



FREDESBORG  
KOMMUNE

# Et godt seniorarbejdsliv

Inspiration og information om seniortiltag



# Velkommen til inspirationskataloget


Her kan både ledere og medarbejdere finde inspiration og information om, forskellige seniortiltag og aftaler, som bruges på andre arbejdspladser for at give seniorer lyst og mulighed for at blive længere.

Inspirationskataloget har eksempler på forskellige seniortiltag og aftaler, samt en oversigt med muligheder.





Opgaver



Tid



Rammer

## Eksempler på løsninger

# Eksempler på løsninger

Her kan du finde en oversigt med eksempler på mulige løsninger, der kan bruges i aftaler med seniorer for at give dem lyst og muligheder for at blive længere.



## Opgaver

- 1 Nye opgaver**  
I har muligheden for at tale om at få nye opgaver eller flere af en bestemt slags opgaver. Det kan være i en kort prøveperiode og senere gøres permanent.
- 2 Hjemmearbejde**  
I kan drøfte muligheden for at arbejde hjemmefra og eventuelt hvilke udvalgte opgaver, der egner sig til det.
- 3 Kompetenceudvikling**  
Sammen kan I undersøge muligheder for at blive dygtigere på bestemte områder, fx på videreuddannelse, faglige fællesskaber eller kurser.
- 4 Jobrotation og sporskifte**  
Hvis der er ønske og muligheder for det, kan I drøfte muligheden for i en kortere eller længere periode at skifte til en anden stilling eller et andet område i jeres kommune.



## Rammer

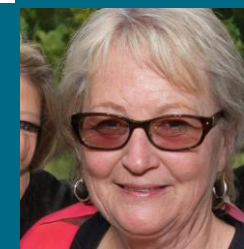
- 1 Udstyr og hjælpemidler**  
I har mulighed for at tale om udstyr, som kan hjælpe med at løse opgaverne i hverdagen. I kan tale om bestemte opgaver, som er udfordrende, og se om der findes udstyr eller hjælpemidler, der kan støtte i disse opgaver. Lederen kan rette henvendelse til HR om finansieringsmuligheder.
- 2 Fysisk belastende opgaver**  
I kan tale om, hvordan de fysiske rammer på arbejdspladsen kan ændres eller justeres. Overvej eksempelvis muligheden for at gå op ad færre trapper, lave færre løft eller få en mere praktisk og kort rute.
- 3 Mindre eller mere personaleansvar**  
Har du personaleansvar kan du drøfte med din leder om omfanget stadig er passende eller om du ønsker at få mere eller mindre personale ansvar.



## Tid

- 1 Fleksibel tid**  
I har mulighed for at drøfte fleksibilitet, eksempelvis at placere timer eller opgaver på andre tidspunkter på dagen eller ugen.
- 2 Orlov**  
I kan drøfte muligheden for orlov i løbet af året i forbindelse med ferie, mere tid til familien eller andet.
- 3 Ned i tid**  
I kan drøfte muligheden for at gå ned i arbejdstid enten i en kortere periode, på bestemte tider af året eller permanent.
- 4 Bedre tid**  
Overvej sammen, om medarbejderens situation giver anledning til færre opgaver i alt, flere opgaver uden tidsfrister eller at få bedre tid til eksisterende opgaver.





## Eksempler på aftaler

## Dagvagter og bedre belysning



**Anette 57 år, social- og sundhedsassistent**

”Jeg syntes, at det var meget sårbart at skulle åbne op om, at mine øjne er ved at blive trætte, men Mikkel tog godt imod det, og vi kunne finde en løsning”.

### Situation

Anette har med alderen fået dårligt syn og har derfor svært ved at arbejde i mørke og tage aftenvagter i vinterhalvåret.

### Løsning

Anette får mulighed for at få dagvagter i vinterhalvåret, mens hun i sommerhalvåret fortsætter med også at tage aftenvagter.

”Anette og jeg drøftede flere forskellige løsninger, men vi blev enige om, at dette var den bedste for hende. Jeg er glad for, at Anette kom til mig med problemet, for vi vil jo gerne fortsat have Anette som kollega”.

- Mikkel, Anettes leder

## Fritagelse fra gårdvagter



**Liselotte 67 år, lærer**

”Det forværrede min gigt, når jeg skulle ud i kulden. Efter at være blevet fritaget fra gårdvagter, kan jeg i stedet bruge den tid på forberedelse og komme gennem dagen, uden at min gigt plager mig”.

