

KS/2026:9

**KS PU § 11****Kommunövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025 för Gagnefs kommun****Personalutskottets beslut**

1. Godkänna ”Kommunövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – Gagnefs kommun” för år 2025 samt översända rapporten till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

**Motivering till beslut**

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd i enlighet med fastställd rutin och gällande föreskrifter. Uppföljningen visar att arbetsmiljöarbetet bedrivs strukturerat och systematiskt, samt att utvecklingsområden är identifierade inför 2026.

**Ärendebeskrivning**

Gagnefs kommun har som arbetsgivare ett långtgående ansvar för att säkerställa en trygg, säker och hälsofrämjande arbetsmiljö för samtliga medarbetare och chefer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på övergripande nivå samt inom respektive förvaltning och verksamhet, med uppföljning i kommunens ledningssystem och i samverkan med fackliga parter.

Under 2025 har flera viktiga utvecklingssteg tagits. Ett omfattande ledarskapsarbete har genomförts och ett ledarskapsprogram, framtaget tillsammans med kommunens samtliga chefer, pågår och färdigställs i februari 2026. Programmet tydliggör önskvärda ledarbeteenden, roller, mandat och ansvar.

Arbetet med att stärka friska arbetsplatser har intensifierats genom projektet Frisktal. Resultatet visar en tydlig positiv utveckling av sjukfrånvaron. I december 2025 uppgick sjukfrånvaron till 7,84 procent, jämfört med 11,25 procent i december 2024. Kommunen har även deltagit i det gemensamma projektet Revivia inom Falun-Borlänge-regionen.

Arbetsmiljöarbetet sker dagligen genom riskanalyser, rapportering i KIA-systemet och uppföljning i samverkansstrukturen. Under året har flera större byggprojekt färdigställts, däribland Syrholns förskola, Bäsna skola och förskola samt Djuråsskolan F-6, vilket haft en positiv inverkan på arbetsmiljön. Förberedelser inför ombyggnation av kommunhuset har också prioriterats.

En betydande satsning på arbetsmiljöutbildningar har genomförts. Totalt har 20 chefer och skyddsombud genomgått en tvådagarsutbildning under året. Medarbetarundersökning har genomförts med god svarsfrekvens och används som underlag för fortsatt utveckling.

#### *Förvaltningsövergripande analys*

Uppföljningen av SAM visar att chefer i huvudsak har god förståelse för sitt arbetsmiljöansvar. Flera nya chefer har tillträtt under året, vilket tydliggör behovet av strukturerad introduktion och fortsatt kompetensutveckling. Ledarskapsprogrammet ger förbättrade förutsättningar för ett tydligt och hållbart chefskap.

Ett nära samarbete med skyddsorganisationen är avgörande för ett fungerande arbetsmiljöarbete. Inom vissa delar av organisationen behöver antalet skyddsombud öka för att säkerställa fullgod samverkan. Arbetsgivaren har uppmärksammat frågan inom ramen för facklig samverkan.

Kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet är fortsatt prioriterad. Kombinationen av digitala utbildningar och fysiska utbildningsinsatser bedöms ge god effekt och ska fortsätta under 2026.

#### *Kommunstyrelsens förvaltning*

##### Analys

Cheferna har god kunskap om arbetsmiljöansvaret. Under året har fokus legat på att stärka friska arbetsplatser och säkerställa goda arbetsförutsättningar inför ombyggnationen av kommunhuset. Riskbedömningar och rapportering i KIA sker löpande och följs upp i samverkan. Samtliga chefer har genomgått arbetsmiljöutbildning och ytterligare utbildningsinsatser planeras vid behov.

##### Fokus 2026

- Färdigställa och implementera ledarskapsprogrammet
- Säkerställa att samtliga chefer genomgår digital arbetsmiljöutbildning
- Fortsatt arbete med Frisktal
- Aktiv uppföljning av arbetsmiljöfrågor kopplat till kommunhusets ombyggnation

#### *Kultur- och fritidsförvaltningen*

##### Analys

Förvaltningen bedömer att det finns goda förutsättningar att ta tillvara medarbetares synpunkter inom både det systematiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet. Samtidigt finns behov av bättre framförhållning och mer systematisk uppföljning.

