

# Attraktive vilkår i det offentlige

DM's oplæg til OK24



**Overenskomsterne skal være med til at sikre et offentligt arbejdsmarked som er attraktivt, så der fortsat kan fastholdes og rekrutteres dygtige medarbejdere til at videreudvikle vores samfund. På de følgende sider er DM's oplæg til diskussion af OK24.**

DM sætter ”**Attraktive vilkår i det offentlige**” som pejlemærke for de offentlige overenskomster i 2024, for vi vil stille skarpt på de elementer i overenskomsten, som kan understøtte fleksibilitet for medarbejderne, så der også er plads til livet ved siden af arbejdet, sikring af gode lønvilkår og de nødvendige rammer (og respekt) for at medarbejderne skal trives i et langt og udviklende arbejdsliv.

Er der andre temaer eller problemstillinger, der fylder på jeres arbejdsplads, er det selvfølgelig dem, I skal drøfte. Og meget gerne melde resultatet af jeres drøftelse ind via vores spørgeskema, så det kommer med i prioriteringen af temaer til overenskomstforhandlingerne:

Spørgeskema for [tillidsrepræsentanter](#)

Spørgeskema for [medlemmer](#)

Det er vigtigt at understrege, at der ikke er formkrav til jeres input. Vi vil gerne høre, hvilke problemstillinger der optager jer på arbejdspladserne, og så omsætter vi det til overenskomstkrav efterfølgende.

Vi håber, I har lyst til at dele jeres resultatet af jeres drøftelser med os.

Hilsen,  
DM's Overenskomststudvalg for offentlige overenskomster

## Hvad siger medlemmerne?

Opspillet til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2024 begyndte allerede i starten af 2022 i DM's medlemsundersøgelse. Der svarede medlemmerne på hvad der er vigtigst at sikre gennem overenskomsterne.

Topscorerne i medlemsundersøgelsen var:

- Løn
- Flexibilitet i arbejdslivet
- Arbejdsmiljø
- Vilkår for tidsbegrænsede ansatte
- Kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder i jobbet

DM's overenskomststudvalg har med afsæt i medlemsundersøgelsen og **"Attraktive vilkår i det offentlige"** udfoldet en række temaer, som vi gerne vil sætte til drøftelse blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter.

Vi håber, at I har lyst til at diskutere temaer og jeres ønsker til de kommende overenskomstforhandlinger ude på arbejdspladserne og i DM-klubberne med jeres tillidsrepræsentanter og kolleger. Vi håber også, at I vil dele resultatet af jeres overenskomstdrøftelser med os, så vi kan adressere de rigtige problemstillinger ved OK24. Overenskomststudvalget i DM er klar til at tage imod!

Under hvert enkelt tema finder I

- Input fra DM's medlemsundersøgelse
- DM's overordnede holdninger til temaet
- En introduktion til temaet
- Oplæg til drøftelse

Temaerne er:

1. Løn og lokal lønforhandling
2. Indflydelse på eget arbejdsliv
3. Arbejdsmiljø
4. Plads til faglighed
5. Medindflydelse og omstillingsprocesser
6. Udvikling i job og karriere
7. Vilkår for tidsbegrænsede ansatte
8. Vilkår for ledere
9. Barsel og ligestilling
10. Vilkår for seniorer

## Tema 1: Løn

Lønnen i det offentlige fastlægges dels gennem de lønstigninger, som aftales i overenskomsterne og dels gennem lokale lønforhandlinger på arbejdspladserne. Løn er særligt interessant i en tid med inflation, så der er ingen tvivl om at en stor opmærksomhed vil være rettet mod lønspørgsmålet ved OK24.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne finder det vigtigt, at overenskomsterne sikrer reel lønsudvikling for alle.

**DM mener**, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling, og at dette skal sikres gennem en overenskomstramme, der følger den private lønudvikling. Reallønsudvikling skal sikres gennem de procentuelle lønstigninger aftalt i overenskomsterne.

Skal de offentlige arbejdspladser fremadrettet kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, er det vigtigt, at der skabes attraktive lønvilkår.

