Sammanställning av Stadsmiljöförvaltningens arbetsmiljöarbete 2023–2026

1. Översikt av aktiviteter

Under perioden 2023–2026 har ett omfattande, brett och systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivits inom förvaltningen, både på övergripande nivå och inom enskilda verksamheter. Den samlade bedömningen är att utvecklingen går i en positiv riktning.

Sammanfattningsvis har följande genomförts:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har utvecklats genom nya arbetssätt, mallar och digitala stöd
- Cheferna har årligen 2023, 2024 och 2025 genomfört 2 arbetsmiljöronder inom dels fysiska, dels organisatoriskt- och social arbetsmiljö tillsammans med skyddsombud
- Skyddsombudsträffar och samverkans forum (LSG/FSG) tillika skyddskommittéer har genomförts löpande och är dokumenterade i protokoll.
- Cirka 40 chefer och skyddsombud har genomgått arbetsmiljöutbildning (GAM dag 3)
- Ett flertal riktade utbildningsinsatser har genomförts för medarbetare, bland annat 15 bullerutbildningar (ca 150 deltagare) samt ergonomi- och lyftutbildningar
- Ett stort antal rutiner och styrdokument inom arbetsmiljöområdet har tagits fram eller reviderats
- Arbetsmiljökartläggningar har genomförts i flera verksamheter i samverkan med företagshälsovården, vilka har resulterat i verksamhetsanpassade handlingsplaner
- Medarbetarundersökningarna 2023–2025, som genomförts visar en positiv utveckling på övergripande nivå inom samtliga frågeområden samtidigt som sjukfrånvaro och personalomsättning minskar och förvaltningen ökar i antal anställda, se nedan.

Förvaltningen återkopplar i årsrapporten olika nyckeltal.

Nyckeltal	2025	2024	2023
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	6,7	8,1	9,4
Antal årsarbetare	1010,1	945,1	881,6

IA-händelser	214	215	156
HME	77	76	71

.

2. Genomförda insatser 2023–2026

2.1 Utbildningsinsatser

Chefer och skyddsombud:

- Cirka 40 deltagare i grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM)
- 3 utbildningstillfällen för arbetsledare
- 17 uppföljningstillfällen enligt stadens uppföljning

Medarbetare:

- 15 bullerutbildningar (cirka 150 deltagare)
- Ergonomiutbildningar (internt och via företagshälsovård)
- Lyftutbildning (införd utifrån verksamhetsbehov)
- IA-utbildning för chefer och medarbetare
- Planerad utbildning inom asbest (2026)

2.2 Rutiner och styrdokument

Under perioden har ett omfattande arbete genomförts för att stärka strukturerna inom arbetsmiljöområdet. Exempel på framtagna eller reviderade rutiner:

