

Resultat årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för Kulturförvaltningen 2026

Bakgrund

Kulturförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete baseras på arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens ständigt pågående arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten.

Exempel på övriga lagar inom det kommunala området är kommunallagen, LSS, HSL, SoL, Lagen om skydd mot olyckor, Skollagen, MBL samt AML. Ingen lag är överordnad den andra.

Roller och uppgifter i arbetsmiljöarbetet

- Kommunfullmäktige slår fast att nämnderna ska bedriva verksamheten på ett tillfredsställande sätt.
- Fullmäktige ansvarar för att nämnderna får de resurser som behövs och ett tydligt uppdrag.
- Fullmäktige har inte rätt att ingripa i enskilda ärenden som rör den löpande verksamheten.
- De förtroendevalda i nämnden ska se till att det finns förutsättningar för att de aktuella lagarna följs.
- Det praktiska arbetsmiljöarbetet sköts av chefer och medarbetare i det dagliga arbetet och i den löpande utvecklingen av verksamheten.
- Förtroendevalda ser till att chefer har rätt att fatta beslut och att vidta åtgärder (delegationsordning). Huvudprincipen – att nämnden som kollektiv har det yttersta arbetsmiljöansvaret - gäller så länge inte arbetsmiljöuppdraget tydligt och klart har tilldelats annan person eller funktion.
- Nämnden ska skriftligen fördela arbetsmiljöarbetsuppgifter vidare till förvaltningschef, och därifrån vidare till andra chefer i organisationen.
- Nämndens uppgift är att regelbundet följa upp att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredsställande sätt, inte att gå in i enskilda ärenden, varken organisation eller person.
- Hur uppföljning ska ske är inte uttryckt i lagtexten och kan se olika ut för olika organisationer.
- Det viktiga är att det fungerar i praktiken, det vill säga att chefer tar sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med medarbetarna.

Rutiner och processer

- I staden finns en process för det systematiska arbetsmiljöarbetet som är vägledning och stöd för förvaltningarnas lokala arbete.
- Rutinerna för hur kulturförvaltningen arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete finns i förvaltningens handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Beskrivning av hur kulturförvaltning arbetar med årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet finns i förvaltningens rutin (se bilaga).

Analys

Förbättringsområden

Förbättringsområden åtgärdas lokalt på enhetsnivå och avdelningsnivå tillsammans med skyddsombud där det behövs i lokala handlingsplaner.

På förvaltningsnivå finns ett antal förbättringsområden identifierade där åtgärder har tagits fram tillsammans med huvudskyddsombud i en handlingsplan på förvaltningsnivå. Åtgärderna handlar framförallt om att förstärka kommunikation och tydlighet kring de underlag och rutiner som finns inom förvaltningen samt att arbeta med friskfaktorer och samverkan.

- Utbildning för chefer och skyddsombud inom Sunt arbetslivs verktyg för friskfaktorer för fortsatt användande inom verksamheten.
- Möjlighet till användande av pulsmätning som komplement till stadens medarbetarenkät för att följa upp arbetet med friskfaktorer, samt för att kontinuerligt och löpande följa upp olika delar inom bland annat arbetsmiljö.
- Utbildning kring riskbedömning samt framtagande av förslag för övergripande skyddsround.
- Arbete för fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen, utifrån förvaltningens behov samt utvecklingsområden från stadens centrala samverkansgrupps uppföljning av samverkansprocessen. Workshop med respektive samverkansgrupp samt översyn av befintligt APT-material kring samverkan.
- Genomförande av rutin för uppföljning av aktiva åtgärder kopplat till diskriminering. Denna genomförs samtidigt som den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Aktiviteter kopplat till aktiva åtgärder som även stärker förutsättningar för en god arbetsmiljö:

- utbildning för alla skyddsombud kring utsatthet i arbetsmiljö med efterföljande APT-material för verksamheten
- översyn av rutin diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt stödmaterial i syfte att förenkla och ytterligare tydliggöra
- användning av programmet för mänskliga rättigheter inkl. handlingsplaner och stöd från stadsledningskontoret samt diplomutbildningar rasism och hbtqi-personers rättigheter

Framgångsfaktorer

Kulturförvaltningen har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt beslutad rutin. Resultatet visar att förvaltningen överlag bedriver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningens rutiner, mallar och checklistor finns i en handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete. Hr-enheten håller två gånger per år utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för nya chefer och skyddsombud vilket fungerar väl och ger bra kunskaper. Förvaltningen har även stödmaterial kring ett antal områden som chefer kan använda på arbetsplatsträffar (APT) för att t.ex. lyfta och ha dialog om samverkan och årsplanering inför APT, lika rättigheter och möjligheter, inför medarbetarenkät osv.

I kulturförvaltningens analys av årets resultat är det viktigt att fortsätta fokusera på arbetsmiljöfrågorna och att påminna om rutiner och stödmaterial kring arbetsmiljö samt även områden som medarbetarskap, ledarskap och lärande som förvaltningen identifierat tidigare i kulturförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Förvaltningen stärker även arbetet med friskfaktorer.

Kulturförvaltningen fokuserar på att stärka cheferna i att arbeta tillsammans med sina medarbetare i arbetsmiljöarbetet på olika sätt. Nedan är några exempel.

- Fortsatt påfyllnad av verktyglåda för chefer kring personalhantering som innehåller stöd inom arbetsmiljö och rehabilitering men även områden som medarbetarskap, konflikthantering, feedback och grupputveckling som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. Verktyglådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer.
- Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet sker på lokal nivå.