Der er en udfordring i, at akademikernegrupperne lønmæssigt i den offentlige sektor ligger bag tilsvarende ansatte i den private sektor. De offentlige arbejdspladser har behov for at være konkurrencedygtige ved rekruttering og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft. Ved OK24 skal der fokus på attraktive lønvilkår for akademikere, så den offentlige sektor også fremadrettet kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

### Lokal lønforhandling

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne mener, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse i den lokale løndannelse.

**DM mener**, at lønsystemet skal give mulighed for, at arbejdspladserne kan arbejde med løn på en måde, som giver mening og tilfredshed lokalt, og at dette kræver en styrkelse af tillidsrepræsentanternes indflydelse og adgang til oplysninger.

En rimelig og gennemskuelig løndannelse er et afgørende parameter for, om man føler sig anerkendt og retfærdigt behandlet. Det er stærkt demotiverende, hvis man som medarbejder oplever, at den løn, man får, ikke står i rimeligt forhold til de kvalifikationer, man har, og det arbejde, som man leverer. Derfor er det vigtigt, at rammerne for den lokale løndannelse opleves som meningsfulde af både ledelse og medarbejdere. Her spiller tillidsrepræsentanten en central rolle.

Det er en udfordring, at de lokale lønforhandlinger ikke alle steder prioriteres og anvendes tilstrækkeligt. Det betyder, at medarbejderne på de arbejdspladser, hvor de lokale lønforhandlinger ikke prioriteres og anvendes tilstrækkeligt, vil sakke bagud lønmæssigt. Det er derfor vigtigt at de centrale forhandlinger sikrer en lønudvikling for alle.

#### Oplæg til drøftelse:

- Opleves den lokale løndannelse retfærdig?
- Er der behov for at justere på rammerne for lønforhandlinger – og i givet fald hvordan?

## Tema 2: Indflydelse på eget arbejdsliv

Fleksibilitet er kommet højt op på dagsordenen især efter Corona-nedlukningen, hvor mange fik afprøvet mere digitale arbejdsformer med hjemmearbejde og online møder.

For at have indflydelse på eget arbejdsliv er det vigtigt også at sikre, at grænsen mellem arbejdstid og fritid kan opretholdes.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne i høj grad ønsker en større grad af indflydelse på egen arbejdstid, herunder fleksible muligheder for hjemmearbejde

**DM mener**, at det skal være muligt at indrette arbejdslivet mere fleksibelt samt at dialogen på den enkelte arbejdsplads er vigtig i forhold til at aftale hvordan fleksibilitet skal udmøntes på jeres arbejdsplads.

DM arbejder for et bæredygtigt fleksibelt arbejdsliv. Vi anbefaler, at arbejdspladserne kigger på mulighederne for fleksibilitet, der tilgodeser arbejdsfællesskabet, den enkelte og de opgaver, som arbejdspladsen skal løfte. Det kan være:

- Flexibel tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Mulighed for hjemmearbejdsdage og distancearbejde
- 4-dages arbejdsuge enten med timereduktion eller lange arbejdsdage
- Mulighed for nedsat arbejdstid med kortere arbejdsdage
- Fritvalgskonto

Eller kombinationer af nogle af dem. Dvs. modeller, der kan rumme flere forskellige muligheder for fleksibilitet. Bedre muligheder for hjemmearbejde/distancearbejde for den enkelte medarbejder kan betyde øget frihed og fleksibilitet, bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, mindre transport- og spildtid samt øget effektivitet.

Med til fleksibilitetsdagsordenen hører også diskussionen om valgfrihed mellem løn, pension og fridage (fritvalgskonto). Vi har allerede en lille fritvalgsdel på pensionsbidraget, som den enkelte kan vælge at få udbetalt som løn. Men der er ikke adgang til at tilvælge flere fridage på nuværende tidspunkt.

Det er vigtigt at understrege, at det skal være frivilligt at deltage i ordninger, der muliggør omlægning af arbejdstid og -sted, og at ordningerne skal være aftalt lokalt.

Den enkelte skal have mulighed for at tilpasse arbejdslivet, så det passer til resten af livet og giver plads til restitution. Det øger arbejdsglæden og har en positiv betydning i forhold til at kunne tiltrække (og fastholde) medarbejdere.

