

Overordnet seniorordning for Esbjerg Kommune

Jytte Kjær Knudsen (jyc)

10-07-2015

Formål

Formålet med seniorordningen er:

- at fastholde ældre medarbejdere ved Esbjerg Kommune
- at give medarbejderne valgmuligheder, så de selv kan være med til at træffe beslutning om deres arbejdsforhold - hvad enten de ønsker at fratræde eller ønsker at arbejde i færre timer.
- at tilbagetrækning kan planlægges i god tid, og at der ved Esbjerg Kommune skabes en kultur, hvor det er naturligt og legitimt at tilkendegive, hvornår og hvordan man ønsker at ophøre på arbejdsmarkedet.

**Seniortiden**

Gennem en løbende dialog, bl.a. gennem medarbejdersamtaler, skal det sikres, at der også i de sidste arbejdsår foregår en systematisk planlægning og opfølgning af medarbejderens efteruddannelse, udvikling på jobbet, drøftelse af personlige og arbejdsmæssige forhold herunder seniorsamtale. Tidspunktet for afholdelse af seniorsamtalen gradueres over en årrække og læner sig op ad tilbagetrækningsreformen.

Fylder man 57 år i 2014, bliver man indkaldt til seniorsamtale. Men for 2015 er aldersgrænsen hævet til 58 år. Fra 2016 og fremad skal man fylde 59 år i løbet af året, før man bliver indkaldt til en seniorsamtale.

Både lederne og medarbejderne har et ansvar for, at arbejdssituationen tilrettelægges på en sådan måde, at det både bliver til medarbejderens og arbejdsstedets fordel. (se skemaet sidst i dokumentet).

Målgruppe

Seniorordningen gælder for alle medarbejdere, dog ikke ledere med personaleansvar samt medarbejdere i selvejende institutioner.

Hvad angår ledere henvises i stedet til retningslinjerne vedr. glidende generationsskifte.

Løn og pension

Som udgangspunkt indgås seniorordninger, så aflønning af medarbejderen fuldt ud sker efter stillingens klassificering og timetal.

Det er lederen af det lokale arbejdssted, som beslutter, om indgåelse af en seniorordning kan indpasses i den daglige opgaveløsning og arbejdstilrettelæggelse i arbejdsområdet.

Indgåelse af en seniorordning indebærer, at der indbetales pensionsbidrag i forhold til det timetal medarbejderen var på inden etablering af seniorordningen.

Finansiering

Til finansiering af seniorordninger, hvor medarbejderen opretholder indbetalingen af pensionsbidrag, er der afsat en tværgående pulje af Esbjerg Kommune.

Udgangspunktet er en nedgang i lønnen svarende til det reducerede timetal.

Ramme for konkrete aftaler

De overordnede rammer, som skal udfyldes ved aftale med den enkelte organisation, er følgende:

- Medarbejderen skal have mindst 10 års kommunal ansættelse, heraf mindst 5 år ved Esbjerg Kommune, og de 5 år ved Esbjerg Kommune skal være i sammenhæng umiddelbart forud for en seniorordnings ikrafttræden.
- Medarbejderen skal være senior. Hvad der konkret definerer en senior bestemmes og gradueres efter bl.a. tilbagetrækningsreformen. Det betyder, at fylder man 59 år i 2014 kan man indgå aftale om en seniorordning. I 2015 skal man fylde 60 år, før man kan indgå aftale om en seniorordning. I 2016 skal man være fyldt 61 år, før man kan indgå aftale om en seniorordning. Og gradueringen betyder, at det er de 62-årige, som i 2017 kan overveje seniorordning. (se skemaet sidst i dokumentet).
- Seniorordninger kan aftales for en periode på højst 5 år og ophører senest ved udgangen af den måned, hvor medarbejderen fylder 68 år.
- Der kan maksimalt ske en nedgang i den ugentlige arbejdstid på 7 timer, svarende til 364 timer pr. år (i forhold til et årligt timetal på 1924 for fuldtidsansatte). Den fremtidige arbejdstid kan ikke være mindre end 20 timer pr. uge svarende til 1040 timer pr. år. Specielt hvad angår fuldtidsansatte kan der aftales en nedgang i timetal fra 37 til 29 ¼ time. Ændringen er begrundet i efterlønmæssige forhold.

Efterløn

Det anbefales, at ansøgeren til en seniorordning har afklaret eventuelle konsekvenser i forhold til efterløn hos sin A-kasse, før forhandlingerne går i gang.

Kompetence

Den enkelte seniorordning, som indgås inden for denne aftale, indgås mellem medarbejderen og dennes leder.

Det er HR, der godkender aftalen og sender til medarbejderen.

Lovgrundlag

Udgangspunktet for aftalen er "Rammeaftale om seniorpolitik" indgået mellem Kommunernes Landsforening og KTO samt "Rammeaftale om seniorpolitik" indgået mellem Kommunernes Landsforening og Sundhedskartellet. Begge aftaler er indgået i 2013 og træder i kraft 1. april 2013.

Aftalen er en overordnet ramme, som skal udfyldes ved aftale mellem den enkelte personaleorganisation og Esbjerg Kommune.

Ikrafttræden og opsigelse

Seniorordningen træder i kraft 1. juli 2014

Ordnningen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en måneds udgang, dog tidligst til den 31. marts 2015.

Godkendelse

Ordnningen er godkendt af Hoved-MED den 27. februar 2014. **Bemærk** at det kun er muligt at få en seniorordning, hvis vedkommendes organisation har tilsluttet sig ordningen. Kontaktperson i HR er personalekonsulent Jytte Kjær Knudsen (jyc/61481).

Det blev aftalt på Hoved-MED den 27. februar 2014, at der skal vedlægges en beskrivelse over, hvornår der skal afvikles samtaler og fra hvornår aftalen kan være gældende fra, jf. nedenstående:

Hvornår skal der afvikles seniorsamtaler?

Samtale I:

2014	57 år	født 1957 og ældre
2015	58 år	født 1957 og ældre
2016	59 år	født 1957 og ældre
2017	59 år	født 1958 og ældre
2018	59 år	født 1959 og ældre
2019	59 år	født 1960 og ældre

Hvornår kan senioraftalerne tidligst være

gældende fra?

Kan indgå aftale i:

2014	59 år	født 1955 og ældre
2015	60 år	født 1955 og ældre
2016	61 år	født 1955 og ældre
2017	62 år	født 1955 og ældre
2018	62 år	født 1956 og ældre
2019	62 år	født 1957 og ældre
2020	62 år	født 1958 og ældre
2021	62 år	født 1959 og ældre