

Retningslinje for generations- og seniorordninger

Norddjurs Kommune

Områdeudvalg

Ny retningslinje for generations- og seniorordninger

- > Ny retningslinje + inspirationsmaterialer
- > Implementering/den nye opgave
- > Erfaringer fra KL-seniorpartnerskabet og perspektiver fra arbejdsgruppen



Efterår 2022

KL seniorpart-
nerskab
HMU arbejds-
gruppe

Juni 2023

1. udkast tryk-
prøves i 4 LMU

Nov/dec 2023

Godkendelse i
DIR, HMU

Januar 2024

Godkendelse i
ØK, KB

- ❖ Retningslinje for generations- og seniorordninger (Generationspolitik, Personalepolitik)
- ❖ Inspirations/støttematerialer
 - ❖ SUS-dialogværktøj (seniorudviklingssamtale)
 - ❖ Inspirationskatalog
 - ❖ Mailadviseringsmateriale til leder/medarbejder

Sammenhæng med
HR-strategiens tema
1: En attraktiv og
rummelig
arbejdsplads for
medarbejdere og
ledere

....Livsfaseperspektiv - men særligt afsnit for seniorer

Opgaven for ledere fremover

Sikre at

- Alle medarbejdere, der fylder 58 år skal tilbydes en seniorudviklingsamtale jf. generationspolitik og retningslinjen (dvs. medarbejdere skal tilbydes samtalen det år de fylder 58)

.... Derudover kan man tale om forhold i arbejdet til MUS, lønforhandling og 1:1 mv.

Kommunikation

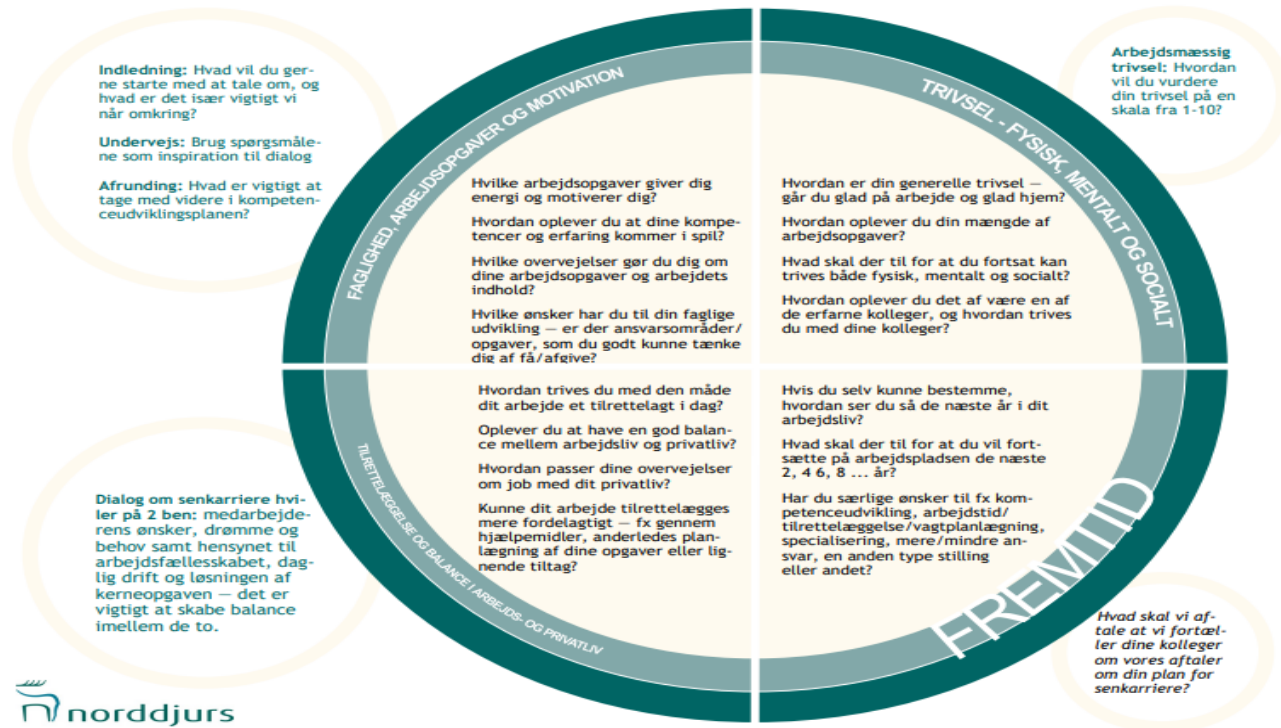
- Intranetside
- Info om mailadvisering til ledere

➤ Generationspolitik og retningslinje for generations- og seniorordninger - Norddjurs



Generations- og seniorordninger
Inspirationskatalog

TILLYD
ÅBENT LØBES
UDVIKLING
TALLESKAR



Erfaringer fra andre kommuner og perspektiver fra arbejdsgruppen

- Dialog om muligheder - individ kontra arbejdsfællesskab
- Retorik: udvikling frem for afvikling, vær nænsom - men ikke bange for at tale seniorforhold
- Arbejdspladsen skal aktivt spørge ind - ellers vil nogen "gå i stilhed"
- Mange eksempler på "gratis" ordninger

Palle, ingen gårdvagter i vinterperioden

Palle på 61 er lærer. Han er plaget af gigt, og dette forværres i kolde og fugtige perioder. Palle og hans leder aftaler, at Palle fritages for gårdvagter i vinterperioden.

Personaledata

- Personaleomsætningen i Norrdjurs Kommune er højest i de første års ansættelse - *Personalepolitisk status.*
- Afgangen er højest blandt yngre medarbejdere, og der er en lav andel ansatte i gruppen af 30-50-årige - *Personalepolitisk status.*
- 10 % af nuværende medarbejdere anslås at gå på pension indenfor 5 år og 23 % indenfor 10 år - *Data fra KRL.*
- 13% af alle stillinger i Norrdjurs Kommune genopslås, og for nogle stillingsgrupper modtages et beskedent ansøgertal - *Empty.*
- Der er områder, hvor der både er en høj andel deltidsansatte og lavt antal ansøgere til ledige stillinger. Der er dermed et stort rekrutteringspotentiale i at få nuværende deltidsansatte op i tid eller på fuldtid - *Personalepolitisk status.*

Inspiration - til at styrke tilknytning og tiltrækning i "egne rækker"

KL og forhandlingsfællesskabet - Viden på tværs

- Flere seniorer skal få lyst til at arbejde længere (vpt.dk)
- Flere skal arbejde flere timer i kommunerne (vpt.dk)

Norddjurs Intranet

- Generationspolitik og retningslinje for generations- og seniorordninger – Norddjurs
- Flere på fuldtid – eller mere tid – Norddjurs
- HR – Norddjurs (læs mere om HR-strategiens 3 hovedtemaer)