



Lekebergs
kommun

Arbetsmiljöplan

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 varje 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	Genomförandatum
Kompetensförsörjning	Allvarlig	Arbeta med aktiviteterna i kompetensförsörjningssplanen.	2023	April och Oktober	Rektor Förvc hef	
Sjukfrånvaro	Mindre allvarlig	Implementera arbetet med Friskfaktorer på alla enheter.	2023	Maj	Rektor Förvc hef	
Sjukfrånvaro	Mindre allvarlig	Följa upp och analysera sjukfrånvaron på huvudmannanivå	2023	7 ggr/år	Förvc hef	
Tillbud och olycksfall	Allvarlig	Följa upp och analysera rapporterade tillbud och olyckshändelser	2023	7 ggr/år	Förvc hef	
HME-enkätens resultat	Mindre allvarlig	Förvaltningschefen följer upp med rektorerna	2023	2 ggr/år	Förvc hef	
Fysiska arbetsmiljöproblem	Allvarlig	Stöd från förvaltningen till rektorerna när åtgärder behöver vidtas kring lokaler, inventarier och material.	2023	Vid behov	Förvc hef	
Psykosociala arbetsmiljöproblem	Allvarlig	Stöd från förvaltningen till rektorerna när åtgärder behöver vidtas	2023	Vid behov	Förvc hef	



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/ mindre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Ansvarig	Genomföranddatum
Kunskap och kompetens utifrån diskrimineringsgrunderna.	Allvarligt	Arbeta med befintligt material om diskrimineringsgrunderna på apt.	2023	2023-06	Rektorer och förvaltningschef	



**Lekebergs
kommun**
