

Sammen om et arbejdsliv i balance

Livsfase- og seniorpolitik – Nordfyns Kommune

nordfyns kommune

Formål

Formålet med vores livsfase- og seniorpolitik er at skabe tydelige og trygge rammer for et arbejdsliv i både bevægelse og balance. Arbejdslivet forandrer sig over tid, og behov, ambitioner og livssituationer er forskellige. Samtidig bidrager forskellige livsfaser og erfaringer til en mangfoldig arbejdsplads, hvor vi lærer af hinanden og styrker opgaveløsningen sammen.

Med livsfase- og seniorpolitikken sætter vi retning for en fælles kultur, hvor dialog, ansvar og imødekommenhed danner grundlag for løsninger, der balancerer hensynet til den enkelte og fællesskabet omkring kerneopgaven. Målet er at understøtte et bæredygtigt arbejdsliv gennem hele arbejdslivet hos os.

Samtidig skal vi som organisation også kunne håndtere udfordringer omkring tiltrækning, tilknytning og trivsel.

Livsfase- og seniorpolitikken bidrager derfor til at sætte en tydelig ramme for dialogen om fleksibilitet i arbejdslivet med fokus på hensyntagen til kerneopgaven og den daglige drift.

Muligheder for tilpasninger i arbejdslivet er derfor ikke rettigheder, men beror altid på en konkret ledelsesmæssig vurdering i den enkelte situation og på den enkelte arbejdsplads.



Indholdsfortegnelse

Vores arbejdsplads	3
Fokus på den sene del af arbejdslivet	4
Et arbejdsliv hos os	5
Senkarriere og fortsat tilknytning	6
Rammeaftale om seniorpolitik	7
Grundprincipper i dialogen om livsfaser	8
Fælles ansvar i dialogen om livsfaser	9
Lederens ansvar	10
Medarbejderens ansvar	11

Vores arbejdsplads

En del af de muligheder, der kan understøtte fleksibilitet, følger allerede af overenskomsterne, blandt andet:

- Mulighed for udvidet barns sygedag.
- Anvendelse af fritvalgskonto (fra januar 2028), som kan give op til flere ekstra fridage.
- Plustid eller højere individuel arbejdstid.
- Sorgorlov.
- Orlov.

Disse muligheder kan indgå i dialogen mellem leder og medarbejder om tilpasninger i forskellige livsfaser.

Vores livsfase- og seniorpolitik skal:

- styrke tilknytningen til arbejdspladsen i forskellige livsfaser
- forebygge nedslidning og reducere unødigt fravær
- skabe klare rammer for dialog om behov og fleksibilitet
- bringe erfaring og kompetencer i spil længst muligt
- give ledere et sagligt og balanceret grundlag for vurderinger



nordfyns kommune

Fokus på den sene del af arbejdslivet

Som en del af vores livsfase- og seniorpolitik har vi et særligt fokus på den sene del af arbejdslivet. Vi ønsker at understøtte fortsat tilknytning og bringe erfaring og kompetencer i spil længst muligt.

Gennem tidlig dialog og planlagte løsninger vil vi skabe gode rammer for senkarriere og en værdig overgang, når arbejdslivet bevæger sig ind i en ny fase.

Med afsæt i personaleuniverset bygges videre på det fælles fundament, der kendetegner Nordfyns Kommune som arbejdsplads. Den tydeliggør, hvordan vi gennem dialog og fleksible løsninger – med afsæt i imødekommenhed og ansvarlighed – kan tage højde for forskellige livsfaser, samtidig med at vi løser kerneopgaven sammen.

Arbejdet hviler på vores værdier:

- Ordentlighed
- Troværdighed
- Åbenhed
- Synlighed

Samtidig understøtter politikken det løbende arbejde med arbejdsmiljø, sygefravær, kompetenceudvikling og mulighed for senioraftaler.

Livsfase- og seniorpolitikken suppleres af konkrete værktøjer og dialogguides, der understøtter både medarbejdere og ledere i at omsætte ordene til praksis.

