



Seniorpolitik

Indhold

Indledning og baggrund	3
Politikken	4
Forskningen, holdningerne og dilemmaerne	5
Tal om seniorpolitikken på din arbejdsplads	7
Fakta og muligheder – "Rammeaftalen" og eksempler på indsatser	8
Ret til seniordage	8
Seniorsamtale	8
Seniorstillinger – 3 forskellige ordninger	9
Seniorstillinger	
Eksempler på seniorstillinger	
Generationsskifteordninger	
Fastholdelses- og fratrædelsesordninger	
Eksempler på fratrædelsesordninger	
Eksempler på aftaler i Odsherred Kommune	15
Eksempel på seniorfratrædelsesaftale	16
Eksempel på aftale om nedsat tid med bevarelse af pension	17
Eksempel på aftale om nedsat tid med bevarelse af løn	18
Eksempel på aftale om leder der overgår til seniorstilling	19

Indledning og baggrund

I de kommende år står det kommunale Danmark over for store udfordringer med pres på de kommunale kerneopgaver. Med en stadig stigende gennemsnitslevealder og en stigende pensionsalder bliver befolkningen og arbejdsstyrken stadig ældre, og hvis vi i fremtiden fortsat skal lykkes med at løse vores kerneopgave, bliver det væsentligt, at vi lykkes med at fastholde flere ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet i lidt længere tid.

Odsherred Kommunes seniorpolitik skal ses som en del af kommunens overordnede politik om "Det gode arbejdsliv". Seniorpolitikken stiller skarpt på den livsfase, hvor ældre medarbejdere begynder at overveje, hvordan seniorarbejdslivet bedst tager sig ud, men det er vigtigt at understrege, at seniorpolitikken er afhængig af arbejdspladsens samlede fokus på trivsel, da fx forebyggelsesarbejdet i forhold til fysisk nedslidning starter, lang tid før medarbejderne bliver seniorer.

Odsherred Kommunes seniorpolitik står oven på Rameaftalen om seniorpolitik¹ og de yderligere seniorpolitiske tiltag, der er indeholdt i de forskellige overenskomster, som kommunens medarbejdere er ansat i henhold til.

Kort fortalt er intentionen med Odsherred Kommunes seniorpolitik at være retningsgivende og påvirkende i forhold til de muligheder, idéer og tiltag, som kan bidrage til, at vi lykkes med at rekruttere og fastholde ældre medarbejdere på kommunens arbejdspladser.



¹ Rameaftale om Seniorpolitik. Nr. 05.21 af 30. november 2021. Indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet

Politikken

Med seniorpolitikken ønsker Odsherred Kommune at fremhæve, at det er nødvendigt, at vi på kommunens arbejdspladser, såvel ledere som medarbejdere, tager stilling til, hvordan de seniorpolitiske indsatser bedst anvendes og bliver aktive værktøjer i bestræbelserne på at sikre det gode arbejdsliv for kommunens ansatte.

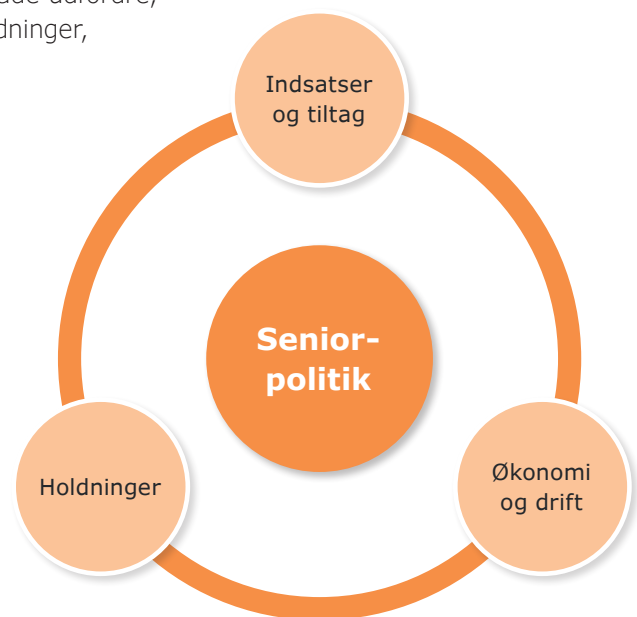
Det gode arbejdsliv bør inkludere et kontinuerligt fokus på jobkrav, job- og opgaveudvikling og medarbejderudvikling i hele ansættelsesforløbet. Hvilket kan muliggøre og tilskynde til, at Odsherred Kommunes ansatte – til gavn for såvel arbejdspladsen som den enkelte – kan fortsætte som erhvervsaktive nogle år længere inden de, på grund af alder, udtræder af arbejdsmarkedet. Odsherred Kommune skal være en arbejdsplads, hvor medarbejderne også har lyst til at blive seniorer.

