



Årlig uppföljning av SAM 2025

Central nivå

Syftet med årlig uppföljning är att undersöka att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs på alla nivåer i organisationen och att rätt förutsättningar för arbetsmiljön finns på samtliga arbetsplatser och för alla, vilket avser såväl chefer som medarbetare. Årlig uppföljning ska säkerställa att arbetsmiljöarbetet fungerar, utvecklas och leder till en trygg, hälsosam och säker arbetsplats.

Kommunstyrelsen har det övergripande arbetsmiljöansvaret och kan genom den årliga uppföljningen få återkoppling på arbetsmiljöfrågor som hanterats under året och ges möjlighet att planera för kommande behov av kommunövergripande arbetsmiljö investeringar i syfte att säkra en trygg arbetsmiljö i kommunens verksamheter.

På sektors nivå är uppföljningen en möjlighet att identifiera sektorsspecifika behov och säkerställa att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten på alla nivåer inom sektorn. På chefsnivå är den årliga uppföljningen ett viktigt verktyg för att arbeta både hälsofrämjande och förebyggande mot ohälsa.

Uppföljningen är ett tillfälle att förbättra arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats och det ska ses som ett ständigt pågående arbete.

Namnsteckning

Med vänliga hälsningar,

Vinita Thyberg

HR direktör

Innehåll (uppdatera vid redigering av dokumentet)



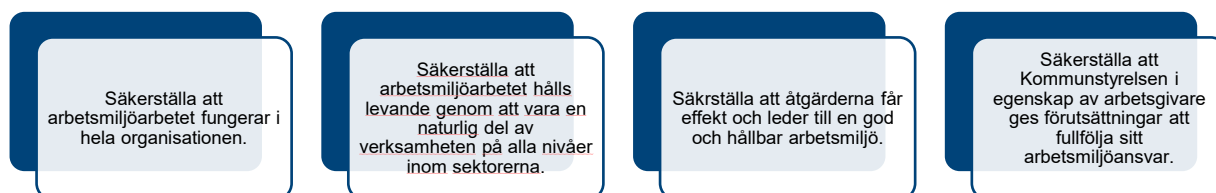
Gävle
KOMMUN

Gävle KOMMUN	1
Årlig uppföljning av SAM 2025 central nivå	1
Krav och ansvar	4
Bakgrund	4
Metod	5
Uppföljning med HR på sektor	6
Syfte	6
1. Sammanställning samt analys HR på sektor	6
Övergripande bild	8
Det som fungerar bra, ska fortsatt stärkas	8
Utmaningar, förbättringsområden	9
Sammanfattade beslutade åtgärder inklusive handlingsplan	10
Rekommendationer till högsta ledningen	11
2. Sammanställning resultatrapporter från sektorer	12
Livsmiljö, rapport årlig uppföljning av SAM 2025	12
Utbildning Gävle, rapport årlig uppföljning av SAM 2025	13
Styrning och stöd, rapport årlig uppföljning av SAM 2025	14
Välfärd Gävle, synpunkter från skyddskommitté	15

Krav och ansvar

Årlig uppföljning av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete, SAM syftar till att se att det egna arbetsmiljöarbetet motsvarar de krav som finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Den årliga uppföljningen berör hela organisationen och ska genomföras på arbetsplats-, sektor samt kommunövergripande nivå. Varje chef ansvarar för att årlig uppföljning SAM genomförs och att rutin SAM efterlevs.

En väl fungerande årlig uppföljningsprocess säkerställer att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten på alla nivåer i organisationen och att rätt förutsättningar för arbetsmiljön finns för alla på arbetsplatsen, vilket avser såväl chefer som medarbetare. Kommunstyrelsen i egenskap av arbetsgivare får genom årlig uppföljning förutsättningar att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar och säkerställa att de åtgärder som beslutas faktiskt får effekt och leder till en god, hållbar arbetsmiljö.