- Förvaltningens medarbetare och chefer påverkas även av omvärlden och samhället. Förvaltningen fortsätter att stärka chefer och medarbetare kring tjänstepersonsrollen och lanserar en webbutbildning med efterföljande APT-material under 2026.

Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning

Förvaltningen har genomfört åtgärder från föregående års uppföljning, se bilaga Handlingsplan systematiskt arbetsmiljöarbete 2026 inkl. uppföljning.

Kvarvarande behov finns inom nedan områden där förvaltningen fortsätter med åtgärder.

- Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?
- Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? T ex med fokus på hälsofrämjande faktorer/friskfaktorer.
- Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?
- Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?
- Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?



Sammanfattning

Kulturförvaltningen fortsätter arbetet med åtgärder i handlingsplaner på enhetsnivå, avdelningsnivå samt förvaltningsnivå under kommande år och följer upp enligt plan. Årlig uppföljning genomförs löpande framåt enligt framtagen rutin.



Bilagor:

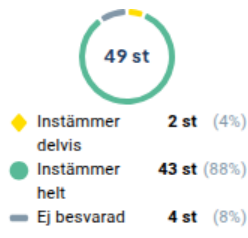
1. Analys årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kulturförvaltningen 2026
2. Handlingsplan systematiskt arbetsmiljöarbete kulturförvaltningen 2026 inkl. uppföljning
3. Rutin årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder - Kulturförvaltningen

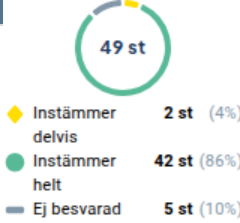
Analys – årlig uppföljning (VB) – 2026 (Kulturförvaltningen)



Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Checklista för årlig uppföljning	 Klar (Eget)	<p>Förbättringsområden - analys av utfall</p> <p>Förbättringsområden åtgärdas lokalt på enhetsnivå och avdelningsnivå tillsammans med skyddsombud där det behövs i lokala handlingsplaner.</p> <p>På förvaltningsnivå finns ett antal förbättringsområden identifierade där åtgärder har tagits fram tillsammans med huvudskyddsombud i en handlingsplan på förvaltningsnivå. Åtgärderna handlar framförallt om att förstärka kommunikation och tydlighet kring de underlag och rutiner som finns inom förvaltningen samt att arbeta med friskfaktorer och samverkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utbildning för chefer och skyddsombud inom Sunt arbetslivs verktyg för friskfaktorer för fortsatt användande inom verksamheten. • Möjlighet till användande av pulsmätning som komplement till stadens medarbetarenkät för att följa upp arbetet med friskfaktorer, samt för att kontinuerligt och löpande följa upp olika delar inom bland annat arbetsmiljö. • Utbildning kring riskbedömning samt framtagande av förslag för övergripande skyddsron. • Arbete för fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen, utifrån förvaltningens behov samt utvecklingsområden från stadens centrala 	Arbetsmiljöpolicy	Är stadens Arbetsmiljöpolicy (tillika Personalpolicyen) känd på arbetsplatsen?	 Instämmer helt (Eget)	2026	<p>Utskickad 28 jan, i samband med info om medarbetarsamtal (Ekonomienheten)</p> <p>ja</p> <p>(Resurscenter)</p> <p>Är förmodligen känd av många i personalgruppen, men bra om vi går igenom den igen och säkerställer att den verkligen är det.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Personalpolicyen har gått igenom på APT i uppstart av läsåret.</p> <p>(Järva)</p> <p>Tas upp på APT i maj/juni 2026</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Fortsätta att ha regelbundna informationer på resp enhets APT</p> <p>(Museer & konst)</p> <p>Vi informerar löpande på apt</p> <p>(Enheten för Kunskapsutveckling)</p> <p>Ja, den går vi igenom en gång på APT årligen.</p> <p>(Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</p>	<p>Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicyen.</p>	<p>Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</p>		

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
		<p>Workshop med respektive samverkansgrupp samt översyn av befintligt APT-material kring samverkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Genomförande av rutin för uppföljning av aktiva åtgärder kopplat till diskriminering. Denna genomförs samtidigt som den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Aktiviteter kopplat till aktiva åtgärder som även stärker förutsättningar för en god arbetsmiljö: <ul style="list-style-type: none"> utbildning för alla skyddsombud kring utsatthet i arbetsmiljö med efterföljande APT-material för verksamheten översyn av rutin diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier samt stödmaterial i syfte att förenkla och ytterligare tydliggöra användning av programmet för mänskliga rättigheter inkl. handlingsplaner och stöd från SLK samt diplomutbildningar rasism och hbtqi-personers rättigheter <p>Framgångsfaktorer-analys av utfall</p> <p>Kulturförvaltningen har genomfört årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt beslutad rutin. Resultatet visar att förvaltningen överlag bedriver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningens rutiner, mallar och checklistor finns i en handbok för</p>	Rutiner SAM	<p>Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende:</p> <ul style="list-style-type: none"> Årlig uppföljning av SAM inklusive återkoppling till nämnd Fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter Hur rapportering av identifierade risker i verksamheten går till Introduktion i arbetsplatsens SAM för nyanställda samt de som varit frånvarande en längre tid från arbetsplatsen Löpande undersökning, riskbedömning, vidtagande av åtgärder samt uppföljning Riskbedömning inför förändringar i verksamhet Utredning av tillbud, olycksfall och ohälsa 	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Instämmer delvis 2 st (4%) ● Instämmer helt 43 st (88%) ■ Ej besvarad 4 st (8%) 	2026	<p>Arbetsmiljöhandbok finns. alla rutiner finns nedskrivna där (Ekonomienheten)</p> <p>Skriftliga rutiner finns för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen och chef i samråd med chef och delaktighet av medarbetare följer löpande upp arbetsmiljön i enheten. (Järva)</p> <p>Har utvecklat egen metodik för den sociala skyddsronden (Enheten för Kunskapsutveckling)</p> <p>rutiner för nyanställda kan uppdateras och säkerställa att de genomförs ompersonalbyte (Enheten för samlingar)</p> <p>Få med SAM tydligare i introduktion för nyanställda (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Information gällande SAM för nyanställda och medarbetare som återkommer efter längre frånvaro kan förbättras. (Norrmalm)</p> <p>Introduktionen kan innehålla hur vi arbetar med SAM ex man kan få en genomgång med sitt skyddsombud (Södermalm)</p>	<p>Kommunikation av gällande rutiner och handbok samt ny samarbetsyta för verksamhetsstöd</p>	<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-09-30</p>		

