

Retningslinjer for generations - og seniorordninger

Åben Sag

Sagsgang

OA

Sagsfremstilling

Hovedudvalget godkendte d. 4. december 2023 den nye retningslinje for generations – og seniorordninger. Retningslinjen er gjort gældende efter politisk behandling i ØK og KB i januar. Som led i implementering har Hovedudvalget besluttet, at alle Områdeudvalg skal have information vedrørende retningslinjen, de tilhørende materialer og implementering heraf.

Med afsæt i retningslinjerne inviteres der på dette møde i Områdeudvalget for Administration til dialog om, hvordan Norddjurs Kommune arbejder for at forblive en attraktiv og rummelig arbejdsplads for medarbejdere og ledere.

Marianne Fisker der har deltaget KL-seniorpartnerskabet og arbejdsgruppen for den nye retningslinje kommer og holder oplæg om retningslinjen for generations- og seniorordninger. Marianne kan deltage på mødet efter mødet efter kl. 15., hvilket skyldes punktets placering på dagsordenen.

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 informationerne modtages.

Beslutning i Områdeudvalget for Administrationen den 10-06-2024

Marianne orienterer, om hvad retningslinjerne indebærer. Det er både en generations- og seniorordning, så retningslinjerne rammer forskellige livsfaser.

Det besluttet, at alle medarbejdere der fylder 58 år, skal tilbydes en seniorudviklingssamtale (SUS). Det er leders eget ansvar at tage initiativet til samtalen. På intranettet kan det konkrete materiale findes. Det gennemgående tema for retningslinjerne er at skabe udvikling i stedet for afvikling. Netop dette fremgår som en svær balancegang, da en SUS-samtale kan opfattes som afvikling fra den enkelte medarbejders side.

Formanden orienterer om, at det fokus der bringes i SUS-samtaler, er i god tråd med den demografiske sammensætning, NDK har i sin medarbejderskare. Der åbnes op for input og ideer til hvordan vi i NDK kan tilpasse arbejdsforholdene, så de imødekommer medarbejderne i deres forskellige livsfaser.

Hertil orienterer medarbejdersiden om, at der i forskellige faser er forskellige behov at imødekomme. F.eks. i faser hvor mange har små børn, og evt. et behov for at gå ned i tid. Medarbejdersiden anerkender det gode materiale der er landet, og ser det som et konkret værktøj der kan anvendes i SUS-samtalen. Ledersiden bringer, at man som leder kan bruge værktøjet konkret til at mindske frafaldet f.eks. efter barsel. Ledersiden gør yderligere opmærksom på, at der kan være en mulighed for at være undersøgende på, hvorvidt der i nogle livsperioder er større sandsynlighed for, at der opstår frafald blandt medarbejdere i kommunen. Et opmærksomhedspunkt som kunne være spændende at følge. Derudover kan fratrædelsessamtalerne bruges som et mere aktivt værktøj og videreformidle, hvad der fremgår heri.

Medarbejdersiden spørger ind til, hvordan man som Områdeudvalg bedst understøtter det store stykke arbejde, der er lavet. Er det både ledelses – og medarbejderbåret? Så man som medarbejder, også tager større ejerskab. Formanden motiverer til, at der er metodefrihed til anvendelse af værktøjet. Medarbejdersiden orienterer yderligere, om desto mere der bliver talt om SUS-samtalen, desto mere bliver det udbredt.

Formanden opsummerer, og takker Marianne for oplægget. Derudover er der en bevægelse i gang, hvor det ikke kun handler om at blive afviklet, men der er flere individuelle behov at kunne tage højde for i forhold til forskellige livsfaser. Derudover kan vi som medarbejdere sprede budskabet omkring SUS-samtalen.

Fraværende:

Trine Grejsen

Helle Fisker Steffensen

Hanne Majgaard Nielsen

Grethe Hansen

Bilag:

1 - Åben Bilag til dagsordenspunkt til Områdeudvalget for (42714/24) (H)
3612083 Administration d. 10/6/2024