Bakgrund

2023 infördes en ny modell för Årlig uppföljning för att förbättra hur Gävle kommun arbetade med det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att arbetsmiljö inte ska vara en punktvis insats tog HR över arbetsuppgiften att följa upp rapporteringen av den Årliga uppföljningen. Under åren 2023 och 2024 har därför HR sammanställt och förmedlat till Kommunstyrelsen hur kommunen som arbetsgivare under året har arbetat med systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den nya modellen innebar ingen förändring i chefernas arbetsmiljöansvar men den innebar för chef att kravet att använda det digitala stödsystemet inom Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM i Stratsys blev valfritt, detta då strukturen i Stratsys inte kunde ge en tillförlitlig svarsstatistik. Under våren 2026 kommer ny produktversion av SAM i Stratsys att implementeras och i och med den konverteringen kommer möjligheten att justera inställningar gällande besvarande av årlig uppföljning att resultera i en korrekt svarsfrekvens i statistik från Stratsys. Detta blir möjligt från och med Årlig uppföljning 2026.

Inför den årliga uppföljningen 2025 gjorde HR en analys av den nya modellen och har därefter ytterligare utvecklat modellen och arbetssättet genom att förtydliga processens stegvisa delar samt chefs ansvar gällande den årliga uppföljningen, att varje chef har ansvar för att årlig uppföljning genomförs och att uppföljningen ska ske på arbetsplats-, sektor- och kommunövergripande nivå.

Metod

"Årlig uppföljning av SAM 2025" på central nivå baserades på följande två delar:

1. En sammanställning samt analys av uppföljningen med HR på sektor, där en majoritet av Gävle kommuns chefer deltog i dialog om årlig uppföljning via seminarier.
2. En sammanställning av sektorsvisa resultatrapporter, inklusive det som har framkommit i dialoger på skyddskommitté via sektors samverkan.



Rekommenderad metod till chef för att genomföra årlig uppföljning på arbetsplatsnivå var digitalt via systemstödet Stratsys, detta för att centralt kunna sammanställa och analysera en kommunövergripande rapport. Med mål en gemensam digital metod som kan ligga till grund för en förvaltningsgemensam struktur för återrapportering både till Kommunstyrelse och nämnder.

Områden som via Stratsys undersökts i årlig uppföljning är *samverkan, fördelning av arbetsmiljöuppgifter och kunskap, undersökning av fysisk/ psykosocial/ digital arbetsmiljö, rutiner för undersökning och riskbedömning, likabehandling, styrdokument*. Detta fördelat på 27 frågor med möjlighet att besvara respektive uppföljningsfråga med *Instämmer till stor del, Instämmer inte alls, Instämmer delvis, Instämmer helt*.

En alternativ metod har funnits för den som inte haft möjlighet att genomföra den årliga uppföljningen digitalt. Eftersom digital metod vid årlig uppföljning varit valfritt för chefer inom Gävle kommun under åren 2023, 2024, har chefer som inte kunde genomföra uppföljningen i Stratsys rekommenderats att använda Sunt arbetslivs mall för årlig uppföljning, vilket är en känd checklista avsedd för användning på arbetsplatsnivå.

Fördelat på 18 frågor via Sunt arbetslivs struktur har följande områden undersökts: *samverkan, fördelning av arbetsmiljöuppgifter, kunskap, rutiner för undersökning och riskbedömning, årlig uppföljning, företagshälsovård och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som en naturlig del i den dagliga verksamheten.*

Uppföljning med HR på sektor

Metod som på sektors nivå har använts för att hämta in svar och förbättringsförslag från cheferna var FORMS. Frågor som besvarades var *Hur upplever du att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat under året? Vad behövs för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera bättre?* Individuella svar/ utsagor dokumenterades och därefter fördes dialog i seminarieform mellan HR och chefer om vilka arbetsmiljöaktiviteter som fungerat bra och som fortsatt kan stärkas, samt vilka förbättringsområden som upptäckts och vad som bör fokuseras extra på.