### Situation

Liselotte er plaget af gigt, som blusser op om vinteren, og når hun udsættes for kulde.

### Løsning

Liselotte bliver fritaget for gårdvagter og udendørs arbejde – fx udendørs turudflugter i vinterperioden.

”Vi fandt en fin løsning, hvor tjansen som gårdvagt kunne overgå til en af Liselottes kolleger, som sætter pris på også at få lidt frisk luft i løbet af dagen”.

- Anja, Liselottes leder

## Bedre mulighed for koncentration



**Johnny 63 år, økonoma**

”Jeg bliver desværre nemmere og nemmere distraheret, når der er støj omkring mig. I køkkenet gør det ikke noget, men når jeg bestiller varerne hjem, er det klart nemmere nu, når jeg kan sidde et fredeligt sted”.

### Situation

Johnny har med alderen fået svært ved at bevare koncentrationen i længere tid af gangen – især på dage med mange forstyrrelser.

### Løsning

Johnny får mulighed for at benytte stille kontorlokaler eller tage hjem for at løse opgaver, som kræver fordybelse i længere tid.

”Johnny har godt styr på, hvordan man styrer et køkken. Hvis han skal bruge nogle mere stille rammer, mens han køber ind eller laver madplaner, så vil vi selvfølgelig gerne give ham det”.

- Carl-Johan, Johnnys leder

## Fokus på spidskompetencer



**Bente 61 år, bibliotekar**

”Jeg må indrømme, at jeg har sværere ved at følge med opgaverne, end da jeg startede. Nu har jeg lidt bedre tid, og jeg er glad for at kunne fokusere på de opgaver, som jeg også synes er fagligt mest spændende”.

### Situation

Bente oplever at blive stresset og har svært med at følge med arbejdsbyrden af opgaver, som ikke er inden for hendes spidskompetence. Hun tænker meget på arbejdet i sin fritid og har dårlig samvittighed over for sine kolleger.

### Løsning

Bente får mulighed for at fokusere på at løse opgaver inden for hendes spidskompetence. Hun overtager nogle af de opgaver fra sine kolleger, og de løser i stedet nogle af de opgaver, som ikke var Bentes spidskompetence.

”Bente har en stærk faglighed og er dygtig, så det giver kun god mening, at hun får lov at tage opgaverne inden for sit kerneområde”.

- Michael, Bentes leder

## Ny stol og varmevest



**Jannie 60 år, pædagog**

”Min ryg har fået det sværere med at komme ned og op fra gulvet, når vi leger med børnene. Det hjælper den nye stol på, fordi den lader mig køre helt ned i børnehøjde og op igen”.

### Situation

Jannie har svært ved at komme helt ned på gulvet til børnene og er med alderen blevet mere kuldeskær og fryser oftere.

### Løsning

Jannie får en særlig stol med fjeder, som hjælper hende op og ned, og hun bliver tilbudt en varmevest, hun kan bruge både inde og ude, når hun fryser.

”Det er vigtigt, at Jannie ikke anstrenger sin krop for meget, når hun leger med børnene. Vi vil jo gerne have, at hun kan blive her mange år endnu.

- Niels, Jannies leder

## Mere undervisning



**Mick 69 år, lærer**

”Jeg har også et ansvar for, at eleverne fik en god overgang til deres nye klasselærer, så derfor deltes vi om klassen frem til sommerferien. Det lykkedes godt, og nu kan jeg fokusere på at undervise.”

### Situation

Mick er træt af det ansvar og den forældrekontakt, der følger med at være klasselærer. Han vil gerne kunne fokusere på at undervise eleverne og have færre administrative opgaver.

### Løsning

Mick deler sin rolle som klasselærer med en anden kollega indtil skoleårets slutning og bliver fritaget fra at deltage i skolehjem-samtaler. I stedet får han flere undervisningstimer med eleverne på klassetrinnet. Efter skoleårets slutning overtager kollegaen hele klasselæreransvaret.

”Vi fandt en løsning, hvor Mick og en af vores yngre kolleger kunne deles om klasselæreransvaret resten af skoleåret. Der kunne Mick dele lidt af sin erfaring med kollegaen, så hun blev klædt på til opgaven”.