Ældre medarbejdere er både værdifulde og uhyre vigtige for opgavevaretagelsen i Odsherred Kommune. De er ofte karakteriseret ved at have lang erfaring, stor viden og betydelig faglig indsigt, og formålet med Odsherred Kommunes seniorpolitik er derfor at bidrage til:

- At sikre, at Odsherred Kommune er en attraktiv arbejdsplads, som både kan tiltrække og fastholde kompetente og motiverede seniorer.
- At medarbejderne kan forblive en aktiv, kvalificeret og efterspurgt arbejdskraft gennem hele arbejdslivet.
- At understøtte hvordan kommunens arbejdspladser drøfter, hvad der kendetegner det gode seniorarbejdsliv på netop deres arbejdsplads.
- At understøtte den gode leder-medarbejder-dialog om, hvordan medarbejderne ønsker at planlægge deres udtræden af arbejdsmarkedet.
- At inspirere til muligheder og løsninger, der kan bidrage til at fastholde kompetente og motiverede seniorer lidt længere på arbejdsmarkedet.

Økonomiudvalget og Hovedudvalget er klar over, at det at implementere og arbejde med en virksom seniorpolitik, desværre ikke er enkelt og ligetil. Det må ikke være økonomi, som spænder ben for hvad én arbejdsplads kan iværksætte af indsatser i forhold til en anden, men medarbejderens fagligheder, alderssammensætning, behov og ønsker er forskellige, og det samme er arbejdspladsens muligheder. En seniorindsats, der er anvendelig ét sted, er det derfor ikke nødvendigvis et andet sted.

Skal vi lykkes med vores seniorpolitik, skal vi derfor både udfordre, undersøge og være åbne over for arbejdspladsens holdninger, den enkelte medarbejders ønsker og behov, samt de muligheder og begrænsninger, som driften tillader. Der kan også være perioder, hvor der er brug for at igangsætte særlige indsatser på enkelte arbejdspladser eller målrettet specifikke medarbejdergrupper.



Forskningen, holdningerne og dilemmaerne

Et omfattende nationalt studie har i perioden 2018-2020, indsamlet viden om seniorpraksis i danske virksomheder og lavet en arbejdslivsundersøgelse blandt 58-72-årige medarbejdere om deres seniorarbejdsliv². Formålet med undersøgelsen har været at indkredse de vigtigste 'push and stay'-faktorer i forskellige grupper af seniorer. Push-faktorer handler om, hvad der får medarbejderne til at forlade arbejdsmarkedet, og stay-faktorer handler om, hvad der kan understøtte, at medarbejderne forbliver på arbejdsmarkedet længere.

Undersøgelsens overordnede pointer er bl.a. 1) at mange arbejdspladser med fordel kan gøre en indsats for i det hele taget at informere medarbejderne bedre om de eksisterende seniorordninger og -muligheder³, og 2) at implementeringen af en virksom seniorpolitik i nogle tilfælde fordrer, at organisationen er både villig til - og i stand til - at tænke i andre organiseringer af arbejdet⁴.

I medarbejderundersøgelsen er deltagerne delt i tre forskellige jobkategorier⁵:

- Produktion; medarbejdere hvis jobfunktion omhandler at bearbejde, producere eller flytte ting.
- Mennesker; det vil sige arbejde med service, social- og sundhedsarbejde, omsorgsarbejde m.v.
- Arbejde med symboler; det vil sige kontorarbejde, administration, sagsbehandling, IT m.v.

I forhold til de forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet (push-faktorer) er nogle af de væsentligste faktorer, som deltagerne peger på⁶ (tallene skal læses som %-tal, hvilket fx vil sige, at 35 % af den del af undersøgelsens deltagere, som var beskæftiget inden for produktion, peger på, at det selv at ville bestemme, hvad du skal foretage dig i din fritid, kan være en push-faktor):

Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet	Produktion	Mennesker	Symboler
Fritid			
At du selv vil bestemme, hvad du skal foretage dig	35	45	57
At kunne få mere tid til fritidsinteresser	34	38	52
Økonomi			
Mulighed for at få pension	24	24	15
Mulighed for at få efterløn	24	24	15
Økonomiske overvejelser	14	19	24
Helbred, krav og trivsel			
At du ikke længere vil kunne klare arbejdet	34	32	17
Dårligt fysisk helbred	29	20	12
At du ikke trives på arbejdspladsen	7	8	10
Normer			
Det er almindeligt, at man går på det alderstrin inden for dit arbejdsområde	8	12	11
For at gøre plads til yngre medarbejdere	12	10	10

2 SeniorArbejdsliv-projektet (et forskningssamarbejde mellem Aalborg Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og TeamArbejdsliv (finansieret af TrygFonden)) har i 2020 udgivet bogen "SeniorArbejdsliv" (redigeret af Per H. Jensen, udgivet af Frydenlund).

