



GULDBORGSUND

GULDBORGSUND KOMMUNE
PARKVEJ 37
4800 NYKØBING FALSTER
TLF. 5473 1000
WWW.GULDBORGSUND.DK

2009.11.05-LVA



GULDBORGSUND

SENIOR POLITIK

**POLITIKKEN GÆLDER FOR MEDARBEJDERE
OG LEDERE I GULDBORGSUND KOMMUNE,
OG ER VEDTAGET DEN 29. SEPTEMBER 2009**



POLITIKKEN GÆLDER FOR MEDARBEJDERE OG LEDERE I GULDBORGSUND KOMMUNE

FORORD

Er man gammel når man er senior? Hvornår er man senior? Er alder overhovedet en relevant faktor på et arbejdsmarked, hvor "de unge ældre" er i fuld fart indtil de vælger at gå på pension? Er mange 55-årige ikke præcis lige så nytænkende og udviklingsbevidste som de yngre kolleger? Måske endda mere?

Nye generationer af seniorer på arbejdsmarkedet er generelt bedre uddannede og mindre nedslidte end tidligere generationer, og forskellene i behov og ønsker mellem forskellige aldersgrupper er derfor blevet mindre. Men nedslidning er ikke et overstået kapitel. En række grupper slides fortsat fysisk eller psykisk efter mange år på arbejdsmarkedet.

Når vi taler seniorer er det derfor nødvendigt med et individuelt fokus på den enkelte medarbejders kompetencer, fysiske formåen, ønsker og muligheder, snarere end på det, man anser for typisk for den aldersgruppe, som medarbejderen tilhører.

FOKUS PÅ DEN ENKELTE MEDARBEJDERS KOMPETENCER, FYSISKE FORMÅEN ØNSKER OG MULIGHEDER

Ville det så ikke være mere relevant at formulere en livsfasepolitik end en seniorpolitik? Jo, det ville det. MEN, der er en række overenskomst- og aftalebestemte fastholdelsesredskaber, som alene kan anvendes til medarbejdere over en vis alder. Samtidig forpligtes kommunerne til at formulere en seniorpolitik i KTO-aftalen fra 2008. Derfor er denne politik fortsat en seniorpolitik og ikke en 55+politik, en senkarrierepolitik eller en del af en samlet livsfasepolitik.

Seniorpolitikken har været efterspurgt fra mange sider, og nu er den her. Vi er mange, der allerede er direkte i målgruppen, men hvis politikken skal virke efter hensigten, er den et anliggende for alle i organisationen – uanset alder. Jeg vil derfor opfordre til, at alle afdelinger drøfter seniorpolitikken, og finder ud af, hvordan politikken virker bedst i jeres job og hverdag, så vi langsomt, men sikkert bliver den attraktive arbejdsplads som er målet for vores HR-strategi.

Med venlig hilsen

Ib Østergaard Rasmussen
Adm. direktør

SENIORERNE UDGØR EN STOR VIGTIG OG KOMPETENT GRUPPE

VISION

FASTHOLDELSE

Seniorerne udgør en stor, vigtig og kompetent gruppe blandt Guldborgsund Kommunes medarbejdere. De besidder værdifuld menneskelig og faglig viden, erfaring og historik som organisationen ønsker og har brug for at fastholde, så længe det er til gavn for både medarbejder og organisation.

Uden en særlig seniorpolitisk indsats, risikerer Guldborgsund Kommune tab af vitale kompetencer og værdifulde erfaringer, når dygtige seniorer forlader organisationen (for) tidligt og uden at overlevere deres eventuelle specialviden. I yderste konsekvens risikerer Kommunen at være ude af stand til at løse en række opgaver på grund af manglende medarbejderkompetencer, idet disse ikke umiddelbart kan gen-rekrutteres med den aktuelle beskæftigelsessituation og demografiske udvikling.

EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Seniorpolitikken skal medvirke til at nå HR-strategiens mål om Guldborgsund Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Politikken er således en del af en helhed, nemlig én af alle de livsfaser som medarbejderne gennemlever i løbet af arbejdslivet.



VÆRDIER

LIGE VÆRDIGHED

Seniorer er én af mange ligeværdige grupper medarbejdere. Senioraftaler og -ordninger må derfor ikke medføre forringede vilkår i forhold til andre medarbejdere eller stille den enkelte senior ringere i forhold til dennes oprindelige job.

MANGFOLDIGHED

Vi tror på, at mangfoldighed fremmer udvikling generelt og styrker kvaliteten i serviceringen af borgerne. Vi ønsker derfor, at medarbejdersammensætningen i Guldborgsund kommune afspejler samfundet i øvrigt.

INDIVIDUELLE HENSYN

Vi tager individuelle hensyn og udgangspunkter til gavn for helheden: det vil sige at aftaler om særlige aktiviteter eller ordninger bygger på individuelle, konkrete behov og muligheder hos både medarbejder og arbejdsplads.

RUMMELIGHED

Alle, det vil sige: kommunen som arbejdsplads, ledere og medarbejdere (inklusive seniorerne) udviser rummelighed og fleksibilitet overfor de kolleger, der i en eller flere faser af livet, har brug for særlige hensyn eller aftaler om ændrede arbejdsvilkår.