Vores livsfase- og seniorpolitik er en integreret del af vores personaleunivers, herunder personalepolitikken *Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel*, og understøtter, at vores ambitioner omsættes til praksis i hverdagen.



nordfyns kommune

Et arbejdsliv hos os

Vi lægger vægt på:

1. en åben og grundig rekrutteringsproces
2. en god start gennem onboarding
3. løbende samtaler og feedback
4. balance mellem arbejdsliv og privatliv
5. læring, udvikling og mulighed for nye veje
6. et stærkt fællesskab og arbejdsglæde
7. en respektfuld afslutning, når vejene skilles

Hvad forstår vi ved livsfaser?

Livsfaser handler ikke om alder, men om livssituation, arbejdsevne og arbejdsglæde.

De fleste oplever perioder i arbejdslivet, hvor behov, overskud eller rammer ændrer sig. Det kan hænge sammen med familieforhold, helbred eller udviklingsønsker.

Livsfasehensyn kan derfor være relevante i alle dele af arbejdslivet hos os og skal håndteres med både imødekommenhed og ansvar.



Et arbejdsliv i Nordfyns Kommune rummer flere faser – fra tilknytning og onboarding til udvikling, fællesskab og afslutning.



Senkarriere og fortsat tilknytning

Den senere del af arbejdslivet rummer erfaring, faglig tyngde og relationel viden med stor betydning for opgaveløsningen.

I Nordfyns Kommune arbejder vi for at skabe rammer, der understøtter fortsat tilknytning og aktiv deltagelse så længe som muligt.

En planlagt og værdig overgang til næste fase kræver dialog i god tid.

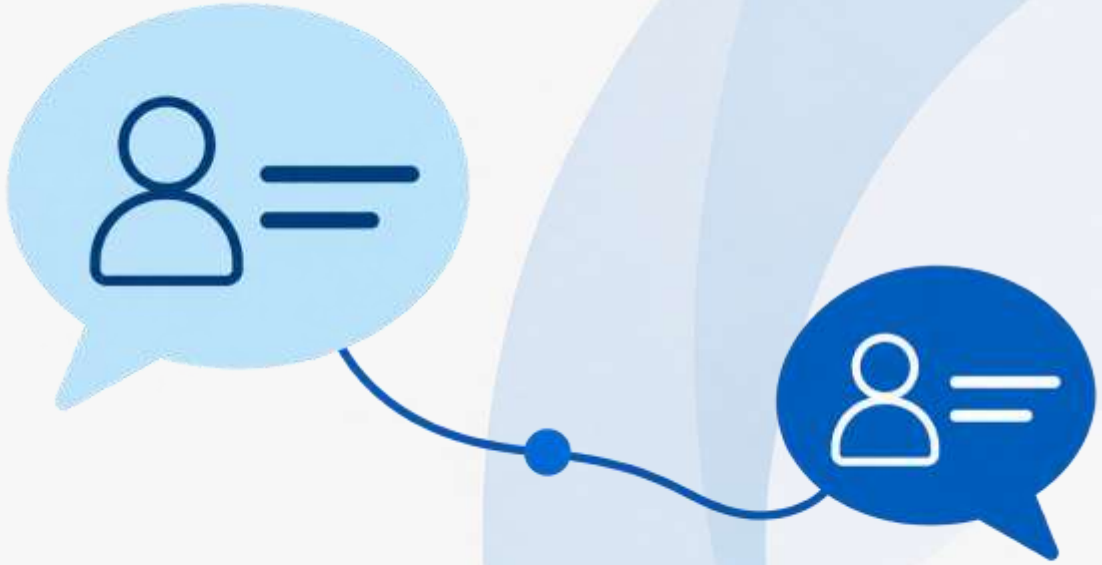
Tidlige og åbne samtaler kan styrke vidensoverdragelse, understøtte generationsskiftet og skabe løsninger, der giver mening for både den enkelte og arbejdspladsen.

Den sene karrierefase ser forskellig ud. For nogle handler det om fortsat udvikling og ansvar, for andre om justering af opgaver eller arbejdstid.

Hvornår tager man samtalen?

Dialog om senkarriere kan med fordel ske i god tid. Mange begynder at overveje den sidste del af arbejdslivet og pensionsovergangen i slutningen af 50'erne, men tidspunktet varierer.

Det er en fordel at være i dialog, mens overvejelserne er i proces – og inden der lægges en endelig plan.



Rammeaftale om seniorpolitik

Nordfyns Kommune er omfattet af Rammeaftale om seniorpolitik mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet.

