



Procedureretningslinje for drøftelse af kommunens personalepolitik

1. Indledning

Det fremgår af Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet § 8 stk. 3, at der skal aftales retningslinjer for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Odsherred Kommunes personalepolitik er værdibaseret og vedrører samarbejdet på alle niveauer i organisationen.

De personalepolitiske værdier omsættes igennem konkrete strategier og indsatsområder.

2. Formål

Formålet med retningslinjen er at fastlægge hvornår og hvordan medarbejderne inddrages i arbejdet med udvikling af kommunens personalepolitik.

Hensigten er, at medarbejderne får mulighed for at bidrage til personalepolitikken med kommentarer og erfaringer.

3. Procedure

Personalepolitikken gennemgås af Hovedudvalget mindst én gang i Byrådets valgperiode med henblik på behov for justeringer. Kommunens trivselsmålingsresultater inddrages.

Hovedudvalget gennemfører hvert andet år en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver der er enighed om at fokusere på i den kommende periode.

Strategier, indsatsområder og retningslinjer bliver løbende evalueret, vurderet og tilpasset.

Alle medarbejdere har mulighed for gennem MED-systemet at bidrage til indholdet af personalepolitikken.

Der udarbejdes en ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Hovedudvalget drøfter ligestillingsredegørelsen, hvorefter den følger forelæggelsesproceduren i kommunens delegationsplan inden godkendelsen i Økonomiudvalget.

4. Evaluering

Retningslinjen evalueres hvert tredje år.

5. Ændringer

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om, at den skal ændres.

Hvis en af parterne anmoder om ændringer, skal der inden for en 3 måneders periode forhandles om ændringer.

Retningslinjen er godkendt på Hovedudvalgets møde den 17. juni 2024 og træder i kraft den 18. juni 2024