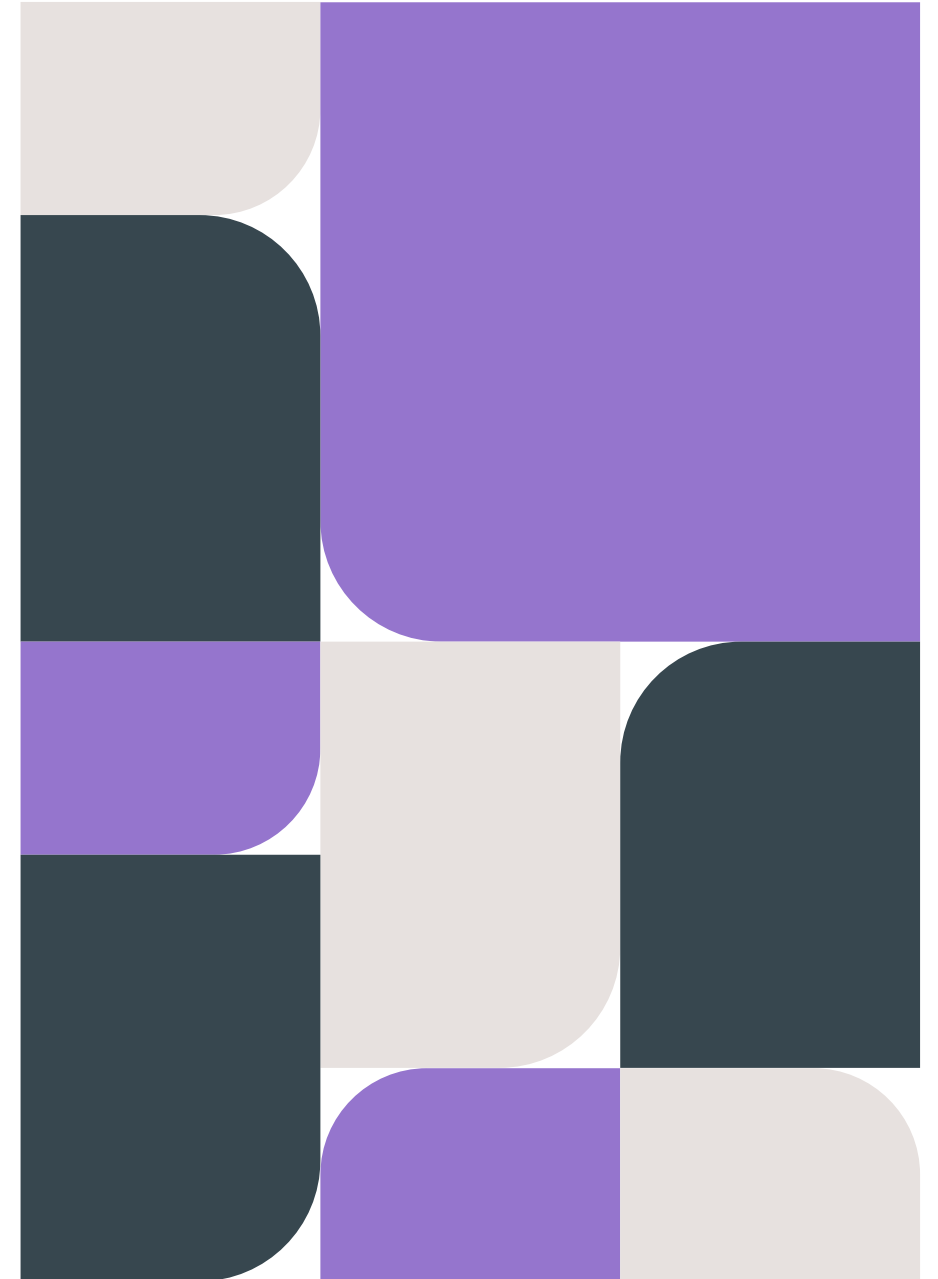


Vägledning till årlig uppföljning av SAM och likabehandling

Chef över chef

Uppdaterad 2026-08-28



1.1 Rutiner i SAM

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

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• 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.	• 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.	• 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.

