

Kultur-och fritidsförvaltningens samverkansgrupp

Datum, tid och plats	2026-03-10, kl. 10:00-12:00, lokalen Å-rummet plan 5, tio14
Mötesdeltagare	Ulrika Gustafsson, förvaltningschef, ordförande Anne Pettersson, skyddsombud kulturskolan Erika Lederud, skyddsombud idrott och föreningsstöd Petra Mases, skyddsombud Biblioteket Anna Westin, facklig företrädare DIK Gudrun Domar, facklig företrädare Sveriges lärare Niklas Eriksson, skyddsombud Ungdomsenheten Christina Johansson, facklig företrädare Vision Larry Palmén Logren, facklig företrädare Kommunal Karoline Olsson, HR-specialist och sekreterare
Ärende	
§ 1	Mötets öppnande Ulrika hälsar välkomna och förklarar mötet öppnat.
§ 2	Val av justerare Christina Johansson väljs att justera dagens protokoll.
§ 3	Föregående protokoll Föregående protokoll är inte färdigformulerat och justerat.
§ 4	Övriga frågor/frågor till kommande samverkan Skyddsombud inom kulturskolan önskar prata med om bristen på luftfuktighet i ventilationen.
Dialogärenden	
§ 5	Arbetsmiljö (stående punkt) <i>a) Skyddsombuden/facklig representant redogör nuläge för arbetsmiljön inom sina respektive områden/skyddsområden</i> Skyddsombud inom kulturskolan redogör för konsekvenser efter neddragningen gällande en administratörstjänst som inneburit att arbetsuppgifter fördelas ut på andra och att några har bytt kontor. I stort rullar det på bra på kulturhuset tio14. Arbetsmiljön inom Ungdomsenheten upplevs dock som ansträngd i och med ett stort personaltapp, ett nytt arbetstidsavtal, stor frånvaro och ett intensivt omställningsarbete. På Lugnet påverkas man också mycket av uppsägningen av arbetstidsavtalet. I övrigt pågår ordinarie verksamhet med stora evenemang och förberedelser pågår för att en till handläggare går hem i juni. Inom biblioteket är det mycket som händer efter en tuff vinter med neddragningar och oroligheter. Några vakanta tjänster har återbesatts. <i>b) Arbetsmiljöavvikelser 2025 (se bifogad fil)</i> Arbetsgivaren går igenom sammanställningen av arbetsmiljöavvikelserna för år 2025. Gruppen konstaterar att systemet används av både medarbetare och chefer och att skyddsombud deltar i stor utsträckning i hanteringen av avvikelserna. Just nu framkommer inga förslag på utvecklingsområden eller åtgärder utifrån underlaget. <i>c) Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (se bifogade filer)</i> Analysen av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i förvaltningen visar på en genomgående hög lägstanivå inom förvaltningen. Det finns ett starkt engagemang på enhetsnivå när det gäller arbetsmiljö- och utvecklingsarbete. Detta tyder på att arbetet är väl förankrat i organisationen och att chefer och medarbetare tar ett aktivt ansvar.

Det lokala engagemanget utgör en viktig styrka som bidrar till ett stabilt arbetsmiljöarbete. Analysen visar att det finns variationer mellan enheter, vilket är naturligt utifrån olika förutsättningar. Ett gemensamt utvecklingsområde är arbetet med arbetsplatsträffar (APT), där det finns behov av ökad samordning och att forumen används mer strategiskt. Vidare framkommer behov av att stärka det gemensamma ansvaret och engagemanget inom ledningsgrupperna, med fokus på ökat samarbete.

d) Förvaltningens resultat på Prevents OSA-enkät (se bifogad fil)

Kultur- och fritidsförvaltningen visar ett gott enkätresultat. Som helhet når förvaltningen kommunens mål för OSA-resultatet. Resultatet för frågeområde 9 visar att i genomsnitt cirka 70 % av medarbetarna upplever att de INTE utsätts för kränkande beteende på arbetsplatsen. Det finns fortsatt behov av att arbeta aktivt för att förebygga kränkande beteende och kränkande särbehandling, vilket det arbetas med lokalt på respektive enhet.

e) Utvärdering samverkansavtalet – handlingsplan

I dialog mellan fack och arbetsgivare så framkommer framförallt tre områden där det finns utvecklingspotential. 1) Stärkt systematik i skyddskommittéarbetet 2) Förbättrad framförhållning och dialog inför beslut om viktigare förändring 3) Förbättrat informations- och ärendeflöde mellan samverkansnivåer. I stora drag fungerar samverkan bra i förvaltningen och det finns ett stort engagemang. Året har präglats av nedskärningar, där möjligheten till dialog och delaktighet har varit begränsat, vilket med största sannolikhet påverkar medarbetarupplevelsen.

f) Förslag till arbetsmiljö- och friskfaktörplan

Det arbetas med ett utkast på en långsiktig och handlingsinriktad plan med utgångspunkt i de undersökningar/sammanställda underlag kopplat till arbetsmiljö som förvaltningen arbetar med.

Informationsärenden

§ 6

Information från förvaltningen

a) Förändrad organisatorisk tillhörighet kultursekreterare och projektledare Fritidsbanken

Medverkande parter har inga synpunkter på förändringen. Projektledaren påbörjade projektet vid årsskiftet och arbetar mot styrgruppen som är kommunledningsgruppen.

b) Information om MBL-processen avseende naturskollärarna

Arbetsgivaren informerar om att frågan lyfts ur samverkan och hanteras av förvaltningschefer inom barn och utbildning samt inom kultur och fritid tillsammans med Sveriges lärare. Just nu förväntas beslut fattas i KSL i början av maj. Parallellt pågår arbete kring djurhållningen. Förvaltningen tar fram olika förslag till extern drift som politiken får ta ställning till.

c) Utredning Dikarbacken

En utredning ska påbörjas med fokus på kostnadsbilden. Byggprojektet pausas under utredningen.

d) Stående punkt om personalförändringar

Sen senast har avtalscontroller och utvecklingsstrateg anställts. Det planeras också för att annonsera den vakanta verksamhetsutvecklingstjänsten. Det pågår ett tillsammansarbete i staben kring arbetssätt, processer och samarbete. Kommunikationsspecialisten är nu organiserad inom förvaltningen i samband med en ramväxling.

e) Flytta samverkansmötena från hösten

Från september tidigareläggs samverkansmötena en vecka för att de ska ligga bättre i förhållande till nämnden.

§ 7

Ärenden till kultur- och fritidsnämnden

Förvaltningschef redogör för de ärenden som ska behandlas på kommande nämndsmöte.

§ 8

Ekonomi

	Förvaltningen går 3 miljoner minus. Det handlar framförallt om att det inte finns täckning för följande delar; differensen mellan löneökningar i löneöversynen, två sporthallar som det inte finns budget för (delat med BUF) och konsekvenser av samarbetet med FEV. Det finns också en underhållsskuld för förvaltningens fastigheter, vilket inte kommer att hanteras under detta år.
Beslutsärenden	
	Inga beslutspunkter.
§ 9	Övriga frågor Kommunal vill tipsa om AFA-dagar i Gävle den 21 april då fokus är arbetet med friskfaktorer.
§ 10	Mötet avslutas Nästa samverkan är 14 april 2026.

Opus - Ärende #732

avseende

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) - ANALYS på förvaltningsnivå av årlig uppföljning SAM 2025

Alla ansvarsområden

Ärendetyp

Ärendetyp	Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
Rubrik	ANALYS på förvaltningsnivå av årlig uppföljning SAM 2025
Status	Påbörjad
Ansvarig	Ulrika Gustafsson
Organisation	Alla ansvarsområden
Planeringstyp	Central planering
Planerat startdatum	2026-03-03
Planerat slutdatum	2026-03-31
Startdatum	2026-03-04 11:18:39
Avslutsdatum	
Gällande AFS	
Extra behörighet	
Beskrivning	Nu är det dags att analysera resultatet av årlig uppföljning för din förvaltning. Analysen ska genomföras tillsammans med skyddsombud och lyftas på förvaltningsniva senast den 31 mars som en del av skyddskommittéarbetet. Den ska sedan upp till nämnd för information och eventuella beslut under april. Syftet med analysen är att få en samlad bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar i din förvaltning, samt om det finns delar som behöver förbättras.

