



FORMANDSOVERENSKOMSTEN 2023

MELLEM:

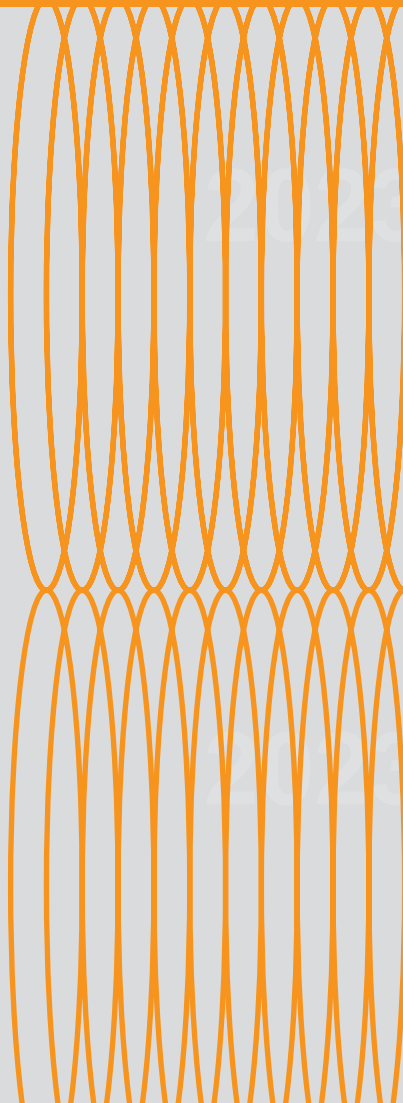
DI OVERENSKOMST III OG DANSK FORMANDS FORENING

2023

2023

23

2023



Formandsoverenskomsten

2023

mellem

DI Overenskomst III

og

Dansk Formands Forening

INDHOLDFORTEGNELSE:

| | |
|--|-----------|
| Overenskomsten | 3 |
| Kapitel 1 Generelle forhold | 3 |
| § 1 Indledning | 3 |
| § 2 Gyldighedsområde | 4 |
| § 3 Organisationsforhold | 5 |
| Kapitel 2 Ansættelsesforholdet..... | 6 |
| § 4 Kontrakt m.m. | 6 |
| § 5 Løn | 7 |
| § 6 Pension..... | 7 |
| § 7 Arbejdstid..... | 8 |
| § 8 Andre ansættelsesmæssige forhold..... | 8 |
| § 9 Seniorordning | 9 |
| § 10 Uddannelse | 9 |
| § 11 Opsigelsesvarsler | 10 |
| § 12 Godtgørelse ved afsked | 10 |
| § 13 Ferie | 11 |
| § 14 Elektroniske dokumenter..... | 12 |
| Kapitel 3 Talsmænd, arbejdsforhold og samarbejde m.v..... | 13 |
| § 15 Talsmænd..... | 13 |
| § 16 Kontaktudvalg..... | 14 |
| § 17 Samarbejdet på virksomheden..... | 14 |
| § 18 Forhandlinger om arbejdsforhold | 15 |
| § 19 Arbejdskonflikter | 15 |
| § 20 Faglig strid | 16 |
| § 21 Overenskomstens varighed..... | 16 |
| Protokollater | 17 |

Overenskomsten

Kapitel 1 Generelle forhold

Under overenskomstforhandlingerne i 2004 blev parterne enige om at forny overenskomsten så den hidtidige overenskomst ændres, så den indholdsmæssigt svarer til Lederaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og FR-Hovedorganisationen og Ledernes Hovedorganisation, dog med enkelte fravigelser/tilføjelser.

§ 1 Indledning

1. DIO III og Dansk Formands Forening har indgået nærværende aftale ud fra et fælles ønske om at udøve ledelsesretten til størst mulig gavn for virksomhederne.

De af aftalen omfattede betroede funktionærer herefter benævnt formændene – har en central rolle i den daglige ledelse af virksomhederne, og aftalen er derfor også udtryk for et ønske om at styrke og udvikle det naturlige tillidsforhold mellem arbejdsgiverne og formændene.