Under delar av året har skyddsombud saknats, vilket påverkat det formella arbetsmiljöarbetet. Inga arbetsplatsolyckor har rapporterats, men tillbud har dokumenterats i KIA. Planerad skyddsronad har skjutits fram till början av 2026.

#### Fokus 2026

- Säkerställa fungerande skyddsorganisation
- Tydliggöra roller och ansvar
- Genomföra skyddsronder enligt plan
- Förbättra struktur och uppföljning inom SAM

#### *Socialförvaltningen*

##### Analys

Chefer har som helhet god kunskap om SAM och OSA. Verktuget Stratsys och ett tydligt årshjul bidrar till struktur i arbetsmiljöarbetet. Risk- och konsekvensanalyser genomförs löpande, särskilt i samband med förändrade arbetssätt kopplade till budget i balans.

Sex verksamheter har deltagit i frisktalsprojektet. Individuell schemaplanering har prövats i projektform och fortsätter under 2026 efter positiv utvärdering vad gäller arbetsbelastning för chefer.

Utmaningar kvarstår kopplade till hög sjukfrånvaro under smittperioder, vikariebrist samt påverkan av kommunhusets ombyggnation.

Medarbetarundersökningen visar goda resultat men också behov av tydligare mål, struktur och långsiktighet.

#### Fokus 2026

- Fortsatt arbete inom frisktalsprojektet
- Uppföljning av riskanalyser kopplat till förändrade arbetssätt
- Förstärkt styrning, struktur och långsiktig planering
- Utvärdering av individuell schemaplanering
- Fortsatt kompetensutveckling och värdegrundsarbete
- Tydliggöra roller, mandat och ansvar

#### *Barn- och utbildningsförvaltningen*

##### Analys

Kompetensen inom arbetsmiljö har stärkts genom utbildningsinsatser. Av de chefer som genomgått utbildning uppger 95 procent ökad trygghet i sin roll.

Arbetet med uppföljning av sjuktal, riskobservationer och tillbud sker strukturerat och följs upp i LOKSAM. Frisktalsprojekten har gett positiva resultat, med en sjukfrånvaro i november 2025 på 7,8 procent jämfört med över 10 procent föregående år.

Arbetet med säkerhetsrutiner, hot och våld-planer samt kris- och beredskapsplan har stärkts. Nya lokaler har haft positiv inverkan på arbetsmiljön.

### Fokus 2026

- Fortsatt arbete med Frisktal
- Förankra arbetsmiljöpolicy och arbetsfördelning
- Implementera kris- och beredskapsplan
- Utveckla förebyggande rutiner vid frånvaro
- Fortsatt kompetensutveckling och kollegialt lärande

### **Bedömning**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet i Gagnefs kommun bedöms fungera tillfredsställande och utvecklas i positiv riktning. Sjukfrånvaron har minskat och kunskapen om arbetsmiljöansvaret har stärkts genom utbildningsinsatser och ledarskapsutveckling.

Samtidigt finns utvecklingsområden, särskilt kopplat till tydlighet i roller och mandat, fungerande skyddsorganisation i samtliga delar av verksamheten samt fortsatt arbete med friska arbetsplatser.

Det fortsatta arbetet under 2026 fokuserar på:

- Tydligt och närvarande ledarskap
- Strukturerad uppföljning av risker och sjuktal
- Förstärkt samverkan
- Kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet
- Långsiktig planering och stabilitet i verksamheterna

Genom detta skapas förutsättningar för hållbara arbetsplatser och en trygg arbetsmiljö för samtliga medarbetare i Gagnefs kommun.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteutlåtande, kommunstyrelsens förvaltning, 2026-02-12, 5 sidor.

Kommunövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – Gagnefs kommun, för år 2025, 10 sidor.

### **Protokollsutdrag**

Kommunstyrelsen, rapport

# GAGNEF

Kommunövergripande uppföljning av  
det systematiska arbetsmiljöarbetet

Gagnefs kommun

## Innehållsförteckning

|  |          |
|--|----------|
| <b>Inledning</b> .....                                 | <b>3</b> |
| <b>Underlag</b> .....                                  | <b>4</b> |
| <b>Analys</b> .....                                    | <b>7</b> |
| <b>Förvaltningens fokus inom SAM kommande år</b> ..... | <b>8</b> |

## Inledning

Gagnef kommun har som arbetsgivare ett viktigt och långtgående arbetsmiljöansvar för kommunens medarbetare och chefer. Arbetsmiljöarbetet sker på övergripande-, förvaltnings-, avdelnings och enhetsnivå. Kommunen leder och följer upp arbetet i vårt ledningssystem.

