



SENIOR OG STADIG PÅ VEJ I ARBEJDSLIVET

– INITIATIVER OG MULIGHEDER TIL EN GOD SENKARRIERE

BØRN OG UNGE
Århus Kommune

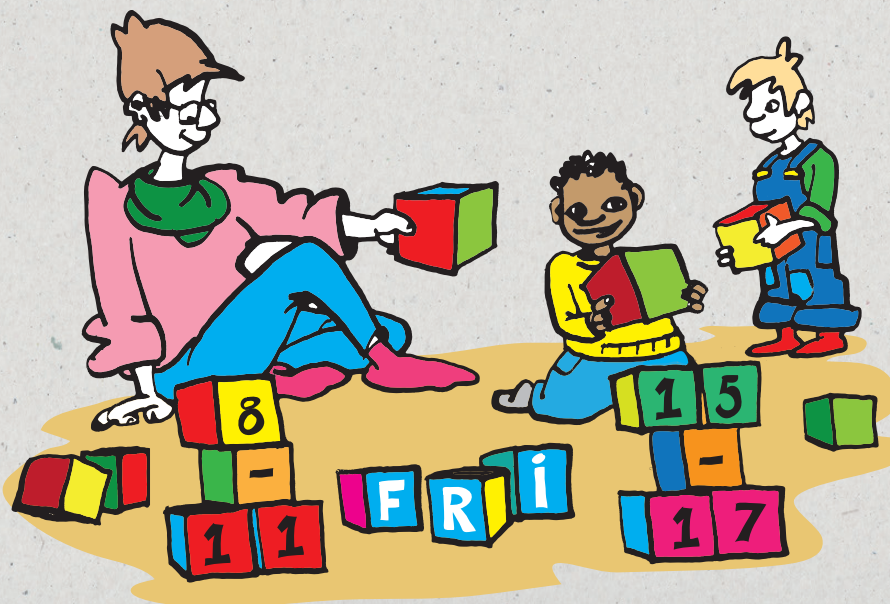


INDLEDNING

Denne pjece er til dig, som er leder i Børn og Unge, og som står overfor den sidste del af din karriere. I pjecen får du nogle ideer til, hvordan du kan forene dit seniorliv med dit arbejdsliv, så du kan blive længst muligt på din arbejdsplads. Hvad enten du står på tærsklen til dine seniorår eller allerede er i dem, er du i besiddelse af en værdifuld viden og en god og solid livs- og erhvervs erfaring, der fortsat kan bidrage til at løfte kerneopgaven i Børn og Unge.

Går du med tanker omkring indretningen af dit fremtidige arbejdsliv eller en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, kan du bruge seniorsamtalen som afsæt for at tage en dialog med din leder om dine behov og den fremtidige tilrettelæggelse af dit arbejde. Som aktiv senior på arbejdsmarkedet er der flere muligheder for, at du fortsat kan være på vej i dit arbejdsliv.

Pjecen er udarbejdet af Børn og Unge og BUPL Århus.



SENIORSAMTALE – EN ÅBEN DIALOG OM DINE ØNSKER OG FORVENTNINGER TIL DIT ARBEJDSLIV

Formålet med en seniorsamtale er, at der i god tid sættes fokus på, hvilke ønsker og forventninger du har til den resterende tid på arbejdsmarkedet. Der er ingen retningslinjer for, hvilken alder man som medarbejder skal have, når man tilbydes en seniorsamtale, og indholdet i samtalen er ikke fastlagt på forhånd. Seniorsamtalen er en oplagt anledning til, at du sammen med din leder får en dialog om tilrettelæggelsen af dine arbejdsopgaver i et fastholdelsesperspektiv.

Din leder skal sørge for, at seniorsamtalen altid gennemføres med omtanke og med en klar positiv tilgang om at fastholde dig i job. Omvendt forventes du også at forholde dig åben overfor de initiativer og forslag, som kommer frem i samtalen. Som medarbejder vælger du selv, om du vil benytte dig af muligheden for en seniorsamtale. Takker du ja, kan en seniorsamtale f.eks. inkluderes i en medarbejdersamtale (MUS). Det lokale MED-udvalg kan fastsætte retningslinjer for seniorsamtalen i forhold til alder og indhold.

