

Seniorpolitik

Revideret pr. 1. januar 2015



Seniorpolitik

Seniorer kan og vil bruges!

Derfor fokuserer vi i Herlev Kommune på seniorernes kompetencer, og mulighederne for fortsat at udnytte disse. Seniorer er erfarne kolleger, som kan give yngre kolleger erfaring at læne sig op ad. Og seniorer besidder ofte en høj grad af faglig viden og har derfor mulighed for at yde faglig støtte til kollegerne.

Det rette mix af yngre og ældre medarbejdere, kan sikre den rette kompetencefordeling på arbejdspladsen samt være med til at fastholde en arbejdsplads i udvikling.

Arbejdstid, arbejdsindhold og arbejdsmiljø

I sensommeren 2003 besvarede 325 ansatte i Herlev Kommune over 50 år et spørgeskema om ønsker for deres seniorliv på arbejdspladsen.

Undersøgelsens konklusion er, at arbejdets indhold er det væsentligste argument for at blive på arbejdet. Derudover er arbejdsmiljø og arbejdstid også væsentlige parametre for seniorerne, når de overvejer, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet.

De seniorpolitiske tiltag i Herlev er derfor tiltag der vedrører seniorernes arbejdstid, arbejdsindhold og arbejdsmiljø.

1. Fokus på arbejdets indhold

Det er centralt at udnytte seniorernes kompetencer maksimalt for at sikre arbejdsglæde og -tilfredshed på kommunale arbejdspladser.

Mulighed for at tage særlige hensyn til seniorer gennem opgavefordeling og opgaveløsning bør prioriteres.

For at sikre dette anbefales en åben dialog på arbejdspladserne.

Dialogen sker dels i forbindelse med den daglige ledelse, dels ved at man i den årlige udviklingssamtale drøfter senioren's arbejdsvilkår fra det fyldte 55 år.

2. Fokus på et godt arbejdsmiljø

En god arbejdsmiljøpolitik er en god seniorpolitik.

Lige som arbejdets indhold skal være spændende og udfordrende og tilpasset seniorlivet, skal arbejdsmiljøet også være det.

På arbejdspladserne bør der være opmærksomhed på at mindske generne ved et hårdt fysisk arbejde, såvel som på at det psykiske arbejdsmiljø skal være i orden.

Arbejdspladsens håndtering af seniorpolitik bør vurderes i forbindelse med udarbejdelse af den obligatoriske APV.

3. Mulighed for reduktion i beskæftigelsesgraden uden pensionsnedsættelse fra det fyldt 59. år.

For medarbejdere er der mulighed for at aftale en reduktion i beskæftigelsesgraden med op til 20% fra det fyldte 59 år, uden fradrag i pensionen, men selvfølgelig med tilsvarende lønnedgang.

Muligheden for reduktion i beskæftigelsesgraden, gælder i udgangspunktet ikke for ledere i Herlev Kommune.

Tiltagene træder i kraft pr. 1.8.2004.

Revideret 1. januar 2015.

Yderligere spørgsmål kan drøftes med din leder eller tillidsrepræsentant.

Endvidere henvises til rammeaftale om seniorpolitik indgået mellem KL og KTO.

