

Retningslinje for generations- og seniorordninger

23/9665 Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Godkendelse af justering af Generationspolitik, godkendelse af ny retningslinje for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer

Følgende sag godkendes i Direktionen 15/11-2023, Hovedudvalget 4/12-2023, hvorefter der sker en orientering af Chefforum 15/12-2023. Dernæst godkender Økonomiudvalget d. 9/1-2024 og Kommunalbestyrelsen 16/1-2024 justering af Generationspolitikken samt retningslinjen for generations- og seniorordninger.

D. 1/12 2022 godkendte Hovedudvalget kommissorium for generations- og seniorordninger i form af et tillæg til Norddjurs Kommunes Generationspolitik ved udarbejdelse af en retningslinje for generations- og seniorordninger. Forinden godkendte Hovedudvalget deltagelse i KL Seniorpartnerskabet for at kvalificere arbejdet med retningslinjen. Arbejdsgruppen har på baggrund af kommissoriet udarbejdet:

- Retningslinje for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer
- Seniorudviklingssamtaleværktøj (SUS)
- Inspirationskatalog for generations- og seniorordninger
- Mailadviseringer til ledere og medarbejdere

Justering af generationspolitikken

På baggrund af beslutning i Hovedudvalget 9. september 2023, foretages desuden en mindre justering i generationspolitikken. Ændringen afspejler Hovedudvalgets ønske om at det fortsat skal være muligt at tilbyde seniorudviklingssamtaler til medarbejdere over 55 år. Alle medarbejdere, der fylder 58 år, vil fremover automatisk blive tilbudt en seniorudviklingssamtale af deres leder.

Input til arbejdsgruppens arbejde

Som led i arbejdet er der indhentet input til materialerne ved flere lejligheder:

Hovedudvalgets temadag april 2023 og ordinært møde 9. september 2023

Trykprøvning af retningslinje og tilhørende materialer i 4 LMU'er i juni 2023

4 udviklingsdage og 3 digitale udviklingsmøder afholdt af KL i perioden sep. 2022- okt. 2023. At deltage i netværket har været en stor inspirationskilde og arbejdsgruppen kan varmt anbefale at Norddjurs Kommune ved andre lejligheder tager imod tilbud om at deltage i lignende KL-netværk fremover.

Overordnede perspektiver og viden om indsatser for fastholdelse gennem dialog

På baggrund af deltagelsen i KL-seniorpartnerskabet har arbejdsgruppen taget et valg om at udarbejde inspirationskatalog med cases til inspiration. På tværs af kommuner, som deltog i KL Seniorpartnerskabet, står det klart, at såvel ledere og medarbejdere efterspørger inspiration til gode løsninger og fleksibel arbejdstilrettelæggelse - i senkarrieren såvel som i arbejdslivet, der fører op til. I undersøgelser lavet af bl.a. Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Ældresagen og tænketanken Seniorklar, er der flere pointer, der er vigtige at fremhæve. Det er bl.a. at seniormedarbejdere vægter fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og mulighed for at gå ned i tid (også uden økonomisk kompensation), følelsen af at være nyttig, samt at ledelsen *aktivt* efterspørger at medarbejderne bliver længere. Desuden viser erfaringer fra andre kommuner, at tiltag også kan være ganske små justeringer uden økonomiske eller større indgreb fra arbejdsgiveren. Inspirationskataloget har derfor en række forskellige cases for medarbejdere i forskellige faser i arbejdslivet. Hovedpointen er, at det vigtigste er at gå i dialog med medarbejderne (i alle aldre) om deres ønsker og behov, fx gennem MUS og SUS, således de bedste betingelser for fastholdelse af arbejdskraften bevares. Særligt for seniorer gælder det at der er et potentiale for at blive længere på arbejdspladsen, men at det for nogle seniorer vil kræve at arbejdspladsen rækker ud og tager dialogen i tide. For at understøtte gode dialoger, og inspireret af andre kommuners arbejde med seniorsamtaler, er det derfor besluttet at medarbejdere fremover skal tilbydes en seniorudviklingssamtale, når de fylder 58 år.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på at retorikken omkring seniormedarbejderne er udviklingsorienteret og med fokus på at erfarne medarbejdere besidder særlig viden, erfaring og kompetencer, som vi værdsætter og vil værne om. Desuden at Norddjurs Kommune 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.