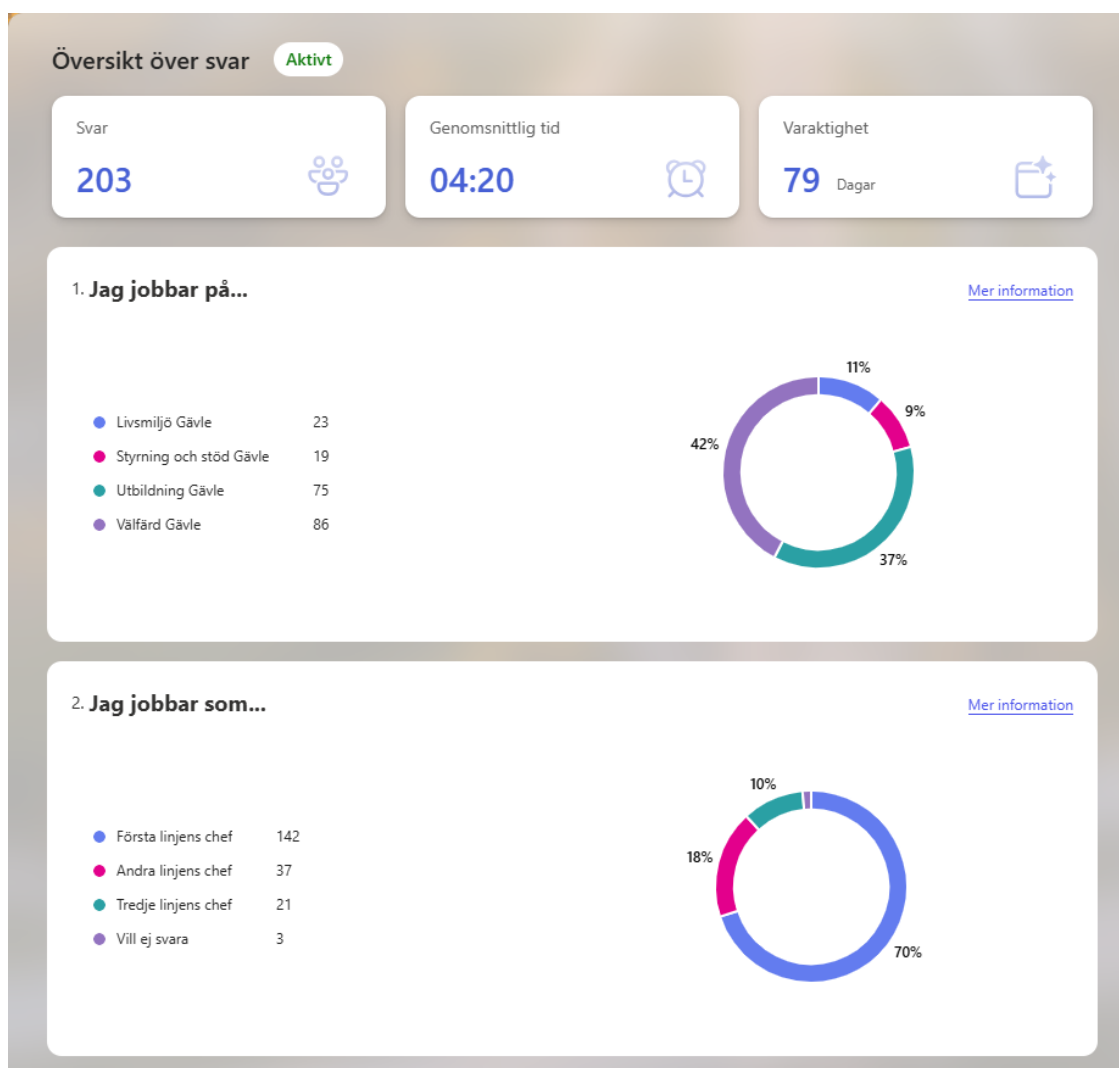
Syfte

Oavsett vilken uppföljningsmetod som chef valde att använda för sin Årliga uppföljning, digital eller manuell, avsåg uppföljningen att bedöma om centrala delar inom systematiskt arbetsmiljöarbete fanns, om arbetsmiljöarbetet fungerar inom hela organisationen i alla verksamheter och som en naturlig del på alla nivåer inom sektorerna samt att säkerställa att Kommunstyrelsen i egenskap av arbetsgivare ges förutsättningar att fullfölja sitt arbetsmiljöansvar.

