

Upplivelsesförvaltningen
Linda Karlsberg
0171-62 54 02
linda.karlsberg@enkoping.se

Upplivelsenämnden

Arbetsmiljö- och jämställdhetsplan 2020-2021

Förslag till beslut

Upplivelsenämnden godkänner arbetsmiljö- och jämställdhetsplan 2020-2021.

Beskrivning av ärendet

Varje förvaltning tar vartannat år fram en arbetsmiljö- och jämställdhetsplan som anger förvaltningens prioriterade arbetsmiljö- och jämställdhetsområden för en två-års period. Detta är en del i arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet och syftar till att skapa en god och utvecklande arbetsmiljö samt en jämställd arbetsplats för medarbetarna. Arbetsmiljö- och jämställdhetsplanen ska alla i förvaltningen känna till. Beslutad plan skickas till personalavdelningen som sammanställer alla planer och presenterar dem i central samverkan. Uppföljning av åtgärderna i arbetsmiljö- och jämställdhetsplanen görs minst en gång per år av förvaltningen, och presenteras i nämnd och central samverkan.

Upplivelsesförvaltningens bedömning

Arbetsmiljö- och jämställdhetsplan 2020-2021 fokuserar på den psykosociala arbetsmiljön utifrån resultaten av den medarbetarenkät som genomfördes under hösten 2019. Planen är framtagen i dialog och samverkan mellan chefer, medarbetare och skyddsombud. Planen är tydlig och konkret med flera uppföljningar under 2020-2021. Detta sammantaget gör att förvaltningens bedömning är att det är en väl genomarbetad plan.

Jonas Nyström
förvaltningschef
Enköpings kommun

Linda Karlsberg
verksamhetschef museum och turism
Enköpings kommun

Kopia till:
HR

Förslag till arbetsmiljö- och jämställdhetsplan upplevelseförvaltningen 2020-2021

Rutin för arbetsmiljö- och jämställdhetsplan Enköpings kommun

Varje förvaltning tar vartannat år fram en arbetsmiljö- och jämställdhetsplan som anger förvaltningens prioriterade arbetsmiljö och jämställdhetsområden för en två-års period. Planen görs i fördel i direkt anslutning till medarbetarenkätens resultat som en handlingsplan. Att en övergripande plan tas fram utesluter inte att varje nivå i förvaltningen gör lokala planer.

Syfte och mål

Detta är en del i arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet och syftar till att skapa en god och utvecklande arbetsmiljö och jämställd arbetsplats för medarbetarna. Arbetsmiljö- och jämställdhetsplan ska vara känd av alla i förvaltningen.

Arbetsgrupp

Förvaltningschefen utser lämplig arbetsgrupp som ansvarar för att ta fram planen. Förslagsvis ingår chefer, medarbetare och skyddsombud i arbetsgruppen.

Samverkan

Så snart planen är framtagen samverkas den i förvaltnings-samverkan och tas därefter upp i nämnden. Planen skickas till HR som sammanställer alla planer och presenterar dem i central samverkan.

Uppföljning

Uppföljning av åtgärderna i arbetsmiljö- och jämställdhetsplanen görs kontinuerligt, minst en gång per år av förvaltningen. Information lämnas till nämnden, samt i samverkan på förvaltningsnivå och i den centrala samverkan.

Förslag till arbetsmiljö- och jämställdhetsplan upplevelseförvaltningen 2020-2021

I förslag till arbetsmiljö- och jämställdhetsplan 2020-2021 beskrivs de arbetsmiljöområden som upplevelseförvaltningen planerar att fokusera på under 2020 och 2021. I förslag till plan har tre områden i den psykosociala arbetsmiljön identifierats utifrån resultatet på den medarbetarenkät som genomfördes hösten 2019. I planen finns förslag på syfte, mål och bedömning av vilka risker och konsekvenser det kan få att inte prioritera området. I förslag till plan finns beskrivna åtgärder, vem som är ansvarig och när uppföljning ska ske.

Förvaltning: Upplivelsesförvaltningen	Deltagare: Grupp av chefer, medarbetare, skyddsombud	År: 2020-2021
--	---	---------------

Prioriterade arbetsmiljöområden	Syfte och mål	Riskbedömning och konsekvensanalys	Åtgärd	Ansvarig	Klart	Uppföljning
Alla anställda vid upplivelsesförvaltningen (UPF) kan koppla bort arbetet på sin lediga tid.	Syftet är att gränsdragningen mellan arbetad och ledig tid förtydligas med mål att alla anställda i UPF ska kunna koppla av på sin lediga tid.	Risken för ohälsa och sjukskrivning är hög om det inte finns tid för återhämtning.	Överenskommelse tas fram/förtydligas på samtliga nivåer på UPF och följs upp i samband med skydds rond, APT och medarbetarsamtal.	FC, SC, VC, EC	200831	201231 210531
	Målet är att ge bättre förutsättningar för alla anställda i UPF att planera och utföra sitt arbete.	Risken för att kvalitet på arbetet försämras är hög.	Årshjul för övergripande processer tas fram och kvalitetssäkras, från kommunövergripande nivå och nedåt på samtliga nivåer på UPF.	FC, SC, VC, EC	201031	210531

2020-02-24

Kränkande särbehandling eller mobbning av chef/medarbetare/kollega	Ingen anställd vid UPF ska uppleva sig kränkt, särbehandlad eller mobbad med nolltolerans som mål.	Risken för psykisk ohälsa är hög där konsekvensen kan bli långtidssjukskrivning och att Enköpings kommun inte kan leva upp till att vara en attraktiv arbetsgivare.	Utbildningsinsatser på förvaltningsgemensam nivå planeras inför 2021. Löpande arbete på samtliga nivåer på UPF sker under 2020 och 2021.	FC, SC, VC, EC	200930	201231 210531
Ledarskapsutveckling	Syftet är ett fortsatt utvecklat ledarskap i UPF med mål att skapa ökad tydlighet på samtliga nivåer i UPF.	Risken för otydlig arbetsfördelning och mandat på chefsnivå får konsekvens för arbetsmiljö och jämställdhet för alla anställda i UPF.	Fortsatt arbete med att tydliggöra roller och arbetsfördelning.	FC, SC, VC, EC	200531	201231 210531