2.1 Medverkan och samverkan

Har underställda chefer 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
- Mina underställda chefer känner inte till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. - Mina underställda chefer får inte/har inte möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet.	- Mina underställda chefer känner till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. - Mina underställda chefer får inte/har inte möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet.	- Mina underställda chefer känner till vilken roll de har i vårt arbetsmiljöarbete. - Mina underställda chefer får/har möjlighet att delta i det praktiska arbetsmiljöarbetet.

3.1 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har du gjort en skriftlig fördelning av uppgifter i SAM till dina underställda chefer?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom förvaltningar i VGR.pdf](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• 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.	• 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.	• 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.

3.2 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
• 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.	• 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.	• 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.

3.2 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
• Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar resurser för vissa av de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer har resurser för alla de uppgifter de tilldelats. Resurser kan vara budget, personal, utrustning, lokaler och egen tid.

3.2 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
• Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar teoretiska kunskaper för vissa av de uppgifter de tilldelats.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer har teoretiska kunskaper för alla de uppgifter de tilldelats.

3.2 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har de chefer som tilldelats uppgifter i SAM tillräcklig kompetens att omsätta kunskap 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
• Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar kompetens för de arbetsmiljöuppgifter de tilldelats.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer saknar kompetens för vissa av de arbetsmiljöuppgifter de tilldelats.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Mina underställda chefer har kompetens för de arbetsmiljöuppgifter de tilldelats.

3.3 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Har du i samtal med dina underställda chefer följt upp hur de tilldelade arbetsmiljöuppgifterna har fungerat under året?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom förvaltningar i VGR.pdf](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• Vi har ingen skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Det sker inga samtal för att följa upp arbetsmiljöuppgifterna under året.	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Det sker sällan uppföljning av arbetsmiljöuppgifterna	• Vi har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer - med aktuellt innehåll och aktuella funktioner och namn. • Jag har samtal sker regelbundet, flera gånger under året, hur arbetsmiljöuppgifterna fungerar

4.1 Risker i arbetet

Har underställda chefer 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
• Mina underställda chefer saknar kunskaper om de risker som finns i deras arbete. • Vi saknar skrivna rutiner för alla riskfyllda arbetsuppgifter.	• Mina underställda chefer 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.	• Mina underställda chefer 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.

4.2 Risker i arbetet

Har underställda chefer 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
- Mina underställda chefer 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.	- Mina underställda chefer får introduktion om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt när de börjar arbeta i verksamheten. - Mina underställda chefer 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.	- Mina underställda chefer får introduktion om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt när de börjar arbeta i verksamheten. - Jag följer upp arbetssättet efter introduktionen. - Jag introducerar mina underställda chefer löpande när nya arbetsuppgifter och risker tillkommer i arbetet. Arbetssättet följs upp efter introduktionen. - Vi har skrivna rutiner för alla riskfyllda arbetsuppgifter. Mina underställda chefer vid oklarheter kan läsa sig till hur arbetsuppgifter ska utföras på ett säkert sätt. Vid större oklarheter kontaktas chef, handledare eller motsvarande.

5.1 Undersökningar och riskbedömningar

Har du gjort regelbundna undersökningar av dina underställda chefers arbetsmiljö 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
- Jag undersöker inte regelbundet mina underställda chefers fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö. - Vi har bristfälliga checklistor/stöd för undersökningar av vår arbetsmiljö.	- Jag undersöker vissa delar av mina underställda chefers arbetsmiljö regelbundet via skyddsronder. - Vi har bra checklistor/stöd för undersökningar av vissa delar av vår arbetsmiljö.	- Jag undersöker regelbundet mina underställda chefers 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.

5.2 Undersökningar och riskbedömningar

Har du 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
• 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.	• 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.	• 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.

6.1 Riskbedömningar inför förändringar

Har du identifierat möjliga risker i dina underställda chefers arbetsmiljö 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
- Jag identifierar inte de möjliga riskerna för mina underställda chefers arbetsmiljön inför en förändring, dvs. innan förändringen är genomförd. - Vi har ingen systematik i att identifiera möjliga risker i arbetsmiljön inför en förändring.	- Jag identifierar möjliga risker för mina underställda chefers arbetsmiljö, 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.	Jag identifierar systematiskt möjliga risker i den fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljön för mina underställda chefer inför en förändring. Detta arbete görs i en väl sammansatt arbetsgrupp vid ett eller flera tillfällen i god tid före genomförandet av förändringen.

