

11 SENIOR

Vejledning om
rammeaftale
om **senior**politik

Redaktionsgruppe:

Nanna Kolze, KL

Jens Finn Christensen, KL

Henrik Højrup Hansen, KTO

Michael Jespersen, OAO

Preben Føltved, 3F

Pernille Klostergaard Testrup, HK/K

Torben Fersløv Andersen, BUPL

Knud Vammen Filt, LC

Dorete Dandanell, AC

Grafisk design:

prik

Tryk:

Jørn Thomsen A/S

1.	Indledning	7	6.	Seniordage	30
2.	Seniorpolitik	8	6.1.	Seniordage fra 60 år	30
3.	Seniorsamtaler	9	6.2.	Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper	31
4.	Rammeaftalens 3 typer seniorordninger	12	6.3.	Yderligere seniordage for visse personalegrupper	32
4.1.	Seniorstillinger	12	6.3.1.	3-2-1 modellen	32
4.1.1.	Tidsbegrænsning eller ej?	14	6.3.2.	FOA-modellen	34
4.1.2.	Medfinansiering med seniordage	16	6.3.3.	Øvrige seniorordninger i overenskomsterne	35
4.2.	Generationsskiftordning	17	6.4.	Afvikling af seniordage	35
4.3.	Fatrædelsesordninger	20	6.5.	Konvertering af seniordage til bonus eller pension	38
4.4.	Finansiering	23	6.5.1.	Bonus	38
4.5.	Ferie i forbindelse med seniorordninger	24	6.5.2.	Pension	39
4.6.	Efterløn	24	7.	Seniorpolitiske puljer	40
5.	Andre former for seniorpolitiske tiltag	26	7.1.	Etablering af beslutningsfora	40
5.1.	Arbejds- og opgavetilrettelæggelse	26	7.2.	Repræsentation i de lokale beslutningsfora	41
5.2.	Kompetenceudvikling	28	7.3.	Anvendelse af de seniorpolitiske midler – til hvem og til hvad	42
5.3.	Seniorkurser	28			
5.4.	Tilknytning som vikar	29			
5.5.	Fysioterapi, massage, sundhedstjek mv.	29	Bilag		45

Indhold

1. Indledning

Den demografiske udvikling og rekrutteringssituationen i kommunerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008 bl.a. betydet, at parterne har ønsket at styrke fastholdelse af seniorer. Et ønske, som også udsprang af, at Regeringen, KL og Danske Regioner i sommeren 2007 indgik de såkaldte trepartsaftaler med LO, FTF og AC, idet disse bl.a. indeholder initiativer, der har til hensigt at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

På den baggrund indgik parterne et seniorpolitisk forlig indeholdende:

- Ret til seniordage fra en given alder i perioden 2009-2011.
- Oprettelse af seniorpolitiske kommunepuljer i perioden 2009-2011.
- Tilbud om en seniorsamtale til ældre medarbejdere i forbindelse med deres medarbejderudviklingssamtale.
- En markering af, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorer fremgår af kommunens personalepolitik.

Denne vejledning omtaler såvel de nye seniorpolitiske tiltag, som de allerede eksisterende ordninger i Rammeaftalen om seniorpolitik. Vejledningen er skrevet for at inspirere til seniorpolitik i praksis i kommunerne.

2. Seniorpolitik

Kommunens personalepolitik – og som en del heraf en eventuel seniorpolitik – har traditionelt været et lokalt anliggende. Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ganske vist nogle overordnede rammer for løn- og ansættelsesvilkår for bestemte aldersgrupper, men seniorpolitik er andet og mere end blot Rammeaftalen om seniorpolitik.

Med trepartsaftalerne har Regeringen, KL, LO, FTF og AC været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik. Denne enighed fremgår nu af indledningen til Rammeaftalen om seniorpolitik. Det er fortsat et lokalt anliggende, om en kommune vælger en klassisk emneopdelt personalepolitik, en værdibaseret personalepolitik, en livsfasepolitik eller noget helt fjerde.

Det er samtidig præciseret i indledningen, at ledelsen – i overensstemmelse med samarbejdsreglerne – skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens Hovedudvalg. Hvis en kommune fx har en værdibaseret personalepolitik, er det derfor vigtigt, at ledelsen forkla-

rer overfor medarbejderrepræsentanterne, hvordan den værdibaserede personalepolitik anvendes i forhold til fx fastholdelse af ældre medarbejdere.



3. Seniorsamtaler

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklings-samtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Senior-samtalen kan holdes som en integreret del af medarbejder-udviklingssamtalen. Der er alene tale om et tilbud, og den enkelte medarbejder har mulighed for at sige »nej, tak«, hvis vedkommende fx ikke føler 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 arbejdslivet. Resultatet af at gennemføre senior-samtaler skulle gerne være, at lederen og medarbejderen får sat ord på, hvad det er, der skal til for at fastholde medarbejderen så længe som muligt.

Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ikke indholdet i en seniorsamtale, ligesom rammeaftalen ikke fastlægger, fra hvilken alder en seniorsamtale skal tilbydes. Det er derfor op til den enkelte kommune, i samarbejde med medarbejderne, at fastlægge retningslinjer for afholdelse af seniorsamtaler.

Retningslinjer for, fra hvilken aldersgruppe, ledelsen skal tilbyde seniorsamtaler, drøftes i Hovedudvalget. I overensstemmelse med samarbejdsreglerne kan retningslinjer fastlægges i Hovedudvalget, såfremt man kan blive enige herom. Kan man ikke blive enige i Hovedudvalget, beslutter ledelsen, hvilken aldersgrænse der skal gælde i kommunen, og orienterer efterfølgende Hovedudvalget. Der er ikke noget i vejen for at fastlægge/aftale retningslinjer, hvorefter aldersgrænsen er forskellig fra område til område eller fra personalegruppe til personalegruppe.

Der kan ligeledes fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen, hvilket i givet fald sker på samme måde som fastlæggelse af aldersgrænsen. Også i forhold til retningslinjer for gennemførelse af samtalerne vil der kunne differentieres.

Der vil naturligt være en sammenhæng mellem retningslinjerne for indholdet i seniorsamtalen til indholdet i kommunens seniorpolitik/personalepolitik, ligesom der også naturligt i perioden 2009 til 2011 vil være en sammenhæng til de beslutninger og prioriteringer, der fore-

tages omkring anvendelse af kommunepuljerne til seniorpolitiske initiativer, jf. afsnit 7.

Grænsen mellem det »man plejer« at drøfte under den egentlige medarbejdersamtale, og det som vil kunne drøftes i »seniordelen« er naturligvis hårfin. Det er ikke afgørende, hvad man kalder det, men at der er fokus på, om arbejdsforholdene for den enkelte ser, eller skal se anderledes ud i takt med, at medarbejderen bliver ældre, hvis det skal være attraktivt for medarbejderen at blive på arbejdspladsen. Indhold er vigtigere end form!

Seniorsamtalen vil være en oplagt anledning til, at medarbejderen og lederen har en dialog om arbejds- og opgavetilrettelæggelsen i et fastholdelseperspektiv. Det kan også være naturligt at drøfte ønsker og/eller behov for en seniorordning i medfør af Rammaaftale om seniorpolitik. Det er dog under samtalen vigtigt, at både leder og medarbejder er opmærksom på, at de ikke kan indgå en egentlig aftale om en seniorstilling, generationsskifteordning eller fratrædelsesordning, idet en sådan skal aftales med medarbejderens forhandlingsberettigede organisation, jf. afsnit 4.

Det er også vigtigt, at seniorsamtalen gennemføres med omtanke og med en klar positiv tilgang fra ledelsens side

af, at hovedbudskabet er, at »vi vil gerne fastholde dig; hvad kan vi gøre for det?«

Gribes seniorsamtalen an på en måde, så medarbejderen føler, at det handler om udfasning mere end om fastholdelse, evt. på ændrede vilkår, risikerer seniorsamtalen at have den stik modsatte effekt.

En seniorsamtale kan naturligvis også i nogle tilfælde handle om, at en medarbejder vil/skal tage afsked med arbejdsmarkedet. Her vil formålet med seniorsamtalen være at sikre, at det sker på en god og ordentlig måde.

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.

Og der kom på den skole eksempler på 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.

4. Rammeaftalens 3 typer seniorordninger

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftale om:

- seniorstillinger,
- generationsskiftordninger og
- fratrædelsesordninger.

