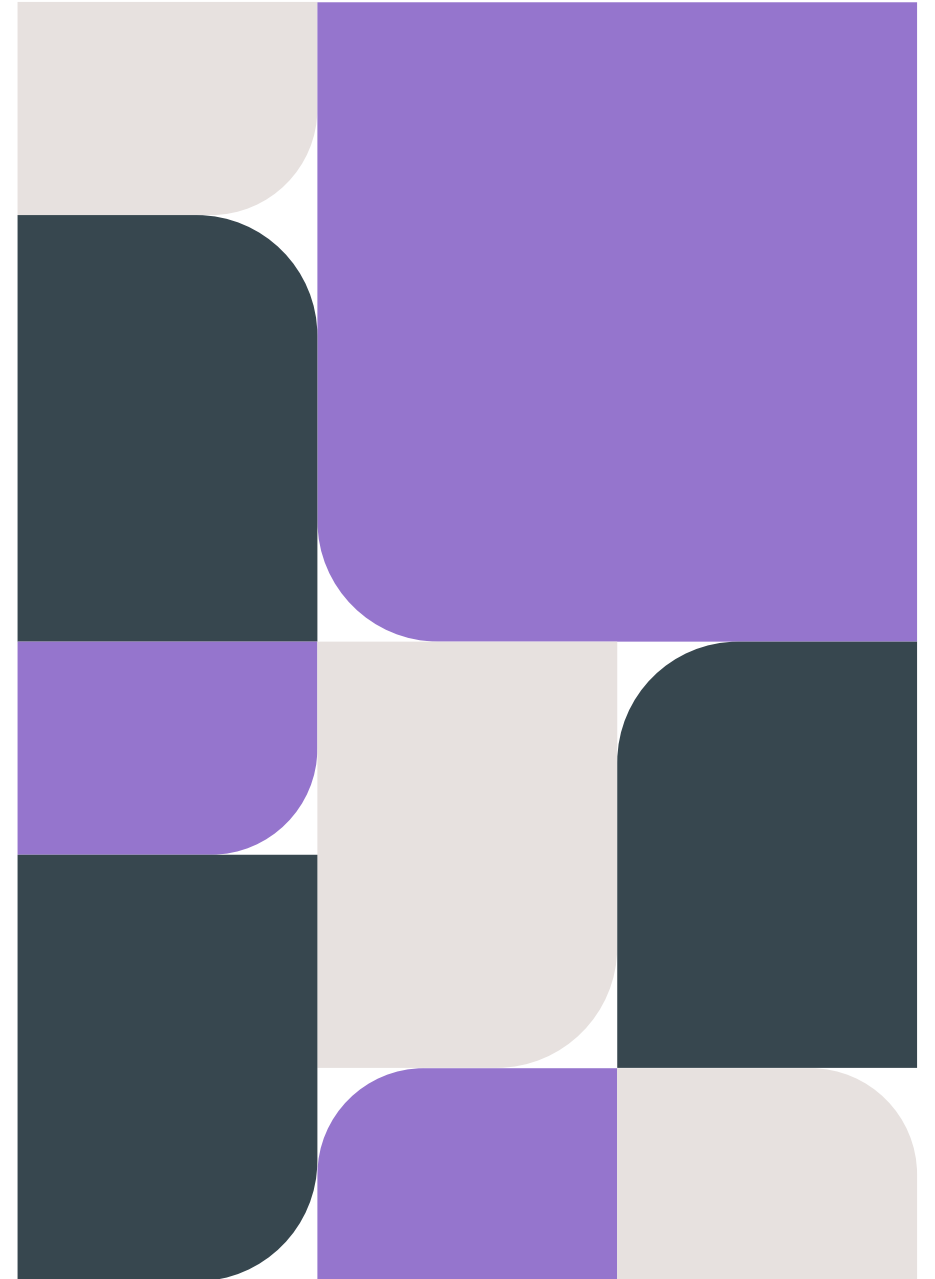


Vägledning till årlig uppföljning av SAM och likabehandling

Uppdaterad 2025-08-20



1. Rutiner i SAM

Är rutiner för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (t.ex. genom Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete) kända av chef/chefer?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är inte kända av chef/chefer, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Våra rutiner är inte levande hjälpmedel i verksamhetens SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är kända av chef/chefer, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Våra rutiner är inte levande hjälpmedel i verksamhetens SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är kända av chef/chefer, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vår verksamhet använder rutinerna som ett stöd i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