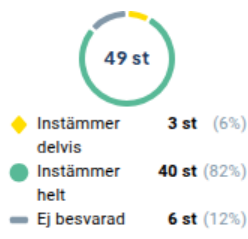
Undersökning	Checklistan besvarad?	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
	<p>systematiskt arbetsmiljöarbete. Analys till rapport TVB o SAM-rapport)</p> <p>Finns en eller två gånger per år utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete för nya chefer och skyddsombud vilket fungerar väl och ger bra kunskaper. Förvaltningen har även stödmaterial kring ett antal områden som chefer kan använda på arbetsplatsträffar (APT) för att t.ex. lyfta och ha dialog om samverkan och årsplanering inför APT, lika rättigheter och möjligheter, inför medarbetarenkät osv.</p> <p>I kulturförvaltningens analys av årets resultat är det viktigt att fortsätta fokusera på arbetsmiljöfrågorna och att påminna om rutiner och stödmaterial kring arbetsmiljö samt även områden som medarbetarskap, ledarskap och lärande som förvaltningen identifierat tidigare i kulturförvaltningens kompetensförsörjningsplan. Förvaltningen stärker även arbetet med friskfaktorer.</p> <p>Kulturförvaltningen fokuserar på att stärka cheferna i att arbeta tillsammans med sina medarbetare i arbetsmiljöarbetet på olika sätt.</p> <p>Nedan är några exempel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt påfyllnad av verktygslåda för chefer kring personalhantering som innehåller stöd inom arbetsmiljö och rehabilitering men även områden som medarbetarskap, konflikthantering, feedback och grupputveckling som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. Verktygslådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer. • Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet 	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Finns en skriftlig uppgiftsfördelning för alla på arbetsplatsen som tilldelats arbetsmiljöuppgifter?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>49 st</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Instämmer helt 43 st (88%) ■ Instämmer inte alls 1 st (2%) ◆ Instämmer delvis 1 st (2%) ■ Ej besvarad 4 st (8%) 	2026	<p>Utskickad av Lena tidigare</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>Byte från koordinator Åsa Johnsen som går på föräldradledighet Till ny koordinator Anton Wiezell</p> <p>Ny skyddsombud Arnold Rodriguez</p> <p>(Bromma)</p> <p>Ja, men lokalt har man tidigare valt att inte ha en skriftlig uppgiftsfördelning med tilldelade arbetsmiljöuppgifter för ex. skyddsombud. Vi får se hur vi gör framöver.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Finns för chef och skyddsombud</p> <p>(Järva)</p> <p>Brand och utrymningsansvariga kvällar och helger är åtgärdat och finns beskrivet i den lokala krisplanen. Skriftlig delegering av arbetsuppgifter behöver kompletteras.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p>				
	<p>feedback och grupputveckling som kan leda till en förbättring av arbetsmiljön. Verktygslådan kombineras med utvecklingsinsatser för chefer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förvaltningen fortsätter att arbeta för ett förebyggande och främjande fokus i stöd från företagshälsovården där stor del av arbetet 	Uppgiftsfördelning och kunskaper	Följs förutsättningarna upp för de som tilldelats arbetsmiljöuppgifter utifrån: - Tillräcklig kunskap för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräcklig kompetens för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga befogenheter för arbetsmiljöuppgifterna? - Tillräckliga resurser	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>49 st</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Instämmer helt 37 st (76%) ◆ Instämmer delvis 6 st (12%) ■ Ej besvarad 6 st (12%) 	2026	<p>Till hösten 2026 planeras för ett gemensamt deltagande i arbetsmiljöutbildning för både skyddsombud och chef.</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud har regelbundna avstämningar där</p>				


Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har chefer, medarbetare och skyddsombud kunskaper om förhållanden som skapar en god arbetsmiljö?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 2 st (4%) ● Instämmer helt 43 st (88%) — Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>alla skyddsombud och chef har gått utbildning (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud deltar löpande i stadens arbetsmiljöutbildningar. Arbetsmiljöfrågor tas regelbundet upp på APT och alla medarbetare inkluderas i arbetsmiljöarbetet. Kompetenshöjande insatser genomförs vid behov och nyanställda får introduktion i rutiner och riktlinjer för arbetsmiljö.</p> <p>Under perioden har enhetschef deltagit i utbildningar inom krishantering och våldsbejakande extremism. Samtliga medarbetare deltar årligen i HLR och första hjälpen samt har under året genomgått PDV-utbildning. Praktisk övning och utbildning i utrymning/brand har genomförts. Uppsamlingstillfällen erbjuds till de som inte kunnat delta.</p> <p>(Järva)</p> <p>Gemensam SAM utbildning för EC och skyddsombud behöver genomföras. Kunskaper finns, men uppträskning alltid bra.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Den fysiska arbetsmiljön har vissa brister som inte kan påverkas</p> <p>(Enheten för Kunskapsutveckling)</p>				
			Uppgiftsfördelning	Har medarbetarna		2026	Vi följer upp kring				

