

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

2025

Innehåll

1	Bakgrund.....	3
2	Sammanfattning.....	3
3	Uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2025.....	4
3.1	Medverkan och samarbete	4
3.2	Uppgiftsfördelning	5
3.3	Kunskaper	5
3.4	Rutiner och skriftliga instruktioner.....	6
3.5	Undersökning och riskbedömning	6
3.6	Åtgärder och kontroll	7
3.7	Sakkunnig hjälp	7
4	Årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.....	8
4.1	Inledning	8
4.2	Uppföljning av genomförda åtgärder 2025–2026	8
4.2.1	Identifierade hinder, risker för diskriminering och utvecklingsbehov	8
4.2.2	Genomförda åtgärder och resultat	9
4.3	Planerade åtgärder för 2027–2028	10
4.4	Slutsats	10

1 Bakgrund

Arbetsgivaren ska årligen genomföra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete.¹ Syftet med uppföljningen är att kontrollera om det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl och hur det eventuellt kan förbättras. I den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete utvärderas inte arbetsmiljön, uppföljningen fokuserar på hur arbetsgivaren arbetar med arbetsmiljöfrågorna.

Denna rapport avser kulturförvaltningen i sin helhet. Uppföljningen ska ge nämnden, och ytterst kommunfullmäktige, väsentlig information och möjlighet att styra, stödja, förbättra och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Lokala variationer i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs kan förekomma.

Uppföljningen har genomförts genom att nio av förvaltningens samverkansgrupper, i egenskap av skyddskommitéer, gemensamt har besvarat en enkät. Den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG) har inte besvarat enkäten utan tar del av sammanställning och analys. Denna avgränsning har gjorts eftersom övriga samverkansgrupper täcker upp samtliga delar av verksamheten. Utöver enkäten har förvaltningens HR-avdelning samlat in kompletterande information, genom genomgång av dokumentation och statistik. Sammanställning baseras på ovan nämnda informationskällor.

2 Sammanfattning

Uppföljning visar att kulturförvaltningen i huvudsak har fungerande arbetssätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att;

- Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka
- Uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbete tilldelas berörda chefer
- Kunskap i arbetsmiljöfrågor är generellt sett tillräckliga
- Rutiner och instruktioner för arbetsmiljöarbete och arbetsmoment finns på plats
- Riskbedömningar inför förändringar och utredning vid ohälsa eller olycksfall görs
- Handlingsplaner tas fram och åtgärder vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall
- Handlingsplaner och åtgärder följs upp
- Sakkunnig hjälp i form av företagshälsovård anlitas vid behov

Uppföljning visar även att kulturförvaltningen har förvaltningsgemensamma utvecklingsområden för att ytterligare kvalitetssäkra det systematiska arbetsmiljöarbetet:

¹ Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

- Kontinuerlig kunskapspåfyllnad i arbetsmiljöfrågor för chefer och skyddsombud
- Samarbete mellan chefer och funktioner i arbetsmiljöfrågor

<i>Uppföljningsområden</i>	<i>Bedömning av SAM</i>	<i>Åtgärder</i>
Medverkan och samarbete	Fungerande SAM	
Uppgiftsfördelning	Fungerande SAM	
Kunskaper	Behov av utveckling	Systematisera tillgängliggörande av repetitionsutbildning GAM för chefer
		Systematisera anmälan till grundläggande arbetsmiljöutbildning för nya skyddsombud
		Tillgängliggöra framtaget dialogstöd i syfte att stärka samarbete mellan chefer och funktioner i arbetsmiljöfrågor
		Insats för att stärka kunskap i hur riskbedömningar kan genomföras smidigare och mer ändamålsenligt
Rutiner och skriftliga instruktioner	Fungerande SAM	
Undersökning och riskbedömning	Fungerande SAM	
Åtgärder och kontroll	Fungerande SAM	
Sakkunnig hjälp	Fungerande SAM	

Åtgärder vidtas löpande under året och utvärderas inom ramen för kommande uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete.

3 Uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

3.1 Medverkan och samarbete

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden alternativt arbetsmiljöombuden, studerandeskyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. (AFS 2023:1, 6§)

Vid uppföljning i samverkansgrupp framgår att samtliga förvaltningens samverkansgrupper anser att medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. Gällande skyddsombud finns det samverkansgrupper som angett att skyddsombud delvis ges möjlighet att medverka. Bland fritextsvar framgår att det inom vissa enheter saknas lokala skyddsombud varför deltagandet försvåras lokalt.

3.2 Uppgiftsfördelning

Arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet till en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare i verksamheten. (AFS 2023:1, 9§)

Kulturförvaltningen följer Göteborgs Stads rutin för uppgiftsfördelning i arbetsmiljöarbetet där en skriftlig fördelning görs från överordnad chef till chef för aktuell arbetsplats. Inför signering säkerställer överordnad chef med stöd av HR-avdelningen att den chef som mottar uppgiftsfördelning har förståelse för ansvaret och tillräckliga kunskaper. Alla nya chefer genomgår Göteborgs Stads grundläggande arbetsmiljöutbildning. Chefer med motsvarande utbildning från andra arbetsgivare genomgår repetitionsutbildning samt introduceras i kulturförvaltningens lokala arbetssätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. HR-avdelningen bevakar och följer upp att utbildning genomförs och att uppgiftsfördelning görs. I de fall där av samordning av arbetsmiljöuppgifter behöver förtydligas, till exempel i delade gemensamma lokaler, finns framtaget arbetssätt för att underlätta detta.

