

Seniorpolitik

Anledning og baggrund

Med en stadig stigende gennemsnitslevealder og en stigende pensionsalder bliver befolkningen og arbejdsstyrken stadig ældre. For fortsat at kunne yde den bedst mulige service og kvalitet til borgerne i Frederikssund Kommune, kræver det, at vi kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Her er det vigtigt, at vi

1. lykkes med at skabe en attraktiv arbejdsplads, der kan imødekomme forskellige behov hos medarbejderne, uagtet deres livssituation eller alder,
2. skaber stærke arbejdsfællesskaber, tillidsfulde- og fagligt velfunderede rammer for arbejdet
3. og skaber mulighed for udvikling.

Det skal være fundamentet for at sikre de rette kompetencer i kommunen og få flere medarbejdere til at blive i Frederikssund Kommune i længere tid.

Frederikssund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for alle uagtet deres alder og livssituation. Derfor er der behov for gode drøftelser om, hvilke muligheder man har, hvis man har behov for tilpasninger eller ønsker om fleksibilitet i arbejdet. Med politikken her samt det tilhørende materiale ønsker kommunen at synliggøre eventuelle muligheder for eksempelvis at kunne ændre opgavesammensætning, at få aflastning for eksempel i forbindelse med bestemte typer af opgaver, fortsat kompetenceudvikling med videre.

Hjemlen til at kunne indgå senioraftaler med mere findes i Rammeaftalen for seniorpolitik og eventuelle fastsatte seniortiltag i de forskellige overenskomster på det kommunale område.

Hvad vil vi gerne opnå med initiativerne

1. At udbrede inspiration og kendskab til, hvilke muligheder der er, hvis man er ansat og senior i kommunen
2. At understøtte den gode leder-medarbejder-dialog og drøftelserne om, hvad det gode seniorarbejdsliv er
3. At MUS, herunder 'seniorsamtalen' bliver afholdt systematisk
4. At give seniorerne mulighed for at videregive viden og kompetence i organisationen og få en gradvis overgang til pensionisttilværelsen

Alt sammen for at flere seniorer har lyst til at blive længere i Frederikssund Kommune

Tal om forskelle i muligheder og behov

Som arbejdsgivere i Frederikssund Kommune ønsker vi at være lydhøre og understøtte medarbejderne bedst muligt i at nå deres mål og ønsker. Der er dog en stor diversitet, både i forhold til hvilke ønsker man har som individ og de muligheder, som de forskellige arbejdspladser i kommunen kan tilbyde. En senioraftale der er anvendelig ét sted, er det derfor ikke nødvendigvis et andet sted. Derfor er det vigtigt, at vi både udfordrer, undersøger og er åbne over for arbejdspladsens holdninger, den enkelte medarbejders ønsker og behov samt de muligheder og begrænsninger, som driften tillader.



Forskellige ordninger og muligheder kan på den ene side give anledning til utilfredshed og oplevelsen af uretfærdighed – og på den anden side give anerkendelse og stolthed over, at arbejdspladsen kan tage individuelle hensyn. Det vigtige er, at der er gennemsigtighed i hvilke hensyn der er taget, og hvilke muligheder der er, så der ikke opstår gnidninger over eventuelle særlige vilkår for den enkelte. Vi opfordrer derfor til en åben dialog om, hvad der kendetegner det gode senior- og arbejdsliv på netop jeres arbejdsplads.

Opfordringen er, at I på arbejdspladserne, i MED og i forskellige ledelsesfora drøfter:

- Hvorfor er det vigtigt at tale om seniorer og arbejdslivets faser generelt hos jer?
- I hvilket omfang eksisterer der særlige fordomme og/eller stereotyper (om seniorer og andre) på jeres arbejdsplads? Hvordan kommer I dem til livs?
- Hvad kendetegner det gode senior- og arbejdsliv på netop jeres arbejdsplads? Hvornår er man senior hos jer?
- Hvad kan bidrage til, at I både kan tiltrække og bevare kompetente og motiverede seniormedarbejdere? Hvilke særlige tiltag kan I få øje på? Hvilke opgaver kan i særlig grad være vigtige at tale om? Hvad opleves uretfærdigt i forhold til den samlede opgaveløsning hos jer?
- Hvad betyder det for kollegaerne, at nogle har særlige vilkår? Kan man finde gode løsninger sammen, så vi passer på alle på arbejdspladsen?

Kontakt eventuelt Center for Politik og HR med henblik på at få støtte til at facilitere drøftelserne om en attraktiv arbejdsplads. Skriv til Funktionspostkasse HR Arbejdsmiljø.

Systematisk tilbud om en Seniorsamtale

Hensigten med en seniorsamtale er, at medarbejder og leder finder ud af, hvad der skal til for at medarbejderen kan trives og samtidig gøre sit bedste i jobbet i forhold til nuværende og kommende arbejdsopgaver. Her drøftes også medarbejderens ønsker og tanker om deres fremtidige arbejdsliv. Der kan eksempelvis drøftes arbejdstid, arbejdsopgaver, arbejdsfunktion, jobrotation, ansvar og perspektiver for fremtiden. Her drøftes også, om medarbejderen har en særlig viden og erfaring, der er betydningsfuld for arbejdspladsen og derfor er vigtig at dele med kollegerne. På den måde bliver samtalen en udvidet version af MUS eller LUS samtalen, og arbejdspladsen får på baggrund af drøftelserne mulighed for at planlægge driften bedst muligt.

Senioraftaler

Seniorer er forskellige og har derfor forskellige og individuelle behov i forhold til deres seniorarbejdsliv. Ligeledes kan der være forskelle i de muligheder, de forskellige arbejdspladser i kommunen kan tilbyde. I Frederikssund Kommune tages der afsæt i de muligheder, som "Rammeaftale om seniorpolitik"¹ lægger op til. Yderligere kan man i "Inspirationsmaterialet til seniorinitiativer" finde eksempler på andre typer af initiativer der gør arbejdet attraktivt.

Yderligere information om rammeaftalen og de øvrige muligheder for seniortiltag findes på internettet.

Seniorrettigheder efter OK 24

Med OK 24 ændres udgangspunktet for visse medarbejdergrupper fra at have en ret til seniordage (som kan konverteres til bonus eller ekstra pension) til at have ret til en seniorbonus (som kan konverteres til seniordage – men det kræver, at medarbejderen træffer et aktivt valg). Hvornår rettigheden til seniorbonus/seniordage indtræder, afhænger det af de rettigheder, som er aftalt i de enkelte overenskomster. Der henvises derfor til, at seniorer og ledere orienterer sig i de nye overenskomster, som forberedelse til seniorsamtalen, og i forbindelse med at de skal drøfte seniorinitiativer. Overenskomsterne fra 2024 forventes frigivet slut forår eller i løbet af sommeren 2024.

¹ Rammeaftale om seniorpolitik. Nr. 05.21 af 30. november 2021. Indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.