

ANBEFALINGER I KL'S SENIORPOLITIK

Tema 1: Styrket ledelsesfokus på de erfarne medarbejdere og kultur

- 1.1. Kulturen skal understøtte en senere tilbagetrækning
- 1.2. Erfaring skal italesættes som en værdi for organisationen
- 1.3. Individuel tilgang i dialog mellem leder og medarbejder

Tema 2: Fokus på kompetencer

- 2.1. Livslang kompetenceudvikling
- 2.2. Fokus på en læringskultur

Tema 3: Kommuner skal have fokus på livsfaser

- 3.1. Arbejd med livsfaser
- 3.2. Senere og mere fleksibel tilbagetrækning
- 3.3. Sporskifte – muligheder på tværs af organisationen
- 3.4. Synlig accept af at gå ned i ansvar
- 3.5. Øget fokus på en senere tilbagetrækning med afsæt i seniorpolitiske muligheder
- 3.6. Rammeaftalen for seniorpolitik skal til "servicetjek" mellem KL og de faglige organisationer
- 3.7. Måltrettet arbejde med seniorpolitiske tiltag og værktøjer for forskellige målgrupper

Tema 4: Pension skal også handle om et længere arbejdsliv

- 4.1. Pensionssystemet skal understøtte et længere arbejdsliv
- 4.2. Måltrettet og tydelig kommunikation om pensionsmuligheder
- 4.3. Synliggør de økonomiske fordele ved flere år på arbejdsmarkedet

Tema 5: Arbejdsmiljøet er vigtigt

- 5.1. Fokus på et godt arbejdsmiljø
- 5.2. Sundhedsfremme blandt kommunalt ansatte

Tema 6: Ledige seniorer tilbage på arbejdsmarkedet

- 6.1. Beskæftigelsesindsatsen skal tage udgangspunkt i den enkeltes behov med brug af den brede vifte af redskaber, der findes i dag
- 6.2. Indsatsen skal målrettes, så der tages højde for erfaringer og kompetencer
- 6.3. Skærpet opmærksomhed på brugen af realkompetencevurderinger (RKV)
- 6.4. Større fokus på sporskifte/brancheskifte
- 6.5. Fokus på virksomhedernes ansvar og værktøjer for forskellige målgrupper