Opus - Ärende

arbetet (SAM) - ANALYS på förvaltningsnivå av årlig uppföljning SAM 2025

2026-03-04 Checklista - Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvalt		
Datum	2026-03-04	
Organisation	Falu kommun / Kultur och fritidsförvaltning / Stab Kultur och fritid / Kultur Falu kommun / Kultur och fritidsförvaltning / Stab Kultur och fritid / Ledningsstöd Kultur Falu kommun / Kultur och fritidsförvaltning / Stab Kultur och fritid / Sektionschefer Kultur	
Ansvarig	Ulrika Gustafsson (ugu04)	
Rubrik	Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvaltningsnivå	
Övrigt		
Kontakt/Deltagare		
Namn	Epost	Funktion
Ulrika Gustafsson	ulrika.a.gustafsson@falun.se	
Christina Johansson	christina.johansson@falun.se	
Karoline Olsson	karoline.olsson@falun.se	
Checklista	Se bifogad bilaga "Checklista - Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvaltningsnivå"	

Opus - Checklista

Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvaltningsnivå

Datum
2026-03-04

ANALYS PÅ FÖRVALTNINGSNIVÅ

Positiva iakttagelser

Exempel på frågor som kan vara intressanta att reflektera över:

Är det hög svarsfrekvens i förvaltningen? Vad kan det bero på?

Skiljer sig de positiva iakttagelserna åt mellan sektionerna eller är analyserna samstämmiga? Vad kan det bero på?

Hur kan ni lära av de goda exemplen?

Vad fungerar bra? Hur kan det bibehållas/spridas?

Vilka positiva iakttagelser har framkommit i mellanchefernas analys?

En hög lägsta nivå, positivt att det finns ett eget stort engagemang på enhetsnivå kring arbetsmiljöansvaret och utvecklingsarbetet.

Vad kan du i rollen som förvaltningschef göra för att bibehålla/sprida det som är positivt?

Initiera en förvaltningsgemensam årsplan, men avvakta eventuellt ett år för att scanna av behov och förutsättningar.

Brister

Exempel på frågor som kan vara intressanta att reflektera över: Är det låg svarsfrekvens i förvaltningen? Vad kan det bero på? Skiljer sig bristerna åt mellan sektionerna eller är analyserna samstämmiga? Vad kan det bero på? Visar analyserna att det finns behov av förvaltningsövergripande åtgärder, t.ex. ökad kunskap eller förändrat arbetssätt? Hur kan du i rollen som förvaltningschef stötta dina chefer så att åtgärder genomförs och följs upp?

Vilka brister har framkommit i mellanchefernas analys?

Et utvecklingsområde är samordnade APTer. Att de även används på ett strategiskt sätt. Bristerna ser olika ut beroende av chef/enhet, vilket är naturligt.

Opus - Checklista

Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvaltningsnivå

Datum
2026-03-04

Brister

Exempel på frågor som kan vara intressanta att reflektera över: Är det låg svarsfrekvens i förvaltningen? Vad kan det bero på? Skiljer sig bristerna åt mellan sektionerna eller är analyserna samstämmiga? Vad kan det bero på? Visar analyserna att det finns behov av förvaltningsövergripande åtgärder, t.ex. ökad kunskap eller förändrat arbetssätt? Hur kan du i rollen som förvaltningschef stötta dina chefer så att åtgärder genomförs och följs upp?

Vilka åtgärder behöver genomföras för att komma tillrätta med bristerna?

Hitta ett gemensamt ansvar och engagemang i ledningsgrupperna. Tillsammansarbete.

Övergripande åtgärder/annan information till kommundirektör eller nämnd

Här kan du ange sådant som du som förvaltningschef inte kan åtgärda på egen hand, eller frågor som gäller hela kommunen där beslut/samråd bör ske med kommundirektör.

Följande fråga/frågor är viktiga att ha dialog om på kommunnivå.

Inte just nu. Vi jobbar på förvaltningsinternt.

Finns behov av övergripande åtgärder som behöver beslutas av nämnd eller kommundirektör?

Nej.

UTVÄRDERING AV PROCESSEN

Ger enkäten "Årlig uppföljning" dig en rättvisande bild av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i förvaltningen?

Ett fungerande verktyg.

Opus - Checklista

Falu kommun Analys av årlig uppföljning av SAM 2025 - förvaltningsnivå

Datum

2026-03-04

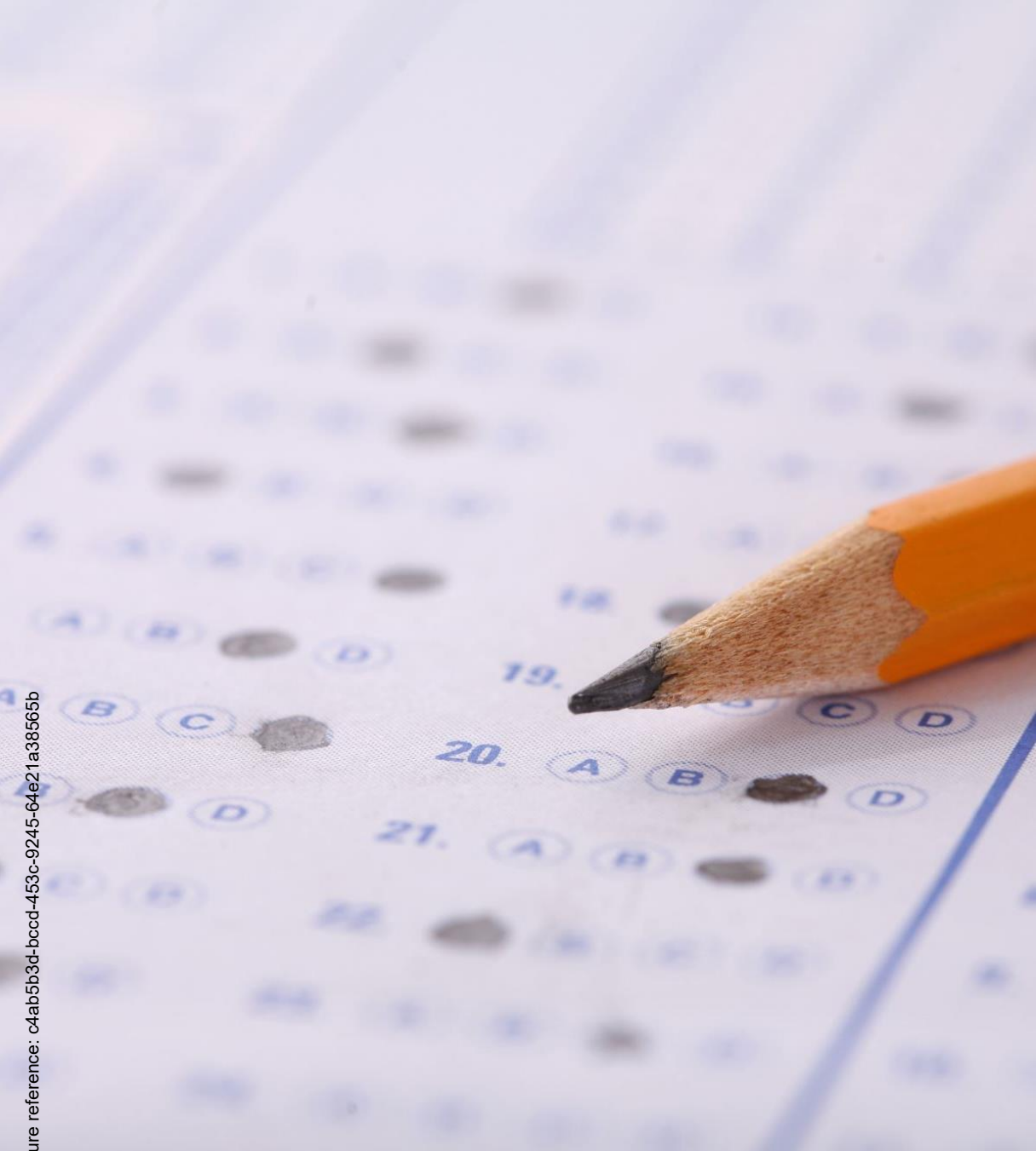
UTVÄRDERING AV PROCESSEN

Är det någon del i enkäten eller analysprocessen av årlig uppföljning som kan utvecklas för att bättre spegla det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Ev tydliggöra vissa begrepp. Vad är skillnader på löpande riskbedömning och riskbedömning vid förändring.

