



FORSVARSMINISTERIET  
PERSONALESTYRELSEN

# FORSVARSMINISTERIETS FÆLLES SENIORPOLITIK

## Orientering om seniorpolitikken

Præsentation fra chefer/ledere og tillidsrepræsentanter til medarbejdere

# Forsvarsministeriets fælles seniorpolitik

Seniorpolitikken blev **lanceret af forsvarsministeren** sammen med de faglige organisationer den 29. april 2021.

Det er Forsvarsministeriets mål at sikre at

- kompetente og motiverede medarbejdere udlever deres potentialer og fastholdes i organisationen – også når de er i deres senkarriere.
- organisationens behov for medarbejder- og kompetencesammensætning imødekommes.

# Hvad er seniorpolitikken?

- Seniorpolitikken er henvendt til medarbejdere fra det år, hvori de fylder 55 år.
- Seniorpolitikken bygger på **fem grundsten** og indeholder **ni tiltag**.
- Seniorpolitikken indeholder både **eksisterende ordninger og nye initiativer**.
- **Seniorpolitikkens formål er at skabe plads til forskellige behov og livsfaser.**

Målet er at:



Udbrede og tydeliggøre muligheder for at anvende seniorordninger på tværs af ministerområdet



Samle og synliggøre muligheder for vejledning og rådgivning

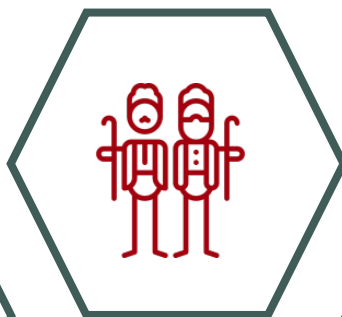
# Seniorpolitikken bygger på fem grundsten



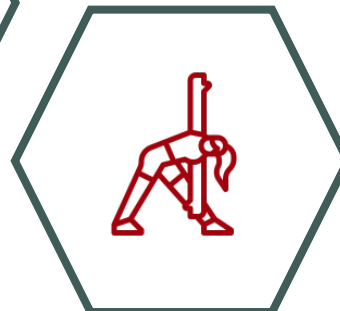
**Seniorsamtale**  
– understøtter  
trivsel og  
fastholdelse



