



Seniorpolitik for Nyborg Kommune

Formål - Tidlig indsats - bedre seniorarbejdsliv:

Formålet med en seniorpolitik i Nyborg kommune er at understøtte kerneopgaven og driften ved at styrke det seniorpolitiske arbejde med henblik på medvirke til, at medarbejderne kan have et godt arbejdsliv til de ønsker at forlade arbejdsmarkedet. Ved en tidlig indsats søges det gennem dialog at planlægge gode seniorforløb med medarbejderne for at forebygge nedslidning. Indsatserne tilrettelægges individuelt, og med fokus på forskellig-

Det er vores fælles kerneopgave at:

"Understøtte borgere og virksomheders muligheder for at udfolde deres potentiale i et forpligtende samarbejde"

hederne i kommunens mangeartede stillinger og medarbejderens individuelle behov og kompetencer.

Mål:

Seniorpolitikken skal, med udgangspunkt i kerneopgaven, gøre det muligt at fastholde 55+ medarbejderes viden og erfaring og sikre, at de ansatte fortsat er motiverede, fleksible og tilfredse også i de sidste år af arbejdslivet. På denne måde imødekommes udfordringerne ved faldende ungdoms årgange med risiko for rekrutteringsproblemer.

Målet er at give seniormedarbejdere reelle valgmuligheder, så de selv kan være med til at træffe beslutning om hvordan de forlader arbejdsmarkedet på en god og værdig måde. Dialogen sker i et forpligtende samarbejde på arbejdspladsen med fokus på et fælles ansvar for, hvordan arbejdet kan organiseres bedst muligt i arbejdsfællesskabet. På denne måde kan leder bedst muligt vurdere og træffe de nødvendige aftaler med den enkelte 55+ medarbejder.

Tilrettelæggelse af arbejdslivet for 55+ medarbejderen:

Med fokus på kerneopgaven skal planlægningen ske med lige stor fokus på værdiskabelse for medarbejder og for arbejdsstedet i en dialog, hvor leder og medarbejder har pligt til at deltage aktivt og finde løsninger i et tillidsfuldt samarbejde med fokus på kerneopgaven.

For at kunne bevare kvaliteten i arbejdet skal både ledere og medarbejdere være opmærksomme på, at det er nødvendigt med fleksibilitet, efteruddannelse og udvikling gennem hele ansættelsen. Gennem en løbende dialog - bl.a. gennem KOM-samtaler for den enkelte eller for gruppen - skal det sikres, at der gennem hele medarbejderens arbejdsliv foregår en systematisk planlægning og opfølgning af medarbejdernes uddannelse og udvikling i

jobbet. Glæden ved at lære og prøve noget nyt er ikke forbeholdt bestemte grupper af ansatte.

Som udgangspunkt skal der senest fra 55-årsalderen gøres en særlig indsats for at tilrettelægge medarbejderens arbejdssituation på en sådan måde, at det både bliver til medarbejderens og arbejdsstedets fordel. I de fleste tilfælde vil der formentlig ikke være behov for egentlige ændringer, hvorimod der i andre tilfælde kan være behov for eller ønske om lave timeretal, en anden stilling, forebyggelse af fysisk eller mental nedslidning eller andet. Ved tidlige indsatser kan vi ofte forebygge situationer, hvor medarbejder ikke kan holde til at arbejde længere.

Senioraftaler skal altid tage udgangspunkt i medarbejderens og arbejdsstedets konkrete forhold. Senioraftaler er altid frivillige, individuelle og konkrete. Ingen bliver tvunget ud på grund af alder alene og ingen bliver tvunget til at blive længere end de selv vil. Hvert enkelt tilfælde skal vurderes for sig.

Fokusområder: (nærmere beskrevet nedenfor):

- Styrket ledelsesfokus på de erfarne medarbejdere og arbejdspladsens kultur
- Fokus på kompetencer
- Livsfaser
- Fleksible pensionsmuligheder

Styrket ledelsesfokus på de erfarne medarbejdere og arbejdspladsens kultur:

I Nyborg Kommune skal lederne medvirke til at sikre, at arbejdspladsens kultur understøtter et langt og godt seniorarbejdsliv. Det er væsentligt at finde veje, hvor en medarbejders erfaring kan bringe værdi ind i- og understøtte kerneopgaven. Leder og medarbejdere har således et fælles ansvar for at have fokus på, hvordan man på arbejdspladsen kan lykkes med det lange arbejdsliv under hensyntagen til hele medarbejdergruppen og det forpligtende arbejdsfællesskab om kerneopgaven.

Den enkelte leder skal arbejde med den enkelte medarbejders kompetencer, situation, muligheder og behov med henblik på, at se muligheder som eksempelvis nye opgaver, kompetenceudvikling, ændrede roller og funktioner på arbejdspladsen. Det er væsentligt, at italesætte erfaring som en værdi for organisationen og overveje hvordan den enkelte seniormedarbejder kan bidrage med netop deres erfaring.

Den ansatte har ret til at få tilbudt en seniorsamtale årligt fra en alder på 55 år. Samtalen afholdes typisk i forlængelse af en KOM-samtale og har til formål at italesætte og planlægge arbejdslivet frem til pensionsalderen ud fra medarbejderen såvel som arbejdspladsens perspektiv. Samtalen har desuden til formål at skabe et rum for drøftelser af tidligere indsatser, eksempelvis forebyggelse af fysisk eller mental nedslidning. Leder er forpligtet til at sikre, at alle medarbejdere får tilbudt en seniorsamtale fra alderen 55 år.