3 SeniorArbejdsliv-bogen, s. 120.

4 SeniorArbejdsliv-bogen, s. 116.

5 SeniorArbejdsliv-bogen, s. 28.

6 I denne tabel er gengivet de push-faktorer, hvor min. 10 % af respondenterne i en eller flere jobkategorier har peget på dette som en push-faktor. Tabellen findes i hele sin udgave i SeniorArbejdsliv-bogen, s. 80.

I forhold til de forventede årsager til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet (stay-faktorer) er nogle af de væsentligste faktorer, som deltagerne peger på⁷ (tallene skal læses som %-tal, hvilket fx vil sige, at 32 % af den del af undersøgelsens deltagere, som var beskæftiget inden for produktion, peger på, at muligheden for flere seniordage kan være en stay-faktor):

Årsager til at blive længere. Hvis...	Produktion	Mennesker	Symboler
Fritid			
Der var mulighed for flere seniordage	32	42	46
Der var mulighed for længere ferier	20	24	37
Fleksibilitet			
Arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til dine behov	25	33	40
Økonomi			
Det økonomisk bedre kunne betale sig	27	27	32
Helbred og krav i arbejdet			
Arbejdet var mindre fysisk anstrengende	34	22	3
Dit helbred havde været bedre	25	17	9
Arbejdet var mindre psykisk anstrengende	9	21	13
Anerkendelse og indflydelse			
Ledelsen ønskede, at jeg blev længere	11	10	21
Der blev sat større pris på dit arbejde	10	14	11
Du fik større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse	9	14	11
Forandringer og udfordringer			
Der var mindre krav til omstilling og forandring	6	15	10
Ingen af ovenstående	18	19	19

Af undersøgelsen fremgår det, at de væsentligste push-faktorer er høje krav i arbejdet og et dårligt helbred. Disse faktorer går på tværs af jobfunktionskategorierne, men er mest udbredte blandt dem, der har det fysisk betonede arbejde. De væsentligste stay-faktorer er gode forhold på arbejdspladsen, såsom mulighed for flere fridage (seniordage og/eller ferie) og mere fleksibilitet. Disse går på tværs af jobfunktionskategorierne, men er mest udbredt hos dem, der arbejder med symboler. Et mindre fysisk anstrengende arbejde er efterspurgt i både produktions- og menneske- jobfunktionerne.

Baseret på SeniorArbejdsLiv-undersøgelsen fremgår det, at det er sandsynligt, at fastholdelse af seniorer kan styrkes gennem indsatser, som lægger vægt på anerkendelse af, at seniorer er ønskede og bidrager værdifuldt til opgaveløsningen på arbejdspladsen i kombination med tilbud om tilpasninger af arbejdstid og arbejdsopgaver til seniormedarbejderens kapacitet.

Der er desuden specifikt for nogle jobfunktioner behov for indsatser til at forebygge fysisk nedslidning og tilpasning af arbejdsopgaver og tid⁸. Dette understreger vigtigheden af, at en virksom seniorpolitik er afhængig af arbejdspladsens samlede fokus på "Det gode arbejdsliv", da forebyggelsesarbejdet ift. fysisk nedslidning starter i det øjeblik, du træder ind på arbejdspladsen, hvad enten du er 18 eller 57 år.

⁷ I denne tabel er gengivet de stay-faktorer, hvor min 10 % af respondenterne i en eller flere jobkategorier, har peget på dette som en stay-faktor. Tabellen findes i hele sin udgave i SeniorArbejdsLiv-bogen, s. 83.

⁸ SeniorArbejdsLiv-bogen, s. 87.

Tal om seniorpolitikken på din arbejdsplads

Et af formålene med Odsherred Kommunes seniorpolitik er at bidrage til, at kommunens arbejdspladser drøfter, hvad der kendetegner det gode seniorarbejdsliv på netop deres arbejdsplads. Det opfordres I derfor til.

Når der på arbejdspladsen er ansatte med særlige vilkår, aftaler eller ret til særlige tilbud, kan det give anledning til gnidninger eller oplevelse af uretfærdighed, hvad enten disse er forankret i seniorfridage/aftaler, særlige skånehensyn, børns sygedage eller andre vilkår. På den ene side kan dette give anledning til oplevelse af uretfærdighed, og på den anden side er det også mange, der oplever det som attraktivt at være ansat på en arbejdsplads, som tager individuelle hensyn.

Generelt er det sådan, at oplevelsen af retfærdighed bedre nås, når det er tydeligt for medarbejderne, hvilke hensyn der skal tages, og hvilke goder der tilbydes.