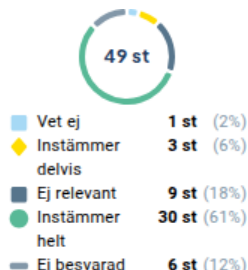
Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område	kunskaper om de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen?	Period	kunskaperna kring kemikalieanvändning enligt med stadens uppföljningssystem i Chemsoft.	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
				<p>Fråga</p> <p>I syfte att förebygga att ohälsa och olycksfall inträffar skall arbetsgivaren se till att ovanstående uppfylls.</p> <p>Svar</p> <p>Instämmer helt (Eget)</p>  <p> ◆ Instämmer delvis 2 st (4%) ● Instämmer helt 42 st (86%) — Ej besvarad 5 st (10%) </p>		<p>(Kvalitetsenheten)</p> <p>Buller</p> <p>Lyfta tungt</p> <p>Ensamarbete</p> <p>(Bromma)</p> <p>Skyddsronder görs samt olika typer v arbetsmiljöfrågor tas upp på APT. Åtgärdas utifrån möjlighet och återkopplas på APT .</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Ja, men det skadar inte att gå igenom det med alla igen.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Alla medarbetare görs delaktiga i rutiner och riktlinjer som kringgärdar arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön samt vad de behöver göra för att minimera risker men också hur de ska göra om arbetsmiljörisker identifieras.</p> <p>Fortbildningar genomförs löpande upp exempelvis genom arbetsmiljö och säkerhetsutbildningar såsom PDV, HLR, utrymningsövningar. I tillägg till detta genomförs skyddsronder och brandskyddsronder där alla medarbetare görs delaktiga i arbetet. Utsedda medarbetare ansvarar för brandskyddskontroller och har fått internutbildning i hur dessa ska följas upp.</p> <p>(Järva)</p> <p>IA rapportering behöver</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Har medarbetarna kunskaper om hur de ska utföra arbetet säkert?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>● Instämmer helt 45 st (92%) ■ Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>gås igen samt informera om rätten till att byta formgjutna hörsekskydd regelbundet (helst vartannat år).</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Ja, men bra om vi repeterar det för att se till att de också efterföljs.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Vid varje terminsstart går enhetschef igenom rutiner för hot och våld, kriser som kan inträffa, hur agera och vem man kontaktar. Enhetschef har också upprättat tydliga rutiner för det som inte är en krissituation i den bemärkelsen men som kan ha tillräcklig påverkan för individ. Utbildning i PDV har genomförts under perioden. Utrymningsövning genomfördes under hösten. Alla medarbetare ska eller har genomfört utbildning i HLR under våren 2026.</p> <p>(Järva)</p> <p>Lyftteknik behöver upprepas.</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>			
			Uppgiftsfördelning och kunskaper	Kontakts Företagshälsövården vid behov av stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (inklusive arbetsanpassning och rehabilitering)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>● Instämmer helt 45 st (92%) ■ Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>Medarbetare har erbjudits möjlighet att få stöd av företagshälsövården</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>Företagshälsövården kontakts alltid om behov finns av det för grupp, eller individ.</p> <p>(Järva)</p>			

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Har medarbetarna möjlighet att medverka i verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex APT)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>● Instämmer helt 44 st (90%)</p> <p>■ Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>APT är bokade för hela året</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>I huvudsak, de som alltid missar APT får informationen på mail.</p> <p>(Bromma)</p> <p>Ja, enkäter innan skyddsround. Samt förberedande APT, där tillfälle ges att ta upp önskade frågor.</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Arbetsmiljön följs upp på varje APT och på enhetstidsdagar i början och slutet av terminen, medarbetare är aktiva att rapportera avvikelser i IA som följs upp av chef och skyddsombud löpande</p> <p>(Järva)</p> <p>Inte alla biblioteksvårdar</p> <p>(Södermalm)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Samordnas arbetsmiljöfrågorna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete (t ex kompetensförsörjning-, budget- och kvalitetsarbete)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 3 st (6%)</p> <p>● Instämmer helt 40 st (82%)</p> <p>— Ej besvarad 6 st (12%)</p>	2026	<p>Arbetsmiljö beaktas vid planering och förändringar, men OSA-arbetet behöver utvecklas.</p> <p>(Unga berättar)</p> <p>Ja, till viss del. Men vi kan bli bättre på det.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Enheten arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor för att förbättra kvaliteten på enheten kopplat till verksamhetsplan, mål och resurser.</p> <p>(Järva)</p> <p>Detta sker främst på avdelningsnivå inom SSB. Enheten kan skicka med inspel till budgeten kring arbetsmiljöförbättringar</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Älvsjö)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Medverkan och Samverkan	Samverkar arbetsgivaren med skyddsombuden i frågor gällande verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete (t ex arbetsmiljöronder, riskbedömningar)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>■ Ej relevant 1 st (2%) ● Instämmer helt 43 st (88%) ■ Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>För närvarande har Unga berättar inga egna skyddsombud, men vi har två skyddsombud via KE som vi tillhör, där 1 av 2 sitter i samma lokaler och där samverkan fungerar bra.</p> <p>(Unga berättar)</p> <p>Enhetschef och skyddsombud har kontinuerliga avstämningsmöten varje månad där arbetsmiljön följs upp och åtgärder planeras. Skyddsombud är delaktiga i att på APT förmedla och stödja det aktiva arbetet som pågår gällande arbetsmiljön tillsammans med enhetschef och medarbetare.</p> <p>(Järva)</p> <p>enheten har inte ett skyddsombud</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p>				

