Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2026-04-23
Ärendenummer SMF-2024-02650

Handläggare
Lisbeth Imfeld, Victoria Enghult el Amrani
Telefon:031-367 91 63
E-post: lisbeth.imfeld@stadsmiljo.goteborg.se

Återrapportering av uppdrag från stadsmiljönämnden 2025-04-20 § 98 att återkomma med en fördjupad redovisning om systematiskt arbetsmiljöarbete

Förslag till beslut

Stadsmiljönämnden antecknar informationen och förklarar uppdraget från 2026-04-20 § 98 om att återkomma med en fördjupad redovisning om systematiskt arbetsmiljöarbete för fullgjort.

Sammanfattning

Återrapportering av uppdrag från stadsmiljönämnden 2025-04-20 § 98 att återkomma med en fördjupad redovisning om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Stadsmiljöförvaltningen har startat för drygt tre år sedan och utvecklat ett omfattande, brett och systematiskt arbetsmiljöarbete både på övergripande nivå och inom enskilda verksamheter. Förvaltningen har tagit fram bland annat rutiner, riktlinjer, genomfört utbildningar, arbetsmiljöronder och fördjupade utredningar, i syfte att undersöka och kartlägga arbetsmiljön och tagit fram handlingsplaner med åtgärder och aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön både inom det fysiska och det organisatoriska och sociala området.

I de årliga uppföljningarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet ser man att sjukfrånvaron och personalomsättningen minskar samtidigt som antalet anställda ökar. Resultaten från medarbetarenkäten under åren visar en positiv utveckling på övergripande nivå inom samtliga frågeområden.

Samtidigt kvarstår vissa arbetsmiljöutmaningar och brister kopplat till följsamhet gentemot samverkansavtalet som arbetsgivaren är väl medveten om. Förvaltningen arbetar med att införa och implementera den politiskt beslutade omorganisationen, en process som tar tid och leder till missnöje i delar av organisationen och förvaltningen arbetar aktivt med frågan, och kan se att det går åt rätt håll. Det är en process som pågår, att förflytta förvaltningen och dess medarbetare från ett läge till ett önskat läge.

Mot bakgrund av genomförda, pågående och planerade insatser och resultat från mätningar är den samlade bedömningen att arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön utvecklas i rätt riktning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att förvaltningen ska kunna genomföra sitt uppdrag. En hög korttidssjukfrånvaro leder till höga lönekostnader för arbetsgivaren utan någon leverans/produktion då arbetsgivaren betalar hela sjuklönen mellan dag 2–14. En hög långtidssjukfrånvaro kan även leda till stress och hög belastning hos kollegor samt även till ökade lönekostnader för att ta in tillfällig personal som ersättare.

Den totala sjukfrånvaron har minskat från 6,9% 2023 och 2024 till 5,7% under 2025 en minskning med 1,3% i hela förvaltningen både bland kollektivanställda och tjänstepersoner, se bilaga. Förvaltningen arbetar proaktivt med förebyggande åtgärder där chefer tar stöd av HR och företagshälsovård för åtgärder både på grupp och individnivå.

Budgeten för företagshälsovården ligger på 1,3 miljoner och har räknats upp med PKV sedan starten av förvaltningen. Utöver det så har förvaltningen gjort satsningar på den fysiska arbetsmiljön med 427 tkr 2025 och 480 tkr 2026 bland annat genom att köpa in bullerutrustning och ergonomiska mätvästar.

De största riskerna för skador och tillbud ligger inom de två driftsavdelningarna, där 87% av de totala anmälningarna återfinns. Förvaltningen har arbetat med och investerat i olika insatser som bland annat bullerutbildningar, ergonomi och lyftutbildningar för medarbetarna i syfte att förebygga att skador uppkommer, och vi kan se att antalet allvarliga olyckor och antalet olyckor med frånvaro minskar. Förvaltningen har arbetat aktivt med att öka andelen rapporterade händelser och höja kunskapen om IA-systemet där man ska rapportera. Detta är långsiktiga åtgärder som syftar till att kunna förstå vilka risker som finns och kunna arbeta förebyggande för att hindra att det inträffar eller genom utbildning öka riskmedvetenheten. Förvaltningen intensifierar arbetet genom att även ta in tillfälliga resurser med ytterligare en arbetsmiljöingenjör.

