

Seniorpolitik

DSI NETTETs seniorpolitik skal ses som en del af DSI NETTETs personalepolitik. NETTET anser, at aldersspredning blandt medarbejderne er et både menneskeligt og fagligt værdifuldt element i den samlede medarbejderstab.

Formål

DSI NETTET ønsker at beholde dygtige og erfarne medarbejdere og ledere, så længe den enkelte selv ønsker det, og så længe organisationen har brug for deres arbejdskraft. Seniorpolitikken skal dermed tilgodese såvel en udviklingsdimension - med henblik på at fastholde og udvikle ældre medarbejdere - og en afviklingsdimension - baseret på retningslinier for, hvordan ældre medarbejdere kan trække sig tilbage/ ophøre med et aktivt arbejdsliv.

Mål

Målet for seniorpolitikken er at bevare ældre medarbejderes viden og erfaring i organisationen.

Rammer

Rammerne tager udgangspunkt i DSI NETTETs 4 værdier: **Nærvær, respekt, faglighed og ansvarlighed.**

Nærvær betyder, at ledelse og medarbejder åbent og fordomsfrit klarlægger ønsker, forventninger og krav for den resterende ansættelsesperiode.

Respekt betyder, at der ud fra ønsker, forventninger og krav arbejdes på at finde en løsning, der kan accepteres af begge parter.

Faglighed betyder, at der skabes muligheder for, at medarbejderen kan bevare og fortsat udvikle kvalifikationer, kompetencer og arbejdsglæden frem til pensionstidspunktet.

Ansvarlighed betyder, at DSI NETTET vil arbejde for, at medarbejderne kan bevare den sociale status og livskvalitet længst muligt gennem en tilknytning til arbejdslivet, samt at DSI NETTET vedkender sig sit ansvar for det rummelige arbejdsmarked.

Rammerne er endvidere:

- at politikken bygger på gensidighed, idet de aftaler og ordninger, der iværksættes, skal tilgodese både den enkeltes behov og DSI NETTETs behov
- at medarbejderen eller lederen er fyldt 58 år og har mindst 3 års anciennitet i enten DSI NETTET I eller DSI NETTET II
- at medarbejderen gives mulighed for at få kendskab til efterløn, delpension mv. ved at få tjenestefri med løn til 1 dags kursus arrangeret af pensionskassen
- den rammeaftale om seniorpolitik KL og de respektive parter har indgået

Individuelt kan der indgås aftale om:

1. Mulighed for nedsat arbejdstid med fuld pensionsindbetaling (efter det 60. år)
3. Mulighed for fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver og arbejdstid
4. Seniordage i forhold til de fastlagte overenskomstsmæssige aftaler med den faglige organisation.

I øvrigt henvises til rammeaftalen indgået mellem KL og den respektive faglige organisation.

Procedure

Aftaler omfattet af denne ordning skal drøftes mellem de enkelte teams og ledelsen. En

forudsætning for at indgå aftaler er, at der tilvejebringes midler til finansiering heraf. Aftaler omfattet af denne politik indgås mellem NETTET og de faglige organisationer.

Fastholdelse

NETTETs leder har ansvar for, det år en medarbejder er fyldt 59 år, at drøfte ønsker og behov for jobforløb frem til pensionsalderen.

Evaluering

Leder har ansvar for at politikken i samarbejde med MED-udvalget evalueres senest i 2016. Ændringer skal forelægges bestyrelsen.