Fælles for de tre ordninger er, at de aftales konkret mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Initiativet til at aftale en seniorordning kan komme både fra medarbejderen og fra lederen.

For alle tre ordninger gælder også, at aftale om vilkårene i en af de tre ordninger kan indgås enten som en generel lokal aftale, der omfatter flere medarbejdere, eller som en konkret aftale, der kun omfatter en enkelt person. I begge tilfælde indgås aftalen med de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

4.1. 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 oprettelse af en egentlig seniorstilling – vil kunne bidrage til at fastholde en medarbejder på 52 år og derover på arbejdspladsen.

Seniorstillinger kan etableres i to former, som kan kombineres:

- Nedsat tid.
- Ændret jobindhold.

En seniorstilling vil altid indebære:

- Bevarelse af pension efter lønnen og beskæftigelsesgraden i hidtidig stilling.

Elementerne i en seniorstilling kan i øvrigt bestå i:

- 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 (ingen beløbsgrænse), hvis seniorstillingen fratrædes efter det 62. år.

Eksempel (seniorstilling, nedsat tid, fastholdelsesbonus)

Per er 55 år, og har i en længere årrække arbejdet som SOSU-assistent i en kommune. Arbejdet har været hårdt, og med alderen synes Per, at det er svært at få kræfterne til at slå til. Både Per og Pers daglige leder vil gerne gøre et eller andet, så Per både kan og har lyst til at fortsætte arbejdet, også gerne ind i efterlønsalderen. En af de ting, som Per synes er hårdt, er de mange nye klienter. 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 klienter falder bort. Lønnen tilpasses løbende det nedsatte timetal, mens pensionsindbetalingen opretholdes i forhold til 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 på 3 måneders løn.

4.1.1. Tidsbegrænsning eller ej?

Aftaler om seniorstillinger kan indgås som tidsubegrænsede aftaler og som tidsbegrænsede aftaler. I udgangspunktet vil en tidsbegrænset aftale indebære, at medarbejderen efter aftalens udløb er ansat på vilkår svarende til vilkårene forud for overgangen til seniorstillingen.

Seniorstillinger kan imidlertid også anvendes i kombination med fratrædelsesordninger. I sådanne tilfælde aftales det, at medarbejderen fratræder ved udløbet af seniorstillingen. Det indebærer bl.a., at der foruden elementerne i kapitlet om seniorstillinger, tillige kan indgås aftale om de elementer, der findes i kapitlet om fratrædelsesordninger, jf. afsnit 4.3.

I forbindelse med aftaler, der kombinerer seniorstillinger og fratrædelsesaftaler, er det vigtigt at få talt igennem, hvad det er for et fratrædelsestidspunkt, som medarbejder og leder synes er hensigtsmæssigt. Det kan være vanskeligt for medarbejderen og for arbejdspladsen at vide, hvordan verden ser ud om x-antal år. Og det er vigtigt, at en seniorstilling, som var tænkt som et fastholdelsestiltag, ikke ender med, at medarbejderen, på grund af et aftalt

fratrædelsestidspunkt, reelt forpligter sig til at forlade arbejdsmarkedet tidligere, end pågældende ellers ville.

Eksempel (seniorstilling, nedgang i tid, ned i charge/ændrede arbejdsopgaver, aftalt fratrædelsestidspunkt)

Lone er 60 år og forvaltningschef. Hun har under sin seneste medarbejder- og seniorsamtale 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 som en personlig ordning på løntrin 49 i henhold til cheflønaftalen/ 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 hun 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 ydes i den forbindelse en godtgørelse på 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.

4.1.2. Medfinansiering med seniordage

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2008 har KL og KTO indgået aftale om seniordage, jf. afsnit 6.

Seniordagene kan afholdes som hele eller halve dag, men seniordagene kan også efter aftale mellem medarbejder og leder afholdes som timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid. Pensionskomensation er allerede obligatorisk i forbindelse med en aftale om en seniorstilling.

Om finansiering i øvrigt se afsnit 4.4.

Eksempel (seniorstilling, nedsat tid, medfinansiering af lønkomensation med seniordage)

Kirsten er AC-fuldmægtig, ansat på fuld tid, og fylder 62 år i 2009. Hun har derfor ret til 4 seniordage i 2009. 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 d. 1. januar 2009 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.

4.2. Generationsskifteordning.

Generationsskifteordninger er møntet på de situationer, hvor chefer eller ledere, der er fyldt 54 år, ønskes fastholdt i den hidtidige stilling for en periode på op til seks år og derefter fratræder. Fratræden som et led i en generationsskifteordning kan tidligst aftales fra medarbejderens 60. år.

Generationsskifteordningers anvendelsesområde »chefer og ledere« er ikke knyttet til en bestemt overenskomstmæssig klassificering. Har en medarbejder i en kommune en ledelsesfunktion, falder den pågældende ind under målgruppen.

Udgangspunktet for generationsskifteordninger er, at der er tale om chefer og ledere, som fortsat skal fungere i den nuværende lederstilling, men hvor der er et ønske om at sikre, at en eller flere chefer/ledere fastholdes i kommunen i et aftalt antal år med henblik på at sikre, at generationsskiftet i den/disse stillinger foretages så hensigtsmæssigt som muligt.

En generationsskifteordning giver mulighed for

- et løntillæg,
- en fastholdelsesbonus og/eller
- en pensionsforbedring, herunder aftale om at der for tjenestemænd ikke foretages førtidspensionsfradrag/procentfradrag i førtidstillægget.

Disse muligheder kan kombineres således, at værdien af løntillægget og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til en pensionsforbedring, mens en pensionsforbedring ikke kan konverteres til et løntillæg eller et fratrædelsesbeløb. Den konkrete generationsskifteordning afhænger således af, hvorledes man vægter løntillæg, fastholdelsesbonus og pension i forhold til hinanden.

Udenfor den økonomiske ramme for indgåelse af aftaler om generationsskifteaftaler, jf. aftalens § 11, kan der for tjenestemænd endvidere aftales, at der ikke foretages førtidspensionsfradrag. Det kan aftales, at det gælder både førtidspensionsfradraget og førtidstillægget. Hvis ikke den lokale aftale specifikt beskriver, hvad aftalen om ikke at foretage førtidspensionsfradrag omfatter, må den fortolkes således, at der hverken foretages førtidspensionsfradrag eller reduktion i førtidstillægget ved fratræden inden det fyldte 62. år.

Eksempel (generationsskifteordning, tjenestemand, ønske om 4 års ekstra pensionsalder, andre muligheder indenfor den økonomiske ramme?)

En 57-årig tjenstemandsansat chef har en årsløn (inkl. særligt tillæg kr. 89.700) på 623.718 kr. (løntrin 51). Der påtænkes indgået en 5-årig generationsskifteaftale mellem medarbejderen, kommunen og den forhandlingsberettigede organisation. Pågældende ønsker at få tillagt 4 års pensionsalder ved fratræden. Kan det lade sig gøre? Hvilke andre vilkår kan herudover aftales indenfor den økonomiske ramme?

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

1) Løntillæg 15 % af 623.718 kr.	93.558 kr. pr. år
2) Fastholdelsesbonus ¹ 717.276 kr. : 12 x 8 : 5	95.637 kr. pr. år
3) Pension 15 % af 93.558 kr. =	14.034 kr. pr. år
I alt pr. år	203.229 kr.
I alt for den aftalte 5 års periode 203.229 kr. x 5 =	1.016.145 kr.
4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 1. april 2008) koster	340.368 kr.
Løntillæg på 15 % af 623.718 kr. pr. år i 5 år koster	467.789 kr.
Tilbage til fastholdelsesbonus bliver 1.016.145 kr. minus (340.368 + 467.789) kr. =	207.988 kr.

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 340.368 kr., en fastholdelsesbonus på 8 måneders løn = 478.184 kr. og et løntillæg på 39.518 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fastholdelsesbonusen.

¹ Fastholdelsesbonus pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen inkl. generationsskiftetillæg divideret med 12 er lig med en månedsløn. Herefter ganges med antal månedslønninger fastholdelsesbonusen udgør i alt ved en 5 års aftale. Det udgør 3 måneder plus 1 måned for hvert år ordningen varer, i alt 8. Da beregningen sker pr. år divideres med 5, som er lig med antal år, ordningen er aftalt til at vare.

