



KØGE KOMMUNE

Seniorpolitik



November 2023
Køge Kommune



Seniorpolitik

I Køge Kommune ønsker vi, at vores medarbejdere oplever vores arbejdsplads som en attraktiv arbejdsplads, hvor man har lyst til at blive. Vi stræber efter at skabe de mest optimale rammer for et fleksibelt arbejdsliv med respekt for kerneopgaven og den enkelte medarbejders ønsker og behov. Alle vores medarbejdere er værdifulde og afgørende for, at vi kan løse vores kerneopgaver til gavn for Køge Kommunes borgere – uanset alder og anciennitet.

Med en seniorpolitik vil vi sætte fokus på en styrket indsats i kommunen, der skal give vores nuværende seniormedarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere i Køge Kommune og tiltrække nye seniormedarbejdere. Det er vigtigt, at vores seniormedarbejdere ved, at vi værdsætter dem. De bidrager med vigtig faglig viden i løsningen af vores mange opgaver, og de har stor erfaring, der kommer Køge Kommune til gode. Derfor vil vi gerne have, at de har lyst til at arbejde her længere, og at de ved, at vi i Køge Kommune har en række seniorindsatser.

Vi tror på, at vi med forskellige, individuelt tilpassede løsninger kan imødekomme de behov, der opstår for vores seniormedarbejdere i den sidste del af deres arbejdsliv. Vi tror på anerkendelse af den enkelte seniormedarbejder, kulturen på arbejdspladsen, etablering af muligheder og såvel individuelt tilpassede ordninger som ordninger tilpasset grupper af seniorer alle er vigtige redskaber i indsatsen. Og vi håber på, at vi med de løsninger kan beholde vores seniormedarbejdere endnu længere.

Formålet med Køge Kommunes seniorpolitik er at bidrage til:

- At Køge Kommune er en attraktiv arbejdsplads, som både kan fastholde og tiltrække kompetente og motiverede seniormedarbejdere.
- At vores medarbejdere kan forblive en aktiv, kvalificeret og efterspurgt arbejdskraft gennem hele arbejdslivet.
- At understøtte den gode dialog mellem leder og medarbejder om, hvad der kan få medarbejderen til at blive længere.
- At inspirere til muligheder og løsninger, der kan bidrage til, at vores seniormedarbejdere i Køge Kommune ønsker og har mulighed for at blive længere på vores arbejdsplads.
- At understøtte den gode dialog på arbejdspladser og i ledelsesgrupper om, hvad der kendetegner det gode seniorarbejdsliv.

Køge Kommunes seniorpolitik står ovenpå Rammeaftalen om seniorpolitik, Køge Kommunes personalepolitiske grundlag og Strategi for fastholdelse og rekruttering.

Seniorsamtalen

En god dialog mellem leder og seniormedarbejder er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdslev. Derfor tilbydes alle medarbejdere den første seniorsamtale i det år, de fylder 55 år og herefter en gang årligt. Samtalen kan finde sted i forlængelse af MUS men kan også holdes adskilt fra MUS. Der er alene tale om et tilbud, som den enkelte medarbejder kan vælge at takke nej til.

Formålet med seniorsamtalen er, at leder og medarbejder i rette tid sætter fokus på medarbejderens ønsker, behov og forventninger for at kunne fastholde medarbejderen i længere tid.

Køge Kommune stiller en samtaleguide og et inspirationskatalog til rådighed, som leder og medarbejder kan bruge ved seniorsamtalen. Gennem disse redskaber kan leder og medarbejder få hjælp til samtalens indhold og hvilke seniorindsatser, der kan arbejdes med.

Eksempler på indsatser kan være: hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, større egen-planlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, kompetenceudviklingsforløb, job- og opgaveskifte, løntillæg mm. Det er afgørende for den vellykkede indsats, at det konkrete tiltag, der tilbydes medarbejderen, understøtter både medarbejderens individuelle behov som arbejdspladsens behov.

Tillidsrepræsentanten kan deltage i seniorsamtalen, hvis medarbejderen ønsker det.

Giv processen tid

At tage den første snak om, hvad en seniormedarbejder har af ønsker for sit fremtidige arbejdsliv, er ikke altid ensbetydende med i samme snak at kunne konkludere, hvad der skal ske. Seniorsamtalen kan derfor i nogle tilfælde blot være en indledende drøftelse, mens det i andre tilfælde kan munde ud i konkrete aftaler og ændrede arbejdsvilkår. Det er vigtigt, at seniorindsatsen sættes ind på det tidspunkt, hvor den opfattes som relevant for både den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen.

Husk at fortsætte dialogen løbende med medarbejderen om hans/hendes trivsel og eventuelle ønsker til og behov for ændringer. Selvom den første seniorsamtale måske ikke munder ud i konkrete behov eller ønsker for nuværende, kan det sagtens komme hen ad vejen. Det har medarbejderen et ansvar for at fortælle, og lederen et ansvar for at lytte til.



Et fælles anliggende på arbejdspladsen

I Køge Kommune ser vi det som et fælles anliggende at have fokus på fastholdelse og et godt og langt arbejdsliv. Vi ønsker en åben dialog og opfordrer til, at I på arbejdspladserne taler om forskellige elementer, der omhandler et godt seniorarbejdsliv. Det kan bl.a. være:

- Hvorfor er det vigtigt at tale om seniorer?
- Hvad kendetegner det gode seniorarbejdsliv for jer?
- Hvordan kan I hver især bidrage til det gode seniorarbejdsliv for jer selv og for jeres kollegaer?
- Er der særlige opgaver, som giver mening at tage eller afgive, når man når senioralderen?

Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og i dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Tillidsrepræsentanten og lederen bør derfor samarbejde om at indfri Køge Kommunes seniorpolitik.

Udover de lokale drøftelser, ønsker vi i Køge Kommune at videndele med hinanden. Vi opfordrer derfor også leder- og chefgrupper til løbende at drøfte arbejdet og erfaringerne med seniorinitiativer.

Endelig opfordrer vi til åbenhed omkring hvilke aftaler, der er indgået med seniormedarbejdere, så der er gennemsigtighed omkring det og en fælles forståelse af, hvad det betyder for seniormedarbejderen, kollegaerne og opgaveløsningen på arbejdspladsen.

