

SENIORPOLITIK FOR IKAST-BRANDE KOMMUNE

August 2023

Seniorpolitik for Ikast-Brande Kommune

Byrådets vision 2030 peger på 2 grundforudsætninger; Bæredygtig og ansvarlig økonomi, og Fælles om at finde løsninger – båret af medarbejdernes faglige stolthed og engagement. Medarbejderne er Ikast-Brande Kommunes vigtigste ressource til, at nå de politiske og ledelsesmæssigt fastsatte mål.

I Ikast-Brande Kommune anerkender vi, at vi har forskellige behov i forskellige perioder. Derfor skal vi behandle hinanden individuelt på baggrund af den enkeltes kompetencer, livssituation og potentialer.

Jo mere menneskers kompetencer bruges, des mere meningsfyldt bliver den enkeltes liv.

Personalepolitikken for Ikast-Brande Kommune har fokus på fastholdelse af medarbejdere som kommunens vigtigste ressource. Som en attraktiv arbejdsplads tager Ikast-Brande Kommune i videst muligt omfang hensyn til den enkelte medarbejders livssituation og de kvalifikationer, hver enkelt medarbejder har eller ønsker at få, når det er foreneligt med arbejdspladsens drift.

Et godt arbejdsmiljø med spændende og meningsfulde arbejdsopgaver, og gode muligheder for kompetenceudvikling anses som et afgørende grundlag for gode arbejdsfællesskaber.

Seniorpolitikken skal give mulighed for, at vi som arbejdsplads afprøver nye måder at planlægge arbejdstid, fordeling af arbejdsopgaver og imødekomme individuelle behov, så vi kan imødekomme medarbejdernes ønsker for en værdig afrunding af arbejdslivet – også selvom vi skal udfordre bestående rammer.

Formål

Ikast-Brande Kommunes seniorpolitik er et delelement i en samlet livsfasepolitik, hvor fokus er på fleksibilitet og et balanceret arbejdsliv for alle medarbejdere.

Ikast-Brande Kommunes seniorpolitik skal udvikle, fastholde og give mulighed for tilpasning og en ordentlig afrunding af arbejdslivet, der både er til gavn for medarbejder og arbejdsplads.

Det konkrete formål med seniorpolitikken er, at

- Fastholde seniormedarbejdere, så deres erfaringer og viden kan komme borgerne i Ikast-Brande Kommune til gode og sikre den fortsatte drift
- Tilbyde seniormedarbejdere fortsat udvikling gennem efteruddannelse, kurser og ændring af jobindhold og funktion
- Sikre at seniormedarbejdere har et godt arbejdsliv, inden de ønsker at fratræde
- Sikre en god overgang til pensionstilværelsen



Generel ramme

Der er ikke i Ikast-Brande Kommune en central pulje til at lave senioraftaler efter, så aftaler med omkostninger skal som udgangspunkt holdes inden for arbejdsstedet eget budget.

Ingen har ret til en senioraftale, hvor der indgår økonomiske fordele, som ikke tager udgangspunkt i arbejdspladsens tarv.

Der kan dog være mange forskellige muligheder for at indgå senioraftaler. Der er ikke lavet en udtømmende liste, men nedenstående er eksempler på muligheder:

- lokalt aftalte seniordage, hvor man eksempelvis kan vælge omlægning til reduktion af arbejdstid
- frivillig rotation
- nedsat tid med selvbetalt lønnedgang men med uændret pensionsindbetaling
- nedsat tid med delvis kompensation for lønnedgang – individuel aftale
- gradvis nedsættelse af arbejdstid
- Dele en eller flere stillinger mellem flere medarbejdere, så der eksempelvis give plads til 3-4 dages arbejdsuge

Der kan være behov for frivillig rotation på arbejdspladsen for at aflaste eksempelvis fysisk eller psykisk belastende opgaver. Det kan være en mulighed for at skabe rummelighed på arbejdspladsen, hvis det kan gennemføres uden at gå ud over kontinuiteten og opgaveløsningen.

Der bør være mulighed for at overgå til andre typer arbejdsopgaver.

