



**Lekebergs
kommun**

Datum:
2026-02-19

Ansvarig för revidering:
Kommunstyrelsen

Fastställt av:
Kommunstyrelsen

Ansvarig tjänsteperson:
HR-chef

Diarienummer:
KS 26-183

Arbetsmiljöplan samt handlingsplan för aktiva åtgärder 2026

Kommunstyrelseförvaltningen

Policy

Program

>Plan

Riktlinje

Regler

Innehållsförteckning

Inledning	3
Arbetsmiljöplan.....	3
Handlingsplan för aktiva åtgärder.....	3
Syfte.....	4
Analys.....	4
Resultat.....	4

Inledning

Arbetsmiljöplaner upprättas årligen för de olika verksamheterna, som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i enlighet med Arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöplanerna är uppdelade förvaltningsvis och även per enhet/avdelning.

Årligen så upprättas det även handlingsplaner för aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har en skyldighet, enligt Diskrimineringslagen, att arbeta med aktiva åtgärder i syfte att förebygga diskriminering och främja allas lika rättigheter och möjligheter.

Arbetsmiljöplan

Grunden för arbetsmiljöplanerna återfinns i de problem som uppmärksammas genom skyddsronder, brandskyddskontroller, arbetsplatsträffar, pulsmätningar, rapportering av tillbud, arbetsskador, riskobservationer samt i de dagliga samtal som förs på arbetsplatsen.

Årlig uppföljning av arbetsmiljöplaner genomförs. Det pågår även ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete genom förvaltningens samverkansgrupp, ledningsgrupp och arbetsplatsträffar.

Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och Lekebergs kommuns arbetsmiljöpolicy anger grunden för hur man genom arbetsmiljöarbetet strävar efter att åstadkomma en långsiktig, effektiv verksamhet samtidigt som man ska arbeta för en god fysisk och psykisk hälsa.

Pulsmätningar genomförs fyra gånger per år och återspeglar medarbetarnas upplevelse av den psykosociala- och fysiska arbetsmiljön. Chefer och medarbetare arbetar tillsammans med resultatet från respektive pulsmätning på arbetsplatsträffar, utifrån ett friskfaktorsperspektiv.

Handlingsplan för aktiva åtgärder

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

Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder genomförs. Det pågår även ett kontinuerligt arbete mot diskriminering genom förvaltningens samverkansgrupp, ledningsgrupp och arbetsplatsträffar. Diskrimineringslagen anger grunden för aktiva åtgärder samt Lekebergs kommuns styrande dokument.

Genom att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp identifieras möjliga risker för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och repressalier. Om det identifieras en risk ska det skapas en aktiv åtgärd för att eliminera den. Det ska även undersökas om det finns hinder för allas lika rättigheter och möjligheter.

De fem områden som ska undersökas, analyseras, åtgärdas och följas upp och utvärderas är:



- arbetsförhållanden
- löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- föräldraskap och arbete.

Syfte

Syftet är att säkerställa att förvaltningen har ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt ett väl fungerande arbete mot diskriminering.

Säkerställa att ingen blir sjuk/skadas eller dör av jobbet.

Analys

Analys av verksamheternas arbetsmiljöplaner och handlingsplaner för aktiva åtgärder har genomförts. De identifierade problemen som påvisas i handlingsplanerna har utmynnat i olika områden. Dessa områden ligger till grund för de förvaltningsvisa handlingsplanerna.

Arbetsmiljöplan och handlingsplan för aktiva åtgärder för kommunstyrelseförvaltningen utgår från analys av verksamheternas handlingsplaner.

Resultat

Resultatet utifrån analys av verksamheternas handlingsplaner har resulterat i områden med problembeskrivningar. Områden som kommer fokuseras på under 2026 i kommunstyrelseförvaltningen är friskfaktorer, följa upp och analysera sjukfrånvaro, identifiera tidiga signaler på ohälsa, minska sjukfrånvaron, proaktivt arbeta för att förebygga förekomsten av hot och våld samt följa upp resultat från pulsmätningar.

Arbete med identifierade områden görs för att skapa förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare. Det krävs ett systematiskt arbete som följs upp och utvärderas för att möjliggöra rätt förutsättningar för att främja en god arbetsmiljö. Genom att fortsätta med friskfaktorsarbetet kan förvaltningen fortsätta att sänka sjukfrånvaron, ha medarbetare som mår bra och trivs med kommunen som arbetsgivare, och därför väljer att stanna kvar.