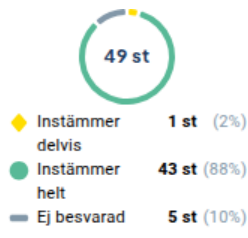
Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Risker i arbetet	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>  <p> ■ Vet ej 1 st (2%) ◆ Instämmer delvis 3 st (6%) ■ Ej relevant 9 st (18%) ● Instämmer helt 30 st (61%) ■ Ej besvarad 6 st (12%) </p>	2026	<p>HOS ARBETSMILJÖVERKET (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Verksamheten behöver se över och uppdatera informationen (Hässelby-Vällingby)</p> <p>Finns skriftliga instruktioner för det som är bedömt kan vara riskfyllt på arbetsplatsen, på enheten. Riskbedömningar genomförs löpande. Riskanalyser sammanställs inför exempelvis externa evenemang. (Järva)</p> <p>Rutiner och skyddutrustning finns och nya medarbetare informeras vid anställningen.</p> <p>Medarbetare som berörs har utbildning (Museer & konst) kan ses över (Enheten för samlingar)</p> <p>Här behöver vi undersöka hur man tänkt då man svarat "ej relevant" och "vet ej" (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Oklart vilka risker som vi har (Södermalm)</p>	<p>Förtydligande i arbetsmiljöutbildningen samt under informationsmöte för chefer</p>		<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2026-01-31</p>	
			Främjande faktorer	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? T ex med fokus på	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>	2026	Främjande insatser sker i viss utsträckning genom dialog och uppföljning, men ett mer strukturerat OSA-arbete och tidiga insatser behöver	Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning.		<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	

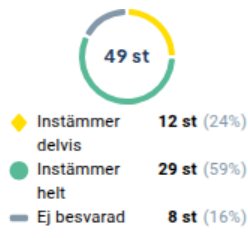
Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	hälsöfrämjande faktorer/friskfaktorer.	Period	utvecklas. Analys (Unga berättar)	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
				<p>49 st</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Instämmer delvis 8 st (16%) ● Instämmer helt 35 st (71%) — Ej besvarad 6 st (12%) 		<p>På enhetsnivå ja (Enskede-Årsta-Vantör)</p> <p>Ja, till stor del. Men vi kan även här bli bättre på exempelvis hur vi jobbar med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv för ex. cirkuslärare. Ett sånt arbete har påbörjats lokalt nu med hjälp av en cirkuslärare. (Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Enheten arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor där medarbetare görs delaktiga. Chef följer löpande upp medarbetares arbetsmiljö och säkerställer insatser för att främja god arbetsmiljö där detta behövs. där det finns behov säkerställer enhetschef att detta genomförs. (Järva)</p> <p>Följ upp på APT (Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Här kan förtydligande behövas kring vad frågan innebär och vad som gör att man svarat "delvis". (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Utveckla arbetet (Digital utveckling och bibliotekssystem)</p> <p>Vi undersöker vad frågan innehåller, om vi saknar något. (Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Främjande faktorer	Följs målen avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upp (i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa) på förvaltnings- och/eller arbetsplatsnivå?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>◆ Instämmer delvis 2 st (4%) ■ Vet ej 3 st (6%) ● Instämmer helt 38 st (78%) — Ej besvarad 6 st (12%)</p>	2026	<p>På enhetsnivå (Bromma)</p> <p>Arbetet följs upp men kan göras tydligare för medarbetarna (Hässelby-Vällingby)</p> <p>På enheten arbetar vi utifrån arbetsmiljölagsstiftningen för att främja hälsa och motverka hälsa. Enheten följer arbetsmiljöårshjulet och genomför de arbetsmiljöaktiviteter som planeras in för varje år.</p> <p>(Järva)</p> <p>Systematisk uppföljning av skyddsronder kunde formaliseras bättre (Enheten för Kunskapsutveckling)</p> <p>Förtydligande kring vad OSA-mål innebär behöver göras (Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Behöver bättre förstå vilka mål som avses. Vi har inte formulerat några mål på enhetsnivå. (Bibliotekskansli)</p> <p>Behöver förstå vilka mål som avses (Digital utveckling och bibliotekssystem)</p>				

