



Seniorpolitik



Mariagerfjord
Kommune

Seniorpolitik

- rummelighed, respekt og åbenhed

Mariagerfjord Kommune ønsker at sikre mulighed for, at arbejdet og arbejdsforløbet kan indpasses i den almindelige livscyklus – herunder også i forhold til medarbejdere i den sidste del af arbejdslivet.

Vi tilbyder derfor vore seniormedarbejdere en samtale, hvor leder og medarbejder kan sætte fokus på medarbejderens særlige ønsker og forventninger til de sidste år af arbejdslivet.

Vi ønsker at fastholde og gøre brug af erfarne medarbejders særlige viden og indsigt, men også at vore medarbejdere igennem hele arbejdslivet får mulighed for faglig og personlig udvikling.

Samtidig respekterer vi, at medarbejdere kan have ønsker til nedtrapning i sidste del af arbejdslivet.

Vi tilbyder følgende muligheder for at fastholde og/eller fortsat udvikle vore erfarne medarbejdere:

For medarbejdere på **58 år og derover**:

- * Tilbud om en seniorsamtale
- * Et særligt fokus på kompetenceudvikling med udgangspunkt i leders og medarbejders gensidige forventninger til fremtidige arbejdsopgaver, evt. nye udfordringer osv.
- * 2 ekstra selvbetalte fridage om året.
- * Mulighed for orlov uden løn i en periode op til 3 måneder med indbetaling af sædvanligt pensionsbidrag.

For medarbejdere på **60 år og indtil folkepensionsalderen** med mindst 5 års ansættelse ved Mariagerfjord Kommune:

- * Aftale om overgang til en seniorstilling som:
 - * En mindre belastende stilling – eksempelvis en anden stilling eller andre opgaver mv.
 - * Bevarelse af hidtidig stilling på nedsat tid – dog max. 25 % reduktion af timer
 - * En kombination af ovenstående 2 seniorstillingstyper – dvs. en mindre belastende stilling på nedsat tid.
 - * En generationsskifteordning for ledere

Seniorstillinger kan kun etableres for en tidsbegrænset periode, der samtidig *kan* aftales at være tidspunktet for medarbejderens fratrædelse.

Medarbejderen må ved etablering af en seniorstilling med timereduktion ikke påtage sig andet arbejde.

Vilkårene fastsættes i øvrigt i henhold til rammeaftale om seniorpolitik.

For **medarbejdere, der oppebærer folkepension**, kan senioraftaler indgås jfr. ovenstående, men en sådan aftale kræver godkendelse fra fag-/centerchef.

Individuelle initiativer drøftes mellem leder og medarbejder, og det er vigtigt, at begge parter får mulighed for at vurdere muligheder og konsekvenser, inden konkret aftale indgås.

En senioraftale indgås mellem leder, medarbejder og den forhandlingsberettigede organisation, således, at det sikres, at aftalen er foreneligt med opgavevaretagelsen på arbejdspladsen, og at den ikke medfører utilsigtede konsekvenser for medarbejderen .

Den centralt aftalte rammeaftale om seniorpolitik indeholder de overordnede rammer for aftaler om seniorers løn- og ansættelsesvilkår – herunder tilbud om seniorsamtaler, der er frivillige for medarbejdere, muligheden for at indgå aftale om seniorstillinger med særlige løn- og pensionsvilkår, rammerne for generationsskifteordninger, mulighed for fratrædelsesordninger mv.

Personalekonsulenter kan oplyse om konkrete muligheder i rammeaftalen indenfor seniorpolitikens rammer.

Politikken er vedtaget af Hovedudvalget 3. oktober 2017.