Eksempel (overenskomstansat, ønske om pensionsforbedring)

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 550.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

Løntillæg 15 % af 550.000 kr. =	82.500 kr. pr. år
Fastholdelsesbonus 632.500 kr.: 12 x 6 : 3 =	105.417 kr. pr. år
Pension ² 15 % af 82.500 kr. =	12.375 kr. pr. år
I alt pr. år	200.292 kr.

Der kan således maksimalt indbetales et ekstraordinært pensionsbidrag pr. måned på 200.292 kr. x 3: 36 =

16.691 kr.

² 82.500 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf.

4.3. Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordningerne er møntet på de situationer, hvor der er et ønske om at aftale en frivillig afgang fra arbejdspladsen. Der er ikke knyttet aldersbetingelser på muligheden for at indgå fratrædelsesordninger.

Fratrædelsesordninger kan både anvendes med fratræden som målsætning, men kan også anvendes som et fastholdelsesredskab, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne i en fratrædelsesordning.

Det afgørende er ikke, hvorvidt pågældende selv opsiger sin stilling eller ønskes opsagt af kommunen, men at kommunen og medarbejderen er indstillet på at indgå en særlig aftale om specielle fratrædelsesvilkår. Bliver medarbejderen opsagt af kommunen, kan den pågældende, udover de aftalte fratrædelsesvilkår, endvidere have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Fratrædelsesordninger, som har et fastholdelsessigte kan i perioden 2009-2011 finansieres helt eller delvist via de seniorpolitiske kommunepuljer. Er der derimod tale om en fratrædelsesordning som led i en uansøgt afsked, kan ordningen ikke finansieres via de seniorpolitiske kommunepuljer, jf. afsnit 7.3.

Fratrædelsesordninger kan anvendes i kombination med seniorstillinger, således at seniorstillingen ophører i forbindelse med et aftalt fratrædelsestidspunkt (fratrædelsesordningen).

En fratrædelsesordning giver mulighed for at aftale:

- en fratrædelsesgodtgørelse på indtil seks måneders løn,
- pensionsforbedring, herunder aftale om at der for tjenestemænd ikke foretages førtidsfradrag/ procentfradrag i førtidstillægget, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

I forhold til muligheden for at aftale pensionsforbedringer er der knyttet alderskrav på aftalen. Det er således en betingelse for at aftale pensionsforbedringer, at fratrædelsen sker i perioden, mens medarbejderen er 60 og 65 år.

Eksempel (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 indenfor de næste 5-10 år, fordi disse personalegrupper traditionelt forlader arbejdsmarkedet relativt tidligt. Og rekrutteringsbehovet vil formentlig overstige udbuddet. Rekrutteringsbehovet forsvinder ikke, selvom det måtte lykkes 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 indenfor disse organisationers aftaleområde 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, og
- 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de venter med at fratræde til efter det fyldte 64. år.

Eksempel (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 som 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, som der er ansat et par stykker af de sidste par år.

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, og
- hvis Lise først siger op efter det fyldte 65. år får hun i forbindelse med fratrædelsen – udover pensionsforbedringen – 4 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

4.4. Finansiering

Rammeaftalen anviser ikke, hvordan de tre ordninger og deres forskellige fastholdelselementer kan finansieres. Den seniorpolitiske undersøgelse³, som parterne gennemførte i 2006-2007, viste tydeligt, at en af de største barrierer for etableringen af seniorordninger på lokalt plan, er finansieringen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt seniorpolitiske kommunepuljer i perioden 2009-2011, som kan anvendes til aktiviteter, der skønnes at ville fastholde seniorer, herunder grupper af seniorer, jf. afsnit 7.3. De seniorpolitiske kommunepuljer kan således bl.a. bruges til at (med)finansiere seniorstillinger og fratrædelsesordninger med et fastholdessigte.

KL og KTO er imidlertid samtidig enige om, at de seniorpolitiske kommunepuljer er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

Det indebærer, at der som hidtil kan aftales seniorordninger uden for den seniorpolitiske kommunepulje. De seniorpolitiske kommunepuljer er tænkt at skulle øge den seniorpolitiske aktivitet i kommunerne.

Finansieringskilder udover de seniorpolitiske kommunepuljer er som hidtil:

- De enkelte institutioners budgetter/lønbudgetter.
- Eventuelle centrale personalepolitiske/seniorpolitiske puljer i kommunen finansieret af det samlede lønbudget eller af kommunens øvrige midler.
- Råderummet til lokal løndannelse.

³ »Kommunernes praksis for seniorpolitik – en evaluering af rammeaftalen om seniorpolitik« KL og KTO i samarbejde med FAOS januar 2007 og »Seniorpolitik i praksis – en kvalitativ undersøgelse af 4 kommuners seniorpraksis« KL og KTO, oktober 2007. Begge rapporter kan læses på parternes respektive hjemmesider samt på www.personaleweb.dk.

4.5. Ferie i forbindelse med seniorordninger

Såfremt der som led i aftalen om en seniorordning aftales et lavere timetal, og evt. tillige en lavere løn, skal medarbejderen være opmærksom på, at dette har betydning i forhold til ferie.

Hvis beskæftigelsesgraden ændres i ferieåret (1. maj til 30. april), holdes resterende ferie i overensstemmelse med den nye beskæftigelsesgrad og løn.

Fratræder medarbejderen, udstedes dog et feriekort på det faktiske antal optjente ferietimer i det foregående optjeningsår (kalenderår), dvs. det år, hvor medarbejderen både har været ansat på ordinær beskæftigelsesgrad og på beskæftigelsesgraden i seniorordningen.

4.6 Efterløn

To forhold bør i relation til efterlønsreglerne tages i betragtning ved etablering af seniorordninger:

- Dels retten til at gå på efterløn som enten fuldtids- eller deltidsforsikret som 60 årig (indtil 2019, hvor efterlønsalderen stiger), og
- dels evt. konsekvenser i relation til »2-års reglen«. Reglen indebærer mulighed for lempeligere fradrag i pensionen, højere efterlønsats og mulighed for skattefri præmie ved udskydelse af efterlønnen i to år efter modtagelse af efterlønbeviset, forudsat at man i de to år arbejder mindst 3.120 timer (fuldtidsforsikrede)/ 2080 (deltidsforsikrede).

I det omfang man har indbetalt til efterlønsordningen, er betingelsen for overgang til efterløn, at man opfylder betingelserne for at være dagpengeberettiget. Det vil for fuldtidsforsikredes vedkommende sige 1924 timers beskæftigelse indenfor de sidste tre år, og for deltidsforsikredes vedkommende 1258 timers arbejde indenfor de sidste tre år.

Ansatte, som overvejer en seniorordning, bør rådføre sig med A-kassen om eventuelle konsekvenser for efterlønnen.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

5. Andre former for seniorpolitiske tiltag

5.1. Arbejds- og opgavetilrettelæggelse

Ikke alle seniorpolitiske initiativer behøver at handle om at gå ned i tid, pensionsforbedringer, fastholdelsesbonusser mv. For at fastholde ældre medarbejdere, kan det ofte være nødvendigt at bringe andre virkemidler i spil for, at medarbejderne synes, det er attraktivt at blive på arbejdspladsen. Et af de virkemidler, som kan overvejes som alternativ – eller supplement til en seniorstilling – er ændringer og tilpasninger i den enkelte medarbejders arbejds- og opgavetilrettelæggelse.

Senior- og medarbejderudviklingssamtalen, jf. afsnit 3. vil være en oplagt anledning til, at medarbejderen og lederen har en dialog om arbejds- og opgavetilrettelæggelsen i et fastholdelsesperspektiv.

Hvordan skulle jobbet mon se ud, hvis seniormedarbejderen selv kunne bestemme; er der bestemte arbejdstider som medarbejderen ville foretrække, er der arbejdsopgaver, som pågældende gerne vil slippe for, eller vil have mere af?

I en undersøgelse gennemført af KL og KTO⁴ var der et eksempel, som illustrerede, hvordan dialogen, og en lidt skæv tilgang, endte som en »win win situation« for både seniorer og de andre personalegrupper på en arbejdsplads. I dialog mellem leder og medarbejdere på ældreområdet var man nået frem til, at weekendvagter var attraktive for seniormedarbejderne. På weekendvagterne slap medarbejderne for nogle af de daglige opgaver, og dermed havde de mere tid til den nære omsorg og samtale med de ældre, samtidig med at de ikke behøvede at arbejde så mange timer. Lederen udtalte således: »De var faktisk ret vilde med at arbejde på de der u hensigtsmæssige dage – der skulle ikke bestilles blodprøver, der skulle ikke dit, der skulle ikke dat, der skulle laves reelt plejearbejde og sygeopgaver«.