### Oplæg til drøftelse:

**Hvordan er mulighederne på jeres arbejdsplads for at få opfyldt forskellige behov for fleksibilitet?**

- **Hvilke barrierer ser I for større grad af fleksibilitet?**
- **Hvilke typer fleksibilitet er vigtige for jer? Hvordan undgår vi at arbejdet bliver helt grænseløst og presser fritiden?**
- **Hvad er der behov for at lave centrale aftaler om?**

## Tema 3: Arbejdsmiljø

DM tager udgangspunkt i, at godt arbejdsmiljø er arbejdspladsens ansvar, ikke den enkelte medarbejders.

Arbejdsmiljø må ikke være et individuelt problem, men arbejdspladsens, og det er i ledelsens såvel som medarbejdernes og samfundets interesse, at psykisk og fysisk overbelastning samt sygdom undgås.

Det, der for alvor nødvendiggør fokus på arbejdsmiljø, er det voldsomme arbejdspress i den offentlige sektor. Der er vigtigt at sikre arbejdsgivers forpligtelse til at følge op på målinger (fx APV), så der effektivt kan blive taget hånd om arbejdsmiljøet.

Mange akademikere har udfordringer med dårligt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Derfor sætter DM fokus på indsatser, som skal understøtte og udvikle godt arbejdsmiljø på medlemmernes arbejdspladser.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at arbejdsmiljø er blandt de højest prioriterede temaer for DM's medlemmer.

**DM mener**, at det bedste psykiske arbejdsmiljø opnås, når rammerne om arbejdet og dets organisering er baseret på konstruktiv dialog og samarbejde mellem medlemmer, tillidsvalgte, og ledere.

DM arbejder for at understøtte sine medlemmer og repræsentanter i at kunne agere kollektivt, aktivt og lokalt ift. bevarelse/opnåelse af et godt psykisk, socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Vi skal sætte fokus på det arbejdspress mange oplever og sikre at der er reel mulighed for restitution, så vi forebygger stress og udbrændthed.

### Oplæg til drøftelse:

- Hvordan kan vi sikre, at arbejdsmiljøet bliver håndteret som en fælles udfordring på arbejdspladsen, så forebyggelse, måling og opfølgning bliver indarbejdet i organisationen?
- Hvordan opleves arbejdsmængden hos jer?
- Hvad kan vi gøre ved det øgede arbejdspress?

## Tema 4: Plads til faglighed

DM's medlemmer er i høj grad optagede af at levere meningsfyldt arbejde med høj faglighed. Der er brug for at sætte fokus på akademikernes faglige dømmekraft for at sikre, at arbejdet i den offentlige sektor hviler på et fagligt fundament.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne oplever, at der mangler sammenhæng mellem arbejdspladsens opgaver og ressourcer.

**DM mener**, at der er behov for at italesætte respekten for medlemmernes faglighed og uddannelse, som ligger til grund for kerneydelsen og driften.

Der er flere faktorer der spiller ind, når medlemmerne oplever, at fagligheden bliver presset. Der er dels den nødvendige tid til at løse opgaverne forsvarligt og dels den nødvendige respekt for den faglige vurdering. DM's medlemmer bidrager hver dag til vores videnssamfund, og det er derfor bekymrende, når medlemmerne i stigende grad oplever, at faglighed presses. Der er behov for at se på hvordan aftalesystemet kan bidrage til, at den offentlige sektor også fremadrettet giver plads til og prioriterer det fagligt funderede arbejde.

### Oplæg til drøftelse:

- Hvor ser I fagligheden blive udfordret?
- Hvad udfordrer fagligheden?
- Hvilke udfordringer ser I i forhold til udvikling af kerneopgaverne?

## Tema 5: Medindflydelse og omstillingsprocesser

Det er vigtigt at medarbejderne inddrages og høres i alle relevante omstillingsprocesser på arbejdspladsen fordi det giver medejerskab og bedre løsninger. Forandringerne kan blandt andet have afsæt i miljø, økonomi, digitalisering eller omstrukturering

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne ser et behov for at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for indflydelse på beslutningerne på arbejdspladsen både når det handler om ressourcer og organisationsændringer men også i forhold til løn og arbejdstid.