For at fastholde dette tillidsforhold er parterne derfor også enige om, at uoverensstemmelser, der udspringer af forståelsen af Formandsoverenskomsten eller af en af parternes ønske om en genforhandling af overenskomsten eller dele heraf, ikke kan føre til strejke, lockout eller andre kollektive kampskridt.

2. Denne aftale har således til formål at understøtte den individuelle ansættelseskontrakt bl.a. ved at pege på en række temaer, der konkret skal tages stilling til i det enkelte ansættelsesforhold.
3. Parterne er enige om, at man ved fastlæggelsen af de konkrete ansættelsesvilkår, herunder ved fastsættelse af løn m.v., skal tage hensyn til formændenes særlige placering i virksomheden med det ansvar, forpligtelser og muligheder, dette indebærer.

4. Formændenes ansættelsesforhold fastsættes primært i en individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte formand.

§ 2 Gyldighedsområde

1. Aftalen er gældende for de nævnte organisationer og deres enkelte medlemmer, for så vidt de nedenfor nævnte betingelser stedse er opfyldt.
2. Aftalen vedrører ansættelsesforhold for funktionærer, som
 - a. enten helt eller delvis har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet og/eller til at anvende passende arbejdskraft,
 - b. og/eller er tillagt dispositionsret eller andre beføjelser, som forpligter arbejdsgiveren og/eller virksomheden,
 - c. og/eller udfører arbejdsfunktioner, der på grund af arbejdsopgavernes karakter er forbundet med et særligt ansvar, og som aftalens parter af den grund er enige om er omfattet af overenskomsten,

men som ikke er anmeldt som direktører til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Note til § 2

Bestemmelsen indebærer, at aftalen kun er gældende for de funktionærer, der dels i henhold til denne aftale anses for at være formænd, og dels er medlemmer af Dansk Formands Forening.

De pågældende formænd opfordres til ved udnævnelsen/ansættelsen at oplyse arbejdsgiveren om medlemskab af de ovenfor i noten nævnte organisationer, ligesom der opfordres til, at arbejdsgiveren påtegner begæring om optagelse i den pågældende organisation.

Der er enighed om, at arbejdsgiveren ikke er ansvarlig for en eventuel overtrædelse af formandsoverenskomsten, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren ikke vidste eller burde vide, at den pågældende formand retteligt er omfattet af Formandsoverenskomsten.

§ 3 Organisationsforhold

1. Formændene er arbejdsgivernes tillidsmænd, bl.a. i forholdet over for arbejderne. Formændene kan således ikke omfattes af virksomhedens kollektive overenskomster for menige medarbejdere.
2. Når der begæres forhandling i henhold til nærværende aftale, er den begærende organisation pligtig at oplyse pågældende virksomhed om, hvilke medlemmer, der ønskes forhandling for.
Hvis arbejdsgiveren mener, at nogle af de funktionærer, han får opgivet, ikke opfylder betingelserne for at være anerkendt som formand, skal arbejdsgiveren fremsætte indsigelse inden 1 måned.
3. I tilfælde af, at formandens ansættelsesforhold ændrer sig på en sådan måde, at formanden ikke længere opfylder betingelserne for at være omfattet af denne aftale, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt efter gennemførelse af ændringen give formanden skriftlig meddelelse herom. En tilsvarende pligt påhviler formanden over for arbejdsgiveren, såfremt den pågældende udmelder sig af sin organisation. Indsigelse efter modtagelse af sådan meddelelse skal rejses i løbet af 1 måned.
4. Som følge af, at formanden er arbejdsgiverens tillidsmand over for arbejderne, kan han ikke deltage i akkorder.

Note til § 3

Parterne er enige om, at § 3, stk. 1, er ændret som følge af for- eningsfrihedsloven, jf. lov nr. 359 af 26. april 2006. Parterne har no- teret sig motiverne for lovændringen, herunder L 153, bilag 7, og besvarelsen på spørgsmål 6.

