

Aftale

mellem de faglige organisationer (DRO og AC) og Region Midtjylland om indgåelse af senioraftaler i henhold til Rammeaftalerne om seniorpolitik

Formål

Region Midtjyllands livsfasepolitik har det overordnede sigte at medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser i Region Midtjylland. De attraktive arbejdspladser skal bidrage til at rekruttere og fastholde medarbejderne. Det gælder også den del af livsfasepolitikken, der omhandler ældre medarbejdere – seniorerne.

Seniorpolitiske tiltag skal have til formål at fastholde og fortsat udvikle medarbejderne på arbejdspladsen. Det er vigtigt at have dette formål for øje ved indgåelse af konkrete senioraftaler. Et af formålene med denne aftale er at fremme, at der arbejdes aktivt med seniorpolitiske tiltag på den enkelte arbejdsplads. Her skal også peges på sikring af et godt arbejdsmiljø.

En af nøgleværdierne i Region Midtjyllands livsfasepolitik er imødekommenhed.

Imødekommenhed og individuel hensyntagen er også det, der er brug for, når livsfasepolitikken omhandler ældre medarbejdere, der har taget hul på den sidste fase i arbejdslivet. Behovene hos de enkelte medarbejdere er forskellige og kan i øvrigt også variere over tid.

Det er derfor vigtigt, at senioraftaler tilgodeser den enkelte medarbejders ønsker, behov og prioritering i størst muligt omfang, og hvor det overordnede formål, nemlig fastholdelse, fortsat er i fokus. Dette gælder for alle ansatte uanset stilling og ansættelsesbrøk.

En tidlig dialog mellem ledelsen og medarbejderen - forud for medarbejderens fyldte 60. år - omkring individuelle behov og ønsker er vigtig for at sikre fastholdelse i jobbet. Dialogen kan f.eks. ske i forbindelse med den almindelige udviklingssamtale eller ved en seniorsamtale.

Der skal til stadighed være fokus på både arbejdspladsens behov for en kvalificeret opgaveløsning og den enkeltes ønsker og behov i forhold til skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv i forskellige livsfaser.

Seniorpolitiske tiltag

Det aftales mellem parterne, at der

- opbygges en "værktøjskasse" på Region Midtjyllands hjemmeside, hvor medarbejderne og lederne kan orientere sig om reglerne på området, viften af muligheder for seniorpolitiske tiltag, råd og vejledninger, rettigheder og muligheder, erfaringer og undersøgelsesresultater vedr. seniorordninger, links til andre relevante hjemmesider o.s.v. Inspirationsmateriale vedrørende indholdet i udviklings-/seniorsamtaler for ældre medarbejdere indgår som en del af værktøjsskassen på hjemmesiden.

- udvikles et "beregningsmodul", som kan anvendes til at anskueliggøre de lønmæssige konsekvenser af en given individuel seniorordning.
- afholdes tilbagevendende fyraftensmøder og/eller andre informationstiltag, hvor der informeres om seniorordninger og eventuelt tillige (del)efterløn, pensions- og skatteforhold m.v.

Indgåelse af senioraftaler i henhold til Rammeaftalerne om seniorpolitik

Det formelle grundlag for at indgå senioraftaler er "Rammeaftale om seniorpolitik" indgået mellem Danske Regioner og KTO henholdsvis Sundhedskartellet.

Ud over at henvise til disse rammeaftaler er parterne enige om at lægge nedennævnte synspunkter og retningslinjer til grund for de konkrete aftaler.

Indholdet af de individuelle senioraftaler

Seniorordninger aftales på grundlag af en konkret, individuel vurdering af medarbejderens og arbejdspladsens forhold og skal være begrundet i et ønske om fastholdelse.

Konkrete senioraftaler, der vedrører løn- og pensionsforhold, skal have hjemmel i de til enhver tid gældende rammeaftaler om seniorpolitik, der er indgået mellem Danske Regioner og KTO henholdsvis Sundhedskartellet.

Herudover lægges Region Midtjyllands livsfasepolitik og en eventuelt lokalt aftalt senior-/livsfasepolitik til grund for de individuelle aftaler.

Ved eventuel indgåelse af aftaler om nedsættelse af arbejdstiden efter kapitel 2 i rammeaftalerne om seniorpolitik opretholdes optjeningen af pensionsalder for tjenestemænd (og herunder supplerende pensionsindbetaling) og pensionsindbetalingen for overenskomstansatte efter den oprindelige beskæftigelsesgrad.

