

Ks § 161

Au § 127

Dnr KS 0067/2018

**Reviderat Personalpolitiskt program för Ljusnarsbergs
kommun***Allmänna utskottet***Ärendebeskrivning**

Kommunfullmäktige beslutade vid sammanträde den 8 december 2016 § 127 anta budget för år 2017 och flerårsplan för 2018-2019. I beslutet ingick uppdrag till dåvarande HR-generalist att revidera kommunens personalpolitiska program.

Personalchef Anna-Lena Erixon har inkommit med förslag till reviderat personalpolitiskt program i form av ett arbetsmaterial.

Kommunchef Bo Wallströmer föredrar ärendet.

Allmänna utskottets beslut

Allmänna utskottet hänskjuter ärendet till kommunstyrelsen.

*Kommunstyrelsen***Ärendebeskrivning**

HR-chef Anna-Lena Erixon föredrar ärendet.

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen föreslår, efter att redaktionella ändringar och förtydliganden genomförts i förslaget till Personalpolitiskt program för Ljusnarsbergs kommun, kommunfullmäktige antar föreliggande förslag till reviderat Personalpolitiskt program för Ljusnarsbergs kommun.



Personalpolitiskt program för Ljusnarsbergs kommun

Vår vision – 2030 ” att skapa den hållbara kommunen”

I den hållbara kommunen vill människor bo, arbeta och skapa sig en framtid.

Att arbeta i Ljusnarsbergs kommun formas av medlemmarnas behov som beslutats av politiken. Ljusnarsbergs kommuns personalpolitiska program är det gemensamma förhållningssätt och viljeinriktning för kommunens personalpolitik, det anger ram och riktning samt skapar en tydlighet om vad Ljusnarsbergs kommun strävar efter och vill uppnå från politiken till sina medarbetare.

Detta görs genom en styrmodell som antagits av kommunstyrelsen. Styrmodellens syfte är att säkerställa att den verksamhet som vi arbetar i och verkar för, är kostnadseffektiv och ändamålsenlig, d v s vi gör rätt saker, i rätt tid och på rätt plats. Det förutsätts finnas ett klart samband mellan våra resurser, resursåtgång, prestationer, resultat och effekter för våra medlemmar.

Vår styrmodell har fyra områden som omfattar alla våra verksamheter och alla medarbetare i vår kommun. För att uppnå målen arbetar vi med styrdokument med konkreta mål, vi har stödjande dokument och planer och vi följer upp och utvärderar. De fyra områdena som vi ska verka och sträva efter i våra uppdrag är:

- Vi ska visa en öppenhet gentemot våra medlemmar.
- Vi ska skapa en miljö att trivas i där människor kan mötas och uppleva saker tillsammans.
- Vi premierar kunskaper och kompetens.
- Vi lyfter fram innovativa lösningar och entreprenörskap.

Ytterligare stöd till det personalpolitiska programmet finns i riktlinjer och policys m m som berör områdena som ingår.

Ljusnarsbergs kommun är och kännetecknas av att vara ”ett stort litet samhälle” för dess medlemmar och för medarbetare, där möjligheter skapas till ett rikt liv, vi litar till den kraft som kommer inifrån vår organisation och stärks av uttryck utifrån. Vi bygger ett välkomnade samhälle, där olikheter respekteras. Här finns plats för stolthet, vilja och handlingskraft.

Vår gemensamma värdegrund

Kommunens värdegrund har en övertygelse om att alla människor kan och vill utvecklas, tar ansvar, göra ett gott arbete, lära sig och vara delaktiga. Vi skall möta människor respektfullt och jämlikt. I mötet med människor visar vi empati och engagemang.

Vår organisation

Vår organisation ska syfta till att ge våra medlemmar bästa service för skattepengarna men också säkra framtidens välfärd och klara av kommande investeringar. Vi behöver därför framåt ett stabilt resultat, och värna om våra resurser på ett klokt sätt. Ledarskapet och medarbetarskapet har avgörande betydelse för att detta ska lyckas väl. Alla anställda inom Ljusnarsbergs kommun är bärare av detta med målet att känna en stolthet över vår och "sin" verksamhet.

- **Ledarskap**

Ledare i Ljusnarsbergs kommun kännetecknas av att uppfattas som en god ambassadör och bärare av värdegrunden. Som ledare finns en helhetssyn för Ljusnarsbergs kommun och ansvar för efterlevnad av den i ledaruppdraget. Att vara ledare innebär att vi arbetar efter ett gott ledarskap, dvs förmågan att få medarbetare att arbeta i gemensam riktning samtidigt som var och en ges möjlighet att växa i sitt ansvarstagande, att skapa delaktighet och inflytande. Ett bra ledarskap spelar en avgörande roll för att en organisation ska nå sina mål och bedriva sin verksamhet på ett bra sätt. Vi arbetar i kommunen strategiskt och aktivt med medarbetar- och ledarutveckling både för att stärka och utveckla ledaruppdraget och kommunen som attraktiv arbetsgivare och för att ge de anställda goda förutsättningar att göra ett bra jobb och utvecklas.

