



Inspirationskatalog til den lokale seniorindsats

Introduktion

Velkommen til Inspirationskataloget.

Her kan ledere og medarbejdere finde inspiration og information om, forskellige seniortiltag og aftaler, man har brugt på andre arbejdspladser rundt i Danmark og lokalt i Aabenraa Kommune for at give seniorer lyst og mulighed for at blive længere.

Inspirationskataloget har eksempler på forskellige seniortiltag og aftaler samt en oversigt med muligheder.

Vær opmærksom på at kataloget alene er til inspiration. Som medarbejder har man ikke krav på indgåelse af en specifik senioraftale, da eventuelle aftaler skal give værdi og mening på den enkelte arbejdsplads.



I Aabenraa Kommune ønsker vi at tilbyde alle medarbejdere et godt arbejdsmiljø. Det betyder, at vi har fokus på at skabe arbejdspladser, hvor rummelighed, fastholdelse og udvikling er i fokus. Derfor er det en naturlig del, når vi taler om seniorindsatser og livsfaser.

I Aabenraa Kommune ønsker vi, at det er mærkbart for den enkelte medarbejder, at vi prioriterer en sund og sikker kultur, som blandt andet er styret af anerkendelse for medarbejdernes opgaveløsning og kompetencer. Dette giver et godt fundament for ønsket om at blive længere på arbejdsmarkedet som senior.

De bedste seniorindsatser har sit afsæt i det lokale samarbejde i MED-systemet, hvad enten det er løsninger inspireret af dette katalog eller noget helt andet. I samarbejdet har vi fokus på forebyggelse, fastholdelse og endda dialogen efter pension, for derved at opretholde kontakten mellem medarbejder og arbejdsplads.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Opgaver

1

Nye opgaver

I har muligheden for at tale om at få nye opgaver eller flere af en bestemt slags opgaver. Det kan være i en kort prøveperiode og senere gøres permanent.

2

Hjemmearbejde

I kan drøfte muligheden for at arbejde hjemmefra og eventuelt hvilke udvalgte opgaver, der egner sig til det.

3

Kompetenceudvikling

Sammen kan I undersøge muligheder for at blive dygtigere på bestemte områder, fx på videreuddannelse, faglige fællesskaber eller kurser.

4

Jobrotation og sporskifte

Hvis der er ønske og muligheder for det, kan I drøfte muligheden for i en kortere eller længere periode at skifte til en anden stilling eller et andet område i jeres kommune.



Rammer

1

Fysisk belastende opgaver

I kan tale om, hvordan de fysiske rammer på arbejdspladsen kan ændres eller justeres. Overvej eksempelvis muligheden for at gå op ad færre trapper, lave færre løft eller få en mere praktisk og kort rute.

2

Mindre eller mere personaleansvar

Har du personaleansvar kan du drøfte med din leder om omfanget stadig er passende eller om du ønsker at få mere eller mindre personale ansvar.

Eksempler på løsninger

Her kan I finde en oversigt med eksempler på de mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



Tid

1

Fleksibel tid

I har mulighed for at drøfte fleksibilitet, eksempelvis at placere timer eller opgaver på andre tidspunkter på dagen eller ugen.

2

Orlov

I kan drøfte muligheden for orlov i løbet af året i forbindelse med ferie, mere tid til familien eller andet.

3

Ned i tid

I kan drøfte muligheden for at gå ned i arbejdstid enten i en kortere periode, på bestemte tider af året eller permanent.

4

Bedre tid

Overvej sammen, om medarbejderens situation giver anledning til færre opgaver i alt, flere opgaver uden tidsfrister eller at få bedre tid til eksisterende opgaver.



Økonomi

1

Fastholdelsesbonus

Overvej sammen, om der i fællesskab med Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, skal undersøges muligheden for at give en fastholdelsesbonus, som kan tilbydes til nøglemedarbejdere for at blive en periode længere på arbejdspladsen.

2

Færre timer med samme pensionsindbetaling

I kan sammen overveje at inddrage Personaleafdelingen og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation, oftest TR, om, hvorvidt det er muligt at gå ned i timer og dermed løn, men bevare den samme indbetaling til pension.

?

Eller noget helt andet?

Ingen medarbejdere er ens, så ingen model passer perfekt på alle. Har I jeres helt egen idé, kan I snakke om den og i fællesskab se, hvad der kan lade sig gøre.



Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?

Som I netop har kunne læse i de foregående eksempler, findes der mange former for løsninger og muligheder for at tilpasse arbejdet, så det kan blive mere attraktivt at blive lidt længere i arbejde. Nogle løsninger kan aftales mellem leder og medarbejder, og andre løsninger skal aftales mellem medarbejder, leder og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Nogle løsninger er aftalebestemt af enten de enkelte overenskomster eller den tværgående rammeaftale for seniorpolitik. Det gælder fx seniorstillinger, generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

I kan læse mere i [Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik her](#), samt [Retningslinjer for kompetencen til at ansætte og afskedige m.m. her](#).

Hvilke muligheder er der i Rammeaftale om seniorpolitik?



Seniorsamtaler

Som senior har du ret til at blive tilbudt en seniorsamtale sammen med din leder, hvor I sætter ord på, hvordan I ser resten af dit arbejdsliv, og hvad der skal til for at give dig lyst til at fortsætte på arbejdspladsen.

I kan lægge din seniorsamtale sammen med din MUS, eller du kan takke nej tak, hvis du ikke synes, det er relevant endnu.



Seniorordninger

Som senior kan du i fællesskab med din leder og den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten drøfte muligheden for at benytte dig af tre typer seniorordninger beskrevet i Rammeaftale om seniorpolitik: seniorstillinger, generationsskifterordninger og fratrædelsesordninger.

Ordningerne giver din leder, din tillidsrepræsentant og dig nogle muligheder for sammen at tilpasse din fremtid på arbejdspladsen, så den passer bedst muligt til dig.



Seniordage

Som senior har du hvert år ret til et antal seniordage.

Sammen med din leder aftaler I, hvordan du bruger dine seniordage.

Seniordagene kan bruges som frihed eller udbetales som løn.

Husk, at der kan være andre relevante tiltag, som kræver aftale med den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation oftest tillidsrepræsentanten.

Tjek med din leder eller tillidsrepræsentant hvilke muligheder, du har, og fra hvilken alder, du kan benytte dem. Find vejledningen til [Rammeaftale om seniorpolitik her](#). Alle udgifter i forbindelse med indgåede senioraftaler afholdes af den decentrale enhed.