Fastholdelse af medarbejdere gennem arbejdstidsfleksibilitet og medindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse har endvidere været fremhævet i drøftelser i § 17, stk. 4-udvalget om fastholdelse og rekruttering. Der er allerede i dag stor ledelsesmæssig opmærksomhed på fastholdelse, og der arbejdes med at finde gode lokale løsninger. Retningslinjen for generations- og seniorordninger understøtter og viderefører dermed § 17, stk.4-udvalgets arbejde.

Arbejdsgruppens forslag til implementeringsinitiativer

På baggrund af erfaringerne fra KL Seniorpartnerskabet samt dialog i arbejdsgruppen, præsenteres hermed arbejdsgruppens forslag til implementering af retningslinjen. Forslagene til initiativerne tager udgangspunkt i en præsentation af materialerne i relevante fora samt en bred kommunikativ indsats, således implementeringen hjælpes godt på vej. Den kommunikative indsats skal bidrage til at udbrede viden om den nye retningslinje og hvad det konkret indebærer for ledere og medarbejdere, herunder særligt seniormedarbejdere, som fremover vil modtage en invitation fra deres leder med tilbud om seniorudviklingssamtale (SUS). Herefter følger Hovedudvalget indsatsen og drøfter eventuelle yderligere implementeringsinitiativer i løbet af 2024.

Implementeringsinitiativerne forløber i 2 spor: Et MED-spor og et ledelsesspor. De 2 spor suppleres af en central kommunikationsindsats og information om retningslinjen. I løbet af 2024 vil Hovedudvalget desuden følge op på implementeringen og drøfte eventuelle yderligere implementeringsinitiativer på de planlagte temadage.

MED-spor

Formidling af retningslinjen og præsentation af tilhørende materialer i Område-MED-udvalg v. HR- og arbejdsmiljøkonsulent fra Ledelsessekretariatet og evt. andre medlemmer af Hovedudvalget
Drøftelse af retningslinjen og tilhørende materialer og lokal implementering i Område-MED og Lokale MED-udvalg

Ledelses-spor

Formidling af retningslinjen på Chefforum 15. december 2023

Cheferne bliver ambassadører for den nye retningslinje for generations- og seniorordninger og skal sikre formidlingen og implementeringen af retningslinjens indhold og formål til aftaleholdere og ledere

Central kommunikationsindsats

Video fra Hovedudvalgets formandskab bl.a. med fokus på godkendelse af retningslinje for generations- og seniorordninger

Lancering af temaside og generations- og seniorordninger på Norddjurs Intranet

Formidling på relevante platforme fx nyhedsbrev, sociale medier, intranet mv.

Opfølgning på implementering og drøftelse af eventuelle yderligere implementeringsinitiativer

Hovedudvalgets temadag april 2024

Hovedudvalgets temadag november 2024

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes Personalepolitik og HR-strategien. Der er endvidere sammenhæng til anbefalingerne fra §17, stk. 4-udvalget om rekruttering og fastholdelse.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Formanden indstiller at der sker en justering af Generationspolitikken, at retningslinjen for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer, samt at implementeringsinitiativerne drøftes og godkendes med henblik på efterfølgende politisk behandling.

Beslutning i Hovedudvalget den 04-12-2023

Hovedudvalget havde en dialog om retningslinje for generations- og seniorordninger. Der blev kvitteret for god energi og entusiasme i arbejdsgruppen. Gruppen har indgået i Seniorpartnerskabet med 40 andre kommuner, og materialet er meget inspireret af den viden og inspiration, der er delt i denne sammenhæng. Der blev kvitteret for gruppens indsats, og justering af Generationspolitikken samt Retningslinjer for generations- og seniorordninger blev godkendt. Der tages videre initiativ til kommunikation i organisationen efter den politiske behandling.

Afbud:

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Thomas Olesen (Skole- og dagtilbudschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Hanne Majgaard Nielsen

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller at der sker en justering af Generationspolitikken, at retningslinjen for generations- og seniorordninger og tilhørende materialer, samt at implementeringsinitiativerne godkendes

Beslutning i Økonomiudvalget den 09-01-2024

Tiltrådt.