**Udviklingsplan**  
– indsats og  
unik viden skal  
anerkendes



**Rådgivning  
og vejledning**  
– karriere- og  
kompetence-  
udvikling sker  
gennem hele  
arbejdslivet

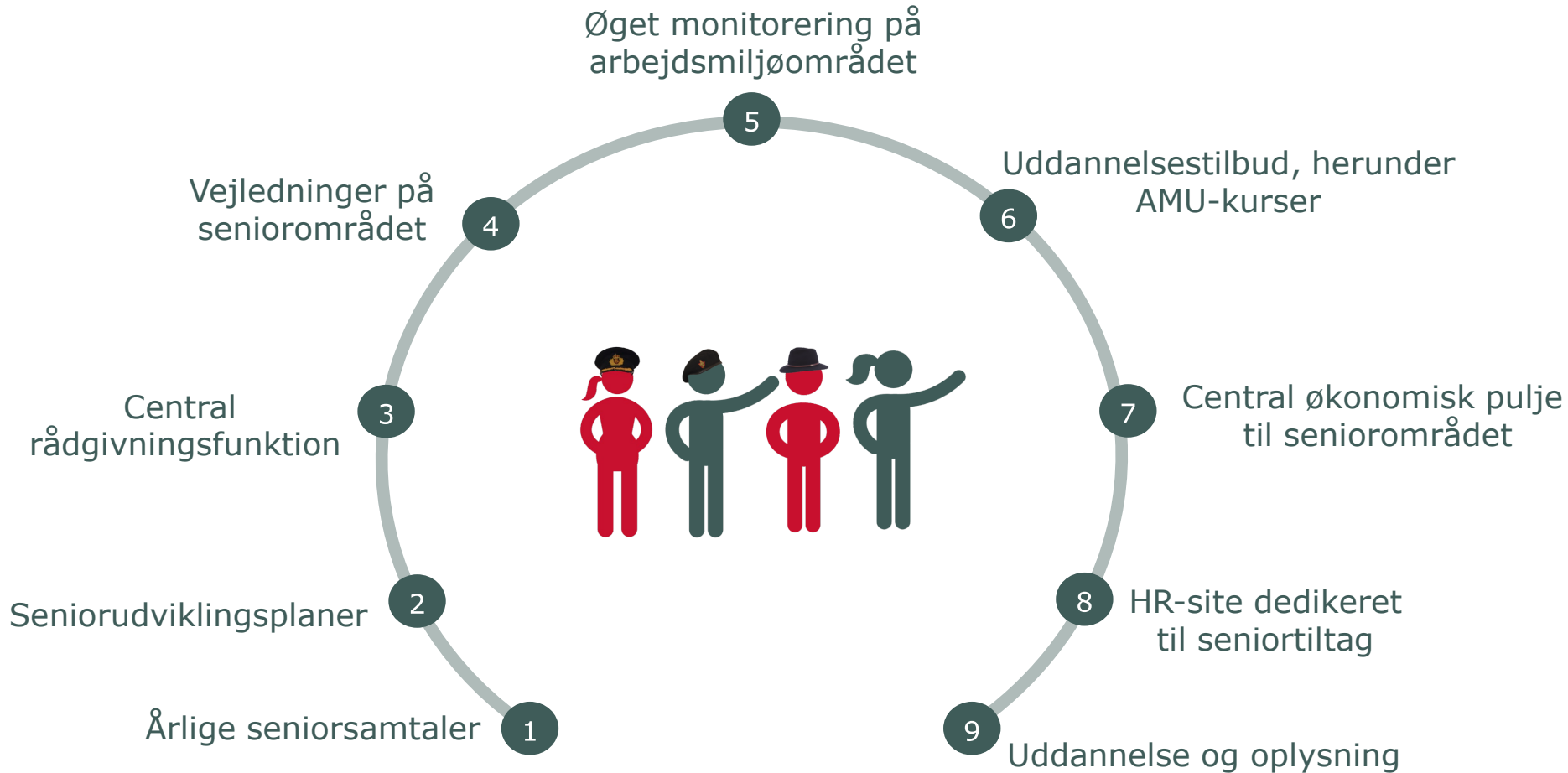


**Et længere  
arbejdsliv**  
er en  
mulighed



Øget fokus på  
**trivsel,  
fysisk og  
psykisk  
arbejds miljø**

# Seniorpolitikken indeholder ni tiltag



# Seniorpolitikken indeholder både eksisterende ordninger og nye initiativer



## Det eksisterende

- ✓ Seniordeltid fra 60 år
- ✓ Seniordage fra 62 år
- ✓ Fastholdelsesbonus fra 62 år
- ✓ Retræteordning fra 58 år