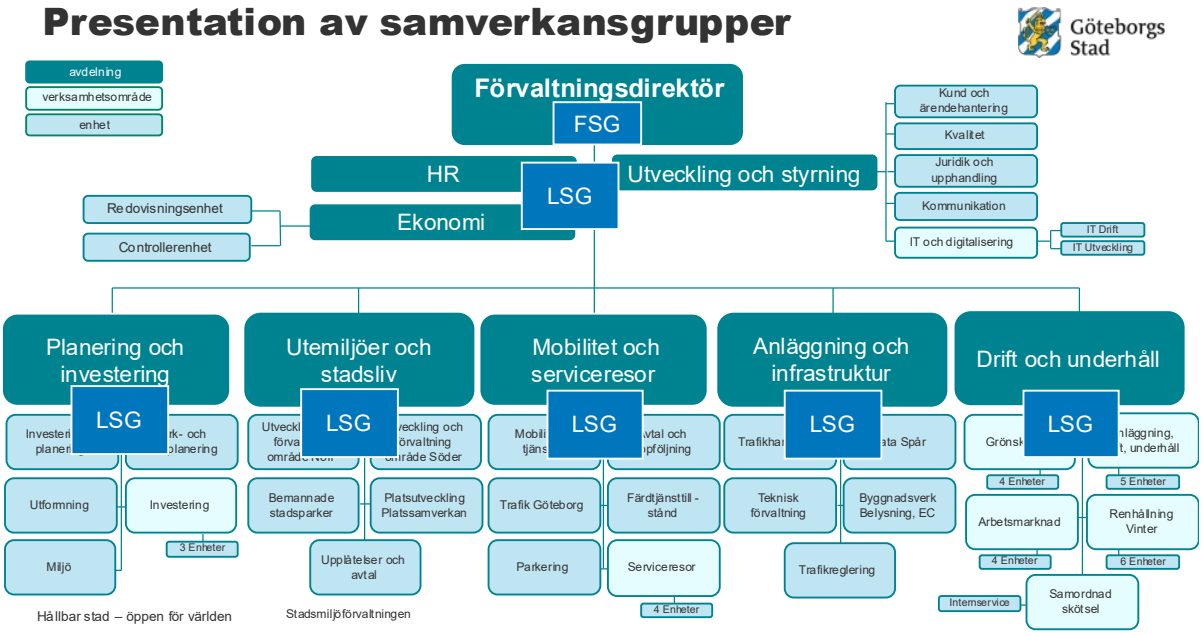
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter (arbetsmiljödelegationer)
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Framtagning av plan för aktiva åtgärder – för att motverka diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter samt tillhörande aktivitetsplan
- Personlig skyddsutrustning (pågående arbete)
- Hantering av allvarliga olyckor
- Medicinska kontroller (inkl. tillhörande blanketter och register)
- Vaccinationer
- Tillsyn från Arbetsmiljöverket (pågående arbete)
- Stickande och skärande föremål

Därutöver har stödmaterial tagits fram i form av:

- mallar för riskbedömning och skyddsinstruktioner
- anvisningar för inköp av handhållna maskiner
- stöd för utredning av allvarliga händelser

2.3 Skyddsombudsträffar och samverkan

Arbetsmiljöfrågor har även integrerats i samverkansstrukturen genom löpande deltagande i lokala samverkansgrupper, där förvaltningen har sex lokala och en övergripande grupp. I stadens samverkansavtal hanteras Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen, genom att respektive samverkansorgan även är skyddskommitté. Utifrån samverkansavtalet ska arbetsmiljöfrågorna lyftas genom APT (Arbetsplatsträffarna) där medarbetare och chef/arbetsgivare ska arbeta med både verksamhets, arbetsmiljö och andra frågor. Förvaltningen har kunnat se att det inom vissa områden inte har genomförts APT med tillräcklig frekvens eller kvalitet, och det är en fråga som chefer och HR-avdelningen arbetar med. Vi har också i uppföljningen av samverkansavtalet kunnat se att det även finns brister i hur man genomför utvecklingssamtalen. Samtliga kallelser och protokoll för samverkan finns på förvaltningens intranät. För en särskild fråga eller område kan dessutom respektive samverkansgrupp utse SSG (Särskild samverkansgrupp) som kan jobba fördjupat till exempel med en arbetsmiljö eller arbetstidsfråga.



Under perioden 2025–2026 har även 4 skyddsombudsträffar genomförts med innehåll såsom:

- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Kränkande särbehandling

- Psykologisk trygghet
- Riskhantering och visselblåsning

2.4 Utveckling av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Flera utvecklingsinsatser har genomförts under perioden:

- Införande av nya mallar och riskmatriser (2024)
- Anpassning till nya föreskrifter (AFS 2025)
- Förvaltningsövergripande uppföljning av arbetsmiljö
- Införande av nytt arbetssätt med att anmäla IA-händelser i app IA
- Utbildning av samtliga chefer i analysverktyg kopplat till medarbetarundersökningen (B-Engaged)