**DM mener**, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentantens indflydelse generelt for at udvide forhandlingsdagsordenen lokalt. De centrale overenskomstparter skal have fokus på at sikre de rigtige rammer så de lokale parter på arbejdspladserne indenfor rammerne kan finde de løsninger der passer til de lokale forhold.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på aftaler både centralt og lokalt. Det er derfor vigtigt at sikre gode rammer for tillidsrepræsentanten, for at få et velfungerende aftalerum på arbejdspladsen, så der kan indgås aftaler, der giver den centralt aftalte overenskomst den bedste lokale implementering.

Ved OK21 fik vi en bestemmelse om at medarbejderne og SU/MED skal have indflydelse på arbejdspladsens grønne omstilling. En udvidet forhandlingsdagsorden på arbejdspladserne kan foruden grøn omstilling fx også rumme digital omstilling, etik og ligestilling. Den digitale omstilling åbner for nye arbejdsformer, nye måder at tilrettelægge arbejdet men også nye muligheder for overvågning af medarbejderne, som i høj grad skal undgås, og som det er nødvendigt at sikre den lokale dialog om.

Når arbejdspladsen skal udvikles i mere grøn retning, er der mange emner som bliver genstand for diskussion fx, skal vi have kødfri kantine, skal arbejdspladsen stille el-cykler og ladestandere til rådighed, hvordan skal vores transport/rejsepolitik formuleres? Alt dette påvirker direkte medarbejdernes hverdag på arbejdspladsen og derfor er inddragelse vigtig, så der er rum for brede lokale drøftelser og input inden beslutninger tages. Når drøftelserne bliver bredt ud, giver det også mulighed for, at ildsjæle på arbejdspladsen, der ikke nødvendigvis har et tillidshverv, får mulighed for at bidrage til de bedste løsninger.

At der er behov for flere typer omstilling og nytænkning på arbejdspladserne er der ikke tvivl om. Det er derfor væsentligt at sikre, at medarbejderne generelt bliver inddraget og hørt, simpelthen fordi det giver en bedre opgavevaretagelse når medarbejderne inddrages i arbejdets organisering, og flere perspektiver bliver tilgodeset når arbejdspladsens udvikling bliver drøftet åbent og inddragende.

### Oplæg til drøftelse:

- Hvilke muligheder ser I for at styrke tillidsrepræsentantens indflydelsesmuligheder på arbejdspladsen?
- Hvilke emner er vigtige at diskutere hos jer i forbindelse med grøn omstilling?
- Kalder den digitale omstilling på særligt behov for medindflydelse hos jer?
- Er der andre dagsordener hos jer, hvor det er vigtigt at sikre en øget medindflydelse?



## Tema 6: Udvikling i job og karriere

I en tid med store omstillinger i den offentlige sektor og en usikker verden er det afgørende for akademikere at bevare og løbende opkvalificere faglige kompetencer.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at der er behov at sikre både bedre adgang til kompetenceudvikling og udvikling i job og karriere.

**DM mener**, at kompetenceudvikling skal betragtes som en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end som noget, der kun er behov for med store mellemrum eller i anledning af helt konkrete driftsbehov. Mulighed for udvikling i job og karriere er afgørende for udvikling af den offentlige sektor og sikring af den enkeltes employability.

Kompetenceudvikling og udvikling i jobbet er væsentlige faktorer for at sikre at den enkelte bedst muligt kan udføre sit arbejde. Det er også vigtigt både for at sikre den enkeltes employability og dermed livsløn, og for at sikre at samfundets investering i uddannelse bliver vedligeholdt. Den enkelte arbejdsgiver har brug for at de rette kompetencer er til stede for at opgaverne kan blive løst, og vi skal sikre arbejdsgivernes forpligtelse til at vedligeholde medarbejdernes kompetencer, så arbejdsgivers kompetencebehov ikke bare bliver løst ved at ansætte nye medarbejdere. Der kan være langt fra afsluttet uddannelse til pensionering og for at kunne gribe nye muligheder på arbejdsmarkedet er det nødvendigt at have opdaterede kompetencer.

Ved OK21 fik vi kompetencefonde på det kommunale og regionale område, så alle 3 offentlige områder nu er omfattet af kompetencefonde.