Parterne er på denne baggrund enige om at fastholde den praksis, der har udviklet sig vedrørende lederbegrebet og forholdet til kollek- tive overenskomster for menige medarbejdere.

Kapitel 2

Ansættelsesforholdet

§ 4 Kontrakt m.m.

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).
2. Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.
3. Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.
4. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.
5. Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.
6. Er de ovennævnte oplysninger udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for arbejdsgiveren, kan bod ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens oplysningspligt.
7. Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nach frist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.
8. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

Ansættelseskontrakt

Det anbefales, at den af organisationerne udarbejdede ansættelseskontrakt anvendes. Ansættelseskontrakten findes på organisationernes hjemmeside.

§ 5 Løn

1. Lønnen for formanden aftales individuelt mellem arbejdsgiveren og den enkelte formand.
2. Lønnen for formænd, holdledere eller teamledere skal ved udnævnelsen til – eller ansættelsen som – formand fastsættes således i forhold til lønnen for virksomhedens øvrige ansatte, at den giver udtryk for stillingens indhold og art samt formandens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.
3. Vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes 1 gang årligt mellem formanden og arbejdsgiveren. Der kan mellem parterne indgås aftale om bonusordning og/eller resultatløn.
4. Ved lønfastsættelsen skal der endvidere tages stilling til de for ansættelsesforholdet gældende vilkår for arbejde på skiftehold, arbejde på forskudte tidspunkter samt for over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige, jf. § 7.
5. Hvor der på virksomheden findes en talsmand, kan de generelle kriterier og principper for lønfastsættelse og –regulering på virksomheden drøftes mellem arbejdsgiveren og talsmanden, jf. § 15.

§ 6 Pension

1. Pensionsbidraget udgør minimum 12,0 % af den ansattes ferieberettigede løn.
Den ansatte betaler 1/3, og arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget.

2. Der kan lokalt indgås aftale om højere bidrag fra såvel arbejdsgiver som formanden.
3. Pensionsordningen etableres som udgangspunkt i PFA eller PensionDanmark. Eksisterende eller kommende firmapensionsordninger kan dog erstatte PFA eller PensionDanmark.

DIO III og Dansk Formands Forening anbefaler, at pensionsordningen etableres i PFA.

§ 7 Arbejdstid

1. Formandens arbejdstid følger den for virkeområdet gældende arbejdstid, medmindre andet aftales, idet overarbejde i et vist omfang i kraft af ledelsesfunktionen må påregnes.
2. Honorering eller kompensation for arbejde på skiftehold, arbejde på forskudte tidspunkter samt for over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige, aftales i forbindelse med lønfastsættelsen, jf. § 5.
3. Den for virkeområdet gældende aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet er gældende.

§ 8 Andre ansættelsesmæssige forhold

Med hensyn til andre ansættelsesmæssige forhold end de i Formandsoverenskomsten regulerede, herunder ret til frihed og barsel, følger formanden det for virkeområdet gældende, medmindre andet er gældende ifølge virksomhedens personalepolitik eller aftales særskilt mellem formanden og arbejdsgiveren.

Note til § 8

Parterne har med denne bestemmelse aftalt, at formanden som udgangspunkt følger det for virkeområdet gældende i relation til andre ansættelsesmæssige forhold end de i Formandsoverenskomsten regulerede. Der tænkes eksempelvis på forhold i forbindelse med frihed (herunder kutymebestemt), barns sygdom, barsel m.v. Bestemmelsen – der ik-

ke er udtømmende – er ikke til hinder for, at disse forhold reguleres i virksomhedens personalepolitik, ligesom der mellem formanden og arbejdsgiveren kan træffes særskilt aftale vedrørende disse forhold.

§ 9 Seniorordning

De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

1. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
2. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
3. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 6 til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomst-mæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 10 Uddannelse

1. Formanden har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at deltage i den nødvendige uddannelse, såvel fagligt som ledelsesmæssigt. Nyudnævnte formænd har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at erhverve sig de nødven-

dige uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelsen af formandsfunktionen.

