

# Senior

## **Baggrund for politikken**

Silkeborg Kommunes seniorpolitik bygger på fastholdelse og udvikling – ikke på afvikling.

Ældre medarbejdere med stor erfaring og viden, er et vigtigt aktiv som kommunen ikke kan undvære.

Gennemsnitsalderen stiger i flere afdelinger og på flere arbejdssteder. Det betyder at vi de kommende år må sige farvel til mange gode medarbejdere på grund af alder.

Samtidig bliver ungdomsårgangene mindre og mindre, hvorfor det kan blive vanskeligt i fremtiden, at rekruttere tilstrækkelige mange unge.

Seniorpolitikken kan hjælpe Silkeborg Kommune med generationsskiftet, ved at flere ældre medarbejdere får lyst til at fortsætte i jobbet og udskyde pensionstidspunktet.

## **Formål**

Denne politik bygger på fastholdelse og udvikling – ikke afvikling. Den skal være til gavn for den enkelte medarbejder – og den skal hjælpe Silkeborg Kommune som arbejdsplads.

Det er vigtigt at denne politik er et tilbud, ikke et pres. Der skal være mulighed for personlig og faglig udvikling i hele ansættelsesforløbet – også i de sidste år.

Det skal være legalt at snakke vilkår som senior - uanset om det omhandler et ønske om mindre ansvar, kortere arbejdstid eller måske et ønske om jobskifte.

Desuden kan seniorpolitikken være med til at skabe en nemmere overgang til tilværelsen som efterløkker eller pensionist.

Seniorpolitikken skal derfor udvikle, fastholde og give mulighed for nedtrapning og dermed sikre en værdig afslutning på arbejdsforholdet.

## **Seniorsamtale**

Når medarbejderen er fyldt 60 år indgår en seniorsamtale som en naturlig del af medarbejdersamtalen (MUS).

Elementer der kan indgå i samtalen kan være:

- Forventninger til hinanden
- Arbejdsopgaver
- Uddannelses- og udviklingsønsker
- Nye arbejdsmæssige udfordringer

- Nedsat arbejdstid
- Mindre belastende arbejdsopgaver og -vilkår
- Karriereændringer

Både leder og medarbejder kan tage initiativ til seniorsamtalen. Det er op til medarbejderen, om samtalen skal tages under medarbejdersamtalen, eller udskydes til et senere tidspunkt.

### **Individuelle aftaler**

Den seniorpolitiske rammeaftale mellem KL og KTO, kan danne grundlag for individuelle senioraftaler i de enkelte afdelinger og stabe. [Her kan du finde senioraftalen.](#)

I tilknytning til den centrale rammeaftale er der mellem Silkeborg Kommune og de faglige organisationer indgået en lokalaftale ([link](#)), hvorefter medarbejderne, som led i en senioraftale, kan søge om nedsættelse af arbejdstiden med delvis lønkomensation.

### **Afslutning**

Det skal være naturligt at snakke alder og arbejde. Dialogen mellem arbejdsstedet og medarbejderen kan give den enkelte indflydelse på forløbet af de sidste arbejdsår.

Seniorpolitikken kan medvirke til, at medarbejderen tænker lidt fremad og dermed selv medvirker til præge de sidste år af arbejdslivet.