UDVIKLING HELE LIVET

Kompetenceudvikling for alle – hele livet: Såvel arbejdsgiver/ledere som medarbejdere forventes at udvikle sig fagligt og menneskeligt gennem hele arbejdslivet. Dermed skal seniorerne tage ansvar for fortsat at være en attraktiv arbejdskraft, også efter en eventuel beslutning om tilbagetrækningstidspunkt. Vi vægter udvikling, og ikke afvikling.

MÅLSÆTNING

3 ÅR MERE

Seniorpolitikken skal bidrage til, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder vil være 63,7 år i 2013, mod 60,7 år i 2008.

Derudover skal seniorpolitikken medvirke til:

- At sikre kontinuitet i organisationen, blandt andet ved at erfaringsgrundlaget bevares med overførsel af specialviden fra seniorer til yngre medarbejdere
- At sikre livslang udvikling til værdi for såvel seniorerne som for organisationen.



**SIKRE AT
ERFARING OG
SPECIALVIDEN
BEVARES
SIKRE LIVSLANG
UDVIKLING**

HVAD GØR VI?

MUS & SUS

Vi afholder medarbejderudviklingssamtalen (MUS) mellem medarbejder og leder 1 gang årligt. Medarbejdere der er fyldt 50 år tilbydes ved samme lejlighed en seniorudviklingssamtale (SUS), der fra det fyldte 55. år er obligatorisk.

Seniorudviklingssamtalen er et supplement til MUS, og gennemføres ved hjælp af et særligt skema. Skemaet er en del af det fælles MUS-koncept, og findes i Håndbogen på Strømmen, [her](#).

KONKRETE AFTALER

På baggrund af SUS-/MUS-samtalen kan leder og medarbejder aftale ændringer i arbejdsvilkår, særlige ordninger mv, der tilgodeser medarbejderens eventuelle, særlige behov.



VI FRAVÆLGER IKKE DEN BEDSTE KANDIDAT TIL FORDEL FOR EN YNGRE

Vær opmærksom på, at alle senioraftaler skal registreres i Personaleafdelingen, og at en række aftaler skal godkendes af medarbejderens faglige organisation. Hvilke det gælder, fremgår af Seniorpolitisk inspirationskatalog, der supplerer seniorpolitikken og seniorsamtalen.

Kataloget er tænkt som inspiration til paletten af muligheder for senioraktiviteter, der kan aftales til gavn for begge parter, og er således ikke en oversigt over seniorernes rettigheder.

REKRUTTERING

Når vi rekrutterer, ansætter vi den bedst kvalificerede og mest kompetente ansøger. Vi fravælger ikke den bedste kandidat til fordel for en yngre, der forventes at blive i jobbet længere.

UDFORDRINGER TIL ALLE

Vi er bevidste om at give alle medarbejdere interessante udfordringer og opgaver, der matcher den enkeltes faglige kompetencer og fysiske formåen. Vi er bevidste om, at de fysiske kræfter reduceres proportionalt med alderen, hvilket har indflydelse på en del medarbejders evne til at opretholde deres hidtidige opgaveportefølje.

LIGESTILLING

Seniorerne er ikke en ensartet gruppe med ens behov. For at sikre ligestilling, tager vi også i denne livsfase et individuelt udgangspunkt, når vi indgår aftaler om arbejdsvilkår, opgaveportefølje, kompetenceudvikling mv.



KOMMUNE PULJER DER SØGES DIREKTE OM FRIGIVELSE AF MIDLER

ØKONOMI

EKSTRA MIDLER

Senioraftaler, der medfører udgifter for kommunen, finansieres som udgangspunkt af den enkelte enheds eget budget. En supplerende finansieringsmulighed er imidlertid de kommunepuljer, der er afsat ved indgåelse af KTO-rammeaftalen om seniorpolitik. Kommunepuljerne til seniorpolitiske initiativer er fordelt indenfor de faglige organisationer OAO (LO), FTF og ACs områder. Puljerne forvaltes i aftaleperioden (fra den 1. januar 2009 til den 31. december 2011) af særlige beslutningsfora, der søges direkte om frigivelse af midlerne. Ansøgning sker via et særligt ansøgningsskema, der hentes på intranettet, [her](#). Finansieringsmulighederne i forbindelse med de seniorpolitiske ordninger og muligheder fremgår af inspirationskataloget.

SUPPLERENDE MATERIALER

[MUS-koncept](#)

[SUS-koncept](#)

[Seniorpolitik - inspirationskatalog](#)

[KTO-rammeaftalen om seniorpolitik](#)

[Ansøgningsskema til kommunepuljerne](#)

EVALUERING

Kommunens seniorpolitik og -praksis evalueres i Hovedudvalget 1 gang årligt, første gang ultimo 2010.

Kendskabet til Seniorpolitikken måles pr. 1. januar 2010, hvor succeskriteriet er, at 70 % af medarbejderne og 100 % af lederne kender den.

Kendskabet til det Seniorpolitiske inspirationskatalog måles ligeledes pr. 1. januar 2010, hvor succeskriteriet er, at 50 % af medarbejderne og 100 % af lederne kender det.