Resultat på förvaltningsnivå år 2025 för enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö

Kultur- och fritidsförvaltningen



OSA-enkäten

Samtliga av kommunens arbetsplatser ska årligen genomföra Prevents OSA-enkät för att undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Utifrån resultatet tar varje enhet fram en handlingsplan i syfte att bibehålla eller förbättra upplevelserna i arbetsmiljön.

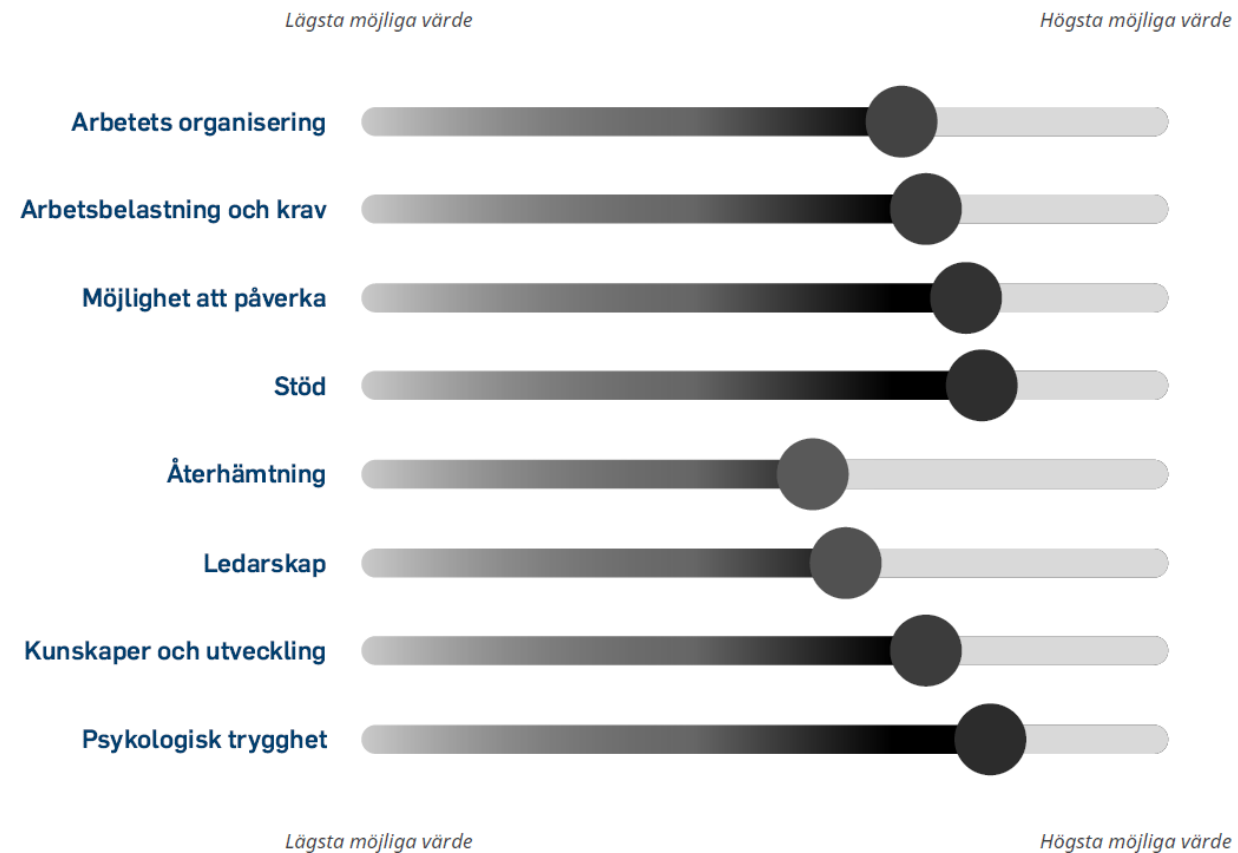
Resultat inom förvaltningen

Kultur- och fritidsförvaltningen visar ett gott enkätresultat. Som helhet når förvaltningen kommunens mål för OSA-resultatet.

Falu kommuns övergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är följande:

- **Frågeområde 1** - Arbetets organisering - varje fråga ska ha ett medianvärde "Instämmer till stor del" eller högre
- **Frågeområde 2-8** - Varje fråga ska ha ett medianvärde "Ganska ofta" eller högre
- **Frågeområde 9** - Kränkande beteende - målet är att " Ingen upplever kränkande särbehandling". Notera att denna enkät inte mäter upplevelsen av kränkande särbehandling, dock upplevelsen av kränkande beteende.

Resultat frågeområde 1-8



Område 1 - Arbetets organisering

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt
1 /6 Jag vet vilka arbetsuppgifter jag har.				
2 /6 Jag vet vilka resultat som jag ska uppnå med mitt arbete.				
3 /6 Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.				
4 /6 Det finns tydliga mål för min organisation.				
5 /6 Information från ledningen är tydlig				
6 /6 Ledningen ger mig återkoppling på mina förslag och initiativ				

Område 2 - Arbetsbelastning och krav

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /4	Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min arbetstid.						
2 /4	Mitt arbete är lagom omväxlande.						
3 /4	Jag kan få hjälp om min arbetsbelastning är för hög.						
4 /4	Mitt arbete är fritt från psykiskt påfrestande arbetsuppgifter.						

Område 3 - Möjlighet att påverka

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /4	Jag har de resurser som behövs för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.						
2 /4	Jag kan prioritera i vilken ordning mina arbetsuppgifter ska utföras.						
3 /4	Jag har tillräckligt med befogenheter för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.						
4 /4	Jag kan själv bestämma min arbetstakt.						

Område 4 - Stöd

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /6	Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp med att utföra arbetet.						
2 /6	Jag kan få handledning i mitt arbete om jag behöver det.						
3 /6	Vi samarbetar bra på min arbetsplats.						
4 /6	Jag får tekniskt och administrativt stöd vid behov.						
5 /6	Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser.						
6 /6	Jag har personer på mitt arbete som jag kan prata förtroligt med.						

Område 5 - Återhämtning

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /5	Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet.						
2 /5	Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.						
3 /5	Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet.						
4 /5	Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.						
5 /5	Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.						

Område 6 - Ledarskap

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /5	Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför arbetet.						
2 /5	Min chef har en god uppfattning om min arbetsbelastning.						
3 /5	Min chef agerar om jag har allt för mycket arbete att utföra.						
4 /5	Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.						
5 /5	Min chef och jag har tillräckligt med avstämningar.						

Område 7 - Kunskaper och utveckling

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /4	Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.						
2 /4	Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.						
3 /4	Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.						
4 /4	Jag får möjlighet till långsiktig kompetensutveckling i mitt arbete.						