Utgångspunkten i kommunens arbete är alltid vår gemensamma värdegrund. Värdegrunden skapar förutsättningar för tillitsfulla relationer i samspelet mellan medarbetare, chefer och fackligt förtroendevalda. Med detta som bas finns goda förutsättningar att ha levande arbetsmiljöarbete.

Under 2025 har ett antal viktiga steg tagits för att skapa goda långsiktiga förutsättningar. Med utgångspunkt i värdegrunden har ett omfattande ledarskapsarbete genomförts. Ett ledarskapsprogram startade tidigt 2025 och kommer färdigställas februari 2026. Ledarskapsprogrammet innehåller bland annat önskvärda ledarbeteenden, tydliggörande av roll, mandat och ansvar. Programmet har utarbetats tillsammans med kommunens samtliga chefer.

För att skapa friska arbetsplatser har arbetet med projektet Aktiviteter Frisktal pågått under hela 2025. Den modell som använts har hittills givit goda resultat, under april började sjuktalen sjunka och har sedan dess legat klart under föregående år. I december var utfallet 7,84% vilket kan jämföras med december 2024 då utfallet var 11,25%. Arbetet med friska arbetsplatser har intensifierats under ytterligare under hösten 2025 då kommunen har ingått i det gemensamma projektet Revivia som sker genom Falun Borlänge-Regionen.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete sker varje dag. Det förebyggande arbetet handlar i stor utsträckning att identifiera möjliga risker, detta sker i riskanalyser och rapportering i KIA. Detta följd upp i vår fackliga samverkansstruktur.

Gagnef kommun har under årets färdigställt flera stora byggprojekt som har inverkat positivt på arbetsmiljön, Syrholns förskola, Bäsna skola och förskola samt Djuråsskolan F-6. Under 2025 lades stor kraft på att säkerställa goda förutsättningar för arbetsmiljön i det framtida renoverade kommunhuset som beslutades av kommunfullmäktige i december 2025.

En stor satsning har genomförts kring arbetsmiljöutbildningar. Detta för att säkerställa att kommunens chefer har aktuell och relevant kunskap kring arbetsmiljö och arbetsmiljöansvaret. Under året har 20st chefer och skyddsombud genomgått en två dagar lång utbildning.

Under 2025 har en medarbetarundersökning genomförts. Undersökningen är ett verktyg för att följa upp vad som kan förbättras. Ny undersökning är planerad under 2026.

# Underlag

## Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

| Frågeställning  | Svar   |
|---|--|
| Är kommunens gällande arbetsmiljöpolicy känd?   | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 6 st (9%)</li><li>Ja 49 st (74%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul>  |
| Finns en dokumenterad, aktuell och tydlig fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter?                       | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 7 st (11%)</li><li>Ja 47 st (71%)</li><li>Ej svarat 12 st (18%)</li></ul> |
| Har de som har arbetsmiljöarbetsuppgifter att utföra tillräckliga kunskaper för att utföra dessa?         | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 6 st (9%)</li><li>Ja 49 st (74%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul>  |
| Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan mellan chef, skyddsombud och arbetstagare?                            | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 3 st (5%)</li><li>Ja 52 st (79%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul>  |
| Genomförs dokumenterade riskbedömningar med handlingsplaner gällande det löpande arbetet?                 | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 5 st (8%)</li><li>Ja 50 st (76%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul>  |
| Genomförs dokumenterade riskbedömningar med handlingsplaner vid förändringar i verksamheten?              | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 3 st (5%)</li><li>Ja 52 st (79%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul>  |
| Har dokumenterade skyddsronder genomförts avseende den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön? | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nej 8 st (12%)</li><li>Ja 47 st (71%)</li><li>Ej svarat 11 st (17%)</li></ul> |

| Frågeställning  | Svar   |
|---|--|
| Har introduktion genomförts med nyanställda, inhyrda arbetstagare, arbetstagare med nya arbetsuppgifter och elever, enligt verksamhetens rutiner med genomgång av relevanta arbetsmiljöfaktorer och risker? | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Används företagshälsovården när det finns behov av extern sakkunskap och hjälp i arbetsmiljöarbetet?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |

## Tillbud och olyckor/ohälsa


| Frågeställning   | Svar  |
|--|---|
| Rapporteras tillbud enligt kommunens rutiner?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 1 st (2%)</li> <li>Ja 54 st (82%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Rapporteras olycksfall/arbetsskador enligt kommunens rutiner?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 1 st (2%)</li> <li>Ja 54 st (82%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Utreds och riskbedöms orsakerna till ohälsa, tillbud och olycksfall?   | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul>                        |
| Återkopplas resultat av utredningar och åtgärder, gällande ohälsa, tillbud och olyckor, till berörda skyddsombud och arbetstagare? | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul>                        |
| Rapporteras och behandlas tillbud och arbetsskador i den Lokala samverkansgruppen?   | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 2 st (3%)</li> <li>Ja 53 st (80%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |

## Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)


| Frågeställning  | Svar  |
|---|---|
| Är kommunens mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kända?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 5 st (8%)</li> <li>Ja 50 st (76%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Har ansvarig chef kunskaper i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning?   | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul>                        |
| Har ansvarig chef sett till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ja 55 st (83%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul>                        |
| Har ansvarig chef kunskaper i hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling?  | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 1 st (2%)</li> <li>Ja 54 st (82%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Är kommunens rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras kända och är åtgärder vidtagna för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling? | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 4 st (6%)</li> <li>Ja 51 st (77%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Har, vid behov, åtgärder vidtagits för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna?   | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 2 st (3%)</li> <li>Ja 53 st (80%)</li> <li>Ej svarat 11 st (17%)</li> </ul> |
| Är arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande identifierade och åtgärder är vidtagna för att motverka att dessa leder till ohälsa hos arbetstagarna?            | <p>66 st</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nej 3 st (5%)</li> <li>Ja 51 st (77%)</li> <li>Ej svarat 12 st (18%)</li> </ul> |

## Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö

Gagnefs kommuns chefer har kunskap i systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö OSA


| Indikatorer   | Utfall 2024 | Utfall 2025 | Mål 2025 |
|---|-------------|-------------|----------|
|  Andel chefer som genomfört kommunens arbetsmiljöutbildning. | 100 %       | 100 %       |          |

Gagnefs kommuns medarbetare upplever en rimlig arbetsbelastning på arbetet där roller och uppdrag är tydliga.

| Indikatorer   | Utfall 2024 | Utfall 2025 | Mål 2025 |
|---|-------------|-------------|----------|
|  Index för arbetsbelastning. | 3,4         | 63,5        |          |


Observera nytt sätt att mäta från 2025. Från 2025 mäts arbetsbelastning genom index istället för medelvärde.

Gagnefs kommuns medarbetare upplever hälsosam balans mellan arbete och fritid och har möjlighet till återhämtning.

| Indikatorer   | Utfall 2024 | Utfall 2025 | Mål 2025 |
|---|-------------|-------------|----------|
|  Index för arbetstid. | Index3,5    | Index70     |          |

Observera nytt sätt att mäta från 2025. Från 2025 mäts balans/återhämtning genom index istället för medelvärde.

Våra medarbetare upplever att Gagnefs kommuns arbetsplatser är fria från kränkande behandling och trakasserier.

| Indikatorer  | Utfall 2024 | Utfall 2025 | Mål 2025 |
|--|-------------|-------------|----------|
|  Index för antalet medarbetare som upplever Gagnefs kommuns arbetsplatser är fria från kränkande behandling och trakasserier. | Index4,2    | Index82     |          |

Observera nytt sätt att mäta från 2025. Från 2025 mäts kränkande särbehandling genom index istället för medelvärde.

## Analys

Den samlade uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) visar att Gagnefs kommun i grunden har en fungerande struktur för arbetsmiljöarbetet och en relativt hög kunskapsnivå bland cheferna. Arbetsmiljöansvaret är i huvudsak känt och accepterat, och flera förvaltningar har under året genomfört utbildningsinsatser som stärkt chefers trygghet i uppdraget. Arbetet med risk- och konsekvensanalyser vid förändringar är etablerat och används i allt större utsträckning som ett naturligt verktyg i verksamhetsutveckling, omställningar och lokalförändringar.

