



Seniorordninger

Godkendt af Byrådet den 3. februar 2004

Indhold:

Politik

Retningslinier

Rammeaftale om seniorpolitik

Evaluering af seniorordninger og retningslinier

Seniorordningernes gyldighed

Ikrafttrædelse

Politik på området

Frederikssund Kommunes formål med seniorordninger er først og fremmest at gøre det attraktivt og muligt for medarbejderne at fortsætte et aktivt arbejdsliv, så længe medarbejderen har lyst og de gensidige forventninger opfyldes.

Seniorordninger er således primært indrettet på at gøre det muligt at fastholde, anvende og videreudvikle ældre medarbejders kompetence og erfaring i organisationen til gavn for både arbejdspladsen og medarbejderen.

Frederikssund Kommune ønsker også at give mulighed for, at medarbejdere, der ønsker tidlig pensionering, kan afslutte deres arbejdsliv på et passende tidspunkt og med rimelige økonomiske vilkår.

Frederikssund Kommune ønsker, at oparbejde viden og erfaring, som ældre medarbejder besidder skal bruges og bevares. Det er således vigtigt, at der sikres en fortsat udvikling af de ældre medarbejdere, og at udbrændthed forebygges. Det skal samtidig gennem en aktiv holdningsbearbejdelse gøres legitimt at være senior.

Frederikssund Kommunes seniorordninger bygger på fleksible, individuelle ordninger, der målrettes efter område og person.

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere, er Frederikssund Kommune indstillet på at tilbyde ansatte på 56 år og derover, nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af pension svarende til hidtidig beskæftigelsesgrad. Dette beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Ordningen skal ophøre ved det fyldte 65 år.

For medarbejdere på 56 år og derudover, undersøges muligheden for at overgå til en stilling med mindre belastende arbejdsindhold. De belastninger, der søges undgået, kan være både af fysisk eller psykisk karakter. Ordningen skal ophøre ved det fyldte 65 år.

Retningslinier på området

Drøftelse af medarbejderens planer og ønsker for de sidste arbejdsår skal finde sted i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen fra medarbejderens fyldte 55. år.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at seniordrøftelserne finder sted i medarbejderudviklingssamtalen. Lederen skal gennem løbende dialog og information understrege de holdninger og muligheder, der ligger i kommunens seniorpolitik.

Medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte senior afholdes inden udgangen af 4. kvartal. Dette giver mulighed for en samlet vurdering af behov/ønsker for seniorordninger i hele organisationen.

Seniorordningen kan træde i kraft fra det 56. år og ophører senest ved det fyldte 65 år.

Det er en betingelse, at medarbejderen har haft (amts)kommunal ansættelse i mindst 10 år, heraf mindst 5 år i Frederikssund Kommune.

Lederen, der har afholdt medarbejderudviklingssamtalen, fremsender eventuelle indstillinger om seniorordninger til forvaltningschefen for området. Skema til seniorordning kan rekvireres i Løn- og Personalekontoret. Forvaltningschefen prioriterer og indstiller til chefgruppen, som foretager den endelige prioritering og godkendelse indenfor den økonomiske ramme.

Daglig leder - Institutions-/afdelingsleder - Forvaltningschef - Chefgruppen.

Forvaltningschefen og de forhandlingsberettigede organisationer indgår aftale om den konkrete udmøntning af seniorordninger. Forvaltningschefen er ansvarlig for åbenhed, synlighed og gennemskuelse i de indgåede aftaler.

Forhandlingerne med de faglige organisationer skal være afsluttet senest 15. juni hvert år.

Se uddybende administrativ procedure.

Rammeaftale om seniorpolitik.

Rammeaftalen indgået mellem KL og KTO kan efter konkrete skøn anvendes til at understøtte mulighederne i Frederikssund Kommunes seniorordninger.

Evaluering af seniorordninger og retningslinier.

Frederikssund Kommunes seniorordninger og retningslinier revideres hvert 2 år, næste gang december 2005.

Hovedudvalget vedtager retningslinier for høring.

Seniorordningernes gyldighed.

Hverken ændringer i forhold til den hidtidige seniorpolitik eller eventuelle kommende ændringer har indflydelse på allerede indgåede aftaler om seniorordninger.

Ikrafttrædelse

Politikken træder i kraft fra 1. januar 2004.