

Bilag 7

Retningslinier for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling

Personalepolitikken gælder for alle ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune og er udformet på baggrund af kommunens grundholdninger til personalet.

Kommunen skal som arbejdsplads være kendetegnet ved at løse sine opgaver på en effektiv, kvalitetspræget og fleksibel måde. Der lægges vægt på, at kommunens skal være en arbejdsplads med ligeværdighed og tolerance som grundlæggende principper. De ansatte skal have mulighed for at være en del af virksomheden uanset alder, handicap, køn, etnisk oprindelse og religion. Der skal gives plads til mangfoldighed, hvorved arbejdspladsen tilføres inspiration og variation.

Der lægges endvidere vægt på, at der skal være sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, da det er en væsentlig forudsætning for velfungerende og tilfredse ansatte. En god balance mellem arbejdsliv og familieliv skal medvirke til at sikre de ansattes trivsel, som kan medvirke til, at kommunen kan fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft både nu og i fremtiden.

Personalepolitikken indgår som et middel til at nå kommunens overordnede mål.

En vigtig målsætning i personalepolitikken er, at ledere og medarbejdere igennem dialog skal skabe størst mulig overensstemmelse mellem de arbejdsmæssige mål og den ansattes ønske om et udviklende og engagerende job.

Dialog er således et vigtigt nøgleord i forhold til kommunens personalepolitik. Derfor spiller MED-organisationen en væsentlig rolle. Både indholdsmæssigt i forhold til personalepolitikken, men også i forhold til, hvordan der sikres procedurer for drøftelse af personalepolitik, herunder ligestilling.

Følgende retningslinjer for procedure for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling, gælder:

- Elementerne i personalepolitikken kan efter behov tages op til konkret drøftelse i Hovedudvalget. Dette kan ske ved, at medlemmerne retter henvendelse til sekretæren og anmoder om, at der optages et punkt på et kommende møde. Anmodningen drøftes herefter imellem formand og næstformand i forbindelse med udfærdigelse af dagsorden.
- På et møde i første kvartal hvert år tages en generel drøftelse i Hovedudvalget om, hvorvidt der er hovedtemaer indenfor det personalepolitiske felt, som udvalget ønsker at få en temadrøftelse af på et senere møde i det pågældende år.
- På samme møde aftales, hvornår Hovedudvalget i løbet af året vil gennemføre de forskellige (årlige) drøftelser, som er fastlagt i centrale aftaler. Der vil til det pågældende møde i 1. kvartal hvert år foreligge oplysninger om de aktuelle aftaler, der er tale om med henblik på, at den årlige drøftelse kan tidsfastsættes i forhold til de planlagte møder.
- Også på samme møde drøftes og aftales formen for evt. involvering af den øvrige MED-organisation i de evt. temaer, som Hovedudvalget ønsker en drøftelse af. Dette med henblik på at sikre et levende arbejde i kommunens samlede MED-organisation, herunder personalemøder med MED-status.

- Hvert andet år skal temaet ligestilling altid drøftes i Hovedudvalget på baggrund af ligestillingsredegørelsen, der netop skal udarbejdes i ulige år.

Godkendt i Forhandlingsorganet den 7.9.2012.

Bilag kan ændres af Hovedudvalget.