6.2 Riskbedömningar inför förändringar

Har du bedömt allvarlighetsgraden på identifierade risker i dina underställda chefers arbetsmiljö?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• 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.	• 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.	• 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.

6.3 Riskbedömningar inför förändringar

Har du 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
• 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.	• 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.	• 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.

7.1 Ohälsa, olycksfall och tillbud

Har du gjort utredningar av tillbud som inträffat för dina underställda chefer? (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
• 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.	• 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.	• 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.

7.2 Ohälsa, olycksfall och tillbud

Har du gjort utredningar av ohälsa och olycksfall (arbetsskada) som inträffat för dina underställda chefer?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• 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.	• 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.	• 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.

8.1 Handlingsplaner

Har du skrivit handlingsplaner när det gäller risker i arbetsmiljön för dina underställda chefer 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
• Vi dokumenterar inte de åtgärder som inte genomförs direkt i protokoll eller handlingsplaner.	• Vi dokumenterar de åtgärder som inte genomförs direkt i protokoll från olika möten.	• Vi dokumenterar de åtgärder som inte genomförs direkt i handlingsplaner med ansvarig, när de ska vara klara och när uppföljning ska göras.

9.1 Uppföljning av åtgärder

Har du 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
• Vi har inget system för att följa upp att genomförda åtgärder fått avsedd effekt.	• 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.	• Vi följer upp att genomförda åtgärder fått avsedd effekt. • Vi dokumenterar resultatet av uppföljningen i handlingsplaner, dvs. om åtgärden fått avsedd effekt.

10.1 Stöd från HR-funktionen

Har du som chef vid behov samarbetat med HR-funktionen för stöd i arbetet med att utveckla dina underställda chefers arbetsmiljö?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
- Jag har ingen kunskap om när vi kan använda HR-funktionen i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. - Jag har ingen kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. - Jag för ingen dialog med HR-funktionen om vårt samarbete.	- Jag har viss kunskap om och använder HR-funktionens stöd i arbetsmiljöarbetet på individnivå, t.ex. vid arbetsanpassning och rehabilitering. - Jag har viss kunskap om hur vi kan använda HR-funktionen i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. - Jag har viss kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. - Jag för bristfällig dialog med HR-funktionen om utveckling av vårt samarbete.	- Jag har kunskap om vad HR-funktionen kan ge för stöd i hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbetsmiljöarbete för mina underställda chefer. - Jag 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.

10.2 Stöd från företagshälsovården

Har du som chef vid behov samarbetat med företagshälsovården för stöd i arbetet med att utveckla dina underställda chefers arbetsmiljö?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
- Jag har ingen kunskap om när vi kan använda företagshälsovården i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. - Jag har ingen kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i vårt hälso- och arbetsmiljöarbete. - Jag för ingen dialog med företagshälsovården om vårt samarbete.	- Jag har viss kunskap och använder företagshälsovården i arbetsmiljöarbetet på individnivå, t.ex. vid arbetsanpassning och rehabilitering. - Jag har viss kunskap om hur vi kan använda företagshälsovården i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. - Jag har viss kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete.	- Jag har kunskap om vad företagshälsovården kan ge för stöd i hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbetsmiljöarbete för mina underställda chefer. - 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.

11.1 Årlig uppföljning SAM

Har du säkerställt att årlig uppföljning av SAM har utförts av dina underställda chefer?

Vägledning – Var befinner vi oss?