- Karla, Micks leder



## Skift til anden stilling



**Vibeke 58 år, pædagog**

”Jeg var glad for, at Christian tog sig tid til, at vi kunne finde en løsning, som er holdbar og virker godt for mig. Jeg var selv nervøs for at skifte fra vuggestuen, så jeg satte pris på at få en prøveperiode først”.

### Situation

Vibeke bliver i takt med alderen for træt i kroppen i vuggestue. Hun har tidligere hjulpet vuggestuebørnene i overgangen til den integrerede børnehave og overvejer derfor, om arbejdet i børnehaven vil være bedre for hende.

### Løsning

Vibeke laver en aftale med sin leder Christian om, at hun arbejder halvtid i vuggestuen og halvtid i børnehaven i en prøveperiode. Efter perioden vil Vibeke gerne fortsætte på fuldtid i børnehaven, og Christian har mulighed for at lade hende overtage en ledig stilling der.

”Det var vigtigt for mig, at Vibeke følte sig tryk til at kunne åbne op, og vi kunne fokusere på at forstå, hvad hendes udfordring var, og hvordan den kom til udtryk. Det var afgørende for, at vi også kunne finde den rigtige løsning sammen”.

- Christian, Vibekes leder

## Mulighed for at lære fra sig



**Lene 59 år, lærer**

”Jeg var rigtig glad for at kunne fokusere mere på at lære fra mig til de nye lærere, som kom fra seminaret. Og det vigtigste var måske, at der ikke blev kigget skævt til, at man var på nedsat tid eller andre opgaver”.

### Situation

Lene vil gerne kunne bruge mere tid med sine forældre og sine fritidsinteresser, og når hun er på arbejde, vil hun gerne fokusere mere på at lære fra sig til sine nyuddannede kolleger.

### Løsning

Til sin MUS fortæller Lene sin leder, at hun ønsker at gå ned i tid, og sammen med HR og TR indgår de en aftale, hvor Lene får fri om fredagen, delvist finansieret af sine feriedage, så hun nemmere kan besøge sine forældre. Samtidig bliver en del af hendes konfrontationstimer lavet om til mentortimer, som hun har sammen med sine nyuddannede kolleger.

”Jeg var glad for, at Lene i god tid sagde, at hun ville gå ned i tid, så jeg kunne planlægge undervisningen efter det. Og det var en selvfølge, at Lene kunne få lov til at dele ud af sine manges års erfaring til de nye lærer, som kommer til skolen”.

- Herman, Lenes leder

## Tilbage til kerneopgaverne



**Michael 65 år, sygeplejerske**

”Efter mange år i faget ville jeg gerne tilbage til menneskene. Det var derfor, jeg i første omgang blev sygeplejerske – fordi jeg ville hjælpe folk. Det synes jeg, jeg gør bedst, ved at være tæt på dem”.

### Situation

Michael synes, at han efter mange år i kommunen er kommet for langt væk fra sine kerneopgaver. Han vil gerne bruge mindre tid med administrative opgaver foran computeren og mere tid sammen med borgerne.

### Løsning

Michaels leder kontakter en anden kollega, som med alderen har vist ønske om mere stillesiddende arbejde. I fællesskab bliver Michaels leder, Michael og kollegaen enige om, at kollegaen overtager en del af Michaels administrative opgaver, mens Michael overtager dele kollegaens borgerkontakt.

”Jeg synes, vi fandt en god løsning til Michael, som faktisk slår to fluer med ét smæk. Både Michael og hans kollega er dygtige til deres arbejde, og nu bliver det forhåbentlig nemmere for os at få dem til at blive her på arbejdspladsen lidt længere”.

- Troels, Michaels leder

## Bedre balance mellem opgaverne



**Lene 59 år, sekretariatsmedarbejder**

”Det er godt, at vi kan snakke om det i stedet for at sidde og putte med det. Jeg er glad for at gå på arbejde, og har fået luft igen”.

### Situation

Lene har ikke overskud til at arbejde med fuldt drøn på ved større arrangementer og projekter, som hun er vant til at følge helt til dørs. Lene oplever, at det slider på fysikken.

### Løsning

Lene har fået en anden, mere tilbagetrukket rolle ved arrangementer, hvor hendes kompetencer nu kommer i spil som sparringspartner. Hun har færre fysiske opgaver som kommunens repræsentant og flere administrative opgaver.