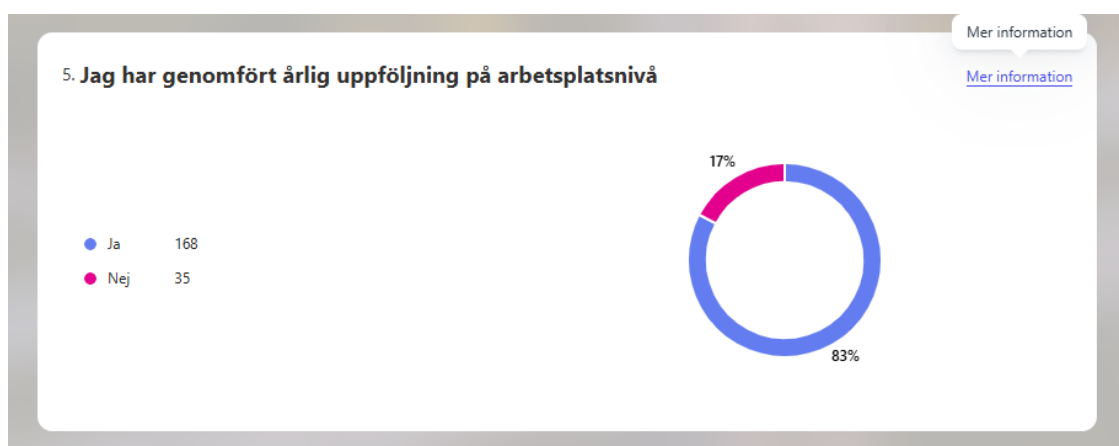
1. Sammanställning samt analys HR på sektor

Analysen av uppföljning med HR på sektor baseras på 203 chefers bild av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Det motsvarar ca 62% av Gävle kommuns 328 chefer och ger ett deltagande om 62 % i genomförande på sektors nivå, sammantaget högre än vid motsvarande period år 2024 där 54% av cheferna deltog.

Av dessa 203 chefer kommer 42% från sektor Vårld Gävle, 37% från Utbildning Gävle, 11% från Livsmiljö Gävle och 39% från Styrning och stöd Gävle. En stor majoritet, hela 70% av cheferna är första linjens chefer, 18% andra linjens chef, 10% tredje linjens chef och 2% avstod att besvara frågan.



168 chefer svarar att de har genomfört årlig uppföljning på arbetsplatsnivå, det motsvarar 51% av Gävle kommuns 328 chefer. 35 chefer som deltog i årlig uppföljning på sektors nivå svarar att de inte har genomfört årlig uppföljning på arbetsplatsnivå.



Övergripande bild

En stor majoritet av de 203 cheferna beskriver att det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat bra eller relativt bra under året, att det finns en tydlig struktur inom arbetsmiljöarbetet i många verksamheter exempelvis genom års-hjul, APT, riskbedömningar, pulsmätningar, skyddsronder och nära dialog med medarbetare.

Samtidigt framkommer återkommande utmaningar genom tidsbrist, stora arbetsgrupper, dokumentation som halkar efter, otydlighet kring verktyg och rutiner samt avsaknad eller byte av skyddsombud/ fackliga representanter.

En analys av utsagor från de 35 chefer som deltog i årlig uppföljning på sektors nivå som svarar att de *inte* har genomfört årlig uppföljning på arbetsplatsnivå, visar ett behov ökad egen kunskap om SAM. Det finns en önskan om ett förtydligande av vad skillnaden är mellan skydds rond och årlig uppföljning. Det finns en efterfrågan om en tydligare delegationsordning (vem som ansvara för vad), det efterfrågas en tydlig och enhetlig struktur för hur systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas, tydliga rutiner för riskbedömningar, hantering av tillbud, åtgärder och uppföljningar. Det efterfrågas ett kommunövergripande system och verktyg som används på samma sätt av alla, och gärna Stratsys. Behov av blanketter, mallar och enkäter som är lätta att hitta och använda samt års-hjul för arbetsmiljöarbetet.