Opfordringen er derfor, at I på arbejdspladserne, og i de forskellige ledelsesfora, drøfter:

- Hvorfor er det vigtigt at tale om seniorer – og arbejdslivsfaser generelt – hos jer? I hvilket omfang eksisterer der særlige fordomme og/eller stereotyper om seniorer (og andre i andres arbejdslivsfaser) på jeres arbejdsplads? Hvordan kommer I dem til livs?
- Hvad kendetegner det gode seniorarbejdsliv på jeres arbejdsplads? Hvornår er man senior hos jer?
- Hvad der kan bidrage til, at I både kan tiltrække og fastholde kompetente og motiverede seniorer? Hvilke særlige tiltag kan I få øje på? Hvilke opgaver kan i særlig grad være vigtigt at tale om? Hvad opleves retfærdigt i forhold til den samlede opgaveløsning hos jer?

Arbejdspladser, LMU'er og CMU'er er velkomne til at kontakte Center for Organisation/HR med henblik på at få støtte til at facilitere drøftelserne om en aktiv seniorpolitik og et aktivt seniorliv.



Fakta og muligheder – “Rammeaftalen” og eksempler på indsatser

Seniorer er forskellige og har derfor forskellige og individuelle behov i forhold til deres seniorarbejdsliv. I det følgende præsenteres fakta og muligheder, som er i overensstemmelse med “Rammeaftale om seniorpolitik”⁹.

Ret til seniordage

Det følger af Rammeaftale om seniorpolitik, at månedslønnede medarbejdere fra en given alder har ret til et antal seniordage pr. kalenderår. Seniordagene kan efter den ansattes ønske, konverteres til enten bonus eller pension. Vær også opmærksom på, at:

- Der kan være aftalt supplerende seniordage i de enkelte overenskomster.
- Der kan være aftalt øvrige seniorordninger i de enkelte overenskomster.

I Odsherred Kommune opgør vi seniordage i timer. Optjening af seniordage sker i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad. Det vil sige, at for en fuldtidsansat (37 timer pr. uge) er 1 seniordag i rammeaftale/overenskomster = 7,4 timer. For deltidsansatte afgøres antallet af timer af beskæftigelsesgraden¹⁰.

Det betyder også, at seniordage også afvikles i timer i forhold til det faktiske timetal, du skulle have arbejdet den dag. Dine seniortimer kan på den måde anvendes fleksibelt, som hele dage, halve dage, et par timer eller fx hver 4. onsdag, hvor du gerne vil gå tidligt.

Seniorsamtale

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS) skal seniorer have tilbud om en seniorsamtale.

I Odsherred Kommune har vi ikke en regel, der siger, at du skal have en seniorsamtale tilbudt, når du bliver en vis alder, men lederen skal tilbyde, at MUS-samtalen også inkluderer en seniorsamtale. Senioren kan dog takke nej, hvis pågældende ikke føler behov for at drøfte senioremner, da samtalen alene er et tilbud.

Den enkelte medarbejder kan også selv bede om, at den kommende MUS-samtale kommer til at inkludere en samtale om seniorarbejdslivet. Medarbejderen kan også selv bede om en seniorsamtale.

Formålet med en seniorsamtale er, at der i god tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til seniorarbejdslivet, samt at arbejdspladsen får mulighed for at planlægge driften bedst muligt.

Seniorsamtaler - eksempel

På skolen er der i alt 60 lærere – og en stor gruppe af dem er ved at runde de 60 år. Lederen Søren har indkaldt to af lærerne til en samtale om kommende arbejdsopgaver ud fra det ønskede timetal. Der er kaffe og kage og stemningen er god – i starten. Søren har et forslag til Lilly om at læse sine timer i et bestemt team og et andet konkret tilbud til Birgitte.

Lilly bliver glad for sit kommende skema og sine opgaver. Birgitte bliver derimod gal – »hvis det er, hvad du har at tilbyde mig, kan du se dig om efter en anden til det skema. Det vil jeg ikke være med til«. Søren blev klar over, at uden dialog og en snak om fremtidige opgaver ud fra den pågældendes ressourcer, kompetencer og motivation duer det ikke. Så derefter tager han hånd om seniorsamtalen. Dialogen er i centrum. Året efter var 11 af lærerne omkring 60 – og de valgte alle at blive.

Alle havde haft en god samtale med Søren, og alle fik i dialogen mulighed for at få sammensat et job, som de var glade for. Fx en lærer med tysk som linjefag, der valgte udelukkende at undervise i tysk. En anden lærer fik et mindre antal undervisningstimer, samtidig med at hun blev tovholder på tværgående projekter – et område hun havde stor erfaring i, og lyst til at bruge kræfter på.

⁹ Rammeaftale om seniorpolitik. Nr. 05.21 af 30. november 2021. Indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

¹⁰ Hvis man arbejder 30 timer om ugen, vil beskæftigelsesgraden være 30/37, og 1 seniordag vil være = 6 timer.

