

Seniorpolitik

Svendborg Gymnasium & HF's seniorpolitik bygger på fastholdelse og udvikling. Derfor handler seniorpolitikken ikke om at sige farvel, men om at sige goddag til nye udfordringer og nye muligheder i en sen fase af arbejdslivet. Seniorpolitikken skal være et effektivt redskab, der kan sikre, at ønsker, mål og muligheder kan gå op i en højere enhed til gavn for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

Svendborg Gymnasium & HF's seniorpolitik er en vigtig del af den samlede personalepolitik. Den er rettet mod alle medarbejdere, der er blevet 55 år, og som i god tid vil begynde at overveje en kommende ændring af deres arbejdsliv. Nogle vil gerne trappe ned. Nogle vil gerne fortsætte som hidtil, andre vil gerne have nye opgaver og nye udfordringer.

Svendborg Gymnasium & HF's seniorpolitik skal derfor udvikle, fastholde og give mulighed for nedtrapning og en god afslutning på arbejdsforholdet.

Den røde tråd i seniorpolitikken er, at der skal være tale om tilbud, ikke pres, og at mulighederne for personlig og faglig udvikling skal være der indtil sidste arbejdsdag.

Formål

Svendborg Gymnasium & HF's seniorpolitik går begge veje. Den skal være til gavn for den enkelte medarbejder og den skal hjælpe Svendborg Gymnasium & HF som arbejdsplads. Den skal:

- **Gøre det naturligt at snakke arbejde og alder**

Det skal være legalt for både medarbejder og leder at tage emnet op. Holdningen skal være, at det er helt naturligt for den enkelte medarbejder at sige til, hvis der er et ønske om at trappe ned, få mindre ansvar, måske skifte job eller jobfunktion, eller måske frasige sig et lederansvar.

- **Sikre fortsat udvikling**

Seniorpolitikken skal sikre, at medarbejderen ikke går i stå, men fortsat tager initiativer op og søger nye udfordringer. Den skal være inspirerende, så man får lyst til fortsat faglig og personlig udvikling på jobbet – også hvis arbejdstiden trappes ned.

- **Give den enkelte medarbejder indflydelse**

Hvordan ønsker jeg, at arbejdslivet skal se ud i den sene fase af ansættelsesforholdet? Og hvordan forbereder jeg mig på det? Hvad stiller det af krav til efter- og videreuddannelse? Seniorpolitikken skal gøre, at man som medarbejder tænker fremad og dermed selv kan præge sit arbejdsliv – også de kommende år.

- **Skabe overgang mellem arbejdsliv og tilværelsen som efterlønsmodtager eller pensionist**

For nogle vil det indebære, at de arbejder færre timer. At de trapper ned, men samtidig er en del af et kollegialt arbejdsfællesskab. Seniorpolitikken kan blandt andet medvirke til at forhindre, at afskeden med arbejdslivet føles for brat og voldsom for den enkelte.

En viden og erfaring vi ikke kan undvære

Med seniorpolitikken vil Svendborg Gymnasium & HF leve op til sit ansvar som arbejdsgiver. Men seniorpolitikken er også nødvendig for skolen som virksomhed. I flere faggrupper er gennemsnitsalderen stigende. Det betyder, at vi i de kommende år må sige farvel til mange gode kolleger på grund af alder. Ældre medarbejdere er et vigtigt aktiv med stor erfaring og viden, som skolen ikke kan undvære.

Samtidig bliver ungdomsårgangene mindre og mindre og konkurrencen om veluddannede større og større, hvorfor det kan blive vanskeligt i fremtiden at rekruttere tilstrækkeligt mange unge med de nødvendige kvalifikationer. En seniorpolitik kan hjælpe skolen over generationsskiftet – simpelthen fordi flere ældre medarbejdere får lyst til at fortsætte i jobbet og udskyde tidspunktet, hvor de går på pension.

Seniorpolitik med mange elementer

- **Samtalen**

Når medarbejderen er blevet 55 år, indgår seniorsamtalen som et naturligt element i skolens medarbejder-samtalsystem (MUS). Der er udarbejdet et skema med nogle spørgsmål og plads til egne notater, som der kan snakkes ud fra. Seniorsamtalen handler om forventninger til arbejdsplads, opgaver og leder i de kommende år, og hvilke behov for efter- og videreuddannelse og opkvalificering, det indebærer. Der kan snakkes om udviklingsmuligheder, om eventuelle ønsker om andre jobfunktioner eller jobskifte og nye udfordringer. Der kan også snakkes om nedsat arbejdstid og mindre belastende arbejdsvilkår.