1. Rutiner i SAM

Är rutiner för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (t.ex. genom Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete) kända av skyddsombud?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är inte kända av skyddsombud, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Våra rutiner är inte levande hjälpmedel i verksamhetens SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är kända av skyddsombud, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Våra rutiner är inte levande hjälpmedel i verksamhetens SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra rutiner i SAM är kända av skyddsombud, ex. de som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vår verksamhet använder rutinerna som ett stöd i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

2. Medverkan och samverkan

Har medarbetare möjlighet att medverka i verksamhetens SAM?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Våra medarbetare känner inte till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. • Våra medarbetare får inte/har inte möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra medarbetare känner till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. • Våra medarbetare får inte/har inte möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Våra medarbetare känner till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. • Våra medarbetare får/har möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

2. Medverkan och samverkan

Har skyddsombud möjlighet att vara delaktig i verksamhetens SAM? Ex. vid planering av lokaler, organisationsförändringar och har tagit del av förhållanden i arbetsmiljön?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi saknar skyddsombud i vår verksamhet. • Vi har skyddsombud i vår verksamhet som är helt nya i sin roll. • Vårt/våra skyddsombud får/har inte möjlighet att samverka i det praktiska arbetsmiljöarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har skyddsombud i vår verksamhet, men de har bristfällig kunskap för sin roll. • Vårt/våra skyddsombud får/har begränsad möjlighet att samverka i det praktiska arbetsmiljöarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har skyddsombud i vår verksamhet och de har tillräcklig kunskap för sin roll. • Vårt/våra skyddsombud känner till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. • Vårt/våra skyddsombud får/har möjlighet att samverka i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har ni gjort en skriftlig fördelning av uppgifter i SAM till chefer i verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer. • Vi har en äldre skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer, men innehållet är inte aktuellt och/eller har inte aktuella funktioner och namn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Vår fördelning är endast ett dokument och lever inte i vardagen. Innehåll och mottagande chefs förutsättningar diskuteras inte ex. vid utvecklingssamtal chef/chef. • Våra skyddsombud och medarbetare är informerade om innehållet i fördelningen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Vår fördelning hålls aktuell via regelbunden dialog chef/chef ex. vid utvecklingssamtal chef/chef. • Våra skyddsombud och medarbetare är informerade om innehållet i fördelningen.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de chefer som tilldelats uppgifter i SAM tillräckliga befogenheter för uppgifterna dvs. möjlighet att vidta åtgärder?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar befogenheter för alla de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar befogenheter för vissa av de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har befogenheter för alla de uppgifter de tilldelats.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de chefer som tilldelats uppgifter i SAM tillräckliga resurser för uppgifterna, ex. kompetensmässigt eller ekonomiskt?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar resurser för vissa av de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de chefer som tilldelats uppgifter i SAM tillräckligt med teoretiska kunskaper för uppgifterna?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer saknar teoretiska kunskaper för vissa av de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de chefer som tilldelats uppgifter i SAM tillräcklig kompetens att omsätta kunskapen i praktiken för uppgifterna?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De saknar förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i samtliga tilldelade uppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De saknar förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i vissa tilldelade uppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra chefer har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De har förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i alla tilldelade uppgifter.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har ni gjort en fördelning av uppgifter i SAM till arbetsledare eller andra medarbetare i verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Vi har en äldre skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare eller andra medarbetare – men innehållet är inte aktuellt och/eller har inte aktuella funktioner och namn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Vår fördelning är endast ett dokument och lever inte i vardagen. Innehåll och mottagande arbetsledares/medarbetares förutsättningar diskuteras inte ex. vid utvecklingssamtal. • Våra skyddsombud och medarbetare är informerade om innehållet i fördelningen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Vår fördelning hålls aktuell via regelbunden dialog vid utvecklingssamtal. • Våra skyddsombud och medarbetare är informerade om innehållet i fördelningen.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de som tilldelats uppgifter i SAM tillräckliga befogenheter för uppgifterna, dvs. möjlighet att vidta åtgärder?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar befogenheter för alla de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar befogenheter för vissa av de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har befogenheter för alla de uppgifter de tilldelats.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de som tilldelats uppgifter i SAM tillräckliga resurser för uppgifterna, ex. kompetensmässigt eller ekonomiskt?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar resurser för vissa av de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de som tilldelats uppgifter i SAM tillräckliga teoretiska kunskaper för uppgifterna?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare saknar teoretiska kunskaper för vissa av de uppgifter de tilldelats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats.

3. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de som tilldelats uppgifter i SAM tillräcklig kompetens att omsätta kunskapen i praktiken för uppgifterna?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De saknar förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i samtliga tilldelade uppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De saknar förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i vissa tilldelade uppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till arbetsledare och/eller andra medarbetare - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Våra arbetsledare och/eller andra medarbetare har kunskaper för de uppgifter de tilldelats. De har förmågan att omsätta kunskapen till praktiskt arbete i alla tilldelade uppgifter.

4. Risker i arbetet

Har medarbetare fått tillräckligt med kunskaper om vilka risker det finns i arbetet?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare saknar kunskaper om de risker som finns i deras arbete. Vi saknar skrivna rutiner för alla riskfyllda arbetsuppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare saknar kunskaper om vissa av de risker som finns i deras arbete. Vi saknar skrivna rutiner för vissa riskfyllda arbetsuppgifter. Våra skrivna rutiner för vissa riskfyllda arbetsuppgifter revideras inte regelbundet. 	<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare får regelbundet kunskaper om de risker som finns i deras arbete. Vi har skrivna rutiner för alla riskfyllda arbetsuppgifter. Våra skrivna rutiner för riskfyllda arbetsuppgifter revideras regelbundet.

4. Risker i arbetet

Har medarbetare fått tillräckligt med kunskaper om hur de, utifrån riskerna, ska kunna utföra arbetet säkert?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare får inte introduktion om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt när de börjar i verksamheten. Vi saknar skrivna rutiner för riskfyllda arbetsuppgifter, dvs. där medarbetarna kan inte läsa sig till hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt. 	<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare får introduktion om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt när de börjar arbeta i verksamheten. Våra medarbetare får ingen ny introduktion när nya arbetsuppgifter och risker tillkommer i arbetet. Vi saknar skrivna rutiner för vissa riskfyllda arbetsuppgifter. Medarbetarna kan inte läsa sig till hur dessa arbetsuppgifter ska utföras på ett säkert sätt. 	<ul style="list-style-type: none"> Våra medarbetare får introduktion om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt när de börjar arbeta i verksamheten. Vi följer upp arbetssättet efter introduktionen. Uppföljningen görs av chef, handledare eller motsvarande på medarbetarens arbetsplats. Vi introducerar medarbetare löpande när nya arbetsuppgifter och risker tillkommer i arbetet. Arbetssättet följs upp efter introduktionen av chef, handledare eller motsvarande. Vi har skrivna rutiner för alla riskfyllda arbetsuppgifter dvs. där medarbetarna vid oklarheter kan läsa sig till hur arbets-uppgifter ska utföras på ett säkert sätt. Vid större oklarheter kontaktas chef, handledare eller motsvarande.

5. Undersökningar och riskbedömningar

Har ni gjort regelbundna undersökningar av arbetsmiljön genom exempelvis arbetsmiljöronder, enkäter eller APT?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi undersöker inte regelbundet vår fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö. • Vi har bristfälliga checklistor/stöd för undersökningar av vår arbetsmiljö. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi undersöker vissa delar av vår arbetsmiljö regelbundet via skyddsronder. • Vi har bra checklistor/stöd för undersökningar av vissa delar av vår arbetsmiljö. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi undersöker regelbundet vår fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljö via ex. daglig dialog, skyddsronder, enkäter och utvecklingssamtal. • Vi har ett årshjul som stöd för våra regelbundna undersökningar av arbetsmiljön. Vi lägger in tidpunkter för genomförande av skyddsronder, enkäter och utvecklingssamtal samt arbetsplatsträffar i detta. • Vi har bra checklistor/stöd för undersökningar av vår fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljö.