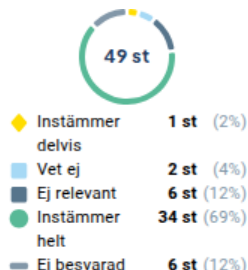
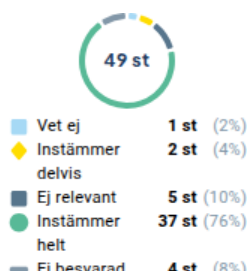
Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklistan	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp				<p>Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? Är det inte möjligt att åtgärda en identifierad risk omedelbart ska den läggas i en handlingsplan.</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>◆ Instämmer delvis 2 st (4%)</p> <p>● Instämmer helt 41 st (84%)</p> <p>— Ej besvarad 6 st (12%)</p>	2026	<p>Alla arbetsmiljöåtgärder sammanfattas i handlingsplaner antingen via IA eller via system för brandskyddsuppföljning. I tillägg till detta upprättas särskilda handlingsplaner, gränsdragningslistor och rutindokument som kan behövas för verksamheten. Specifikt för lokalerna i Tensta har en åtgärdslista sammanställts av Lokalenheten som ligger till grund för fortsatt åtgärdsarbete av Stadsdelen, Lokalenheten i samråd med Svenska Bostäder.</p> <p>(Järva)</p>	<p>Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.</p>		<p>Startdatum 2024-05-15</p> <p>Slutdatum 2025-03-31</p>	
Undersökning Riskbedömning Åtgärda Följ upp				<p>Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande? Riskbedömning ska ske vid nya eller förändrade förutsättningar i arbetsmiljön (t ex ny brukare i verksamheten, utflykt i förskolan).</p>	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>◆ Instämmer delvis 5 st (10%)</p> <p>● Instämmer helt 39 st (80%)</p> <p>— Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>Riskbedömning genomförs vid förändringar</p> <p>(Ekonomienheten)</p> <p>Vi ser över hela verksamheten och aktualiserar de arbetsområden vi ser att vi behöver göra uppdaterade riskbedömningar på t ex ensamarbete i receptionen, transporter.</p> <p>(Kvalitetsenheten)</p> <p>Rutiner för dokumentation av riskbedömningar vid nya projekt behöver utvecklas. Arbete för att färdigställa dessa pågår.</p> <p>(Unga berättar)</p> <p>Ja, men kan bli bättre på att göra det oftare lokalt.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Vid t ex byte av lokal inom egen verksamhet kan det behövas ses över</p>	<p>Lärande insats riskbedömning</p>		<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	om det krävs en analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
							<p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Riskbedömningar genomförs löpande i verksamheten.</p> <p>(Järva)</p> <p>Riskbedömning inför verksamhetsförändring sker både lokalt och centralt.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Säkerställa att riskbedömningar sker och i rätt tid för att öka kvaliteten i beslutsfattandet.</p> <p>(Museer & konst)</p> <p>Vi kan bli bättre på att följa upp riskbedömningar som görs. Ofta gör bedömningarna för sent, långt efter beslutet. vi behöver bli raskare</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning	Åtgärda Följa upp			Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 1 st (2%)</p> <p>● Instämmer helt 43 st (88%)</p> <p>■ Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>Skyddsronder genomförs men arbetet har blivit försenat och ska genomföras under våren.</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Genom löpande uppföljningar på APT med medarbetare, genom avstämningar i medarbetarsamtalet varje år samt medarbetarenkäten. Vid skyddsronder görs medarbetare delaktiga i arbetet med att åtgärda arbetsmiljöproblem. Uppföljning av psykosocial arbetsmiljö planeras och genomförs minst en gång per år genom OSA kollen.</p> <p>(Järva)</p> <p>sociala skyddsronder var omfattande och gedigen sist. viket också givit goda effekter på verksamheten</p> <p>(Enheten för samlingar)</p>	Ta fram förslag övergripande skyddsronder		<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
Undersökning Riskbedömning	Åtgärda Följa upp			Har uppföljning av vidtagna åtgärder genomförts i syfte att kontrollera att de fått avsedd effekt?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 12 st (24%) ● Instämmer helt 29 st (59%) — Ej besvarad 8 st (16%)</p>	2026	<p>Ja, men även här behöver vi bli lite bättre på uppföljningen.</p> <p>(Farsta och Skarpnäck)</p> <p>Kvarstår arbete med att förbättra inomhusmiljön i lokalerna i Tensta. Enhetschef arbetar tillsammans med Lokalenheten och Stadsdelen med fortsatt planering för förbättringar i arbetsmiljön under året.</p> <p>(Järva)</p> <p>Uppföljning i april av senaste skyddsronden.</p> <p>(Kungsholmen och Norrmalm)</p> <p>Säkerställa att uppföljning sker och inom avsedd tid</p> <p>(Museer & konst)</p> <p>Förbättrade rutiner och kunskap kring vikten av uppföljning kan behövas</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Här behöver jag stöd i fortsatt arbete</p> <p>(Digital utveckling och bibliotekssystem)</p> <p>Uppföljningar har skett informellt.</p> <p>(Skärholmen, Hägersten-Liljeholmen)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Riskbedömningar inför förändring	Genomförs riskbedömningar inför förändring i verksamheten (förändringar som avses kan t ex röra omorganisation, ombyggnation, nya arbetsätt)? Syftet är att upptäcka om den planerade förändringen kan medföra risker för ohälsa eller olycksfall som behöver åtgärdas innan förändringen träder i kraft. Skyddsombud ska delta.	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>◆ Instämmer delvis 3 st (6%)</p> <p>● Instämmer helt 41 st (84%)</p> <p>■ Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>Riskbedömning genomförs vid förändringar (Ekonomienheten)</p> <p>Riskbedömningar genomförs vid förändringar som bedöms påverka verksamheten som omorganisation, ombyggnation eller nya arbetsätt på enheten. (Järva)</p> <p>Uppföljningar kan bli bättre och genomföras. (Enheten för samlingar)</p>				
			Tillbud, arbetsskador och ohälsa	Har utredningar av eventuella tillbud, arbetsskador eller ohälsa genomförts i syfte att undvika att fler kan drabbas?	<p>● Instämmer helt (Eget)</p> <p>49 st</p> <p>■ Ej relevant 1 st (2%)</p> <p>● Instämmer helt 43 st (88%)</p> <p>■ Ej besvarad 5 st (10%)</p>	2026	<p>Alla tillbud rapporteras i IA och utreds av chef i samråd med skyddsombud löpande. (Järva)</p> <p>genomförs vid behov (Museer & konst)</p>				

