



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2026-05-12

Ärendenummer FSF-2025-02320

Handläggare

Monika Johansson

E-post: monika.johansson@forskola.goteborg.se

## **Återrapportering av uppdrag gällande arbetsmiljön inom intern service i Göteborgs Stad**

### **Förslag till beslut**

Förskolenämnden godkänner redovisningen och förklarar uppdraget som slutfört.

### **Sammanfattning**

Vid nämndssammanträdet den 22 oktober 2025 gav nämnden förvaltningen i uppdrag att presentera en genomlysning av arbetsmiljön samt återkomma med förslag på åtgärder för hur arbetsmiljön kan förbättras för personal anställda inom intern service (protokoll nr. 18/2025 § 172).

Yrkandet från S, V och MP skriver fram behov av förbättringsåtgärder vad gäller vikarietillsättning, stress och arbetsbelastning inom intern service. Situationen för dessa yrkesgrupper ska därav genomlysas och eventuella åtgärder vidtas. Genomlysningen ska involvera lokala arbetstagarrepresentanter. Samverkan ska även ske med andra förvaltningar som har liknande arbetsgrupper i syfte att lära av varandra.

Den genomlysning som förvaltningen genomfört av intern service visar på höga värden för arbetsmiljön utifrån medarbetarundersökningen för intern- och fastighetsservice. Efter genomförd genomlysning konstateras att det fortsatt kvarstår utmaningar för att förbättra arbetsmiljön. I dialog med både arbetstagarrepresentanter och chefer har många av de identifierade utmaningarna redan pågående åtgärder, och arbetet med att vidareutveckla dem sker kontinuerligt enligt den etablerade systematiken för arbetsmiljöarbetet.

### **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

### **Bedömning ur ekologisk dimension**

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

### **Bedömning ur social dimension**

Den genomförda genomlysningen av arbetsmiljön inom intern service visar generellt sett goda resultat i medarbetarundersökningen. Förutom resultaten konstaterar såväl chefer som medarbetare att redan införda åtgärder kräver fortsatt hantering och förstärkning. För att säkerställa hållbara arbetsförhållanden är en av de centrala insatserna att stärka samverkan mellan intern service och kärnverksamheten, både bland medarbetare och särskilt inom chefsledet, för att möjliggöra en hållbar arbetssituation.

Förutsättningarna för medarbetare inom intern service skiljer sig från övriga yrkesgrupper, då deras insatser ska säkerställa att rena, hela lokaler finns tillgängliga varje dag och att måltider serveras vid bestämda tidpunkter. Arbetet bedrivs dessutom i lokaler med olika utformning, vilket avgör om medarbetaren ingår i en arbetsgrupp med kollegor med liknande uppdrag eller arbetar ensam och rör sig mellan olika hus.

Förvaltningens uppdrag i de beskrivna åtgärderna är att säkerställa att den variation som medarbetarna möter hanteras i dialog med kärnverksamheten, för att uppnå väl fungerande och hållbara samarbeten på alla nivåer.

Förvaltningen har sedan tidigare ett särskilt fokus då intern service berörs av insatserna inom fokusområdet ”Genomförande av förvaltningens strategi för hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro 2024–2026”, vilket också ingår i utvecklingsområdet arbetsmiljö.

## **Samverkan**

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 19 augusti 2026.

## **Bilaga som ingår i beslutsunderlaget**

Yrkande från S, V, MP angående arbetsmiljön inom intern service i Göteborgs Stad

## Beskrivning av ärendet

Uppdraget gavs till förvaltningen vid nämndssammanträdet den 22 oktober 2025 (protokoll nr. 18/2025 § 172) och gäller redovisning av uppdrag att presentera en genomlysning av arbetsmiljön inom intern service, samt återkomma med förslag på åtgärder för hur arbetsmiljön kan förbättras för anställda inom organisationen. I ärendet ingår att lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras och att en samverkan med andra förvaltningar med liknande arbetsuppgifter ska ske.

## Organisation

Förvaltningens interna service tillhör två olika avdelningar och är därför uppdelad i intern service och fastighetsservice. Intern service består av personal för måltid och lokalvård med yrkeskategorierna kockar, måltidsbiträden samt lokalvårdspersonal på förskolorna. Dessa totalt 725 medarbetare är uppdelade i fyra geografiska områden fördelade på 26 enhetschefer.

Fastighetsservice är till antalet 52 medarbetare uppdelat i fastighetsservice 1 och 2 med var sin enhetschef. Yrkesgruppen är vaktmästare och intendent.

