

Konkret eksempel på procedureretningslinje for personalepolitik, herunder ligestilling

GREVE KOMMUNE

Retningslinjer for proceduren for drøftelse af Greve Kommunes personalepolitik, herunder ligestilling, samt kompetenceudvikling og videreuddannelse af medarbejdere

Formål

Formålet med disse retningslinjer er at sikre, at medarbejderne inddrages og har indflydelse på tilblivelsen af Greve Kommunes personalepolitik, herunder ligestilling samt kompetenceudvikling og videreuddannelse af medarbejdere.

Medinddragelsen på rette MED niveau skal give mulighed for, at ideer og forslag fra medarbejderne kan blive omsat til relevant personalepolitik til gavn for hele organisationen.

Procedure

Hoved-MED sikrer, at der med passende mellemrum, hvert 3. år, foretages et eftersyn af personalepolitikken, herunder ligestilling samt kompetenceudvikling og videreuddannelse af medarbejdere. Eftersynet foretages i forlængelse af Trivselsmålingen i Greve Kommune, således at Trivselsmålingens resultater kan inddrages ved eftersynet.

Der udarbejdes hvert år en status til Hoved-MED, der tager udgangspunkt i HR Regnskabet med henblik på at give et overblik over det foregående års indsats i forhold til de aftalte indsatsområder.

I forhold til det fremadrettede arbejde med personalepolitik, ligestilling samt efter- og videreuddannelse af medarbejdere er der i forbindelse med budgetprocessen en årlig drøftelse i Hoved-MED med henblik på at justere tidligere indsatsområder og pege på nye indsatsområder.

Alle medarbejdere kan via den lokale MED organisationen indsende forslag til ændringer i arbejdet med personalepolitikken, ligestilling samt efter- og videreuddannelse i forbindelse med den årlige status i Hoved-MED eller eftersynet hvert 3. år.

På tilsvarende vis føres der en drøftelse i Område- og lokal-MED om personalepolitikken, herunder ligestilling samt kompetenceudvikling og videreuddannelse af medarbejdere..

Område- og lokal-MED drøfter hvor ofte opfølgning skal finde sted. Opfølgning skal dog finde sted mindst hvert 3. år.

Område- og lokal-MED kan fastlægge retningslinjer for kompetenceudvikling, som relaterer til medarbejdernes faglige og personlige udvikling, under hensyntagen til målet med ligestilling.

Evaluering

Retningslinjerne evalueres hvert andet år.

Ændring

Retningslinjerne er gældende indtil parterne er enige om ændringer heraf.

**Retningslinjer for proceduren for
drøftelse af Greve Kommunes personalepolitik, herunder ligestilling,
samt kompetenceudvikling og videreuddannelse af medarbejdere**

Ved anmodning fra den ene part skal der - indenfor en 3 måneders periode fra anmodningen - gennemføres forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjerne.

Vedtaget af Hoved-MED den 12. december 2011