

Central seniorordning i Haderslev Kommune

I Haderslev Kommune ønsker vi at tilbyde alle medarbejdere rammer for et godt arbejdsliv. Det betyder, at vi har fokus på at skabe attraktive arbejdspladser, hvor rummelighed, rekruttering, tilknytning, udvikling og hensyn til medarbejdernes aktuelle livsfaser vægter højt.

For medarbejdere, der er seniorer, kan der være behov for at justere på arbejdsvilkårene for at opretholde arbejdssevnen og -glæden hos den enkelte medarbejder. Det kan både handle om et ønske om at forebygge en tidlig afgang og/eller at motivere medarbejderen til at blive lidt længere på arbejdspladsen.

Formål med den centrale seniorordning

I budgetforliget for 2025-2028 er der afsat en central pulje til finansiering af en seniorordning for at imødekomme dette behov - et supplement til de livsfase-tiltag, der allerede anvendes i organisationen. Puljen er på 1 mio. kr. årligt.

Ordningen er gældende for alle kommunens medarbejdere og kan bevilges med afsæt i formålet om at

- Fastholde viden og erfaring i organisationen
- Bevare en god balance i livet

Begge formål har både et medarbejder- og et arbejdsgiverperspektiv ift. arbejdsmotivation, økonomi og sundhed.

For medarbejderen kan udsigten til opgaver, hvor dennes viden og erfaring er centrale i opgaveløsningen, motivere til at blive på arbejdspladsen lidt længere. Økonomisk kan det være en motivationsfaktor, at arbejdstiden kan reduceres uden at løn og pension sættes tilsvarende ned. En forventning om at kunne tilrettelægge arbejdet så kroppen fortsat kan følge med både fysisk og psykisk kan også være udslagsgivende i den enkelte medarbejders beslutning om, hvornår denne ønsker at gå på pension.

I et arbejdsgiverperspektiv vil det være en gevinst at kunne bevare tilknytningen af erfarne medarbejdere, der har oparbejdet en stor viden i organisationen. Udover fortsat at kunne bidrage til løsningen af opgaverne, kan et skærpet fokus på overlevering til yngre kolleger bidrage til at sikre, at viden og erfaring ikke går tabt. Attraktive rammer for et godt arbejdsliv som senior kan bidrage til, at seniorer oplever god balance i livet, både økonomisk og helbreds-mæssigt. Det kan også være med til at fremme arbejdsmotivationen hos eksisterende seniormedarbejdere – og styrke Haderslev Kommunes image som en arbejdsplads, der gerne vil seniorer.

Økonomi

Der er afsat 1 mio. kr. årligt til puljen. Omkostningerne til ordningen afhænger bl.a. af overenskomst, pensionsprocent og lønindplacering, ligesom der skal tages hensyn til forbehold for lønregulering, ferietillæg mm. Inden for den givne ramme vil ordningen estimeret kunne finansiere 14-16 centrale seniorordninger løbende.

Ansøgning og bevilling

Ansøgning til puljen sker på baggrund af en seniorsamtale mellem medarbejder og leder. Hvis der er enighed om, at kriterierne for en seniorordning er opfyldt og det i øvrigt er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen, kan der laves en indstilling til seniorordningen. Det sker via elektronisk ansøgningsblanket, som både medarbejder og leder udfylder.

I opstartsfasen (2025) vil der være én ansøgningsrunde, herefter vil der være mulighed for at søge puljen 4 gange årligt.

Ansøgninger behandles af et behandlingsudvalg, som er nedsat af HovedMED. Medlemmerne er udvalgt med tanke for bred repræsentation af forhandlingsberettigede organisationer og består af en repræsentant for hhv LO, AC, FTF og direktionen:

- Lise Boiskouv Pedersen, Socialpsykiatri og Misbrug, FTR for Socialpædagogernes Landsforbund, næstformand i HovedMED, B (LO)
- Lis Jensen, Træning og Rehabilitering og er TR for fysioterapeuterne, A (AC)
- Jesper Skovsbøl Rasmussen, Lærer, Kredsformand for lærerne i Haderslev, C (FTF)
- Trine Kragelund Jensen, direktør for Social og Sundhed

Behandlingsudvalget har to opgaver:

- at sikre, at kriterierne er opfyldt
- at håndtere en eventuel venteliste i tilfælde af, at der er flere ansøgere, end der er midler til. Ved ventelister prioriteres efter alder, så de ældste prioriteres først. Udvalget tager ligeledes ansøgernes fordeling på faggrupper med i vurderingen og prioriteringen for at sikre en god spredning af ordningerne.

Den centrale seniorordning udmøntes ud fra en såkaldt 80-90-100 model, hvor medarbejderen har mulighed for at gå ned på 80% af ugentligt timetal (ved en timenorm på 37 timer), bevare 90% af sin løn og opretholde 100% af sin pensionsindbetaling. For en fuldtidsansat vil det betyde en nedgang til 30 arbejdstimer ugentligt, løn for 34 timer ugentligt og en pensionsindbetaling baseret på 37 timer ugentligt. For en medarbejder, der er på deltid (mere end 30 timer) svarer det til en lønnedgang på halvdelen af timenedgangen, mens man fortsat opretholder pension svarende til det oprindelige timetal.