- **Medarbetarskap**

Medarbetarskapet innebär att vara en god ambassadör för vår kommun, att aktivt medverka till och bidra till att fastställda mål uppnås och att verksamheten utvecklas, att agera professionellt och i yrkesroll, att ha en helhetssyn ingår i uppdraget, att visa lojalitet med fattade beslut, ta ansvar för det egna arbetet och det egna förhållningssättet.

En attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är viktiga resurser för att vi ska kunna ge verksamhet av hög kvalitet. Vi strävar efter att vara en god och attraktiv arbetsgivare.

Detta gör vi genom:

Samverkan, delaktighet och inflytande, att skapa balans mellan arbete och fritid, kompensutveckling i arbetet, lärande och tillvaratagande av erfarenheter och kompetens och på så sätt möjliggöra en rörlighet inom organisationen, att arbeta med mentorskap, goda introduktioner, tydliga uppdragsbeskrivningar och vi har välkomnande arbetsplatser för externa samarbetspartner.

Vi strävar efter att ha ordning på våra strukturer och för att utveckla arbetsätt och metoder. Likaså används konkurrenskraftiga löner och anställningsvillkor som medel i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Hälsa och arbetsmiljö

Våra medarbetare är viktiga resurser för den verksamhet som Ljusnarsbergs kommun ansvarar för. Våra medarbetares hälsa och arbetsmiljö är områden som vi aktivt arbetar med. Arbetet med hälsa och arbetsmiljö för våra medarbetare bedrivs systematiskt och hälsobefrämjande. Våra ledare och chefer kännetecknas av att ta sitt arbetsmiljöansvar fullt ut. I vårt arbetsmiljöarbete har vi tidiga korta insatser och långsiktiga åtgärder/insatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen. Vi kännetecknas av att agera förebyggande och på tidiga signaler vid ohälsa, vi har en nära dialog med våra medarbetare vid tecken på ohälsa. Vi skapar en attraktiv och god arbetsmiljö på arbetsplatsen genom att ge våra medarbetare möjligheter till delaktighet och inflytande, balans mellan arbete och fritid och möjligheter att ta ansvar och utvecklas professionellt. Vi är vår och varandras arbetsmiljö och våra arbetsplatser ska präglas av respektfullhet och lyhördhet i vårt bemötande till samtliga vi kommer i kontakt med i arbetsvardagen.

Delaktighet och samverkan

Vår samverkan bygger på att vi har en bra och förtroendefull dialog. Vi strävar efter att ha en väl fungerande samverkan. Samverkan utgår från att alla kan och vill bidra till samverkan och hitta lösningar till det som uppstår. Detta sker genom gemensam dialog mellan chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Arbetsplatsträffarna är forumet för våra medarbetare att tillsammans med sina ledare och chefer att identifiera och förebygga risker och föra dialog om utvecklingsbehov. En väl fungerande samverkan ökar delaktighet och engagemang i beslutsprocessen hos våra medarbetare. Engagerade medarbetare känner trivsel och arbetsglädje vilket skapar god kvalitet i verksamheterna.

Jämställdhet och mångfald

Vår organisation värdesätter och tillvaratar individens olikheter. Detta är resurser och breddar kompetensen inom vår organisation. Alla medarbetare erbjuds samma möjligheter. Våra arbetsplatser har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldshetsarbete.

Ingen i vår organisation ska utsättas för kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling omfattar: mobbing, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering enligt diskrimineringslagen (i vilket förbud mot repressalier ingår).

Alla medarbetare inom vår organisation har kännedom om rutinerna kring detta.

Kompetensförsörjning och utveckling

Kompetensförsörjning är strategisk för vår verksamhet i kommunen. Vi arbetar för att ha rätt medarbetare på rätt plats vid rätt tid. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor, lön och utveckling i arbetet är faktorer som har betydelse. I vår arbetsvardag ingår kompetensutveckling och lärande som en naturlig del. Vi tillvaratar och delar med oss i lärande syfte. Erfarenheter och kunskaper som finns inom organisationen tas tillvara och ger möjligheter till en personalrörlighet mellan arbetsplatser och enheter. Vi utgår från att varje medarbetare kan och vill utvecklas och tar ansvar med fokus på verksamhetens uppdrag.

Lönepolitik

Vår lönepolitik ska aktivt bidra till att rekrytera, utveckla och behålla våra medarbetare.

Lönesättningen är ett styrmedel för att stimulera, motivera och engagera medarbetare, med fokus på verksamhetens mål. Våra medarbetare känner till grunderna och kriterierna för lönesättning och sambandet mellan arbetets resultat/prestation och lörens utveckling och handlingsplan vid utvecklingsbehov.