Område 8- Psykologisk trygghet

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /6 Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.						
2 /6 Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats.						
3 /6 Jag kan begå ett misstag utan att det hålls emot mig.						
4 /6 Jag kan öppet diskutera olika typer av svårigheter.						
5 /6 Jag blir inkluderad även om jag tycker annorlunda.						
6 /6 Mina ansträngningar värdesätts.						



Område 9 – Kränkande beteende

Resultatet för frågeområde 9 visar att i genomsnitt cirka 70 % av medarbetarna upplever att de INTE utsätts för kränkande beteende på arbetsplatsen.

Medarbetarna har svarat på om de under de sex senaste månaderna:

- blivit utsatta för skvaller eller rykten
- upplevt sig bli ignorerade eller exkluderade
- fått kränkande eller stötande kommentarer
- blivit utskällda eller varit föremål för andras aggressiva utbrott
- blivit påmind om sina felsteg eller misstag
- blivit utsatta för ett otrevligt bemötande när de närmat sig andra

Åtgärder för att motverka kränkande beteende

Område/Friskfaktor	Bakgrund (källa/underlag)	Målbild 3–5 år	Huvudsakliga åtgärder	Uppföljning
Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	I årets OSA-enkät når förvaltningen kommunens övergripande mål avseende målområde 1-8. Resultatet för målet som rör frågeområde 9 och kränkande särbehandling går ej att utläsa av enkäten (användning av olika begrepp som har olika betydelse). I genomsnitt upplever cirka 70 % av medarbetarna att de INTE utsätts för kränkande beteende på arbetsplatsen. (Prevents enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö)	Kränkande särbehandling: Förvaltningen har en trygg, inkluderande och hälsofrämjande arbetsmiljö där kränkande särbehandling aktivt förebyggs och där medarbetarna inte upplever att de utsätts för kränkande beteende. Kränkande beteende: Förvaltningen har tydliga, kända och tillämpade rutiner för hantering av kränkande beteende från externa aktörer, där medarbetare får snabbt stöd och där händelser följs upp systematiskt i syfte att förebygga upprepning.	Kränkande särbehandling: - Förtydliga rutiner och kunskap kring kränkande särbehandling - Årlig dialog på APT om bemötande, värdegrund och organisatorisk arbetsmiljö - Säkerställa att chefer samarbetar och anlitar stöd vid behov för att hantera OSA-frågor - Integrera OSA-resultat i skyddskommitténs analys och åtgärdsplanering Kränkande beteende: - Revidera och påminna om gemensam rutin för hot, kränkningar och otrevligt bemötande - Tydliggöra chefens ansvar för omedelbart stöd, dokumentation och uppföljning - Säkerställa att tillbud, skador och risker rapporteras i Stella - Identifiera riskmiljöer och vidta förebyggande åtgärder (bemanning, arbetssätt, lokalanpassning)	Årligen i skyddskommittén på förvaltningsnivå

Sammanställning av checklisten Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

Urval	
Checklistor	Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025
Endast med svar	Ja
Endast aktiva	Ja
Organisation	Falu kommun / Kultur och fritidsförvaltninge

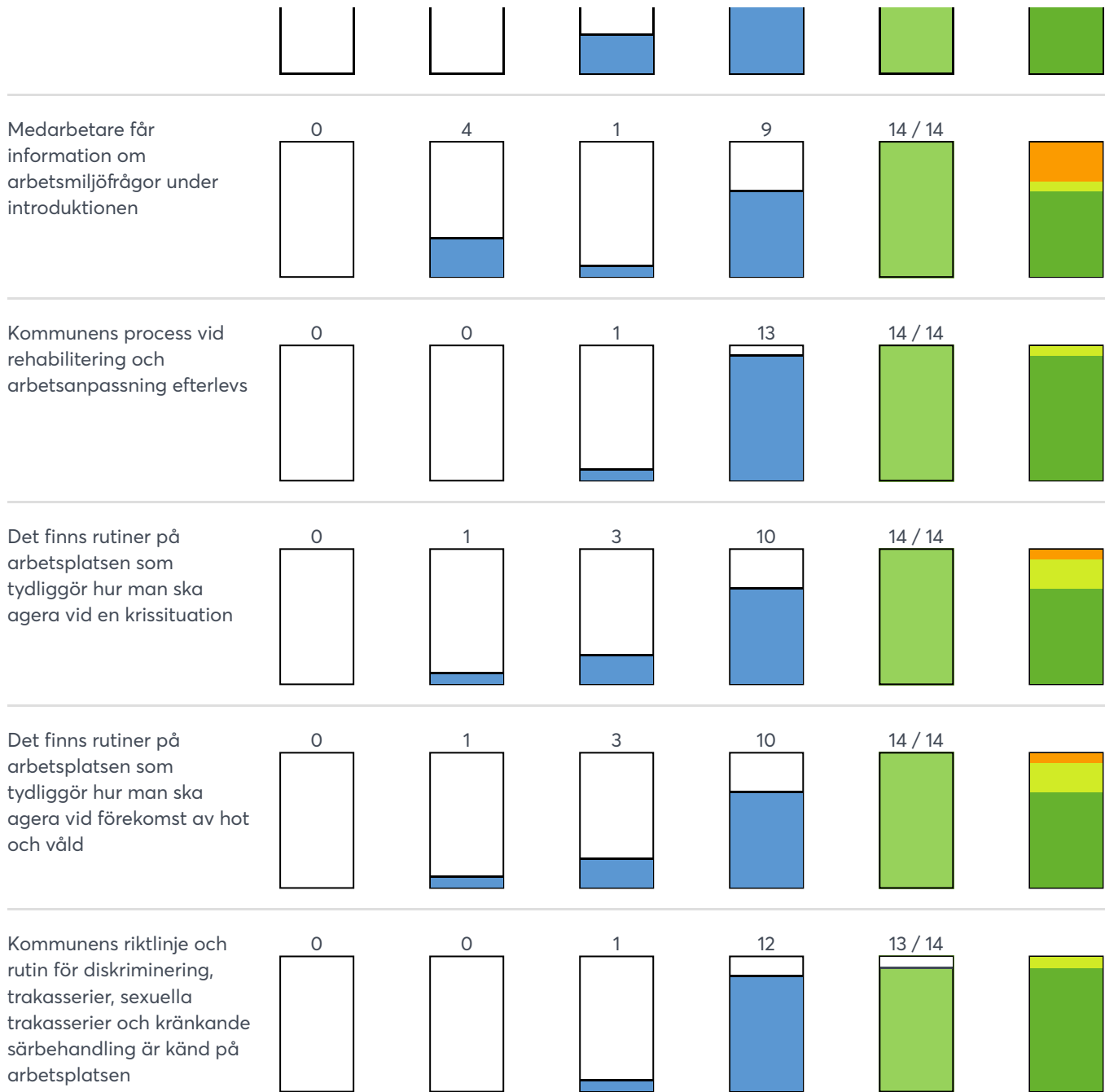
FÖRUTSÄTTNINGAR OCH RUTINER FÖR DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
På vår arbetsplats är arbetsmiljöarbetet en naturlig del av verksamheten	0 	0 	2 	12 	14 / 14	
På vår arbetsplats medverkar skyddsombud och medarbetare i det systematiska arbetsmiljöarbetet	0 	1 	2 	11 	14 / 14	
Falu kommuns arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen	0 	3 	5 	6 	14 / 14	
Falu kommuns övergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är känt på arbetsplatsen	0 	4 	1 	9 	14 / 14	
Verksamhetsspecifika mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns på arbetsplatsen	1 	0 	2 	11 	14 / 14	
Arbetsplatsen har rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet	0 	1 	1 	12 	14 / 14	
Arbetsplatsens rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet är känd av medarbetarna	0 	1 	4 	9 	14 / 14	
Kommunens alkohol- och drogpolicy är känd på arbetsplatsen	0 	0 	4 	10 	14 / 14	

Opus

Sammanställning av checklistor



Analys av området "Förutsättningar och rutiner för SAM"

Fritextsvar

Grönt exkl 2 pkt som ej är tillämpbara

Vi har byggt en god grund, nästa steg är att förbättra processerna.

