



Inspirationskatalog til seniorsamtalen / samtale med 55+ medarbejdere

Dette inspirationskatalog understøtter seniorpolitikken og kan bruges som et redskab dels til dialog i personalegruppen og dels i samtaler med 55+ medarbejdere.

Inspirationskataloget kan også benyttes ved dialog med medarbejdere i andre livsfaser, hvor der er behov for at tale om tiltag som kan forebygge mental eller fysisk nedslidning.

Inspirationskataloget er opdelt efter følgende overskrifter, så inspirationen kan målrettes behovet:

- Arbejdspladsens kultur
- Tidlig indsats og forebyggelse
- Fastholdelse
- De sidste år på arbejdspladsen

Arbejdspladsens kultur	
Organisering af opgaveløsningen	Generel drøftelse af organiseringen eksempelvis ved KOM eller KOM-Team samtaler. Undersøg løbende: • Hvem vil gerne? • Hvem er egnet eller kvalificeret til opgaven? • Hvordan gør vi det mest hensigtsmæssigt? Overvej om der er opgaver der skal fordeles anderledes eller om der skal være rotation på opgaver.
Serviceeftersyn af det sociale arbejdsmiljø	Husk at benytte personalemøder og MED-møder til at tale om det sociale arbejdsmiljø, herunder italesætte at vi skal forsøge at tilrettelægge driften, så vi kan rumme kolleger i forskellige livsfaser på arbejdspladsen. Tal om dit / mit / vores ansvar og tal åbent om livsfaser, herunder seniorer.
Kompetenceudvikling	Aktiv brug af KOM-samtaler med henblik på løbende kompetenceudvikling for alle medarbejdere.
Aktiv hverdag	Benyt et personalemøde til at tale om, hvordan der kan komme mere bevægelse ind i hverdagen, det kan være elastikøvelser i frokostpausen, walk and talk møder mv. Benyt eventuelt inspirationsmateriale på intra.
Psykologisk tryghed	Forsøg at skabe en kultur, hvor det er accepteret og naturligt, at sige til når der er tegn på at en medarbejder er i en livsfase, hvor det kan være nødvendigt at tage hensyn.
Pauser	Drøft hvordan pauserne kan bruges bedst for at imøde-

	komme kollegers behov for hjernepauser, aktive pauser eller andet.
Anerkendelse	Mange 55+ medarbejdere besidder en stor viden og erfaring, som skaber stor værdi for løsning af kerneopgaven. Det er væsentligt at lederen sørger for at italesætte værdiskabelsen over for medarbejdergruppen for at skabe forståelse for den enkeltes bidrag til arbejdsfællesskabet.
Skift fokus	Skift fokus fra "hvornår vil du holde op" til "hvad kan vi i fællesskab gøre for at du har lyst til at blive længere". Leder er kulturbærer og kan påvirke dialogen.

Tidlig indsats og forebyggelse	
Opgaver	Hvis nogle opgaver er særligt belastende fysisk eller mentalt skal det overvejes hvordan opgaverne løses bedst muligt og hvem der skal gøre det. Overvej om opgaverne skal løses på skift ved opgaverotation.
KOM- og seniorsamtaler	Benyt KOM-samtalerne og seniorsamtalerne til at drøfte om det er nødvendigt at sætte ind med tidlig indsats med henblik på at forebygge mental eller fysisk nedslidning.
Arbejdstid	Vær så fleksibel som driften kan rumme for at imødekomme medarbejdernes ønsker om ændring af deres arbejdstid. Det kan være relevant at en medarbejder går ned i tid for at forebygge nedslidning.
Mødetid og vagtplaner	Drøftelse af behov for at justere medarbejders mødetider eller vagtplaner for at sikre, at medarbejder får den nødvendige restitution. Dette skal ske med kerneopgaven i fokus.
Kompetenceudvikling	Overvej om kompetenceudvikling kan hjælpe medarbejderen til at undgå nedslidning.

Fastholdelse	
Arbejdstid	Vær så fleksibel som driften kan rumme for at imødekomme medarbejdernes ønsker om ændring af deres arbejdstid. Der kan træffes tidsbegrænsede eller varige aftaler om ændring af arbejdstid.
Opgaver	Hvis medarbejder er blevet fysisk eller mentalt nedslidt skal det vurderes om der kan flyttes rundt på opgaverne for at skabe de bedste løsninger for medarbejder såvel som arbejdspladsen. Andre medarbejdere motiveres bedst af særlige ansvarsområder og opgaver med kompleksitet, hvor deres specialistviden kan bringes i spil. Ved tæt dialog og løbende KOM-samtaler kan opgaverne tilpasses løbende.
Inddragelse af HR og Personale	Der er mulighed for at inddrage HR og Personale med henblik på at drøfte muligheder for fastholdelse af en medarbejder. HR og Personale inddrages også når der skal være dialog med medarbejders jobcenter.
Hjælpemidler	Hvis medarbejder har behov for særlige hjælpemidler for at kunne holde til sit arbejde skal dette i videst muligt omfang imødekommes. Jobcenteret i medarbejders hjem-