./. Som bilag til denne aftale er til inspiration vedlagt nogle eksempler på mulige senioraftaler. I bilaget findes også henvisninger til resultaterne fra en stor spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne i Region Midtjylland om seniorpolitiske tiltag, og herunder hvilke forhold, der påvirker medarbejdernes beslutning om at blive på eller forlade arbejdsmarkedet.

Senioraftaler, der indebærer nedsættelse af den ugentlige arbejdstid, tilkøb af ekstra ferie, fridage o.l. skal indeholde en klausul om, at medarbejderen samtidig fraskriver sig retten til at have lønnet beskæftigelse ved siden af stillingen.

Bemærkninger:

Pligten til at indbetale fuldt pensionsbidrag / opretholdelse af pensionsalderoptjeningen for tjenestemænd i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid, gælder kun, hvis der indgås en aftale om oprettelse af en "seniorstilling" i henhold til gældende rammeaftaler.

Der er som hidtil adgang til at bevilge medarbejdere nedsat tjenestetid med tilsvarende lønnedsættelse og nedsat pensionsindbetaling, selv om der er tale om medarbejdere, der er fyldt 52 år og dermed opfylder de formelle betingelser for at blive omfattet af en senioraftale i henhold til gældende rammeaftaler.

Det har ikke med indgåelse af senioraftaler været tilsigtet at nedjustere personalenormeringerne. Dette forhold bør man være opmærksom på, når der lokalt indgås senioraftaler, der indebærer færre arbejdstimer i tjenesten - velvidende, at det ikke altid vil være muligt at besætte "ledige timer" med anden arbejdskraft. "Ledige timer" skal som udgangspunkt besættes. Dette kan f.eks. ske ved at lade deltidsansatte få et højere timetal.

Det er vigtigt at pointere, at indgåelse af senioraftaler skal begrundes i et ønske om fastholdelse og ikke som støtte til fratræden.

Hvis en medarbejder har fået godkendt en seniorordning, der indebærer en lavere arbejdstid end 37 timer, og som arbejdsgiver medfinansierer (f.eks. i form af lønkom-pensation eller pensionsindbetaling), kan denne ikke kombineres med bibeskæftigelse ved siden af stillingen, deltagelse i FEA vagter m.v. Det gælder, uanset om bibeskæftigelsen og/eller FEA-vagterne m.v. afvikles i eller uden for Region Midtjylland. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at en ansat, der har fået bevilget en seniorordning, i særlige situationer og i en begrænset periode får tillagt nogle ekstra timer på det tjenestested, hvor hovedtjenesten forrettes (f.eks. i en periode med ekstraordinært stor personalemangel som følge af sygdom, fravær p.g.a. af vejrliget o.l. eller som følge af kortvarig stor overbelægning på en afdeling/institution o.s.v.)

Procedure for indgåelse af aftaler

Udviklingssamtalen (MUS) eller en seniorsamtale vil være et egnet værktøj til dels at afdække ønskerne og behovene hos den enkelte medarbejder og til dels at drøfte eventuelle seniorpolitiske tiltag, som kan bidrage til fastholdelse af medarbejderen.

Senioraftaler indgås mellem den forhandlingsberettigede organisation/Tillidsrepræsentanten og Region Midtjyllands ledelse.

Bemærkninger:

Kompetencen til at indgå aftaler med de faglige organisationer i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik for konkrete medarbejdere ligger som udgangspunkt hos de centrale ledelser i Region Midtjylland. D.v.s. at kompetencen følger samme retningslinjer, som er gældende for ansættelseskompetencen.

Senioraftaler, der berører tjenestemænds pensionsrettigheder, forudsættes dog godkendt af Koncern HR.

Finansiering af seniorordninger

Der er i Region Midtjyllands årsbudget p.t. afsat en regional seniorpulje på kr. 8 mio. (som fremover PL-reguleres). Der er allerede disponeret over en betydelig del af puljen til tidligere aftalte seniorordninger. Der bliver imidlertid løbende frigjort midler fra puljen, da medarbejdere, med hvem der tidligere er indgået en senioraftale, efterhånden overgår til pension eller efterløn.