2.5 Arbetsmiljöronder och APT-stöd

- Arbetsmiljöronder har genomförts 2 gånger per år av förvaltningens ca 70 chefer dels fysisk arbetsmiljörond, dels OSA-rond (organisatorisk och socialarbetsmiljörond). Ronderna genomförs tillsammans med skyddsombud och dokumenteras på en gemensam teamsyta i förvaltningen.
- Nya och reviderade underlag för:
    - fysisk Arbetsmiljörond
    - OSA-rond
    - kontorsmiljö
- Framtaget APT-material:
    - årshjul
    - mallar och checklistor
    - tematiska underlag (till exempel hot och våld, kränkande särbehandling)

2.6 Arbetsmiljökartläggningar via företagshälsovården

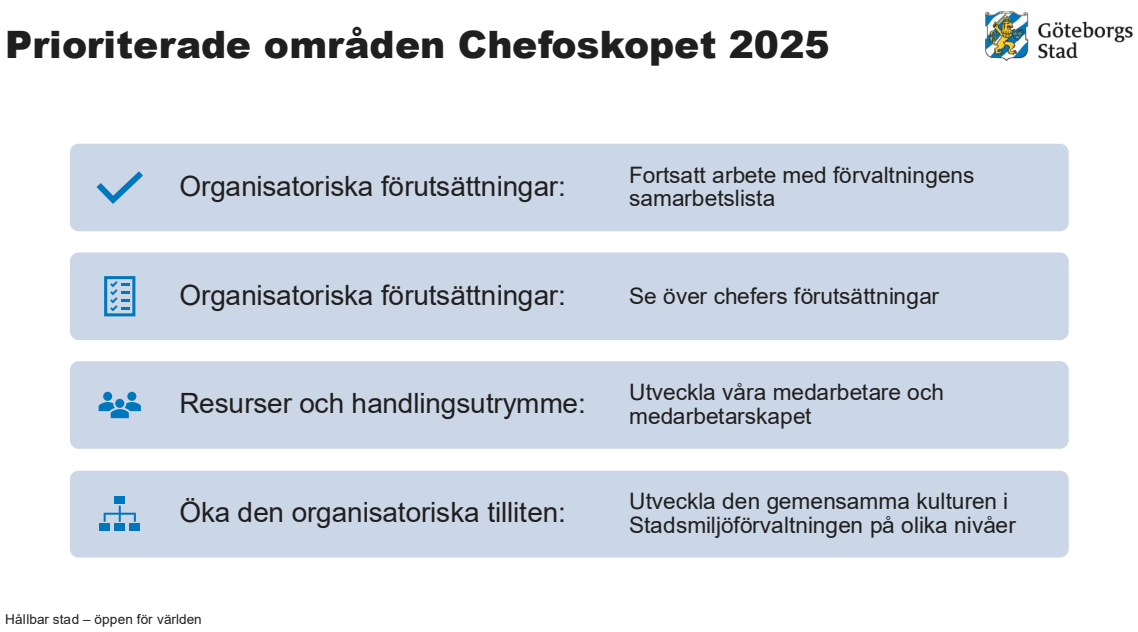
Flera riktade arbetsmiljöinsatser har genomförts på verksamhetsnivå i samverkan med företagshälsovården:

- Arbetsmiljökartläggningar har genomförts i berörda verksamheter
- Kartläggningarna har identifierat både risk- och friskfaktorer
- Arbetet har resulterat i verksamhetsspecifika handlingsplaner med tillhörande åtgärder

Dessa insatser utgör ett viktigt komplement till det övergripande arbetsmiljöarbetet.

