



# Procedureretningslinje for drøftelse af kommunens personalepolitik

## 1. Indledning

Det fremgår af Rammeaftale 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 indsats-

områder 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 25. april 2022.  
Retningslinjen træder i kraft den 1. juni 2022.*