

Beslutning: Personalepolitik for Furesø kommune

Sagsnr. i ESDH: 21/7617

Beslutningskompetence: Byrådet

Beslutningstema

Godkendelse af ny personalepolitik, som efterfølgende skal forelægges byrådet til endelig godkendelse.

Sagsfremstilling

Furesø Kommunes nuværende Personalepolitik er fra 2011 og trænger til en opdatering af både form og indhold.

I overensstemmelse med MedAftalen skal udarbejdelsen af personalepolitikken ske med involvering af Med-systemet. På den baggrund nedsatte HovedMED i foråret 2021 en arbejdsgruppe bestående af både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Arbejdsgruppen har udarbejdet vedhæftede udkast til ny personalepolitik, som har været forelagt en følgegruppe af medarbejdere, som ikke sidder i HovedMED, ligesom udkastet har været drøftet i HovedMED, som har godkendt vedlagte udkast til byrådets godkendelse.

Udkast til Furesø Kommunes Personalepolitik forelægges hermed til politisk godkendelse og skal være gældende for byrådsperioden 2022-25.

Personalepolitikken udtrykker Furesø Kommunes overordnede værdier og forventninger til alle kommunens medarbejdere, og skal bidrage til, at fastholde og udvikle kommunen som en attraktiv arbejdsplads. I Personalepolitikken introduceres medarbejdere og ledere for de værdier og den adfærd, vi sammen ønsker at fremme i Furesø Kommune.

Personalepolitikken har følgende 4 omdrejningspunkter:

- Sammen om Furesø
- Attraktiv arbejdsplads og arbejdsmiljø
- Nærværende ledelse
- Samarbejde, helhed og sammenhæng på tværs

Udover personalepolitikken har alle adgang til en Personalehåndbog, der er medarbejdernes guide og praktiske værktøj i hverdagen, og indeholder svar på, hvordan regler og retningslinjer oversættes og udmøntes konkret i Furesø Kommune. Furesø Kommunes personalepolitik og MedAftale udgør sammen med personalehåndbogen grundlaget for alle medarbejdere i Furesø.

Når byrådet har godkendt Personalepolitikken vil den blive layoutet og gjort tilgængelig både digitalt og i pjeceform. Målgruppen for hele personalepolitikken er både ledere, medarbejdere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, MED-udvalg/MED-personalemøder til brug i det daglige arbejde samt kommende ledere og medarbejdere, som ønsker at vide mere om en eventuel kommende arbejdsplads.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sammenhæng med 2030 mål og succeskriterier

I Personalepolitikken nævnes direkte byrådets vision, 2030 mål og pejlemærker som afsæt for de værdier og den adfærd, som vi sammen ønsker at fremme i Furesø Kommune. Personalepolitikken udfolder pejlemærkerne om attraktiv arbejdsplads og sammenhængende og tværgående arbejdsfællesskaber, så det bliver mere konkret for medarbejdere og ledere hvilken arbejdsplads vi sammen ønsker at have for at trives og for at kunne gøre en positiv forskel for borgerne.

Borgerinddragelse

Personalepolitikken er udarbejdet med inddragelse af medarbejdere og ledere og godkendt i HovedMed.

Lovgrundlag

Personalepolitikken er udarbejdet iht. retningslinje for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik, som er vedtaget af HovedMED den 21. januar 2021.

Det videre forløb

Forelægges byrådet til endelig godkendelse.

Indstilling

Forvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget overfor byrådet

- anbefaler udkast til ny personalepolitik til godkendelse.

Beslutning i Økonomiudvalget den 19-01-2022

Godkendt.

Beslutning i Byrådet den 26-01-2022

Godkendt.

Stedfortræder: Karin Alsø

Afbud:

Sussy Sarah Hasle Hansen

Bilag:

1 - 2735016 Åben Ny Personalepolitik 2021_2022.pdf (3128/22) (H)