Der kan fra område til område være stor variation i, hvilke muligheder man har for at tænke i at ændre medarbejdernes arbejds- og opgavetilrettelæggelse.

⁴ Se note 3.

Eksempler

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 brolæger 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 medarbejderes 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 opgavetilrettelæggelse, 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.

Indebærer ændringer i arbejds- og opgavetilrettelæggelsen ændringer i lønnen, bør det overvejes at formalisere ændringerne i form af en egentlig seniorstilling. Indebærer ændringerne ikke ændringer i aflønningen, er der ikke krav om, at denne type seniorpolitiske tiltag formali-

seres – sådanne aftaler kan etableres helt uformelt på den enkelte arbejdsplads mellem lederen og medarbejderen, og ofte vil aftalen ikke være nedskrevet, men blot eksistere som en fælles forståelse/praksis.

5.2. Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling opfattes typisk ikke som et særligt virkemiddel i forhold til fastholdelse af ældre medarbejdere. Kompetenceudvikling for seniorer bør da heller ikke være anderledes end for alle andre medarbejdere. Når det alligevel skal have et ord med på vejen, handler det om, at der alligevel kan være et behov for at være opmærksom på, at også denne gruppe fortsat kompetenceudvikles.

I modsat fald kan der være en risiko for, at såvel ledere som medarbejdere selv finder, at kompetenceudvikling ikke længere er vigtigt for den ældre del af medarbejdergruppen. Argumenter om at »nu er der jo ikke så mange år tilbage i ham/hende«, eller »nu har jeg fået nok af kurser og kan alligevel ikke lære mere«, sender et uheldigt signal til både ledere og medarbejdere.

5.3. Seniorkurser

Seniorkurser i form af temadage eller gå-hjem-møder for ældre medarbejdere er et værktøj, som allerede anvendes i en række kommuner. Formålet med sådanne kurser kan variere, og spænde fra otiumforberedelse til fastholdelse af ældre medarbejdere. Otiumforberedende kurser indeholder typisk oplæg om økonomi med henblik på at kvalificere medarbejdernes valg mellem at blive på arbejdsmarkedet eller lade sig pensionere, men også oplæg om nogle af de mere menneskelige aspekter ved pensionisttilværelsen kan være relevant. Selv om det kan være vigtigt, at arbejdsgiveren hjælper med til at ruste medarbejderne til at træffe et valg, kan det være lige så relevant at holde temadage, der i højere grad fokuserer på fastholdelse, fx ved at holde oplæg om kommunens tilbud til seniorer eller mulighederne i Rammeaftalen om seniorpolitik. Det ene udelukker naturligvis ikke det andet.

5.4. Tilknytning som vikar

En »fastholdelsesmulighed« er også at tilknytte ældre medarbejdere som vikarer eller konsulenter, efter at de er fratrukket. Arbejdspladsen kan få stor glæde af at tilknytte erfarne og »hjemmevante« efterlønsmodtagere som eksempelvis sommerferievikarer i hjemmeplejen eller som konsulenter i administrationen. Den fratrukkede medarbejder får til gengæld en mindre brat overgang til pensionisttilværelsen, og kan bevare de sociale relationer, som medarbejdere ofte savner, når de har trukket sig tilbage. Medarbejderen bør undersøge hos sin a-kasse, hvilke konsekvenser indtægten eventuelt har for efterlønnen.

5.5. Fysioterapi, massage, sundhedstjek mv.

Tilbud om fysioterapi, massage, sundhedstjek mv. er ligesom kompetenceudvikling ikke et værktøj, der er aldersafhængigt, og dermed heller ikke kun et seniorpolitisk værktøj. Når det er sagt, kan der dog alligevel være grund til særligt at overveje sådanne trivselstilbud til ældre medarbejdere, idet erfaringen viser, at sådanne tilbud kan øge medarbejdernes arbejdsglæde og forebygge nedslidning. Et godt helbred er en nødvendig forudsætning for at blive et par år længere.

6. Seniordage

Ved trepartsaftalerne – indgået mellem Regeringen, KL, LO, FTF og AC – blev der afsat 538 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne er et engangsbeløb til brug i perioden 2008-2011. Ved overenskomstforhandlingerne er det aftalt, at anvende halvdelen til at finansiere seniordage og den anden halvdel til at finansiere seniorpolitiske kommunepuljer, jf. afsnit 7. Herudover er der tilført overenskomstmidler, som er varige, og som KL og KTO er enige om finansierer et antal seniordage efter 2011. Protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder i kraft d. 1. januar 2009, og udløber ved årsskiftet 2011. Midlerne fordeles mellem kommunerne via bloktilskuddet.

Der er for perioden 2009-2011 aftalt en ordning, hvorefter medarbejderne har ret til at vælge mellem seniordage, bonus eller pension. Timelønnede kan alene vælge mellem bonus og – i det omfang de har en pensionsordning – en pensionsforbedring.

6.1. Seniordage fra 60 år

Udgangspunktet er, at en ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i to dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år. Antallet af dage stiger herefter i takt med alderen til i alt fire dage.

Seniordage fra 60 år	
I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
60	2
61	3
62 og derover	4

6.2 Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper

En række personalegrupper opnår dog retten til to seniordage allerede fra det kalenderår, hvori de fylder 58 år.

Det gælder:

- Dagplejere
- Husassistenter
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område
- Pædagoger i særlige stillinger
- Legepladspersonale
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.
- Pædagogmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Social- og Sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.
Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Seniordage fra 58 år

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
58	2
59	3
60	4
61	4
62 og derover	4

6.3. Yderligere seniordage for visse personalegrupper

Udover de seniordage, som fremgår af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, har en række overenskomstgrupper ret til yderligere seniordage i henhold til overenskomsten. De yderligere seniordage er varige. Oplistingen er vejledende. KL vil udsende en komplet liste over overenskomster med yderligere seniordage med angivelse af KL-overenskomst-numre.

6.3.1. 3-2-1 modellen

I en række overenskomster er det aftalt at supplere op til i alt fem seniordage fra det kalenderår, de ansatte i henhold til protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer opnår ret til seniordage, dvs. fra det kalenderår, den ansatte fylder henholdsvis 60 år eller 58 år.

Følgende grupper opnår efter denne model ret til fem seniordage fra det kalenderår de fylder 60 år:

- Beredskab -chefer/leder.
- Håndværkere.
- Ass., mestre, driftsledere.
- Formænd.
- Kedel, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune og ved I/S Vestforbrændingen.
- Driftsassistenten i Københavns Kommune.
- Kontor- og IT-personale m.fl.
- Socialrådgivere og socialformidlere.
- Gartnere i Københavns Kommune.
- Gartnere ved Frederiksberg Kommune.
- Vejledere og undervisere på beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune.
- Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde.
- Bygningskonstruktører.
- Tekniske designere mfl.

- Tandklinikassistenter.
- Laboratorie- og miljøpersonale.

Følgende grupper opnår efter denne model ret til fem seniordage fra det kalenderår de fylder 58 år:

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere.
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger.
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlede område.
- Pædagoger i særlige stillinger.
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.

De supplerende seniordage efter 3-2-1 modellen følger i øvrigt reglerne i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer. Det vil bl.a. sige, at seniordagene kan konverteres iht. protokollatets bestemmelser herom, jf. afsnit 6.5.

3-2-1 modellen			
I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. protokollat	Antal seniordage iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
60/58	2	3	5
61/59	3	2	5
62/60	4	1	5

6.3.2. FOA-modellen

På FOA's område har en række overenskomstgrupper som led i en fritvalgsordning ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år fra 58 år i stedet for tillæg eller pension. Det gælder:

- Dagplejere.
- Legepladspersonale.
- Social- og Sundhedspersonale.
- Pædagoger i København.

FOA-modellen			
I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. protokollat	Antal seniordage iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
58	2	2	4
59	3	2	5
60	4	2	6

Pædagogisk personale i dagplejeordninger har kun en supplerende seniordag pr. år i henhold til overenskomsten fra 58 år, gældende fra 1. april 2009.

I øvrigt har pædagogiske konsulenter fra 60 år tilsvarende ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år i stedet for tillæg eller pension⁵.