## Det nye

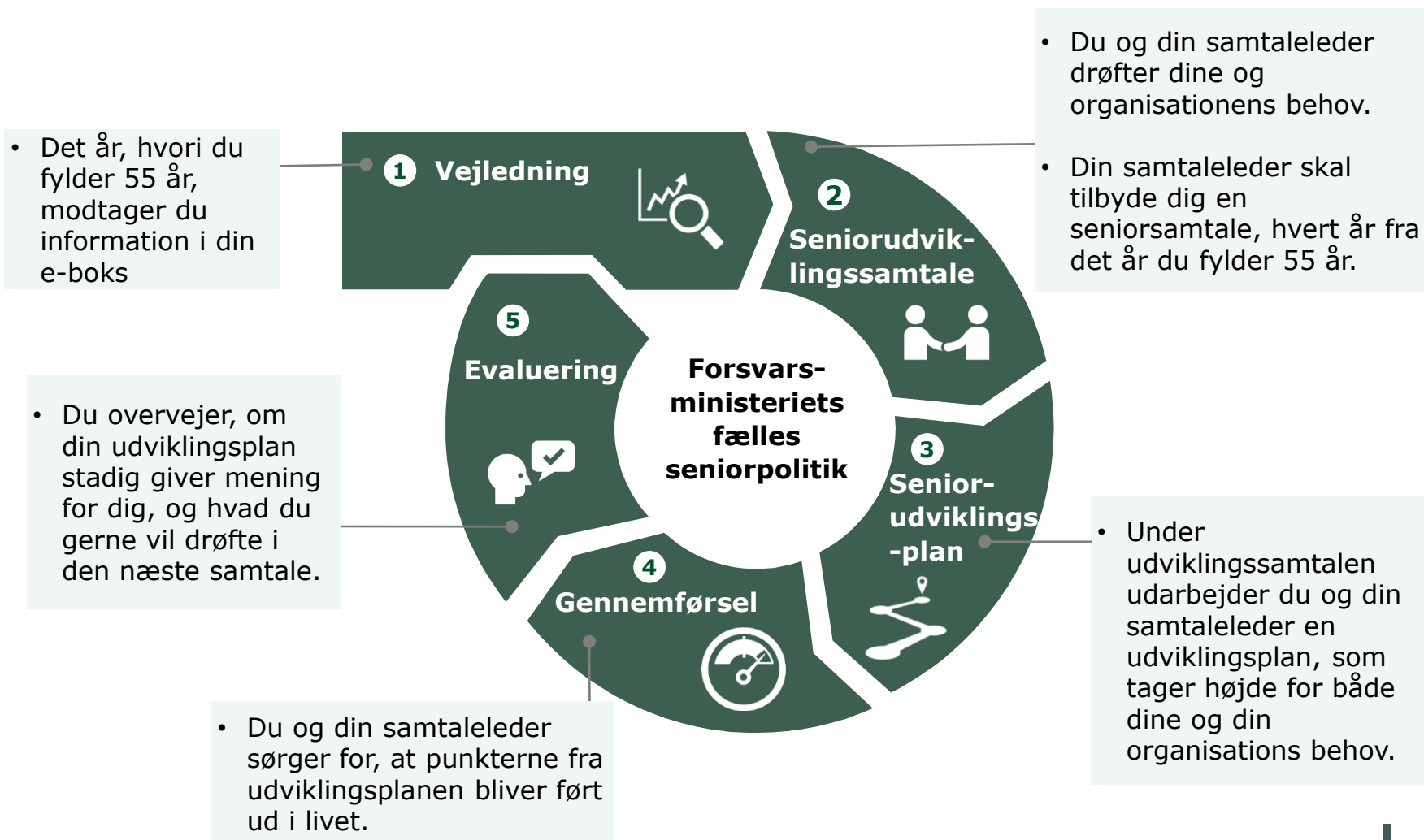
- ✓ Tilbud om årlig seniorsamtale og seniorudviklingsplan fra 55 år
- ✓ Seniorsite på HR-portalen
- ✓ Central rådgivningsfunktion
- ✓ Uddannelse og oplysning



## Det eksterne


- ✓ OK 21: Seniorbonus fra 62 år  
*Medarbejdere i målgruppen har i efteråret 2022 modtaget brev i e-boks vedr. mulighed for konvertering.*

# Sådan fungerer seniorpolitikken



# Forbered dig til seniorudviklingssamtalen

- For at få mest muligt ud af udviklingssamtalen, er det vigtigt, at **du forbereder dig**.
- Samtalen er et tillæg til din almindelige udviklingskontrakt.
  - Din samtaleleder beslutter, om samtalen skal afholdes ifm. FOKUS-samtalen eller som en særskilt samtale.\*
- På HR-portalens har vi samlet en **vejledning** med alt det, du bør vide inden samtalen.
- Har du **spørgsmål** kan du søge råd og vejledning hos din tillidsrepræsentant.



Vejledning til medarbejderen

Refleksions spørgsmål vedr. din senkarriere\*:

**Arbejdsglæde**

- Hvilke tanker har du gjort dig om din videre karriere? (perspektiv 5, 10, 15 år)
- Hvad skal der til, for at du får en god senkarriere?
- Hvad skal der til, for at du fortsat trives med dine opgaver?
  - Hvilke arbejdsopgaver trives du bedst med at udføre?
  - Hvilke arbejdsopgaver oplever du som mest krævende?
  - Oplever du dine arbejdsopgaver som tilfredsstillende og udviklende?
  - Hvordan bidrager din chef/leder til, at du trives med dine arbejdsopgaver?