Afbud:

Diana Therese Mikkelsen (Æ)

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 16-01-2024

Godkendt.

Afbud:

Diana Therese Mikkelsen (Æ)

Bilag:

1 - 3545738	Åben	Justering af NDK generationspolitik	(116909/23)	(H)
2 - 3545736	Åben	Retningslinje for generations og seniorordninger	(116907/23)	(H)
3 - 3545734	Åben	SUS samtale	(116905/23)	(H)
4 - 3545733	Åben	Inspirationskatalog	(116904/23)	(H)
5 - 3545732	Åben	Adviseringsmail til lede	(116903/23)	(H)
6 - 3545731	Åben	Adviseringsmail til medarbejder	(116902/23)	(H)

Bilag - Justering af generationspolitik

Nuværende Generationspolitik

"I Norddjurs Kommune har man 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 tilbydes alle medarbejdere der er 55 år eller ældre en årlig seniorsamtale. Formålet med en seniorsamtale er at igangsætte relevante tiltag, herunder afklaring om fremtidige ønsker og udvikling af kompetencer, så medarbejderen får et motiverende arbejdsliv frem mod pensioneringen."

Fremtidig Generationspolitik - ændringer fremhævet med rød skrift.

*"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 seniorudviklingssamtale. Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en seniorudviklingssamtale.** Formålet med en **seniorudviklingssamtale** er at igangsætte relevante tiltag, herunder afklaring om fremtidige ønsker og udvikling af kompetencer, så medarbejderen får et motiverende arbejdsliv frem mod pensioneringen."*

Retningslinje for generations- og seniorordninger

Denne retningslinje for generations- og seniorordninger sætter retningen for arbejdet med at skabe balance mellem privatliv og arbejdsliv. Retningslinjen har afsæt i og er et tillæg til Generationspolitikken, som er en del af Norddjurs Kommunes Personalepolitik.

Baggrund for retningslinjen

Retningslinjen for generations- og seniorordninger hviler på organisations- og ledelseskodekset "Vores Norddjurs" og Norddjurs' fire værdier tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. Retningslinjen er tæt koblet til Norddjurs Kommunes HR-strategi, som sætter retningen for, hvordan vi i Norddjurs arbejder for at forblive en attraktiv og rummelig arbejdsplads, hvor vi ønsker at skabe gode vilkår og høj trivsel for medarbejdere og ledere. I Norddjurs Kommune arbejder vi for at styrke udviklingen af fremtidens 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. Denne retningslinje giver en ramme for, hvordan vi understøtter dette individuelle hensyn og tilpasninger samt seniorordninger.

Rammen for generations- og seniorordninger

Retningslinjen for generations- og seniorordninger gælder alle medarbejdere i Norddjurs kommune. Vi er alle forskellige og har forskellige behov og ønsker. Gennem tillidsbaseret dialog opfordres medarbejdere og ledere til at drøfte forhold, der fremmer et bæredygtigt arbejdsliv med høj arbejdsglæde og fokus på den rette balance mellem arbejdsliv og privatliv. Lejligheder til drøftelse af dette er fx

- Ved ansættelse
- Ved væsentlige begivenheder fx familieforøgelse, skilsmisse, sygdom i familien eller andre vigtige begivenheder
- Ved lønforhandling
- Ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- Når en medarbejder er over 55 år og samtidig ønsker en seniorudviklingssamtale (SUS).

Diversitet i ønsker og muligheder

Norddjurs Kommune er en organisation med diversitet i arbejdsplads og arbejdsopgaver. En generations- og seniorordning vil derfor altid afspejle den enkelte medarbejders drømme og ønsker og mulighederne på den arbejdsplads, som medarbejderen tilhører. Individuelle karriereplaner og ordninger kan tage mange former og vil naturligt gøre det alt efter hvilken stilling og arbejdsopgave medarbejderen løser i organisationen. For at udfolde de forskellige muligheder, har Norddjurs Kommune udarbejdet et inspirationskatalog, hvor der findes beskrivelser af forskellige ordninger for medarbejdere i forskellige livsfaser. I inspirationskataloget findes et særskilt afsnit for erfarne medarbejdere over 55 år. En eventuel ordning kan spænde bredt - fra uformelle til formelle aftaler. Det vigtige er, at medarbejderen og lederen har en kontinuerlig dialog om den attraktive karriere arbejdslivet igennem.