Vi behöver ta upp kommunens arbetsmiljöpolicy på Apt under året.

Vi kan behöva stärka oss i beredskap vid kris samt hot och våld. Vi inväntar sektionens arbete med krisplan.

Ta upp kommunens arbetsmiljöpolicy på APT under året.

Ta upp kommunens arbetsmiljöpolicy under året.

FÖRDELNING AV ARBETSMILJÖUPPGIFTER OCH KUNSKAPER

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
De som har tilldelats arbetsmiljöuppgifter har en dokumenterad och aktuell fördelning för detta	0 	1 	0 	13 	14 / 14 	
Du som chef har tillräckliga befogenheter för att utföra det systematiska arbetsmiljöarbetet	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	
Du som chef har tillräckliga resurser för att utföra det systematiska arbetsmiljöarbetet	0 	2 	3 	9 	14 / 14 	
Du som chef har tillräckliga kunskaper för att utföra det systematiska arbetsmiljöarbetet	0 	0 	4 	10 	14 / 14 	
Skyddsombud har kunskaper om de arbetsmiljöregler som rör den egna verksamheten	0 	1 	5 	8 	14 / 14 	
Medarbetare har kunskaper om de arbetsmiljöregler som rör den egna verksamheten	0 	0 	7 	7 	14 / 14 	
Skyddsombud och medarbetare har kunskaper om riskerna i arbetet	0 	0 	4 	10 	14 / 14 	
Skyddsombud och medarbetare har	0 	0 	4 	10 	14 / 14 	

kunskaper om hur man ska
arbeta på ett säkert sätt



Analys av området "Fördelning av arbetsmiljöuppgifter och kunskaper"

Fritextsvar

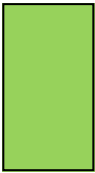
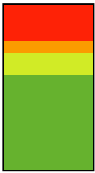
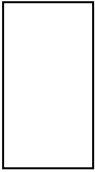
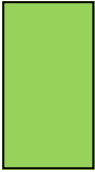
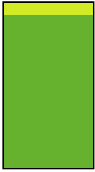
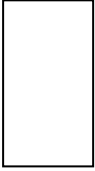
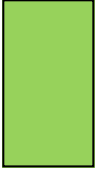
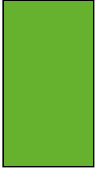
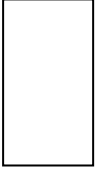
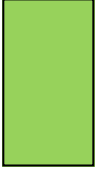
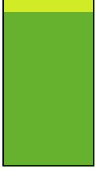
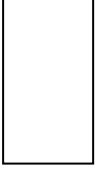
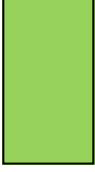
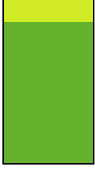
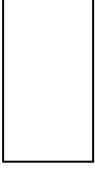
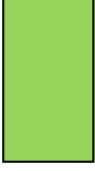
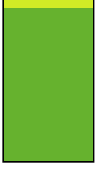
OK!

Kunskaper finns, behov av att dessa
efterföljs.

Vi kan behöva förkovra oss/fräscha
upp våra kunskaper

UNDERSÖKNING

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
Vi har genomfört skyddsronder	3 	1 	2 	8 	14 / 14 	
Vi har genomfört Prevents OSA-enkät	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	
Det finns möjlighet att diskutera arbetsmiljöfrågor vid APT	0 	0 	0 	14 	14 / 14 	
Vi har undersökt arbetsmiljön genom medarbetarsamtal	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	
Vi har undersökt de verksamhetsspecifika risker som förekommer	0 	0 	2 	12 	14 / 14 	
Vi anlitar expertis inom arbetsmiljöområdet vid behov	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	

Analys av området "Undersökning"

Fritextsvar

Grönt

Genomföra fysisk skydds rond
under 2026!

Genomför fysisk skydds rond
2026

Genomföra fysisk/ergonomi
skyddsround 2026.

Signature reference: c4ab5b3d-bccd-453c-9245-64e21a38565b

RISKBEDÖMNING OCH ÅTGÄRDER

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
Vi genomför riskbedömningar löpande	0 	3 	3 	8 	14 / 14 	
Vid förändringar i verksamheten genomförs riskbedömningar	0 	0 	2 	12 	14 / 14 	
Samtliga riskbedömningar dokumenteras	0 	0 	0 	14 	14 / 14 	
Vi åtgärdar de risker som framkommer	0 	0 	6 	8 	14 / 14 	
För de åtgärder som har beslutats och som inte kan genomföras direkt har vi upprättat handlingsplaner	0 	0 	3 	11 	14 / 14 	

Analys av området "Riskbedömning och åtgärder"

Fritextsvar

Grönt, tillämpas vi förvaltningarnas riskbedömningar

Vi behöver bli bättre på att dokumentera.

I nuvarande processer går det ibland snabbt, och det finns risk att tex riskbedömningar fördröjs.

Bättre dokumentation vid riskbedömning

Behöver bli bättre på att dokumentera

UPPFÖLJNING

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
Vi följer upp arbetsmiljöarbetet och säkerställer att genomförda åtgärder har fått önskad effekt	0 	1 	6 	7 	14 / 14 	
Vi följer årligen upp arbetsplatsens rutin för SAM	0 	1 	1 	12 	14 / 14 	
Vi har gått igenom kommunens AFS- förteckning och säkerställt vilka föreskrifter som berör arbetsplatsen	1 	1 	5 	7 	14 / 14 	

Analys av området "Uppföljning"

Fritextsvar

Gemensamt årshjul för arbetet med arbetsmiljö.

Chef och skyddsombud kommer att gå igenom
AFS:arna på komande APT:er

Påminna om eller upprätta struktur för uppföljning av
riskbedömningar.

Följa upp mer på Apt.

TILLBUD OCH ARBETSSKADOR

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Antal svar	Risk
Vi går regelbundet igenom hur man registrerar risker, tillbud och arbetsskador på arbetsplatsen	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	
Medarbetare och chef registrerar risker, tillbud och arbetsskador som sker på arbetsplatsen	0 	4 	3 	7 	14 / 14 	
Vi utreder orsaker och beslutar om åtgärder för att minimera risker, tillbud och arbetsskador	0 	1 	1 	12 	14 / 14 	
Chef återkopplar resultatet gällande utredning av tillbud och olyckor till berörda medarbetare	0 	1 	0 	13 	14 / 14 	
Vid arbetsskador och tillbud anmäler chef händelsen till Försäkringskassan	0 	0 	1 	13 	14 / 14 	
Vid allvarliga olycksfall och tillbud anmäler chef händelsen till Arbetsmiljöverket	0 	0 	0 	14 	14 / 14 	

Analys av området "Tillbud och arbetsskador"

Fritextsvar

Vid behov så tas expertisen från
HR in i ärendet.

ALLMÄNT

Falu kommun Årlig uppföljning av SAM 2025

Behöver checklistan revideras på något sätt inför nästa årliga uppföljning?

Fritextsvar

Enheten har ett gemensamt ansvar för att vi har en god arbetsmiljö.