**Fremtidsperspektiv**

- Hvad er dine ønsker til fremtidigt jobindhold?
  - Er dit nuværende jobindhold (mængde, ansvar og indhold) passende, eller er der behov for ændringer?
- Hvad er dine ønsker til fremtidig arbejdstid? (omfang og placering)
- Hvilke ønsker har du til din personlige og faglige udvikling?
  - Hvad kan din chef/leder bidrage med, for at du kan realisere dine karriereønsker?
- Er der noget, der er blevet lettere/sværere i dit arbejde med alderen?
  - Er der særlige behov i forhold til tilrettelæggelse af dine arbejdsopgaver?

**Kompetencer og videndeling**

- Hvad er dine styrker og udviklingsbehov i forhold til fremtidigt jobindhold?
  - Har du behov for eller ønsker til kompetenceudvikling? (kort og lang sigt)
  - Er der specifikke kurser/uddannelser/omsikling, som du ønsker at gennemføre?
- Hvordan sørger din chef/leder for, at din viden og erfaring videregives?
- Hvordan kan din chef/leder bedst støtte dig?
- Hvordan bringer din chef/leder bedst dine kompetencer og ressourcer i spil?

**Work/life balance**

- Hvordan er sammenhængen mellem dit privat- og arbejdsliv?
- Hvilke tanker gør du dig om fremtiden?
- Hvad er et godt seniorliv for dig?
- Hvilke tanker har du gjort dig om, hvor længe du kunne tænke dig at blive hos os?
  - Hvad kan få dig til at blive længere på arbejdsmarkedet?
  - Hvordan bidrager din chef/leder til at fastholde dig i jobbet mange år endnu?
- Hvilke tanker har du gjort dig ift. seniorordninger?

*Har du spørgsmål, kan du søge råd og vejledning ved din tillidsrepræsentant. Ved aftaler, der berører din pension og arbejdstid (seniorordninger), skal du rette henvendelse til din A-kasse og dit pensionselskab for at undersøge betydningen for økonomien ved din pensionsalder.*

\*Er du uniformeret, kan seniorsamtalen også omhandle gensidige forventninger til din deltagelse i den operative opgaveløsning, herunder fysiske krav i specifikke stillinger samt forpligtelser i forhold til udsendelse i internationale operationer.



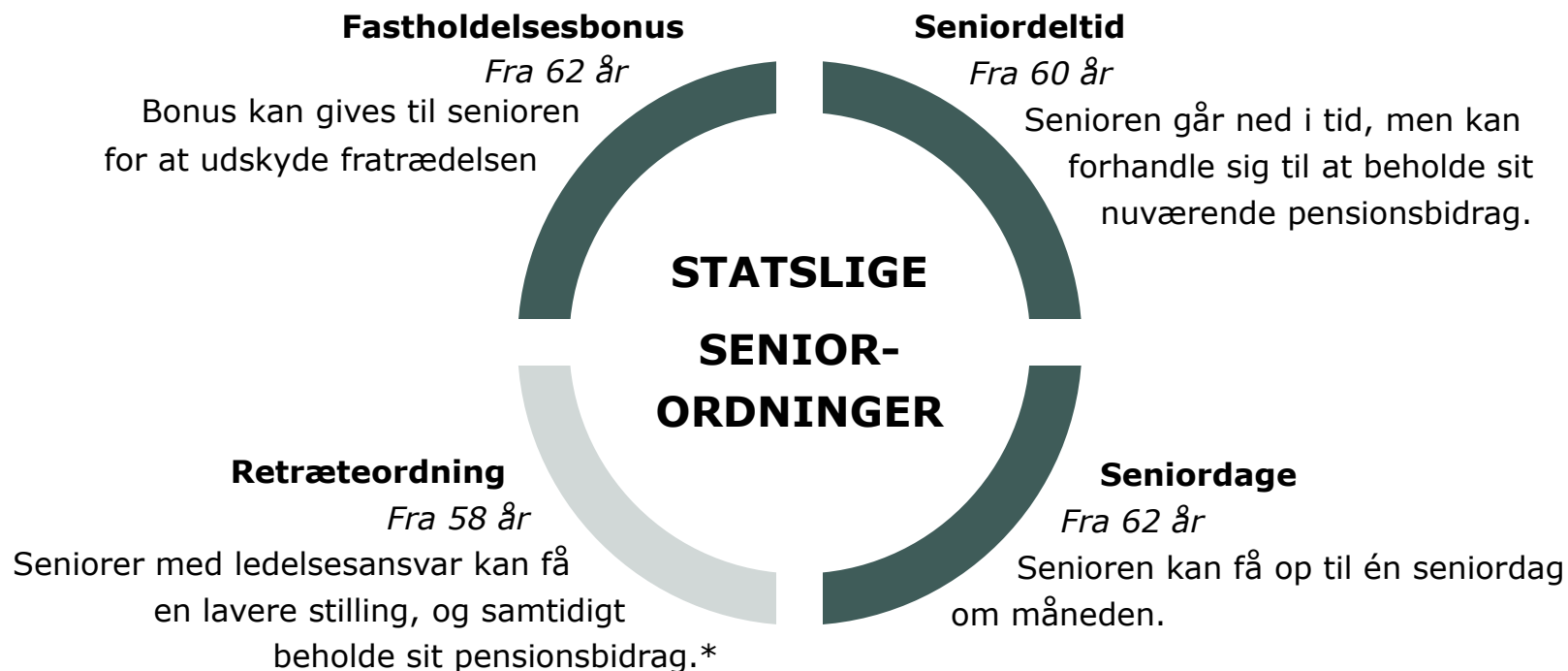
# Dette kan seniorer bl.a. få mulighed for...