2. Med henblik herpå skal der efter nærmere aftale gennemføres en planlægning af formandens uddannelse. Planen for uddannelsen bør en gang årligt drøftes og aftales mellem formanden og arbejdsgiveren. Drøftelsen kan eventuelt indgå i den årlige løndrøftelse, jf. § 5, stk. 3.

§ 11 Opsigelsesvarsler

1. Ved opsigelse gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler, jf. dog stk. 2.
2. I tilfælde, hvor en ansat udnævnes til formand på samme virksomhed, og hvor opsigelsesvarslet i den tidligere stilling var længere end efter funktionærloven, bevares det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 12 Godtgørelse ved afsked

Opsiges en Formand, der er fyldt 50 år, men som på fratrædelsestidspunktet ikke er fyldt 65 år, og om har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed som formand i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Kommentar til § 12

Bestemmelsen er uændret i forhold til Almindelige Bestemmelser. Det er en forudsætning for retten til godtgørelsen, at opsigelsen er afgivet efter formandens fyldte 50. år. Betingelsen om 10 års ansættelse som formand skal ligeledes være opfyldt på opsigelsestidspunktet. Dette vil bl.a. indebære, at en eventuel senere kontraopsigelse fra formandens side eller dødsfald i opsigelsesperioden ikke vil medføre bortfald af retten til godtgørelsen. Såfremt opsigelsen er afgivet medberegnet fratrædelsestidspunkt efter formandens fyldte

65. år, skal der ikke udbetales godtgørelse. Såfremt virksomheden kutyme- eller aftalemæssigt udbetaler et større beløb ved fratræden, anmodes virksomheden om, for at undgå senere misforståelser, at præcisere, hvorvidt ovennævnte godtgørelse er indeholdt heri.

Bestemmelsen om godtgørelse ved afskedigelse er et supplement til de gældende regler i funktionærloven. Funktionærlovens regler påvirkes altså ikke heraf.

Afskrift af funktionærlovens § 2 a

1. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 og 3 måneders løn.
2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.
3. Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.
4. Bestemmelsen i stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.
5. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 13 Ferie

Ferieloven

1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Garanti

2. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende formands løn, og i mangel af ydelse af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav garanterer DIO III for feriebeløbets betaling.
3. Udbetaling foretages, så snart DIO III modtager forfaldent krav vedlagt behørig dokumentation herfor, hvorefter Dansk Formands Forening garanterer for fremsendelse af gyldig transporterklæring til DIO III.
4. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af feriereglerne, behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 14 Elektroniske dokumenter

1. Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter som f.eks. ansættelsesbeviser, ugesedler, opsigelser og personalecirkulærer, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.
2. Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Kapitel 3

Talsmænd, arbejdsforhold og samarbejde m.v.

| |
|----------------------|
| § 15 Talsmænd |
|----------------------|

1. Såfremt der på en virksomhed er beskæftiget mindst 10 formænd, kan disse, såfremt de eller arbejdsgiveren finder det ønskeligt, vælge en talsmand. Såfremt der lokalt kan opnås enighed derom, kan der vælges flere talsmænd.
2. Arbejdsgiveren har påtaleret, såfremt han ikke kan anerkende en valgt talsmand. Såfremt arbejdsgiveren ønsker at gøre brug af påtaleretten, skal indsigelse fremsættes over for Dansk Formands Forening hurtigst muligt – og inden 1 måned – efter arbejdsgiverens modtagelse af meddelelse om valg af talsmand.
3. Talsmænd kan på formændenes vegne med arbejdsgiveren kræve forhandling om spørgsmål af interesse for formændene som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for formændene.
4. Den omstændighed, at en formand fungerer som talsmand, må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.
5. Såfremt en arbejdsgiver agter at opsiges en talsmand, er parterne enige om, at Dansk Formands Forening skal underrettes, forinden dette sker. Formændene har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretningen af Dansk Formands Forening, medmindre andet aftales.
6. Tvister vedrørende opsigelse af en talsmand skal behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.
7. Afskedigelse i strid med stk. 4 betragtes som en skærpente omstændighed.