Det som fungerar bra, ska fortsatt stärkas

- Tydliga strukturer och rutiner

Års-hjul och kalendarium som skapar systematik, stående arbetsmiljöpunkter på APT, regelbundna uppföljningar, medarbetarsamtal, hälsopuls, pulsmätningar, stöd från HR stöd från företagshälsovård, stöd från rehab samordnare och från skyddsombud.

- Närhet och dialog

Chefer beskriver att de har god löpande dialog med sina medarbetare. Friskfaktorer undersöks och följs upp. Gott samarbete i många ledningsteam och samverkansforum.

- Material och stöd som upplevs värdefullt

Stratsys, Sunt arbetsliv, checklistor, färdigt APT material, stöd från HR vid incidenter, vid tillbud samt vid risk och konsekvensanalyser.

Utmaningar, förbättringsområden

- Tidsbrist och arbetsbelastning

Många chefer beskriver att de inte hinner med dokumentation, uppföljning eller förebyggande arbete. Stora arbetsgrupper (ibland 40 till 50 medarbetare) gör det svårt att vara nära alla.

- Otydlighet eller brist på skyddsombud/ fackligt stöd

Frånvarande, avsaknad eller byte av skyddsombud hämmar samverkan. Vissa chefer saknar helt forum för arbetsmiljöarbete.

- Otydliga rutiner verktyg och dokumentations platser

Många checklistor och mallar upplevs som röriga överflödiga eller ej verksamhetsanpassade, oklart var dokument ska sparas, det efterfrågas enklare digitala verktyg och bättre tillgång till statistik till exempel tillbud och sjukfrånvaro.

- Akuta och komplexa arbetsmiljöproblem tar mycket tid

”Släcka-bränder-arbete” ersätter ofta det långsiktiga. Ökade beteendeproblem hos barn/ elev lyfts framför allt inom förskola och skola, vilket skapar risker inom verksamheten som kräver stora resurser.

- Stora organisatoriska förändringar

Omorganisationer, uppsägningar, nya lokaler och ombyten av personal har belastat cheferna och påverkat systematiken.

- Skillnader mellan enheter

Vissa enheter fungerar väl och andra saknar systematik helt, enskilt ledaransvar gör arbetsmiljöansvaret tungt för flera.

Förkortad sammanfattning, återkommande behov baserat på chefernas samlade upplevelser av sitt systematiska arbetsmiljöarbete:

1. Stärk strukturen
2. Stötta chefers arbetsbelastning och tid för systematiskt arbetsmiljöarbete
3. Stabilisera, utbilda skyddsombud
4. Ge stöd för komplexa och akuta arbetsmiljöproblem

Återkommande behov är en tydlig ingång för allt SAM-material, enhetligt SAM-års-hjul, förenklade och mer relevanta checklistor och mallar, tydligare kommunikation och framförhållning från centralt håll, bättre åtkomst till statistik (tillbud, sjukfrånvaro), mer tid och resurser för att genomföra SAM på ett hållbart sätt, SAM-veckor med fokus på riskbedömningar, rimlig chefsbemanning, stabilitet i skyddsombudsorganisationen, stöd i hantering av komplexa beteendeproblematik situationer i verksamheten.