Seniorstillinger – 3 forskellige ordninger

I det følgende beskrives de muligheder, rammeaftalen giver for etablering af seniorstillinger. Der er 3 ordninger i rammeaftalen:

- Seniorstillinger (kan kombineres med fratrædelsesordninger)
- Generationsskifteordninger
- Fastholdelses- og fratrædelsesordninger (kan kombineres med seniorstillinger)

Seniorstillinger

Seniorstillinger kan anvendes i de situationer, hvor en medarbejder og en leder i fællesskab er enige om, at en eller flere ændringer i den nuværende stilling eller om at oprette en egentlig seniorstilling, vil kunne bidrage til at fastholde den ansatte på arbejdspladsen.

Der kan oprettes seniorstillinger for medarbejdere, der er fyldt 52 år.

Seniorstillinger kan etableres som følgende:

- Nedsættelse af arbejdstiden
- Ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner
- Kombination af begge

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- **Bevarelse af pension** (vil altid indgå i en seniorstilling)
Efter lønnen og beskæftigelsesgraden i hidtidig stilling
- **Udligningstillæg**
Hel eller delvis bevarelse af løn i forbindelse med evt. lavere løn i seniorstillingen
- **Pensionsforbedring**
Tilkøb af pensionsalder til tjenestemænd/ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd
- **Fastholdelsesbonus**
Bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter 62. år (fx bonus svarende til x måneders løn)

Medfinansiering med seniordage

Når vi i Odsherred Kommune opgør seniordage i timer, giver det også mulighed for at lave en seniorstilling, hvor en del af timenedsættelsen finansieres af disse "seniortimer".

Tidsbegrænset/tidsubegrænset aftale

Seniorstilling kan aftales for en tidsbegrænset periode eller tidsubegrænset periode.

Ved tidsbegrænsning er udgangspunktet, at medarbejderen efter ophør af seniorstilling ansættes på vilkår svarende til vilkår forud for overgangen til seniorstilling.

Eksempler på seniorstillinger

Seniorstilling, nedsat tid, fastholdelsesbonus

Per fylder 58 år, og har i en længere årrække arbejdet som fuldtidsansat SO-SU-assistent i en kommune. Arbejdet har været hårdt for Per, og med alderen syntes han, at det er svært at få kræfterne til at slå til. Både Per og Pers daglige leder vil gerne gøre noget ekstra, så Per både kan og har lyst til at fortsætte arbejdet. En af de ting, som Per synes er hårdt, er de mange nye borgere.

Per og Pers leder drøfter situationen og forskellige fastholdelsestiltag under en medarbejder- og seniorsamtale. Der indgås en aftale mellem kommunen, Per og den forhandlingsberettigede organisation, hvorefter han gradvist sættes ned i timetal til 30 timer om ugen, i takt med at eksisterende borgere falder bort. Lønnen tilpasses løbende det nedsatte timetal, mens pensionsindbetalingen opretholdes i forhold til Pers tidligere fuldtidsansættelse.

Pers leder er meget optaget af, at Per ikke bliver fristet af muligheden for at gå på efterløn, så snart det er muligt, og derfor aftales det samtidig, at hvis Per bliver i jobbet til efter det fyldte 62. år, får han i forbindelse med fratrædelsen en fastholdelsesbonus svarende til 3 måneders løn.

Netværker med nye muligheder og fastholdelsesbonus

Søren på 61 år, har i mange år været en faglig specialist på sit felt og overvejet muligheden for at etablere et fagligt netværk, der kan højne kvaliteten i sagsbehandling. Søren er for nylig blevet bedstefar, og vil gerne aflaste sin datter og svigersøn, ved at hente barnebarnet i vuggestuen et par gange om ugen.

Søren aftaler med sin leder, en egenfinansieret timenedgang til 30 timer om ugen, med opretholdelse af fuld pensionsindbetaling. Sørens arbejdstid er fleksibel, og de dage hvor Søren henter barnebarnet i vuggestuen, bruger han aftenen på at forberede det faglige netværk.

Sørens leder er begejstret for den ildhu, Søren lægger i arbejdet med netværket, og som betyder, at afdelingen får mange værdifulde kontakter og nye ressourcepersoner at trække på. Søren tiltrækker også frivillige til netværket, der på ad hoc-basis begynder at aflaste på forskellige opgaver i netværket, så Søren fortsat kan levere sine 30 arbejdstimer om ugen. Søren og hans leder indgår derfor en aftale om fratrædelsesbonus fra det 62. år, der gradvist stiger til og med det 65. år.

Seniorstilling, nedgang i tid, ned i charge/ændrede arbejdsopgaver, aftalt fratrædelsestidspunkt

Lone er 60 år og forvaltningschef. Hun har under sin seneste medarbejder- og senior-samtale, tilkendegivet, at hun ønsker at overgå til en stilling som juridisk konsulent, for at slippe for ledelsesansvaret. Lone har også besluttet, at hvis der kan opnås enighed om nogle fornuftige vilkår, vil hun gerne arbejde, til hun fylder 65 år.

