



**Punkt 4.**

**Godkendelse af Personalepolitik**

2018-027290

**Borgmesterens Forvaltning indstiller**, at byrådet godkender forslag til personalepolitik, jf. bilag 1.

*Beslutning:*

*Anbefales.*

*Mai-Britt Iversen var fraværende.*



## Sagsbeskrivelse

Der stilles i dag øgede krav til tværgående samarbejde, der rækker både indad i organisationen og udad til borgere, virksomheder, foreninger m.fl. Derfor har HMU (Hoved MED-udvalget) siden medio 2017 arbejdet med at skabe en tidssvarende personalepolitik, så Aalborg Kommune fortsat kan matche de forventninger, der er til løsningen af kerneopgaverne.

Personalepolitikken er blevet til gennem en inddragende og tværgående proces med deltagelse af ca. 200 medarbejdere og ledere fra alle dele af organisationen. Forslaget blev præsenteret på Leder- og TR-konferencen 16. januar 2018 og har herefter været til drøftelse i MED-organisationen i perioden fra 16. januar til 28. februar 2018.

Sammen med udkast til personalepolitik har de ansvarlige for hvert MED-udvalg modtaget hjælperedskaber i form af procesforslag, video fra HMUs formandskab og et online spørgeskema, hvori hvert udvalg kunne anføre bemærkninger, kommentarer m.v. I alt 140 ud af 250 udvalg har udfyldt spørgeskemaet. Udvalgene har været bredt fordelt på hele organisationen og har været med til at skærpe og præcisere det endelige forslag til personalepolitik for Aalborg Kommune.

Projektgruppen har på møder i marts gennemgået alle tilbagemeldinger, og udarbejdet et arbejdsrapport, hvor tilbagemeldingerne for hvert spørgsmål er bearbejdet. Hovedpointer herfra fremgår nedenfor. Denne proces har givet anledning til rettelser og præciseringer i forslaget til personalepolitik.

Principperne i personalepolitikken vækker allerede genklang i flere sammenhænge i virksomheden. F.eks. inddrager Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen de fire principper i deres introduktionsprogram for nyansatte ledere og medarbejdere. Og de indgår ligeledes i "Internationale principper for Aalborg Kommune".

Projektgruppe, Styregruppe, PL-gruppe og Kommunikationsgruppe udarbejder en plan for formidling og omsætning af personalepolitikken til konkret praksis på alle arbejdspladser i virksomheden Aalborg Kommune. Tidsplanen for dette strækker sig over 2. halvår 2018

### **Opsummering og vurdering af MED-udvalgenes bemærkninger til spørgsmål 4. "Hvad er styrkerne i udkastet til den nye personalepolitik"?**

Der er kommet mange bud på, hvad styrkerne er i udkastet til den nye personalepolitik, som støtter intentionerne med personalepolitikken. Især har der været mange bemærkninger om form og sprog. Mere end halvdelen af de MED-udvalg, der har svaret, har bemærket, at personalepolitikken er kort, præcis, overskuelig, i let forståelig sprog eller lignende.

### **Opsummering og vurdering af MED-udvalgenes bemærkninger til spørgsmål 5 "Hvad savnes eller kan forbedres i udkastet til den nye personalepolitik"?**

Kritikpunkterne går i hovedtræk på, at der mangler en indledende rammesætning af personalepolitikken. Det skal præciseres først i personalepolitikken, at den bygger videre på arbejdet med social kapital. Der skal mere fokus på det indadrettede og dermed på personalet, da det virker som om, det er nedtonet i forhold til det borgerrettede. Mere fokus på, at vi vil skabe attraktive arbejdspladser. Mange mener ikke det er en personalepolitik, da det mere har karakter af et værdigrundlag.

### **Opsummering og vurdering af MED-udvalgenes bemærkninger til spørgsmål 6 "Hvad skal der til for at få den nye personalepolitik til at leve i praksis? - Gode idéer til, hvad I selv kan gøre"**

Høringssvarerne viser fokus på lokal forankring i MED, i ledelsessystemet, TR/AMR og medarbejdere. At der på de lokale arbejdspladser er en parathed til at få omsat personalepolitikken til hverdagspraksis og bevidsthed om, at personalepolitikken og lokale værdisæt skal gå hånd i hånd. Der lægges vægt på behovet for et kontinuert fokus. Der lægges vægt på vigtigheden af, at personalepolitikken tænkes ind i både rekruttering, introduktion, MUS/GRUS/LUS og behov for løbende opfølgning på, om vi lever op til personalepolitikken i praksis. Det er vigtigt med fortælling af de gode historier om hvordan arbejdspladsen lykkes med at leve op til personalepolitikken.

### **Opsummering og vurdering af MED-udvalgenes bemærkninger til spørgsmål 7 "Hvad skal der til for at få den nye personalepolitik til at leve i praksis? - Gode idéer til, hvad vi kan gøre fra centralt hold"**



Generelt er der et meget klart signal om at implementeringen skal foregå via lokale aktiviteter. Mange angiver, at det meget gerne må være med støtte fra centralt udarbejdet materiale, evt. suppleret med understøttelse centralt fra chefer, ledere og konsulenter. Støttematerialerne skal forpligte alle, kunne anvendes til dialog, tematiseret og løbende, skabe synlighed.

Mange fokuserer på kulturen og vilkår og muligheder for at kunne lykkes med at praktisere efter principperne i politikken. De peger på en række forhold, der er nødvendige for at tage hånd om dette. Desuden er der en række gode råd, der er værd at tage i betragtning ved udvikling af støttemateriale, formidlingen af dette og politikken mm.



Bilag:

Revideret personalepolitik version 8, 1. maj 2018.docx