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 fx opgaveløsning, kompetenceudvikling, arbejdstider, særlige hensyn eller tilrettelæggelse af arbejdet. I Norddjurs Kommune er det besluttet, at

- alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingssamtale.

Det er ligeledes besluttet at alle medarbejdere, der fylder 58 år, automatisk tilbydes en seniorudviklingssamtale.

De ældste og mest erfarne medarbejdere nyder godt af særlige rettigheder, som afspejles i KL rammeaftale for seniorpolitik. Rettighederne varierer efter overenskomst, men kan fx indebære retten til et årligt antal seniordage. I vores inspirationskatalog, findes en oversigt over overenskomstmæssige rettigheder for seniormedarbejdere fordelt på forskellige overenskomster.

Seniorudviklingssamtale - en dialog om senkarriere

Alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingssamtale (SUS) (jf. NDK generationspolitik). Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en SUS.

SUS er en medarbejderudviklingssamtale (MUS) for erfarne medarbejdere. SUS kan afholdes i stedet for en MUS-samtale. Hvis medarbejderen ikke ønsker en SUS, afholdes i stedet en almindelig MUS.

Samtalen er et tilbud - det er frivilligt hvorvidt medarbejdere ønsker at benytte muligheden.

Ønskes SUS senere i arbejdslivet, kan medarbejderen anmode herom, hvilket lederen er forpligtet til at efterkomme.

Hvad kan en generations- og seniorordning indeholde?

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 dels omhandle særlige hensyn i relation til opgaver og planlægning af arbejdet. Dels kan den handle om deciderede økonomiske forhold, nedsat tid eller lignende.

Gode ordninger 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.

Økonomien i generations- og seniorordninger

En generations- og seniorordning er en del af den lokale lønforhandling. Aftaler, der har en økonomisk udgift, afholdes af aftaleenheden. Eventuelle ordninger og aftaler, som har en økonomisk udgift for aftaleenheden skal ses i et helhedsperspektiv for den samlede arbejdsplads.

SUS

Seniorudviklingsamtale
- en dialog om senkarriere



Formål

Formålet med seniorudviklingsamtaler (SUS) er at skabe en tillidsfuld dialog mellem medarbejder og leder om medarbejderens tanker for sine arbejdsopgaver og karriere. 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.

Baggrund

Alle medarbejdere, der fylder 55 år, har ret til en seniorudviklingsamtale, hvilket fremgår af Norddjurs Kommunes generationspolitik. Alle medarbejdere, der er fyldt 58 år tilbydes automatisk en seniorudviklingsamtale. Seniorudviklingsamtalen er en medarbejderudviklingsamtale for erfarne medarbejdere om senkarrieren. Samtalen er en medarbejderudviklingsamtale og kan således erstatte den ordinære MUS. Samtalen er udelukkende et tilbud til medarbejderen. Ønskes samtalen senere i arbejdslivet, kan medarbejderen anmode herom, hvilket lederen er forpligtet til at efterkomme.

Rammer

For at få et godt udbytte af SUS, er det vigtigt, at der er mulighed for en uforstyrret samtale, hvor der kan skabes et rum for dialog om ønsker for en attraktiv senkarriere. Samtalen går på to ben: medarbejderens ønsker, drømme og behov samt hensynet til arbejdsfællesskabet, daglig drift og løsningen af kerneopgaven— det er vigtigt at skabe balance imellem de to. For det bedste udbytte, anbefales det at både leder og medarbejder forbereder sig på at evaluere opgaver og arbejdstilrettelæggelse, trivsel samt kompetencer og fremtid.