Her er nogle overvejelser du kan gøre dig, inden en seniorsamtale:

- Hvilke overvejelser har du gjort dig om dit nuværende job fremadrettet?
- Hvad giver dig arbejdsglæde?
- Hvad satser du på i forhold til personlig og faglig udvikling?
- Hvilke overvejelser har du gjort dig om balancen mellem dit nuværende arbejdsliv og dit øvrige liv?



DINE FREMTIDIGE ARBEJDSOPGAVER OG ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

I en seniorsamtale vil det være naturligt at komme ind på dine ønsker til dine fremtidige arbejdsopgaver og den fremadrettede tilrettelæggelse af dit arbejde. Både du og din leder skal forinden en seniorsamtale overveje, hvordan jobbet bedst kan skræddersyes, så det passer dig i seniorårerne. Som medarbejder kan du overveje, om der f.eks. er nogle opgaver, du gerne vil have flere af eller helt slippe for? Er tilrettelæggelsen af dit arbejde tilfredsstillende, eller har du behov for mere fleksibilitet? Det vil være individuelt, hvad der er behov for, men for at sætte dine tanker i gang kommer her nogle eksempler til inspiration.

REDUKTION AF ADMINISTRATIVE OPGAVER

Katrine er 59 år. Hun har været pædagogisk leder de seneste 18 år. Hun nævner i sin seniorsamtale, at hun synes, det er svært at finde energien til at sætte sig ind i de nye it-løsninger, der hele tiden forandrer den måde de administrative opgaver skal indberettes på. Katrine vil gerne, at mængden af administrative opgaver reduceres. Det er hendes leder lydhør overfor. De finder sammen frem til en løsning, hvor dagtilbuddets administrative medarbejder kommer i institutionen 2 timer ugentligt for dels at svare på spørgsmål fra medarbejdere samt for at løse nogle af de administrative opgaver.

BØRNETIMER BLEV ERSTATTET AF ANDRE ARBEJDSOPGAVER

Søren har været pædagogisk leder i 33 år. Han mærker tydeligt, hvordan jobbet har forandret sig igennem årene. Søren nævner i sin seniorsamtale, at han stadig er glad for at være leder, men han synes efterhånden, at det volder problemer at have børnetimer. Søren har derfor et ønske om ikke længere at skulle have faste timer i det pædagogiske arbejde. Han oplever det som fysisk hårdt og krævende. Dagtilbudslederen tilbyder Søren, at han bliver frigjort fra sine børnetimer. I stedet skal han varetage tværgående opgaver som f.eks. at være sekretær for dagtilbudsbestyrelsen, at være mentor for nye pædagogiske ledere mv.

TID TIL LEDELSESOPGAVEN

Line er netop fyldt 60 år. Hun har været leder i 24 år. Først var hun leder af en integreret institution, og nu er hun fritidspædagogisk leder i en skolefritidsordning (SFO). Da Line startede var de tre ledere i SFOen men i takt med, at de to andre ledere er fratrådt, har Line fået flere ledelsestimer. Foruden tiden til ledelse er Line også klassepædagog, og hun deltager i SFOens morgenåbning. Line mærker, at det er svært at få overblik over alle hendes opgaver. De mange forventninger til hende gør, at hendes arbejdsglæde forsvinder. Line ønsker at komme af med klassepædagogfunktionen, da hun synes opgaven er svær at forene med ledelsesopgaven. SFO-lederen og Line bliver enige om, at Line fra næste skoleår skal frigøres fra klassepædagogfunktionen. I stedet får hun en vejlederrolle overfor lærere og pædagoger i forhold til forældresamarbejdet. Umiddelbart efter seniorsamtalen sætter SFO-lederen og Line sig ned. De kigger på Lines ledelsesopgaver og rammer og vilkår for at løse dem.

