

Mottagare
Regionstyrelsen

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Förslag till beslut

- Informationen tas emot.

Sammanfattning

På personalutskottets sammanträde den 4 februari 2026 fick regiondirektören i uppdrag att återkomma med en beskrivning av hur organisationen följer upp chefers systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) samt återkomma med den mall för medarbetarsamtal som riktas mot chefer. Regiondirektören fick även i uppdrag att ta fram fördjupade underlag och statistik kring SAM som visar på trender över tid.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet, (SAM), regleras i arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:1. Arbetsgivaren ska årligen följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken.

Systematiskt arbetsmiljöarbete kan liknas vid ett arbetssätt, en metod. Metoden beskrivs i ”SAM-hjulet” där det systematiska arbetsmiljöarbetet är en ständigt pågående process i fyra steg:

Undersöka – Riskbedöma – Åtgärda – Följa upp.

Arbetsmiljöarbetet är strukturerat utifrån att nedan arbetsuppgifter ska genomföras av chef:

Första halvåret

- Fysisk skyddsronde genomförs tillsammans med skyddsombud
- Semesterplanering

Andra halvåret

- Medarbetarundersökning, psykosocial skyddsronde
- Arbetsgivarens årliga uppföljning av SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete
- Medarbetar- och lönesamtal

Löpande aktiviteter under året

- Arbetsanpassningar
- Riskbedömningar
- Rehabiliteringar
- Arbetsmiljöavvikelser
- Digital skydds rond
- Riktlinjer för hot och våld i vardagen
- Friskfaktorsarbete
- Genomföra regelbundna arbetsplatsträffar med dialog om arbetsmiljön
- Samverka med skyddsombud i arbetsmiljöfrågor
- Utrymning/brandövning

Hur Region Gotland följer upp chefers systematiska arbetsmiljöarbete

I enlighet med lagens krav om arbetsgivarens skyldighet att årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet följer Region Gotland strukturerat upp chefers systematiska arbetsmiljöarbete genom en obligatorisk årlig uppföljning med stöd av ett digitalt arbetsmiljösystem, (Opus).

Uppföljningen sker genom att chef och skyddsombud gemensamt går igenom en fastställd checklista med frågor. Om brister identifieras ska åtgärder registreras i systemet med ansvarig och tidsplan. Uppföljningen fungerar som en internkontroll för att följa upp att chefen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt gällande föreskrifter.

Uppföljningen innebär kontroll av att:

- SAM-uppföljningen genomförts
- dokumentation av identifierade brister upprättats
- planerade och genomförda åtgärder genomförts

Chef återkopplar resultat och eventuella åtgärder till medarbetare, exempelvis vid en arbetsplatsträff. HR inom regionstyrelseförvaltningen sammanställer enkätresultaten och delger HR- chefer som presenterar resultatet i respektive nämnd och förvaltningsledningsgrupp. Enkätresultatet kan även lyftas i förvaltningarnas samverkansgrupper. Förvaltningarna initierar aktiviteter beroende på vad enkätresultatet visat. Exempel på aktivitet kan vara att informera om arbetsmiljöpolicyn på arbetsplatsträffar eller att planera deltagande i arbetsmiljöutbildning. Det organisationsövergripande resultatet av SAM-enkäten presenteras årligen i Regionstyrelsen. Den centrala samverkanskommittén, (CSK), analyserar resultatet genom arbetsmiljörådet och föreslår i den processen eventuella regionövergripande förbättringsåtgärder. I år har fokus varit att öka antalet chefer som genomgår arbetsmiljöprogrammet, tydliggöra vilket stöd företagshälsovården kan genomföra, utbildningsinsatser i friskfaktorer i syfte att stärka både chefer och skyddsombud i sina uppdrag, utvecklat riskbedömningsmallen, arbetat med

insatser som stödjer intentionerna i samverkansavtalet samt följt upp hur HR-cheferna tar resultatet vidare från SAM-enkäten i respektive förvaltning.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Den som är chef tilldelas sitt arbetsmiljöansvar genom ”fördelning”. En rättslig grund finns för hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska gå till vilket framkommer i Arbetsmiljöverkets AFS 2023:1, 9 §.