3.3 Kunskaper

Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter

- *är tillräckligt många för att kunna utföra de uppgifter som behövs,*
- *har de befogenheter och resurser som behövs, och*
- *har tillräckliga kunskaper om*
 - *bestämmelserna som har betydelse för arbetsmiljön,*
 - *fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön som innebär risker för ohälsa eller olycksfall, och*
 - *åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (AFS 2023:1, 9§)*

Arbetsgivaren ska se till att alla arbetstagare har tillräckliga kunskaper om arbetet, och riskerna i arbetet, för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (AFS 2023:1, 10§)

Uppföljning i samverkansgrupper visar att det helt eller delvis finns tillräckliga kunskaper hos chefer, skyddsombud och andra nyckelpersoner i arbetsmiljöfrågor. Av fritextsvar framgår att det finns en medvetenhet kring att arbetsmiljöområdet är omfattande och kräver kontinuerligt lärande och påfyllnad för såväl chefer som skyddsombud. Det anges också att det kan vara utmanande när ansvaret i arbetsmiljö delas mellan flera chefsnivåer eller

funktioner, till exempel när ansvar för utförande eller budget ligger på en stödenhet.

Rutiner och instruktioner uppges vara kända och förankrade bland medarbetare, även om det även inom detta område förtydligas att det alltid är viktigt att hålla det levande och påminna.

3.4 Rutiner och skriftliga instruktioner

Arbetsgivaren ska se till att det finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Av rutinen ska framgå:

- *när och hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras,*
- *vem som ska se till att det genomförs, och*
- *vilka som ska medverka (AFS 2023:1, 8§)*

Kulturförvaltningen har ett årshjul för APT för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs. I årshjulet framkommer när på året arbetsmiljöronder ska genomföras och följas upp samt när rutiner för trygghet och säkerhet (inkl. hot och våld) ska gås igenom. Utöver det finns arbetsmiljöinriktade aktiviteter så som genomgång av rapporteringssystem för arbetsskador och tillbud samt aktiva åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering.

Om det finns allvarliga risker i arbetet, ska det finnas skriftliga instruktioner för hur arbetet ska utföras säkert. Instruktionerna ska vara anpassade efter målgrupp och hållas aktuella. (AFS 2023:1, 10 §)

Uppföljning visar att förvaltningen har instruktioner, rutiner och handlingsplaner för arbetsmiljöarbete samt gällande arbetsmoment som kan innebära risker.

3.5 Undersökning och riskbedömning

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. (AFS 2023:1, 11§)

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa (AFS 2023:1, 11§ 2 st.)

Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt. Av dokumentationen ska det framgå vilka riskerna är, och om de är allvarliga (AFS 2023:1, 11§ 3 st.)

Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet, eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas (AFS 2023:1, 12§)

Uppföljning visar att det inom kulturförvaltningen görs riskbedömningar inför förändring. Kulturförvaltningens arbetssätt är att riskbedömningar

dokumenteras skriftligt och presenteras eller fastställs i aktuell skyddskommitté. Det framgår av fritextsvar att fackliga och arbetsgivare emellanåt har olika syn gällande om och när en riskbedömning ska göras och därmed belyses även vikten av löpande dialog på temat.

Förvaltningens samverkansgrupper anger som helhet att utredning vid ohälsa eller olycksfall genomförs.

3.6 Åtgärder och kontroll

Arbetsgivaren ska omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten samt för att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (AFS 2023:1, 1 st)

Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska dokumenteras skriftligt i en handlingsplan, där det framgår när varje åtgärd ska vara genomförd och vem som ska se till att den genomförs (AFS 2023:1, 2 st)

Genomförda åtgärder ska kontrolleras (AFS 2023:1, 2 st).

Vid uppföljning framgår att kulturförvaltningens verksamheter utformar handlingsplaner och genomför åtgärder för att säkerställa att förbättringsområden omhändertas och risk för ohälsa och olycksfall förebyggs. En tredjedel av samverkansgrupperna har svarat att åtgärder delvis genomförs, vilket kompletteras av fritextsvar med beskrivningar om att åtgärder ännu inte kunnat genomföras eller delvis ligger utanför enhetens/verksamhetens påverkansmöjlighet.

Merparten av samverkansgrupperna anger att uppföljningar genomförs. Det framkommer av fritextsvar att det emellanåt är svårt att avgöra när en uppföljning ska genomföras samt hur effekter av en insats ska bedömas.

3.7 Sakkunnig hjälp

Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 2023:1, 15§)

Kulturförvaltningen har upphandlad företagshälsovård som anlitas vid behov när interna resurser saknar tillräcklig kompetens eller tid för den specifika uppgiften. Anlitande av företagshälsovård föregås av en behovsanalys utifrån omständigheter i varje enskilt fall.

