



**Herlev**  
Kommune

# Politik om et bæredygtigt og langt arbejdsliv

Herlev Kommune



Maj 2023



## **1. Bæredygtigt og langt arbejdsliv**

I Herlev Kommune ønsker vi at give vores medarbejdere gode betingelser for et godt og langt arbejdsliv, hvor der er mulighed for at imødekomme forskellige livssituationer og behov.

Arbejdslivet følger ikke altid et bestemt mønster. Forskellige livsfaser betyder forskellige behov, krav og forventninger til arbejdet og arbejdspladsen. Dette indebærer bl.a. et fokus på, hvordan forskellige indsatser og værktøjer kan bidrage til fastholdelse. Medarbejdere er ikke ens, og derfor skal indsatsen målrettes den enkelte medarbejder.

Der er allerede gode rammer for at indgå individuelle aftaler leder og medarbejder imellem. Men der er brug for at styrke dialogen, da det er her de gode løsninger finder vej.

Det kan ske ved den årlige MUS-samtale eller når et særligt behov opstår. For nogen vil fleksible arbejdsformer kunne bidrage, mens ændringer i arbejdstid, arbejdsopgaver eller ansvar give bedre mening for andre.

Herlev Kommune ønsker at bidrage til et bæredygtigt arbejdsliv, hvor vi forsøger at have blik for den enkeltes behov sammenholdt med de driftsmæssige vilkår og muligheder.

Leder og medarbejder skal i fællesskab være opmærksomme på, hvordan den enkelte kan udnytte sit potentiale, vægte forskelligheden og gøre sit bedste for at skabe gode rammer for fastholdelse.

Ledelsen skal naturligvis have fokus på alle medarbejdere – men også et særligt fokus på det gode seniorarbejdsliv, hvor der er plads til forskellighed og fleksibilitet i opgaveløsningen, der bidrager til at fastholde erfarne medarbejdere.

## **2. Seniorpolitiske initiativer og muligheder**

Kronologisk alder har ikke nødvendigvis samme betydning for alle og derfor skal løsninger findes ud fra en individuel tilgang.

Der er ofte brug for et fokusskifte fra at tale om, hvornår det er tid til pension, til i stedet at tale om, hvordan vores arbejdspladser værdsætter erfaring, og bringer den i spil, og hvordan vi i øvrigt lykkedes med at bidrage til det bæredygtige arbejdsliv.

Vi skal igennem hele vores arbejdsliv være fælles om at skabe en læringskultur for at kunne løse opgaverne med bedst mulig kvalitet og effektivitet. Læring på jobbet, sidemandsoplæring, mentor-ordninger, kollegial sparring mv. skal indgå som en vigtig del



af vores kompetenceudvikling og vil understøtte flere medarbejders – herunder seniorers – muligheder og lyst til udvikling, hvor også erfaring og kompetencer bringes i spil.

### **3. Obligatorisk seniorsamtale**

For at styrke indsatsen i at fastholde erfarne medarbejdere skal der som et supplement til den årlige MUS-samtale også gennemføres obligatoriske seniorsamtaler.

Ved seniorsamtalen skal der være fokus på kompetencer og faglige potentialer samt trivsel og arbejdsglæde. Fleksible arbejdsformer kan bidrage til at fastholde erfarne medarbejdere og bidrage til en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet til gavn for både borgere, kolleger og arbejdspladsen.

Seniorsamtalen er et supplement til MUS-samtalen og afholdes mellem leder og medarbejder. Som udgangspunkt afholdes seniorsamtalen, når medarbejderen fylder 60 år, men kan også gennemføres tidligere efter behov.

Overgangen fra arbejdsliv til pension kan være en stor omvæltning og pensionsovervejelser er ofte et meget privat emne. Det er derfor vigtigt med en anerkendende, respektfuld og konstruktiv dialog – hvor åbenhed giver mulighed for at finde gode løsninger sammen.

Det kræver forberedelse af begge parter for at gennemføre en god seniorsamtale og både leder og medarbejder kan hente hjælp i inspirationsmaterialet til seniorsamtalen (bilag 1). Sørg også for at skrive jeres aftaler ned og få talt om, hvornår I skal tale sammen igen (bilag 2).

Kontakt Personalejuridisk Team i Personale og Arbejdsmiljø, hvis I har spørgsmål, ønsker at igangsætte større lokale forsøg om arbejdstid eller hvis der skal indgås en formel aftale med udgangspunkt i Rammeaftale om Seniorpolitik.

### **4. Mulighed for reduktion i beskæftigelsesgraden uden pensionsnedsættelse**

For medarbejdere er der mulighed for at aftale en reduktion i beskæftigelsesgraden med op til 20% fra det fyldte 59 år, uden fradrag af pension, men med lønnedgang svarende til den nye beskæftigelsesgrad.

