



Rapport för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Innehållsförteckning

Checklista för Årlig uppföljning	2
Årlig uppföljning	2
Checklista för årlig uppföljning	4
Arbetsmiljöpolicy	4
Rutiner SAM	5
Uppgiftsfördelning och kunskaper	5
Medverkan och Samverkan	6
Risker i arbetet	7
Främjande faktorer	7
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp	7
Riskbedömningar inför förändring	8
Tillbud, arbetsskador och ohälsa	9
Årlig uppföljning	9
Uppföljning av föregående års beslutade aktiviteter avseende SAM	9

Checklista för Årlig uppföljning

Årlig uppföljning

Årlig analys

Skriv sammanfattande analys

SAM - Analys VB

Förvaltningen sjösatte en ny organisation från den 1 januari 2025. Tre nya verksamhetsavdelningar och en samlad verksamhetsstödsavdelning startade. Syftet med arbetet har varit att ge chefer bättre förutsättningar i sitt uppdrag, tydligare ansvar och mandat samt medarbetare bättre förutsättningar för stöd från sin chef med ett riktvärde på mellan 10-30 medarbetare per chef i stadens verksamheter. Förvaltningens alla chefer fick fulla mandat med ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Fler av förvaltningens chefer har nu mellan 10-30 underställda medarbetare. I ansvaret för personal ingår arbetsmiljöfrågorna.

Förvaltningen har därmed en ny struktur för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Dessa förändringar har följts upp under året och chefernas förutsättningar kommer att följas upp även under 2026. Nya samverkansforum med de fackliga förbunden har också inrättats för att harmoniera med den nya organisationen. Dessa har också utvärderats i slutet av året i dialog mellan arbetsgivare och fackliga förbund.

Uppföljningen av arbetsmiljöarbetet omfattar fler enheter än förra året, nu 43 enheter och områden (förra året 29 enheter). Förvaltningsnivån sammanfattar helheten och inkluderar enheter, områden, avdelningar samt den övergripande förvaltningsnivån. Rapporten omfattar därmed 48 rapporteringar för 2025.

Förbättringsområden - analys av utfall

Flera chefer i förvaltningen har i den nya organisationen fått fulla mandat med ansvar för verksamhet, ekonomi och personalfrågor, vilket inkluderar arbetsmiljöuppgifter.

Medarbetare har i flera verksamheter fått en ny chef. Nya ledningsgrupper för chefer har formerats. Ny organisation för samverkan med de fackliga förbunden har också lett till behov av att hitta former och arbetssätt för de nya samverkansforumen.

Enheternas, områdenas och avdelningarnas rapportering visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl. Arbetsmiljöarbetet har under året följt stadens och förvaltningens rutiner och systematik. Det är samtidigt tydligt att några enheter fortsatt behöver utveckla såväl kunskap, arbetssätt som egna rutiner för arbetet. Det kan förklaras av omställningen till den nya organisationen och nya roller.

Två enheter rapporterar att stadens arbetsmiljöpolicy, tillika personalpolicyn, endast är delvis känd på arbetsplatsen. Enheterna lyfter att det kan finnas behov av att ta upp den igen i dialog på till exempel arbetsplatsträffar under 2026, så som årshjulet för arbetsmiljöarbetet förordar.

Två enheter rapporterar att det delvis finns skriftliga rutiner som beskriver hur det



Skriv sammanfattande analys

systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Enheterna lyfter att de rutiner som finns kan ses över för att bli tydligare och att det finns nyanställda som behöver information.

Några enheter vet inte om det finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla på arbetsplatsen som tilldelats arbetsmiljöuppgifter, samt om förutsättningarna följs upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter. Nya skyddsombud behöver introduceras och ges stöd i hanteringen av uppgifter.

Två enheter rapporterar att medarbetarna endast delvis har kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen. Dessa enheter lyfter behov av utbildning i ergonomi och stresshantering som planeras under 2026.

Fyra enheter bedömer att det endast delvis finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter. Det kan till exempel handla om risk för hot och våld eller ensamarbete. Arbete pågår på dessa enheter för att se över de instruktioner som finns och det arbetet fortsätter under 2026.

Två enheter rapporterar att de endast delvis bedriver ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv. Åtgärder som dessa enheter har behov av att åtgärda 2026 handlar bland annat om att genomföra ergonomiutbildning.

Sju enheter rapporterar att riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö endast delvis genomförs löpande. Två enheter rapporterar att planerade åtgärder endast delvis dokumenteras i en handlingsplan. Verksamheterna hanterar ofta det löpande arbetsmiljöarbetet genom dialog med medarbetare och skyddsombud. Tre enheter rapporterar att uppföljning av vidtagna åtgärder endast delvis genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt. Fem enheter svarar att de inte säkert vet om åtgärderna haft avsedd effekt. Uppföljningsarbete pågår för att säkerställa att åtgärder haft avsedd effekt. Uppföljningsarbetet kan fortsätta att stärkas.