2.7 Genomförande av Chefoskopet

Under hösten 2024 och första kvartalet 2025 genomförde förvaltningen ”Chefoskopet” en metod för att undersöka chefernas organisatoriska arbetsmiljö genom att bland annat delta i workshops och svara på olika enkäter om hur deras vardag ser ut. Utifrån resultatet tar man sedan ta fram en handlingsplan för att kunna påverka och förändra förutsättningarna för cheferna. Förvaltningens handlingsplan ledde fram till följande prioriterade områden:



Arbetet med dessa områden pågår och har lett till

- Fördjupade insatser kopplat till de avdelningar/enheter där vi ser att vi har utmaningar kopplat till ledning/styrning efter omorganisationen
- En fördjupad analys av chefernas förutsättningar som inneburit att man delat enheter/skapat enheter för att få färre antal medarbetare per chef
- Utbildning i försvarshögskolans modell ”Utvecklande medarbetarskap” för samtliga medarbetare vid 10 tillfällen hösten 2025
- Genomförande av en kulturmätning i december 2025, där 485 personer svarade, som ett underlag för att arbeta vidare med förvaltningens organisationskultur.

3. Utveckling och resultat

3.1 Medarbetarundersökning

Svarsfrekvensen har ökat under perioden:

- 2023: 84 %
- 2024: 87 %
- 2025: 91 %

Resultaten visar en positiv utveckling på övergripande nivå, där samtliga frågeområden uppvisar förbättring eller stabila resultat.

Resultatutveckling HME Index

Göteborgs Stad

HME	2022 Ponf	2022 Tk	2023 SMF	2024 SMF	2025 SMF	2025 Gbg
HME Medarbetare	75	77	71	76	*77 (+1)*	81
HME Styrning	72	74	69	73	*74 (+1)*	81
HME Motivation	74	76	70	74	*76 (+2)*	80
HME Ledarskap	79	81	76	79	*80 (+1)*	81
HME Chef	78	81	76	78	*81 (+3)*	81
HME Styrning	78	76	73	74	*76 (+2)*	81
HME Motivation	84	79	76	78	*83 (+5)*	80
HME Ledarskap	74	87	80	81	*86 (+5)*	81

Hållbar stad – öppen för världen

I tabellen ovan kan man se resultatutvecklingen över tid kopplat till HME (Hållbart medarbetarengagemang där man kan se att Stadsmiljöförvaltningens resultat har ökat både hos chefer och medarbetare under en treårsperiod.

Frågeområden index

Göteborgs Stad

	Staden 2025	SMF 2025 Medarbetare	SMF 2025 Chef	SMF 2024 Medarbetare	SMF 2023 Medarbetare
Vår arbetsplats	72 (+1)	72 (+1)	78 (+3)	71	0
Uppdrag	84 (+1)	80 (+2)	82 (+2)	78	0
Organisatorisk tillit	70 (+1)	67 (+1)	73 (+5)	66	0
Min närmaste chef	79	77 (+1)	83 (+4)	76	0
Lön	69 (+1)	69 (+2)	84 (+10)	67	63
Samarbete	79	76 (+/- 0)	79 (+3)	76	0
Trygghet	82	81 (+1)	90 (+13)	80	0
Utveckling	79 (+1)	76 (+2)	82 (+4)	74	0
Arbetsbelastning och återhämtning	68 (+1)	69 (+3)	61 (+2)	66	0
Ledningsgruppen	73 (+2)	70 (+1)	70 (+1)	69	0
Stöd till chef	75 (+2)	72 (+6)	72 (+6)	66	0

Hållbar stad – öppen för världen

I tabellen ovan kan man se utvecklingen av de olika frågeområdena i jämförelse med både staden och tidigare år, där man kan se en positiv utveckling inom samtliga områden för både medarbetare och chefer. Det vi kan se är att arbetsbelastningen och återhämtningen avviker.