## Genomlysning

Förvaltningens genomlysning har tagit hänsyn till resultat från medarbetarundersökning, arbetsbelastning för olika yrkesgrupper samt sjukfrånvaro för att kartlägga aktuellt läge beträffande arbetsmiljön inom organisationen. Dessutom har dialoger förts med fack- och arbetstagarrepresentanter.

I det följande redovisas resultaten samt de åtgärder som redan har implementerats för att förbättra arbetsmiljön, där dialoger med arbetstagarrepresentanter har beaktats. Slutligen redogörs för den samverkan som bedrivs mellan förvaltningarna.

## Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete

I förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete ingår ett arbetssätt med *riktat stöd* till chefer vid tidiga signaler på ohälsosam arbetsmiljö och/eller ohälsosam arbetsbelastning för chef. Indikatorer för riktat stöd är framtagna för att upptäcka brister och risker inom områdena förebyggande arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete, sjukfrånvaro, tillbud och arbetssjukdomar. Tre chefer inom intern service har/har haft riktat stöd under 2025–2026. Inga chefer inom fastighetsservice har/har haft riktat stöd under samma tidsperiod.

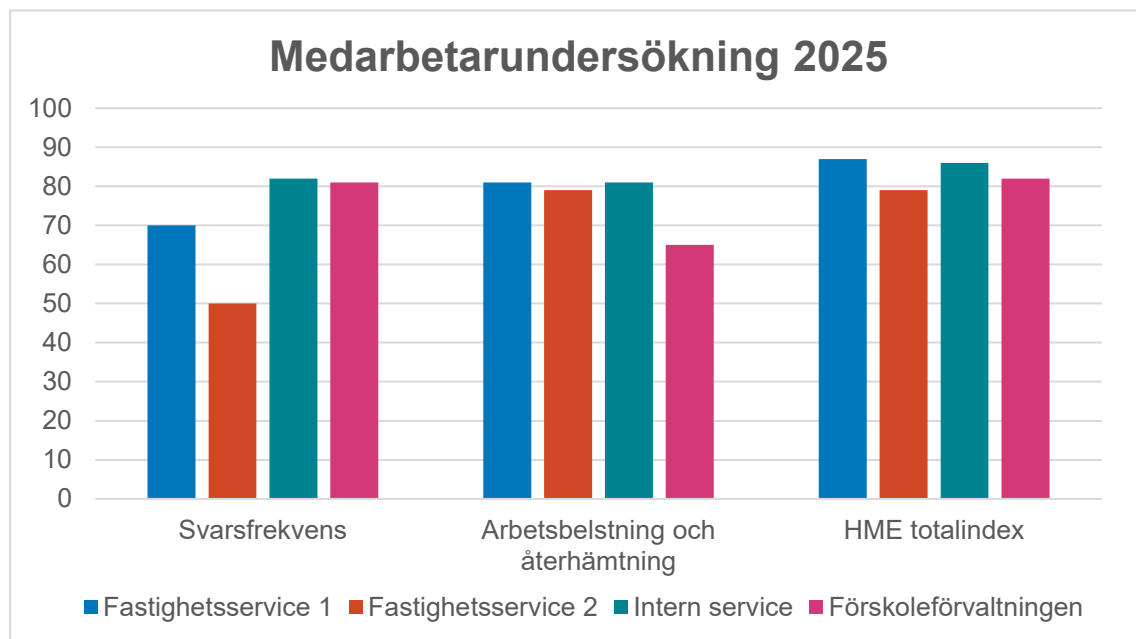
## Resultat från medarbetarundersökning

Göteborgs Stad genomför årligen en medarbetarundersökning. Undersökningen genomförs för att få kunskap om hur stadens medarbetare uppfattar sitt uppdrag, sin arbetsplats och Göteborgs Stad som arbetsgivare. Resultatet från undersökningen används sedan för att utveckla stadens arbetsplatser. 2025 års enkät genomfördes i september - oktober. Förskoleförvaltningen har en strategi för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. I strategin finns målvärden formulerade för olika nyckeltal inom arbetsmiljöområdet som följs via medarbetarundersökningen.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) består av tre delindex, motivation, ledarskap, styrning. HME följs av ett flertal kommuner och regioner och möjliggör jämförelser. Genom att arbeta med HME skapas förståelse för medarbetarnas engagemang och ger även en koppling till verksamhetens resultat.

