



Politik

- Senior

19. januar 2019

Politik

Det er Vivaboligs politik at fastholde og udvikle ældre medarbejdere og at skabe og fastholde forhold på arbejdspladsen, der skaber godt arbejdsmiljø samt at fastholde seniormedarbejderne til gavn for medarbejderen, men også for arbejdspladsen.

Formål

Afslutningen på et ansættelsesforhold sker på en hensigtsmæssig måde både for medarbejderen og for arbejdspladsen.

Planlægning og forberedelse til pensionen er vigtig, sådan at fratræden fra arbejdsmarkedet bliver en god oplevelse.

Seniorordningen

Ønsker om at indgå i en seniorpolitikordning skal I meddele til den nærmeste leder og ordningen skal være godkendt af direktøren.

Forudsætninger som vi vil inddrage i beslutningen om den enkeltes seniorpolitik er om medarbejderen har ydet en stabil og kvalificeret arbejdsindsats under hele ansættelsesforholdet.

- at der er økonomiske og praktisk mulighed for ændringerne.
- at ændringerne er til gavn for både medarbejder og arbejdsplads.
- at aflønningen tilpasses en ændret arbejdstid eller et ændret stillingsindhold.

Vi vil være opmærksomme på ønsker og behov.

Seniorsamtalen, en særlig udviklingssamtale hvor der er mulighed for at holde fokus på de muligheder der er for at tilpasse arbejdet og de krav medarbejderen måtte have for at blive på arbejdspladsen længere.

Forslag

Overvejelse om ændring i ansvarsområder, nedtrapning i arbejdstiden eller tidspunkt for fratrædelse.

Der kan udarbejdes en seniorplan 5 år før pensionsalderen som vi skal opfølge årligt eksempelvis ved MUS-samtalen.

Flexibilitet i arbejdstiden kunne være af betydning ligesom muligheden for at få mindre fysisk og psykisk krævende arbejde.

Orlov uden løn i op til 1 måneds varighed fra det fyldte 55 år.

Målsætning

Medarbejderne skal alle føle sig godt behandlet og udvise tilfredshed med de muligheder, der er blevet stillet til rådighed. Seniorpolitikken skal opfølges 1 gang årligt.

Godkendt af bestyrelsen den 19. januar 2019.