Nej

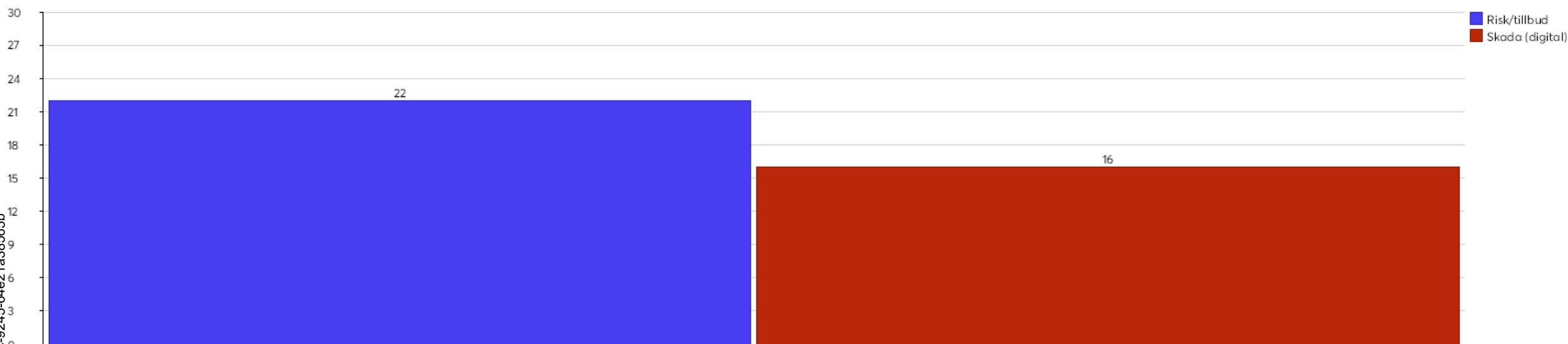
Nej

Nej.

Stella arbetsmiljöavvikelser

Statistik över inrapporterade händelser mellan 1 januari 2025 och 31 december 2025 inom Kultur- och fritidsförvaltningen

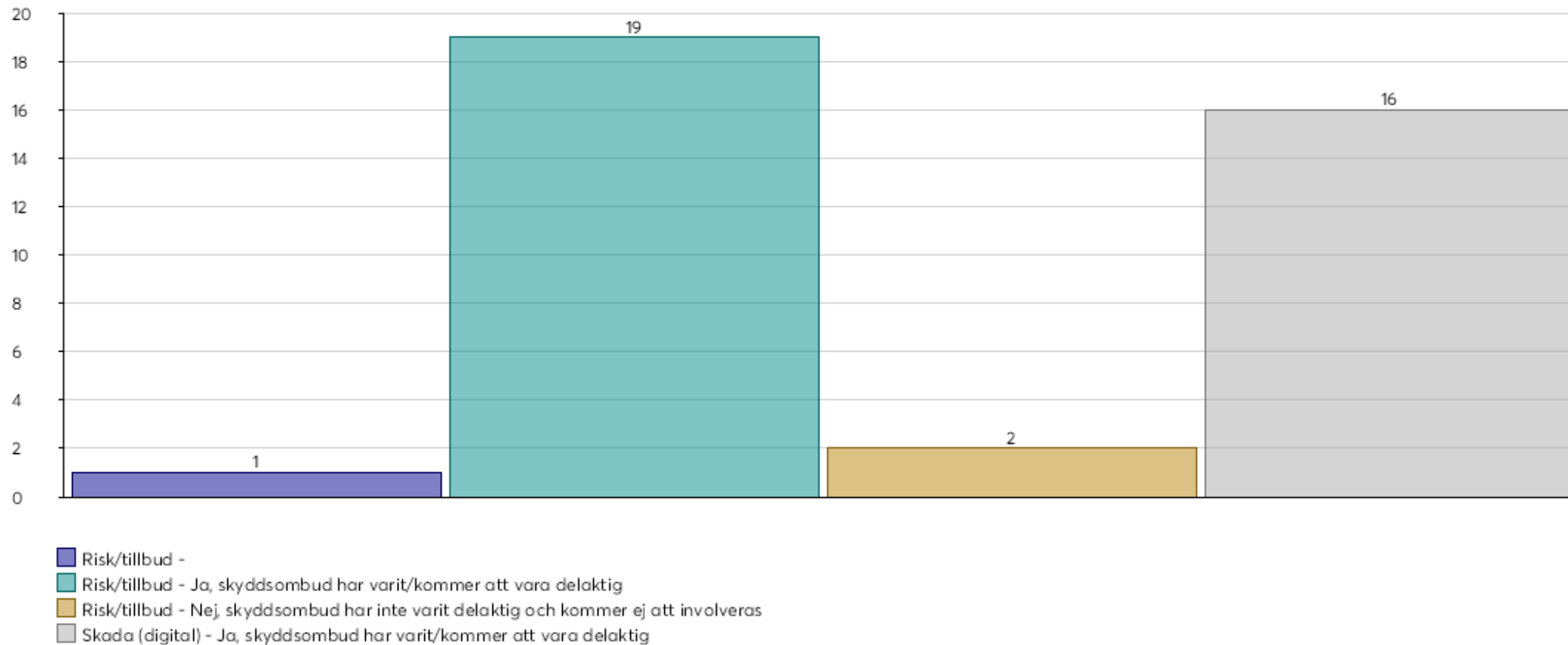
Inrapporterade händelser i Stella helår 2025



