

Generations- og seniorordninger

Inspirationskatalog



Formål

Formålet med inspirationskataloget er at skabe refleksion og inspirere til aftaler, som bidrager til at skabe attraktive karrierer og som balancerer privat- og arbejdsliv. Kataloget er skabt i tråd med Norddjurs Kommunes generationspolitik, retningslinjen for generations- og seniorordninger og HR-strategien. Inspirationskataloget indeholder forskellige typer af bud på aftaler for medarbejdere i alle aldre, men også et særskilt afsnit for erfarne medarbejdere, der er fyldt 55 år.

Afsættet for samtaler om en attraktiv karriere hviler på Norddjurs Kommunes Generationspolitik, som er en del af Personalepolitikken:

”I Norddjurs Kommune har vi fokus på balancen mellem privatliv og arbejdsliv og de forskellige behov mennesker har alt efter, hvor i livet de befinder sig. Børnefamilien har eksempelvis andre behov end seniormedarbejderen. Det er således en vigtig del af ledelsesopgaven at sikre rammerne for at medarbejderne kan få privatlivet og arbejdslivet til at balancere, samtidigt med at medarbejderen leverer det, der forventes af vedkommende. I Norddjurs Kommune har alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, ret til en seniorudviklingsamtale. Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en seniorudviklingsamtale. Formålet med en senioramtale er at igangsætte relevante tiltag, herunder afklaring om fremtidige ønsker og udvikling af kompetencer, så medarbejderen får et motiverende arbejdsliv frem mod pensioneringen.”

Særligt for erfarne medarbejdere, der er fyldt 55 år

De erfarne medarbejdere i Norddjurs Kommune besidder særlig viden, erfaring og kompetencer. Det værdsætter og værner vi om. Vi har et mål om at bibeholde de ældste og mest erfarne medarbejdere og sætte deres erfaring og kompetencer i spil så længe som muligt. Vi ønsker med andre ord at gøre senkarrieren til en attraktiv periode i arbejdslivet med muligheder for at lave tilpasninger i relation til eksempelvis opgaveløsning, kompetenceudvikling, arbejdstider eller tilrettelæggelse af arbejdet. I Norddjurs Kommune er det besluttet, at alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, kan tilbydes en seniorudviklingsamtale.

De ældste og mest erfarne medarbejdere nyder godt af særlige rettigheder, som afspejles i overenskomsterne. Rettighederne varierer efter overenskomst, men kan fx indebære retten til et årligt antal seniordage, som eventuelt øges med alderen. Hvornår eventuelle goder som seniordage træder i kraft, afhænger af overenskomst - læs mere herom i dette inspirationskatalog, hvor der findes en oversigt over de vigtigste goder for seniormedarbejdere fordelt på forskellige overenskomster.

Andre materialer

Læs også gerne retningslinje for generations- og seniorordninger, skabeloner for medarbejdersudviklingsamtale (MUS) og seniorudviklingsamtaler (SUS). Du finder dem på intranettet.

En attraktiv arbejdsplads for ledere og medarbejdere

I Norddjurs Kommune ønsker vi, at alle medarbejdere forholder sig til balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Vi arbejder for at styrke udviklingen af fremtidens rummelige arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og faglig stolthed er i højsædet, og hvor der tages hensyn til den enkelte medarbejder i alle livsfaser, i videst muligt omfang.

Den gode dialog om generations- og seniorordninger

Alle medarbejdere i Norddjurs Kommune, skal have en sund balance i arbejds- og privatliv. Dialogen om det gode arbejdsliv går på 2 ben: medarbejderens ønsker, drømme og behov for et godt arbejdsliv samt hensynet til daglig drift og løsning af kerneopgaven, det øvrige arbejdsfællesskab, og den lokale lønramme – det er vigtigt at skabe balance imellem de to.

