



LEKEBERGS
KOMMUN

Arbetsmiljöplan

2022

Barn- och utbildningsnämnden

Innehållsförteckning

1 Arbetsmiljö.....	3
2 Arbetsmiljöplan.....	4
3 Aktiva åtgärder.....	5



1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljöplaner upprättas årligen för de olika verksamheterna, som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöplanerna är uppdelade förvaltningsvis och inom vissa förvaltningar även per enhet/avdelning. Lekebergs kommun har fyra förvaltningar; kommunstyrelseförvaltningen, socialförvaltningen, kultur- och bildningsförvaltningen samt Sydnärke IT-förvaltningen.

Grunden för arbetsmiljöplanerna återfinns i de problem som uppmärksammats bl.a. i skyddsronder, brandskyddskontroller, arbetsplatsträffar och medarbetarenkät.

Medarbetarenkäten genomförs av externa utförare vartannat år och återspeglar personalens upplevelse av den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön.

Uppföljning av arbetsmiljöplanerna sker kontinuerligt genom förvaltningarnas samverkansgrupper samt genom den centrala samverkansgruppen.



2 Arbetsmiljöplan

Problem	Bedömning (allvarlig/ mindre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Ansvarig	Genomförd datum
Förbättringsområden enligt medarbetarenkätens resultat	Mindre allvarlig	Framtagande av handlingsplaner utifrån enkätresultatet 2021	Kvartal 1	Lgr och team	Förv. chef	
Sjukfrånvaro generellt	Mindre allvarlig	Följa upp och analysera sjukfrånvaro på huvudmannanivå	Varje nämnd	Lgr, Samv, Nämnd	För. chef	
Sjukfrånvaro på grund av Corona-pandemin	Allvarlig	Stöd till rektorer. Vidta relevanta åtgärder. Följa upp.	2022	Lgr Samv Nämnd	Förv. chef	
Tillbud och olyckor	Allvarlig	Följa upp och analysera rapporterade tillbud och olyckshändelser inom förvaltningen	2 ggr/år	Lgr och Samv.	Förv. chef	
Smittspridning covid-19	Allvarlig	Följa upp åtgärder i arbetsmiljön	2022	Lgr och Samv.	Förv. chef	
Diskriminering slagen	Mindre allvarlig	Arbeta aktivt med diskrimineringsgrunderna	2022	Lgr	Förv. chef	



3 Aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen syftar till att förebygga diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier samt att främja allas lika rättigheter och möjligheter oavsett vem det gäller.

Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivaren har en skyldighet i att arbeta aktivt med frågorna och arbetet ska bedrivas systematiskt och göras fortlöpande i fyra steg inom fem områden. Arbetet ska dokumenteras.

Genom att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp ska arbetet visa om det finns risker för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och repressalier i kommunens verksamheter för medarbetarna. Det ska också visa om det finns hinder för allas lika rättigheter och möjligheter.

De fem områden som ska undersökas är:

Arbetsförhållanden

Löner och andra anställningsvillkor

Rekrytering och befordran

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Föräldraskap och arbete

Plan för aktiva åtgärder

Problem	Bedömning (allvarlig/min dre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Ansvarig	Genomförandatum
Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet	Mindre allvarlig	Dialog och reflektion	Våren 2022	Juni 2022	Förv. chef	
Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning	Mindre allvarlig	Dialog och reflektion	Hösten 2022	December 2022	Förv. chef	



LEKEBERGS
KOMMUN