Aftalen giver blandt andet mulighed for:

Seniorstillinger

I særlige tilfælde kan der oprettes seniorstillinger (fx ændret opgaveindhold, reduceret ansvar, særlig funktion fx vidensdeling eller oplæring, tilpasset arbejdstid), hvor medarbejders erfaring og viden kan bruges aktivt og værdiskabende i løsningen af kerneopgaven og på samme tid skabe mere skånsomme arbejdsforhold for medarbejderen.

Seniorstillinger aftales konkret og skal fungere i forhold til kerneopgaven og arbejdspladsens behov – herunder hensyn til fremtidssikring og generationsskifte. Ved en aftale om seniorstillinger kan det blive relevant at revurdere lønsammensætningen, da lønnen skal matche kompleksiteten i den nye stilling.

Senioraftaler

Ud fra rammeaftalen kan der efter inddragelse fra HR indgås senioraftaler med henblik på at skabe klare rammer for de sidste år af medarbejderens arbejdsliv.

Generationsskifteordninger

Fratrædelsesordninger

Seniordage og konvertering

Derudover kan der være mulighed for:

Delpension

Der er ofte mulighed for, at en medarbejder kan gå på delpension og på den måde trappe gradvist ned i tid frem til pensionsalderen.

Omplacering

Der kan i særlige tilfælde træffes aftale om omplacering til anden stilling i organisationen. Dette forudsætter at Nordfyns Kommune såvel som medarbejder kan have gavn af omplaceringen. Ved en aftalt omplacering kan det blive relevant at revurdere lønsammensætningen, da lønnen skal matche kompleksiteten i den nye stilling.

Vikariater og konsulentstillinger

Når medarbejder vælger at forlade arbejdsmarkedet er det ofte muligt at indgå aftale om at medarbejder fortsat kan tilknyttes som tilkaldevikar, konsulent eller lignende løs ansættelse.

- Aftaler indgås konkret efter dialog mellem leder, medarbejder og HR samt i samarbejde med de forhandlingsberettigede organisationer.
- HR rådgiver om muligheder og proces.

Grundprincipper i dialogen om livsfaser

I tråd med vores personalepolitik bygger arbejdet med livsfasehensyn på seks fælles grundprincipper for dialog, ansvar og vurdering.

Grundprincipperne skal sikre, at livsfasehensyn håndteres sagligt og ensartet med respekt for både den enkelte medarbejder, fællesskabet og kerneopgaven. De tydeliggør samtidig, at livsfasehensyn ikke er standardløsninger eller rettigheder, men beror på konkrete vurderinger i den enkelte situation.



1. Dialog frem for standardløsninger

Løsninger tager udgangspunkt i dialog mellem leder og medarbejder.

2. Kerneopgaven er rammen

Tilpasninger skal kunne fungere i forhold til opgaveløsningen.

3. Hensyn til både den enkelte og fællesskabet

Individuelle hensyn må ikke skabe urimelige belastninger for kolleger eller drift.

4. Fleksibilitet kan være en mulighed, men er ikke en rettighed

Tilpasninger beror altid på en konkret vurdering.

5. Løbende vurdering

Aftaler følges op og justeres ved behov.

6. Lige adgang til dialog

Alle medarbejdere har ret til en livsfasesamtale, med mulighed for at tage livsfasebehov op.

nordfyns kommune



Fælles ansvar i dialogen om livsfaser

Vi tilstræber at være imødekommende over for ønsker om justeringer, når det kan forenes med kerneopgaven, arbejdsmiljøet og hensynet til kollegerne.

Mulighederne for konkrete løsninger afhænger samtidig af de lokale driftsmæssige og økonomiske rammer på arbejdspladsen. Aftaler om tilpasninger i arbejdslivet følges løbende op og bør som minimum drøftes én gang årligt for at sikre, at de fortsat understøtter både medarbejderens og arbejdspladsens behov.

Dialogen tager udgangspunkt i arbejdssituationen og de forhold, der har betydning for opgaver, trivsel og tilknytning. Det er i den sammenhæng frivilligt, hvor meget man ønsker at dele om private forhold.



Arbejdet med livsfaser bygger på et fælles ansvar mellem ledere og medarbejdere.

Gode og bæredygtige løsninger skabes gennem åben dialog og gensidig respekt.