”Jeg er glad for at Lene kom til mig, så vi sammen kunne finde en god løsning for Lene og for afdelingen. For Lene har så mange kvalifikationer som vi gerne vil gøre brug af mange år endnu. Lene hjælper samtidig også med at få oplært en ny kollega i opgaverne

- Marianne, Lenes leder



FREDESBORG  
KOMMUNE



**Muligheder for dig som senior**

# Hvilke muligheder har du som senior?



## Seniorliv i PUS

Som senior har du ret til at blive tilbudt en seniorsamtale sammen med din leder, hvor I sætter ord på, hvordan I ser resten af dit arbejdsliv, og hvad der skal til for at give dig lyst til at fortsætte på arbejdspladsen.

I Fredensborg Kommune er seniorsamtalen en del af PUS og din leder vil berøre emnet, det år, hvor du modtager seniordage. Du kan godt undlade at tale om seniorliv, hvis du ikke synes, det er relevant at tale om endnu.



## Seniorordninger

Som senior kan du sammen med din leder drøfte muligheden for at benytte dig af en seniorordning.

Ordningerne giver din leder og dig nogle muligheder for sammen at tilpasse din fremtid på arbejdspladsen, så den passer bedst muligt til dig.

Du kan også spørge din tillidsrepræsentant om de forskellige muligheder, eller læse mere i Vejledning til Rammeaftale om seniorpolitik.



## Seniordage

Som senior har du hvert år ret til et antal seniordage. Det er din overenskomst, som er afgørende for hvor mange seniordage, du har til rådighed og fra hvilken alder.

Sammen med din leder aftaler I, hvordan du bruger dine seniordage.

Seniordagene kan bruges som frihed eller udbetales som løn.

En senioraftale kan være en aftale om fx kompetenceudvikling, ændret sammensætning af arbejdsopgaver eller nedsat tid. Aftalen kan være tidsbegrænset eller permanent.





Forberedelse til samtalen om seniorliv



## Samtalen - lederens forberedelse

Som leder skal du være opmærksom på at pensionsovervejelser ofte er en meget privat ting, spørg derfor respektfuldt og ind, men understreg også vigtigheden af, at I kan tale åbent om det.

Forud for samtalen kan det være en god idé at have afklaret og tænkt over:

- Bliver medarbejderens erfaring og faglige potentiale tilstrækkeligt forløst? Kan jeg give medarbejderen bedre mulighed for at komme i spil fagligt?
- Hvilke konkrete muligheder for fleksibilitet kan jeg tilbyde? (Overvej modeller for fleksibilitet, gå op/ned i tid, op/ned i ansvar, nye arbejdsopgaver, ny placering på arbejdspladsen etc.)
- Er der konkrete muligheder for efter- og videreuddannelse, som kunne være relevante for medarbejderen?

En senioraftale kan være en aftale om fx kompetenceudvikling, ændret sammensætning af arbejdsopgaver eller nedsat tid med fuld pensionsindbetaling. Aftalen kan være permanent eller tidsbegrænset.

Kontakt Personalejuridisk Team for at drøfte rammerne og altid, når du vil lave en formel aftale.

## Seniorliv - medarbejderens forberedelse

Spørgsmålene nedenfor er tænkt som en støtte til dig, der er begyndt at overveje de sidste år af dit arbejdsliv og overgangen til din pensionisttilværelse. De hjælper dig med at overveje ting i dit arbejdsliv og tage stilling til, om der er noget, der skal ændres.

Det er dit private værktøj, men kan også bruges som en hjælp, når du skal til PUS og tale om seniorliv. Selvom det kan være vanskeligt at tale om alder, er det en god idé at have en dialog om seniorliv og pensionsplaner.

Samtalen med din leder drejer sig om, hvordan I sammen kan finde fælles løsninger for den sidste del af dit arbejdsliv. Du kan forberede dig til samtalen ved at se på spørgsmålene i spørgerammen.

- Er der noget, som er blevet sværere eller lettere i dit arbejde med alderen?
- Hvor længe regner du med at forsætte, hvis det kun stod til dig?
- Hvordan ville du indrette den sidste del af dit arbejdsliv, hvis det kun stod til dig?
- Hvem har du brugt at inddrage i processen og beslutningerne? (ægtefælle, samlever, kollega, tillidsrepræsentant, leder).