



Lekebergs
kommun

2023-02-22

Arbetsmiljöplan

Kommunfullmäktige



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, barn- och utbildningsförvaltningen samt Sydnärkes IT-förvaltning.

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	Genomförd datum
Brister i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	Allvarligt	Stöd i uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet till chefer genom förtydligande och utbildningsinsatser.	VT -23	VT-23	HR	31/3
Brister i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	Allvarligt	Förtydliga skyddsombudens och chefens gemensamma arbetsätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	2023	augusti 2023	HR	16/2 och 12/6
Tydighet om vilka dokument som finns och är gällande.	Mindre allvarlig	Hålla relevanta dokument uppdaterade och lättillgängliga på intranätet.	2023	2023	Kommunikation och HR	Hela året
Introduktionen för nyanställda	Allvarlig	Implementera digital introduktion för nyanställda.	2023	oktober 2023	HR	1/3
Möjligheter för cheferna att arbeta närvarande, tillitsfullt och engagerat.	Allvarlig	Analys av chefers förutsättningar	2023	september 2023	HR	29/3
Möjligheter för cheferna att arbeta närvarande, tillitsfullt och engagerat.	Mindre allvarlig	Utbilda chefer i meddelarfrihet/meddelarskydd samt medarbetares yttrandefrihet	2023	Dec 2023	Admin	hösten 2023
Mätningar av arbetsmiljön på arbetsplatsen	Mindre allvarlig	Regelbundna pulsmätningar	2023	november 2023	HR	april och 6 ggr/år
Kopplingen mellan en god arbetsmiljö och prestation	Mindre allvarlig	Anpassa och utveckla materialet för utvecklingssamtal utifrån friskfaktorer.	2023	oktober 2023	HR	juni - 23



Problem	Bedömning (allvarlig/ mindre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Ansvarig	Genomförd datum
Arbetsmiljöpolicy är inte välkänd i verksamheterna	Allvarlig	Tydliggöra policyn och dess innehåll genom information i chefskanalen, för att sedan föras vidare till verksamheterna	VT-23	april - 23	HR	mars - 23
Kunskapen om hur tillbud och arbetsskador rapporteras är bristfällig	Allvarlig	Utbildningsinsatser riktade till chefer	mars-april - 23	maj -23	HR	mars-april - 23



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	Genomförande datum
Begränsad kunskap om diskriminering utifrån diskrimineringslagen	Allvarlig	Uppföljning av arbetet med aktiva åtgärder	april 2023	maj 2023	HR	
Löneskillnader mellan kvinnor och män	Allvarlig	Utifrån analyser identifiera utbildningsbehov vid lönesättning	2023	september 2023	HR	
Risk för diskriminering i samband med rekrytering	Allvarlig	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering för alla chefer	VT - 23	augusti 2023	HR	



Begränsad kunskap hos chefer om diskriminering utifrån diskriminering slagen	Allvarlig	Att, utifrån arbetsmiljöpolitiken som uppmanar till nolltolerans mot tystnadskultur, öka kunskapen hos chefer kring detta ämne	HT - 23	dec -23	HR	30 aug