5. Undersökningar och riskbedömningar

Har ni gjort riskbedömningar utifrån resultatet från undersökningarna av arbetsmiljön?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer inte allvarlighetsgraden på de risker som identifieras vid eventuella undersökningar av vår arbetsmiljö. • Vi för ingen dialog i t.ex. en arbetsgrupp om allvarlighetsgraden på de risker som kommer upp löpande från våra skyddsombud och medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer allvarlighetsgraden på vissa risker i arbetsmiljön, t.ex. de som identifieras via skyddsronder. • Vi bedömer inte allvarlighetsgraden på identifierade risker systematiskt i t.ex. en arbetsgrupp eller med stöd av mallar. Vi går direkt på en dialog kring om vi behöver göra en åtgärd eller inte för att minska risken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer allvarlighetsgraden på alla risker som identifieras vid undersökningar av vår fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljö. • Vi bedömer allvarlighetsgraden via dialog i t.ex. en väl sammansatt arbetsgrupp. Dialogen kan ske med stöd av en mall där gruppen värderar sannolikheten för att en identifierad risk inträffar och hur allvarligt det blir om risken inträffar.

6. Riskbedömningar inför förändringar

Har ni identifierat möjliga risker i arbetsmiljön inför förändringar i verksamheten genom risk- och konsekvensanalys (RoK)?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi identifierar inte de möjliga riskerna vi kan se i arbetsmiljön inför en förändring, dvs. innan förändringen är genomförd. • Vi har ingen systematik i att identifiera möjliga risker i arbetsmiljön inför en förändring. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi identifierar möjliga risker i arbetsmiljön, inför och löpande under genomförandet av förändringen. • Vi har ingen systematik för att identifiera möjliga risker i arbetsmiljön via ett arbete i grupper inför förändringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi identifierar systematiskt möjliga risker i den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön inför en förändring. Detta arbete görs i en väl sammansatt arbetsgrupp vid ett eller flera tillfällen i god tid före genomförandet av förändringen.

6. Riskbedömningar inför förändringar

Har ni bedömt allvarlighetsgraden på möjliga risker i arbetsmiljön?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer inte allvarlighetsgraden på möjliga risker i arbetsmiljön inför förändring. • Vi för ingen dialog i t.ex. en arbetsgrupp om riskers allvarlighetsgrad inför förändring. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer riskernas allvarlighetsgrad via dialog i t.ex. den arbetsgrupp som genomför förändringen. • Vi har ingen systematik för att bedöma allvarlighetsgraden av möjliga risker i arbetsmiljön via ett arbete i grupper inför förändringen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi bedömer systematiskt möjliga riskers allvarlighetsgrad i den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön inför förändring. Detta arbete görs i en väl sammansatt arbetsgrupp vid ett eller flera tillfällen i god tid före genomförandet av förändringen.

6. Riskbedömningar inför förändringar

Har ni följt upp arbetsmiljön och risk- och konsekvensanalysen efter det att förändringen är genomförd?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi följer inte upp arbetsmiljön och möjliga risker efter det att förändringen är genomförd. • Vi tar inte till oss synpunkter på möjliga risker i arbetsmiljön från medarbetarna och skyddsombud, efter genomförd förändring. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi följer upp resultatet av förändringen ur ett helhetsperspektiv t.ex. vid ett möte med berörda medarbetare och skyddsombud. • Våra medarbetare och skyddsombud har möjlighet att framföra synpunkter på möjliga risker i arbetsmiljön efter genomförd förändring, t.ex. vid uppföljningsmöte eller löpande till ansvarig chef. • Vi bedömer riskernas allvarlighetsgrad i dialog med medarbetarna och skyddsombud under t.ex. ett uppföljningsmöte eller via dialog chef/medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi följer upp den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön och möjliga risker som kvarstår efter genomförd förändring. Detta arbete görs av den väl sammansatta arbetsgruppen som inför genomförandet av förändringen identifierade möjliga risker, efter förändringen. • Underlag för uppföljningen är bl.a. dokumentation från det arbete som ovanstående arbetsgrupp gjorde inför och under genomförandet av förändringen.