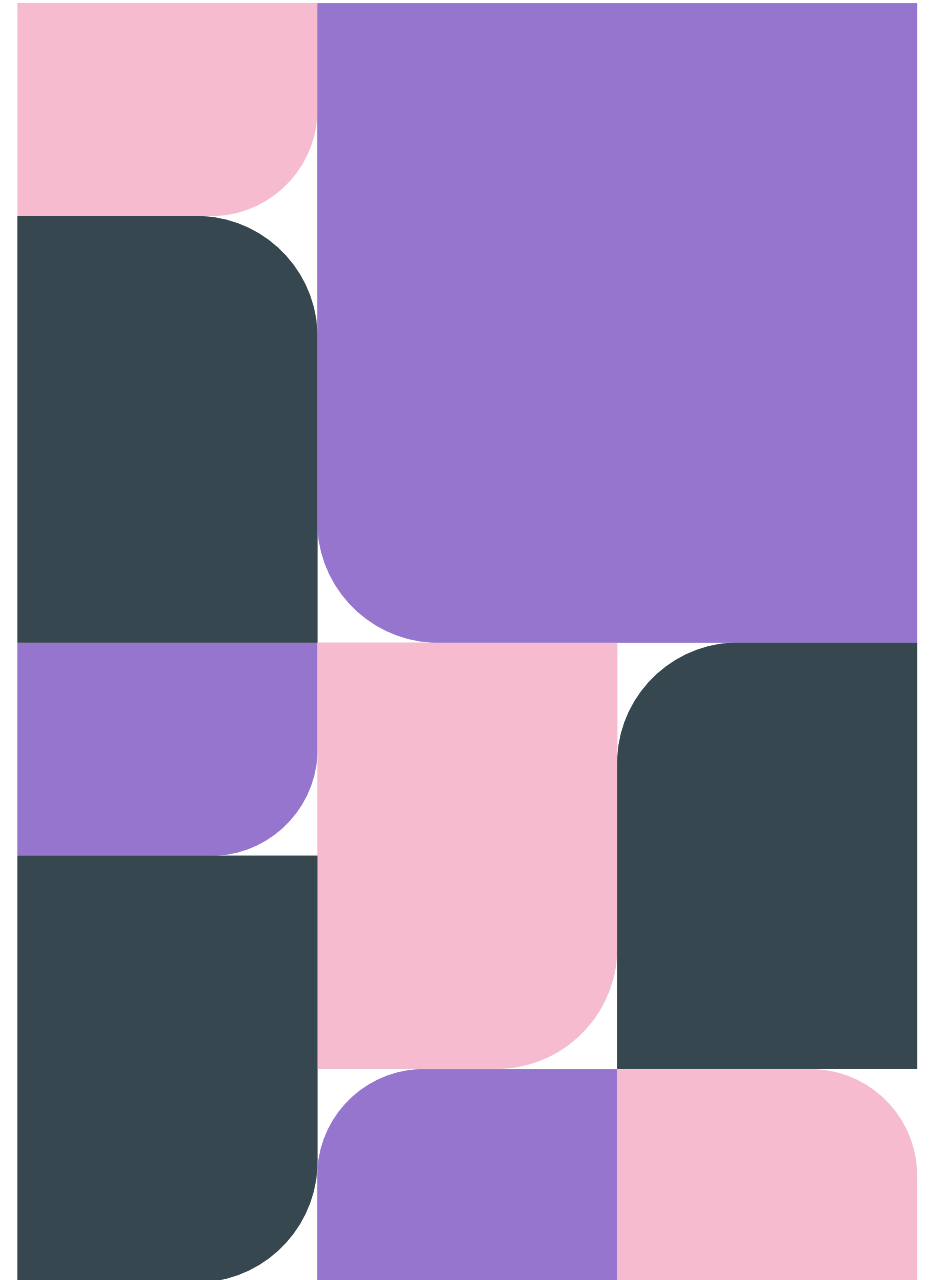
Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
- Jag har inte säkerställt att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom min verksamhet/område. - Mindre än 50 % av mina chefer som gjort årlig uppföljning av SAM. - Vi har inte underlag för att säkert kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM.	- Jag har säkerställt att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom min verksamhet/område. - Minst 70 % av mina chefer har gjort årlig uppföljning av SAM. - Vi har visst underlag för att kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM.	- Jag har säkerställt och följt upp att den årliga uppföljningen av SAM gjorts inom min verksamhet/område. - Alla mina chefer har gjort årlig uppföljning av SAM. - Vi har underlag för att kunna bedöma förbättringsområden och styrkor i SAM.

Likabehandling

– Uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

I checklista för årlig uppföljning SAM ingår även uppföljning av aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Åtgärder som gäller likabehandling redovisas separat då de är utöver det som görs utifrån uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



12.1 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.

