

Albertslund Kommune

Retningslinje for Seniorindsatser

Aftalt i KommuneMED, den 30. april 2025

Formål

Albertslund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for alle gennem hele arbejdslivet.

Retningslinjen skal bidrage til, at forebygge vanskeligheder med tiltrækning og tilknytning af medarbejderes ekspertviden, erfaringer og kompetencer, samt til at sikre mulighed for faglig udvikling og spændende jobs til seniormedarbejdere.

Målgruppe

Seniorer ansat i Albertslund Kommune

Rammeaftalen for seniorer fastsætter ikke nogen aldersgrænse for, hvornår man er senior. Der kan dog fremgå alderskrav i de beskrevne typer af seniorordninger.

Lovgivning

Rammeaftale om Seniorpolitik

Rammeaftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse

Retningslinje for Seniorindsatser i Albertslund Kommune

I Albertslund Kommune ønsker vi at bevare og gøre brug af viden og relevante kompetencer hos medarbejderne i så lang tid som muligt, uanset alder. Den seniorpolitiske dagsorden bør tænkes ind i en generel opmærksomhed, på de forskellige livsfaser medarbejderne kan være i.

Albertslund Kommune skal være kendetegnet ved et arbejdsmiljø og en kultur, der giver plads til og respekterer alle medarbejdere uanset alder.

Af vores personalepolitiske målsætninger¹ fremgår det, at:

- Mangfoldighed i køn, alder og etnisk oprindelse skal understøtte en bedre varetagelse af opgaverne og levering af ydelse til borgerne
- Medarbejderne skal have mulighed for at udvikle sig på nye områder gennem hele arbejdslivet, uanset alder
- Velkvalificerede seniormedarbejdere skal understøttes i at have lyst og overskud til at blive på arbejdspladsen, så den viden, faglige indsigt og livserfaring, medarbejderen har, fortsat kan blive til gavn for den enkelte arbejdsplads

Medarbejdere med et langt arbejdsliv bag sig har erfaringer og kompetencer, som både alene og i samspil med kollegaer, kan være værdifulde for arbejdspladsen.

Seniormedarbejdere spiller en vigtig rolle på vores arbejdspladser, når vi er i stand til at bruge den viden og erfaring disse medarbejdere har, til for eksempel at understøtte opgaveløsningen, det gode

¹ Se Bilag K i den lokale MED-aftale for Albertslund Kommune

arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde til gavn for arbejdspladsen. Det kan for eksempel ske ved, at seniormedarbejdere bidrager med viden, gode råd og tips, arbejds- og livserfaringer til yngre eller nye medarbejdere, der enten skal i gang, eller videre, med deres arbejdsliv.

Det bedste seniorarbejdsliv understøtter vi ved at:

- Have en løbende dialog om seniorindsatser og individuelle muligheder
- Arbejde for at det bliver naturligt at tale om seniorarbejdslivet, frem for at dette er et tabubelagt emne
- Bestræbe os på at arbejdslivet kan afsluttes på en god måde, og den ansatte kan komme fra arbejdspladsen med værdighed
- Behandle ansatte ens. Dette skal ikke forstås som, at alle får præcis samme behandling og/eller muligheder, men ved at anerkende den enkeltes unikke behov, viden og kompetencer og vurdere mulighederne her ud fra

Seniorsamtaler i Albertslund

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at seniormedarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale.

KommuneMED har den 5. februar 2024 besluttet, at seniorsamtaler skal være et tilbud, der aktivt skal fravælges af medarbejderen.

Anbefalingen er, at samtalen tilbydes til medarbejderen så tidligt, at medarbejderen

- Stadig oplever arbejdsglæde, har et stort engagement og et ønske om at forblive på arbejdspladsen
- Endnu ikke er blevet fastlåst i tanken om, at han/hun er nødt til at stoppe med arbejdet før, eller på tidspunktet for pensionsalderen, for eksempel på grund af for stort arbejdspress eller nedslidning

På denne baggrund har KommuneMED den 5. februar 2025 besluttet, at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale, når de når en alder af 52 år. Hvis medarbejderen vælger ikke at deltage i seniorsamtalen som 52-årig, vil tilbuddet igen blive givet, når de fylder 55 år.

Initiativet til indkaldelse til ovennævnte samtale(r) ligger hos lederen. Medarbejderen har dog altid mulighed for at bede om en seniorsamtale med lederen.

Seniorsamtalen indarbejdes i MUS, LUS og GRUS koncepterne, så der kommer en tydelig sammenhæng og helhed mellem seniorsamtalen og MUS, LUS og GRUS.

Seniorordninger

Rammeaftalen giver mulighed for at indgå aftale om

- Seniorstillinger
- Generationsskifteordninger og
- Fastholdelses- og fratrædelsesordninger

Samt forslag til andre former for seniorpolitiske indsatser.

Senioraftaler indgås som udgangspunkt for 2 år ad gangen. Da kommunen har decentral lønsumsstyring, finansieres aftalerne lokalt.

Kompetencefordelingen i personalesager

Albertslund Kommunes aftale om [Kompetencefordelingen i personalesager](#) omfatter også indgåelse af eventuelle aftaler om seniorordning.

Denne retningslinje følger den til enhver tid gældende Rammeaftale om seniorpolitik. For uddybning af de enkelte typer seniorordninger henvises der derfor til denne.

Evaluering

Retningslinje evalueres, når en af parterne i KommuneMED måtte ønske det.