Hun har ikke noget ønske om at gå ned i tid de første 3 år. Når hun bliver 63 år, vil hun imidlertid også gerne nedtrappe tidsmæssigt, for at overgangen til pensionisttilværelsen ikke bliver for voldsom. Så de sidste 2 år ønsker hun at få nedsat sin arbejdstid til 20 timer pr. uge.

Kommunen ser Lones ønske som en god mulighed, for både at få en særdeles erfaren juridisk konsulent, og samtidig fastholde Lones historik i forvaltningschefstillingen.

På den baggrund indgås der mellem kommunen, Lone og den forhandlingsberettigede organisation aftale om at:

- Lone indplaceres på løntrin 49 i henhold til cheflønsaftalen/i henhold til AC-overenskomsten som specialkonsulent, og der ydes samtidig et udligningstillæg, der udgør halvdelen af forskellen mellem lønnen i hidtidig stilling og lønnen i den nye stilling.
- Når Lone bliver 63 år og overgår til 20 timers arbejdsuge, reduceres hendes løn i forhold til hendes beskæftigelsesgrad således, at hun oppebærer 20/37 af lønnen i seniorstillingen.
- Lone fratræder, når hun fylder 65 år, og hun ydes i den forbindelse en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.
- Lone bevarer retten til at få beregnet tjenestemandspensionen/retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Med det formål at Lone ikke forpligter sig til at forlade arbejdspladsen på et givet tidspunkt, kunne man som alternativ aftale, at der ikke er knyttet et fratrædelsestidspunkt til aftalen, men at et fratrædelsestidspunkt i stedet drøftes og aftales, når Lone fylder 64 år.

Seniorstilling, nedsat tid, medfinansiering af lønkomensation med seniordage

Kirsten er AC-fuldmægtig, ansat på fuld tid og fylder 62 år i 2023. Hun har derfor ret til 4 seniordage i 2023. Kirsten synes imidlertid, hun trænger mere til en generel arbejdstidsnedsættelse end til de 4 seniordage.

Kirsten drøfter det med sin leder under medarbejder- og seniorsamtalen, og de bliver enige om, at det vil være godt for Kirsten med en seniorstilling med nedsat tid. Derfor aftaler de, at Kirsten fra den 1. januar 2023 kan bruge sine seniordage til at finansiere delvis lønkomensation ved arbejdstidsnedsættelsen.

Efterfølgende indgås en aftale mellem kommunen, Kirsten og den forhandlingsberettigede organisation om, at Kirsten går fra 37 til 34 timers arbejdsuge med fuld pensionskomensation og lønnedgang svarende til 1½ times arbejdstidsnedsættelse. De 4 seniordage indgår som medfinansiering af det aftalte udligningstillæg, svarende til 1½ times løn pr. uge.

Generationsskifteordninger

Generationsskifteordninger er for chefer og ledere, og kan etableres fra det fyldte 54 år.

En aftale om generationsskifte kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år. Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

I en generationsskifteordning kan fastsættes:

- Et løntillæg på op til 15% af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg),
- En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen
- En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum

Fastholdelses- og fratrædelsesordninger

Fastholdelses- og fratrædelsesordninger kan aftales for alle typer af medarbejdere og kan bestå af:

- Fratrædelsesgodtgørelse,
- Pensionsforbedring, og/eller
- Tjenestefrihed med sædvanlig løn

Fratrædelsesgodtgørelse

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn. Primært rettet mod fratræden efter længerevarende ansættelse.

Pensionsforbedring

Tjenestemænd - Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- og egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillægget af ekstraordinær pensionsalder, kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år, eller en samlet pensionsalder højere end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Ikke-tjenestemænd - For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år, og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Tjenestefri med sædvanlig løn

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Eksempler på fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordning, fastholdelsessigte, fratrædelsesgodtgørelse, kollektiv ordning

I en kommune kan man konstatere, at der for en række personalegrupper er en aldersfordeling, som gør at man vil få et stort rekrutteringsbehov inden for de næste 5-10 år, fordi disse personalegrupper traditionelt forlader arbejdsmarkedet relativt tidligt. Rekrutteringsbehovet vil formentlig overstige udbuddet. Rekrutteringsbehovet forsvinder ikke, selvom det måtte lykkedes at få nogle af de ældre medarbejdere til at blive et par år mere, men dels udskydes problemet, og dels forventes udbuddet så at passe bedre til behovet.

Derfor indgås der med en række organisationer en aftale om, at medarbejdere inden for disse organisationers aftaleområder får:

- 4 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de vælger at fratræde mellem 62 og 63 år
- 5 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de vælger at fratræde mellem 63 og 64 år
- 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de venter med at fratræde til efter det fyldte 64. år

Overenskomstansat, fratrædelsesordning, fastholdelsessigte, pensionsforbedring, tjenestefri med sædvanlig løn

Lise er 59 år, og arbejder som kontorassistent i en forvaltning. Kommunen sætter stor pris på den erfaring, Lise har og anerkender, at Lise er god til at give sin erfaring og viden om det kommunale system, videre til de andre i HK-gruppen og til de yngre AC-fuldmægtige.

