

# Retningslinje for generations- og seniorordninger

Denne retningslinje for generations- og seniorordninger sætter retningen for arbejdet med at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv. Retningslinjen har afsæt i og er et tillæg til Generationspolitikken, som er en del af Norddjurs Kommunes Personalepolitik.

## Baggrund for retningslinjen

Retningslinjen for generations- og seniorordninger hviler på organisations- og ledelseskodekset "Vores Norddjurs" og Norddjurs' fire værdier tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. Retningslinjen er tæt koblet til Norddjurs Kommunes HR-strategi, som sætter retningen for, hvordan vi i Norddjurs arbejder for at forblive en attraktiv og rummelig arbejdsplads, hvor vi ønsker at skabe gode vilkår og høj trivsel for medarbejdere og ledere. I Norddjurs Kommune arbejder vi for at styrke udviklingen af fremtidens arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og faglig stolthed er i højsædet, og hvor der tages hensyn til den enkelte medarbejder i alle livsfaser, i videst muligt omfang. Denne retningslinje giver en ramme for, hvordan vi understøtter dette individuelle hensyn og tilpasninger samt seniorordninger.

## Rammen for generations- og seniorordninger

Retningslinjen for generations- og seniorordninger gælder alle medarbejdere i Norddjurs kommune. Vi er alle forskellige og har forskellige behov og ønsker. Gennem tillidsbaseret dialog opfordres medarbejdere og ledere til at drøfte forhold, der fremmer et bæredygtigt arbejdsliv med høj arbejdsglæde og fokus på den rette balance mellem arbejdsliv og privatliv. Lejligheder til drøftelse af dette er fx

- Ved ansættelse
- Ved væsentlige begivenheder fx familieforøgelse, skilsmisse, sygdom i familien eller andre vigtige begivenheder
- Ved lønforhandling
- Ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- Når en medarbejder er over 55 år og samtidig ønsker en seniorudviklingssamtale (SUS).

## Diversitet i ønsker og muligheder

Norddjurs Kommune er en organisation med diversitet i arbejdsplads og arbejdsopgaver. En generations- og seniorordning vil derfor altid afspejle den enkelte medarbejders drømme og ønsker og mulighederne på den arbejdsplads, som medarbejderen tilhører. Individuelle karriereplaner og ordninger kan tage mange former og vil naturligt gøre det alt efter hvilken stilling og arbejdsopgave medarbejderen løser i organisationen. For at udfolde de forskellige muligheder, har Norddjurs Kommune udarbejdet et inspirationskatalog, hvor der findes beskrivelser af forskellige ordninger for medarbejdere i forskellige livsfaser. I inspirationskataloget findes et særskilt afsnit for erfarne medarbejdere over 55 år. En eventuel ordning kan spænde bredt - fra uformelle til formelle aftaler. Det vigtige er, at medarbejderen og lederen har en kontinuerlig dialog om den attraktive karriere arbejdslivet igennem.

### **Særligt for erfarne medarbejdere, der er fyldt 55 år**

De erfarne medarbejdere i Norddjurs Kommune besidder særlig viden, erfaring og kompetencer. Det værdsætter og værner vi om. Vi har et mål om at bibeholde de ældste og mest erfarne medarbejdere og sætte deres erfaring og kompetencer i spil så længe som muligt. Vi ønsker med andre ord at gøre senkarrieren til en attraktiv periode i arbejdslivet med muligheder for at lave tilpasninger i relation til fx opgaveløsning, kompetenceudvikling, arbejdstider, særlige hensyn eller tilrettelæggelse af arbejdet. I Norddjurs Kommune er det besluttet, at

- alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingssamtale.

Det er ligeledes besluttet at alle medarbejdere, der fylder 58 år, automatisk tilbydes en seniorudviklingssamtale.

De ældste og mest erfarne medarbejdere nyder godt af særlige rettigheder, som afspejles i KL rammeaftale for seniorpolitik. Rettighederne varierer efter overenskomst, men kan fx indebære retten til et årligt antal seniordage. I vores inspirationskatalog, findes en oversigt over overenskomstmæssige rettigheder for seniormedarbejdere fordelt på forskellige overenskomster.

### **Seniorudviklingssamtale - en dialog om senkarriere**

Alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingssamtale (SUS) (jf. NDK generationspolitik). Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en SUS.

SUS er en medarbejderudviklingssamtale (MUS) for erfarne medarbejdere. SUS kan afholdes i stedet for en MUS-samtale. Hvis medarbejderen ikke ønsker en SUS, afholdes i stedet en almindelig MUS.

Samtalen er et tilbud - det er frivilligt hvorvidt medarbejdere ønsker at benytte muligheden.

Ønskes SUS senere i arbejdslivet, kan medarbejderen anmode herom, hvilket lederen er forpligtet til at efterkomme.

### **Hvad kan en generations- og seniorordning indeholde?**

Dialogen om det gode arbejdsliv går på 2 ben: medarbejderens ønsker, drømme og behov for et godt arbejdsliv samt hensynet til daglig drift og løsning af kerneopgaven, det øvrige arbejdsfællesskab, og den lokale lønramme – det er vigtigt at skabe balance imellem de to. En generations- og seniorordning kan dels omhandle særlige hensyn i relation til opgaver og planlægning af arbejdet. Dels kan den handle om deciderede økonomiske forhold, nedsat tid eller lignende.

Gode ordninger sikres gennem dialog om ønsker og drømme samt forventningsafstemning med leder omkring de lokale rammer og forhold. Der opfordres til at tale åbent om hvilke aftaler, der indgås på arbejdspladsen således det er tydeligt, hvilke muligheder dette giver i arbejdsfællesskabet.

### **Økonomien i generations- og seniorordninger**

En generations- og seniorordning er en del af den lokale lønforhandling. Aftaler, der har en økonomisk udgift, afholdes af aftaleenheden. Eventuelle ordninger og aftaler, som har en økonomisk udgift for aftaleenheden skal ses i et helhedsperspektiv for den samlede arbejdsplads.