KOMPETENCEUDVIKLING – DYK NED I DINE INTERESSEOMRÅDER

Et andet emne, som kunne indgå i en seniorsamtale, er kompetenceudvikling. Selvom du befinder dig i din senkarriere, skal du fortsat vedligeholde og videreudvikle dine faglige kompetencer, så du kan løse dine opgaver på arbejdspladsen og forblive attraktiv på arbejdsmarkedet. Mulighederne er mange. Det kunne eksempelvis være, at du har lyst til at styrke dine IT-kompetencer, måske er du passioneret omkring personaleudvikling, eller måske har du lyst til at blive klogere på pædagogikken.

I samme ombæring er det også relevant at tage en snak med din leder omkring, hvad der ergonomisk skal til for, at du trives på arbejdspladsen. Jo ældre man bliver, jo større er sandsynligheden for, at der nogle helbredsmæssige småskavanker, som man skal tage hensyn til. På børn- og ungeområdet kan det være alt fra korrekt løft, aflastning i hverdagen vha. ergonomiske hjælpemidler til en god indretning af din arbejdsstation.



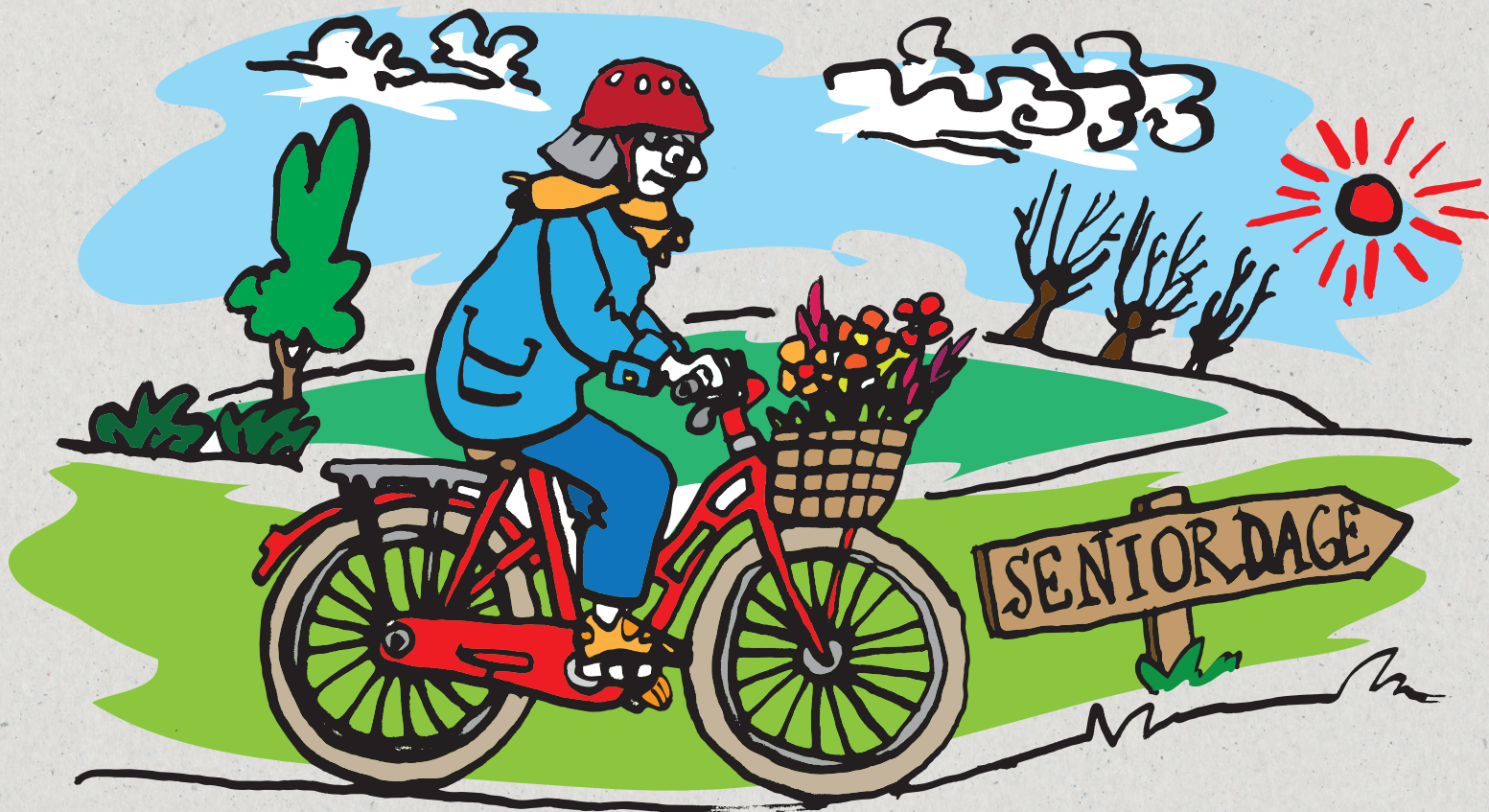
TAG EN SENIORDAG

Alle månedslønnede ledere har fra de er 58 år ret til et antal seniordage pr. kalenderår ifølge overenskomsten. Det er seniordage, som du efter eget ønske kan konvertere til enten bonus eller pension. Hensigten med seniodagene er at skabe aflastning i hverdagen. Dette skal også tilgodeses i tilrettelæggelsen af dagene.