### **5. Senioraftaler i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik**

I Rammeaftale om Seniorpolitik, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, har parterne en fælles målsætning om at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et godt arbejdsliv for medarbejderne.



Aftalen kan være med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. Drøftelser i Hovedudvalget, samarbejdet mellem leder og TR og dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt arbejdsliv.

Rammeaftalen giver et hjemmelsgrundlag for at der kan indgås senioraftaler, hvis leder og medarbejder er enige om dette – og det kan indeholdes i arbejdspladsens økonomiske ramme og de driftsmæssige vilkår.

Herudover beskriver rammeaftalen også retten til seniordage for de forskellige faggrupper.

Fleksibel tilbagetrækning, fx med udgangspunkt i Rammeaftale om seniorpolitik, eller en løsere tilknytning til arbejdspladsen som vikar, tilkaldevikar, konsulent, projektansat eller andre former for korttidsansættelser kan også være en mulighed for arbejdspladsen og medarbejderen.



## Bilag 1

# Inspiration til seniorsamtale



Spørgsmålene kan bruges som inspiration til seniorsamtale, der som udgangspunkt holdes, når medarbejderen er fyldt 60 år, men kan også gennemføres tidligere efter behov.

Ved samtalen skal der være fokus på kompetencer og faglige potentialer samt trivsel og arbejdsglæde. Fleksible arbejdsformer kan bidrage til at fastholde erfarne medarbejdere og bidrage til en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarked til gavn for både borgere, kolleger og arbejdspladsen.

Overgangen fra arbejdsliv til pension kan være en stor omvæltning og pensionsovervejelser er ofte et meget privat emne. Det er derfor vigtigt med en anerkendende, respektfuld og konstruktiv dialog, hvor åbenhed giver mulighed for at finde gode løsninger sammen.



Spørgsmålene er tænkt som inspiration. Leder og medarbejder kan indledningsvis have en dialog om, hvilke konkrete emner, de ønsker at drøfte.

<b>Faglighed</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bliver erfaring og faglige potentiale brugt bedst muligt – eller kan de komme i spil på en anden måde</li><li>• Er der konkrete udviklingsmuligheder</li><li>• Er der muligheder for efter- og videreuddannelse</li><li>• Er der noget, som er blevet sværere eller lettere i arbejdslivet</li><li>• Mulighed for mentor-funktioner</li><li>•</li></ul>
<b>Trivsel og arbejdsglæde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan opleves den generelle trivsel</li><li>• Hvad bidrager til arbejdsglæden</li><li>• Hvordan er relationen til kolleger</li><li>•</li></ul>
<b>Mulighed for fleksibel arbejdstilrettelæggelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mulighed for op eller ned i arbejdstid</li><li>• Mulighed for at opsamle ekstra fridage ved nedsat arbejdstid</li><li>• Mulighed for større/mindre ansvar</li><li>• Mulighed for mindre fysisk og/eller fysisk anstrengende arbejde</li><li>• Mulighed for færre/flere weekendvagter</li><li>• Mulighed for friholdelse af arbejdsopgaver</li><li>• Mulighed for tilpassede arbejdsopgaver</li><li>• Mulighed for overflytning til andre arbejdsopgaver/andre arbejdspladser</li><li>• Mulighed for reduktion i beskæftigelsesgraden (op til 20%) uden pensionsnedsættelse</li><li>•</li></ul>
<b>Fremtiden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvad skal der til for at fastholde medarbejderen</li><li>• Hvor længe regner medarbejderen med at fortsætte sit arbejdsliv</li><li>• Hvordan vil medarbejderen helst indrette den sidste del af arbejdslivet</li><li>• Mulighed for løsere tilknytning til arbejdspladsen på sigt, fx vikar, tilkaldevikar, konsulent, projektansat eller andre former for korttidsansættelser (Inddragelse af Personale og Arbejdsmiljø)</li><li>• Har medarbejderen brug for at inddrage andre i processen og beslutningerne (ægtefælle, samlever, kollega, tillidsrepræsentant, Personale og Arbejdsmiljø m.fl.)</li><li>•</li></ul>
Har leder og medarbejder brug for at <i>seniortiltag i overenskomsten</i> og <i>Rammeaftale om Seniorpolitik</i> skal afdækkes yderligere kan Personale og Arbejdsmiljø eller den lokale tillidsrepræsentant kontaktes.	



Bilag 2

# Aftaleskema - seniorsamtale

<b>Dato og deltagere:</b>	
<b>Hvad talte vi om, og hvilke aftaler indgik vi?</b>	
<b>Hvornår og hvordan følger vi op?</b>	

Skemaet opbevares af begge parter og lægges i Personalemappen.