*Efter aftale med chef/leder*

- Kurser
- Månedlige fridage (seniordage)
- Færre fysiske opgaver
- Mentorforløb og oplæring
- Færre timer (seniordeltid)
- Kompetenceafklaringsforløb hos civile uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, A-kasser mm.
- Ansættelse på overenskomst efter pensionering
- Færre opgaver/mindre ansvar (retræteordning\*)



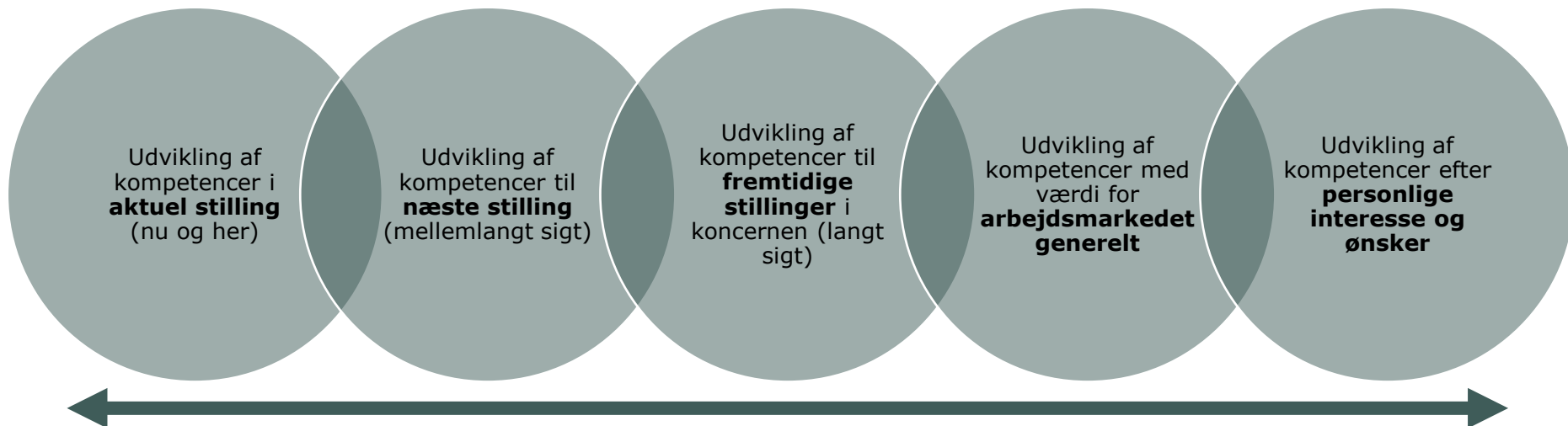
# Medarbejdere i staten har adgang til de fire statslige seniorordninger



\*Vilkår for retræte afhænger af overenskomst

# Kompetenceudvikling med mange formål

- Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i fem formål.
- Du kan både få udviklet kompetence til nuværende stilling, fremtidig stilling og civil karriere.
- Der tages hensyn til både dine og din arbejdsplads' ønsker og behov, når I tilrettelægger kompetenceudvikling.