En generations- og seniorordning kan spænde fra uformelle til formelle aftaler. En god aftale sikres gennem dialog om ønsker og drømme samt forventningsafstemning med leder omkring de lokale rammer og forhold. Der opfordres til at tale åbent om hvilke aftaler, der indgås på arbejdspladsen således det er tydeligt, hvilke muligheder dette giver i arbejdsfællesskabet.

Hvad kan en generations- og seniorordning indeholde?

Norddjurs Kommune er en organisation med diversitet i arbejdsplads og arbejdsopgaver. En generations- og seniorordning vil derfor altid afspejle dels den enkelte medarbejders drømme og ønsker i relation til at skabe balance i arbejdslivet og den arbejdsplads, som medarbejderen tilhører - individuelle karriereplaner og ordninger kan derfor tage mange former og vil naturligt gøre det alt efter hvilken stilling medarbejderen har.

For at udfolde de forskellige muligheder, har Norddjurs Kommune udarbejdet dette inspirationskatalog – her findes beskrivelser af forskellige ordninger for medarbejdere i forskellige livsfaser.

En fraskilt medarbejder med delebørn kan have meget anderledes ønsker og behov end en erfaren medarbejder, der ønsker at sætte sin erfaring i spil på en ny måde i senkarrieren. Med andre ord vil en generations- og seniorordning afspejle den enkelte.

En eventuel ordning kan spænde fra uformelle aftaler til formelle aftaler. Det vigtige er, at medarbejderen og lederen har en dialog om muligheder for attraktive karrierer for medarbejdere i forskellige livsfaser.

Cases

På de næste sider findes inspiration til, hvad en dialog mellem en medarbejder og leder kan handle om.

Husk at de nævnte cases kun er til inspiration - en eventuel aftale mellem dig og din leder kan tage mange former. Det er ikke givet at aftalerne i dette inspirationskatalog er attraktive, meningsfulde og/eller forenelige med arbejds- og privatlivet.

Inspiration og refleksion

Brug inspirationskataloget som kilde til inspiration og refleksion forud for en medarbejderudviklingssamtale (MUS) eller seniorudviklingssamtale (SUS).



Line, travl småbørnsmor

Line er ansat på 37 timer som pædagog. Line er netop kommet tilbage fra forældreorlov med sit 3. barn. Lines 2 andre børn på 4 og 7 går i børnehave og skole. Line og hendes mand står derfor i den situation, at de 3 børn skal afleveres og hentes på 3 forskellige lokationer i en årrække. For at skabe balance i arbejds- og familielivet, laver Line en aftale med sin leder om, at hun i en tidsperiode på 2 år arbejder 34 timer ugentligt. Når de 2 år er gået, reviderer Line og lederen aftalen. Ved at gøre aftalen tidsbegrænset sikres at både Line og lederen har mulighed for at vurdere hvorvidt aftalen fortsat er meningsfuld og foreneligt med Lines livssituation samt hensynet til arbejdsfællesskabet. Line sikres også at hun kan komme på fuldtid igen.

Mike, fraskilt med 7-7-deleordning

Mike arbejder som administrativ medarbejder. Mike er netop blevet skilt, og han har etableret en 7/7-deleordning med sin tidligere hustru om deres 3 fælles børn. Mike mærker hurtigt, at hverdagen bliver travl de uger, hvor børnene er hos ham og ansvaret for både at hente og bringe børnene til skole og fritidsaktiviteter påhviler ham. Mike aftaler med sin leder, at så længe det er foreneligt med løsningen af arbejdsopgaverne, kan han flekse lidt med sine timer og planlægge møder og arbejdstid på en måde, der harmonerer de travle uger med de mindre travle. Mike planlægger derfor at arbejde lidt ekstra de uger han ikke har børnene, og omvendt lidt mindre, når han har børnene - men i gennemsnit 37 timer. Så han får bedre tid til at være til stede på de rigtige tidspunkter - fysisk som mentalt - såvel i jobbet som i familielivet. Aftalen fungerer godt for både Mike og arbejdspladsen fordi Mike kan pulje sine timer efter behov og fx tage sene og tidlige møder de uger, hvor han ikke har børnene - det kommer arbejdspladsen og kollegerne til gode.