Til en senior- og medarbejderudviklingssamtale, udtrykker Lises chef meget klart, hvordan kommunen ser på Lise og tilkendegiver, at kommunen er indstillet på at gøre det attraktivt for Lise at blive så længe som muligt. Lise giver udtryk for at så længe hun er i arbejde, foretrækker hun faktisk at være på fuld tid, men at tankerne om efterløn og pension dukker op oftere og oftere, efterhånden som hun nærmer sig de 60 år. Lise er meget optaget af at forbedre sin pension, så hun er sikker på at kunne opretholde sin nuværende levestandard, når hun går på pension.

På den baggrund aftaler Lise, den forhandlingsberettigede organisation og kommunen, at:

- Hvis Lise først siger op efter det fyldte 62. år, indbetales der i forbindelse med fratrædelsen ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 2 års pensionsbidrag
- Hvis Lise først siger op efter det fyldte 64. år, indbetales der i forbindelse med fratrædelsen ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 4 års pensionsbidrag
- Hvis Lise først siger op efter det fyldte 65. år får hun i forbindelse med fratrædelsen - udover pensionsforbedringen - 4 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Men der er også andre konstellationer...

På det tekniske område er der ofte en mangfoldighed af arbejdsopgaver, som gør det muligt at omplacere medarbejdere til andre typer af opgaver. Hvis fx en brolægger ikke længere kan holde til det fysisk tunge arbejde, kan det være at vedkommende i stedet kan køre en fejmaskine.

På det administrative område er der eksempler på, at fx en ændring af medarbejderens faglige område eller en fritagelse fra visse funktioner, såsom skrankebetjening i borgerservice, kan være med til at fastholde dem på arbejdspladsen.

På daginstitutionsområdet og ældreområdet kan det opleves sværere at ændre medarbejdernes arbejds- og opgavetilrettelse, fordi jobtyperne ligner hinanden.

Der er eksempler på, at man fx har flyttet en fra hjemmeplejen ind på plejehjemmet, fordi man dér er flere samlet til at kunne hjælpe hinanden, eller har flyttet en SOSU-hjælper fra plejehjemmet til et aktivitetscenter. En ændring i medarbejderens vagtplan kan også i nogle tilfælde være med til at fastholde vedkommende længere på arbejdspladsen.



Eksempler på aftaler i Odsherred Kommune

I det følgende er der eksempler på hvordan senioraftaler kan se ud. Der er kun tale om eksempler, så kontakt altid HR, Løn & Personalejura, inden der indgås en konkret aftale.

The image displays three overlapping sample forms for senior agreements from Odsherred Kommune. Each form includes the following sections:

- Header:** Odsherred Kommune logo and name.
- Form Title:** "Aftale om seniorstilling" (Senior Position Agreement).
- Employee Information:** Fields for Name, Position, Department/Institution, and Employer Organization.
- Employer Information:** Fields for Cpr. nr., Start Date, and End Date.
- Options:** Checkboxes for "Overenskomstsansat (sæt kryds):" and "Tjenestemandsansat (sæt kryds):".
- Agreement Details:** A section titled "Aftale nedsat tid med bevarelse af løn:" containing specific terms and conditions, such as "Beskæftigelsesgraden ændres fra 35/37 til 30/37".
- Examples:** A list of examples for the agreement, such as "Kortere arbejdsdage/vogter" and "Fritagelse for aften-/nattevogter".
- Remarks:** A section for "Bemærkninger:" with a note that the agreement is valid until August 2024.
- Signature Lines:** Fields for "Dato:" and "Underskrift medarbejder:".

The forms are presented as overlapping documents, showing different examples of how these agreements can be structured.

Eksempel på seniorfratrædelsesaftale

ODSHERRED
KOMMUNE



Seniorfratrædelsesaftale for xx

Der indgås aftale om seniorordning mellem Odsherred Kommune og Ib Ibsen efter Rammeaftale om seniorpolitik mellem KL og Forhandlingsfælleskabet.

Seniorordning har følgende vilkår:

Det aftales, at Ib Ibsen fratræder sin stilling med udgangen af november 2022.

Ib Ibsen har tjenestefri med sædvanlig løn fra 1. oktober 2022 og frem til fratræden jf. § 14.

Der ydes en fratrædelsesgodtgørelse på 1 månedsløn inkl. pension jf. § 12, stk. 1, som udbetales ved fratrædelsen.