Framgångsfaktorer - analys av utfall

Samtliga enheter rapporterar att det finns en struktur och systematik i arbetsmiljöarbetet med en hög grad av delaktighet för medarbetare och med ett aktivt stöd från skyddsombud. Några enheter saknar skyddsombud från den egna verksamheten och kan då samarbeta med andra skyddsombud.

Alla enheter instämmer helt i att medarbetarna har möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete, att arbetsmiljöfrågorna samordnas med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete, samt att samverkan sker med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete som till exempel arbetsmiljöronder och riskbedömningar. Dessutom instämmer alla enheter helt i att undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö genomförs löpande gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö och att beslutade åtgärder följs upp i samverkan. Alla enheter instämmer också helt i att företagshälsovården kontaktas vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet, inklusive vid behov av stöd i arbetsanpassning och rehabilitering. Alla enheter instämmer också helt i att den årlig uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i samverkan.



Skriv sammanfattande analys

Stadens system för händelser och avvikelser i arbetsmiljöarbetet (IA) används för anmälningar av händelser och utredningar där både berörd medarbetare, skyddsombud och chef deltar. Sjukfrånvaro förebyggs, följs upp och stöd finns att få både från HR och företagshälsovården i arbetet med tidiga insatser och rehabilitering. Arbetet med friskfaktorer har fortsatt under året och många medarbetare nyttjar stadens friskvårdsförmåner. Arbete med medarbetarenkätens olika områden kring styrning, motivation och ledarskap har högt svarsdeltagande och goda resultat i många verksamheter. Varje arbetsgrupp har identifierat områden som behöver stärkas och planer och genomfört åtgärder, samt också samtalat om vad som skapar värde och vad de behöver värna om. Arbetsmiljöutbildning har erbjudits både chefer och skyddsombud och arbetet med lika rättigheter och möjligheter på jobbet har varit en del av arbetsmiljöarbetet. En stadsgemensam digital arbetsmiljöutbildning finns också till stöd vid utbildningsbehov som uppkommer när som helst under året. Förvaltningen har också genomfört en partsgemensam utbildning i att förebygga och hantera kränkande särbehandling med de fackliga förbunden.

Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning - analys av utfall



Förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2024 omfattade 29 enheter på samtliga avdelningar. I uppföljningen rapporterade då några enheter att stadens personalpolicy inte var tillräckligt känd bland medarbetarna. Förvaltningen övertog verksamheter inom utförare LSS i egen regi i november 2023. Personalen hade fått information både skriftligt och muntligt om stadens personalpolicy, men det var mycket nytt i och med verksamhetsövergången.

Några enheter rapporterade att riskbedömningar inte genomförts på enhetsnivå i det arbete med enhetlig chefsstruktur som förvaltningen drivit. Förvaltningen arbetade mot en enhetlig chefsstruktur i staden med goda förutsättningar för förvaltningens chefer och medarbetare efter ett beslut i kommunfullmäktige i januari 2024. Arbetet genomfördes i en process med olika steg enligt stadens vägledningsmaterial med kartläggning av nuläge, analys av behov och möjligheter samt beslut om nya chefsbefattningar och en ny organisation. Under hela processen genomfördes samverkan med de fackliga förbunden kontinuerligt i det förvaltningsövergripande samverkansforumet.



Förslaget på ny organisation med nya chefstjänster riskbedömdes med samtliga åtta fackliga förbund vid två tillfällen inför stadsdelsdirektörens beslut under hösten 2024.

Checklista för årlig uppföljning





Arbetsmiljöpolicy

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicy) känd på	 Instämmer helt(Eget)	 Ta upp personalpolicyen på t ex APT under 2026, i enlighet	Startdatum 2026-01-01











Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
arbetsplatsen?	 Instämmer helt 46 (st)	med årshjulet för arbetsmiljöarbetet.	Slutdatum 2026-12-31
	 Instämmer delvis 2 (st)		

















Rutiner SAM

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: - Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd - Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter - Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till - Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen - Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning - Riskbedömning inför förändringar i verksamhet - Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa	 Instämmer helt(Eget)	 Information och dialog om rutinerna i arbetsgruppen under året.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31
	 Instämmer helt 46 (st)		
	 Instämmer delvis 2 (st)		





Uppgiftsfördelning och kunskaper

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla på arbetsplatsen som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	 Instämmer helt(Eget)	 Nya skyddsombud behöver introduceras och ges stöd avseende deras uppgifter.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31
	 Vet ej 2 (st)		
	 Instämmer helt 45 (st)		
	 Instämmer delvis 1 (st)		
Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna?	 Instämmer helt(Eget)	 På några enheter finns behov av att följa upp förutsättningarna för fördelningen av arbetsmiljöuppgifter.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31
	 Vet ej 2 (st)		





Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
- Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser för arbetsmiljöuppgifterna?	 Instämmer helt 44 (st)  Instämmer delvis 2 (st)		
Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 47 (st)  Instämmer delvis 1 (st)	 Alla enheter har inte skyddsombud från den egna verksamheten, men kan då nyttja andra skyddsombud.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31
Har medarbetarna kunskaper om de arbetsmiljörisiker som finns på arbetsplatsen? I syfte att förebygga att ohälsa och olycksfall inträffar skall arbetsgivaren se till att ovanstående uppfylls.	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 46 (st)  Instämmer delvis 2 (st)	 Utbildning i ergonomi och stresshantering planeras in av berörda verksamheter.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31
Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 47 (st)  Instämmer delvis 1 (st)	 Inom vissa verksamheter på avdelningen för individ- och familjestöd behöver larmgenomgångar genomföras 2026.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-06-30
Kontaktas Företagshälsovården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 48 (st)		






Medverkan och Samverkan

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 48 (st)		
Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 48 (st)		










Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
kvalitetsarbete)?			
Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 48 (st)		


Risker i arbetet

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	 Instämmer helt(Eget)  Ej relevant 3 (st)  Instämmer helt 41 (st)  Instämmer delvis 4 (st)	 Instruktionerna går igenom och skrivs ner avseende särskilt riskfyllda/allvarliga risker i de verksamheter som har behov av förtydliganden.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-06-30















Främjande faktorer

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? <i>T ex med fokus på hälsofrämjande faktorer/friskfaktorer.</i>	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 46 (st)  Instämmer delvis 2 (st)	 Vissa enheter lyfter behovet av ergonomiutbildning och planerar in det med stöd av företagshälsovården.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-06-30
Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 47 (st)  Instämmer delvis 1 (st)		





Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följa upp

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? <i>Är det inte möjligt att åtgärda</i>	 Instämmer helt(Eget)		






Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
en identifierad risk omedelbart ska den läggas i en handlingsplan.	 Instämmer helt 46 (st)  Instämmer delvis 2 (st)		
Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande? Riskbedömning ska ske vid nya eller förändrade förutsättningar i arbetsmiljön (t ex ny brukare i verksamheten, utflykt i förskolan).	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 41 (st)  Instämmer delvis 7 (st)	 Riskbedömningar kan behöva göras på ett mer systematiskt sätt på de olika enheterna. Åtgärder behöver också dokumenteras och följas upp.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-06-30
Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 48 (st)		
Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	 Instämmer helt(Eget)  Ej relevant 2 (st)  Vet ej 5 (st)  Instämmer helt 38 (st)  Instämmer delvis 3 (st)	 Chefer behöver säkerställa att åtgärder har haft avsedd effekt, stärka sitt uppföljande arbete under 2026.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-06-30

Riskbedömningar inför förändring





Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetssätt)? Syftet är att upptäcka om den planerade förändringen kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall som behöver åtgärdas innan förändringen träder i kraft. Skyddsombud ska delta.	 Instämmer helt(Eget)  Instämmer helt 46 (st)  Instämmer delvis 2 (st)	 Nyttja riskbedömningar vid förändringar som ett stöd i förändringsarbetet och för att säkerställa arbetsmiljöfrågorna.	Startdatum 2026-01-01 Slutdatum 2026-12-31



Tillbud, arbetsskador och ohälsa

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	 Instämmer helt(Eget)		
	 Ej relevant	3 (st)	
	 Instämmer helt	45 (st)	

Årlig uppföljning

Fråga	Svar	Åtgärd	Tidplan
Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	 Instämmer helt(Eget)		
	 Instämmer helt	48 (st)	
Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	 Instämmer helt(Eget)		
	 Instämmer helt	48 (st)	

Uppföljning av föregående års beslutade aktiviteter avseende SAM

Vid föregående års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet uppgav några av förvaltningens närmare 30 enheter att stadens personalpolicy inte var tillräckligt känd bland medarbetarna. Förvaltningen övertog verksamheter inom utförare LSS i egen regi i november 2023 och personalen hade fått information om stadens personalpolicy, men det var mycket nytt i och med verksamhetsövergången. Detta togs upp på nytt på i dialog på arbetsplatsträffar.

Några enheter rapporterade att riskbedömningar inte genomförts på enhetsnivå i det arbete med enhetlig chefsstruktur som förvaltningen drivit. Förvaltningen arbetade mot en enhetlig chefsstruktur i staden med goda förutsättningar för förvaltningens chefer och medarbetare efter ett beslut i kommunfullmäktige i januari 2024. Arbetet genomfördes i en process med olika steg enligt stadens vägledningsmaterial med kartläggning av nuläge, analys av behov och möjligheter samt beslut om nya chefsbefattningar och en ny organisation. Under hela processen genomfördes samverkan med de fackliga förbunden kontinuerligt i det förvaltningsövergripande samverkansforumet. Förslaget på ny organisation med nya chefstjänster riskbedömdes med samtliga åtta fackliga förbund vid två tillfällen inför stadsdelsdirektörens beslut under hösten 2024.