



SENIORPOLITIK i KNI A/S

13.september 2023



SENIORPOLITIK

En god seniorpolitik vil gøre arbejdslivet længere og bedre for den enkelte.

Formålet med en seniorpolitik i KNI er at sikre en tryk overgang for både medarbejderen og selskabet fra medarbejderens aktive arbejdsliv til pensionstidspunktet.

I KNI er det op til den enkelte leder – i dialog med den pågældende medarbejder – at vurdere hvornår det at gå på pension vil være relevant, og om der eventuelt skal laves en åremålsansættelse for seniormedarbejderen. Både KNI og seniormedarbejdere har fordele af en seniorordning.

Seniorpolitikken skal:

- gøre det muligt for seniormedarbejdere at forblive i arbejde på fuld tid indtil pensionsalderen, eller benytte sig af en gradvis tilbagetrækning f.eks. på nedsat tid.
- gøre det muligt for seniormedarbejdere som har lysten og evnen til at forblive i arbejde efter pensionsalderen i en seniorstilling.
- sikre at seniormedarbejdere med ledelsesansvar eller andet særligt ansvar deltager i et generationsskifteforløb.

Nedsat tid

For seniormedarbejdere som nærmer sig pensionsalderen, og som ønsker at gå på nedsat tid indtil pensionsalderen, kan der indgås aftale med arbejdspladsen herom. Vilkår og accept indhentes hos den ansvarlig chef og HR-chefen.

Seniorstilling

Seniorstilling kan aftales for medarbejdere, der ønsker at fortsætte sit arbejdsliv efter pensionsalderen. Der kan være tale om en fuldtidsstilling eller en deltidsstilling afhængig af medarbejderens arbejdsevne og arbejdspladsens behov. Medarbejderen kan f.eks. tilbydes at varetage en mindre belastende stilling, og vilkår og accept for dette indhentes hos den ansvarlig chef og HR-chefen.

Generationsskifteforløb

For seniormedarbejdere med ledelsesansvar eller andet særligt ansvar skal der så vidt muligt igangsættes et generationsskifteforløb. Hensigten er at sikre, at medarbejderens særlige kompetencer fastholdes i virksomheden gennem medarbejderens aktive deltagelse i f.eks. sidemandsoplæring og/eller som mentorer for andre medarbejdere, der skal overtage ansvarsområdet.



Både for den enkelte medarbejder og KNI er det vigtigt, at man i god tid afstemmer hinandens forventninger til overgangen fra et aktivt arbejdsliv til en pensionisttilværelse. Dette kan eksempelvis foregå i forbindelse med den årlige MUS-samtale.

Emnet kan tages op når som helst af begge parter men allersenenest det år medarbejderen fylder 64 år.

Samtale

Det er vigtigt, at samtalen foregår i en tryk og tillidsfuld ramme, der respekterer den enkelte medarbejders arbejds- og livssituation. Medarbejderen skal ikke føle sig presset til at stoppe hverken før eller efter pensionsalderen nås, men opmuntres til at forsætte sit arbejdsliv hvis lysten og arbejdsevnen er til stede.

Under samtalen kan man med relation til overgangen fra et aktivt arbejdsliv til en pensionisttilværelse for eksempel tage spørgsmål op som:

- Har medarbejderen planlagt tidspunktet for sin tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?
- Er der behov for arbejde på nedsat eller ændret arbejdstid, ændret vagtplan eller lignende?
- Er der behov for hjælpemidler og/eller for at få andre mindre belastende arbejdsopgaver?
- Er arbejdsmiljøet og samarbejdet i orden i dagligdagen?
- Hvordan skal den videre kompetenceudvikling og efteruddannelse være?

For ansættelser af personer over 65 år vurderer den enkelte leder i hvert tilfælde, hvorvidt ansættelsen skal ske på åremålsvilkår.