Det er op til medarbejderen, om seniorsamtalen skal udskydes til et senere tidspunkt eller tages her og nu under medarbejdersamtalen. Emnet skal dog tages op med jævne mellemrum, og både medarbejder og leder kan tage initiativ til samtalen.

- **Seniorkurser**

Når medarbejderen er blevet 55 år, tilbydes deltagelse i seniorkursus. Her behandles temaer, der omhandler overgangen fra arbejdsliv til pensionisttilværelse. Også ægtefæller er velkomne på kurset.

- **Nedsat arbejdstid**

Medarbejderen vil, når de bliver 60 år, have mulighed for at søge om nedsættelse af arbejdstiden. Imødekomme af aftalen baseres på en individuel vurdering og aftale. Hvis man søger om 60 årig kan man få 10 pct. reduktion i arbejdstiden. Hvis der søges som 61 årig kan man få 15 pct. reduktion, og hvis man venter til man er 62, vil der kunne opnås 20 pct. reduktion i den faste arbejdstid.

Arbejdstidsnedsættelsen gives med lønkomensation for halvdelen, hvilket betyder, at medarbejderen selv skal betale halvdelen af nedsættelsen.

Tilbuddet gælder for dem, der ikke i forvejen i deres overenskomst er omfattet af regler om nedsat arbejdstid med lønkomensation på grund af alder (bl.a. GL-medlemmer).

Pensionsoptjening fortsætter uændret. Det gælder også for medarbejdere, der som led i en senioraftale overgår til en deltidsstilling.

- **Seniorklubber**

Som led i seniorpolitikken kan der efter behov oprettes seniorklubber. Klubberne skal gennem forskellige initiativer holde kontakten ved lige med pensionerede medarbejdere.

Den eksisterende seniorklub er et godt udgangspunkt for kontakten mellem pensionerede medarbejdere og nuværende medarbejder. I dag er det alene pensionerede medarbejder, der bliver inviteret personligt. Herudover bliver nuværende medarbejdere orienteret via.

Individuelle aftaler

Svendborg Gymnasium & HF's seniorpolitik bygger på holdninger og individuelle aftaler – ikke på firkantede løsninger. Seniorpolitikken gør det legitimt at snakke direkte om ønsker, behov og muligheder, så seniorpolitikken's udformning kan ramme den enkeltes situation så præcist som muligt.

Nogle vil gerne arbejde uændret - og det skal være muligt. Andre vil gerne trappe ned. Og andre igen vil måske prøve kræfter med nye opgaver eller have mindre ansvar. Det skal være accepteret som noget helt naturligt, at nogen træder et skridt "tilbage" i karrieren, at der efter ønske sker ændringer i opgavesammensætningen – og at særlige ønsker til individuel afgangssordning opfyldes.

Det handler om holdning

Seniorpolitikken bygger på holdninger – både hos medarbejderen og hos skolen som arbejdsplads. Ingen må føle sig pressede til at holde i utide eller undlade at tage på kursus, fordi "de unge skal til". Ligeledes bør medarbejdere heller ikke undlade at tage initiativer, søge nye udfordringer og være en aktiv medspiller i personalegruppen. Det gælder også efter- og videreuddannelse og opkvalificering.

Det vigtige er dialog og åbenhed om seniorpolitikken. Og så gælder den gyldne regel, at man skal behandle folk forskelligt for at behandle dem lige.

Seniorpolitikken gælder for hele Svendborg Gymnasium & HF. Men den kan udmønte sig forskelligt, alt efter, hvordan forholdene er på arbejdsstedet eller i den enkelte personalegruppe. Der kan være forskel på alderssammensætning, arbejdsindhold og opgaver, som i praksis får indflydelse på seniorpolitikken.

Men tre ting går igen: Seniorpolitikken skal udvikles, fastholde og give muligheder for nedtrapning og en god afslutning på arbejdsforholdet.