	kommune skal inddrages, da de i mange tilfælde kan betale for et hjælpemiddel.
Personlig assistance	Hvis medarbejder er nedslidt i en grad, hvor pågældende ikke kan løse alle sine opgaver uden hjælp, kan der søges om en personligt assistanceordning ved jobcenteret i medarbejders hjemkommune. En personlig assistance betales af jobcenteret med henblik på at aflaste medarbejder i den af arbejdstiden.
§56 aftale	Hvis medarbejder har en kronisk lidelse, der giver tilbagevendende fravær kan der søges om en §56 aftale ved jobcenter i medarbejders hjemkommune. Aftalen sikrer, at der kan søges sygedagpengerefusion ved første sygedag, når medarbejder må blive hjemme grundet den kroniske lidelse.
Fleksjob	I særlige situationer kan der i samarbejde med jobcenter i medarbejders hjemkommune etableres et fastholdelsesfleksjob. Dette kræver tæt dialog med jobcenter og et længerevarende fastholdelsesforløb.
Mødetid og vagtplaner	Drøftelse af behov for at justere medarbejders mødetider eller vagtplaner for at sikre, at medarbejder får den nødvendige restitution. Dette skal ske med kerneopgaven i fokus.
Kompetenceudvikling	Vi lærer hele livet og kompetenceudvikling skal derfor drøftes ved KOM-samtaler gennem hele arbejdslivet. Medarbejders ønsker til kompetenceudvikling kan dog ændre sig gennem arbejdslivet og der kan med fordel være fokus på, at tilpasse kompetenceudviklingen til medarbejders livsfase.
Omplacering	Der kan i særlige tilfælde træffes aftale om omplacering til anden stilling i organisationen. Dette forudsætter at Nyborg Kommune såvel som medarbejder kan have gavn af omplaceringen. Ved en aftalt omplacering kan det blive relevant at revurdere lønsammensætningen, da lønnen skal matche kompleksiteten i den nye stilling.

De sidste år på arbejdspladsen	
Fleksibelt brug af seniortimer og anden frihed	Seniordage kan afholdes som dage eller timer. Husk at drøfte hvordan medarbejder får de bedste løsninger i løbet af hele året og planlæg friheden bedst muligt. Hvis medarbejder har valgt 6. ferieuge eller seniordage til udbetaling kan det være en fordel at huske medarbejder på, at timerne kan afholdes efter eget ønske.
Opgaver	Overvej en generationsskifteordning for at sikre, at vigtig viden ikke går tabt i forbindelse med at en medarbejder forlader arbejdsmarkedet. Opgaver kan desuden tilpasses medarbejders behov når det er muligt. Med fordel kan erfarne medarbejdere varetage opgaver som mentor eller lignende for de uerfarne kolleger.
Arbejdstid	Vær så fleksibel som driften kan rumme for at imødekomme medarbejdernes ønsker om ændring af deres arbejds-

	tid. Der kan træffes tidsbegrænsede eller varige aftaler om ændring af arbejdstid. Der kan også træffes aftaler om gradvis nedtrapning af arbejdstiden over flere år.
Mødetid og vagtplaner	Drøftelse af behov for at justere medarbejders mødetider eller vagtplaner for at sikre, at medarbejder får den nødvendige restitution. Dette skal ske med kerneopgaven i fokus.
Seniorstillinger	På enkelte arbejdspladser kan der oprettes seniorstillinger, hvor medarbejders erfaring og viden kan bruges aktivt og værdiskabende i løsningen af kerneopgaven og på samme tid skabe mere skånsomme arbejdsforhold for medarbejderen. Ved en aftale om seniorstillinger kan det blive relevant at revurdere lønsammensætningen, da lønnen skal matche kompleksiteten i den nye stilling.
Senioraftaler	Ud fra rammeaftalen kan der efter inddragelse fra HR og Personale indgås senioraftaler med henblik på at skabe klare rammer for de sidste år af medarbejderens arbejdsliv.
Delpension	Der er ofte mulighed for, at en medarbejder kan gå på delpension og på den måde trappe gradvist ned i tid frem til pensionsalderen. Hvis medarbejder har dette ønske skal arbejdspladsen i videst muligt omfang imødekomme nedsættelse af arbejdstiden.
Omstillinger og forandringer	Med alderen kan det blive mere vanskeligt at håndtere omstillinger og forandringer i arbejdslivet. På den baggrund kan det være nødvendigt med tæt dialog med nogle medarbejdere ved større ændringer på arbejdspladsen.
Vikariater og konsulentstillinger	Når medarbejder vælger at forlade arbejdsmarkedet er det ofte muligt at indgå aftale om at medarbejder fortsat kan tilknyttes som tilkaldevikar, konsulent eller lignende løs ansættelse.