Region Gotland använder arbetsmiljösystemet Opus för att registrera fördelningar av arbetsmiljöuppgifter. Ett arbete är under pågående att få in alla chefers fördelningar i Opus. De har registrerats manuellt fram till dess att systemstödet togs i drift 2023. Chefer med tilldelade arbetsmiljöuppgifter är de som besvarar SAM-enkäten tillsammans med skyddsombud.

Antal fördelade arbetsmiljöuppgifter i Opus per förvaltning tom 2026-08-19

	Digital fördelning*	Antal chefer i förvaltningen
HSF	54	87
RSF	44	42
SOF	91	78
TSF	15	48
UAF	60	66
Totalt	264	321

*Övriga fördelningar finns registrerade i W3D3. Chefer kan delegera arbetsmiljöuppgifter till medarbetare utan att medarbetaren är chef. Därför kan antalet digitala fördelningar vara högre än antalet chefer i tabellen.

Underlag och statistik gällande SAM

Arbetsmiljösystemet Opus implementerades 2023 och samma år genomfördes SAM-uppföljningen i systemet. Tidigare år har SAM-uppföljningen genomförts via e-tjänst. Ett antagande är att svarsfrekvensen för 2023 påverkades av systembytet. Antal svar ökade från 2023 till 2024, men till mätningen 2025 sjönk svarsfrekvensen igen. En förklaring till det kan vara den korta svarstiden som uppstod på grund av ett cyberangrepp. Det digitala systemet var stängt under en längre period, vilket innebar att cheferna fick kortare svarstid än tidigare år.

Andel genomförda enkäter årlig uppföljning SAM i Opus

År	Antal chefer som fått SAM-enkäten	Svarsfrekvens
2023	351	54%

2024	357	70%
2025	315	53%

Stöd och utbildning som erbjuds till chefer i Region Gotland

För att kunna ta ett chefsansvar är det viktigt att chefer får förutsättningar att klara sina chefsuppgifter. Nya chefer genomgår en introduktion när de börjar sin anställning och erbjuds även en "HR-mentor" under sitt första år för att säkra ett nära stöd. Förutom nedanstående presenterade utbildningar finns en HR-support som ger stöd till chefer i frågor som exempelvis lön, arbetstid, ledigheter, arbetsmiljö, rekrytering, rehabilitering och arbetsrätt.

Nedan presenteras de utbildningar som erbjuds till chefer i Region Gotland:

- Ny som chef (sex fysiska utbildningsdagar)
- Digitalt introduktionsprogram för nya chefer via Kompetensportalen
- Region Gotlands arbetsmiljöutbildning (5 utbildningsmoduler)
- Grundkurs i Allmänna bestämmelser (AB)
- Utbildning i friskfaktorer för chef och skyddsombud
- Grundkurs "Ledarskap i Region Gotland" samt ledarutvecklingsprogram

Antal deltagare i chefsutbildningar

"Ny som chef i Region Gotland", 23 platser

- HT 2026: Just nu deltar 21 chefer i programmet

Antal chefer som deltagit i arbetsmiljöprogrammet under 2025 och 2026

Onlinekurs: Region Gotlands arbetsmiljöutbildning 2025 = 51 chefer (47 = C och 4 = B)

Onlinekurs: Region Gotlands arbetsmiljöutbildning 2026 = 16 chefer (14 = C och 2 = B)

- Onlinekurs: Fördelning av arbetsmiljöuppgifter 2025 = 62 chefer (47 = C, 14 = B och 1 = A)
Onlinekurs: Fördelning av arbetsmiljöuppgifter 2026 = 23 chefer (22 = C och 1 = B)
- Lärarledd kurs: Rehabilitering och arbetsanpassning 2025 = 25 chefer (23 = C och 2 = B)
Lärarledd kurs: Rehabilitering och arbetsanpassning 2026 = 11 chefer (11 = C)
- Lärarledd kurs: Arbetsmiljöarbete i praktiken-dialogtillfälle 2025 = 19 chefer (19 = C)
Lärarledd kurs: Arbetsmiljöarbete i praktiken-dialogtillfälle 2026 = 10 chefer (9 = C och 1 = B)

- Lärarledd kurs: Organisatorisk och social arbetsmiljö 2025 = 22 chefer (20 = C och 2 = B)
- Lärarledd kurs: Organisatorisk och social arbetsmiljö 2026 = 5 chefer (5 = C)

Antal deltagare i "Allmänna bestämmelser"

- Antal deltagare i Allmänna bestämmelser, AB. 5 personer har avslutat utbildningen under 2026

Antal deltagare i "Utbildning i friskfaktorer för chef och skyddsombud"

- Under perioden 202506-202606 har 406 personer genomfört utbildningen.