8. Underretningspligten, jf. stk. 5, gælder ikke i tilfælde af bortvisning af talsmænd, idet tvister herom behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

Kommentar til § 15

Talsmænd, der er valgt før 1. april 2004 kan fortsætte som talsmænd. Talsmænd, som vælges efter 1. april 2004, vælges efter nærværende bestemmelse.

Ved opgørelse af de 10 formænd, jf. stk. 1, tages der udgangspunkt i virksomhedens samlede aktiviteter indenfor overenskomstens område i Danmark.

§ 16 Kontaktudvalg

1. Det anbefales, at spørgsmål af mere generel karakter i større virksomheder med flere talsmænd drøftes i et kontaktudvalg med lige-lig repræsentation for talsmændene og arbejdsgiveren.
2. Hvor der ikke er oprettet kontaktudvalg eller etableret andre samarbejdsformer, skal der til fremme af samarbejdet og til information af formændene afholdes kontaktmøder mellem arbejdsgiveren og formændene, hvor aktuelle og fremtidige problemer kan drøftes.
3. Møder afholdes, når begrundet ønske herom foreligger.

Kommentar til § 16

Denne bestemmelse omhandler samarbejdet internt på ledelsessiden, medens Samarbejdsaftalen mellem LO og DA omhandler samarbejdet mellem ledelsessiden og de øvrige medarbejdere.

§ 17 Samarbejdet på virksomheden

Formændene og arbejdsgiveren samarbejder på virksomheden med henblik på at øge produktiviteten og fremme konkurrenceevnen.

§ 18 Forhandlinger om arbejdsforhold

Ved forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdere angående en enkelt eller flere formænds forhold, skal Dansk Formands Forening have lejlighed til at være repræsenteret.

§ 19 Arbejdskonflikter

1. Under arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører formændene det arbejde, som de under normale forhold udfører.
2. Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er formændene dog pligtige at være behjælpelige med at redde sådanne værdier.
3. Under en uvarslet arbejdsstandsning, og under en overenskomststridig konflikt i øvrigt, medvirker formændene endvidere i det omfang, det er muligt, til at opretholde virksomhedens drift.

Kommentar til § 19

Bestemmelsen omhandler såvel lovlige arbejdskonflikter som overenskomststridige arbejdsstandsninger. Ved lovlige arbejdskonflikter skal ledergruppen være neutral, dvs. udføre det arbejde, som de under normale forhold udfører. Herudover skal de, hvor værdier står på spil, være behjælpelige med at redde disse. Såfremt der er tale om en uvarslet arbejdsstandsning eller en overenskomststridig konflikt i øvrigt, har de betroede funktionærer endvidere pligt til at medvirke til at opretholde virksomhedens normale drift i det omfang, hvor dette er muligt. Såfremt der opstår tvivl vedrørende ovennævnte, bør den enkelte virksomhed eller funktionærgruppe rådføre sig med sin organisation.

§ 20 Faglig strid

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter skal søges løst ved lokal forhandling.
2. Opnås der ved denne forhandling ikke enighed, afholdes der mægling, hvori parterne og en repræsentant for henholdsvis DIO III og Dansk Formands Forening deltager.

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 3 uger.

Opnås der her enighed om løsning af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

3. Såfremt enighed ikke opnås, kan sagen afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra DIO III og 2 fra Dansk Formands Forening samt en opmand, valgt af aftaleparterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

§ 21 Overenskomstens varighed

Formandsoverenskomsten er gældende, indtil den enten af Dansk Formands Forening eller af DIO III opsiges til ophør og bortfald med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

København, den 24. maj 2023

Protokollater

Protokollat om overenskomstens gyldighedsområde

Undertegnede organisationer er enige om, at den mellem parterne indgåede overenskomst alene er gældende på dansk territorium.