Undersökning	Checklistan besvarad?	Analys till rapport (VB o SAM rapport)	Område checklista	Fråga	Svar	Period	Analys	Åtgärd	Status	Tidplan	Analys
			Årlig uppföljning	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>◆ Instämmer delvis 1 st (2%) ■ Vet ej 2 st (4%) ■ Ej relevant 6 st (12%) ● Instämmer helt 34 st (69%) — Ej besvarad 6 st (12%)</p>	2026	<p>Kan alltid förbättras men det finns ett bra samarbete mellan chef och skyddsombud</p> <p>(Hässelby-Vällingby)</p> <p>Skyddsombud och chef följer kontinuerligt upp de åtgärder som vidtagits och hur åtgärdsarbetet fortlöper.</p> <p>(Järva)</p> <p>Här behöver förtydligas att samverkan även avser APT och inte bara SVG</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Sker på avdelningsnivå</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Ålvsjö)</p>	<p>Gemensam utveckling av samverkansprocessen</p>		<p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-12-31</p>	
			Årlig uppföljning	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan?	<p>◆ Instämmer delvis (Eget)</p>  <p>■ Vet ej 1 st (2%) ◆ Instämmer delvis 2 st (4%) ■ Ej relevant 5 st (10%) ● Instämmer helt 37 st (76%) — Ej besvarad 4 st (8%)</p>	2026	<p>Enhetschef och skyddsombud följer upp underlaget och rapporterar till samtliga medarbetare på APT.</p> <p>(Järva)</p> <p>Här behöver förtydligas att samverkan även avser APT och inte bara SVG</p> <p>(Stockholms stadsbibliotek)</p> <p>Sker på avdelningsnivå</p> <p>(Enskede-Årsta-Vantör, Ålvsjö)</p>	<p>Uppdatering av arbetsmiljökalendarium för att förenkla och förtydliga</p> <p>Återkoppling och förtydligande insats</p>		<p>Startdatum 2025-05-23</p> <p>Slutdatum 2025-09-30</p> <p>Startdatum 2026-05-08</p> <p>Slutdatum 2026-09-30</p>	

Åtgärder från checklistor (Kulturförvaltningen)

Koppling till:	Fråga	Forms Fråga	Resultat	Åtgärd	Status	Enhet	Rapporteringsansvarig	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
Checklista för årlig uppföljning	Finns skriftliga instruktioner när det gäller särskilt riskfyllda arbetsuppgifter/för de risker som bedömts som allvarliga? ◆ Instämmer delvis			Förtydligande i arbetsmiljöutbildningen samt under informationsmöte för chefer	Avslutad	Kulturförvaltningen	Frida Strömberg		Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2026-01-31	Förtydligt i informationsmöte samt under arbetsmiljöutbildningen
	Bedriver vi på arbetsplatsen ett främjande arbete med tidiga insatser för ett hållbart arbetsliv? ◆ Instämmer delvis			Paket friskfaktorer, medarbetarskap och pulsmätning.	Pågående	Kulturförvaltningen		Hr-enheten erbjuder utbildning i verktyget friskfaktorlabbet för chefer och skyddsombud som tar vidare i sina verksamheter.	Startdatum 2025-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Genomförs undersökningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande (gällande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö)? ● Instämmer helt			Ta fram förslag övergripande skyddsround	Pågående	Kulturförvaltningen		Synpunkter från huvudskyddsombud om att i skyddskommittén kunna komma överens om skyddsround som ska genomföras. Hr-enheten ser över möjlighet att skapa en övergripande skyddsround som innehåller det grundläggande som arbetsgivaren behöver undersöka i ILS.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Genomförs riskbedömningar av verksamhetens arbetsmiljö löpande? ● Instämmer helt			Lärande insats riskbedömning	Pågående	Kulturförvaltningen		Synpunkter från huvudskyddsombud att förstärkning av kunskaper och syfte behövs för skyddsombud och chefer. Hr-enheten planerar och genomför lärande insats kring riskbedömning.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Dokumenteras planerade åtgärder i en handlingsplan? ● Instämmer helt			Påminner om rutinerna samt nytt upplägg för arbetsmiljöutbildning som säkrar de grundläggande kunskaperna.	Avslutad	Kulturförvaltningen		Inspel från skyddsombud att arbetsmiljöutbildningen är viktig. Stadsgemensam webbutbildning inom arbetsmiljö säkerställer framåt att kunskap blir tillgänglig hela året och kommer vara en obligatorisk utbildning för nya chefer framåt. Fördjupande utbildning på förvaltningsnivå för chefer och skyddsombud fortsätter.	Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	Förvaltningens chefer har fått information om resultat på förvaltningsnivå från den årliga uppföljningen samt påminnelse och information om nedan delar: - att säkerställande av de grundläggande kunskaperna i SAM är viktigt - information att den stadsgemensamma webbutbildning inom arbetsmiljö är obligatorisk för alla nya chefer - att hr-enheten fortsätter att hålla en fördjupande läraryggnad arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud - för repetition och information och information finns kulturförvaltningens handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete
	Genomförs årlig uppföljning av SAM i samverkan? ◆ Instämmer delvis			Uppdatering av arbetsmiljökalendariet för att förenkla och förtydliga	Avslutad	Kulturförvaltningen	Frida Strömberg	Åtgärden syftar till att stärka alla områden inom uppföljningen där förvaltningsnivån har bedömts ligga på Instämmer delvis.	Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2025-09-30	Arbetsmiljökalendariet är uppdaterat och kommunicerat. Allt stödmaterial gällande SAM har under 2025 gjorts tillgängligt för alla medarbetare på samarbetsytan KuF verksamhetsstöd.
				Återkoppling och förtydligande insats	Pågående	Kulturförvaltningen		Återkoppling till alla chefer kring uppföljningens resultat med förtydliganden (t.ex. hur uppföljningen tas i samverkan).	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-09-30	