Lederens ansvar



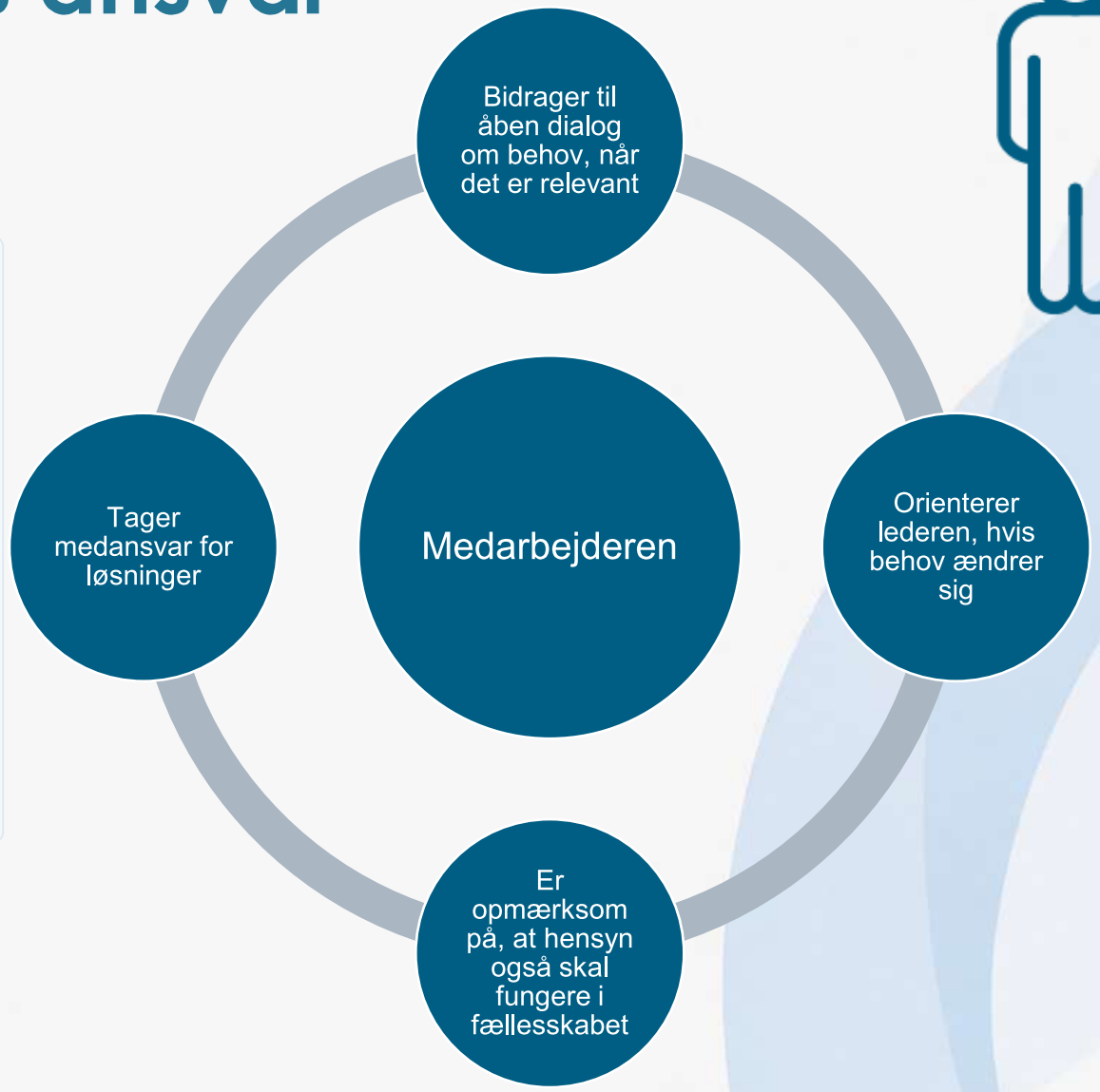


Medarbejderens ansvar

Dialogen bør og kan indgå i de dialogformer
vi allerede arbejder med, for eksempel:

- i MUS
- i 1:1-samtaler
- ved ændringer i livssituation
- ved længerevarende fravær
- ved overvejelser om senkarriere

Dialogen bygger altid på fortrolighed og respekt.





nordfyns kommune

Nordfyns Kommune
Østergade 23 | 5400 Bogense
Telefon 64 82 82 82
www.nordfynskommune.dk