Ved arbejde i udlandet - herunder Færøerne og Grønland - må der individuelt aftales gensidigt bindende normalt ugentligt timetal.

København, den 8. september 1993

4.

For Dansk Formands Forening:

For Byggeriets Arbejdsgivere:

For Entreprenørforeningen:

Protokollat om seniorpolitik til formænd

1. Parterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og fastholdes længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne ønsker derfor i fællesskab at fremme anvendelsen af seniorernes arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for såvel virksomheden som den enkelte formand.

Parterne anerkender at ældre formænd ikke er en samlet og ensartet medarbejdergruppe, men derimod består af individuelle medarbejdere med forskellige erfaringer, forudsætninger, ønsker, behov og forventninger.

Parterne anbefaler på denne baggrund, at det som led i virksomhedens generelle personalepolitik, herunder i virksomhedens eventuelle samarbejdsudvalg, overvejes, om der er behov for særlige seniorpolitiske initiativer for formænd. I denne forbindelse – eller alternativt – anbefales det, at der inddrages talsmænd i disse overvejelser, såfremt sådanne er valgt i henhold til Formandsoverenskomstens § 14.

2. En seniorpolitik for formænd kan både tilpasses forholdene og de konkrete behov på den enkelte virksomhed og samtidig tage hensyn til, at ældre formænd skal behandles som individuelle medarbejdere.

Konkrete redskaber i en seniorpolitik for formænd tilrettelagt under hensyntagen til de ovennævnte forhold og hensyn kan eksempelvis være: seniorsamtaler, fleksibilitet i arbejdets organisering, herunder omplacering til en anden type stilling eller mindre belastende stilling; nedsat arbejdstid; kompetenceudvikling og andre tiltag der kan sikre den ældre formands fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Konkrete redskaber i en seniorpolitik for formænd kan endvidere være initiativer, som udbreder ældre formænds erfaringer og kompetencer til de øvrige medarbejdere i virksomheden, eksempelvis i form af erfaringsudveksling, mentorordninger og coachordninger.

Derudover kan en seniorpolitik tage sigte på såvel eksisterende og

potentielle barrierer for fastholdelse af ældre formænd som udbredelse og anvendelse af ældre formænds erfaringer og kompetencer.

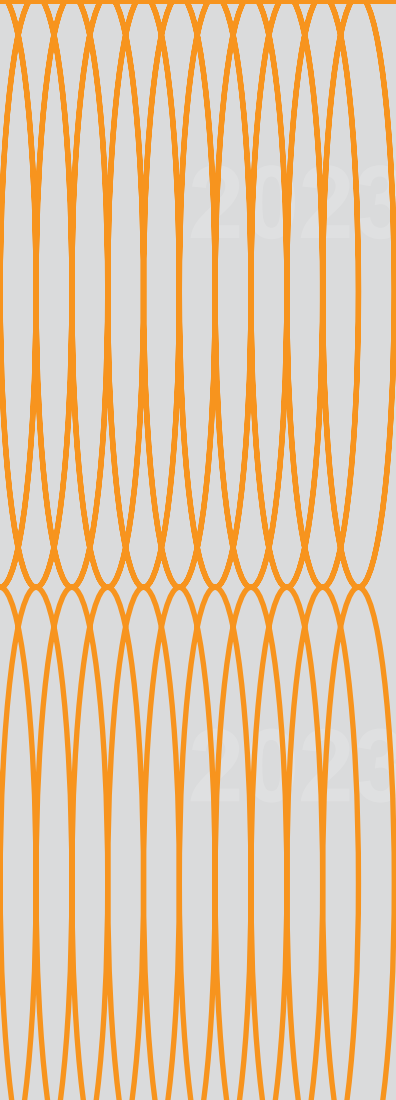
3. Dette protokollat kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til bortfald til en 1. juni.

København, den 25. juni 2007

2023

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

Dansk Formands Forening
Svanevej 22
2400 København NV
Telefon: 32 96 56 22
dff@danskformand.dk
www.danskformand.dk



2023

2023