### Oplæg til drøftelse:

- **Hvordan kan vi få integreret kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder i job og karriere som en fast del af ansættelsen, så alle har mulighed for faglig udvikling hele arbejdslivet?**
- **Er der behov for større kompetencefonde eller kan vi få forpligtet den enkelte arbejdsplads mere i forhold til at sikre løbende kompetenceudvikling?**
- **Fungerer systemet med centrale kompetencefonde?**
- **Bliver behovet for kompetenceudvikling tilgodeset både på kort og langt sigt?**

## Tema 7: Vilkår for tidsbegrænsede ansatte

Der er behov for en kulturændring, da bestemte former for bevillingsstrukturer og traditioner på arbejdspladsen ofte blot medfører en automatreaktion i form af flere tidsbegrænsede ansættelser, uden at bevillingsstrukturerne reelt udgør en barriere. Der hvor der reelt er en barriere, må tænkes nyt som f.eks. samarbejde om fastansættelser mellem institutioner.

**DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne ser et behov for øget fokus på at begrænse anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser.

**DM mener**, at der indenfor den offentlige sektor skal sættes fokus på udfordringerne med tidsbegrænsede ansættelser. Alle har krav på trykke og ordentlige vilkår.

Der hvor der reelt er behov for at ansætte tidsbegrænset er der også brug for en diskussion af hvordan generne ved tidsbegrænset ansættelse kan minimeres.

En måde at få øget arbejdspladsens fokus på at nedbringe brugen af tidsbegrænset ansættelse kunne være et krav om, at tallene for antallet af tidsbegrænset ansatte skulle offentliggøres. Det kunne skabe øget bevidsthed om problematikken både internt i organisationen og udefra. Gerne suppleret med begrundelsen for tidsbegrænsningen og tilstrækkeligt detaljeret til at man kan se om der er særlige afdelinger, der stikker ud. Tallene kunne danne baggrund for at SU/MED fik diskuteret en politik for anvendelse af tidsbegrænset ansættelse.

Tidsbegrænsede ansættelser skal så vidt muligt nedbringes gennem bedre adgang til fast ansættelse. Når der sker tidsbegrænset ansættelse, skal tidsbegrænset ansatte skal have samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, udvikling i løn og pensionsdækning som øvrige grupper.

### Oplæg til drøftelse:

- **Hvordan får tidsbegrænset ansatte bedre adgang til fast ansættelse?**
- **Hvordan får tidsbegrænset ansatte samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, udvikling i løn og pensionsdækning som fastansatte kollegaer?**
- **Hvad kan man gøre indenfor jeres område for at bedre vilkårene for tidsbegrænset ansatte?**

## Tema 8: Vilkår for ledere

God ledelse er vigtig for hele arbejdspladsen – jo bedre ledelse, jo bedre arbejdsplads. Og for at kunne udøve god ledelse, skal lederne også have gode udviklings- og arbejdsvilkår. Der er derfor al mulig god grund til at sætte fokus på rammerne for god ledelse.

**DM mener**, at attraktive karrieremuligheder og vilkår er afgørende for at tiltrække gode ledere til de offentlige arbejdspladser.

Gode ledere er en forudsætning for en velfungerende offentlig sektor. Det er til gavn for både arbejdsmarkedet, lederne selv og medarbejderne, at en ledelseskariere både er attraktiv og per definition inkluderer en høj grad af faglig og social dygtiggørelse for ledere på alle niveauer.

I DM organiserer vi både ledere og medarbejdere, og det er en fælles interesse at sikre, at arbejdspladserne er godt ledet og at samarbejdet på arbejdspladserne er præget af tillid. Derfor skal de offentlige overenskomster også gerne understøtte, at gode ledere er afgørende for at sikre attraktive arbejdspladser.

Der er også perspektiv i at kunne se ledelse som en attraktiv karrierevej. Og med til attraktivitet hører løn- og ansættelsesvilkår, men også trivsel og udviklingsmuligheder.