Arbetsbelastning och återhämtning innehåller fyra frågor. Det handlar om möjlighet till påverkan av hur arbetet ska utföras, tid för arbetsuppgifterna, stöd av chef i prioritering samt möjligheten till återhämtning.

Diagrammet visar en summering av resultatet av HME för de aktuella verksamheternas medarbetarundersökning föregående år. Index 70 och över räknas som ett bra resultat. Som jämförelse visas förskoleförvaltningens totala resultatet för HME.



HME och arbetsbelastning skala från 1–100. Svarsfrekvens i procent.

### Intern service

Undersökningen för intern service uppvisar en mycket hög svarsfrekvens på 81 procent. Totalindex för HME är 86, vilket är mycket högt. Delindexen visar följande:

- Motivation: 85
- Ledarskap: 85
- Styrning: 87

Även resultatet för frågeområdet *arbetsbelastning och återhämtning* är högt, med 81.

### Fastighetsservice 1

För fastighetsservice 1 är svarsfrekvensen 70 procent, vilket är något lägre än för intern service. Totalindex för HME är dock mycket högt, 87. Delindexen visar följande:

- Motivation: 80
- Ledarskap: 94
- Styrning: 86

Resultatet för *arbetsbelastning och återhämtning* är också högt, med 81.

### Fastighetsservice 2

Fastighetsservice 2 har färre medarbetare i urvalet och en lägre svarsfrekvens på 50

procent. Detta innebär att resultatet bör analyseras med försiktighet. Totalindex för HME är 79, vilket är ett positivt resultat. Delindexen visar följande:

- Motivation: 73
- Ledarskap: 82
- Styrning: 81

Resultatet för *arbetsbelastning och återhämtning* är högt, med 79.

Undersökningen visar överlag höga värden för HME och dess delindex, med särskilt starka resultat inom ledarskap och styrning.

### **Arbetsmängden för olika yrkesgrupper**

Arbetsmängden för olika yrkesgrupper inom intern service varierar beroende på flera olika förutsättningar. Förskolans storlek och utformning spelar en avgörande roll. På en mindre förskola kan samma personal ansvara för både mat och städ, medan en något större förskola kan ha separata roller för städ och disk. På större förskolor finns ofta alla yrkeskategorier representerade, såsom städpersonal, kock och måltidsbiträde. Även förskolans köksutformning, om det rör sig om ett tillagningskök eller ett så kallat mottagningskök, påverkar vilka personalkategorier som behövs. Därför är det svårt att entydigt redovisa arbetsmängden för olika yrkesgrupper.

Ytterligare faktorer som påverkar arbetsmängden inkluderar om medarbetarna arbetar ensam eller i grupp för intern service på samma enhet, eller om de arbetar på flera enheter eller en stor enhet. Byggnadens utformning, såsom om den är ny eller gammal, om den har en eller två våningar, många fönster, toaletter och så vidare, spelar också in. Olika typer av byggnader kräver olika mycket tid. Leveranser vid fasta tidpunkter, som måltider, skiljer sig från uppgifter som planeras efterhand, som städning. Dessutom påverkas arbetsmängden av om medarbetaren har en kombitjänst (till exempel städ och måltid) eller enbart ansvarar för en typ av uppgift, enbart städ eller enbart måltid.

Anpassningar utifrån minskat barnantal påverkar planeringen för medarbetarna och därmed också arbetsmängden. Barnantalet i sig påverkar även tyngden på arbetsmängden.

För att hantera dessa variationer tar enhetschefer hänsyn till förutsättningarna när de planerar för sina medarbetare. Målet är att så gott det går utjämna skillnader och skapa en balans mellan krav och resurser.

### **Arbetets organisering vid sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaro är viktiga nyckeltal att följa. Kort och lång frånvaro följs utifrån att både orsaker och lämpligt stöd kan skilja sig åt. Förvaltningen har ett målvärde på 9,5 procent på totalt ackumulerad frånvaro och 3,5 procent på ackumulerad korttidssjukfrånvaro 1–14 dagar.

### **Intern Service**

En SMS-tjänst för sjukfrånvaro har ersatt telefonsamtal och förbättrat hantering av frånvaro. När ordinarie personal är sjuk, eller har tillfrisknat, skickar de meddelande via SMS-tjänsten för sjukfrånvaro, vilket gör det lätt att planera för nästkommande dag.