Samtalemodel med fire temaer

Dialogen om senkarriere kan forberedes via følgende samtalemodel:

- **TRIVSEL—FYSISK, MENTALT OG SOCIALT**
Her fokuseres på medarbejderens generelle trivsel og arbejdsglæde samt hvordan denne trivsel kan bevares og højnes således medarbejderen fortsat oplever det meningsfuldt at fortsætte sin karriere.
- **FAGLIGHED, ARBEJDSOPGAVER OG MOTIVATION**
Her fokuseres på arbejdsopgaver, form og indhold samt dét, der motiverer i arbejdet. Desuden hvordan medarbejderen oplever sin erfaring og kompetencer sat i spil, og om medarbejder og leder ser nye måder at anvende dem på.
- **TILRETTELÆGGELSE OG BALANCE I ARBEJDS- OG PRIVATLIV**
Her er hensigten at gå på opdagelse i hvordan medarbejderen oplever sit arbejde tilrettelagt og hvordan arbejdslivet harmonerer med privatlivet. Hensigten er en dialog, der kan åbne for aspekter, som kunne skabe en bedre mulighed for at løse opgaverne fx gennem hjælpemidler eller en ny arbejdsstruktur?
- **FREMTID**
Ofte vil de være hen mod slutningen af samtalen, at fremtid og udvikling fylder mere. Her afklares også hvilke aftaler og ordninger såsom konkrete tiltag eller kompetenceudvikling, der skal nedfældes på baggrund af dialogen. Dette skrives i senkarriereplanen.

Retningslinje for generations- og seniorordninger

Læs også retningslinjen samt inspirationskataloget for generations- og seniorordninger som forberedelse til seniorudviklingsamtalen.

1. FORBEREDELSE

Lederen sender invitation til medarbejderen i god tid inden samtalen. Både leder og medarbejder forbereder samtalen ud fra samtaleguiden.

Seniorudviklings samtalen er en anledning til dialog og refleksion over senkarrieren i relation til arbejdsstrivsel, motivation, udvikling, arbejdsopgaver og arbejdstilrettelæggelse.

Samtalen skal skabe grundlag for en dialog om medarbejderens ønsker, drømme og behov for udvikling og læring samt eventuelle tilpasninger i arbejdslivet.

Samtalen skal understøtte og skabe fundamentet for en attraktiv senkarriere, hvor medarbejderen trives i sit arbejdsliv så længe som overhovedet muligt i overensstemmelse med Norddjurs Kommunes Generationspolitik og HR-strategi.

2. SAMTALEN

Print gerne samtaleguiden og senkarriereplanen og brug det som et fælles arbejdsredskab i samtalen.

Start med en gensidig forventningsafstemning: Hvilken af de fire dimensioner starter I med, og hvad er ellers vigtigt at nå omkring?

Samtaleguidens temaer og spørgsmål er til inspiration – tal om det, der har betydning og fylder.

Forsøg at gøre dialogen konkret og faktabaseret: ”Hvad bygger du det på?” og ”kan du give et eksempel?” ”hvordan mener du en bedre måde kunne være?”

Afrund samtalen med at lave aftaler for, hvordan I følger på samtaleindholdet og de aftaler I laver.

3. SENKARRIEREPLANEN

Senkarriereplanen udfyldes under samtalen, så husk at afsætte tid til det.

I senkarriereplanen kan I notere konkrete aftaler og ordninger, som I bliver enige om.

Kompetenceudviklingsplanen journaliseres i personalemappen.

Afslut samtalen med en evaluering; hvordan har det været at holde en seniorudviklings samtale på denne måde?

4. OPFØLGNING

Følg op på senkarriereplanen fx når I afholder 1:1 samtaler, MUS eller ved andre givne lejligheder. Såfremt I aftaler en tidsbegrænsning på en aftale eller ordning bør I drøfte aftalen i god tid før udløb.



Indledning: Hvad vil du gerne starte med at tale om, og hvad er det især vigtigt vi når omkring?

Undervejs: Brug spørgsmålene som inspiration til dialog

Afrunding: Hvad er vigtigt at tage med videre i kompetenceudviklingsplanen?

Arbejdsomæssig trivsel: Hvordan vil du vurdere din trivsel på en skala fra 1-10?

FAGLIGHED, ARBEJDSOPGAVER OG MOTIVATION

Hvilke arbejdsopgaver giver dig energi og motiverer dig?

Hvordan oplever du at dine kompetencer og erfaring kommer i spil?

Hvilke overvejelser gør du dig om dine arbejdsopgaver og arbejdets indhold?

Hvilke ønsker har du til din faglige udvikling – er der ansvarsområder/ opgaver, som du godt kunne tænke dig af få/afgive?