Karsten, midlertidigt behov for fleksibilitet pga. alvorlig sygdom i familien

Karsten arbejder indenfor det grønne område. Hans hustru er blevet alvorligt syg og han kæmper med både svære følelser og det faktum, at han står for alt det praktiske omkring hus, indkøb og børn samt deltagelse som ledsager i hans hustrus behandlingsforløb. Karsten er bosat i kommunen, men arbejder i den anden ende af Kommunen til daglig. Karstens hustru får det af og til akut dårligt og Karsten er utryk ved at være fysisk langt fra hende. Efter en snak med sin leder aftales det, at Karstens rute midlertidigt flyttes til den del af kommunen, hvor han bor. På den måde kan han nemmere tage en afstikker i løbet af dagen forbi hustruen for at se, hvordan hun har det og han får endda mulighed for at spise frokost med hende af og til. Samtidig frigiver det kostbar tid i hverdagen, at hans rute nu er tættere på børnenes skole og fritidsaktiviteter.

Gitte, vagter tilpasset hverdagslivet med delebørn

Gitte arbejder på et botilbud. Hun har en deleordning om sine 2 børn med sin tidligere partner. Gitte har børnene 9 dage, hvorefter de er hos deres far. For at arbejdslivet, familielivet og økonomien som enlig mor kunne harmonere gik Gitte i dialog med sin leder omkring vagtplanlægningen. Både Gitte og hendes leder ønskede at Gitte fortsatte på fuldtid. For at dette kunne harmonere, var fleksibel vagttildeling den bedste løsning. Gitte aftalte med sin leder at blive tildelt lidt kortere vagter samt fri i ulige weekenduger når hun har børnene i videst muligt omfang. Til gengæld arbejder hun flere natte-, aften- og weekendvagter, når børnene er hos deres far.

Kim, tilpasninger efter behandlingsforløb

Efter et alvorligt sygdomsforløb, oplever Kim at han ikke kan arbejde som han gjorde før sygdomsforløbet. Han bliver blandt andet hurtigere træt, og har udfordringer med at bevare koncentrationen. Kim og hans leder aftaler, at hans arbejdsopgaver tilrettelægges på en ny måde, således der nemmere kan indlægges pauser i arbejdet for at afhjælpe Kims udfordringer.

Camilla, plustid som mulighed

Camilla er social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen. Hun har arbejdet 32 timer om ugen de sidste 12 år imens hendes børn var små. Nu er børnene blevet så store, at der ikke er samme behov for at være tilgængelig i hverdagen. Camilla er blevet opmærksom på, at hendes pensionsopsparing med fordel kan boostes ved at hun går op i tid, og hun har også et ønske om at gå op i løn. Camilla aftaler derfor med sin leder at gå op på 37 timer. Dette skaber en gunstig situation for Camillas leder idet de ekstra timer er tiltrængte for planlægningen af arbejdet. I en tidsbegrænset periode aftales det, at Camilla arbejder plustid dvs. over 37 timer ugentlig fordi der er en vakant stilling i afdelingen, som er svær at besætte.

Inspiration til erfarne medarbejdere, der er fyldt 55 år

Inspiration til seniorudviklingssamtalen for dig, der er fyldt 55 år

I Norddjurs Kommune kan alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, tilbydes en seniorudviklingssamtale. Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en seniorudviklingssamtale.

Formålet med SUS-samtale er at skabe en tillidsfuld dialog mellem medarbejder og leder om medarbejderens tanker for sine arbejdsopgaver og senkarriere. Endvidere er hensigten med SUS at øge eller bevare arbejdsglæde, trivsel og motivation hos medarbejderen med ønsket om at højne lysten til at arbejde så længe som muligt. Endvidere kan der være særlige hensyn eller behov, som medarbejderen ønsker en dialog om.