Sammanfattade beslutade åtgärder inklusive handlingsplan

- Stratsys är **förvaltningsgemensam struktur** för SAM samt för återsrapportering till KS och nämnder. Zondera (nuvarande upphandlat, kravställt verktyg för pulsmätningar) är **förvaltningsgemensam struktur** för pulsmätningar inom arbetsmiljöområdet. Följ upp *Andel chefer som genomfört Årlig uppföljning* samt *Andel chefer som genomfört Pulsmätning*.
- *Förenkla styrning och mallar*. Under våren 2026 kommer ny produktversion av SAM i Stratsys att implementeras, HR utbildas under maj 2026, därefter chefer.
- *Följ upp deltagande på utbildningar där baskunskap är ett lagkrav*. HR har fortsatt uppföljning på deltagande samt återkoppling/ utvärdering från deltagare. Nytt upplägg för Arbetsmiljöutbildning presenteras under 2026.
- *Förbättra samverkan och stöd till/ från skyddsombud*. Rutin för förbättrad samverkan och struktur för information om skyddsombud presenterad i CSG maj 2026. Beslutad plan: detta följs upp vid Skyddskommitté september 2026.
- *Säkra chefers tid och resurser för SAM*. Avsätt konkret tid för SAM i chefsuppdraget. Dialog om placering i årshjulet i HR-organisationsledningen.
- *Prioritera hot- och våldsområdet*. Beslut i Företagshälsa Region Gävleborgs Samverkansråd i maj 2026: Prioriterat område hos Företagshälsan att ge stöd till chef att genomföra riskbedömningar. Plan: kommunicera intern chefnähet via Knutpunkten att Företagshälsan ger stöd vid risk och konsekvensbedömningar.
- *Tydliggör vad som är arbetsmiljöarbete, vad är minimnivå*. Års-hjul via ny SAM modul i Stratsys, klart hösten 2026. Inklusive riskbedömningar/ skyddsronder.
- *Förbättra systemstöd och datatillgång* för sjukfrånvaro, tillbud och arbetsskador. Undersökning av möjligheter och kostnader för kvalitetssäkring av data i PBI.
- *Bygg vidare på Sunt arbetsliv*. Sunt arbetsliv uppmuntras fortsatt, till exempel arbete med Friskfaktorer.

- *Stärk det emotionella stödet till chefer.* Forum för erfarenhetsöverföring, kollegialt lärande undersöks vidare.
- *Ge stöd i hur man prioriterar i komplexiteten.* Se över möjligheten i hur chefer kan få stöd i hur man prioriterar i komplexiteten.

Rekommendationer till högsta ledningen

Ledningen behöver visa att SAM är **prioriterat – inte något som görs “om tid finns”** genom att sända tydliga signaler från Kommunstyrelsen i mål, uppföljning och från nämnd i resurssättning. Vad som följs upp kommer chef att prioritera och arbetsgivare bör koppla arbetsmiljö till kompetensförsörjning, kvalitet och verksamhetsresultat.

Synliggör prioritering uppifrån genom att följa upp deltagande på utbildningar för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas och att en tillfredsställande arbetsmiljö ska kunna uppnås. KS i roll av arbetsgivare bör **kvalitetssäkra tillräckliga kunskaper** genom att säkerställa att varje chef ser till att underställd chef har genomfört av HR rekommenderade utbildning där grundläggande kunskaper är ett lagkrav, till exempel Grundläggande arbetsmiljöutbildning innan signering av arbetsmiljöuppgiftsfördelning sker.

Säkerställ tid och rimliga förutsättningar genom att följa upp en strukturell **indikator Antal medarbetare per chef**. "Goda förutsättningar för ledarskap" är en av de friskfaktorer som Arbetsmiljöverket lyfter fram som viktiga för en hållbar arbetsmiljö. Det handlar om att skapa en miljö där chefer har rätt förutsättningar att leda på ett sätt som främjar hälsa och engagemang. [Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid](#)

Kopplat till Gävle kommuns och välfärdens kompetensförsörjningsutmaning är arbetsmiljö ett prioriterat område för att locka potentiell arbetskraft samt kunna behålla kompetent arbetskraft. Arbetsgivare som sätter arbetsmiljön högt är mer attraktiva för kompetent personal och unga tjejer värderar arbetsmiljö som viktigaste faktor i valet av arbetsgivare. [Unga och välfärdsjobben](#)

”En förutsättning för en framgångsrik organisation är motiverade medarbetare som känner sig uppskattade och respekterade. Ledare och medarbetare är engagerade i att utveckla en god arbetsmiljö. Alla ser sin roll i helheten och har ett tydligt mandat att bidra till verksamhetens utveckling”. [SIQ Managementmodell - SIQ](#)

