

Status fra arbejdsgruppen vedrørende generations- og seniorordninger

22/13154 Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøkonsulent Mette Løvholm deltager på punktet.

Retningslinje for generations- og seniorordninger og Norddjurs Kommunes deltagelse i KL Seniorpartnerskabet.

Hovedudvalget nedsatte 1. december 2022 en arbejdsgruppe med henblik på udarbejdelse af en retningslinje for generations- og seniorordninger. Jf. det godkendte kommissorium, er det formålet for arbejdsgruppen at lave den ny retningslinje, og derudover supplere med relevante materialer fx inspirationskatalog samt samtaleværktøj for MUS-samtale med seniorer. Arbejdsgruppen består af gruppen som deltager i KL-seniorpartnerskabet: Marianne Fisker, Mette Løvholm, Birgitte Bastiansen, Hanne Majgaard Nielsen. Derudover deltager Vibbe Vogel, Henrik Fuglsang, samt lederne Anne Martinus Illeborg og Lars Kølle.

Gruppen, som deltager i Seniorpartnerskabet og arbejdsgruppen orienterer kort følgende punkter og Hovedudvalget drøfter herefter det punkt, som er markeret til drøftelse.

Orientering

- KL Seniorpartnerskabet har indlagt en ekstra temadag 4. oktober fordi der fortsat er energi og temaer at drøfte
- Arbejdsgruppen har fået input til retningslinjen og tilhørende materialer fra 4 LMU'er: Driftscenteret, Hjemmeplejen, Socialpsykiatrien samt Auning Skole. Inputtene bruges til at kvalificere materialerne yderligere. Generelt er materialerne blevet taget godt imod af både medarbejdere og ledere i LMU – både ledere og medarbejdere mener det er vigtigt at få sat fokus på fastholdelse af seniorer, og medarbejdere giver udtryk for, at de føler det som en omsorg at få tilbudt en seniorsamtale.
- Arbejdsgruppen overvejer fortsat om det er meningsfuldt at supplere input fra de 4 MED-udvalg gennem fx en kort spørgeskemaundersøgelse blandt seniormedarbejdere i Norddjurs

Kommune. Fordelene er at få input til retningslinjen og inspirationsmaterialet og gøre denne så aktuel som mulig for medarbejderne. Det kan dog argumenteres at ressourceforbruget for at indsamle og behandle data ikke nødvendigvis står mål med det vi rent faktisk opnår bl.a. fordi det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø har lavet en stor undersøgelse blandt seniormedarbejdere, som vi kan drage inspiration af i stedet. Ligeledes kan vi trække på andre kommuners undersøgelser gennem vores kontakter i Seniorpartnerskabet.

Til drøftelse

- Et vedvarende dilemma i arbejdsgruppen er spørgsmålet om, hvad den rette alder er for at invitere en medarbejder til en seniorsamtale. I Norddjurs Kommune fremgår af vores Generationspolitik, at medarbejderen har ret til en seniorsamtale fra 55 år. Dog mener flere i arbejdsgruppen og også flere LMU'er, som har givet input til gruppens arbejde, at 55 år er relativt tidligt ift. den pensionsalder, som er i Danmark. Desuden udtrykker flere, at mange på 55 år i nutidens Danmark ikke karakteriserer sig som seniorer. Nogle udtrykker også bekymring for, om nogle medarbejdere vil få en eventuel senioraftale for tidligt ift. deres reelle behov, hvilket kan udfordre ledernes mulighed for at tilbyde andre medarbejdere senioraftaler. Der er dog også flere, der mener at 55 år er passende grundet et hårdt fysisk arbejde - dette gælder blandt andet input fra LMU i Driftscenteret. Arbejdsgruppen ser det som en svær balance at vælge den korrekte alder fordi materialet skal favne hele kommunen. Vi har kendskab til, at flere kommuner i Seniorpartnerskabet tilbyder seniorsamtale ved 58 år bl.a. Aarhus. Arbejdsgruppen har selv drøftet 2 muligheder

Alternativ 1

Et kompromis kunne være, at lade retten til seniorsamtaler forblive ved 55 år (som det fremgår af Generationspolitikken), men at lederen først er forpligtet til at tilbyde samtalen ved 58 år. Hvis det er muligt at sende en advisering på mail til leder og medarbejder, når medarbejderen fylder 58 år, kunne denne advisering således sendes ved 58 år. Dette efterlader rum til at de medarbejdere, der kan have behov tidligere end majoriteten, fortsat har muligheden for en samtale, hvis behovet er der.

Alternativ 2

Et andet alternativ ville være at flytte alderen for hvornår medarbejdere har ret til seniorsamtaler i Norddjurs Kommune permanent til 58 år. Jf. KL rammeaftale for seniorpolitik er der få overenskomstgrupper, der har mulighed for seniortiltag allerede ved 55 år – det gælder bl.a. dagplejere og pædagogmedhjælpere. For de resterende grupper er alderen for seniortiltag som eksempelvis seniordage først gældende fra 58 år, og for fx lærere, sygeplejersker og administrative medarbejdere er alderen for seniortiltag først gældende fra 60 år., se evt. vedlagte bilag. Man kan derfor argumentere for, at der er et relativt langt aldersspænd blandt nogle medarbejdergrupper ift. hvornår eventuelle overenskomstmæssige seniortiltag kan tages i brug, og at en alder for at tilbyde seniorsamtaler mere passende ville være en alder imellem disse 2 grupper. For at lave denne løsning ville der blive foretaget en lille ændring i Generationspolitikken i Personalepolitikken således at det fremover vil fremgå at medarbejdere på 58 år har ret til seniorsamtaler. Dog kan teksten suppleres med at de til enhver tid gældende aldersgrænser jf. KL rammeaftale for seniorpolitik fortsat er gældende.

Arbejdsgruppen mener generelt at en seniorsamtale altid skal være frivillig at deltage i. Arbejdsgruppen beder Hovedudvalget have en dialog om arbejdsgruppens 2 alternativer til en god løsning på arbejdsgruppens valg af alder for at tilbyde seniorsamtaler i Norddjurs Kommune.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til MED-aftalen og Personalepolitikken

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller, at arbejdsgruppen giver en status på arbejdet med retningslinjerne og at Hovedudvalget har en dialog på den baggrund.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Mette Løvholm gav en status på arbejdsgruppens arbejde, hvor der blandt andet har været involveret flere lokal-MED til sparring på gruppens arbejde. Der var en dialog om de to fremlagte alternativer. Det er væsentligt, at medarbejderne får en fornemmelse af, at organisationen ønsker, at de fastholdes på arbejdspladsen uanset alder. Der er stemning for alternativ 1.

Bilag:

1 - Åben Oversigt over alder for største overenskomstgrupper i (88329/23) (H)
3510782 Norddjurs Kommune jf. KL rammeaftale for
seniorpolitik.docx