En dialog om muligheder

For nogle medarbejdere kan det være svært at tale om alder med sin leder. Især, hvis medarbejderen føler, at der er behov for nye eller andre rammer for løsningen af kerneopgaven.

I Norddjurs hilser vi samtaler om senkarriere velkommen. Vi tror på, at det er vigtigt at have en tillidsfuld dialog medarbejder og leder imellem om muligheder. I Norddjurs ønsker vi at tale om udvikling af vores erfarne medarbejdere fordi senkarrieren skal være attraktiv.

I seniorarbejdslivet har medarbejderen en uvurderlig erfaring, som vi som organisation nyder godt af. Derfor er det både i medarbejderens og lederens interesse at finde gode løsninger for den enkelte medarbejders ønsker og behov for det fremtidige arbejdsliv – et arbejdsliv, der gerne skal være så langt som muligt og med den helt rigtige balance mellem arbejds- og privatliv.

Skal en medarbejder takke ja til en seniorudviklingssamtale?

Det korte svar er nej. Det er helt op til den enkelte, om denne har lyst til en seniorudviklingssamtale. Medarbejderen skal derfor selv mærke efter, om det giver mening.

Det er forskelligt for os alle, hvordan vi trives i arbejdslivet både fysisk, mentalt og socialt.

Nogle medarbejdere har gjort sig tanker om muligheder for senkarriere og tidshorizonten for at forlade arbejdsmarkedet – andre har ikke skænket det en tanke endnu. Begge dele er naturligt. Det er helt op til den enkelte medarbejder at vurdere, hvorvidt det giver mening at holde SUS med sin leder. Hvis medarbejderen ikke ønsker en SUS, afholdes i stedet en almindelig MUS.

Cases med udgangspunkt i erfarne medarbejdere, der er fyldt 55 år

På de næste sider kan du få inspiration til, hvad en dialog mellem dig og din leder kan handle om. Husk at cases udelukkende er til inspiration - en eventuel aftale mellem en medarbejder og leder kan tage mange former. Det er ikke givet at aftalerne i dette inspirationskatalog er attraktive, meningsfulde og/eller forenelige med arbejds- og privatlivet. En eventuel aftale vil derfor altid afspejle og balancere hensynet til arbejdsopgaver, arbejdsfællesskab og lokale forhold. Samtalen kan også munde ud i klarhed over, at der ikke er behov for særlige ændringer eller hensyn i arbejdet på nuværende tidspunkt.

Særlige overenskomstmæssige rettigheder

Der findes særlige overenskomstmæssige rettigheder for erfarne medarbejdere fx i form af seniordage. På de næste 2 sider findes en oversigt over de rettigheder, der knytter sig til de overenskomster, som flest medarbejdere er ansat under i Norddjurs Kommune, og ved hvilken alder de træder i kraft.

Oversigten kan bruges som opslagsværk for ledere. For medarbejdere kan den bruges som en oversigt over egne muligheder. Seniordage kan suppleres af andre tiltag fx andre opgaver, kompetenceudvikling eller lignende, hvis medarbejder og leder aftaler det.

Norddjurs kommune anbefaler rådgivning

At indgå en formel aftale om fx nedsat time-tal kan have betydning for din pension og evt. din mulighed for at gå på efterløn. Norddjurs Kommune opfordrer derfor til, at medarbejdere rådfører sig med pensions-selskab, a-kasse eller fagforening forud for indgåelse af aftaler.

Internt er det muligt at rådføre sig med sin TR samt Løn- og Personalejura, således de bedste aftaler for både medarbejdere og arbejdspladsen indgås.