2. Sammanställning resultatrappporter från sektorer

Livsmiljö, rapport årlig uppföljning av SAM 2025

Inledning

Denna rapport syftar till att sammanfatta hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har fungerat under 2025 inom Livsmiljö Gävle. Uppföljningen bygger på chefernas, medarbetarna och skyddsombudens upplevelser och genomförda uppföljningar under året. Uppföljning i skyddskommittén genomfördes i oktober och uppföljning i verksamheternas ledningsgrupper genomfördes december-januari. Rapporten sammanfattar identifierade styrkor, utmaningar och utvecklingsområden i arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattande bedömning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2025 bedöms ha fungerat väl inom Livsmiljö Gävle. Arbetsmiljöarbetet beskrivs av cheferna som relevant och förankrat. Cheferna har god kunskap om arbetsmiljöansvar, riktlinjer och rutiner, och det finns etablerade strukturer för risk- och konsekvensbedömningar, skyddsronder och uppföljning. Stöd från HR upplevs som tillgängligt och ändamålsenligt.

Identifierade utmaningar

Samtidigt identifieras flera utmaningar. Tidsbrist i förhållande till det operativa uppdraget riskerar att påverka kontinuiteten i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns även önskemål om förbättrad uppföljning av arbetsmiljön vid hemarbete. Ett återkommande behov är dock att förbättra kommunikationen kring arbetsmiljö och säkerhet, både inom verksamheter och över sektorsgränser.

Under 2025 har det förekommit tillfällen där viktig säkerhetsinformation inte nått samtliga berörda medarbetare, tex hot mot skola. Organisatoriska förutsättningar såsom geografiskt spridda arbetsplatser, kan ibland påverka möjligheterna till närvaro, uppföljning och dialog.

Sektorövergripande utvecklingsområden

Säkerställa tillgång till skyddsombud samt erbjuda utbildning för att stärka rollen.

Ta fram ett gemensamt års-hjul med tematiskt upplägg för arbetsmiljöarbetet.

Utveckla gemensamma checklistor tex. uppföljning av hemarbete.

Fortsätta uppföljning av genomförda omorganisationer (gå igenom Risk- och Konsekvensbedömningar) och koppla resultaten till konkreta åtgärder.

Utbildning Gävle, rapport årlig uppföljning av SAM 2025

Inledning

Denna rapport syftar till att sammanfatta hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har fungerat under 2025 inom Utbildning Gävle. Uppföljningen bygger på chefernas, medarbetarna och skyddsombudens upplevelser och genomförda uppföljningar under året. Uppföljning i skyddskommittén genomfördes i februari och uppföljning i verksamheternas ledningsgrupper genomfördes i januari. Uppföljningen i verksamheternas ledningsgrupper skedde via Teams. Rapporten sammanfattar identifierade styrkor, utmaningar och utvecklingsområden i arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattande bedömning

Över lag har det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat bra under året. Många beskriver att det finns strukturer, rutiner och års-hjul som skapar systematik och kontinuitet. Som goda exempel lyfter man fram att APT, samverkan och samarbetet med skyddsombud har fungerat bra under året. Regelbundna uppföljningar och måndetemperaturer har bidragit till en god dialog och en tydlig systematik. Arbetsmiljöfrågor tas kontinuerligt upp i verksamheterna och de tar hjälp av olika verktyg, till exempel Stratsys, Forms och Sunt Arbetsliv.

Identifierade utmaningar

Det framkommer att stora arbetsgrupper och tidsbrist är återkommande utmaningar. När det gäller chefers arbetsmiljö upplever man att det finns utmaningar kopplat till den digitala arbetsmiljön. Det finns utmaningar kopplade till Stratsys. Dokumentationen i Stratsys upplevs ibland som tidskrävande och svår. Det finns även utmaningar kopplat till att alla enheter inte finns med i Stratsys.

Sektorövergripande utvecklingsområden

Gemensamma fysiska utbildningar för fackligt förtroendevalda och chefer efterfrågas.

Digital arbetsmiljö.