3.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Den förvaltningsövergripande sammanställningen (2025) utifrån samtliga genomförda OSA-ronderna i förvaltningen hösten 2025 visar:

- *Förekomst av flera friskfaktorer i organisationen*
    - Starkt kollegialt stöd och samarbete
    - Meningsfullt uppdrag och yrkesstolthet
    - Utvecklingsvilja, lärande och förbättringsdriv
- *Identifierade riskområden som är kända av arbetsgivaren*
    - Hög arbetsbelastning, stress och bristande återhämtning
    - Otydlig styrning, roller och prioriteringar
    - Delvis bristande kommunikation och delaktighet på förvaltningen
- Framtagna handlingsplaner och pågående åtgärder

Samtidigt kvarstår vissa arbetsmiljöutmaningar. Dessa är kända av arbetsgivaren och hanteras löpande genom åtgärder (förändra arbetssätt, rutiner, tydliggöra uppdrag, arbetsuppgifter, rollfördelning etc) och handlingsplaner. Mycket av det som framkommer i OSA-ronderna kan härledas från omorganisationen, där vi nu ser otydligheter i ledning och styrning, kommunikation och utmaningar kring förändring av arbetsuppgifter och uppdrag när arbetsgivaren vill leda och fördela arbetet, som kan leda till konflikter mellan medarbetare/medarbetare och mellan medarbetare/chefer i enheten eller mellan enheter/avdelningar.

3.2.1 IA-anmälningar fördjupning kränkande särbehandling

Inför införandet 2026-04-01 av Göteborgs Stads nya kollektivavtalet mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier genomförde förvaltningen en fördjupad granskning av de IA-anmälningar som gällde detta område. Under 2024 hade 21 händelser rapporterats och under 2025 hade 33 händelser rapporterats. Där majoriteten av händelserna är upplevda kränkningar inom avdelningen drift och underhåll bland den kollektivanställda personalen.

Antal händelser, fördelning per avdelning

Avdelning	Intern	Extern	Total
Avd PoI (101)	1	0	1
Avd UmS (105)	1	2	3
Avd MoS (166)	0	1	1
Avd UoS+HR+Ek (145)	0	0	0
Avd AoI (114)	2	1	3
Avd DoU (382)	19	1	20
Dolda	5	0	5
Total	**28**	**5**	**33**

- Interna: upplevda kränkningar av kollegor inom förvaltningen
- Externa: upplevda kränkningar av privatpersoner samt ett par kränkningar av samarbetsparterns (t e x leverantörer)

Hållbar stad – öppen för världen

I den fördjupade analysen kan man se vad anmälningarna handlar om, vilket ofta är kopplat till olika typer av konflikter mellan medarbetare, samarbetsproblem mellan medarbetare, missnöje med hur chefen leder och fördelar arbetet, olämpligt språkbruk och/eller aggressivt bemötande, hot och otillåten påverkan och anklagelser och personangrepp.

Nedan exempel på olika åtgärder eller hantering av denna typ av händelser

- Chef tar samtal med de berörda
- Samtal på APT (arbetsplatsträffarna) kring betydelsen av respektfullt bemötande
- HR genomför förutredningar för att utröna om det är kränkande särbehandling utifrån lagens mening
- Företagshälsovården genomför förutredningar
- Medlingssamtal
- Erbjuder stödsamtal via företagshälsovård
- Bjuder in till möte
- Dialog kring vikten av bemötande mellan kollegor på berörda enheter
- Ibland behövs ingen hantering – parterna har rett ut detta själva och bett om ursäkt
- Medvetandegörande samtal

3.2.2 Uppföljning av övertid och flex

Flera gånger per år i samband med årsavstämningen av flexsaldo, inför semesterperioder och i samband med årsuppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på LSG och FSG nivå följer HR-avdelningen upp medarbetarnas flex och övertidssaldo. Vi kan se att det är ett 20-tal personer som ligger över gränsen om 80 timmar plus i januari 2026, vilket ligger något lägre än tidigare år. Däremot så kan vi se ett högre uttag av övertidstimmar inom driften, vilket har en direkt korrelation med att vi har haft mer vinterpådrag denna säsong. Syftet med uppföljningarna är att säkerställa att vi förebygger

ohälsa och att man ser över bemanning och ledigheter för att medarbetarna ska kunna återhämta sig.