Overenskomst	Navn på overenskomst	Start senior-ordning	Ordning	Bemærkninger
30.01	Chefer	60 år	2 dage ved 60 år 3 dage ved 61 år 4 dage ved 62 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
30.11	Kontor- og IT	60 år	5 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik + Overenskomst (KTO)
30.31	Socialrådgivere	60 år	5 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik + overenskomst (KTO)
31.01	Akademikere	60 år	2 dage ved 60 år 3 dage ved 61 år 4 dage ved 62 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
40.01	Specialarbejdere	58 år	2 dage ved 58 år 3 dage ved 59 år 4 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
40.11	Håndværkere	60 år	5 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
41.01	Teknisk service	60 år	2 dage ved 60 år 3 dage ved 61 år 4 dage ved 62 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
41.21	Rengøringsassistenter	58 år	2 dage ved 58 år 3 dage ved 59 år 4 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik + overenskomst (KTO)
50.01	Lærere	60 år 60 år	2 dage ved 60 år 3 dage ved 61 år 4 dage ved 62 år Ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt med fuld pensionsret	Rammeaftalen for seniorpolitik Overenskomst

Gældende for alle er, at seniordage kan konverteres til pensionsforhøjelse eller bonus. Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere anbefales det, at ansatte på 60 år eller derover, der har til hensigt at gå på pension eller efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse i arbejdstiden med opretholdelse af fuld pensionsbidrag, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.. Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver, eller ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling uden ledelsesansvar. Kilde: KL rammeaftale for seniorpolitik samt KTO

Overenskomst	Navn på overenskomst	Start seniorordning	Ordning fx senior-dage og rettigheder	Bemærkninger
60.01	Pædagoger	58 år	5 dage ved 58 år	Rammeaftalen for seniorpolitik + overenskomst (KTO)
61.01	Pædagogmedhjælper	55 år	Kan vælge mellem 5 senior-dage eller forhøjet pension på 2,29% 2 dage ved 58 år 3 dage ved 59 år 4 dage ved 60 år	Overenskomst Rammeaftalen for seniorpolitik
64.01	Pers. V/ døgninstitutioner	58 år	5 dage ved 58 år	Rammeaftalen for seniorpolitik + overenskomst (KTO)
66.01	Dagplejere	55 år 58 år	3 dage ved 55 år 4 dage ved 58 år 5 dage ved 59 år 6 dage ved 60 år	Forhåndsftale Rammeaftalen for seniorpolitik
70.01	Sygeplejersker	60 år	2 dage ved 60 år 3 dage ved 61 år 4 dage ved 62 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
73.01	Social- og sundheds-personale	58 år	4 dage ved 58 år 5 dage ved 59 år 6 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik
75.01	Husassistenter	58 år	2 dage ved 58 år 3 dage ved 59 år 4 dage ved 60 år	Rammeaftalen for seniorpolitik

Gældende for alle er, at seniordage kan konverteres til pensionsforhøjelse eller bonus. Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere anbefales det, at ansatte på 60 år eller derover, der har til hensigt at gå på pension eller efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse i arbejdstiden med opretholdelse af fuld pensionsbidrag, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det. Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver, eller ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling uden ledelsesansvar. Kilde: KL rammeaftale for seniorpolitik samt KTO.

Hans, 37 timer fordelt på 4-dages arbejdsuge

Hans på 62 arbejder 37 timer i jobcenteret. Hans har en plan om at arbejde til han når pensionsalderen. Hans har et ønske om at pulje sine timer til en arbejdsuge på 4 dage. Fridagen vil han tilbringe med fritidsinteresser samt en hjemmedag med sit barnebarn på 1,5 år. Hans' leder er åben over for forslaget fordi Hans arbejde godt kan løses med den nye ordning. Af hensyn til arbejdsfællesskabet og løsnin-gen af kerneopgaven kan der ikke blive tale om en fast ugentlig fridag, men det aftales at fridagene så vidt muligt planlægges for 3 måneder ad gangen.