### Oplæg til drøftelse:

- **Hvordan sikrer vi, at offentlige arbejdspladser har attraktive karrieremuligheder og vilkår for ledere?**
- **Hvordan sikrer vi attraktiv løn for ledere på alle niveauer**
- **Hvordan kan ledelsesfagligheden styrkes?**

## Tema 9: Barsel og ligestilling

Med de nye barselsregler der trådte i kraft 2. august 2022, er der taget et vigtigt skridt i retning af ligestilling af forældre. I udgangspunktet har begge forældre lige ret til barselsdagpengene efter fødslen (24 uger til hver), så det vil være oplagt at se på en udvidet lønret til far/medmor ved overenskomstforhandlingerne – ideelt en lønret der dækker alle ugerne med barselsdagpenge, så der blev fuld løn til begge forældre under hele barslen.

**DM mener**, at en mere lige fordeling af barselsorloven vil medvirke til at øge ligestillingen mellem kønnene ved at få mænd til at tage mere barsel og mindske uligheden i løn mellem mænd og kvinder, og styrke kvinders karrieremuligheder.

Som de offentlige overenskomster er i dag, har mor løn i 20 uger efter fødslen, far/medmor har løn i 9 uger efter fødslen og så har forældrene desuden 6 ugers løn, de selv kan fordele imellem sig. Der er derfor ikke lønret til at dække alle øremærkede barselsuger for begge forældre, hvilket betyder en indtægtsnedgang, da barslen skal finansieres af barselsdagpenge, når ugerne med lønret er opbrugt.

Det danske arbejdsmarked er meget kønsopdelt og i den offentlige sektor er der en majoritet af kvinder. En øget øremærket lønret til fædre kunne være med til at øge attraktiviteten ved en offentlige ansættelse for mænd.

Løn, pension og arbejdstid er væsentlige elementer for at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet. DM ønsker et arbejdsmarked, hvor den enkeltes udvikling bestemmes af ambition og talent og ikke begrænses af andre barrierer. DM ser en mere ligelig fordeling af barsels- og adoptionsorlov som et effektivt redskab til øget ligestilling. En bedre balance i fordelingen af orlov har blandt andet positive effekter på ligeløn, kvinders pensionsopsparring og andelen af kvinder i ledelse. Hvis lønforskelle på tværs af køn skal mindskes kræver det, at der skabes mere åbenhed om og fokus på lighed mellem kønnene ved aftaler om løn, tillæg og fordeling af barsel.

### Oplæg til drøftelse:

- Hvordan skal balancen være mellem øremærket lønret og lønret som forældrene selv kan fordele?
- Oplever I andre ligestillingsproblemer på jeres arbejdsplads

## Tema 10: Vilkår for seniorer

Både seniorer og samfund har en interesse i at forlænge seniorers arbejdsliv ved at udvikle ordninger der giver incitament og mulighed for den enkelte, til at vælge at forlænge sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

- **DM's medlemsundersøgelse viser**, at medlemmerne ser et behov for fleksibilitet i indretningen af seniorarbejdslivet for at kunne fastholde seniorer. Men også, at der skal være fokus på at ansætte flere seniorer, så de ikke bliver arbejdsløse i slutningen af arbejdslivet
- **DM mener**, at det er nødvendigt at udvikle vilkår og rammer, som gør det attraktivt og realistisk for akademikere at forblive i deres job som seniorer. Både af hensyn til den enkeltes mulighed for selv at kunne bestemme hvornår det er tid til at gå på pension, men også af hensyn til samfundets behov for arbejdskraft.

Netop samfundets efterspørgsel på arbejdskraft gør det paradoksalt, at jobsøgende seniorer kan have svært ved at komme i job. Vi kan se, at seniorer på det private arbejdsmarked går på deltid, mens seniorer på det offentlige arbejdsmarked går på pension. Der er behov for at se på hvordan det offentlige arbejdsmarked bedre kan imødekomme de fleksibilitetsbehov og -ønsker som seniorerne har. Det kan fx handle om deltid men også tidsmæssig placering af arbejdstiden og balance mellem udvikling og rutine.

### Oplæg til drøftelse:

- **Hvordan kan den offentlige sektor udvikle rammer for seniorer, som gør det attraktivt for akademikere at forblive i deres job som seniorer?**
- **Hvordan sikrer vi, at kompetencer og ikke alder er afgørende for nyansættelser?**