7. Ohälsa, olycksfall och tillbud

Har ni gjort utredningar av tillbud som inträffat i verksamheten? (Tillbud är en händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall men inte gjorde det)

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar inte tillbud i MedControl PRO. • Vi utreder inte tillbud i syfte att förebygga upprepning. • Vi för ingen dialog på arbetsplatsträffen om inträffade tillbud. • Vi gör ingen årlig sammanställning och analys över inträffade tillbud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar tillbud i MedControl PRO. • Vi utreder bristfälligt tillbud och genomför få åtgärder i syfte att förebygga en upprepning. • Vi ger bristfällig information om inträffade tillbud på arbetsplatsträffen. • Vi gör en årlig sammanställning över inträffade tillbud, men vi gör ingen analys av materialet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar tillbud i MedControl PRO. • Vi utreder tillbud och genomför åtgärder i syfte att förebygga en upprepning. • Vi informerar och för en dialog på arbetsplatsträffen om inträffade tillbud med fokus på händelsen, inte person. • Vi gör en årlig sammanställning över inträffade tillbud och en analys av materialet.

7. Ohälsa, olycksfall och tillbud

Har ni gjort utredningar av ohälsa och olycksfall (arbetsskada) som inträffat i verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar inte arbetsskador i MedControl PRO. • Vi utreder inte arbetsskador i syfte att förebygga upprepning. • Vi för ingen dialog på arbetsplatsträffen om inträffade arbetsskador. • Vi gör ingen årlig sammanställning och analys över inträffade arbetsskador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar arbetsskador i MedControl PRO. • Vi utreder bristfälligt arbetsskador och genomför få åtgärder i syfte att förebygga en upprepning. • Vi ger bristfällig information på arbetsplatsträffen om inträffade arbetsskador. • Vi gör en årlig sammanställning över inträffade arbetsskador, men gör ingen analys av materialet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi rapporterar arbetsskador i MedControl PRO. • Vi utreder arbetsskador och genomför åtgärder i syfte att förebygga en upprepning. • Vi informerar och för en dialog på arbetsplatsträffen om inträffade arbetsskador med fokus på händelsen, inte person. • Vi gör en årlig sammanställning och analys över inträffade arbetsskador.

8. Handlingsplaner

Har ni skrivit handlingsplaner när det gäller risker i arbetsmiljön som inte kunnat åtgärdas omedelbart?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none">• Vi dokumenterar inte de åtgärder som inte genomförs direkt i protokoll eller handlingsplaner.	<ul style="list-style-type: none">• Vi dokumenterar de åtgärder som inte genomförs direkt i protokoll från olika möten.	<ul style="list-style-type: none">• Vi dokumenterar de åtgärder som inte genomförs direkt i handlingsplaner med ansvarig, när de ska vara klara och när uppföljning ska göras.

9. Uppföljning av åtgärder

Har ni följt upp handlingsplanerna så att genomförda åtgärder fått avsedd effekt?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har inget system för att följa upp att genomförda åtgärder fått avsedd effekt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi följer upp att genomförda åtgärder fått avsedd effekt via t.ex. protokoll i kommande möten. • Vi missar en del uppföljningar när det går lång tid mellan genomförande av åtgärd och uppföljningen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi följer upp att genomförda åtgärder fått avsedd effekt. • Vi dokumenterar resultatet av uppföljningen i handlingsplaner, dvs. om åtgärden fått avsedd effekt.