4 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

4.1 Inledning

Denna uppföljning beskriver kulturförvaltningens arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter under perioden 2025–2026. Uppföljningen har genomförts enligt diskrimineringslagens krav och omfattar fem områden: arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.

4.2 Uppföljning av genomförda åtgärder 2025–2026

4.2.1 Identifierade hinder, risker för diskriminering och utvecklingsbehov

Inför framtagandet av planen för aktiva åtgärder för perioden 2025–2026 identifierade förvaltningen följande hinder och risker. Identifieringen baserades på statistik, enkätresultat och analyser från 2024, vilka utgör underlag för den nu gällande planen för aktiva åtgärder. Uppföljning av utvecklingen inom delar av de identifierade områdena redovisas i denna rapportering.

- **Arbetsmiljö och arbetsförhållanden**
 - Den totala sjukfrånvaron uppgår 2025 till 5,3 procent. Som jämförelse uppgick den totala sjukfrånvaron 2024 till 6,2 procent, vilket indikerar en positiv förflyttning.
 - Enligt medarbetarundersökningen 2025 uppger 84 procent av de svarande att de inte har varit utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning. En andel av de svarande (4 procent) uppger att de inte kan ta ställning i frågan, medan resterande anger att de har upplevt kränkande särbehandling eller mobbning, antingen internt i organisationen eller från externa parter. Jämfört med 2024, då 83 procent uppgav att de inte varit utsatta, kan en mindre positiv förflyttning noteras. Förvaltningen har samtidigt identifierat att förekomst av kränkande särbehandling, såväl internt i organisationen som från brukare, fortsatt innebär risker och hinder i arbetet med att

motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

- Personsäkerhet i publiknära verksamheter
- **Rekrytering och befordran**
 - Ingen av yrkesgrupperna inom förvaltningen är helt jämställd
 - Svårigheter att attrahera en bred och varierad sökandebas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv
 - Osäkerhet kring karriärvägar och mentorskap
- **Löner och anställningsvillkor**
 - Låga löner inom vissa yrkesgrupper
 - Lönesättning av föräldralediga medarbetare och äldre
- **Utbildning och kompetensutveckling**
 - Ojämnr tillgång till utbildningsinsatser beroende på arbetsuppgifter
 - Behov av ökad kunskap om normkritik och diskriminering
- **Föräldraskap och arbete**
 - Upplevelse av bristande information och stöd till föräldralediga

4.2.2 Genomförda åtgärder och resultat

Arbetsförhållanden

- Verktyg, utbildningar och stöd har implementerats och utvecklats för att främja en inkluderande dialog på arbetsplatsen.
- Förstärkt arbetsmiljöarbete gällande hot och våld samt kompetensutveckling inom trygghet och säkerhet

Rekrytering och befordran

- Fortsatt arbete med normkritisk rekrytering och anonymiserade ansökningsprocesser inom förvaltningen, bland annat genom att kandidater besvarar strukturerade urvalsfrågor istället för att lämna personligt brev, i syfte att möjliggöra ett mer likvärdigt och kompetensbaserat urval.
- Fortsatt arbete med att bredda annonsering och nå mer varierade målgrupper. Uppföljning av statistik för rekrytering görs kvartalsvis.
- Implementering av rutin för hantering av arbetsmarknadsåtgärder och praktik för att stödja chefer och främja en systematisk process.

Löner och anställningsvillkor

- Utveckling av material för lönesättningsprocessen, lönerevision och lönekriterier för att stödja chef och effektivisera information på APT.
- Fortsatta insatser för att göra löner mer konkurrenskraftiga

Utbildning och kompetensutveckling

- Pågående insatser för att främja en kommunikativ organisation vilket bidrar till att främja chefers förutsättningar
- Kompetenshöjande insatser genomförda för medarbetare, skyddsombud och chefer gällande rutin för hantering av kränkande särbehandling. En del av implementering av nytt kollektivavtal.

Föräldraskap och arbete

- Fortsatt arbete med strukturerade samtal inför, under och efter föräldraledighet.
- Årlig uppföljning av upplevelse av förutsättningar vid föräldraledighet görs genom planerad enkät våren 2026.

4.3 Planerade åtgärder för 2027–2028

Förvaltningen kommer att planera för fortsatta åtgärder som kommer att integreras med stadens styrande dokument inom området. Åtgärderna kommer fortsatt att följas upp årligen för att mäta effekterna av insatserna.

Förvaltningens planering för 2027–2028 är ännu inte färdigställd då förvaltningen inväntar stadens översyn av arbetet med mänskliga rättigheter, inklusive styrande dokument för att säkerställa att åtgärderna ligger i linje med staden.

4.4 Slutsats

Kulturförvaltningen ser effekter av arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter men samtidigt kvarstår utmaningar inom arbetsmiljö, rekrytering, löneutveckling och stöd för föräldralediga. Planering av åtgärder för 2027–2028 kommer göras men inväntar stadens översyn av arbetet med mänskliga rättigheter. Åtgärderna kommer att syfta till att hantera identifierade utmaningar genom systematiska insatser och tydliga uppföljningar.