Marianne, fastholdelsesbonus

Marianne deler sit ønske om at gå på pension om et halvt år. Marianne stilling er højt specialiseret. Ma-rienne og hendes leder aftaler en fastholdelsesbo-nus såfremt Marianne indvilger i at blive i stillingen i 1 år. Mariannes leder tilbyder dette således der er god tid til sidemandsoplæring af kollegaer. Marianne finder bonussen attraktiv og indvilger.

Peter, ønske om kompetenceudvikling og nedsat timetal

Peter på 63 er udekørende hjemmesygeplejerske og arbejder 37 timer om ugen. Han ønsker at tage en vejlederuddannelse, men det mangler de ikke på arbejdspladsen, så valget er faldet noget privat udvikling i stedet. Derfor vil han gerne have fri om tirsdagen - og gå lidt ned i tid, så studiet kan passes. Peter og hans leder enes om at anerkende hans ønske på trods af at arbejdspladsen er glad for hans nuværende time-brøk. Med en nedgang til 33 timer om ugen, kan det hele gå op. Peter og hans leder enes om at Peter kan gå ned i tid såfremt Peter selv beta-ler lønnedgangen.

Janne, mulighed for hjemmearbejde

Janne på 61 er ansat som administrativ medarbejder. Hun vil gerne arbejde til hun er 68 og også gerne på fuldtid indtil videre. Hun vil dog gerne have mere frihed i hverdagen. Janne oplever at hun med alderen er blevet mere træt og hun nyder sine seniordage. Det er primært trætheden i hverdagen, der plager Janne. Janne og hendes leder tager en snak om ønsker for opgaver og rammer. Det aftales, at opgaverne er OK og ikke skal ændres, men at det er muligheden for at arbejde hjemme, så transporttiden kan spares, der vil være Jannes primære mål. Janne drømmer om mere energi til fritidsaktiviteter og tid til at kunne hente sine børnebørn af og til fra børnehaven. Janne og hendes leder aftaler, at hun kan få to 1-2 ugentlige hjemmearbejdsdage, når det kan forenes med arbejdsfællesskabets opgaver.

Fadima, helt nye opgaver og mindre tid i hjemmeplejebilen

Fadima er 59 år og SOSU assistent. Hun arbejder 30 timer ugentligt, og har kørt i hjemmeplejen i 25 år. Fadima har meget erfaring og stærke relationer. Fadima er ansat i en enhed med ca. 180 medarbejdere. Hun er plaget af rygproblemer, og plages især af de mange gange hun skal ind og ud af hjemmeplejebilen. Fadima henvender sig til sin leder. Hun har ikke lyst til at stoppe i jobbet, men heller ikke ønske om at fortsætte med at tage medicin dagligt. Fadima deler sine overvejelser om mindre belastende opgaver, så hun fortsat kan blive på arbejdspladsen. Samtidig ønsker hun at udvikle sig fagligt. Fadima vil gerne være en del af et nyt projekt om onboarding af nye medarbejdere. Fadima foreslår derfor sin leder at hun står for onboarding af nye medarbejdere, samt opfølgning af denne hver tredje måned. Derudover foreslår Fadima at hun tager sig af bestilling af varer og oprydning. Fadima og hendes leder bliver enige om at afsætte 8 timer ugentlig til disse opgaver. Fadima skal desuden deltage i kompetenceudvikling om onboarding af nye kolleger. Fadimas nye opgaver placeres så vidt muligt således at de udgør en hel vagt med "pause" fra hjemmeplejebilen. Det aftales at den nedskrevne aftale evalueres efter 4 måneder og dernæst hvert år. Fadimas kollegaer orienteres om den nye aftale og opgavefordeling.

