätsvaren skickats in och på detta sätt har det dokumenterats.

### Steg 3

Utbildningscheferna har haft ansvaret att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet för chefer och rektorer inom hela förvaltningen. Utbildningscheferna har erhållit frågor för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och fört dialog utifrån frågorna i enkäten med rektorer inom verksamheten.

### Steg 4

Förvaltningens övergripande arbetsmiljögrupp bestående av arbetsgivarrepresentanter och huvudskyddsombud har tillsammans bearbetat sammanfattningen av samtliga underlag och medskick från verksamheterna för att förbereda förvaltningsledningens möte.

### Steg 5

Förvaltningschefen har haft ansvaret att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningen. Förvaltningschefen har erhållit frågor för uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete genom en enkät och har fört dialog utifrån frågorna i enkäten med sina underställda chefer på ett ledningsgruppsmöte.

Dialogen har utgått från följande frågeområden:

- Vad fungerar bra inom förvaltningen?
- Vad kan vi utveckla i vårt fortsatta arbete?
- Vad vill vår förvaltning särskilt lyfta till nästa nivå i organisationen?
- Hur har arbetet med uppföljningen av SAM fungerat?
- Medskick till nästa nivå

Utifrån dialogen har förvaltningsledningen valt ut områden som de ska arbeta vidare med på förvaltningsnivå. Utvalda förbättringsområden har dokumenterats i enkäten. Där dokumenteras även det som förvaltningsledningen har velat lyfta uppåt i organisationen.

HR-avdelningen har funnits med som stöd i genomförandet av SAM-uppföljningen.

## Statistik

Vid den årliga uppföljningen har sjukfrånvarostatistiken granskats på flera nivåer för Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningens medarbetare. Tidsperioden för statistik är framtagen för att kunna omfatta ett helt år.

Sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter ligger på en stadig nivå. För perioden 230901–240831 är sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter 5,01 procent. För motsvarande period 220901–230831 har sjukfrånvaron varit 5,16 procent. Detta kan jämföras med Malmö stads sjukfrånvaro som ligger på 6,83 procent under perioden 230901-240831.

Chefernas sjukfrånvaro är lägre än för övriga medarbetare. För perioden 230901–240831 är sjukfrånvaron bland chefer 0,91 procent. För motsvarande period 220901–230831 har sjukfrånvaron bland chefer varit 1,87 procent. Detta kan jämföras med Malmö stads sjukfrånvaro för chefer som ligger på 2,5 procent under perioden 230901-240831.

Inom nämndens verksamheter har tillbuden som har rapporterats in för perioden 230901–240831 ökat med cirka 14 procent i jämförelse med samma period föregående år. De stora förändringarna beror på att det under perioden anmäldes fler händelser med koppling till bland annat branden på Universitetsholmens Gymnasium, risker i lokalerna kopplat till värme och kyla samt en större medvetenhet kring anmälningsrutiner kopplat till våld och hot.

Vanligast förekommande orsaker till tillbuden som uppges är lokalfrågor (fysisk arbetsmiljö), fysiska skador samt hot och/eller kränkningar. Under perioden har 15 allvarliga tillbud rapporterats. Sammanfattningsvis har de allvarliga tillbuden främst handlat om hot och våld, kränkande beteende, fysiska skador, brand. Merparten 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.

Inom nämndens verksamheter har arbetsskador som har rapporterats in för perioden 230901–240831 ökat med cirka 15 procent i jämförelse med samma period föregående år. Det har rapporterats in 10 allvarliga arbetsskador under denna period, som har handlat om skador, fallolyckor, hot och våld samt OSA-relaterad ohälsa.

## **Pågående förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet**

Inom förvaltningen pågår ett kontinuerligt förbättringsarbete i delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utifrån uppföljning av SAM 2023 fattades beslut om ett antal åtgärder. Vissa åtgärder har genomförts medan andra är påbörjade och fortsätter under 2025. Arbetet har främst fokuserat på förebyggande arbete med hot och våld, utveckling av processer och verktyg inom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt kompetenshöjande insatser.