Tydligare rutiner på kommunövergripande nivå.

Samverkan fungerar över lag bra. I ett led att ytterligare stärka och utveckla samverkan kommer Utbildning Gävle att se över möjligheten till en partsgemensam utbildning i samverkansavtalet.

Styrning och stöd, rapport årlig uppföljning av SAM 2025

Inledning

Denna rapport syftar till att sammanfatta hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har fungerat under 2025 inom Styrning och stöd Gävle. Uppföljningen bygger på chefernas, medarbetarna och skyddsombudens upplevelser och genomförda uppföljningar under året. Uppföljning i skyddskommittén genomfördes i februari 2026 och uppföljningen med SG:s chefer genomfördes i januari 2026. Rapporten sammanfattar identifierade styrkor, utmaningar och utvecklingsområden i arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattande bedömning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2025 bedöms ha fungerat väl inom Styrning och stöd Gävle. Cheferna beskriver att arbetsmiljöarbetet överlag fungerar bra. Arbetet följs upp löpande vid APT. Vid behov finns utbildningsmaterial i Kompetensen samt stöd från HR. Cheferna har god kunskap om arbetsmiljöansvar. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns. Chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det görs undersökning av arbetsmiljöförhållanden i form av checklistor och skyddsronder, riskbedömningar och upprättande av skriftliga handlingsplaner. Skyddsombuden upplever att cheferna har blivit bättre på att göra Risk och konsekvensanalyser. Tillbud och olyckor rapporteras, utreds och uppföljning av att

genomförda åtgärder har fått avsedd effekt sker. Majoriteten av medarbetarna känner till att tillbud och olyckor ska registreras i Stella. Vid behov anlitas extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet.

Identifierade utmaningar

Samtidigt identifieras flera utmaningar. Uppgiftsfördelningen gällande skydds rond skulle kunna vara tydligare främst kopplat till gemensamma lokaler och brandskyddsarbete. Tidsbrist på grund av verksamhetsfrågor. Det finns ett önskemål om mer proaktiv vägledning från HR, ett års-hjul med påminnelser om deadlines etc. I verksamheten även rapportera tillbud som är kopplade till OSA. Skyddsombuden lyfter ett behov av obligatoriska pulsmätningar för att regelbundet undersöka arbetsmiljön.

Välfärd Gävle, synpunkter från skyddskommitté

1. Rekrytering och stöd till skyddsombud

- Undersök vilka förutsättningar som krävs för att fler ska vilja åta sig uppdraget som skyddsombud.
- Ta fram bättre informations- och utbildningsmaterial, både på central nivå och anpassat för olika sektorer.

2. Stöd och utbildning till chefer

- Chefer behöver kontinuerlig handledning i sitt dagliga arbete, inte bara i arbetsmiljöfrågor.
- Säkerställ att cheferna aktivt samarbetar med sina skyddsombud. Undersök också om det finns relevant stödmaterial och information på organisationswebben.

3. Utbildning och fortbildning

- Erbjud fler aktiviteter och utbildningar riktade till både chefer och skyddsombud.
- Nuvarande arbetsmiljöutbildning upplevs som otillräcklig; den bör utökas till fler dagar.
- Använd Sunt arbetslivs utbildningspaket i större utsträckning.

4. Administrativ börda

- Chefer har idag för många system att hantera, vilket kan försvåra arbetsmiljöarbetet.

Kortfattad analys av chefer Välfärd Gävles svar i enkät, SAM 2025

- **Övervägande positivt:** Majoriteten upplever att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra eller mycket bra.
- **Tydliga förbättringsområden:** Tidsbrist, otydlighet, brist på skyddsombud och efterfrågan på bättre rutiner och stödmaterial återkommer ofta.
- **Uppföljning genomförs:** Ca 4 av 5 har gjort årlig uppföljning, men det finns arbetsplatser där det inte genomförts – ofta pga. kända hinder som tid, stöd och resurser.
- **Stort engagemang:** Många ger konkreta förslag på förbättringar, vilket visar en vilja att utveckla arbetet vidare.