Find inspirationsmateriale til seniorsamtalen her: <https://vpt.dk/kompetencer/sadan-forbereder-du-din-senkarriere>

Fokus på kompetencer:

I Nyborg Kommunes KOM-samtaler er der løbende fokus på medarbejderens kompetenceudvikling i forhold til at sikre de nødvendige faglige og personlige kompetencer til at imødekomme organisationens behov og kerneopgaven. Et fortsat fokus på løbende kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet kan understøtte seniorers lyst til udvikling, hvor deres erfaring og kompetencer kan bringes i spil. På denne måde kan den enkelte leder bidrage til at sikre, at der fortsat er et match mellem jobkrav og kompetencer også i den sidste del af arbejdslivet. I KOM-samtalerne skal der løbende være opmærksomhed på, hvordan medarbejderen kan leve op til kravene i hverdagen og bidrage med deres erfaring og kompetencer.

Løbende kompetenceudvikling er et fælles ansvar for at sikre at kerneopgaven løses bedst muligt i hele organisationen. I KOM-samtalerne drøftes kompetenceudvikling og læringskultur ud fra et bredt perspektiv, hvor læring også kan foregå som sidemandsoplæring, fordybelsestid, kollegial sparring mv.

Livsfaser:

For at lykkes med det gode seniorarbejdsliv er det nødvendigt, at arbejde mere bredt med livsfasen. Ved at acceptere, at medarbejdere i forskellige livsfasen kan have forskellige behov og forventninger til deres arbejdsliv og forskellige personlige ressourcer at tilbyde arbejdslivet, vil det bidrage til, at øge tilbagetrækningsalderen og muligheden for fastholdelse. Kronologisk alder er således ikke i sig selv en indikator på, at en medarbejder ønsker at ændre sit arbejdsliv.

Hvis en medarbejder ønsker at udarbejde en plan for tilbagetrækning fra arbejdslivet er det væsentligt at have en dialog om muligheden for en fleksibel tilbagetrækning. Rammeaftale for Seniorpolitik angiver forskellige muligheder som eksempelvis:

- Seniorstillinger med ændrede opgaver eller mindre ansvar.
- Gradvis ændring af timetal og eventuel delpension.
- Seniorfratrædelsesordning.

Der er også andre muligheder, som at en seniormedarbejder, der trækker sig tilbage kan tilknyttes arbejdspladsen mere løst, som vikar, konsulent, projektansat eller lignende. Det kan desuden være givtigt med en synlig accept af, at en medarbejder kan gå ned i ansvar og at dette kan føre til et nyt og ændret stillingsindhold og dermed et ændret lønniveau.

I Nyborg Kommune som organisation er der mangeartede arbejdsopgaver på tværs af afdelingerne. Der er på den baggrund gode muligheder for at tænke mere bredt i et fastholdelsesperspektiv, herunder at foretage et sporskifte for en medarbejder, der har relevant erfaring og kompetence til at bringe værdi i en anden afdeling.

Det er væsentligt at bemærke, at indsatserne på seniorområdet kan kræve forskellige målrettede indsatser på det enkelte fagområde.

Fleksible pensionsmuligheder:

De enkelte pensionsselskaber har forskellige muligheder for fleksible pensionsmuligheder som delpension, udskudt pension mv. I Nyborg Kommune forventes det, at ledelsen understøtter medarbejdernes ønsker til fleksible pensionsmuligheder i det omfang det er driftsmæssigt muligt.

Forventninger til organisationen:

Det er et fælles ansvar at skabe bedst mulige forudsætninger for medarbejdere i alle livsfaser. Det er ligeledes et fælles ansvar at finde løsninger, som kan gavne arbejdspladsen såvel som medarbejderen. I forbindelse med 55+ medarbejdere er der følgende forventninger:

Kommunen:	Leder:	Arbejdspladsen:	Medarbejder:
Skaber rammer for tidlige indsatser for 55+ medarbejdere.	Holder øje med balancen mellem resourcer og krav.	Taler om arbejdspladsens kultur i forhold til medarbejdere i forskellige livsfaser.	Har fokus på forebyggelse og tidlige indsatser.
Har fokus på den bæredygtige arbejdsplads i alle livsfaser. F.eks. at sikre balance mellem krav og resourcer	Udvikler alle medarbejdere til at kunne løse sine opgaver.	Drøfter hvilke muligheder den erfarne kollega giver arbejdspladsen.	Reflekterer over egen arbejdssituation, herunder fysiologiske og neurologiske ændringer hos sig selv.
Sikrer at alle medarbejdere tilbydes årlig seniorsamtale fra 55 års alderen.	Sikrer et organisatorisk blik på muligheder for 55+ medarbejdere.	Skaber rammer for tilpasninger og tidlige indsatser.	Finder realistiske og konstruktive forslag, der kan understøtte kerneopgaven.
At muligheder for individuelle tilpasninger af jobbet omfang og indhold er kendt af alle.	Sikrer fokus på tidlig indsats.	At seniormedarbejdernes viden bliver givet videre / fastholdt på arbejdspladsen.	
		At det ikke bliver et tabu eller en udfordring at være den ældste på arbejdspladsen	