



# Ludvika kommuns personalpolicy

Dokumentnamn Ludvika kommuns personalpolicy		Dokumenttyp Policy	Omfattning Ludvika kommun
Dokumentägare Kommundirektör	Dokumentansvarig HR-chef	Publicering Kommunala författningssamlingen	
Författningsstöd Arbetsmiljölagen, föreskrift systematiskt arbetsmiljöarbete, föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö, diskrimineringslagen			
Beslutad KF 2023-04-25, § 26	Bör revideras senast År 2027	Beslutsinstans Fullmäktige	Diarienummer 2022/235
Beslutade revideringar	Vad revideringen avsett		Diarienummer vid revideringen

## Styrdokumentstyper i Ludvika kommun

Utöver styrdokumentstyperna nedan finns det i Ludvika kommun lagbundna styrdokument som inte följer denna terminologi. Namn och beslutsinstans för de styrdokument som styrs istället av gällande lagstiftning.

Dokumenttyp	Definition	Beslutas av	Giltighet	Uppföljning
Policy	Anger kommunens förhållningssätt till något. Långsiktig och övergripande.	Kommunfullmäktige	Tillsvidare	Minst en gång per mandatperiod
Strategi	Hjälper att göra vägval och prioriteringar. Kan innehålla mål och uppdrag.	Kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare	Minst en gång per mandatperiod
Riktlinjer	Innehåller konkreta beskrivningar av vad som ska göras och hur det ska göras.	Kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare eller beslutad period	Minst en gång per mandatperiod eller då riktlinjen upphör att gälla
Regler	Ska vara konkreta och sätta tydliga gränser.	Fullmäktige, kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare eller beslutad period.	Minst en gång per mandatperiod eller då reglerna upphör att gälla

## 1 Ludvika kommuns personalpolicy

### 1.1 Vårt gemensamma uppdrag

Ludvika kommun finns till för Ludvikabon och med fler än hundra olika yrken förenas alla anställda i uppdraget att utveckla kommunens verksamheter med Ludvikabons bästa för ögonen.

Kommunens verksamheter bidrar till bättre förutsättningar för att leva, bo och arbeta i Ludvika. Ludvika kommun arbetar för Ludvikabon inom en rad olika områden, till exempel förskolor, bibliotek, skolor, äldreomsorg, socialtjänst, idrottsanläggningar, stadsplanering och andra samhällsviktiga funktioner. Som medarbetare i Ludvika kommun förväntas man med kompetens, engagemang och med ett gott bemötande bidra till medborgarnas livskvalité och välfärd. Det är ett viktigt uppdrag som alla hjälps åt att värna om.

Alla utgår från Ludvikabons behov och använder de gemensamma resurserna på ett effektivt sätt.

### 1.2 Om personalpolicyn

Denna personalpolicy vänder sig till alla medarbetare och chefer i Ludvika kommun. Den beskriver kommunens förhållningssätt inom olika områden.

Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö samt frågor om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering regleras också i lagar och avtal.

Alla medarbetare ansvarar för att personalpolicyn, på samma sätt som andra styrdokument, efterlevs i det dagliga arbetet och kännetecknas i det vi gör.

Personalpolicyn kompletteras med en riktlinje med mer konkreta beskrivningar av vad som ska göras och hur det ska göras.

## 2 Lagandan

Ludvika kommun har en vision ”Framtidens, tillväxtens och möjligheternas kommun”. Visionen är riktningen framåt och dit vi strävar. De kommunövergripande målen pekar tydligare ut vad som måste göras för att nå dit och Ludvikas värdegrund Lagandan visar och talar om på vilket sätt vi vill nå våra mål och med vilka värden vi strävar mot vår vision. Lagandan består av fyra principer som handlar om relationer, glädje, lärande och driv. Lagandan bygger på samarbete, samverkan och en vi-känsla.

Det är allas ansvar, chef som medarbetare, att leva upp till Lagandan. Tillsammans hjälps alla åt för att Ludvika kommun genomsyras av värdegrunden Lagandan.

## 3 Utvecklas och lära nytt

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att organisationen ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt. I takt med att Ludvika växer och förändras, växer och

förändras även kommunens uppdrag. Det pågår ett ständigt arbete för att utveckla verksamheten och medarbetarnas kompetens. Ansvaret för kompetensutveckling ligger hos både chefer och medarbetare.

Ludvika kommun som arbetsgivare har många olika arbetsplatser och skilda arbetsuppgifter, vilket främjar kommunens medarbetare till interna utvecklingsmöjligheter.

## **4 Delaktighet och inflytande**

Kommunfullmäktige beslutar om målen för Ludvika kommuns olika verksamheter. Varje verksamhet ansvarar sedan själv för hur arbetet ska utföras.

Kommunen har ett samverkanssystem för att skapa delaktighet och ge medarbetarna inflytande över hur verksamheten ska utvecklas. Medarbetarna får diskutera och framföra sin mening om viktiga beslut som rör verksamheten. Grunden för samverkan är arbetsplatsträffarna och samtalen mellan medarbetare och chef. Ett väl utvecklat medarbetarskap och ledarskap är varandras förutsättning för en fungerande verksamhet t.ex. förståelse för varandras funktioner och olika perspektiv. Ett gott medarbetarskap och ledarskap utövas av människor som vill och kan påverka resultat och utveckling.

## **5 Hälsa och arbetsmiljö**

Ludvika kommun arbetar för en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Kommunen arbetar för en god arbetsmiljö med så få arbetsskador och så liten arbetsrelaterad ohälsa som möjligt. Alla arbetsplatser är alkohol-, drog- och rökfria.

Kommunen främjar också en god social och organisatorisk arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat där medarbetarna känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Medarbetare ges möjlighet att ta del av de friskvårdsaktiviteter som arbetsgivaren erbjuder.

## **6 Lika rättigheter och möjligheter**

Ludvika kommuns verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Arbetsplatserna genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

## 7 Lön

Ludvika kommun har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. Eventuella löneskillnader är sakligt motiverade och inte diskriminerande.