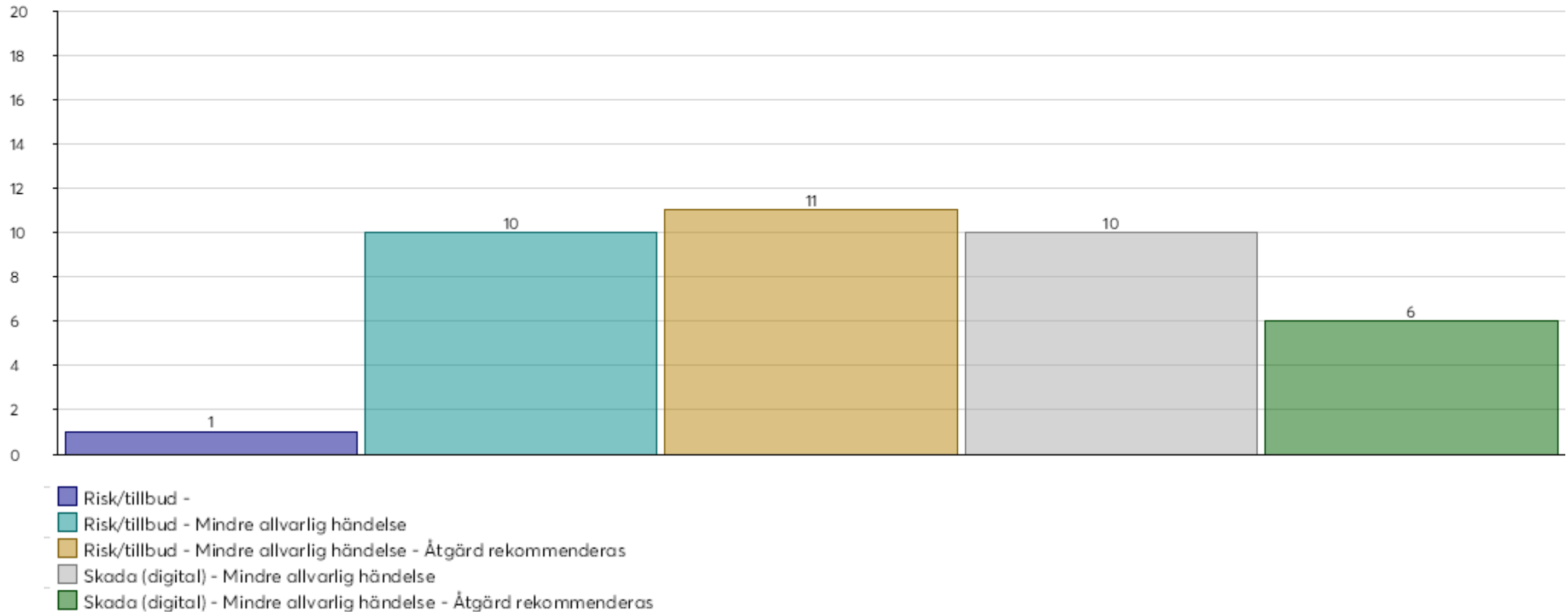
Status i Stella helår 2025



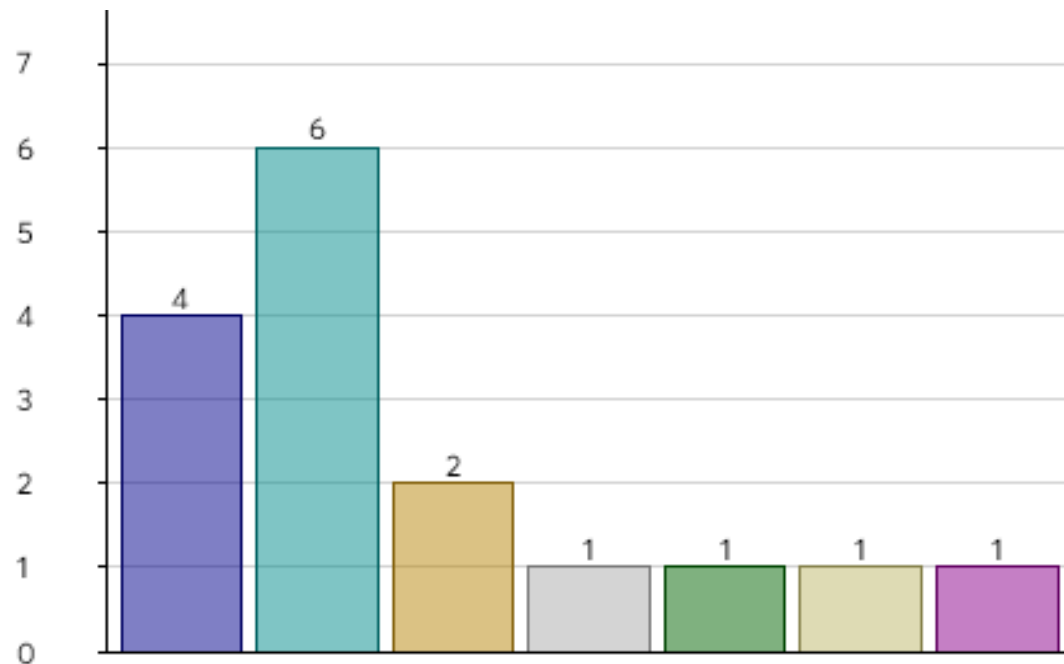
Skyddsombuds deltagande helår 2025



Klassificering allvarlighetsgrad helår 2025



Skadeorsak helår 2025



Skada (digital)

Skada (digital) - Annan orsak / Annan orsak

Skada (digital) - Fall av person / Fall i samma nivå - t ex på halt golv eller is/snö på marken

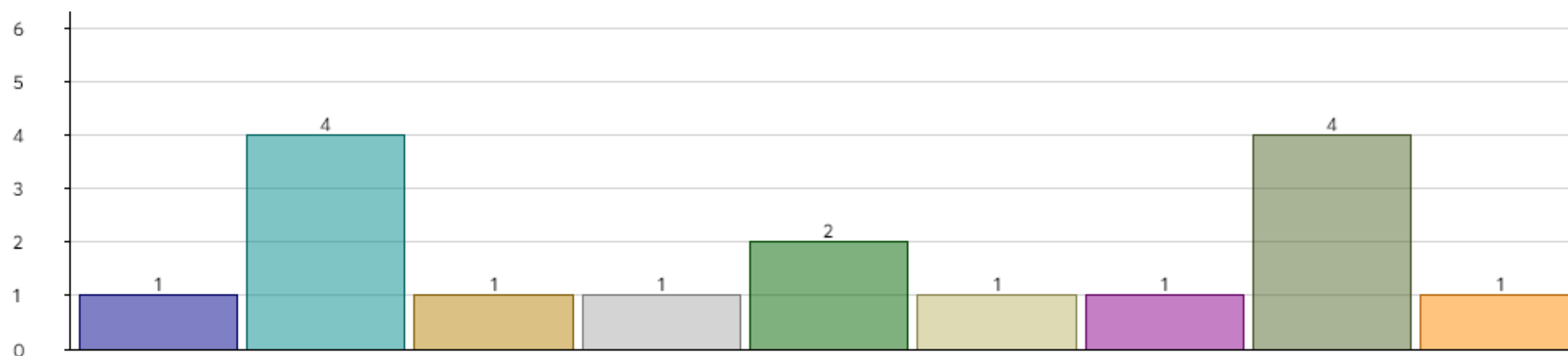
Skada (digital) - Fordonsolycka, kollision, påkörning, skadad av föremål, maskiner, verktyg eller djur / Tama djur - t ex hundbett, föll av häst, riven av katt, stångad av ko. (Vilda djur ska anmälas under chock)

Skada (digital) - Kemiska eller biologiska orsaker

Skada (digital) - Material föll, rasade, brast eller sprängdes / Fall, glidning, ras av något - uppifrån faller på den skadade från t ex hylla eller lyftanordning

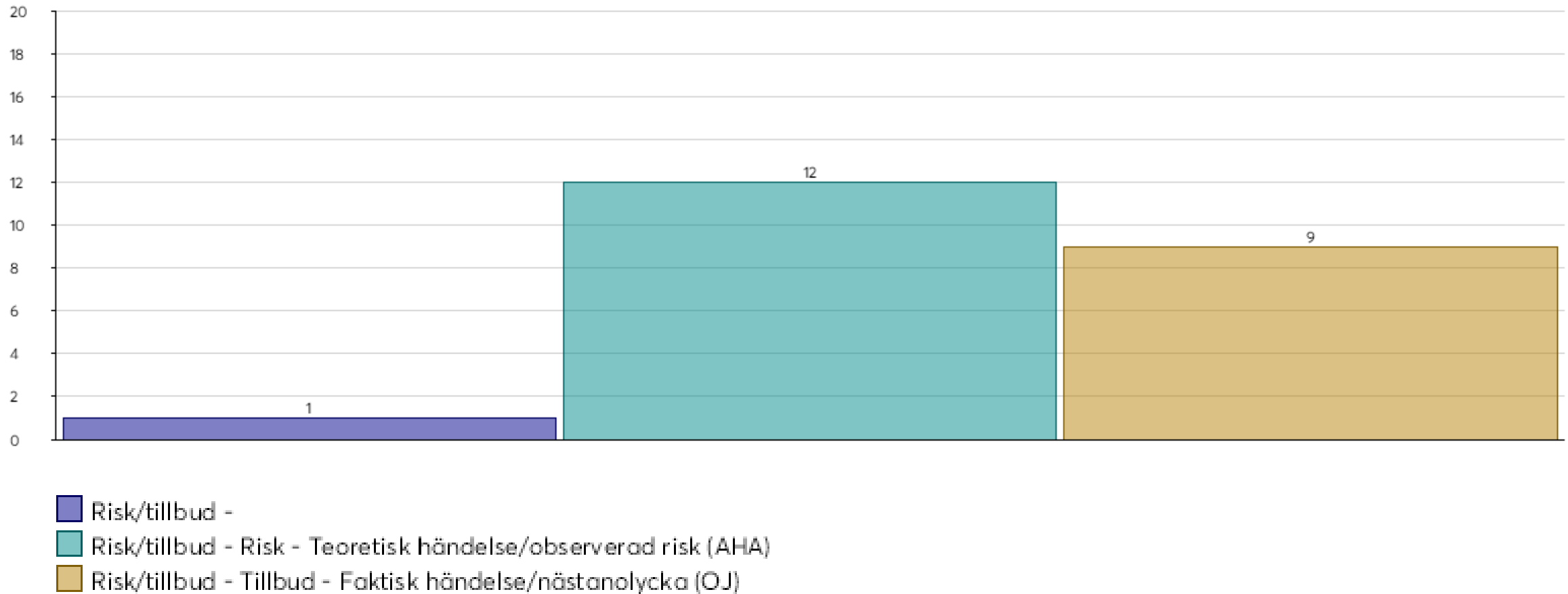
Skada (digital) - Slog emot något, trampade på något vasst / Fångats in eller dragits med