Det skal bemærkes, at fritvalgsordningen for pædagogiske konsulenter, pædagoger i København (almeneområ-

det) og legepladspædagoger træder i kraft 1. april 2009, og for dagplejere, legepladsmedarbejdere og social- og sundhedspersonale først træder i kraft 1. januar 2010.

De supplerende seniordage efter FOA's model afholdes efter reglerne i protokollat om udmøntning af treparts-midlerne til seniorpolitiske initiativer. Vælger medarbejderen i stedet et tillæg eller pension, følges overenskomstens bestemmelse om fritvalgsordning.

6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne

Udover ovenstående ret til seniordage er der ved overenskomstforhandlingerne i 2005 indført en fritvalgsordning i pædagogmedhjælperoverenskomsten. Ordningen betyder, at pædagogmedhjælper over 55 år kan vælge mellem en uges ekstra ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget.

Herudover er der i lærernes arbejdstidsaftale en bestemmelse om aldersreduktion, hvorefter lærere over 60 år, efter anmodning, har ret til at få reduceret »skoletiden« med 175 timer årligt.

Disse overenskomstbaserede seniorordninger er ikke ændret som følge af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

6.4. Afvikling af seniordage

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte har fødselsdag. Det betyder, at en medarbejder, der fx i 2009 fylder 60 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes på en kommunal arbejdsplads den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniordage hos en anden kommunal arbejdsgiver.

Den ansatte skal varsle seniordagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varselede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret bortfalder seniordagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke ret til at

⁵ Herudover har pædagogiske konsulenter ret til 1 supplerende seniordag i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år, gældende fra 1. januar 2009. Den pågældende dag bortfalder igen i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år. Denne ene dag gives ikke som led i en fritvalgsordning.

overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet. En medarbejder har heller ikke ret til at fortryde midt i året, og i stedet kræve seniordagene udbetalt som seniorbonus.

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som fx arbejder i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvorledes seniordage afvikles.

Eksempel:

En medarbejder arbejder 8 timer mandag – torsdag og 5 timer hver fredag. Vedkommende er 60 år og har ret til 2 seniordage i kalenderåret.

- Vælger man, at en seniordag tæller som en dag, uanset hvor mange timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, betyder det, at medarbejderen vil have brugt 1 seniordag, uanset om vedkommende holder seniordagen en mandag eller en fredag.
- Vælger man, at en seniordag tæller med et antal timer, svarende til en normalvagt betyder det, at en seniordag er 8 timer værd, og medarbejderen vil have tre timer til gode, hvis seniordagen holdes en fredag.
- Vælger man at etablere et »timeregnskab«, således at en seniordag tæller med det faktiske time-tal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret, betyder det, at medarbejderen som afholder en seniordag en mandag, fratrækkes 8 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4 timer).

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniordagene, udskydes de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagene, udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt.

Seniordage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, bortfalder ved årets udgang.

Hvis medarbejderen i kalenderåret fratræder i funktionærretlig forstand, udbetales ikke afholdte seniordage. Hvis medarbejderen herefter opnår ny ansættelse på en anden kommunal arbejdsplads, udløser dette ikke nye seniordage. Hvorvidt en medarbejder fratræder med den konsekvens, at ikke-afholdte seniordage udbetales, skal afgøres i overensstemmelse med gældende funktionærret. Spørgsmålet om fratrædelse må herefter afgøres ud fra en vurdering af den konkrete situation, herunder en evt. aftale, og om fratrædelse har været tilsigtet. Det vil sige, at spørgsmålet om fratræden i relation til seniordage, følger samme principper som fratræden i relation til ferie.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke afholdte seniordage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye kommunale ansættelsesforhold have ret til fravær på sine seniordage, men ikke til løn under afholdelse af seniordage.

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,4 % pr. resterende seniordag, af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønningen til fratrædelsesdato omregnet til årsniveau x 0,4 % pr. resterende seniordag). Det betyder, at en medarbejder, som fratræder den 31. marts, uden at have holdt sine seniordage, skal have 0,4 % pr. seniordag af sin sædvanlige løn i januar til marts x fire.

En medarbejder, der eksempelvis har haft ret til to seniordage i kalenderåret, og som i august måned skifter ansættelse til et andet overenskomstområde, hvor den pågældende har ret til fire seniordage, uden at den pågældende har afviklet eller fået udbetalt sine to seniordage, vil have ret til i alt fire seniordage med sædvanlig løn hos den nye kommunale arbejdsgiver.

Hvis en medarbejder har flere samtidige ansættelsessteder i en kommune eller i flere kommuner, har medarbejderen i hvert ansættelsesforhold ret til det antal seniordage, der følger af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer/overenskomsten.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniordag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

6.5. Konvertering af seniordage til bonus eller pension.

Medarbejderen vælger selv, om seniordagene skal holdes eller konverteres til en bonus eller et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis en medarbejder ønsker at konvertere sine seniordage til enten bonus eller pension, skal vedkommende give sin leder besked herom senest d. 1. oktober før kalenderårets start. Det vil sige, at medarbejdere, der har ret til seniordage i eksempelvis 2010 skal give besked inden d. 1. oktober 2009.

Valget træffes for et år af gangen og er bindende for medarbejderen, medmindre andet aftales.

6.5.1. Bonus

Vælger en medarbejder at konvertere sine seniordage til bonus, beregnes bonussens størrelse på følgende måde:

En seniordag er lig med 0,4 % af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen i kalenderåret x 0,4 %). Med sædvanlig løn forstås i denne sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Bonus udbetales ved den førstkommande lønudbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. for bagudlønnede skal ud-

betalingen ske samtidig med lønudbetalingen for januar måned og for forudlønnede samtidig med februar lønnen.

For så vidt angår timelønnede, typisk tilkaldevikarer, udbetales bonus løbende med lønudbetalingen for hver ansættelse. Det betyder, at lønnen i hver enkelt ansættelse forhøjes med 0,4 % pr. seniordag.

Hvis en medarbejder, som har valgt bonus i stedet for seniordage, fratræder inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder, vedkommende har været ansat i kalenderåret (medarbejderens sædvanlige årsløn i kalenderåret indtil fratrædelsestidspunktet x 0,4 % pr. seniordag, der er konverteret til bonus).

Det betyder, at en medarbejder, som har valgt bonus, og som fratræder i løbet af året, får en mindre udbetaling, end hvis pågældende havde været berettiget til seniordage, som ligeledes udbetales ved fratræden, men med et større beløb, jf. afsnit 6.4.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter den ansatte med at optjene bonus i det nye ansættelsesforhold.

6.5.2. Pension

Vælger medarbejderen at konvertere sine seniordage til pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Tjenestemænd, der ønsker at konvertere seniordage, kan anvende Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. Såfremt tjenestemanden ikke allerede har en supplerende pensionsordning, kan det, på grund af administrationsomkostningerne, ikke anbefales at konvertere seniordage til pension.

Fratræder medarbejderen, stoppes indbetalingen af ekstraordinær pensionsindbetaling.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter medarbejderen hos den nye arbejdsgiver med en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Eksempel:

En medarbejder, som i henhold til overenskomsten har en pensionsprocent på 13,4 %, og som vælger at konvertere to seniordage til pension, vil i kalenderåret således have en pensionsprocent på 14,2 %.

7. Seniorpolitiske puljer

I hvert af årene 2009 til 2011 vil der i alt være ca. 89. mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Det er aftalt, at midlerne deles op i tre hovedorganisationspuljer svarende til AC-, OAO/LO -, og FTF-K området. Der gøres opmærksom på, at Dansk Socialrådgiverforening i denne sammenhæng har valgt at være en del af OAO/LO-området. Der gøres desuden opmærksom på, at det lokale FTF-K beslutningsfora omfatter både KTO's medlemsorganisationer og Sundhedskartellets medlemsorganisationer.

I bilaget findes en oversigt over det beløb, hver kommune skal afsætte pr. år til hvert af de tre hovedorganisationsområder.

Der skal være indgået aftale om pengenes anvendelse inden 31. december 2011. Hvis et seniorinitiativ varer udover perioden 2009-2011, kan det dog godt finansieres i sin helhed af puljen, hvis man er enige herom. Hvis fx en seniorstilling aftales at skulle vare til 2013, kan den samlede udgift beregnes og aftales at belaste puljen i et, to eller alle tre år, puljen eksisterer.

