

Retningslinje for generations- og seniorordninger

23/9665 Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Godkendelse af justering af Generationspolitik, godkendelse af ny retningslinje for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer

Følgende sag godkendes i Direktionen 15/11-2023, Hovedudvalget 4/12-2023, hvorefter der sker en orientering af Chefforum 15/12-2023. Dernæst godkender Økonomiudvalget d. 9/1-2024 og Kommunalbestyrelsen 16/1-2024 justering af Generationspolitikken samt retningslinjen for generations- og seniorordninger.

D. 1/12 2022 godkendte Hovedudvalget kommissorium for generations- og seniorordninger i form af et tillæg til Norddjurs Kommunes Generationspolitik ved udarbejdelse af en retningslinje for generations- og seniorordninger. Forinden godkendte Hovedudvalget deltagelse i KL Seniorpartnerskabet for at kvalificere arbejdet med retningslinjen. Arbejdsgruppen har på baggrund af kommissoriet udarbejdet:

- Retningslinje for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer
- Seniorudviklingssamtaleværktøj (SUS)
- Inspirationskatalog for generations- og seniorordninger
- Mailadviseringer til ledere og medarbejdere

Justering af generationspolitikken

På baggrund af beslutning i Hovedudvalget 9. september 2023, foretages desuden en mindre justering i generationspolitikken. Ændringen afspejler Hovedudvalgets ønske om at det fortsat skal være muligt at tilbyde seniorudviklingssamtaler til medarbejdere over 55 år. Alle medarbejdere, der fylder 58 år, vil fremover automatisk blive tilbudt en seniorudviklingssamtale af deres leder.

Input til arbejdsgruppens arbejde

Som led i arbejdet er der indhentet input til materialerne ved flere lejligheder:

Hovedudvalgets temadag april 2023 og ordinært møde 9. september 2023

Trykprøvning af retningslinje og tilhørende materialer i 4 LMU'er i juni 2023

4 udviklingsdage og 3 digitale udviklingsmøder afholdt af KL i perioden sep. 2022- okt. 2023. At deltage i netværket har været en stor inspirationskilde og arbejdsgruppen kan varmt anbefale at Norddjurs Kommune ved andre lejligheder tager imod tilbud om at deltage i lignende KL-netværk fremover.

Overordnede perspektiver og viden om indsatser for fastholdelse gennem dialog

På baggrund af deltagelsen i KL-seniorpartnerskabet har arbejdsgruppen taget et valg om at udarbejde inspirationskatalog med cases til inspiration. På tværs af kommuner, som deltog i KL Seniorpartnerskabet, står det klart, at såvel ledere og medarbejdere efterspørger inspiration til gode løsninger og fleksibel arbejdstilrettelæggelse - i senkarrieren såvel som i arbejdslivet, der fører op til. I undersøgelser lavet af bl.a. Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Ældresagen og tænketanken Seniorklar, er der flere pointer, der er vigtige at fremhæve. Det er bl.a. at seniormedarbejdere vægter fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og mulighed for at gå ned i tid (også uden økonomisk kompensation), følelsen af at være nyttig, samt at ledelsen *aktivt* efterspørger at medarbejderne bliver længere. Desuden viser erfaringer fra andre kommuner, at tiltag også kan være ganske små justeringer uden økonomiske eller større indgreb fra arbejdsgiveren. Inspirationskataloget har derfor en række forskellige cases for medarbejdere i forskellige faser i arbejdslivet. Hovedpointen er, at det vigtigste er at gå i dialog med medarbejderne (i alle aldre) om deres ønsker og behov, fx gennem MUS og SUS, således de bedste betingelser for fastholdelse af arbejdskraften bevares. Særligt for seniorer gælder det at der er et potentiale for at blive længere på arbejdspladsen, men at det for nogle seniorer vil kræve at arbejdspladsen rækker ud og tager dialogen i tide. For at understøtte gode dialoger, og inspireret af andre kommuners arbejde med seniorsamtaler, er det derfor besluttet at medarbejdere fremover skal tilbydes en seniorudviklingssamtale, når de fylder 58 år.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på at retorikken omkring seniormedarbejderne er udviklingsorienteret og med fokus på at erfarne medarbejdere besidder særlig viden, erfaring og kompetencer, som vi værdsætter og vil værne om. Desuden at Norddjurs Kommune 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 eksempelvis opgaveløsning, kompetenceudvikling, arbejdstider eller tilrettelæggelse af arbejdet.

