



Retningslinje for seniorpolitik

Indledning

Ishøj Kommune tilstræber at gøre det attraktivt og muligt at fortsætte et aktivt arbejdsliv, så længe medarbejderen har lyst, og kan indfri forventningerne til stillingen.

Retningslinjen omfatter seniormedarbejdere (tjenestemænd eller overenskomstansatte) over 60 år, som har været ansat i Ishøj Kommune i mindst 5 år.

Formål

Formålet med retningslinjen er at skabe rammer, der sikrer fastholdelse af medarbejdere, og at anvende deres kompetencer og erfaring til gavn for både centret/driftsstedet og seniormedarbejderen selv.

Forebyggelse

Retningslinjen skal være med til at forebygge en række personalemæssige udfordringer, f.eks.:

- Rekrutteringsvanskeligheder
- Tab af medarbejders ekspertviden, erfaringer og kompetencer.

Håndtering

Ishøj Kommune vil i det omfang, der er praktisk og økonomisk mulighed herfor, give muligheder for fleksible og individuelt tilpassede jobforløb frem til pensionsalderen.

En seniorordning skal altid skabe en win/win situation, hvor både Ishøj Kommune og medarbejderen har et klart og synligt udbytte

Det er besluttet, at medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale fra de er fyldt 58 år.

Seniorsamtalen tages i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen.

Der kan indgås aftaler med de faglige organisationer om at seniorsamtalerne og eventuelle indsatser tilbydes tidligere end de 58 år. Dette med henblik på at fastholde medarbejderne.

Forslag om en seniorordning kan komme fra enten ledelsen eller seniormedarbejderen, og vilkårene udarbejdes i fællesskab.

Kompetencen til at indgå seniorordninger, jf. Rameaftale om seniorpolitik fremgår af ”**Notat til retningslinje for seniormedarbejdere**”

Center for Ledelse og Strategi (CLS)/ HR står til rådighed for råd og vejledning om mulighederne vedrørende seniorordninger.

Lokal forankring

Det skal lokalt aftales, hvornår retningslinjen indgår i udviklingssamtalen. I overvejelserne omkring hvornår retningslinjen med fordel kan inddrages i udviklingssamtalen, kan lokale forhold som rekrutteringsvanskeligheder og tidlig tilbagetrækningsalder fra særlige faggrupper have relevans.

Værktøjer

Rammeaftale om seniorpolitik indgået mellem KTO og Forhandlingsfællesskabet

Notat til retningslinje for seniormedarbejdere

Kompetence til at indgå aftaler efter Rammeaftale om Seniorpolitik

For seniormedarbejdere, som har været ansat i Ishøj Kommune i **mindst 5 år**, er der mulighed for at indgå aftale om seniorordninger. Kompetencen til at indgå a) fremgår af nedenstående kompetenceplan.

Forslag om en seniorordning kan komme fra enten ledelsen eller seniormedarbejderen.

For aftaler hvor kompetencen til at indgå aftaler ikke er hos centerchefen/nærmeste leder, er det Center for Ledelse og Strategi / HR der forestår sagsbehandlingen samarbejde med centerchefen/nærmeste leder.

Center for Ledelse og Strategi / HR står til rådighed for råd og vejledning om mulighederne vedrørende seniorordninger.

Kompetenceplan – Retningslinje for Seniorer	
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende	Byråd/Borgmester Kommunaldirektør Egen Direktør Centerchef HR-chef Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar HR
Seniorstillinger, jf. retningslinje for seniormedarbejdere/rammeaftale om seniorpolitik	

Kompetenceplan – Retningslinje for Seniorer							
	Byråd/Borgmester	Kommunaldirektør	Egen Direktør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR
<p>B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende</p>							
Rammeaftale om Seniorjob							
Indgå fratrædelsesordninger både for at fremrykke og udskyde en fratrædelse.			B		H		U
Seniorstillinger: Bevarelse af pension, Pensionsforbedringer, Fastholdelsesbonus			B	I	H		U
Generationsskifteordninger Indgå aftaler vedr. chefer og ledere			B		H		U
Fratrædelsesordninger Fratrædelsesgodtgørelse Pensionsforbedringer Tjenestefri med sædvanlig løn			B	I	H		U

Kompetenceplan – Retningslinje for Seniorer	
<p>B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende</p>	<p>Byråd/Borgmester</p>
	Kommunaldirektør
	Egen Direktør
	Centerchef
	HR-chef
	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar
	HR
<p>Andre tiltag <i>gradvis nedsættelse af arbejdstiden. ledsat arbejdstid evt. opsamling til ekstra feriedage. leksibel arbejdstid. Fritagelse for belastende arbejdsopgaver. Overtagelse af ad hoc-stilling/ad hoc-opgaver i en nærmere angiven periode før pensionering, såfremt mulighederne er til stede. Tiden at der er tale om en seniorstilling: Endret stillingsindhold - f.eks. fra frontekspeditioner til "baglandsopgaver" uden - eller i hvert fald med begrænsede borger-/klientrettede opgaver. Udgifter - og videreuddannelse med henblik på at skifte funktion inden for kommunen.</i></p>	
	B
	B