Dato: 01.01.2022

Dato:

Odsherred Kommune:

For "faglig organisation":

YY
Leder

TT
Faglig konsulent

ZZ
Personalekonsulent

Ib Ibsen
Medarbejder

Eksempel på aftale om nedsat tid med bevarelse af pension



Aftale om seniorstilling

Navn: Ib Ibsen Cpr.nr.: xxxxxx-xxxx
Stilling: Social- og sundhedsassistent Ansat pr.: x
Afdeling/Institution: Plejecenter Solhytten
Faglig organisation: FOA - Fag og Arbejde Gældende fra: 1. august 2022

Overenskomstsansat (sæt kryds):

Tjenestemandsansat (sæt kryds):

Aftale om nedsat tid med bevarelse af pension:

Beskæftigelsesgraden ændres fra 35/37 til 30/37

Den overenskomstsansatte bevarer retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Eksempler på aftale om nedsat tid:

- Kortere arbejdsdage/vagter
- Færre weekendvagter
- Fritagelse for aften-/nattevagter
- Ønsker at indgå i aften-/nattevagter
- En fast ugentlig fridag, som ligger hver onsdag

Bemærkninger: (f.eks. hvis aftalen er tidsbegrænset)

Aftalen er gældende til udgangen af august 2024

Dato:

Underskrift medarbejder

Dato:

For Odsherred Kommune:

Dato:

For forhandlingsberettigede organisation:

Denne aftale skal betragtes som tillæg til ansættelsesbrev.

Timeændringen indberettes i Rollebaseret Indgang (vedligehold medarbejder). Den underskrevne aftale lægges i P-mappen under senioraftaler eller sendes til Løn-teamet.

Eksempel på aftale om nedsat tid med bevarelse af løn



Aftale om seniorstilling

Navn: Ib Ibsen Cpr.nr.: xxxxxx-xxxx
Stilling: Social- og sundhedsassistent Ansat pr.: x
Afdeling/Institution: Plejecenter Solhytten
Faglig organisation: FOA - Fag og Arbejde Gældende fra: 1. august 2022

Overenskomstansat (sæt kryds):

Tjenestemandsansat (sæt kryds):

Aftale nedsat tid med bevarelse af løn:

Beskæftigelsesgraden ændres fra 35/37 til 30/37

Der ydes et udligningstillæg svarende til forskellen mellem lønnen i stillingen på 35 timer og lønnen på nedsat tid på 30 timer.

Eksempler på aftale om nedsat tid:

- Kortere arbejdsdage/vagter
- Færre weekendvagter
- Fritagelse for aften-/nattevagter
- Ønsker at indgå i aften-/nattevagter
- En fast ugentlig fridag, som ligger hver onsdag

Bemærkninger: (f.eks. hvis aftalen er tidsbegrænset)

Aftalen er 2-årigt og ophører med udgangen af august 2024.

Dato:

Underskrift medarbejder

Dato:

For Odsherred Kommune:

Dato:

For forhandlingsberettigede organisation:

Denne aftale skal betragtes som tillæg til ansættelsesbrev.

Timeændringen indberettes i Rollebaseret Indgang (vedligehold medarbejder). Den underskrevne aftale lægges i P-mappen under senioraftaler eller sendes til Lønteamet.

Eksempel på aftale om leder der overgår til seniorstilling



Aftale om seniorstilling

Navn:	Ulla Ullasen	Cpr.nr.:	xxxxxx-xxxx
Stilling:	Afdelingsleder	Ansæt pr.:	xx
Afdeling/Institution:	Jobcenter YY		
Faglig organisation:	DJØF	Gældende fra:	1. august 2022

Overenskomstansat (sæt kryds):

Tjenestemandsansat (sæt kryds):

Aftale leder:

Det aftales, at Ulla Ullasen overgår til en stilling som chefkonsulent uden ledelsesansvar.

Indplacering sker som chefkonsulent med løn svarende til xx kr. i henhold til overenskomst for akademikere i kommunerne. Der aftales et udligningstillæg svarende til halvdelen af forskellen mellem lønnen i hidtidig stilling og lønnen i chefkonsulentfunktionen.

Ved det fyldte 62 år overgår Ulla Ullasen fra 37 til 30 timers arbejdsuge. Lønnen reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Ulla Ullasen bevarer retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Bemærkninger: (f.eks. hvis aftalen er tidsbegrænset)

Dato:

Underskrift medarbejder

Dato:

For Odsherred Kommune:

Dato:

For forhandlingsberettigede organisation:

Denne aftale skal betragtes som tillæg til ansættelsesbrev.

Ændringen indberettes i Rollebaseret Indgang (vedligehold medarbejder). Den underskrevne aftale lægges i P-mappen under senioraftaler eller sendes til Lønteamet.

HR

Odsherred Kommune

Nyvej 22, 4573 Højby

59 66 66 66

odsherred.dk

kommune@odsherred.dk

November 2022

Layout: Kommunikation