7.1. Etablering af beslutningsfora

I hver kommune etableres tre beslutningsfora, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til seniorpolitisk initiativer.

Ved overenskomstforhandlinger i 2008 indgik KL og KTO tillige »Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling«, hvoraf fremgår, at der i hver kommune også skal etableres tre beslutningsfora, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling.

I forhold til kompetenceudviklingspuljerne gør tre forhold sig særligt gældende i forhold til de seniorpolitiske puljer:

- Udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen. Begrundelsen for at udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen er, at udvalget også skal være i stand til at træffe beslutninger om enkeltpersoner, fx om (med)finansiering af en seniorstilling til en konkret person.
- Der er ikke som i kompetenceudviklingspuljerne pligt til at etablere et koordinerende forum i den enkelte kommune, men det er ikke udelukket, at det vil kunne ske og være hensigtsmæssigt.

- De seniorpolitiske puljer træder først i kraft den 1. januar 2009.

Disse forskelle er ikke til hinder for, at man i kommunerne beslutter sig for, for hvert hovedorganisationsområde at nedsætte ét udvalg, som både administrerer kompetenceudviklingsmidlerne og de seniorpolitiske midler. KL og KTO anbefaler, at sammensætningen og bemanningen af de lokale beslutningsfora vedr. seniorpolitik er de samme som de lokale beslutningsfora vedr. kompetenceudvikling. Der henvises i den forbindelse til »Vejledning om protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på KL's område«.

Kommunen tager initiativ til etablering af de tre lokale beslutningsfora. Kommunen yder derudover sekretariatsbistand i form af fx mødelokaler, mødeindkaldelser, modtagelse af ansøgninger, administration af godkendte ansøgninger herunder udbetaling af bevilgede beløb samt økonomistyring af forbruget.

7.2. Repræsentation i de lokale beslutningsfora

Et beslutningsforum består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Det enkelte beslutningsforum har kompetencen til at træffe beslutning om, hvordan midlerne anvendes. Alle beslutninger træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora udpeges blandt medarbejderne (herunder ansatte på orlov) og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges en til to medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO/LO.
- På FTF's område er det besluttet, at LC (Lærernes Centralorganisation), BUPL, FK (Forhandlingskartellet)⁶ og Sundhedskartellet hver udpeger én repræsentant.

⁶ Forhandlingskartellet består af følgende organisationer: Dansk Musiker Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Halinspektørforeningen, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, LederForum, Maskinmesterforeningen, Søfartens Ledere.

Det skal understreges, at medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora repræsenterer alle medarbejdere inden for det pågældende hovedorganisationsområde.

Ledelsens repræsentation i de lokale beslutningsfora besluttet i den enkelte kommune.

7.3. Anvendelse af de seniorpolitiske midler – til hvem og til hvad

Seniorpuljerne kan anvendes til at finansiere seniorinitiativer for ansatte inden for KL's forhandlingsområde og ansatte i selvejende dag og/eller døgninstitutioner⁷. Med baggrund i midlernes oprindelse fra trepartsaftalerne er følgende dog undtaget:

- Ansatte i § 60-selskaber (typisk affaldsselskaber, forbrændingsselskaber og trafikkselskaber).
- Ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, FTF eller AC (dvs. journalister og medarbejdere på individuel kontrakt, der ikke er ansat på overenskomst).
- Ansatte ved serviceaftalevirksomheder (dvs. virksomheder, der har afgivet bemyndigelse til KL til at indgå overenskomst og andre aftaler, eller fastsætte generelle bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesvilkår. Lokalbaner kan fx være servicevirksomheder).

Med henblik på at understrege seniorpuljernes fastholdelsessigte er det aftalt, at seniorpuljerne ikke kan anvendes til at finansiere generationsskifteaftaler for chefer og ledere, aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked eller til stillinger, der oprettes som fleksjob. Det er lønnen

⁷ For Københavns Kommune alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

i et fleksjob, der ikke kan finansieres af seniorpuljerne. En ansat i et fleksjob vil på lige fod med andre medarbejdere kunne benytte sig af fx et tilbud om fysioterapi finansieret af seniorpuljerne.

Der er herudover vide rammer for, hvad puljerne kan anvendes til. Det fremgår således af protokollatet, at »midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer«.

Den primære forudsætning for at anvende midlerne er dermed, at der er enighed i udvalget. Det være sig både på arbejdsgiverside og på lønmodtagerside, og mellem arbejdsgiverside og lønmodtagerside. Der er ikke aftalt nogen former for interessedeltagelse, der inddrager de centrale parter, hvis man ikke kan blive enige lokalt.

Puljerne vil kunne bruges til at udbrede anvendelsen af seniorstillinger med nedsat tid med pensions- og hel eller delvis løndækning.

Finansiering af en seniorstilling med puljemidler forudsætter, at vilkårene er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation. I praksis kan dette gøres ved, at aftalen om en seniorstilling indgås, evt. med forbehold for efter-

følgende finansiering med puljemidler, hvorefter aftalparterne indsender en ansøgning om finansiering til beslutningsforaet.

Ligeledes vil puljerne kunne anvendes til at udbygge de centralt aftalte seniordage, jf. afsnit 6, fx i form af ekstra seniordage eller til fremrykning af den alder, hvor de træder i kraft.

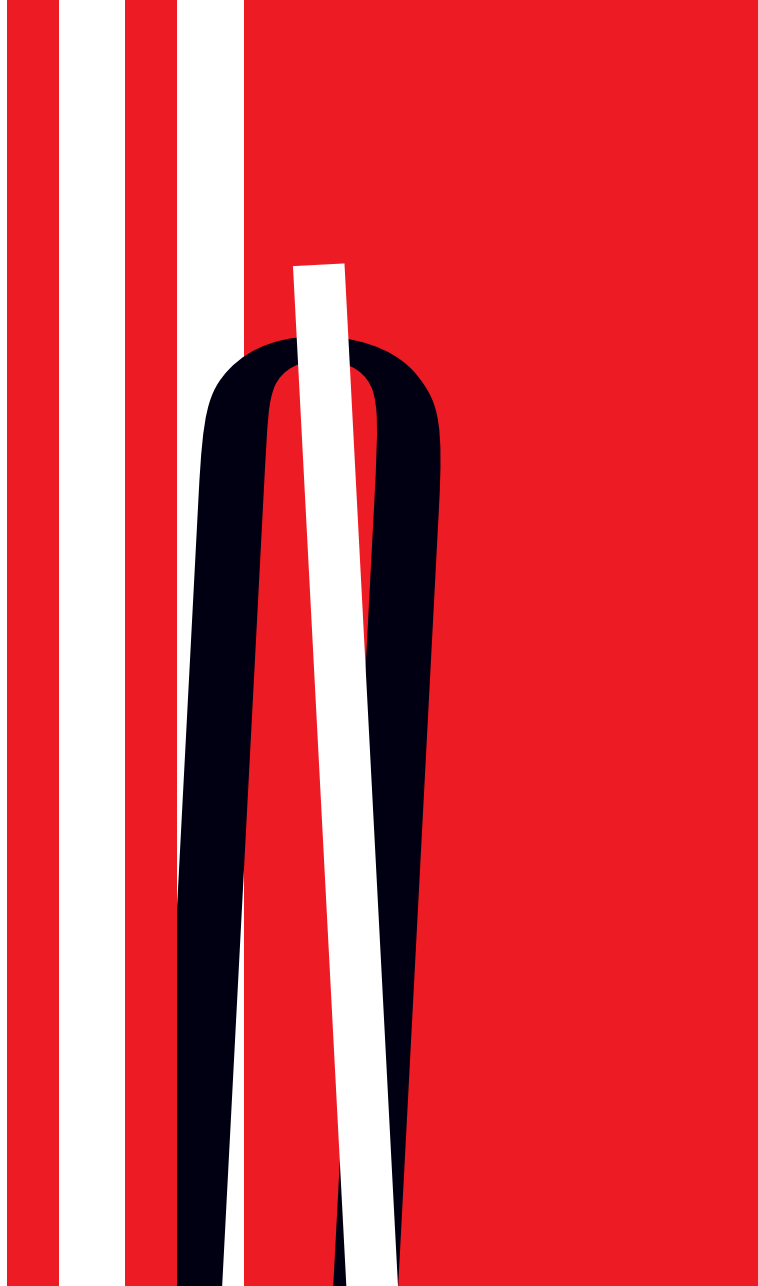
Midlerne vil også kunne anvendes til tiltag, der ikke er nævnt i Rammeaftale om seniorpolitik, som fx senior-kurser og fysioterapi. Midlerne kan i den forbindelse anvendes til tværgående seniorinitiativer på tværs af hovedorganisationsområderne.