Kirsten, ny vagtplanlægning

Kirsten på 60 år arbejder på et bosted, primært i dagvagt 37 timer om ugen. Hun ønsker at arbejde lidt færre timer, men ikke at gå ned i løn. Hun taler med sin leder om muligheden for at tage flere natte- og aftenvagter, hvor der er et højere løntillæg. Samtidig oplever Kirsten nattevagterne som mere rolige, hvilket passer hende godt. Kirsten og hendes leder samarbejder om en ny vagtfordeling, som passer bedre til Kirstens ønsker om at arbejde lidt færre timer men oppebære den løn, hun har været vant til.

Gitte, hjælpemiddel

Gitte på 59 år arbejder som pædagogmedhjælper i en børnehave. Gitte har fået svært ved at nå ned til gulvet til børnene. Det aftales at Gitte kan få et særligt hjælpemiddel, en specialfremstillet stol, som skåner hendes krop bedre når hun hjælper børnene i tøjet og leger med dem.

Jesper omplacering til anden stilling

Jesper på 62 har arbejdet i hjemmeplejen i dagvagt og 37 timer ugentligt i 28 år. Jesper kan mærke han bliver hurtigere træt end tidligere, og kunne i princippet gå på efterløn, men ønsker det ikke, da han stadig er glad for sit job. Jesper vil tale med sin leder om muligheden for en anden type stilling - så han kan forblive på arbejdsmarkedet i nogle år endnu. Jesper søger og får en vakant stilling som udekørende nattevagt i hjemmeplejen - denne stilling er dog kun på 28 timer ugentligt. Jespers leder er glad for at Jesper bliver i en ny stilling, så Jespers mangeårige erfaring og kendskab til organisationen bibeholdes til glæde for borgere, kollegaer, ledelsen og organisationen. Da der er en økonomisk difference mellem at være i dagvagt og nattevagt på kun 28 timer ugentligt enes Jespers leder og Jesper om at han bibeholder sin pension svarende til de 37 timer. Differencen mellem de 37 timer og lønnedgangen til de 28 timer betaler Jesper selv.

Jørgen, lærer på færre timer frem mod pensioneringen

Jørgen er 64 år og arbejder som lærer. Jørgen er uafklaret med hvornår han ønsker at overgå til pension, da han har svært ved at forestille sig ikke at gå på arbejde. Han går dog med tanken om at drosle lidt ned på timeantallet således overgangen fra fuldtidsarbejde til pension bliver glidende. Desuden ønsker Jørgen, som er farfar til 5 børnebørn, at tilbringe så meget tid med børnebørnene som muligt mens de er små, og samtidig hjælpe sine sønner og svigerdøtre til at få hverdagen til at hænge sammen. Jørgen går i dialog med sin leder, som har et stærkt ønske om at beholde Jørgen og trække på hans mangeårige erfaring. De aftaler, at Jørgen kan arbejde på 33 timer i de kommende 2 år med fuld pensionsret for de 37 timer Jørgen hidtil har arbejdet. Jørgen betaler selv løndifferencen. Samtidig aftales det, at Jørgens arbejdsopgaver ændrer sig fra næste skoleår. Han vil stadig have undervisningstimer i sine hovedfag, men vil ikke længere være klasselærer og dermed får han mindre forældrekontakt, men bibeholder undervisningstid. Jørgen og hans leder aftaler at lave aftalen for 2 år. Dernæst kan aftalen justeres ved behov.

Karin, fra efterløner til genansættelse på færre timer

Karin på 63 er pædagogmedhjælper på et bosted. Hun er egentlig gået på efterløn sidste år fra en stilling på 35 timer om ugen. Hun valgte at gå på efterløn, da arbejdet var blevet hårdt for hende. Hun har dog endnu ikke fundet sig til rette i sin nye tilværelse og hun savner sit arbejde. Efter at have gået hjemme nogle måneder, tager hun kontakt til sin tidligere leder og fagforening for at høre om muligheden for at arbejde igen, eventuelt lidt færre timer. Karin søger en ledig stilling og genansættes 24 timer om ugen fordelt på tre ugentlige arbejdsdage. Det aftales, at Karin så vidt det er muligt fritages for kompetenceudvikling og således koncentrerer sine timer til borgerrettet tid - i sin korte tid som efterløner er det nemlig blevet klart for Karin, at hun faktisk har fysikken til at arbejde, men kun færre timer - mest mulig borgerrettet tid vil desuden være meningsfuldt for hende og give hende større arbejdsglæde. Karins kolleger orienteres om den nye aftale, hvor Karin så vidt muligt fritages for bl.a. kompetenceudviklingsopgaver.