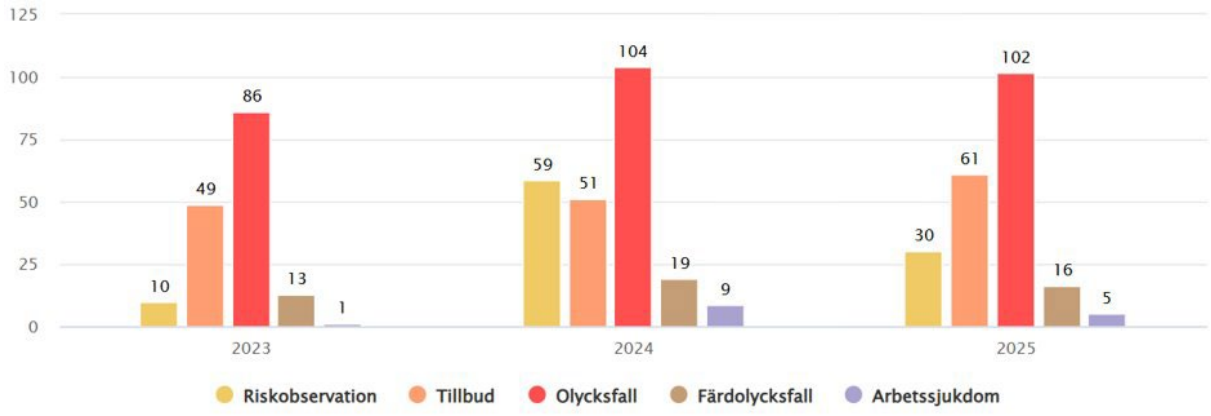
3.3 Fysisk arbetsmiljö och incidentrapportering

- Antalet olycksfall är relativt stabilt mellan 2024–2025, se tabell under 1.Sammanfattande bedömning
- Antalet allvarliga olyckor och olyckor med frånvaro har minskat
- Antalet rapporterade riskobservationer har ökat

Ökningen av rapporterade händelser bedöms bero på:

- ökad kunskap om rapporteringssystemet (IA)
- ökad rapporteringsbenägenhet
- att arbetsmiljöfrågor i högre grad integrerats i det dagliga arbetet

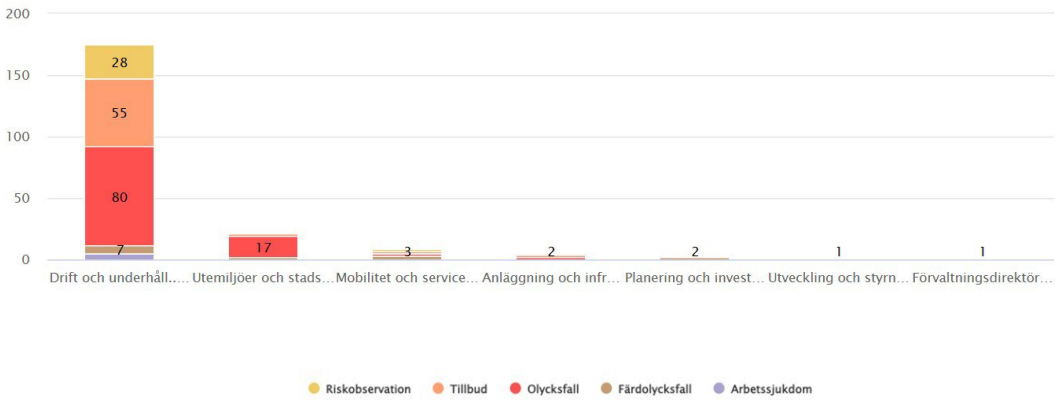
Detta möjliggör tidigare identifiering av risker och förebyggande åtgärder, vilket bedöms som en positiv utveckling.



Antal händelser rapporterade i IA under perioden 2023–2025.