# Seniorbonus

- Medarbejdere har ret til en seniorbonus fra det år, hvori de fylder 62 år.
- Seniorbonussen svarer til 0,8% af den sædvanlige årsløn.
  - Bonussen kan efter den ansattes eget valg konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af den sædvanlige årsløn.
- Ønsker du at konvertere skal det ske senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.
- Kontakt Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse for tekniske spørgsmål på telefon 7281 0700 eller e-mail FRS-KTP-SENIORBONUS.

## **OBS**

Seniorbonus er ikke det samme som seniorordninger.

Du kan både få seniorbonus, også konverteret, samtidigt med at du har en eller flere seniorordninger

# Oversigt over seniorrettede tiltag

Fra det år, hvori MA fylder	55 år	56 år	57 år	58 år	59 år	60 år	61 år	62 år	63+
Seniorudviklingssamtale (tilbydes hvert år)	[Red bar with vertical tick marks at each year]								
Seniorbonus (evt. konvertering hvert år)								[Red bar with vertical tick marks at 62 and 63+]	
<b>Fra MAs fødselsdato</b>									
Retræteordning (kun ledere med personaleansvar)				[Dark green bar from 58 to 63+]					
Seniordeltid*						[Dark green bar from 60 to 63+]			
Seniordage*								[Dark green bar from 62 to 63+]	
Fastholdelsesbonus								[Dark green bar from 62 to 63+]	

- Medarbejderens ret
- Efter aftale mellem medarbejder og leder
- | Årlig handling

# Seniorseminar

- Seniorseminar er et tilbud til dig, der gerne vil være klædt bedre på til de sidste 1-2 år af din karriere.
- Igennem et **heldagsseminar** er der oplæg om bl.a. karrierevejledning, pligtig afgangsalder og økonomi.
- Der afholdes seniorseminar hvert halve år, og der afholdes både i Jylland og på Sjælland. Det er også muligt at være med via VTC.
- Det er muligt at tage en ægtefælle eller samlever med til seminaret, så I sammen kan blive klogere på området.



**Målgruppe**  
1-2 år før pensionering

# Seniorpolitikken lever – også online



På **seniorsitet på HR-portalen** kan I finde:

- Vejledninger til gennemførelse af seniorsamtaler
- Kort information om de forskellige seniorordninger
- Cases til inspiration: 6 videoer med medarbejdere på 55+ år, der fortæller om egne overvejelser i forhold til at forlænge karrieren inden for ministerområdet, indrette jobbet anderledes, og meget mere.
- Oplysninger om muligheder for kompetenceudvikling

**Er du i tvivl? Husk at tjekke FAQ på seniorsitet, hvor der er samlet en oversigt over spørgsmål og svar på de mest almindelige spørgsmål.**

# Husk at bruge seniorpolitikken

Chefen/lederen skal tilbyde **årlige seniorsamtaler** til alle medarbejdere det år, de fylder 55 år.



## Til chefen

- Overvej behov og muligheder for seniorordninger for dine medarbejdere, som nærmer sig 55 år.
- Indbyd dine seniormedarbejdere til seniorsamtaler i forbindelse med FOKUS – find vejledning til seniorsamtale og seniorudviklingsplan på seniorsitet.

## Til medarbejderen

- Overvej behov og ønsker for at forlænge karrieren inden for ministerområdet, indrette jobbet anderledes, eller udvikle nye kompetencer.
- Bliv klogere på dine muligheder og find inspiration fra andre medarbejdere på seniorsitet.



# Hold jer opdateret på seniorsitet

Vi udvikler og opdaterer løbende seniorsitet baseret på de indhentede erfaringer.

Har du spørgsmål til seniorpolitikken?

**Kontakt HR-rådgivningen på**  
**tlf. 728 19000 (tast 4)**  
**[FPS-KTP-HRRDGIV@fiin.dk](mailto:FPS-KTP-HRRDGIV@fiin.dk)**