Helene, fra vuggestue til børnehave

Helene er 61 år og pædagog i en integreret vuggestue og børnehave. Helene har slidgigt i hoften og hun oplever, at arbejdet er blevet mere hårdt for hende at udføre. Hun ønsker dog ikke at skifte branche eller at slippe det pædagogiske arbejde. Helene og hendes leder gennemgår i stedet hendes arbejdsopgaver. De aftaler, at lave en intern rokade i personalet og Helene flyttes fra vuggestuen til børnehaven, hvor en anden kollega har fået nyt arbejde. De større børn er mere selvhjulpne, hvilket vil betyde mindre fysisk belastning for hoften. Helene og hendes leder aftaler også at pædagogiske arbejdsopgaver med meget fysisk aktivitet skal fylde mindre fremover for at skåne hoften.

Søs, dagplejer med færre børn

Søs på 58 er glad for sit arbejde som dagplejer og ønsker at fortsætte. Hun har dog ikke helt samme energi som før. Hun drøfter mulighederne med sin leder. Der er gennem overenskomsten mulighed for at Søs fremover får et barn mindre i plejen, så det aftales at næste gang et barn stopper, nedsættes Søs' normering af børn.

Jette, mulighed for høreværn

Jette på 60 arbejder som køkkenassistent, og har med alderen fået svært ved at bevare koncentrationen i længere tid af gangen og når det støjer. Jette får mulighed for at benytte stille kontorlokaler eller at arbejde hjemmefra ved fordybelsesopgaver fx administrative opgaver såsom varebestilling. Desuden indkøber Jettes leder et høreværn, som kan bruges ved støjende arbejde i køkkenet for at mindske trætheden.

Palle, ingen gårdvagter i vinterperioden

Palle på 61 er lærer. Han er plaget af gigt, og dette forværres i kolde og fugtige perioder. Palle og hans leder aftaler, at Palle fritages for gårdvagter i vinterperioden.

Kirsten, færre nattevagter om vinteren

Anette på 59 år er SOSU-hjælper på plejehjem. Med alderen har Anette fået dårligt nattesyn, og har svært ved at pendle til arbejde, når det er mørkt. Anette og hendes leder aftaler, at hun i videst muligt omfang får dagvagter i vinterhalvåret, men fortsætter med aftenvagter i sommerhalvåret, når aftenerne fortsat er lyse.

Karina, leder ansættes i stilling uden ledelsesansvar

Karina på 63 har været ansat som afdelingsleder på en døgninstitution de seneste 6 år. Hun er vild med det socialpædagogiske arbejdsområde, og har også været glad for sin lederrolle. Nu søger hun imidlertid andre udfordringer. Hun har en snak med sin nærmeste leder om sine tanker og drømme om at blive i organisationen og udnytte sit kendskab og kompetencer. Karinas leder vil gerne beholde hende i organisationen. Lederen ved, at en stilling som konsulent på det sociale område netop er blevet ledig, og opfordrer Karina til at søge - så Karina kan bruge sine lederevner og mangeårige kompetencer som faglig konsulent internt i Norddjurs. Karina ansøger og får stillingen og det aftales, at hun deler sine timer i den gamle og den nye stilling i en glidende overgang indtil en ny leder i hendes tidligere lederstilling er fundet.

For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering være en seniorstilling uden ledelsesansvar.