Ved overgang til andet arbejde vil aflønningen som udgangspunkt ske i forhold til den stilling, som medarbejderen bliver ansat i.

Inden for det enkelte område, kan det overvejes om økonomisk råderum til eksempelvis vikarsættelser kan målrettes muligheder for fastholdelse af seniormedarbejdere.

Mulighederne skal altid undersøges i det enkelte tilfælde og besluttes i samråd med lederen. Indgåelse af senioraftaler skal aftales med lederens chef for at sikre et ensartet niveau.

Der vil ikke være samme vilkår og derfor ikke nødvendigvis samme mulighed for alle medarbejdere.



Vejledning til Seniorsamtaler og Rammeaftalen om senioraftaler

Seniorsamtaler

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Der er alene tale om et tilbud, og den enkelte medarbejder har mulighed for at takke nej, hvis vedkommende ikke har behov for at tale om særlige senioremner.

Formålet med at gennemføre en seniorsamtale er, i god tid, at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til den sidste del af arbejdslivet.

I Ikast-Brande Kommune skal alle medarbejdere senest når de bliver 58 år, tilbydes en særlig seniorsamtale i forbindelse med deres medarbejderudviklingssamtale.

Indholdet i seniorsamtalen skal tage udgangspunkt i de særlige vilkår, der gælder for den enkelte medarbejder ift. opgaveløsningen og den generelle livssituation. Seniorsamtalen skal understøtte planlægning og drøftelse af de karrieremæssige muligheder og generelle udviklingsmuligheder, som seniormedarbejderen måtte ønske.

Seniorsamtalen skal herunder have fokus på, om der er arbejdsforhold, der skal ændres, for at medarbejderen kan blive på arbejdspladsen.

Inden seniorsamtalen bør både leder og seniormedarbejderen forberede sig på, hvad de vil have ud af samtalen.

Før samtalen

Seniorsamtalen skal ses som en del af en medarbejderudviklingssamtale. Formålet med samtalen er, at fastholde medarbejderen så længe det er til gavn for medarbejderen og arbejdspladsen. I forbindelse med indkaldelse til medarbejderudviklingssamtalen og seniorsamtalen kan du som leder give medarbejderen spørgsmålene som I skal drøfte.

Inden samtalen kan både leder og medarbejder overveje, om medarbejderens kompetencer udnyttes bedst muligt, som tingene er nu, eller om der er behov for ændringer.

Under samtalen

Hold fokus på at være lyttende og konstruktiv overfor de ønsker og forslag, der bliver præsenteret. Tænk gerne kreativt, når der skal findes praktiske løsninger, som er til gavn for begge parter.

Efter samtalen

Formuler gerne sammen en handlingsplan, der kan være med til at sikre, at der bliver fulgt op på det I bliver enige om. Det kan være nyttigt at angive tidsfrister for opfølgning og indbyrdes ansvarsområder.

Før I indgår en eventuel aftale, bør medarbejderen undersøge med sin A-kasse og sit pensionselskab, hvilken betydning aftalen vil have for medarbejderens økonomi ved pensionsalderen.

En aftale bør kunne justeres på et senere tidspunkt, hvis der bliver behov for det.



Spørgsmål der kan indgå i en seniorsamtale:

- Hvilke overvejelser har du gjort dig om dit nuværende job?
- Hvor tilfreds er du med arbejdstiden?
- Hvilke overvejelser har du gjort dig om dine nuværende arbejdsopgaver?
- Hvad motiverer dig mest i dit nuværende arbejde?
- Hvordan forestiller du dig, at dit fremtidige arbejdsliv skal være?
- Hvad skal der til for, at du fortsat kan trives både psykisk og fysisk og have overskud til både job, familie og fritid?
- Har du evner og erfaringer, som du gerne vil have mulighed for at bruge mere end du gør i dag?
- Er der opgaver, som du ønsker dig fremadrettet?
- Er der helbredsmæssige forhold vi skal indtænke i den fremtidige organisering af dit arbejde?

Rammeaftalen om seniorpolitik

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftale om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger.

Fælles for de tre ordninger er, at de aftales konkret mellem kommunen og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

En aftale kan indgås enten som en generel lokal aftale, der omfatter flere medarbejdere, eller som en konkret aftale, der kun omfatter en enkelt person.

