



Lekebergs
kommun

2024-01-29

Arbetsmiljöplan Socialnämnden



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 pulsmätningar.

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
Högt antal medarbetare/chef försvårar möjligheterna att arbeta närvarande, tillitsfullt, visa uppskattning, arbeta med arbetsmiljöfrågor samtidigt som hög arbetsbelastning	Allvarlig	Minska antalet medarbetare/chef.	Pågår	2024-06-30	FC	
Hög sjukfrånvaro.	Allvarlig	Arbeta med regelbundna pulsmätningar 4 ggr/år.	Feb; april;sept;nov	2024-11-30	FC och EC	
Öka det främjande arbetsmiljöarbetet.	Allvarlig	Fortsatt arbete med chefer, skyddsombud och medarbetare avseende friskfaktorer, kopplat till resultat från pulsmätningar på arbetsplatserna.	Mars;maj;okt;dec	2024-11-30	FC och EC	
Arbetsplatsens mål följs inte upp och utvärderas i tillräckligt hög utsträckning	Mindre allvarlig	Ta fram på resp enhet hur och i vilka forum uppföljning av arbetsplatsens mål kommuniceras och diskuteras	2024-04-30	2024-10-31	FC och EC	
Medarbetare ska vara väl insatta i arbetsplatsens mål	Mindre allvarlig	Varje enhet arbetar gemensamt fram arbetsplatsens arbete utifrån MER-planen och enhetens utvecklingsarbete.	2024-04-30	2024-10-30	FC och EC	
Arbetsmiljöpolicy är ej känd hos alla chefer och	Mindre allvarlig	Informera om arbetsmiljöpolicy på ledningsgruppsmöten och arbetsplatsträffar.	2024-04-30	2024-11-30	FC och EC	



Problem	Bedömning (allvarlig/ mindre allvarlig)	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Ansvarig	Genomförd datum
medarbetare						



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	Genomförandedatum
Kunskapen om diskriminering på arbetsplatsen kan stärkas	Mindre allvarlig	Arbete med ppt material om diskriminering på APT:er under året	Pågående under 2024	2024-11-30	FC och EC	
Tillbud och arbetsskador kopplat till diskriminering	Allvarlig	Vara uppmärksam om det rapporteras in händelser i KIA kopplat till diskriminering.	Pågående under 2024	2024-11-30	FC och EC	