Fastholdelse af medarbejdere gennem arbejdstidsfleksibilitet og medindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse har endvidere været fremhævet i drøftelser i § 17, stk. 4-udvalget om fastholdelse og rekruttering. Der er allerede i dag stor ledelsesmæssig opmærksomhed på fastholdelse, og der arbejdes med at finde gode lokale løsninger. Retningslinjen for generations- og seniorordninger understøtter og viderefører dermed § 17, stk.4-udvalgets arbejde.

Arbejdsgruppens forslag til implementeringsinitiativer

På baggrund af erfaringerne fra KL Seniorpartnerskabet samt dialog i arbejdsgruppen, præsenteres hermed arbejdsgruppens forslag til implementering af retningslinjen. Forslagene til initiativerne tager udgangspunkt i en præsentation af materialerne i relevante fora samt en bred kommunikativ indsats, således implementeringen hjælpes godt på vej. Den kommunikative indsats skal bidrage til at udbrede viden om den nye retningslinje og hvad det konkret indebærer for ledere og medarbejdere, herunder særligt seniormedarbejdere, som fremover vil modtage en invitation fra deres leder med tilbud om seniorudviklingssamtale (SUS). Herefter følger Hovedudvalget indsatsen og drøfter eventuelle yderligere implementeringsinitiativer i løbet af 2024.

Implementeringsinitiativerne forløber i 2 spor: Et MED-spor og et ledelsesspor. De 2 spor suppleres af en central kommunikationsindsats og information om retningslinjen. I løbet af 2024 vil Hovedudvalget desuden følge op på implementeringen og drøfte eventuelle yderligere implementeringsinitiativer på de planlagte temadage.

MED-spor

Formidling af retningslinjen og præsentation af tilhørende materialer i Område-MED-udvalg v. HR- og arbejdsmiljøkonsulent fra Ledelsessekretariatet og evt. andre medlemmer af Hovedudvalget
Drøftelse af retningslinjen og tilhørende materialer og lokal implementering i Område-MED og Lokale MED-udvalg

Ledelses-spor

Formidling af retningslinjen på Chefforum 15. december 2023

Cheferne bliver ambassadører for den nye retningslinje for generations- og seniorordninger og skal sikre formidlingen og implementeringen af retningslinjens indhold og formål til aftaleholdere og ledere

Central kommunikationsindsats

Video fra Hovedudvalgets formandskab bl.a. med fokus på godkendelse af retningslinje for generations- og seniorordninger

Lancering af temaside og generations- og seniorordninger på Norddjurs Intranet

Formidling på relevante platforme fx nyhedsbrev, sociale medier, intranet mv.

Opfølgning på implementering og drøftelse af eventuelle yderligere implementeringsinitiativer

Hovedudvalgets temadag april 2024

Hovedudvalgets temadag november 2024

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes Personalepolitik og HR-strategien. Der er endvidere sammenhæng til anbefalingerne fra §17, stk. 4-udvalget om rekruttering og fastholdelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller at der sker en justering af Generationspolitikken, at retningslinjen for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer, samt at implementeringsinitiativerne drøftes og godkendes med henblik på efterfølgende politisk behandling.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-12-2023

Hovedudvalget havde en dialog om retningslinje for generations- og seniorordninger. Der blev kvitteret for god energi og entusiasme i arbejdsgruppen. Gruppen har indgået i Seniorpartnerskabet med 40 andre kommuner, og materialet er meget inspireret af den viden og inspiration, der er delt i denne sammenhæng. Der blev kvitteret for gruppens indsats, og justering af Generationspolitikken samt Retningslinjer for generations- og seniorordninger blev godkendt. Der tages videre initiativ til kommunikation i organisationen efter den politiske behandling.

Afbud:

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Thomas Olesen (Skole- og dagtilbudschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Hanne Majgaard Nielsen

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller at der sker en justering af Generationspolitikken, at retningslinjen for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer, samt at implementeringsinitiativerne godkendes

Beslutning i Økonomiudvalget den 09-01-2024

Tiltrådt.

Afbud:

Diana Therese Mikkelsen (Æ)

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 16-01-2024

Godkendt.

Afbud:

Diana Therese Mikkelsen (Æ)

Bilag:

1 - 3545738	Åben	Justering af NDK generationspolitik	(116909/23)	(H)
2 - 3545736	Åben	Retningslinje for generations og seniorordninger	(116907/23)	(H)
3 - 3545734	Åben	SUS samtale	(116905/23)	(H)
4 - 3545733	Åben	Inspirationskatalog	(116904/23)	(H)
5 - 3545732	Åben	Adviseringsmail til lede	(116903/23)	(H)
6 - 3545731	Åben	Adviseringsmail til medarbejder	(116902/23)	(H)