Majoriteten av händelserna inträffar i våra utföraravdelningar Drift och underhåll och Utemiljöer och Stadsliv med 170 av 214 är 79 % på Drift- och underhåll respektive 17 vilket motsvarar 8 % av händelserna på Utemiljöer och Stadsliv. Det är i denna del av verksamheten som vi har de största riskerna och där vi hade tre allvarliga händelser under 2025.

Händelseenhet (summerad) 2025



Hållbar stad – öppen för världen

3.5 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron inom förvaltningen uppgår till 5,7 procent, vilket är den lägsta nivån sedan förvaltningen bildades. Nivån ligger därmed under stadens riktvärde på 7 procent, vilket indikerar en positiv utveckling.

Utvecklingen bedöms vara ett resultat av ett mer strukturerat och förebyggande arbete inom arbetsmiljöområdet. Särskilt kan följande faktorer lyftas fram:

- Ett systematiskt arbete med tidiga insatser och förebyggande åtgärder
- En hög andel förebyggande insatser via företagshälsovården, vilket visar på en stabil grund att bygga vidare på
- Ett proaktivt arbetssätt från chefer och HR, där företagshälsovården används som ett stöd i ett tidigt skede
- Att verksamheten i många fall agerar innan ohälsa leder till sjukskrivning

Därutöver visar genomförda insatser att:

- medarbetare fångas upp genom individinriktade åtgärder
- gruppinriktade insatser genomförs vid behov

Sammantaget tyder utvecklingen på att det förebyggande arbetsmiljöarbetet har haft avsedd effekt och bidrar till att minska sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaro

Göteborgs Stad

Ansvar				
: Sjuk % ack jfr År: 2025 Period: December Yrkesgrupp (AID): Alla yrkesgrupper Person: Alla personer				
Ansvar	**Ack sjuk % Dec 2023**	**Ack sjuk % Dec 2024**	**Ack sjuk % Dec 2025**	**Förändring tot föreg år**
Stadsmiljönämnden	6,9	6,9	5,7	-1,3
Nämnd och Förvaltningsledning	4,1	3,6	0,4	-3,2
Ekonomi avdelning	5,5	8,0	3,5	-4,5
HR avdelning	2,3	4,6	1,1	-3,5
Utveckling och styrning	3,4	2,9	3,1	0,2
Planering och investering	6,4	6,2	4,0	-2,2
Utemiljöer och Stadsliv	5,2	6,8	6,7	-0,2
Mobilitet och serviceresor	9,8	9,8	8,2	-1,6
Anläggning och infrastruktur	5,2	4,2	3,2	-1,0
Drift och underhåll	8,0	7,8	6,6	-1,2

Hållbar stad – öppen för världen

På bilden kan man se den ackumulerade sjukfrånvaron i förvaltningen för åren 2023–2025, där kan man se att den har minskat i princip på samtliga avdelningar.

3.4 Anmälningar till Arbetsmiljöverket

- Antalet anmälda allvarliga händelser har minskat och samtliga som anmälts har hanterats och inte lett till vidare åtgärd från Arbetsmiljöverket. Tillsynen har avslutats efter att de tagit del av vår interna utredning.
- HR-funktionen stödjer chefer i hela processen vid anmälan och tillsyn

4. Samlad slutsats

Under perioden 2023–2026 har ett omfattande antal arbetsmiljöinsatser genomförts. Arbetet har successivt utvecklats och strukturerats, med tydligare stöd till verksamheten och ökad systematik i uppföljningen.

Samtidigt kvarstår vissa arbetsmiljöutmaningar. Dessa är kända och hanteras genom riktade insatser, kartläggningar och handlingsplaner.

Mot bakgrund av:

- genomförda insatser
- stärkt systematik i arbetsmiljöarbetet
- förbättrade resultat i medarbetarundersökningen

är den samlade bedömningen att arbetsmiljöarbetet utvecklas i rätt riktning.