

Retningslinjer for fastholdelse af seniorer



Vejen Kommune vil gerne være en attraktiv arbejdsplads, der fastholder medarbejdere, uanset hvilken fase i livet de er i.

Vi er opmærksomme på, at vores medarbejdere bidrager med noget forskelligt afhængig af, hvor i deres arbejdsliv de befinder sig. Vi tror på, at alsidigheden, samspillet og summen af disse forskellige kompetencer gør, at vi til stadighed kan udvikle kernopgaven og sikre, at den løses på en værdifuld og kompetent måde.

Arbejdspladserne skal være kendetegnet ved et arbejdsmiljø og en kultur der giver plads og respekterer alle medarbejdere uanset alder.

Medarbejdere med et lang arbejdsliv bag sig har erfaring og kompetencer, som både alene og i samspil med kollegaer, er værdifulde for organisationen. Vi arbejder derfor aktivt for, at bevare disse medarbejdere på arbejdspladsen længst muligt.

Seniorsamtale

Der tilbydes medarbejdere en årlig seniorsamtale senest fra de er 60 år. Samtalen kan afvikles som del af den årlige MUS. Samtalen er omdrejningspunktet for, at medarbejderen og lederen i fællesskab kan planlægge et fortsat langt og godt arbejdsliv ved Vejen Kommune.

Ved samtalen kan ses på funktioner og arbejdsopgaver nu og fremadrettet, og i forlængelse heraf på, hvordan medarbejderen holdes fagligt opdateret og ajourført. Forhold omkring det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø tages med i betragtning, ligesom det ugentlige timetal kan drøftes.

Bevarelse af pension ved nedgang i tid

Som alternativ til pension kan der ved seniorsamtalen aftales en bevarelse af pensionsbidraget ved nedgang i tid i henhold til bestemmelserne i Rameaftalen om Seniorpolitik, samt eventuelle særskilte bestemmelser i overenskomster.

En aftale skal ske ud fra et gensidigt ønske fra medarbejder og leder. Lederen vil i den forbindelse altid skulle vurdere på behovet for fastholdelse set i lyset af den aktuelle rekrutteringsudfordring, samt hvorvidt ordningen kan indpasses i den daglige opgaveløsning, arbejdstilrettelæggelse samt det økonomiske råderum.

Aftalen er individuel og skal indgås med den forhandlingsberettigede organisation.

Medarbejderen afklarer eventuelle konsekvenser i forhold til efterløn og pension hos sin A-kasse eller andre relevante parter forud for en aftaleindgåelse.

I Vejen Kommune er der følgende ramme for en aftale om nedgang i tid med bevarelse af pension:

- Aftalen kan tidligst indgås fra det tidspunkt, hvor der er 5 år til medarbejderen kan gå på folkepension
- Der kan indgås aftaler ned til 30 timer pr. uge for fuldtidsansatte. For deltidsansatte kan indgås aftale om tilsvarende forholdsmæssige nedsættelse. Således vil en deltidsansat på 18½ time kunne gå 3,5 time ned i tid med bevarelse af pensionen.
- Der tages forbehold for særlige regler for tjenestemænd og ansatte i den lukkede gruppe. Her skal leder af HR og Personale altid inddrages og de juridiske og økonomiske forhold undersøges inden en aftale kan indgås
- Ledere er ikke omfattet af denne mulighed. Der vil i stedet kunne drøftes særlige individuelle vilkår og funktioner for den enkelte
- Der er opmærksomhed på den særlige situation for ansatte i dagplejen, og mulighederne for særlig aftale undersøges

Der vil blive udarbejdet administrative retningslinjer herfor, herunder hvordan forholdsmæssig nedsættelse og pensionsbidraget efter løn og beskæftigelsesgrad i den hidtidige stilling vil blive beregnet.



Godkendt i Hovedudvalget 9. april 2021

Godkendt i Økonomiudvalget 1. juni 2021

Ikrafttræden 1. januar 2022