Vælger du at afholde seniordagene, skal du sørge for at varsle dem så tidligt som muligt til din leder. Din leder skal imødekomme afviklingen af seniordagene på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer det. Det skal dog være muligt for dig at afholde seniordagene i løbet af året. En løsning kan være, at du sammen med din leder aftaler en kadence for, hvordan dagene skal afvikles hen over et kalenderår.

Du kan afholde seniordage som hele eller halve dag. Efter individuel aftale kan seniordagene også afholdes i timer. Dette giver mulighed for, at du kan anvende seniordagene som medfinansiering, hvis du ønsker at købe dig fri.





SENIORORDNING – EN MULIGHED FOR EKSTRA TID OG STØRRE FLEKSIBILITET I DIT ARBEJDE

En seniorordning kan være relevant for dig, hvis du gerne vil have nogle andre arbejdsvilkår f.eks. nedsat arbejdstid eller et andet jobindhold i den resterende del af dit arbejdsliv. Sammen med din faglige organisation og din leder har du mulighed for at lave en konkret aftale om én eller flere ændringer i din nuværende ansættelse, hvis forholdene på din arbejdsplads ændrer sig.

Det er det enkelte ansættelsessted som finansierer seniorordningerne.

SENIORSTILLINGER

For ledere, som er fyldt 52 år, kan der i samråd med din leder oprettes en seniorstilling. En seniorstilling kan både indgås som tidsubegrænsede aftaler og tidsbegrænsede aftaler. Får du en seniorstilling, bevarer du din nuværende pension.

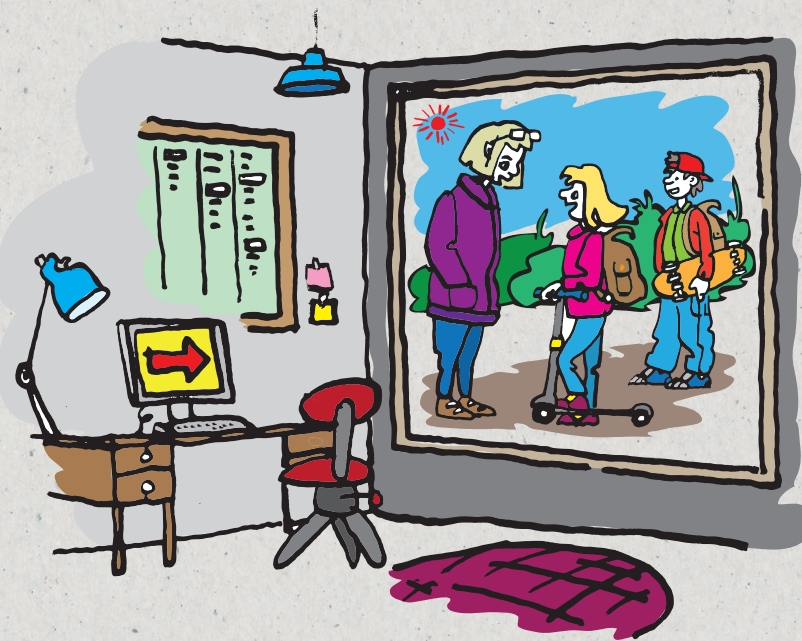
Ændringen ved at få en seniorstilling kan bestå i:

- Hel eller delvis bevarelse af løn i forbindelse med en lavere løn i seniorstillingen.
- Ekstra pensionsbidrag
- Nedgang i tid

Eksempel: En pædagogisk leder frigøres fra sit hidtidige ledelsesansvar og overgår til en stilling som pædagog med dertilhørende løn. Der kan aftales udligningstrin/tillæg, der aftrappes over en given periode. Medarbejderen bevarer sin pensionsindbetaling som leder.

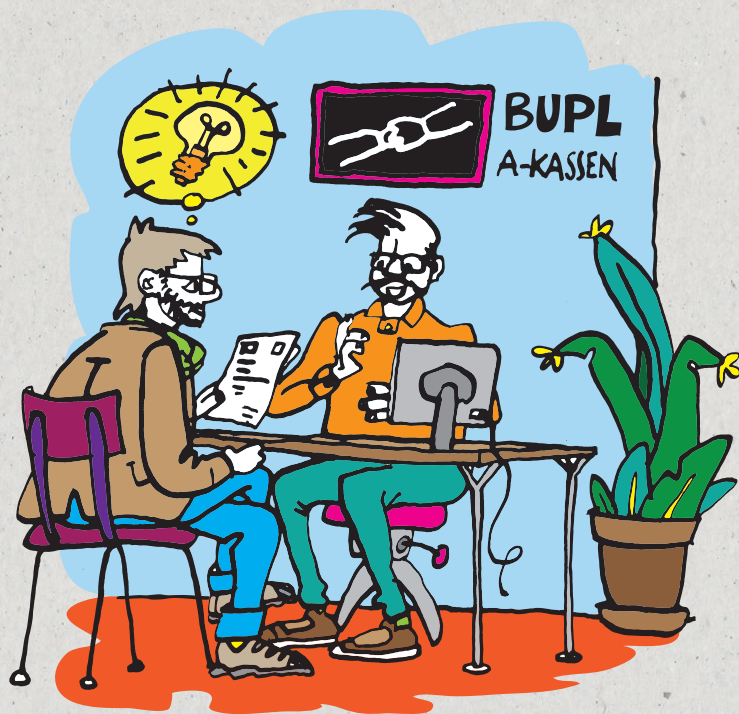
FLEKSIBEL EFTERLØN

Med fleksibel efterløn kan du kombinere efterløn med arbejde, så du får mulighed for at trække dig langsomt tilbage fra arbejdsmarkedet frem til folkepensionsalderen. Det er muligt at arbejde ubegrænset mod fradrag i efterlønnen. Dog skal du være opmærksom på, at hvis du indgår en aftale, hvor du får et lavere timeantal, får det betydning for din ferie fremadrettet. Det skyldes, at den resterende ferie afholdes i forhold til den nye beskæftigelsesgrad. Du bør altid kontakte din A-kasse for at høre om konsekvenserne for din efterløn, inden du indgår aftale om en seniorordning.



HVEM KAN HJÆLPE DIG?

Som medarbejder kan du få hjælp hos din lokale BUPL fagforening. De kan hjælpe dig med fortolkning af regler, eksempler og udregninger af f.eks. løn og pension i forbindelse med en seniorordning. Du kan finde yderligere oplysninger i 'Rammeaftale om seniorpolitik' (KL og Forhandlingsfællesskabet)



BUPL Århus

Kystvejen 17, 8000 Aarhus C

aarhus@bupl.dk

Fagforening: 35 46 56 50

A-kasse: 35 46 52 00

Som leder til en seniormedarbejder kan du få hjælp hos

Personale, Børn og Unge

Tlf. 21 16 30 06

personale@mbu.aarhus.dk