Skadeart helår 2025

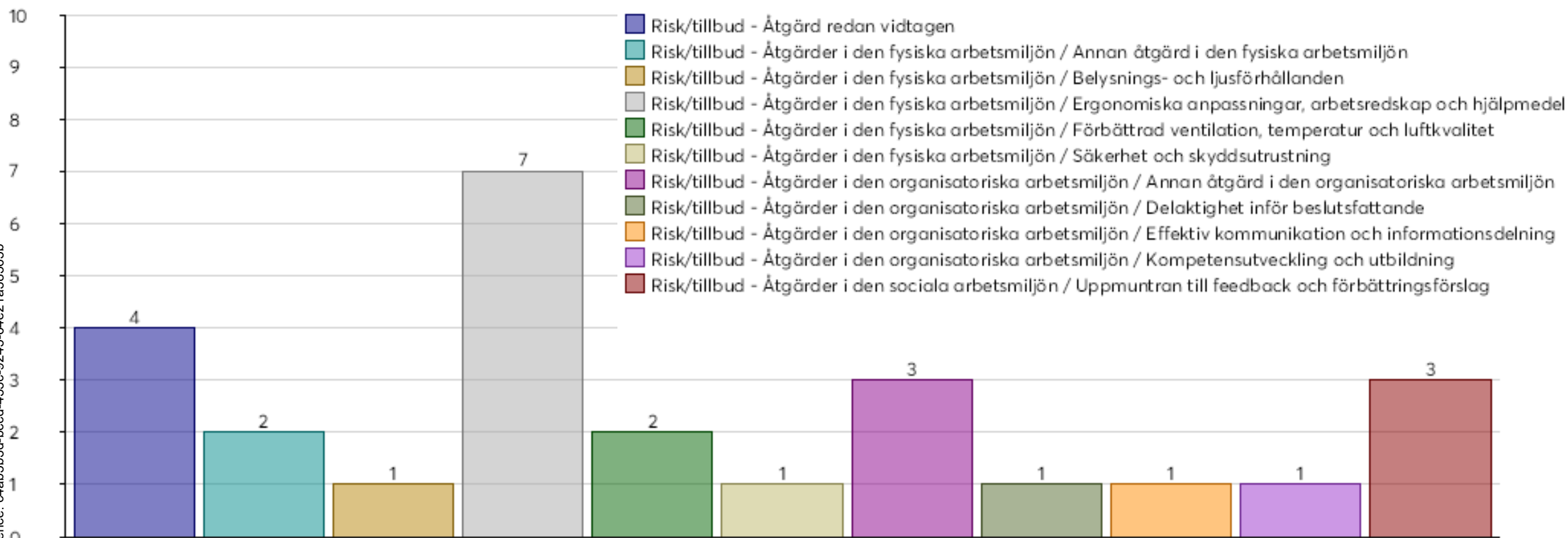


- Skada (digital)
- Skada (digital) - Annan skada / Annan skada
- Skada (digital) - Inre skador samt hjärnskakning / Hjärnskakning
- Skada (digital) - Skelettskador och frakturer / Annan typ av benfraktur
- Skada (digital) - Stukningar, sträckningar och urlidvridningar / Annan typ av stukning och sträckning
- Skada (digital) - Stukningar, sträckningar och urlidvridningar / Stukning och sträckning
- Skada (digital) - Sår och ytliga skador / Annan typ av sår eller yttlig skada
- Skada (digital) - Sår och ytliga skador / Ytliga skador
- Skada (digital) - Sår och ytliga skador / Öppna sår

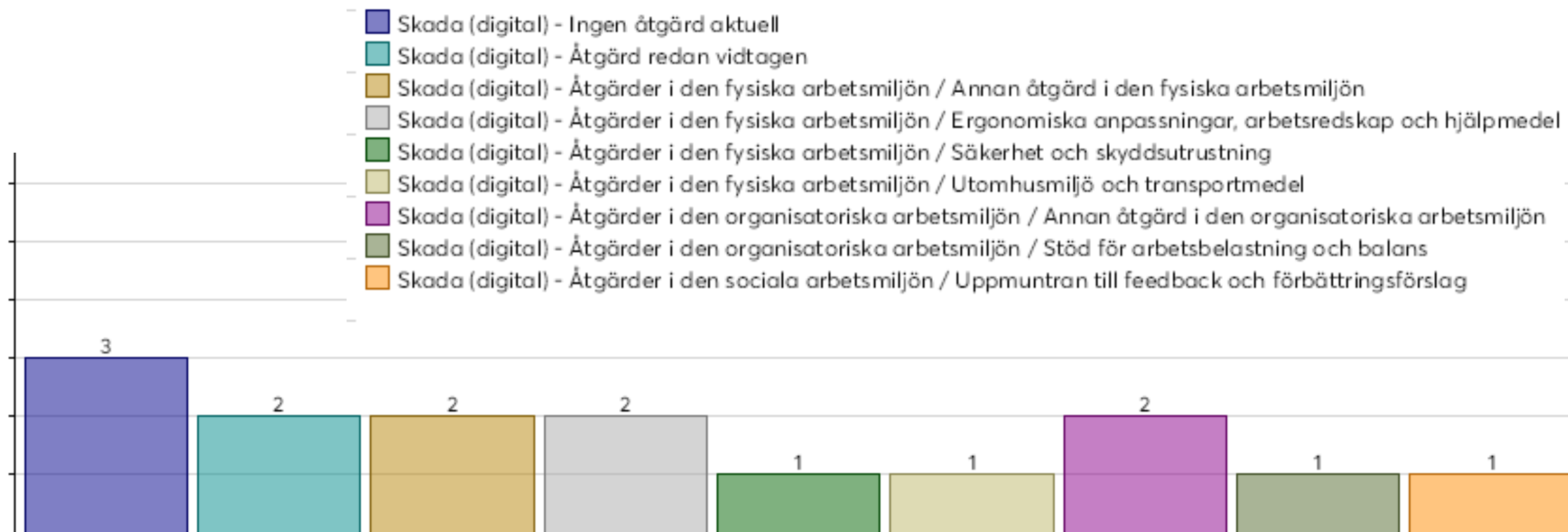
Risk eller tillbud helår 2025



Åtgärder - Risker och tillbud helår 2025



Åtgärder - Skador helår 2025



Behörigheter

- Förvaltningschefer och sektionschefer har behörighet att se hela sin sektion
– från övergripande statistik till enskilda ärenden
- Skyddsombud har tittbehörighet till hela sitt skyddsområde och kan se övergripande statistik och innehåll i enskilda ärenden

Dialog om vad som fungerar bra och vad som kan utvecklas

Exempel på områden att diskutera:

- Positiva iakttagelser
- Vad kan utvecklas inom förvaltningen avseende hanteringen av arbetsmiljöavvikelser?
- Hur har implementeringen av Stella fungerat?
- I vilken utsträckning har APT-materialet om Stella visats på APT?
- Chefs förutsättningar
- Skyddsombuds förutsättningar

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: Ulrika Wictoria Gustafsson

Date: 2026-04-14 11:47:21

BankID refno: 019d8b63-530d-745d-881e-3602712284cf



Förvaltningschef: Ulrika Gustafsson

Signed by: CHRISTINA BIRGITTA JOHANSSON

Date: 2026-04-14 13:15:46

BankID refno: 019d8bb4-2082-7644-b9ea-8e9117cc2a2c



Vision: Christina Johansson