Intern service har en egen löparorganisation som består cirka 70 medarbetare. Detta är ett medvetet val för att öka kvaliteten. Medarbetarna i löparorganisationen kan sitt område där de är löpare och har en kännedom om miljö och personal när de vikarierar.

Beläggningen för enhetens löpare är på 97 procent. Som löpare är man anställd på 100 procent och har en hemvist, där man befinner sig om man inte har ett uppdrag.

Bemanningsenheten för förskoleförvaltningens interna service ligger organisatoriskt placerad hos grundskoleförvaltningen och förvaltningen bokar timvikarier via denna. Av årsarbetande utgjordes andel av timvikarier för 2025 endast av 1,2 procent.

Både korttidssjukfrånvaron (2,7 procent) och den totala ackumulerade sjukfrånvaron (8,1 procent) ligger lägre än förvaltningens målvärden (december 2025).

### **Fastighetsservice**

Vid sjukfrånvaro vänder sig medarbetaren direkt till sin samordnare och chef via SMS. Fastighetsservice använder sig inte av vikarier vid kortare sjukfrånvaro. Arbetsuppgifter prioriteras i stället utifrån antalet medarbetare som är på plats gentemot inkomna arbetsorder. Denna prioritering görs av samordnare för respektive område i samråd med vaktmästarna. Akuta ärenden hanteras inte av fastighetsservice utan skickas vidare till stadsfastighetsförvaltningen. Samverkan med stadsfastighetsförvaltningen fungerar bra och har väl etablerade kommunikationskanaler.

De ärenden som fastighetsservice hanterar utförs normalt inom två arbetsdagar. Vid tillfällen med relativt hög korttidsfrånvaro får ledtiden bli längre. Vid längre sjukfrånvaro tas visstidsanställda vikarier in.

I området fastighetsservice 1 är både korttidssjukfrånvaron (5,7 procent) och den totala ackumulerade sjukfrånvaron (13,4 procent) högre än förvaltningens målvärden. En handlingsplan för att motverka hög sjukfrånvaro med fokus på friskvårdsaktiviteter är framtagen.

För fastighetsservice 2 är både korttidssjukfrånvaron (2,4 procent) och den totala ackumulerade sjukfrånvaron (4,3 procent) lägre än förvaltningens målvärden.

Det är viktigt att tolka siffrorna med försiktighet och se dem som en indikation snarare än en absolut bild av situationen. Eftersom urvalet är litet kan en eller ett par individers sjukfrånvaro få ett stort genomslag i statistiken. Det betyder att siffrorna kan variera mycket beroende på enstaka händelser, snarare än spegla en generell trend eller ett systematiskt problem i hela gruppen.

### **Involverande av arbetstagarrepresentanter**

Förvaltningen har vid två tillfällen bjudit in arbetstagarrepresentanter från intern- och fastighetsservice till en workshop, baserad på resultatet från genomlysningen. Totalt bjöds 19 personer in, varav elva deltog vid något av tillfällena. Av dessa var sex personer personal – arbetstagare och fackliga representanter – från intern service. Ingen från fastighetsservice hade möjlighet att delta.

Under dialogerna framkom följande synpunkter:

#### **Osäkerhet och konfliktrisk**

Pedagoger lyfter ibland synpunkter på arbetsutförandet som inte stämmer överens med

serviceöverenskommelsen. Detta skapar osäkerhet och kan leda till konflikter mellan kärnverksamhet och personal inom intern service. Dessutom upplevs information ibland stanna på chefsnivå, utan att frågorna förs vidare för att säkra gemensamma lösningar.

### **Olikheter i arbetsförutsättningar**

Olika arbetsgrupper inom intern service har skilda förutsättningar, vilket kan skapa meningsskiljaktigheter bland medarbetarna. Förutsättningarna för att planera sitt arbete – till exempel för städ, kök och pedagoger – är inte alltid synliga eller begripliga för alla.

### **Arbetstidsberäkning**

Det råder osäkerhet kring hur arbetstid för städ beräknas i relation till förskolors olika förutsättningar.

### **Fysisk arbetsbelastning**

Vissa arbetsuppgifter upplevs som fysiskt tunga.

Facken har informerats kontinuerligt under framtagandet av ärendet via lokal samverkansgrupp.

### **Involvering och samarbete med andra förvaltningar**

Utöver förskolenämnden tog även grundskolenämnden beslut om att genomföra uppdraget i yrkandet, därav har förvaltningen enbart haft kontakt med grundskoleförvaltningen vid beredning av ärendet. Förvaltningen samarbetar med grundskoleförvaltningen kontinuerligt. Samarbetet sker bland annat mellan förvaltningarnas enhetschefer och med särskilt fokus på samarbete utifrån kris och krig.

