

SENIORPOLITIK FOR MEDARBEJDERE PÅ STRANDVÆNGET

Strandvængets seniorpolitik har sit afsæt i den vedtagne generelle seniorpolitik i Fyns Amt, men beskriver de lokale forhold på Strandvænget med baggrund i vores værdigrundlag, som præciserer, at det kollegiale samarbejde hos os er præget af

- at tillid og hæderlighed danner grundlag for den faglige dialog
- at vi er til rådighed som sparringspartnere på det faglige og medmenneskelige plan
- at vi tager medansvar for fælles læring og udvikling
- at den enkeltes ønsker om udvikling har baggrund i de fælles mål
- at vi formidler den viden, vi hver især opnår og udvikler til brug for det kollegiale samarbejde
- at vi er omstillingsparate
- at vi indgår i samarbejde om at skabe de bedst mulige bo-, aktivitets- og samværstilbud i forhold til de givne rammer
- at vi har et miljø, hvor vi giver kolleger og samarbejdspartnere aktivt mod- og medspil.

Den generelle seniorpolitik for Fyns Amt lyder således:

Seniorpolitikken skal tilgodese såvel en *udviklingsdimension* - med henblik på at kunne fastholde og udvikle de ældre medarbejdere - og en *afviklingsdimension* - baseret på retningslinier for, hvordan de ældre medarbejdere kan afvikles og/eller trække sig tilbage fra et aktivt arbejdsliv.

Fyns Amt ønsker at kunne beholde dygtige og erfarne medarbejdere og ledere, så længe både amtet har brug for deres arbejdskraft, og så længe den enkelte selv ønsker det.

Fyns Amt anerkender, at medarbejdere ofte ønsker at bevare deres sociale status og livskvalitet længst muligt gennem en tilknytning til arbejdslivet, og ligeledes, at medarbejdere - i en kortere årrække - ønsker at trappe ned på arbejdet inden overgangen til pensionisttilværelsen.

Seniorpolitikken baserer sig på *gensidighed*, idet de aftaler og ordninger, der iværksættes, skal bygge på at tilgodese såvel Fyns Amts (arbejdspladsens) som den enkeltes behov.

Der skal således, med udgangspunkt i *frivillige* aftaler, sikres størst mulig overensstemmelse mellem den enkelte medarbejders og amtets behov og muligheder gennem en åben dialog herom.

Seniorpolitikken skal desuden medvirke til at tilgodese behovet for *balance* i alderssammensætningen - og hermed kvalifikationer og erfaringer på den enkelte arbejdsplads. Således skal seniorpolitikken også tilgodese relevante behov for *fornyelse* i organisationen, blandt andet ved i visse situationer at lægge mere vægt på afviklingsmuligheder end fastholdelse.

Seniorpolitikken baserer sig på en smidig og relevant anvendelse af såvel de lovfæstede som aftalebaserede ordninger, med udgangspunkt i de beskrevne grundholdninger. Metoder og værktøjer, der kan understøtte seniorpolitikken prioriteres højt, blandt andet som en del af Fyns Amts tilbud vedrørende intern udvikling og uddannelse.

[KLIK HER](#) - For at se Notat/Retningslinier for Fyns Amt vedtaget i direktionen gældende fra 1. april 2002 om muligheder for at indgå

- **Seniorordninger**
- **Generationsskifteordninger**
- **Fratrædelsesordninger**

Rammeaftalen kan anvendes i forhold til alle medarbejdere

Seniorpolitikken er vedtaget i Økonomiudvalget den 28. april 1997.

Strandvængets seniorpolitik lyder således:

Strandvængets seniorpolitik gennemføres indenfor egne rammer og ressourcer i det omfang, det er realistisk muligt. Samtidig peger vi på muligheden for at afsøge og benytte overordnede aftaler og ordninger på området.

Udviklingssamtalen mellem leder og medarbejder spiller en afgørende rolle i dialogen om den enkelte medarbejders behov for iværksættelse af seniorinitiativer. Temaet drøftes senest fra 55 års alderen.

Målsætninger for udviklingssamtalen med seniorer:

Udviklingssamtalen med seniorer indebærer, at vi efter behov vil:

- Bidrage positivt til at finde seniorpolitiske løsninger ud fra individuelle hensyn til seniormedarbejderen og ud fra generelle hensyn til enhedens andre medarbejdere.
- Aftale hvordan vi kan gøre brug af seniormedarbejderens evner og kvalifikationer i funktioner, der afpasses efter pågældendes behov og ressourcer.
- Drøfte mulighederne for fleksible jobordninger, som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb eller fratrædelse.
- Sikre udviklingsmuligheder for medarbejdere og ledere, så også seniorer er kvalificerede og motiverede til fortsat udvikling til fordel for sig selv og arbejdspladsen
- Gøre det synligt og accepteret, at et arbejdsliv er en proces, der kan medføre skift til jobs med ændret fagligt og /eller ledelsesmæssigt indhold.
- Skabe forståelse for, at ønsket om at fortsætte på arbejdsmarkedet er ligeværdigt med at opføre sig i jobbet.

Idé-katalog

Følgende er eksempler på seniorpolitiske initiativer, der kan iværksættes i det omfang samarbejdet og rammerne i den enkelte enhed giver mulighed for det:

- Omlægning af arbejdsopgaver
- mindre aftenarbejde/morgenarbejde i forhold til den belastningsgrad arbejdet indebærer.
- Mindre/mere weekendarbejde
- Jobrotation til andre mindre belastende enheder.
- Mindre alene arbejde gennem jobskift til anden enhed
- Nedsat arbejdstid uden lønkomensation, men med mulighed for at bevare tjenestetidspension på samme vilkår, som hvis der var tale om fortsat fuldtidsansættelse

Efter arbejdslivets ophør kan en besøgsordning, en ordning om at påtage sig ledsager opgaver eller vikararbejde være medvirkende til, at den fratrådte medarbejder ikke mister forbindelsen til kollegerne og arbejdspladsen.

En seniorklub for tidligere ansatte medarbejdere kan ligeledes give mulighed for at tidligere kolleger bevarer forbindelsen til Strandvænget.

Vejledende spørgsmål til brug for udviklingssamtalen med seniorer:

Udviklingssamtalen afholdes med afsæt i strandvængets værdigrundlag, og samtalen skal medvirke til en afklaring af, hvordan medarbejderen trives på arbejdspladsen. Følgende vejledende spørgsmål er tænkt supplerende til øvrige spørgsmål i enhedens almindeligt anvendte spørgsmål ved udviklingssamtaler:

Hvordan trives du med dit arbejde?

Hvilke opgaver synes du bedst om?

Hvilke af dine opgaver vil du gerne have andre til at overtage?

Hvilke nye opgaver kunne du godt tænke dig at blive brugt til, eller involveret i?

Hvilke krav stiller du til dig selv som senior medarbejder og hvordan er du tilfreds med din egen arbejdsindsats?

Hvordan trives du i medarbejdergruppen her i enheden?

Hvad vil du gerne lære mere om/hvad vil du gerne bidrage til at andre kan lære om?

Hvordan ønsker du dig arbejdsliv i fremtiden skal være?

Hvilke seniorpolitiske aftaler vil du gerne have at vi indgår nu?

Hvilke seniorpolitiske aftaler vil du gerne have at vi går i gang med at undersøge nærmere?

Seniorpolitikken vedgår os alle - mere og mere for hver dag der går...

Seniorpolitikken er vedtaget på MED udvalgmøde d. 18. november 2004 og skal revurderes efter et år.