Antal deltagare i "Ledarutvecklingsprogrammet", 16 platser

- VT 2026: 12 chefer anmälda varav 11 har avslutat samtliga 3 fysiska dagar.
- HT 2026: 16 chefer går just nu programmet

Region Gotlands arbetsmiljöutbildning

För att stärka chefers kompetens i arbetsmiljöfrågor och tydliggöra chefers ansvar i arbetsmiljöarbetet erbjuds samtliga chefer och skyddsombud att genomgå Region Gotlands arbetsmiljöprogram.

Arbetsmiljöprogrammet ger chefer och skyddsombud grundläggande kunskaper om samband mellan arbetsmiljö, hälsa, verksamhet och ekonomi. Den omfattar kunskap om roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet, relevant lagstiftning, hantering av arbetsmiljöavvikelser, systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med friskfaktorer och organisatorisk och social arbetsmiljö.

För nya chefer är hela arbetsmiljöprogrammet obligatoriskt. Chefer som har fördelade arbetsmiljöuppgifter ska genomgå arbetsmiljöprogrammet vart femte år.

2025 reviderades upplägget av arbetsmiljöprogrammet för att öka tillgängligheten och flexibiliteten för chefer att kunna delta i utbildningen i större utsträckning.

Chefomsättning i Region Gotland (2025–2026)

Gällande chefsomsättning visas en positiv trend där antalet externa avgångar bland chefer minskade under 2026 jämfört med 2025 men samtidigt visas en negativ nettoförändring, vilket innebär att Region Gotland har färre chefer idag än vid periodens start.

Omsättning per chefsnivå

	Omsättning internt (%)	Omsättning externt (%)	Netto förändring

A Chef direkt underställd	23,25 %	23,25%	-1
B Chef på mellanchefernivå	1,71%	6,82%	-3
C 1:a linjens chef	9,17%	5,50%	-11

Tabellen ovan visar siffror för perioden jan-sept 2026

Övergripande trend

- Minskad extern utströmning: Antalet chefer som lämnar regionen för andra arbetsgivare har sjunkit. Första linjens chefer (C-chefer) gick från 20 externa avgångar under 2025 till 12 under de första tre kvartalen av 2026.
- Minskad chefstyrka: Trots rekryteringar, är nettoförändringen negativ på alla chefsnivåer. Det betyder att Region Gotland inte ersätter samtliga chefer som slutar.
- Första linjens chefer (C-chefer) är den grupp där rörligheten är störst. Den höga interna rörligheten visar att gruppen fungerar som en viktig arena för karriärutveckling, men den totala omsättningen påverkar kontinuiteten i den dagliga verksamheten.
- Mellanchefer (B-chefer), uppvisar en relativt stabil bild, även om trenden för antalet tjänster är nedåtgående. Främst är det externa avgångar som driver rörligheten.
- På högsta ledningsnivå (A-chefer) uppvisas mycket låg rörlighet.

Mall för medarbetarsamtal riktad till chefer

Alla chefer med fördelade arbetsmiljöuppgifter följs årligen upp av överordnad chef i ett medarbetarsamtal. I medarbetarsamtalet förs dialog om chefen har tillräcklig kompetens, befogenheter och resurser för uppgiften. Bifogat till denna tjänsteskrivelse finns tre medarbetarsamtalsmallar. Mallarna gäller för medarbetarsamtal med förvaltningschef, avdelningschef/verksamhetschef och enhetschef. Mallarna har funnits sedan flera år tillbaka och taktar mot Region Gotlands ledarstrategi. Justeringar av mallarna görs löpande.

Bedömning

Det är av stor vikt att chefer kan ta sitt arbetsmiljöansvar och utveckling av stödet görs löpande. Regionstyrelseförvaltningen föreslår att personalutskottet tar emot informationen.

Beslutsunderlag

Regionstyrelsen 2026-03-03 § 64

Mall för medarbetarsamtal Avdelningschef-Verksamhetschef

Mall för medarbetarsamtal Enhetschef

Mall för medarbetarsamtal Förvaltningschef

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-09-22

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Lotta Israelsson
HR Direktör