Förvaltningen har ökat antalet anställda från drygt 880 anställda 2023 till drygt 1000 anställda 2025. Samtidigt har personalomsättningen gått ned från 9,4% 2023, 8,1% 2024 och 6,7 % 2025. Man brukar beskriva att en normal personalomsättning ligger runt ca 10% och förvaltningen ligger med marginal under denna. En låg personalomsättning bidrar till lägre rekryteringskostnader för förvaltningen i form av färre annonser, färre rekryteringsprocesser, introduktioner och mer tid och fokus att kunna genomföra leveranser och uppdrag.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Det är arbetsgivarens ansvar att organisera, kommunicera, leda och fördela arbetet så att den organisatoriska arbetsmiljön är god. Det främsta verktyget för att undersöka och utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA), som förvaltningen arbetar med, är resultatet från de årliga medarbetarenkäterna. Medarbetarenkäten är ett stadengemensamt verktyg som har funnits i många år och där man har utbildat och etablerat ett system för hur man ska arbeta och tolka resultaten. Sedan starten av förvaltningen har svarsfrekvensen ökat på totalen, från 84% 2023, 87% 2024 till 91% 2025. Förvaltningen har särskilt arbetat med att öka svarsfrekvensen inom driftsavdelningarna, där man har gått från 75% 2023 till 86% 2025 på Drift- och underhåll.

Alla enheter med fler än fem svaranden får ett eget resultat som man som chef kan arbeta med på APT. Genom att analysera enkäten på OSA-ronden tillsammans med medarbetare och skyddsombud bedömer man riskfaktorer och risker och tittar på friskfaktorer i den organisatoriska sociala arbetsmiljön, som man önskar behålla. Detta mynnar sedan ut i en handlingsplan för att jobba vidare med aktiviteter som ska leda till förbättringar utifrån den egna enhetens behov. Ett resultat över 70 är ett godkänt resultat och ligger man därunder så finns det en utvecklingspotential.

I förvaltningen kan man se på en övergripande nivå att alla resultat ökar vad gäller HME för både chefer och medarbetare, detta gäller även frågeområdena, se bilaga. Det finns enskilda verksamhetsområden och/eller enheter som har stora utmaningar i den organisatoriska arbetsmiljön inom dels drift och underhåll, dels utemiljöer och stadsliv. Som chef kan man få stöd från HR-avdelningen i att bland annat ta fram handlingsplaner, göra arbetsmiljökartläggningar, använda sig av organisationskonsulter, företagshälsovården eller föreläsare. Som chef och eller medarbetare kan man få tillgång till individuellt stöd i form av coachande samtal, handledning eller samtalsstöd hos kurator/psykolog. Att arbeta med resultatet från medarbetarenkäterna är en viktig del i att utveckla arbetsmiljön som i sin tur påverkar trivsel och välmående på arbetsplatsen.

Förvaltningen planerar också för att under 2026 börja använda sig av s.k. pulsmätningar mindre omfattande mätningar, som kan göras oftare i syfte att följa en utveckling och ha en tätare dialog på de enheter där det finns behov och det är motiverat. Införandet av metoden har dragit ut på tiden dels på grund av utmaningar att utifrån dataskyddsperspektiv riskbedöma införandet och användandet av pulsmätningar, dels hög arbetsbelastning hos chefer och HR.

Bilaga

Sammanställning av Stadsmiljöförvaltningens arbetsmiljöarbete 2023–2026

Beskrivning av ärendet

Återrapportering av uppdrag från stadsmiljönämnden 2025-04-20 § 98 att återkomma med en fördjupad redovisning om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Nämnden önskar en återrapportering av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete på grund av att man har fått signaler från vissa fackliga organisationer om att man önskar ytterligare åtgärder av nämnden inom området.

HR-avdelningen och förvaltningen har gjort en sammanställning från befintliga system som bland annat Nekksus Hypergene (personal/ekonomi uppföljning), IA system, resultat av genomförda medarbetarenkäter, fördjupade arbetsmiljöredovisningar på FSG, genomgång av aktuellt material på digitala navet, genomgång av LSG- och FSG-protokoll, samt förvaltningens arbetsmiljöronder och undersökningarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet, ***se bilaga*****.** Förvaltningen har löpande under åren och inför denna uppföljning gjort en fördjupad analys av vilka utmaningar som finns inom förvaltningen.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen har i sin utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet tagit avstamp i Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Mot bakgrund av genomförda, pågående och planerade insatser och resultat från mätningar är den samlade bedömningen att arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön utvecklas i rätt riktning.

Maria Wernstål	Anders Ramsby
Avdelningschef HR	Förvaltningsdirektör