Koppling till:	Fråga	Forms Fråga	Resultat	Åtgärd	Status	Enhet	Rapporteringsansvarig	Beskrivning av åtgärd	Tidplan	Kommentar
	Följs beslutade åtgärder upp i samverkan? ◆ Instämmer delvis			Gemensam utveckling av samverkansprocessen	Pågående	Kulturförvaltningen		Arbete för fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen, utifrån förvaltningens behov samt utvecklingsområden från stadens centrala samverkansgrupps uppföljning av samverkansprocessen. Workshop med respektive samverkansgrupp samt översyn av befintligt APT-material kring samverkan.	Startdatum 2026-05-08 Slutdatum 2026-12-31	
	Är stadens Arbetsmiljöpolicyn (tillika Personalpolicyn) känd på arbetsplatsen? ● Instämmer helt			Påminnelse till alla chefer kring vikten av att skapa kännedom samt information stödmaterial för att arbeta med personalpolicyn.	Avslutad	Kulturförvaltningen		Inspel för skyddsombud att det är viktigt med kontinuitet (återkommande dialog) och att bryta ned till det vad policyn innebär i vardagen. Kortlek för personalpolicy bra upplägg för detta.	Startdatum 2024-05-15 Slutdatum 2025-03-31	Förvaltningens chefer har fått information om resultat på förvaltningsnivå från den årliga uppföljningen samt påminnelse och information om nedan delar: - förbättring kring att göra stadens Arbetsmiljöpolicyn (tillika Personalpolicyn) känd på arbetsplatsen - information om stödmaterial och tips för att informera och konkretisera policyn till vad det innebär i vardagen har förmedlats till alla chefer
	Finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till på arbetsplatsen? Skriftliga rutiner ska finnas avseende: ● Instämmer helt			Kommunikation av gällande rutiner och handbok samt ny samarbetsyta för verksamhetsstöd	Avslutad	Kulturförvaltningen	Frida Strömberg	Åtgärden syftar till att stärka alla områden inom uppföljningen där förvaltningsnivån har bedömts ligga på Instämmer delvis.	Startdatum 2025-05-23 Slutdatum 2025-09-30	

Rutin årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder – Kulturförvaltningen

I Kulturförvaltningens rutin integreras arbetet med aktiva åtgärder med processen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Alla arbetsgivare ska årligen gå igenom det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se efter om det fungerar och hur det kan förbättras. Det är inte arbetsmiljön som ska granskas utan hur man arbetar med arbetsmiljön.

Syfte med årlig uppföljning

- Undersöka och säkerställa att vi bedriver arbetsmiljöarbetet enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, [AFS 2023:1](#), samt se över hur vi i praktiken arbetar med dessa frågor.
- Ge en överblick för att styra och förbättra arbetsmiljöarbetet.

Aktiva åtgärder

Alla arbetsgivare har ansvar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetet, oavsett diskrimineringsgrund. I diskrimineringslagen kallas det för aktiva åtgärder. Arbetsgivare ska även dokumentera det löpande arbetet med aktiva åtgärder.

Syfte och bakgrund

- Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.
- Identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter för verksamheten i

enlighet med 3 Kap. 2,3,5 och 16 §§ Diskrimineringslag (2008:567).

- Arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom fem områden:
 - arbetsförhållanden
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - utbildning och övrig kompetensutveckling
 - möjligheter att förena arbete och föräldraskap.
- Arbetsgivare ska också
 - främja en jämn könsfördelning – även på ledande positioner
 - ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning)
 - genomföra årliga lönekartläggningar.

Rutin årlig uppföljning och aktiva åtgärder

- Under februari-maj ska kulturförvaltningen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet för det gångna året. Samtidigt undersöker och besvarar förvaltningen checklistan för aktiva åtgärder. Detta ska göras både på enhets-avdelnings- och förvaltningsnivå enligt nedan tidsplan:
 - Kulturförvaltningens enheter under februari-mars.
 - Kulturförvaltningens avdelningar under april.
 - Kulturförvaltningen på förvaltningsnivå under maj.
- Chefen för respektive nivå ansvarar för den årliga uppföljningen och besvarande av checklista aktiva åtgärder.
- Ansvarig chef och skyddsombud ska alltid delta i uppföljningen och besvarande av checklistan. Vid behov ska även andra arbetstagarrepresentanter delta, till exempel medarbetare med särskild kunskap eller ansvar inom området.
- Genomförande sker genom att chef, tillsammans med skyddsombud, besvarar frågorna i formulär i ILS-webb. Chef registrerar i ILS-webb.

- Chef och skyddsombud ska tillsammans ta fram handlingsplan för att åtgärda eventuella brister som identifieras. Åtgärderna ska registreras i ILS-webb och samlas i en handlingsplan för respektive nivå. Handlingsplanen ska följas upp regelbundet på APT.
- Vid genomförande på avdelningsnivå och förvaltningsnivå syns resultat från alla underliggande enheters/avdelningars i ILS-webb. Chef och skyddsombud tar fram en handlingsplan för att åtgärda eventuella brister på avdelningsnivå/förvaltningsnivå.
- Resultaten från uppföljningen och besvarande av checklistan aktiva åtgärder skall redovisas årligen inom samverkan enligt följande:
 - Arbetsplatsträffar (APT) – mars/april
 - Samverkansgrupp på avdelningsnivå (SVG) – april
 - Förvaltningsgrupp (FVG) – maj
 - Kulturnämnd (KUN) – juni (gäller endast årlig uppföljning)

Specifika datum för redovisning fastställs årligen utifrån schema för APT, SVG, FVG och KUN och förmedlas av hr-enheten till alla chefer.

Analys och sammanställning gällande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder på förvaltningsnivå redovisas årligen i samband med verksamhetsberättelse.