Hvad betyder det for dig? – her er nogle eksempler:

Hvis du i dag er på 37 timer ugentligt og går ned på 30 timer, vil det betyde at:

Du arbejder 30 timer

Du får løn for 33,5 timer (du bevarer løn for halvdelen af timenedgangen)

Du får pensionsindbetaling for 37 timer (uændret pensionsindbetaling)

Hvis du i dag er på 37 timer ugentligt og går ned på 32 timer, vil det betyde at:

Du arbejder 32 timer

Du får løn for 34,5 timer (du bevarer løn for halvdelen af timenedgangen)

Du får pensionsindbetaling for 37 timer (uændret pensionsindbetaling)

Hvis du i dag er på 34 timer ugentligt og går ned på 30 timer, vil det betyde at:

Du arbejder 30 timer

Du får løn for 32 timer (du bevarer løn for halvdelen af timenedgangen)

Du får pensionsindbetaling for 34 timer (uændret pensionsindbetaling)

Hvad betyder det for arbejdspladsen?

Den økonomiske kompensation i ordningen er målrettet medarbejderen. For arbejdspladsen vil en seniorordning således betyde, at arbejdspladsen kun betaler for de timer, medarbejderen leverer på arbejdspladsen. Det, der ligger derudover i forhold til kompensation til medarbejderen for pension og lønnedgang, finansieres af puljen.

Et eksempel:

En medarbejder går fra 37 timer til 32 timer

Medarbejderen arbejder 32 timer

Arbejdspladsen betaler for 32 timer (i stedet for 37 timer)

Den centrale pulje betaler for kompensationen i løn (halvdelen af timenedgangen, i dette tilfælde 2,5 time) og pension (uændret pensionsindbetaling, i dette tilfælde 5 timer).

Kriterier og vilkår

For at komme i betragtning til den centrale seniorordning, er der opsat følgende kriterier og vilkår:

Kriterier	
<i>Alder</i>	Ordningen kan søges 3 år før medarbejderen er berettiget til folkepension
<i>Anciennitet</i>	Minimum 2 års ansættelse i Haderslev Kommune
<i>Funktion</i>	Ordningen gælder for medarbejdere, teamledere og faglige koordinatore. Ordningen gælder ikke for ledere med ansvar for personale, budget og faglig drift (Lederniveau 1-4 + i nogle tilfælde niveau 5) Medarbejdere på selvejende institutioner er ikke omfattet af ordningen.
<i>Arbejdsværdi</i>	Kun ansatte, der grundlæggende har en arbejdsværdi over 30 timer er omfattet af ordningen

Vilkår	
<i>Ugentligt timetal</i>	Ordningen tager udgangspunkt i et ugentligt timetal på 37 timer. En nedgang til 80% betyder, at ordningens minimum-timetal er 30 timer ugentligt. Det er muligt at gå mindre end 7 timer ned i tid ugentligt. Deltidsansatte kan derfor også søge, hvis de har et ugentligt timetal over 30.
<i>Løbetid</i>	Ordningen kan indgås i en periode på max 3 år – med en gensidig forvetningsafstemning mellem medarbejder og leder om, at medarbejderen forventer at blive på arbejdspladsen helt til folkepensionering
<i>Ekstra vagter</i>	Når en medarbejder har indgået en aftale om en central seniorordning, er det ikke muligt at tage ekstra vagter på egen eller anden arbejdsplads. En overskridelse heraf vil medføre en opsigelse af aftalen. Dette vil også fremgå af den skriftlige aftale.

<i>Øvrige ordninger</i>	Medarbejdere, der er omfattet af overenskomster, der giver mulighed for andre ordninger med pension, kan søge om en justeret ordning, hvor kun løndelen bliver kompenseret. Tidligere indgåede seniorordninger fastholdes og finansieres af de respektive afdelingers budgetter.
<i>Sygemeldte medarbejdere</i>	Medarbejdere, der er sygemeldte, kan søge ordningen under forudsætning af, at der er en forventning om fuld tilbagevenden til arbejdspladsen, dvs. en tilbagevenden til det ugentlige timetal, medarbejderen havde inden sygemeldingen. En bevilget seniorordning vil først kunne træde i kraft, når medarbejderen er tilbage på sit normale ugentlige timetal.

Status og evaluering på den centrale seniorordning

Status og evaluering sker i opstartsfasen én gang årligt til Økonomiudvalget og to gange årligt til HovedMED. Når opgaven er i drift, evalueres efter behov:

- Antal ansøgninger
- Antal indgåede aftaler
- Forbrug i kr
- Fordeling på faggrupper/overenskomster
- Timenedgang fra-til
- Motivationsfaktorer for ansøgning