[Utbildning: En arbetsplats fri från diskriminering](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Jag har ingen utbildning eller kunskap kring diskrimineringslagen och kravet på åtgärder.	- 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.	- 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.

12.2 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.

[Guide - Likabehandling - Västra Götalandsregionen](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Jag känner inte till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete.	Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete", men har inte satt mig in i innehållet.	Jag känner till "Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen" i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete". Jag har läst och börjat arbeta med att identifiera risker för diskriminering och genomföra åtgärder.

12.3 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering varit en del av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete under året?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• Vi arbetar inte aktivt med åtgärder enligt diskrimineringslagen som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	• Vi har påbörjat arbetet att integrera aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.	• Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen åtgärder är en integrerad del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

12.4 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har arbetet med aktiva åtgärder genomförts i samverkan med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
• Nej, vi har ännu inte påbörjat arbetet med att samverka med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.	• Vi har påbörjat en dialog om hur vi ska samverka tillsammans med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.	• Ja, arbetet genomförs i samverkan med medarbetare/skyddsombud/fackliga företrädare.

12.5 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har frågor om likabehandling, diskriminering, trakasserier och andra hinder för lika rättigheter tagits upp regelbundet i verksamhetens forum, till exempel ledningsgruppsmöten eller samverkansmöten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi har inte kommit igång med att ta upp frågor om likabehandling, hur vi kan förebygga diskriminering, hantera uppkomna situationer eller vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt på ledningsgruppen eller samverkansmöten.	Vi har påbörjat ett arbete med att ta upp frågor om likabehandling på våra olika forum så som ledningsgruppen och samverkansmöten och har vid något tillfälle under året exempelvis samtalat om hur vi kan förebygga diskriminering, samtala om hur uppkomna situationer kan hanteras och vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt.	Vi arbetar regelbundet med att ta upp frågor om likabehandling på våra olika forum så som ledningsgruppen och samverkansmöten exempelvis genom att ha dialog om hur vi kan förebygga diskriminering, samtala om hur uppkomna situationer kan hanteras och vilka hinder som finns för att alla ska kunna komma till sin rätt.

12.6 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni under året undersökt risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Risker för diskriminering](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi har inte påbörjat arbetet med att identifiera risker för diskriminering.	Vi har påbörjat arbetet med att identifiera risker för diskriminering inom något av de fem områdena Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Vi har ett aktivt arbete med att identifiera risker för diskriminering i flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete

12.7 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni uppmärksammat om det finns normer, attityder eller jargong i verksamheten som kan innebära risk för diskriminering eller exkludering?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

[Samtalsmaterial - ledningsgrupper](#)

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Vi arbetar inte med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på enheten/avdelningen.	- Vi har börjat planera för att arbeta med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på vår enhet/avdelning. - Vi planerar att använda oss av samtalsmaterialet för ledningsgrupper Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering	- Vi arbetar aktivt med att uppmärksamma normer, attityder eller jargong på vår enhet/avdelning. - Vi använder oss av och arbetar med samtalsmaterialet för ledningsgrupper Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering

12.8 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni beslutat om åtgärder utifrån de risker och hinder som identifierats?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Åtgärder finns inte beslutade ännu.	Åtgärder finns beslutade utifrån risker och hinder som har identifierats inom något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Åtgärder finns beslutade utifrån de risker och hinder som har identifierats inom flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.

12.9 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har åtgärderna förts in i handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Åtgärder har ännu inte förts in i en handlingsplan.	Åtgärder har förts in i en handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning för något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.	Åtgärder har förts in i en handlingsplan med ansvarig, tidsplan och uppföljning för flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete.

12.10 Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Har ni genomfört eller planerat åtgärder som stärker lika rättigheter och möjligheter?

Vägledning – Var befinner vi oss?

Se exempel på påståenden nedan som underlag för er bedömning.

Fungerar inte	Fungerar delvis	Fungerar väl
Inga åtgärder har genomförts eller planeras genomföras.	- Åtgärder har genomförts inom något av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete. - Åtgärder planeras också att genomföras inom något område.	- Åtgärder har genomförts inom flera av de fem områdena: Arbetsförhållanden, Löner och andra anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och övrig kompetensutveckling samt Föräldraskap och arbete. - Åtgärder planeras också att genomföras inom flera områden.