Samtidigt framträder ett antal gemensamma utvecklingsområden. Ett återkommande tema är behovet av att ytterligare tydliggöra roller, ansvar och mandat – både för chefer och stödfunktioner. I flera förvaltningar har nya chefer tillträtt, vilket ställer krav

på en strukturerad och obligatorisk introduktion i arbetsmiljöansvaret samt en långsiktig plan för kompetenssäkring. För att uppnå likvärdighet mellan förvaltningarna behöver utbildningsinsatser och uppföljning ske systematiskt på kommunövergripande nivå.

Skyddsorganisationens förutsättningar är en tydlig utmaning. Flera förvaltningar har periodvis saknat skyddsombud, vilket påverkar samverkan och möjligheten att bedriva ett fullt ut fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Samverkan är en grundförutsättning för ett hållbart och rättssäkert arbetsmiljöarbete, och brister i skyddsorganisationen innebär en sårbarhet på kommunövergripande nivå.

Sjukfrånvaron visar en positiv utveckling på förvaltningsnivå och inom samtliga förvaltningar. Samtidigt kvarstår höga nivåer inom vissa verksamheter, framför allt inom socialförvaltningen och delar av förskolan. Frisktalsprojektet har bidragit till ökad analysförmåga och ett mer strukturerat angreppssätt, men effekterna varierar och behöver följas över tid. Hög arbetsbelastning, svårigheter att bemanna vid frånvaro samt återkommande förändringsprocesser påverkar arbetsmiljön i flera verksamheter. Arbetet med Frisktal och den systematiserade uppföljningen av sjukfrånvaro, riskobservationer och tillbud visar att kommunen i ökande grad arbetar förebyggande snarare än reaktivt. Den positiva utvecklingen av sjukfrånvaron indikerar att ett mer strukturerat och analysbaserat arbetssätt ger effekt, även om variationer mellan verksamheter kvarstår.

Medarbetarundersökningen inom förvaltningarna visar generellt goda resultat, men pekar samtidigt på behov av ökad tydlighet, långsiktighet och gemensam riktning. Liknande signaler återfinns indirekt i andra förvaltningar där förändringar, ombyggnationer och nya arbetssätt ställer krav på stabil styrning och god kommunikation.

Sammantaget visar uppföljningen att kommunen har en stabil grund i sitt arbetsmiljöarbete, men att det finns behov av att stärka struktur, långsiktighet och likvärdighet mellan förvaltningarna. Ett tydligare kommunövergripande grepp kring styrning, uppföljning och samverkan inom SAM, med ökad jämförbarhet mellan förvaltningar och mer strukturerad åiterrapportering till nämnd och styrelse, skulle ytterligare höja kvaliteten, minska sårbarheten och stärka den strategiska styrningen av arbetsmiljöarbetet.

## Förvaltningens fokus inom SAM kommande år

Då förvaltningarna befinner sig i olika faser i sin utveckling kommer 2026 vara ett år där sex områden är i fokus. Dock kommer inte alla områden vara relevanta för samtliga förvaltningar.

### **1. Tydlig styrning och ansvarsfördelning**

Arbetet med att tydliggöra roller, ansvar och mandat ska prioriteras i hela kommunen. Uppföljningen visar behov av ökad tydlighet, särskilt i verksamheter där nya chefer tillträtt eller där medarbetarundersökningen pekar på otydlighet i mål och riktning.

Under 2026 ska:

Ledarskapsprogrammet färdigställas och implementeras.

Arbetsfördelning enligt SAM vara dokumenterad, känd och förankrad i samtliga verksamheter.

Introduktion av nya chefer innehålla obligatorisk genomgång av arbetsmiljöansvaret.

Arbetet med gemensamma mål, struktur och långsiktig planering stärkas, särskilt i

verksamheter där behov identifierats.

Syftet är att skapa stabilitet, minska otydlighet och stärka chefers förutsättningar att leda arbetsmiljöarbetet.

## **2. Stärkt skyddsorganisation och samverkan**

Uppföljningen visar att det i vissa delar av organisationen saknas skyddsombud, vilket påverkar det formella arbetsmiljöarbetet. En fungerande skyddsorganisation är en grundförutsättning för ett levande SAM.

