



Lekebergs  
kommun

# Arbetsmiljöplan För Lekebergs kommun



## Innehållsförteckning

1 Arbetsmiljö.....	3
2 Arbetsmiljöplan.....	4
3 Aktiva åtgärder.....	6



## 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	Ansvarig	Genomförande datum
Hög sjukfrånvaro - arbetsrelaterad sjukfrånvaro.  Upplevd hög arbetsbelastning.	Allvarlig	Undersöka möjligheten att träffa en överenskommelse med Sunt arbetsliv:s resursteam. Projektet går ut på att genom att arbeta fram strategier och handlingsplaner och systematiskt prioritera, välja metoder, verktyg och insatser jobba med hälsofrämjande insatser. Drivs i projektform och genomförs tillsammans med medarbetare och skyddsombud.	2022-2023	FC, HR	2022/2023
Brister i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Mindre allvarlig	Införande av checklista för chefer som stöddokument för uppföljning i Stratsys.	Våren 2022	FC, HR	1 Juni 2022
Arbetsmiljömässiga konsekvenser och utmaningar relaterade till Covid.	Allvarlig	Ta fram stödmaterial som diskussionsunderlag för cheferna att använda tillsammans med medarbetare på APT.	Våren 2022	HR	1 april 2022
Kunskap om det systematiska arbetsmiljöarbetet hos chefer.	Allvarlig	Kompetensutvecklingsdag ar samt uppföljning med fokus på arbetsmiljö för kommunens chefer.	2022	HR	30 nov 2022
Brister i introduktion av nya medarbetare.	Mindre allvarlig	Utifrån ett attraktiv arbetsgivare, utveckla introduktionsprocessen för nya medarbetare: - genomföra del av förstudie - digitalisera processen	Våren 2022	HR	30 juni 2022  december 2022



Problem	Bedömning (allvarlig/mindre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Ansvarig	Genomförande datum
		och göra den lättillgänglig			
Begränsade möjligheter att undersöka arbetsmiljön över en längre period.	Mindre allvarligt	Undersöka möjligheten att införa ett nytt verktyg och nytt sätt att mäta arbetsmiljön i vardagen. Sättet att undersöka arbetsmiljön syftar till att hitta mönster av återkommande arbetsmiljöbrister.	2022	HR	Hösten 2022



## 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	Ansvarig	Genomförande datum
Begränsad kunskap om diskriminering utifrån Diskrimineringslagen hos chefer och medarbetare.	Allvarlig	Uppföljning av arbetet med Aktiva åtgärder för samtliga verksamheter.	2022	FC, HR	Hösten 2022
Löneskillnader mellan män och kvinnor	Mindre allvarlig	Utifrån lönekartläggning analysera och åtgärda ev osakliga löneskillnader mellan män och	Våren 2022	HR	31 mars 2022



		kvinnor.			
Diskri- minering i samband med rekrytering	Allvarlig	Utbildning för samtliga chefer i kompetens- baserad rekrytering.	Mars 2022	HR	