Midlerne fordeles efter ansøgning. Ansøgninger kan komme fra såvel ledere som medarbejdere.

Det er ikke en forudsætning, at ansøgningen vedrører navngivne personer. Der er således intet til hinder for, at fx ledelsen ansøger beslutningsforaet om finansiering af fem timers lønkompenstation i ti seniorstillinger til en bestemt personalegruppe uden på forhånd at have taget stilling til hvem, der skal have seniorstillingerne. Beslutning herom træffes efterfølgende ved indgåelse af aftaler om seniorstillinger med den forhandlingsberettigede organisation.

De tre beslutningsfora bør – evt. i fællesskab – fastlægge en ansøgningsprocedure.

Det skal understreges, at seniorpuljerne er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne. Det vil sige, at protokollatet om udmøntning af treparts-midlerne til seniorpolitiske initiativer forudsætter, at kommunen bevarer sit hidtidige seniorpolitiske indsats-niveau, herunder også den finansiering af seniorordninger, som er sket med kommunens »egne« midler.



Bilag

Rammeaftale om seniorpolitik, herunder

- protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, og
- oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

Ved OK-08 har parterne aftalt en række tiltag med henblik på at øge fastholdelsen af seniorer:

- **Seniorpolitiske tiltag, herunder seniordage og kommunepuljer**

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, KL, LO, AC og FTF afsat 538 mio. kr. i 2008 til 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger. Trepartsmidlerne er aftalt anvendt dels til etablering af seniordage og dels til etablering af kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Trepartsmidlerne er midlertidige. Foruden trepartsmidlerne har parterne tilført ekstra midler, som parterne er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne. Seniordage og kommunepuljer er reguleret i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, jf. bilag 3.

- **Seniorindsatsen som en del af personalepolitikken**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er

vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enige om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

- **Seniorsamtaler**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne, har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Der er på den baggrund indføjet en ny bestemmelse om seniorsamtale, jf. aftalens § 3.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, – dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. – som kommunen har indgået drifts-overenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

§ 2. Gyldighedsområde

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen samt i øvrigt den ansattes

mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i kommunen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3 Seniorsamtaler

Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

Bemærkning:

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

Stk. 2

Tilbudspigten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

Bemærkning

Efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i senior-samtalen.

§ 4. Lokal aftaleret

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).



Kapitel 2. Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination af heraf.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 5. Personkreds

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 6. Udligningstillæg

Stk. 1.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 7 Bevarelse af pension

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 8 Pensionsforbedring

Stk. 1.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bewirke 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. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 9 Fastholdelsesbonus

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Kapitel 3. Generationsskifteordninger

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus, og/eller
- pensionsforbedring.

§ 10. Personkreds

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

§ 11 Generationsskifteaftalens indhold

Stk. 1.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

- 1) Et løntillæg på op til 15% af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktions-tillæg, men ekskl. resultatlønstillæg).
- 2) En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen.

3) En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15% af løntillæggets maksimum.

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonus.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i bilag nr. 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke påvirke en 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. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

Stk. 2.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjene-

stemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

Kapitel 4. Fratrædelsesordninger

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 12 Fratrædelsesgodtgørelse

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen

skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 13 Pensionsforbedring

Stk. 1.

Når en tjenestemand, der er fyldt 60, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbettinget førtidspension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse 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.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde

end aldersbetinget førtidspension, som fx. alder efter det fyldte 65. år, svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

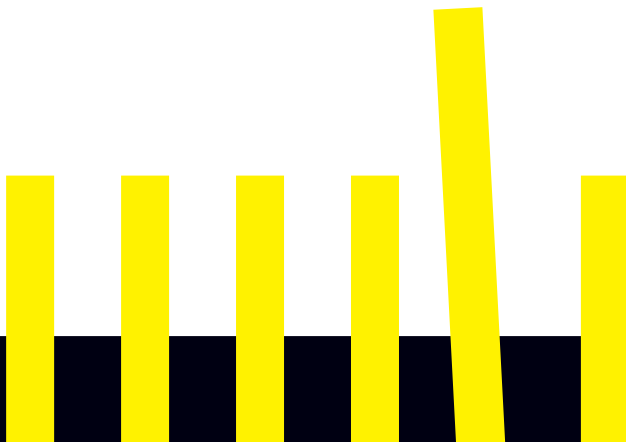
Stk. 4.

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.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

§ 14 Tjenestefri med sædvanlig løn

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



Kapitel 5. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2008.

Bemærkning:

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder dog først i kraft den 1. januar 2009, jf. protokollatets pkt. 5.

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3.

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Bemærkning:

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af

differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Personalestyrelsen, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der indgået aftale om tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til Personalestyrelsen.

Stk. 4.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Bemærkning:

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer ophører dog den 31. december 2011, jf. protokollatets pkt. 5

København, den 23. juni 2008

For KL: Mads Lebech og Kent Lassen

*For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Anders B. Christensen og Jørgen Holst*

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer

Parterne er enige om, at med protokollatet styrkes de kommunale arbejdspladsers mulighed for fastholdelse af seniorer.

Hensigten med protokollatet er at fremme og understøtte kommunernes seniorpolitiske indsats, og er således et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 14, FTF pkt. 13) er KL og KTO enige om følgende:

1. Område

Dette protokollat omfatter alle ansatte indenfor KL's forhandlingsområde. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er også omfattet. For Københavns kommune er alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med omfattet.

Protokollatets punkt 4 omfatter ikke:

- ansatte i § 60-fællesskaber
- ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO/AC eller FTF.
- Ansatte ved serviceaftalevirksomheder...

2. Periode

Der er ved trepartsaftalerne med LO/AC og FTF afsat midler til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. De afsatte midler er et engangsbeløb fordelt over årene til og med 2011, som skal finansiere et supplement til den fastholdelse af seniorer, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

3. Ret til Senior dage.

I perioden 2009-2011 indføres en ordning, hvorefter den enkelte seniormedarbejder kan vælge mellem seniordag, bonus eller pension.

A. Med virkning fra d. 1. januar 2009 har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

Retten til fravær med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:

- Dagplejere.
- Husassistenter.
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere.
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger¹.
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.
- Pædagogmedhjælper.
- Rengøringsassistenter.
- Social- og sundhedspersonale.
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.

For disse grupper består retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dag i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dag i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn er i det følgende benævnt seniordage.

Bemærkning

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom.

- B. Den ansatte skal varsle tidligst muligt, på hvilket tidspunkt vedkommende ønsker at holde sine seniordage. Arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis arbejdsgiveren imidlertid har afvist at imødekomme tidspunktet for seniordagens afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

¹ Retten til seniordage fra 58 år gælder tilsvarende for pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område, pædagoger i særlige stillinger, legepladspersonale og pædagogisk personale i dagplejeordninger.

C. Retten til seniordage kan konverteres til enten bonus eller pension. Konvertering sker i forhold til den ansattes aktuelle timeløn.

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension, skal give arbejdsgiveren besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås.

Bemærkning

Ansatte, der fylder 60 år i 2009 skal give besked senest d. 1. oktober 2008. Den ansattes valg foretages for 1 år af gangen.

Konverteres seniordage til bonus, udbetales denne ved udløbet af kalenderåret. Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus.

Konverteres seniordage til pension indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag i kalenderåret. Fratræder den ansatte ophører retten til et ekstraordinært pensionsbidrag.

4. Kommunepuljer.

A. Der afsættes årligt i perioden 2009-2011 i alt 88,737 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kom-

munerne, dvs. 3,959 mio. kr. på AC-området, 55,255 mio. kr. på OAO-området og 29,524 mio. kr. på FTF-området². Kommunerne har pligt til at afsætte disse midler. Uforbrugte midler overføres til næste budgetår.

De nedsatte beslutningsfora, jf. pkt. 4B, orienteres regelmæssigt om anvendelsen af trepartsmidlerne, herunder hvilke typer af aktiviteter midlerne er anvendt til, med det formål, at de lokale parter i fællesskab kan konstatere, at de afsatte midler anvendes til formålet.

