

# Notat

Dato: 08.11.2022  
Reference: Mette Løvholm  
E-mail: mel@norddjurs.dk  
Journalnr.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

## Retningslinjer for generations- og seniorordninger i Norddjurs kommune

Hovedudvalget besluttede på mødet i september 2022, at Norddjurs Kommune skal indgå i KL's Seniorpartnerskabet. I Seniorpartnerskabet deltager over 40 kommuner om at vidensdele og erfaringsudveksle om seniorordninger og tilgange til at gøre det attraktivt at fortsætte sin senkarriere som led i at imødegå de nationale udfordringer med at sikre arbejdskraft.

### Nuværende generationspolitik i Norddjurs Kommune

I Norddjurs Kommune findes på nuværende tidspunkt i Personalepolitikken en Generationspolitik, som lyder således:

#### "Generationspolitik

*I Norddjurs Kommune har man fokus på balancen mellem privatliv og arbejdsliv og de forskellige behov mennesker har alt efter, hvor i livet de befinder sig. Børnefamilien har eksempelvis andre behov end seniormedarbejderen. Det er således en vigtig del af ledelsesopgaven at sikre rammerne for at medarbejderne kan få privatlivet og arbejdslivet til at balancere, samtidigt med at medarbejderen leverer det, der forventes af vedkommende. I Norddjurs Kommune tilbydes alle medarbejdere der er 55 år eller ældre en årlig seniorsamtale. Formålet med en seniorsamtale er at igangsætte relevante tiltag, herunder afklaring om fremtidige ønsker og udvikling af kompetencer, så medarbejderen får et motiverende arbejdsliv frem mod pensioneringen." (Norddjurs Kommunes Personalepolitik, s. 16)*

Som det fremgår af nuværende Generationspolitik i Personalepolitikken, er der i Norddjurs kommune et helhedsorienteret fokus på at være en attraktiv og rummelig arbejdsplads for alle medarbejdere gennem hele arbejdslivet. Der er desuden et politisk fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, som ved budgetforhandlingerne 2022 udmøntede sig i nedsættelsen af et paragraf 17 stk. 4. udvalg med fokus på netop rekruttering og fastholdelse. Norddjurs Kommune står, som mange andre af landets kommuner, overfor et arbejde med at sikre at rekruttere og fastholde medarbejdere i organisationen. Data viser, at Norddjurs Kommune står overfor et generationsskifte de kommen-

de år. Samtidig er aldersfordelingen i medarbejdergruppen uhensigtsmæssigt fordelt og Norddjurs er ikke optimalt rustet til generationsskiftet, i og med der er få medarbejdere i de yngre aldersgrupper til at overtage arbejdet for de medarbejdere, der står overfor at slutte deres arbejdsliv. Derfor er det nødvendigt med fokus på dels at bevare tilknytningen af seniorer så længe som muligt, samtidig med at det skal være attraktivt for yngre medarbejdere at arbejde i Norddjurs Kommune.

I forlængelse af HR-strategiens *Tema 1: En attraktiv og rummelig arbejdsplads for alle medarbejdere og ledere* ønskes det at supplere nuværende generationspolitik med retningslinjer for generations- og seniorordninger. Dennes formål skal være at bidrage til at styrke fastholdelsesindsatsen af medarbejdere, og i særdeleshed seniormedarbejdere. Seniormedarbejdere har allerede overenskomstberettigede rettigheder fx seniordage, som fremgår af Forhandlingsfællesskabets rammeaftale om seniorpolitik.

Efter dialog i Hovedudvalget er der ønske om at udfolde og styrke fastholdelsesindsatsen ved at skitsere et attraktivt arbejdsliv i balance over hele arbejdslivet gennem retningslinjer for generations- og seniorordninger med særlig fokus på senkarrierens muligheder.

#### **KL-Seniorpartnerskabet - andre kommuners erfaringer**

Norddjurs Kommune er repræsenteret i KL Seniorpartnerskabet ved HR- og arbejdsmiljøkonsulent, afdelingsleder for Løn, Bogholderi, Opkrævning og Personalejura samt 2 fællestillidsrepræsentanter i Hovedudvalget. Disse repræsentanter vil fra oktober 2022-september 2023 få erfaringer og viden fra andre kommuner, som kan tages med ind i arbejdet med at udarbejde retningslinjer for generations- og seniorordninger, som skal supplere Personalepolitikken.

#### **Arbejdsgruppens arbejde frem mod udarbejdelsen af retningslinjer for generations- og seniorordninger**

Der skal nedsættes en arbejdsgruppe i Hovedudvalget som led i at udarbejde retningslinjer for generations- og seniorordninger. Gruppen vil få til opgave at udarbejde selve retningslinjerne, men også fx:

- Indsamle viden, data og erfaringer om nuværende praksis i Norddjurs Kommune og evt. andre kommuner, som allerede har seniorordninger
- Inspiration og dialogmaterialer som supplerer retningslinjerne, fx
  - inspirationskatalog og cases om medarbejders i forskellige aldres muligheder, herunder særligt også senkarrierens muligheder og perspektiver
  - seniorudviklingssamtaleværktøj (MUS/seniorsamtale for seniormedarbejdere)
  - andet relevant

#### **Tidsplan for udarbejdelse af retningslinjer for generations- og seniorordninger**

Okt. 2022:	Første møde i KL-Seniorpartnerskabet
Nov.: 2022:	Dataindsamling om aldersfordeling og særligt seniorer i Norddjurs Kommune

Dec. 2022:	Nedsættelse af arbejdsgruppe i Hovedudvalget
April 2023:	Arbejdsgruppen gør status til Hovedudvalgets Temadag
Sep. 2023:	Sidste møde i KL Seniorpartnerskabet
4. kvartal 2023:	Hovedudvalget behandler retningslinjer for generations- og seniorordninger

#### Forventet resultat

- Retningslinjer for generations- og seniorordninger, som supplerer Personalepolitikken
- Inspirationsmaterialer fx katalog med cases eller lignende
- Seniorudviklingsamtaleværktøj
- Evt. andre understøttende materialer

#### Sammenhæng med andre politikker og strategier

Der er sammenhæng til HR-strategi 2022-2025, i særdeleshed tema 1 - En attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere. Ligeledes er der sammenhæng til Personalepolitikken, som pt. rummer den nuværende Generationspolitik. De kommende retningslinjer for generations- og seniorordninger skal således være i tråd med og supplere udgangspunktet i den nuværende Generationspolitik.

#### Bilag

- KL Seniorpartnerskabet - [Et langt og godt seniorarbejdsliv skal bidrage til at sikre fremtidens velfærd \(kl.dk\)](#)
- Norddjurs Kommunes Personalepolitik - [data \(norddjurs.dk\)](#)
- Data over aldersfordeling i Norddjurs Kommune, afventer
- Forhandlingsfællesskabets Rameaftale for seniorpolitik - [data \(norddjurs.dk\)](#)
- HR-strategi 2022-2025