Seniorpuljen på de 8 mio. danner p.t. den øvre grænse for den regionale medfinansiering af seniorordninger.

Eventuelle ændringer af den regionale seniorpuljes størrelse drøftes i RegionsMEDudvalget.

Fra den regionale seniorpulje kan der ydes et tilskud på 60 % af udgiften til den konkrete seniorordning, dog max. kr. 30.000 årligt. Er der tale om en engangsydelse er det maksimale tilskud kr. 60.000. Den resterende del af udgiften finansieres lokalt.

Regional medfinansiering gælder kun for seniorordninger, der aftales for medarbejdere på 60 år og derover. Senioraftaler for medarbejdere på under 60 år finansieres udelukkende af lokale midler.

Puljen anvendes efter "først til mølle"-princippet.

Parterne holdes orienteret om antal ansøgninger og indgåede aftaler, herunder forbrugt af puljen.

Bemærkninger:

Lokalt er der mulighed for at indgå aftaler om seniorordninger, der ligger ud over den økonomiske ramme for regional medfinansiering, hvis der kan anvises lokal finansiering.

Det er i den forbindelse tillige muligt at indgå senioraftaler som et led i de årlige lønforhandlinger og finansiere ordningerne af midlerne til lokal løndannelse.

Inden for rammerne af de centralt indgåede rammeaftaler om seniorpolitik, kan der fortsat indgås aftaler om seniorordninger med medarbejdere der er under 60 år, men sådanne aftaler medfinansieres ikke af den regionale seniorpulje.

Kombinationen med delefterløn og evt. andre ordninger

Det vil være muligt at kombinere en seniorordning med f.eks. delefterløn.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at ansatte i forbindelse med overvejelser omkring indgåelse af en senioraftale forud tager kontakt til den respektive A-kasse for at få råd og vejledning om de muligheder – og ikke mindst begrænsninger og faldgruber – der er i forhold til at kombinere nedsættelse af arbejdstiden med delefterløn.

Fortolkning af aftalen

Koncern HR er til rådighed for rådgivning i forhold til såvel denne aftale som de gældende rammeaftaler. Eventuelle fortolkningsspørgsmål, der måtte opstå lokalt, kan forelægges Koncern HR, som kan vejlede herom, forud for en eventuel forelæggelse af fortolkningsspørgsmål for aftalens parter.

Koncern HR står endvidere til rådighed med rådgivning og praktisk bistand i forbindelse med indgåelse af konkrete senioraftaler.

Bemærkninger:

Indgåelse af senioraftaler i henhold til gældende rammeaftaler er ikke omfattet af et tvisteløsningssystem. Indgåelse af aftaler forudsætter derfor enighed mellem de lokale parter.

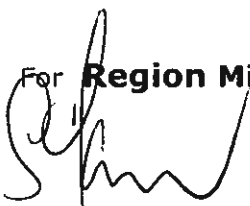
Evaluerings og opsigelse af aftalen

Parterne er enige om efter senest 2 år at tilvejebringe en status over indgåede aftaler i 2010, fordelt på områder, faggrupper m.v. med henblik på en evaluering af aftalen og dens udmøntning.

Hvis der i forbindelse med overenskomstforhandlinger sker ændringer i de gældende rammeaftaler, indgået mellem Danske Regioner og KTO henholdsvis Sundhedskartellet, der ændrer grundlaget og forudsætningerne for denne lokalaftale, tages aftalen op til genforhandling mellem parterne.

Aftalen kan til enhver tid af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

For **Region Midtjylland**



Lars Hansson
Direktør

For **DRO og AC**



Bilag til aftale om indgåelse af senioraftaler

Indledning

I den offentliggjorte spørgeskemaundersøgelse om seniorpolitiske tiltag er der blevet peget på en række forskellige forhold, som påvirker medarbejdernes beslutning med hensyn til, hvornår de ønsker at forlade arbejdsmarkedet for at overgå til efterløn eller pension.

Hvis man skal pege på nogle af de faktorer, der er med til at fastholde medarbejderne, kan nævnes:

- God ledelse, gode kolleger og godt arbejdsmiljø
- Fortsat muligheder for spændende arbejdsopgaver
- Fortsat mulighed for faglig og personlig udvikling såvel gennem jobbet som ved deltagelse i (efter)uddannelsesaktiviteter.
- Medindflydelse på egen arbejdssituation, herunder især arbejdstilrettelæggelsen, mulighed for at slippe for nogle af de mest belastende vagter m.v.
- Fleksibilitet i forhold til muligheden for orlov, nedsat tjenestetid, tilkøb af ekstra feriedage m.v.