Der er ikke i Ikast-Brande Kommune en central pulje til at lave senioraftaler efter, så aftaler med omkostninger skal som udgangspunkt holdes inden for arbejdsstedet eget budget.

Ingen har ret til en senioraftale, hvor der indgår økonomiske fordele, som ikke tager udgangspunkt i arbejdspladsens tarv.

Mulighederne skal altid undersøges i det enkelte tilfælde og besluttes i samråd med lederen. Indgåelse af senioraftaler skal aftales med lederens chef for at sikre et ensartet niveau.

Herunder er en kort beskrivelse af de tre ordninger. For yderligere information henvises til Rammeaftalen om seniorpolitik og den tilhørende vejledning.

Seniorstillinger

Seniorstillinger kan tilbydes medarbejdere, der er fyldt 52 år. En seniorstilling kan indeholde aftale om nedsat tid, ændret jobindhold eller en kombination af begge elementer. En seniorstilling kan omfatte hel eller delvis bevarelse af løn, pensionsforbedringer og fastholdelsesbonus, hvis fratrædelse sker efter det 62. år.

En seniorstilling vil altid indebære en bevarelse af pension efter løn og beskæftigelsesgrad ift. den hidtidige stilling. Der kan være mulighed for særlig indbetaling til pension.



Generationsskifteordninger

Generationsskifteordning kan anvendes for chefer og ledere, der er fyldt 54 år og som ønskes fastholdt i den nuværende lederstilling i en periode på op til 6 år. En generationsskifteordning giver mulighed for løntillæg, fastholdelsesbonus og pensionsforbedringer.

Fastholdelses og fratrædelsesordninger

En fratrædelsesordning kan indgås med medarbejdere uanset alder. En fratrædelsesordning giver mulighed for at aftale udbetaling af en godtgørelse på indtil 6 måneders løn ved fratræden, tillæg af ekstra pension eller fritstilling med løn i en periode.

Fratrædelsesordninger kan kombineres med en seniorstilling.

Fratrædelsesordninger kan både anvendes med fratræden som målsætning, men kan også anvendes som et fastholdelsesredskab, så eksempelvis ansættelse til et bestemt tidspunkt udløser et eller flere af elementerne i en fratrædelsesordning.

Seniordage

Rammeaftalen om seniorpolitik giver som udgangspunkt medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår fra det år vedkommende fylder 60 år (for visse personalegrupper fra 58 år). Antallet af dage stiger i takt med alderen til i alt 4 dage.

I de enkelte overenskomster kan der være aftalt supplerende seniordage.

Seniordage kan veksles til nedsat arbejdstid, bonus eller pension.

Delpension

Delpension kan være en mulighed, afhængig af medarbejderens pensionselskab. Delpension kan give mulighed for en mere glidende overgang til pensionisttilværelsen og kan bruges som finansiering til nedgang i tid.

Medarbejderens pensionselskab kan fortælle mere om muligheden for delpension.

Fleksibel efterløn

Medarbejdere med ret til efterløn kan finansiere nedgang i tid ved at gå på fleksibel efterløn. Muligheden for fleksibel efterløn forudsætter at arbejdstiden nedsættes med minimum 1/5 af normalt timetal.

Udover fortsat fastansættelse kan fleksibel efterløn også give mulighed for at tilknytte medarbejdere som vikar eller konsulent, efter de er fratrådt.

En medarbejder, der overvejer fleksibel efterløn eller en seniorordning bør altid rådføre sig med sin A-kasse om de økonomiske konsekvenser.



Vejledning og hvor kan du hente mere viden

Rammeaftale om seniorpolitik

<https://www.kl.dk/media/pyhdzhyj/ok24-0521-rammeaftale-om-seniorpolitik.pdf?format=noformat>

Vejledning til rammeaftale om seniorpolitik

<https://www.kl.dk/media/z2ufdd00/rammeaftale-om-seniorpolitik23.pdf>

Vejledning til seniorsamtaler for ledere

<https://vpt.dk/kompetencer/guide-til-senkarrieresamtale-ledere>