I arbetet med genomlysningen har representanter för förskoleförvaltningen och grundskoleförvaltningen samarbetat kring analys av nyckeltal samt information kring förvaltningarnas samverkan.

### **Förvaltningens förslag på förbättringsåtgärder**

Förvaltningen har aktivt arbetat med att ta till sig de synpunkter och behov som framkommit i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt andra underlag för uppföljning inom organisationen. De flesta av de identifierade åtgärderna är påbörjade eller införda. Arbetet med att vidareutveckla dem sker kontinuerligt enligt den etablerade systematiken för arbetsmiljöarbetet. Även de åtgärder som fackliga- och arbetstagarrepresentanterna lyft fram under genomlysningen är väl kända för förvaltningen och åtgärder har redan identifierats.

### **Åtgärder Intern service:**

#### **1. Samarbetet mellan kärnverksamhet och intern service**

Utveckling av samverkan och samarbete mellan kärnverksamheten och intern service ingår som ett fokusområde kopplat till ett av verksamhetens fem prioriterade utvecklingsområden för 2026. Det har också lyfts i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet som en organisatorisk fråga (O-fråga) samt i underlag från chefsdialoger som genomförts i organisationen.

Arbetsgrupper bestående av enhetschefer, rektorer, verksamhetschefer och fackliga parter ska se över nuvarande serviceöverenskommelse. Kommunikationsvägar ska utvecklas mellan enhetschefer och rektorer som är systematiska, hanterar lokala frågor och säkerställer leverans och god arbetsmiljö för samtliga involverade.

## **2. Handintensivt arbete**

Pågående arbete med att undersöka förekomsten av handintensivt arbete i verksamheten.

## **3. Ergonomiutbildningar**

Kontinuerligt arbete med att utbilda medarbetare inom både teori och praktik för en ergonomiskt hållbar arbetssituation.

## **4. Språksatsningar**

Språkinsatser via Studium för olika yrkeskategorier sker löpande för att stärka kommunikationen.

## **5. Hälsoinspiratörer**

Hälsoinspiratörer är utsedda i de olika områdena (totalt 24 stycken). Förslag på aktiviteter såsom exempelvis pausgympa samt framtagande av en ny rutin för ljudmiljö.

### **Åtgärder Fastighetsservice:**

#### **1. Ergonomiutbildningar**

För att minska risken för skador relaterade till tunga lyft och obekväma arbetsställningar organiseras ergonomiutbildning för personalen. Detta kompletteras med en fördjupad HR-konsultation och mer resurser från företagshälsovården, inklusive utökade och proaktiva hälsosamtal i ett tidigt skede.

#### **2. Dialog med Göteborgs Stad Leasing**

Det finns en pågående överflyttning till en el-fordonspark, men bristen på el-laddningsplatser och parkeringsplatser skapar utmaningar. Detta påverkar arbetsmiljön genom att personal ibland tvingas åka två och två till vissa områden på grund av brist på fordon. Under vintertid uppstår ytterligare stress när elfordonen inte laddas optimalt i kyla och långa körsträckor riskerar att leda till osäkerhet om man når fram. Dialoger pågår med Göteborgs Stad Leasing för att hitta lösningar på dessa problem.

#### **3. Hälsofrämjande aktiviteter**

Med en hög medelålder bland personalen finns det ett behov av att adressera fysiska begränsningar och hälsa. För att främja fysisk aktivitet uppmuntras medarbetarna till att nyttja friskvårdsbidraget. Hälsofrukostar erbjuds en gång i månaden för att inspirera till bättre rutiner, till exempel att äta frukost. Influensavaccin erbjuds årligen till denna grupp för att förebygga sjukdom. Även här utgör komplementen fördjupad HR-konsultation och mer resurser från företagshälsovården, inklusive utökade och proaktiva hälsosamtal i ett tidigt skede viktiga åtgärder.

## **Förvaltningens bedömning**

Utifrån ovan redogörelse bedömer förskoleförvaltningen att uppdraget om en genomlysning av intern service är genomförd. Under arbetet med genomlysningen har involvering av arbetstagarrepresentanter genomförts och samverkan med andra förvaltningar. Slutligen har åtgärder redovisats.

Eva Berg

Johan Olofson

Avdelningschef Förskola

Förvaltningsdirektör