### **Våld och hot**

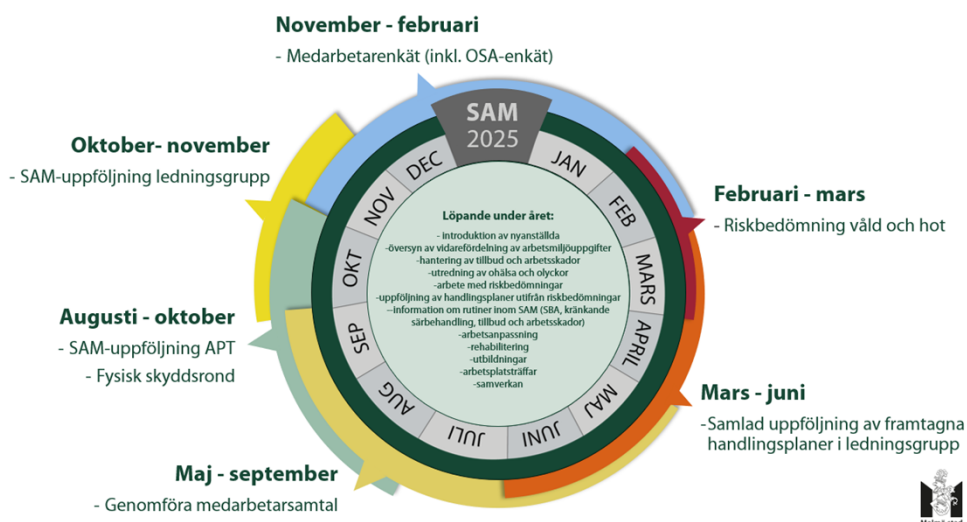
Inom förvaltningen har insatser gällande systematiskt arbetsmiljöarbete med risker kopplat till hot och våld genomförts de senaste två åren. Verksamheterna arbetar systematiskt med risker kopplade till hot och våld genom att använda sig av förvaltningens checklista för hot och våld. Checklistan togs fram 2022. Utifrån checklistan tar verksamheterna fram en riskbedömning och följer upp fjolårets riskbedömning. Riskbedömningen tas fram tillsammans med arbetsplatsens skyddsombud och tas upp i samverkan med skyddsombud och företrädare för fackliga ombud på arbetsplatserna. Från och med 2024 innehåller medarbetarenkäten frågor om trygg och säker arbetsmiljö, som möjliggör ett systematiskt arbete med resultatet på samtliga nivåer inom förvaltningen.

Under våren 2023 fattade förvaltningsdirektör beslut om att bilda en särskild arbetsgrupp på förvaltningsövergripande nivå för att arbeta med frågor gällande skolsäkerhet och en arbetsmiljö fri från hot och våld. Arbetsgruppen består av olika funktioner såsom säkerhetssamordnare, beredskapssamordnare, HR-konsult, kriskommunikatör, representant för elevhälsan och chefer från verksamheterna. Gruppen har arbetat med att arbeta fram en förvaltningsövergripande rutin vid våld och hot som började gälla från maj 2024. Rutinen innehåller information om rutiner för förebyggande arbete, rutiner vid en pågående händelse samt rutiner för hantering efter inträffad händelse samt polisanmälan. Rutinen innehåller även en tydligare larmkedja vid allvarliga händelse som säkerställer snabbt och adekvat stöd till rektor. Verksamheternas lokala rutiner och handlingsplaner har också uppdaterats med förvaltningens rutin som grund.

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

En översyn av chefskalendern/årshjul har genomförts i syfte att säkerställa goda planeringsförutsättningar för chefer. Det nya årshjulet är framtaget under

2024 i samverkan med förvaltningens huvudskyddsombud och börjar 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.



## System för anmälan av tillbud och arbetsskador för elever

Tillbud och arbetsskador för elever anmäls i nuläget 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.

Ett arbete pågår med att införa ett digitalt system för att anmäla tillbud och arbetsskador för elever där planen är att det ska vara fullt ut implementerat under 2025.

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

Under 2024 har fler verktyg för chefer att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö med sina medarbetare tagits fram och ett flertal kommer att lanseras under våren 2025. Bland annat har OSA-spel köpts in. 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.



## Kunskapshöjande insatser

En utbildningsinsats för samtliga chefer i SAM med särskild inriktning på skola har pågått under en två års period och är avslutat under 2024. Syftet har varit att dels säkerställa att samtliga chefer har en gemensam kunskapsnivå i frågor som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels att särskilt lägga fokus på SAM inom skolmiljön.

Det finns sedan 2023 en digital utbildning i att förebygga hot och våld inom skolverksamhet. Denna utbildning ingår som en del av introduktionen för nyanställda medarbetare.