Omvendt er mangler ved det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, manglende udvikling på jobbet, medarbejderens helbredstilstand m.v. faktorer, der spiller en central rolle for de medarbejdere, der beslutter at trække sig fra arbejdsmarkedet, så snart lejligheden byder sig.

Da bevæggrundene for henholdsvis at forblive på arbejdsmarkedet, og at forlade det, er individuelle, vil der givetvis skulle iværksættes flere forskellige tiltag, for at kunne opnå den ønskede effekt, nemlig at tidspunktet for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet bliver udskudt.

Det er med afsæt i undersøgelsens resultater, at eksemplerne nedenfor er udarbejdet. Eksemplerne er på ingen måde udtømmende og skal alene tjene til inspiration for såvel de lokale ledere som medarbejderne og disses tillidsrepræsentanter.

Eksempler på seniorordninger/-aftaler.

Eksempel 1

Medarbejderen får bevilget tjenestetidsnedsættelse til 30 timer om ugen (eller f.eks. fra 30 til 22 timer om ugen) med ½ lønkompensation og fuld pensionsindbetaling.

Eksempel 2

Medarbejderen får bevilget tjenestetidsnedsættelse til 30 timer om ugen (eller f.eks. fra 30 til 22 timer om ugen) uden lønkompensation, men med fuld pensionsindbetaling.

Eksempel 3

Medarbejderen får bevilget tjenestetidsnedsættelse til 22 timer om ugen uden lønkompensation, men med opretholdelse af fuld pensionsindbetaling og overgår samtidig til delefterløn for de resterende 15 timer op til fuld tid.

Eksempel 4

Medarbejderen får bevilget 2 ugers ekstra ferie/frihed med fuld løn for at kunne gennemføre en længerevarende rejse til USA i 2010.

Eksempel 5

I stedet for aftale om ekstra, sammenhængende ferie/frihed som i eksempel 4, kunne aftalen tage afsæt i andre, individuelle behov og ønsker. Det kunne f.eks. være

- Aftale om nedsættelse af den daglige eller ugentlige arbejdstid i en begrænset periode, f.eks. nedsættelse af arbejdstiden til 25 timer om ugen hvert år i månederne juni, juli og august.
- Aftale om 2 månedlige "omsorgsdage".
- Aftale om ret til køb af indtil 10 ekstra enkelte fridage om året.
- Aftale om fri hver eller hver anden mandag.
- Aftale om frihed den 1. uge i hver måned.
- Aftale om ændring i arbejdstid, længde, placering, vagter (type og antal), omskoling/omplacering til mindre belastende job.

Aftalerne kunne f.eks. sikre fuld pensionsindbetaling i de pågældende perioder, hvor arbejdstiden er nedsat, eller der er tilkøbt ekstra frihed.

Eksempel 7

Medarbejderen, der sidder i en nøgleposition og som umiddelbart er svært at erstatte, fordi det er vanskeligt at tiltrække ansøgere med de specifikke kvalifikationer, ønskes fastholdt i stillingen indtil det fyldte 66. år. Det aftales, at pågældende får et engangsvederlag på kr. 50.000 ved fratræden under den forudsætning, at pågældende forbliver i stillingen indtil det fyldte 66. år.

Generelle bemærkninger til modellerne / eksemplerne

Der kan konstrueres andre modeller eller modeller, hvor elementerne i ovennævnte eksempler kombineres. Eksempelvis behøver eventuel lønkompensation ikke nødvendigvis at være 50 % som i eksempel 1, men kan aftales til f.eks. 25 %, ligesom modellerne kan kombineres med tjenestefrihed, bevilling af kursusdeltagelse o.s.v. o.s.v.

Det, der imidlertid er vigtigt at have for øje, er, at eventuelle seniorordninger skal kunne begrundes med et ønske om fremadrettet fastholdelse af medarbejderen – ikke støtte til fratræden eller et bagudrettet belønningssystem for god og tro tjeneste.

Ved ønsket om at tilgodese det sidste formål kan den lokale løndannelse bringes i anvendelse.