Under 2026 ska:

Samtliga verksamheter verka för att ha tillgång till skyddsombud.

Förutsättningar för skyddsorganisationen följas upp på central nivå.

Samverkan i LOKSAM och andra forum fortsätta utvecklas.

Skyddsronder genomförs enligt fastställd plan.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i nära dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och vara en naturlig del av verksamhetsutvecklingen.

## **3. Kompetens och utbildning inom arbetsmiljö**

Kompetens är en avgörande framgångsfaktor. Under 2025 har utbildningsinsatser gett god effekt och stärkt chefers trygghet i arbetsmiljöuppdraget.

Under 2026 ska:

Samtliga chefer ha genomgått kommunens arbetsmiljöutbildning (digital och vid behov fysisk fördjupning).

Nyanställda chefer få utbildning tidigt i sitt uppdrag.

Skyddsombud erbjudas relevant utbildning.

Arbetsmiljöperspektivet integreras i ledarskapsutveckling och värdegrundsarbete.

Målet är att säkerställa en likvärdig kunskapsnivå och ett tryggt och rättssäkert arbetsmiljöarbete i hela kommunen.

## **4. Hälsöfrämjande och förebyggande arbete**

Arbetet med Frisktal har visat tydliga positiva resultat och ska fortsatt prioriteras. Samtidigt kvarstår utmaningar kopplade till vikariebrist, smittperioder, arbetsbelastning och organisatoriska förändringar.

Under 2026 ska:

Frisktalsarbetet fortsätta och vid behov omfatta fler verksamheter.

Analys av sjukfrånvaro, riskobservationer, tillbud och olycksfall systematiseras ytterligare.

Uppföljning ske regelbundet i ledningsgrupper och samverkansforum.

Förebyggande arbetssätt vid frånvaro och hög arbetsbelastning utvecklas.

Insatser för hållbar bemanning och återhämtning prioriteras.

Fokus ska ligga på att minska arbetsrelaterad ohälsa genom tidiga och strukturerade insatser.

## **5. Systematik vid förändring och omställning**

Under året har flera verksamheter påverkats av ombyggnationer, nya arbetssätt och

budgetanpassningar. Risk- och konsekvensanalyser har genomförts men behöver fortsatt följas upp systematiskt.

Under 2026 ska:

Risk- och konsekvensanalyser genomförs konsekvent vid organisatoriska förändringar, nya arbetssätt och budgetåtgärder.

Uppföljning av tidigare genomförda analyser ske strukturerat.

Arbetsmiljöperspektivet integreras tidigt i beslutsprocesser.

Arbetsmiljöfrågor kopplade till kommunhusets ombyggnation följas särskilt noggrant.

Målet är att säkerställa att förändringar genomförs på ett hållbart sätt utan att skapa oönskade arbetsmiljörisiker.

## **6. Ökad likvärdighet och kvalitet i uppföljningen**

Uppföljningen visar att arbetsmiljöarbetet i huvudsak fungerar väl men bedrivs med viss variation mellan förvaltningarna. För att stärka helheten behöver uppföljningen bli mer enhetlig och jämförbar.

Under 2026 ska:

Uppföljningen av SAM utvecklas för att skapa ökad jämförbarhet mellan förvaltningar.

Åtterrapporering till nämnd och styrelse tydliggöra styrkor, risker och planerade åtgärder.

Data från KIA, sjukfrånvaro och medarbetarundersökningar användas mer systematiskt som beslutsunderlag.

Goda exempel inom arbetsmiljöarbetet identifieras och spridas i organisationen.

Syftet är att stärka kvaliteten, öka transparensen och skapa ett mer sammanhållet och strategiskt arbetsmiljöarbete i hela kommunen.

Samlad inriktning

Genom att samla kraften kring dessa prioriterade områden skapas förutsättningar för ett mer enhetligt, förebyggande och långsiktigt arbetsmiljöarbete i Gagnefs kommun.

Det bidrar till hållbara arbetsplatser, stärkt ledarskap, ökad delaktighet och en fortsatt positiv utveckling av sjukfrånvaron – vilket i förlängningen stärker både verksamheternas kvalitet och kommunens attraktivitet som arbetsgivare.