

#### Bilag 4. Afmelding af planer, politikker og strategier vedtaget af Borgerrepræsentationen (BR)

PPS - i alt 23 afmeldinger	Form for afmelding og begrundelse	Konsekvenser
17 afmeldinger	Fjernes/annulleres	
<p>4. <a href="#">Personalepolitisk ramme for Københavns Kommune. Rammen består af 15 personalepolitikker:</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Motivation og tryghed</li> <li>b) Samarbejdsforhold</li> <li>c) Information og Kommunikation</li> <li>d) Introduktion af nye medarbejdere</li> <li>e) Personaleplanlægning og rekruttering</li> <li>f) Efter- og videreuddannelse</li> <li>g) Lederuddannelse</li> <li>h) Jobbytte</li> <li>i) Medarbejderudviklings-samtaler</li> <li>j) Alkohol</li> <li>k) Arbejdsmiljø</li> <li>l) Afskedigelsesprincipper</li> <li>m) Arbejdstiden</li> <li>n) Seniorpolitik</li> <li>o) Sygefraværspolitik, inkl. vejledning om sygefravær</li> </ul>	<p>ØKF vurderer, at den Personalepolitiske ramme for kommunen er utidssvarende, idet politikkerne og vejledningerne er uaktuelle og/eller forældede. Disse er i dag blevet indarbejdet i nyere decentrale personalepolitikker, som løbende er blevet revideret, dog uden at det har været forelagt politisk.</p> <p>Politikkerne fungerer derfor ikke som politiske styringsredskaber.</p> <p>Vedtaget af BR 12/11 1992.</p>	<p>Ingen, da de oplyste politikker og vejledninger siden 1992 løbende er blevet revideret og i dag forvaltes decentralt.</p> <p>Hvad angår kommunens arbejdsmiljøpolitik, så er dette arbejde også forankret i de enkelte forvaltninger uden en central koordinerende indsats, da det forvaltningerne i dag understøttes af AMK i form af rådgivning og uddannelse (jf. bilag 1).</p> <p>Seniorpolitikken forvaltes ligeledes decentralt ud fra rammeaftalen om seniorpolitik jf. cirkulære 53/2011.</p>
<p>4. <a href="#">p) 10 fokusområder for ledelse</a></p>	<p>Ikke aktuel. De 10 fokusområder for ledelse er ikke aktuelle, idet de delvist er erstattet af elementer i tillidsdagsordenen og Københavnerfortællingerne.</p> <p>Vedtaget af BR 8/10 1998, nr. 3/432 1998.</p>	<p>Ingen.</p>
<p>4.q) <a href="#">Kommunikationspolitik</a></p>	<p>Ikke aktuel. Vedtaget af BR 8/210 1998.</p>	<p>Ingen, da kommunikationspolitikken</p>

		forvaltes decentralt som administrativt retningsgivende for forvaltningen.
<b>6 afmeldinger</b>	<b>Overgår til administrativt grundlag eller retningslinjer for forvaltningerne</b>	
4. r) <a href="#">Ligestillingspolitik</a>	<p>Kommunen er forpligtet af lov om ligestilling af kvinder og mænd, som forpligter de offentlige myndigheder til at arbejde proaktivt for ligestilling: § 4: "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning."</p> <p>Vedtaget af BR 31.10.2013.</p>	Ingen, da politikken omsættes og indarbejdes til konkrete retningslinjer for ledere i en personalehåndbog, udover at indgå som en del af ledelsesansvaret (ledelsestilsynet) jf. det lovpligtige arbejde. Kommunen vil derfor fortsat leve fuldt op til lov om ligestilling og de politiske målsætninger. Desuden bevares måltal for ligestilling vedtaget af BR den 22.08.2013.
<a href="#">4. s) Værdigrundlaget for ledelse</a>	<p>Værdigrundlaget for ledelse kan med fordel indarbejdes i personalehåndbog og dermed knytte værdigrundlaget konkret til lederens handlerum og ledelsespraksis.</p> <p>Værdigrundlaget for ledelse er vedtaget af BR 8/10 1998, nr. 3/432.</p>	Ingen, da værdigrundlaget består i form af retningslinjer for lederne.
4.t) <a href="#">KK's overordnede Lønpolitik</a>	<p>Lønpolitikken er på baggrund af en beslutning i budgetforhandlingerne for 2010, senest revideret i december 2011 i ØU den 6. december efter forudgående drøftelse med personaleorganisationerne og behandling i CSO.</p> <p>Politikken vil med fordel kunne indgå i en personalehåndbog, da den er forudsat i aftaler med personaleorganisationerne og i de decentrale lønpolitikker.</p> <p>Vedtaget i BR den 2. april 1998.</p>	Ingen, da politikken er retningsgivende for de decentrale lønpolitikker og derfor allerede fungerer som retningsgivende for ledere og medarbejdere. Politikken vil, fx som bilag til en beskrivende tekst i en personalehåndbog, fortsat være retningsgivende for de decentrale lønpolitikker og vil indgå i den administrative håndtering af problematikker omkring udmøntningen af lokalløn sammen med strategien for lokalløn (jf. bilag

		3).
4. u.) <a href="#">Etnisk ligestillingspolitik</a>	<p>Flere PPS'er har allerede fokus på etnisk ligestilling i fm. forskellige indsatsområder under fx Sikker-By-Programmet og inklusions/integrationspolitikken (BIF)</p> <p>Vedtaget af BR 2.04.1998.</p>	Ingen. Derudover bidrager ØKF til BIF's ny integrationspolitik med fokus på medarbejdere med ikke vestlig baggrund
4. v) <a href="#">Alkohol- og rusmiddelpolitik for KK</a>	<p>Det er ledelsens ansvar, at alle medarbejdere og ledere kender målsætningerne i politikken og håndterer den lokalt. Derfor vil politikken med fordel overgå til et administrativt grundlag for ledere, som retningsgivende for konkrete handlingsanvisninger i håndtering af alkohol- og/eller rusmiddelproblemer på arbejdspladsen.</p> <p>Alkoholpolitikken er vedtaget af BR første gang i 1996 og besluttet videreført i 1998.</p>	Ingen, da den med stor fordel kan omsættes til at være vejledende for ledere og medarbejdere, fx i en personalehåndbog i tråd med de politiske målsætninger. Derudover bistår AMK allerede forvaltningernes arbejde, fx ved at uddanne nøglepersoner til at opfange problemer, der relaterer sig til alkohol-og rusmiddelproblemer.
4. W) <a href="#">Beredskabspolitik</a>	Afmeldes som en politik, da dokumentet alligevel fungerer og tjener som forvaltningens administrationsgrundlag i form af retningslinjer.	Ingen. Fortsætter i den form den allerede har.