10. Stöd från HR-funktionen

Har du som chef vid behov samarbetat med HR-funktionen för stöd när kunskap saknats inom den egna verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen kunskap om när vi kan använda HR-funktionen i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vi har ingen kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vi för ingen dialog med HR-funktionen om vårt samarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har viss kunskap om och använder HR-funktionens stöd i arbetsmiljöarbetet på individnivå, t.ex. vid arbetsanpassning och rehabilitering. • Vi har viss kunskap om hur vi kan använda HR-funktionen i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. • Vi har viss kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. • Vi för bristfällig dialog med HR-funktionen om utveckling av vårt samarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i vårt hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbetsmiljöarbete. • Vi anlitar HR-funktionen löpande när vi saknar kunskap inom någon av ovanstående tre delar i vårt arbetsmiljöarbete. • Vi för löpande dialog med HR-funktionen om utveckling av vårt samarbete.

10. Stöd från företagshälsovården

Har du som chef vid behov anlitat företagshälsovård eller motsvarande för stöd i arbetsmiljöfrågor när kunskap saknats i den egna verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har ingen kunskap om när vi kan använda företagshälsovården i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vi har ingen kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. • Vi för ingen dialog med företagshälsovården om vårt samarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har viss kunskap och använder företagshälsovården i arbetsmiljöarbetet på individnivå, t.ex. vid arbetsanpassning och rehabilitering. • Vi har viss kunskap om hur vi kan använda företagshälsovården i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. • Vi har viss kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i vårt hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbetsmiljöarbete. • Vi anlitar företagshälsovården löpande när vi saknar kunskap inom någon av ovanstående tre delar i vårt arbetsmiljöarbete. • Vi för löpande dialog med företagshälsovården om utveckling av vårt samarbete.

11. Årlig uppföljning SAM

Har ni säkerställt att årlig uppföljning av SAM utförts på samtliga nivåer inom förvaltningen? *Obs. frågan besvaras endast på förvaltningsnivå.*

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi har inte säkerställt att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom förvaltningen. • Vi har mindre än 50 % av våra enheter som gjort årlig uppföljning av SAM. • Vi har inte underlag för att säkert kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har säkerställt att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom förvaltningen. • Vi har mellan 50 %-70 % av våra enheter som gjort årlig uppföljning av SAM. • Vi har visst underlag för att kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har säkerställt och följt upp att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom förvaltningen. • Vi har mer än 70 % av våra enheter som gjort årlig uppföljning av SAM. • Vi har underlag för att kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM.

Likabehandling – Uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

- Checklista som används vid årlig uppföljning SAM har kompletterats med uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.
- Åtgärder som gäller likabehandling ska redovisas separat. Dvs. att de är ytterligare åtgärder förutom de som görs utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

12. Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har du som chef genomgått utbildningen "En arbetsplats fri från diskriminering" eller har motsvarande kunskap från annan utbildning?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> Jag har ingen utbildning eller kunskap kring diskrimineringslagen och kravet på åtgärder. 	<ul style="list-style-type: none"> Jag har inte gått utbildning "En arbetsplats fri från diskriminering", men har inbokad tid för utbildning. Jag har annan utbildning kring diskrimineringslagen, men det var mer än 5 år sedan. 	<ul style="list-style-type: none"> Jag har genomgått utbildningen "En arbetsplats fri från diskriminering". Jag har genomgått annan utbildning kring diskrimineringslagen och lagens krav på aktiva åtgärder för 1-3 år sedan.

12. Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Är "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" som finns i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete känd av dig som chef?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> Jag känner inte till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete", men har inte satt mig in i innehållet. 	<ul style="list-style-type: none"> Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete". Jag har läst och börjat arbeta med åtgärder.

12. Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Pågår det något arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen inom områden: arbetsförhållanden (t.ex. normer på arbetsplatsen), lön och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran och/eller förena föräldraskap med förvärvsarbete?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
<ul style="list-style-type: none"> • Vi känner inte till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete". • Vi arbetar inte aktivt med åtgärder enligt diskrimineringslagen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete", men har inte satt oss in i innehållet. • Vi arbetar aktivt inom ett av områdena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete". Vi har läst och börjat arbeta med åtgärder. • Det pågår ett aktivt arbete inom minst ett av områdena.