TRIVSEL - FYSISK, MENTALT OG SOCIALT

Hvordan er din generelle trivsel – går du glad på arbejde og glad hjem?

Hvordan oplever du din mængde af arbejdsopgaver?

Hvad skal der til for at du fortsat kan trives både fysisk, mentalt og socialt?

Hvordan oplever du det af være en af de erfarne kolleger, og hvordan trives du med dine kolleger?

TILRETTELÆGGELSE OG BALANCE / ARBEJDS- OG PRIVATLIV

Hvordan trives du med den måde dit arbejde er tilrettelagt i dag?

Oplever du at have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv?

Hvordan passer dine overvejelser om job med dit privatliv?

Kunne dit arbejde tilrettelægges mere fordelagtigt – fx gennem hjælpemidler, anderledes planlægning af dine opgaver eller lignende tiltag?

Hvis du selv kunne bestemme, hvordan ser du så de næste år i dit arbejdsliv?

Hvad skal der til for at du vil fortsætte på arbejdspladsen de næste 2, 4 6, 8 ... år?

Har du særlige ønsker til fx kompetenceudvikling, arbejdstid/ tilrettelæggelse/vagtplanlægning, specialisering, mere/mindre ansvar, en anden type stilling eller andet?

FREMIDT

Hvad skal vi aftale at vi fortæller dine kolleger om vores aftaler om din plan for senkarriere?

Dialog om senkarriere hviler på 2 ben: medarbejderens ønsker, drømme og behov samt hensynet til arbejdsfællesskabet, daglig drift og løsningen af kerneopgaven – det er vigtigt at skabe balance imellem de to.

FAGLIGHED, ARBEJDSOPGAVER OG MOTIVATION

TRIVSEL – FYSISK, MENTALT OG SOCIALT

TILRETTELÆGGELSE OG BALANCE I ARBEJDS- OG
PRIVATLIV

FREMTID

SENKARRIEREPLAN FOR:

Dato:



HVAD ER VIGTIGT AT FASTHOLDE?

Det der lykkes godt nu

HVAD ER VIGTIGST AT ARBEJDE VIDERE MED?

Hvad vil du gerne styrke og hvordan?

ANDRE AFTALER

Fx aftaler om andre opgaver, ændrede arbejdstider/tilrettelæggelse af opgaver, planer for ansvar (mere/mindre) mv.?

Fx Hvad i aftaler at fortælle dine kolleger om vores aftaler?

HVORNÅR OG HVORDAN FØLGER VI OP?

Fx 1:1-samtaler eller lignende

Fx ved næste MUS/SUS

Fx inden aftalen udløber, hvis den er tidsbegrænset

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?

Norrdjurs 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.

ADVISERING OM SUS

Seniorudviklingsamtale – en dialog om senkarriere



Invitation og information om seniorudviklingssamtale (SUS)

Du modtager denne adviseringsmail fordi du skal tilbyde de medarbejdere, der i år fylder 58 år, en seniorudviklingssamtale.

Alle medarbejdere, der i år fylder 58, skal tilbydes en seniorudviklingssamtale (SUS) med dig som nærmeste leder. Her har i lejlighed til at drøfte medarbejderens fremtidige karriere med udgangspunkt i 4 temaer:

- ◆ Trivsel - fysisk, mentalt og socialt
- ◆ Faglighed - arbejdsopgaver og motivation
- ◆ Tilrettelæggelse og balance i arbejds- og privatliv
- ◆ Fremtid

Adviseringsmail til alle medarbejdere, der er fyldt 58 år

Alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingssamtale (SUS) (jf. NDK generationspolitik). Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en SUS. Seniorudviklingssamtalen er en medarbejderudviklingssamtale (MUS) for erfarne medarbejdere om senkarrieren.

Tal med medarbejderen om muligheden for seniorudviklingssamtalen (SUS). Hvis medarbejderen ønsker samtalen, så aftal sammen et tidspunkt for samtalen.

Tal med din medarbejder og aftal sammen et tidspunkt

Samtalen er udelukkende et tilbud og det er op til den enkelte medarbejder hvorvidt denne ønsker at benytte muligheden.