Udmøntning af de afsatte midler sker i den enkelte kommune gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis:

- Offentligt Ansattes Organisationer (LO)
- FTF-K og Sundhedskartellet
- AC

B. I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4a, et lokalt beslutningsforum/bestyrelse/udvalg uden for samarbejdsstrukturen. Dette består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre

² I tallet fra FTF-området indgår Sundhedskartellets forholdsmæssige andel af trepartsmidlerne til kommunepuljer.

lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til kommunen. Ansøgninger vedrørende midlerne forelægges de lokale beslutningsfora. Beslutninger træffes i enighed således, at medarbejderrepræsentanterne under ét optræder som én part og tilsvarende for ledelsesrepræsentanterne. Ved uenighed kan en ansøgning ikke imødekommes.

Bemærkning

Opgaven kan forankres i allerede bestående udvalg uden for samarbejdsstrukturen.

Disse beslutningsfora aftaler herudover forhold af betydning for puljens anvendelse. De kan f.eks. aftale yderligere retningslinjer for puljernes anvendelse, ligesom de kan aftale procedurer for ansøgning, sagsbehandling og indstilling.

- C. Midlerne skal bidrage til fastholdelse af seniorer, som måtte have et særligt behov for et seniorinitiativ, herunder seniorer som uden et sådant seniorinitiativ må formodes at ville forlade arbejdsmarkedet.

Midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutnings-

forummet skønner vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer.

Bemærkning

Finansiering af en seniorstilling med puljemidler i henhold til dette protokollat forudsætter, at vilkårene for seniorstillingen er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), jf. rammeaftalen om seniorpolitik § 3. Seniorstillinger kan som hidtil finansieres udenfor puljen.

Midlerne kan *ikke* anvendes til finansiering af:

- Generationsskifteaftaler.
 - Aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked.
 - Stillinger, der oprettes som fleksjobs.
5. Dette protokollat træder i kraft den 1. januar 2009 og ophører den 31. december 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København, den 25. januar 2008

For KL: Mads Lebech

*For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Anders B. Christensen*

Fordeling af trepartsmidlerne til seniorpuljer i kommunerne i perioden 2009-2011

kr. pr. år 2009-2011

Kommune	AC	OAO ¹	FTF ²	I alt årligt 2009-2011 ³
Albertslund	36.061	268.275	218.241	522.577
Allerød	20.747	167.320	181.124	369.191
Assens	22.452	419.783	192.968	635.203
Ballerup	42.423	488.024	375.209	905.655
Billund	16.758	253.889	130.166	400.813
Bogense	15.995	283.028	131.865	430.888
Bornholm	31.040	560.204	203.415	794.660
Brøndby	29.587	339.898	214.174	583.659
Brønderslev				
-Dronninglund	15.714	377.243	163.572	556.530
Dragør	7.634	117.004	70.004	194.642
Egedal	30.443	332.084	238.874	601.401
Esbjerg	68.670	1.327.293	608.778	2.004.742
Fanø	935	27.462	15.715	44.113
Favrskov	24.419	411.972	237.786	674.177
Faxe	19.511	347.205	180.295	547.011
Fredensborg	32.213	350.427	222.914	605.554

1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO. 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet. 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

Kommune	AC	OAO ¹	FTF ²	I alt årligt 2009-2011 ³
Fredericia	27.203	546.846	272.252	846.301
Frederiksberg	49.799	687.821	446.225	1.183.845
Frederikshavn	40.797	715.065	304.107	1.059.968
Frederikssund	29.259	392.814	275.681	697.754
Furesø	38.437	285.047	240.423	563.907
Faaborg-Midtfyn	29.741	527.623	210.990	768.354
Gentofte	61.581	691.583	456.541	1.209.706
Gladsaxe	58.672	714.191	413.848	1.186.710
Glostrup	25.012	270.362	131.621	426.995
Greve	34.890	362.247	252.986	650.123
Gribskov	34.628	342.371	180.647	557.646
Guldborgsund	32.877	723.856	290.949	1.047.682
Haderslev	44.807	618.717	280.507	944.031
Halsnæs	28.480	341.236	166.389	536.105
Hedensted	22.333	389.988	227.242	639.563
Helsingør	53.095	626.557	345.570	1.025.222
Herlev	27.086	241.766	158.665	427.518
Herning	54.493	824.272	455.863	1.334.628
Hillerød	47.178	505.765	343.542	896.486
Hjørring	40.460	671.545	352.489	1.064.493
Holbæk	36.896	656.928	359.228	1.053.052
Holstebro	33.564	483.432	283.662	800.657
Horsens	57.196	757.293	392.189	1.206.678

1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO. 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet. 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

Kommune	AC	OAO ¹	FTF ²	I alt årligt 2009-2011 ³
Hvidovre	42.667	422.002	252.354	717.023
Høje-Taastrup	38.182	468.516	294.111	800.809
Hørsholm	21.990	188.076	118.870	328.936
Ikast-Brande	24.199	383.539	186.679	594.417
Ishøj	17.636	248.599	149.204	415.439
Jammerbugt	25.461	373.558	180.620	579.639
Kalundborg	26.504	573.074	240.408	839.986
Kerteminde	11.671	224.763	119.476	355.911
Kolding	63.657	858.158	458.069	1.379.884
København	551.894	5.999.787	1.590.641	8.142.323
Køge	51.886	555.503	333.140	940.528
Langeland	7.105	157.189	64.226	228.520
Lejre	16.331	241.277	126.323	383.931
Lemvig	10.393	243.455	118.876	372.724
Lolland	29.405	630.759	225.822	885.986
Lyngby-Taarbæk	42.030	480.664	302.337	825.031
Læsø	1.163	33.591	11.379	46.133
Mariagerfjord	21.064	424.066	211.012	656.142
Middelfart	26.636	401.314	183.430	611.381
Morsø	10.277	222.400	80.437	313.114
Norddjurs	22.466	458.175	212.589	693.230
Nyborg	17.039	335.635	150.246	502.921
Næstved	54.689	907.026	414.617	1.376.332

1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO. 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet. 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

Kommune	AC	OAO ¹	FTF ²	I alt årligt 2009-2011 ³
Odder	13.695	187.212	104.887	305.794
Odense	147.908	1.902.727	993.463	3.044.098
Odsherred	18.479	369.763	152.654	540.897
Randers	61.746	1.030.261	474.925	1.566.932
Rebild	19.884	279.565	147.038	446.486
Ringkøbing-Skjern	31.566	545.773	267.600	844.939
Ringsted	22.540	334.706	186.698	543.943
Roskilde	63.270	725.900	496.830	1.286.000
Rudersdal	47.542	570.780	331.649	949.971
Rødovre	25.421	403.191	227.721	656.334
Samsø	2.092	47.187	20.231	69.509
Silkeborg	47.809	856.790	463.026	1.367.625
Skanderborg	27.184	531.837	314.203	873.224
Skive	31.066	502.248	250.230	783.543
Slagelse	39.787	833.283	370.509	1.243.578
Solrød	11.785	132.439	109.744	253.968
Sorø	17.844	281.572	141.659	441.076
Stevns	11.065	204.301	108.572	323.938
Struer	14.075	248.798	112.104	374.978
Svendborg	37.365	645.372	311.190	993.927
Syddjurs	23.062	400.051	206.111	629.224
Sønderborg	42.632	798.293	369.263	1.210.188
Thisted	23.307	531.175	229.935	784.417

1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO. 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet. 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

Kommune	AC	OAO ¹	FTF ²	I alt årligt 2009-2011 ³
Tønder	23.895	503.490	195.165	722.549
Tårnby	26.093	348.502	198.294	572.888
Vallensbæk	9.591	107.004	64.342	180.937
Varde	28.124	488.004	256.690	772.817
Vejen	20.447	382.205	198.654	601.306
Vejle	85.703	1.042.481	589.852	1.718.036
Vesthimmerland	21.653	416.928	202.014	640.595
Viborg	54.346	947.852	483.910	1.486.108
Vordingborg	24.543	525.537	220.069	770.150
Ærø	1.417	87.217	31.538	120.171
Aabenraa	31.008	648.911	324.288	1.004.206
Aalborg	155.284	2.469.630	1.046.564	3.671.477
Århus	237.887	3.011.078	1.703.964	4.952.929
I alt	3.958.543	56.621.627	28.157.164	88.737.333

1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO. 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet. 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