Informationsinsatser och kunskapshöjande insatser om tillbud, arbetsskador och systemet för avvikelshantering Agera har erbjudits samtliga chefer och skyddsombud inom förvaltningen. Två digitala tillfällen har genomförts och ett särskilt tillfälle för chefer och skyddsombud inom den anpassade gymnasieskolan Valdemarsro.

Utbildningar för elevskyddsombud har genomförts vid tre tillfällen under höstterminen 2024.

## 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:

- Systematik i arbetsmiljöarbetet följs. Rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och riskbedömningar genomförs vid behov. Fysiska och organisatoriska och sociala risker undersöks, åtgärdas och följs upp till stora delar. Det upprättas handlingsplaner och mål.
- Ett systematiskt förebyggande arbete kopplat till våld och hot med grund i bland annat förvaltningens checklista, riskbedömning och information till medarbetare genomförs.
- Anpassningar av arbetsförhållanden genomförs utifrån individuella förutsättningar, till exempel ergonomiska anpassningar, anpassningar av schema/tjänstefördelningar och hjälpmedel.
- Allvarliga tillbud och allvarliga olyckor anmäls omgående till Arbetsmiljöverket och hanteras enligt gällande rutiner.



- Företagshälsovård och annan sakkunnig kompetens anlitas vid behov.
- Introduktion av nya medarbetare och medarbetare som har varit frånvarande en längre period fungerar väl i stort sett.
- Larmsystemet Cosafe fungerar väl och bidrar till en trygg arbetsmiljö.
- Valfungerande rutiner och stöd i brandskyddsarbetet.
- God facklig samverkan och dialog.
- Chefer har tillräcklig kunskap och kompetens att utföra tilldelade arbetsmiljöuppgifter. I det fall överordnad chef bedömer att kunskap inom arbetsmiljöområdet saknas finns det tillgång till stöd och kompetensutveckling.
- Chefer har forum för dialog kring sin egen arbetsmiljö.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter är gjord mellan nuvarande chefer och den är skriftligen dokumenterad och diarieförd enligt senast uppdaterad mall. Det är rätt arbetsmiljöuppgifter som är fördelade till chefer och lärare (exempelvis NO och idrott) utifrån organisation och risker.

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

- Sjukfrånvaron bland förvaltningens chefer är betydligt lägre jämfört med sjukfrånvaro bland medarbetare. Detta kan ha flera orsaker och följs upp genom dialog mellan överordnad chef och chef.
- Uppföljning av riskbedömningar och handlingsplaner kan förbättras.
- Kommunikation och bemötande är områden som kommer att arbetas vidare med.
- Innetemperaturen i lokalerna är under vissa delar av året inte lämplig och beskrivs som särskilt utmanande att åtgärda då ansvaret för lokalerna inte fullt ut speglar arbetsmiljöansvaret. Det krävs ett sammanhållet arbete inom staden kring frågor som rör fysisk arbetsmiljö i skolbyggnader.
- Återkommande kunskapskapshöjande insatser för personal om vad som är ett tillbud respektive arbetsskada behövs.

- Den digitala arbetsmiljön behöver omhändertas i större utsträckning exempelvis vid införande av nya system.

## **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:

- Fortsätta arbetet med att förenkla övergripande processer samt kvalitetssäkra dessa i relation till lagstiftning.
- Skapa en systematik kring utmaningarna gällande innetemperaturen i skolbyggnader som under vissa delar av året inte är lämplig. Förvaltningsledningen ska lyfta frågan om initiativ till ett sammanhållet arbete inom staden.
- Utveckla systematiken och stödet till rektorer avseende elevernas arbetsmiljö.
- Öka medvetenheten och beredskapen i organisationen kring de olika skolformernas olikheter i relation till införandet av större förändringar.
- Utveckla arbetssätt och tillsammansarbete mellan avdelningarna på utbildningskontoret och verksamheterna.
- Ta fram en plan för implementering för friskfaktorerna inom Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

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 samordnar ett sammanhållet arbete kring frågor som rör fysisk arbetsmiljö i skolbyggnader, då flera nämnder berörs. Rektorer har inte fullt ut rådighet över den fysiska arbetsmiljön i skolbyggnaderna.

Det finns även ett behov av att öka medvetenheten och beredskapen kring de

olika skolformernas olikheter i relation till införandet av större förändringar  
såväl nationella som lokala.