Hvis medarbejderen ikke ønsker en seniorudviklingssamtale lige nu, kan medarbejderen anmode om det senere i arbejdslivet, hvilket du som leder er forpligtet til at imødekomme. Hvis medarbejderen ikke ønsker en SUS, er der mulighed for at afholde en MUS i stedet.

FORBEREDELSE

Forud for din samtale med medarbejderen om senkarrieren kan du forberede dig ved at orientere dig i følgende materialer

Adviseringsmail til medarbejder ([LINK](#))

SUS–dialog om senkarriere ([LINK](#))

Norddjurs inspirationskatalog ([LINK](#))

Retningslinje for generations- og seniorordninger ([LINK](#))

Seniorudviklingssamtaler for erfarne medarbejdere

De erfarne medarbejdere i Norddjurs Kommune besidder særlig viden, erfaring og kompetencer. Det værdsætter og værner vi om. Norddjurs Kommune 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 din dialog med medarbejderen er det vigtigt at huske på, at det er medarbejderen, der alene bestemmer hvad der skal være i fokus – fx er det helt op til medarbejderen om denne vil dele overvejelser om tilbagetrækningsalder. Dit fokus som leder bør derfor være at spørge nysgerrigt og åbent ind samtidig med at du er nænsom – for nogle er alder og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet et følsomt emne.

Gode råd til samtalen

- Sæt scenen – målet med samtalen er udvikling og ikke afvikling. Samtalen kan sagtens holdes længe før medarbejderen overvejer tilbagetrækning
- Spørg nysgerrigt og åbent ind. Vær nænsom, men ikke berøringsangst. Alder kan være et følsomt emne. Omvendt føler de fleste medarbejdere det som en anerkendelse og omsorg, at blive tilbudt en seniorudviklingssamtale
- Forbered dig på forskellige scenarier og forslag og sæt dig ind i mulighederne i medarbejderens overenskomst - se også Norddjurs inspirationskatalog
- Tænk bredt: nye arbejdsopgaver, kompetenceudvikling, fleksibilitet – mulighederne er mange.

FORBEREDELSE

Forud for din samtale med medarbejderen om senkarrieren kan du forberede dig ved at orientere dig i følgende materialer

Adviseringsmail til medarbejder ([LINK](#))

SUS-dialogværktøj ([LINK](#))

Norddjurs inspirationskatalog ([LINK](#))

Retningslinje for generations og seniorordninger ([LINK](#))

INVITATION TIL SUS

Seniorudviklingsamtale (SUS) - en dialog om senkarriere



Invitation til seniorudviklingsamtale (SUS)

I forbindelse med at du i indeværende år fylder 58 år, får du automatisk et tilbud om at afholde en seniorudviklingsamtale (SUS) med din leder. Her har i lejlighed til at drøfte din fremtidige karriere med udgangspunkt i 4 temaer

- ◆ Trivsel - fysisk, mentalt og socialt
- ◆ Faglighed - arbejdsopgaver og motivation
- ◆ Tilrettelæggelse og balance i arbejds- og privatliv
- ◆ Fremtid

Adviseringsmail til alle medarbejdere, der er fyldt 58 år

Alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har ret til en seniorudviklingsamtale (jf. NDK generationspolitik). Alle medarbejdere, der fylder 58 år, tilbydes automatisk en SUS.

Seniorudviklingsamtalen er en udviklingsamtale for erfarne medarbejdere om senkarrieren.

Samtalen er udelukkende et tilbud og det er op til dig hvorvidt du ønsker at benytte muligheden.

Du har dog altid mulighed for at anmode din leder om en SUS på en senere tidspunkt i din karriere. Hvis du ikke ønsker en SUS, er der mulighed for at afholde en MUS i stedet.

Tal med din leder og aftal sammen et tidspunkt

Hvis du ønsker samtalen, så tal med din leder om det. Din leder og du aftaler derefter et tidspunkt for samtalen.

FORBEREDELSE

Du kan med fordel forberede dig til din seniorudviklingsamtale. Du kan fx overveje, hvad der motiverer dig i dit arbejdsliv og hvordan du gerne ser din senkarriere udfolde sig.

Norddjurs anbefaler at du desuden får inspiration til dialogen med din leder i følgende 2 materialer

Norddjurs inspirationskatalog ([LINK](#))

SUS-dialog om senkarriere ([LINK](#))