

2023 – Seniorpolitik Klynge IBØ-A

Seniorpolitik

Klynge IBA skal være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere i alle aldre. Vi ønsker at sikre seniorer et godt og kompetent arbejdsliv i trivsel med henblik på fastholdelse af kompetente, værdifulde og ressourcestærke medarbejdere.

Bilag: Seniorpolitik

Vi ønsker at fastholde og værdsætte seniorer, der forventes at

- have en særlig viden og erfaring, der er værdifuld for arbejdspladsen og derfor er vigtig at bringe videre til yngre kolleger.
- være rollemodel for yngre medarbejdere.
- have en særlig rolle som kulturbærer
- bære viden om værdier og historie.

Seniorpolitikens mål er

- At understøtte København Kommunes overordnede personalepolitik om at fastholde medarbejdere med gode faglige og menneskelige egenskaber.
- At skabe rammer for et sundt og overskueligt arbejdsliv, der gør det muligt og attraktivt at blive længst muligt på arbejdsmarkedet
- At sikre en positiv overgang til pensionisttilværelsen
- At sikre den enkelte medarbejders mulighed for at træffe et aktivt og attraktivt tilvalg - om vilkår for at blive på arbejdsmarkedet eller om ophør på arbejdsmarkedet.

Det er et fælles ansvar for ledelse og medarbejder at seniorpolitikken bliver drøftet og konkrete tiltag udført.

Seniorsamtale

Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ikke, hvad en senioraftale skal indeholde, ligesom den heller ikke fastlægger, fra hvilken alder en medarbejder kan tilbydes en seniorsamtale.

I Klynge IBA tilbydes seniorer en seniorsamtale i forbindelse med [MUS-samtale](#) det år, man fylder 54 år. Der er alene tale om et tilbud, og medarbejderen har mulighed for at "takke nej", hvis vedkommende ikke føler behov for at tale om særlige senioremner. MUS udvides med 1 time, hvis medarbejderen ønsker en seniorsamtale

En seniorsamtale vil være en oplagt anledning til, at lederen og medarbejderen i god tid har en dialog om arbejds- og opgavetilrettelæggelsen ud fra et fastholdelsesperspektiv. Ved samtalen kan der også drøftes ønsker eller behov for en seniorordning. Både arbejdsgiveren og medarbejderen kan tage initiativ til at indgå en aftale om en seniorordning. Det er dog vigtigt, at lederen og medarbejderen er opmærksomme på, at de ikke kan indgå en aftale om en seniorstilling, en generationsskifteordning eller en fratrædelsesordning, da en sådan ordning skal aftales med medarbejderens forhandlingsberettigede organisation. Selve aftalen udarbejdes af Personalejura og Forhandling, der også skal inddrages i drøftelserne forud for indgåelse af en aftale.

En seniorsamtale kan 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.

Senioraftale

En senioraftale kan indgås, når leder og medarbejder enige om, at en eller flere ændringer i den nuværende stilling vil kunne bidrage til at fastholde en medarbejder på 55 år og derover på arbejdspladsen.

Der er ingen generel pligt til at indgå en senioraftale, og der er ikke et krav om genforhandling af senioraftaler.

Senioraftalen udarbejdes af Koncernservice på baggrund af referat fra seniorsamtalen.

Udgifter, der er forbundet med de konkrete aftaler, skal afholdes inden for institutionens budget.

Medarbejdere, som overvejer en seniorordning, bør **altid** rådføre sig med sin A-kasse om eventuelle konsekvenser.

2023 – Seniorpolitik Klynge IBØ-A

Kompetenceudvikling

Med henblik på at vedligeholde seniorer som en kompetent og fagligt opdateret medarbejder, er fortsat kompetenceudvikling vigtig og forventet.

Arbejds miljø

Det er af stor betydning, at der er opmærksomhed fra ledelse og kolleger på såvel det psykiske som det fysiske arbejdsmiljø, f.eks. ved,

- At seniorer viden og erfaring anerkendes og respekteres af kolleger og ledelse
- At arbejdet tilrettelægges så fysisk nedslidning modvirkes mest muligt og således, at der tages hensyn til den fysiske formåen.

Seniordage

Seniorer tildeles seniordage ifølge nedenstående overblik.

Seniordage pr. 1.1.2014

	KTO seniordage – alle (undtagen Pædagogiske Konsulenter)	KTO seniordage – Pædagogiske Konsulenter	Dagplejere/Legeplads-medarbejdere/Legeplads-pædagoger / Pædagoger, Afdelingsledere, Souschefer almen	Dagpleje-pædagoger og Pladsansvare	Pædagogiske Konsulenter	Ledere på lederoverenskomst/ pædagogiske personale og specialområdet (døgn overenskomst)	Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, almen
55 år							5 dage
58 år	2 dage		+ 2 = i alt 4 dage	+1 = i alt 3 dage		I alt 5 dage	+ 2 = i alt 7 dage
59 år	3 dage		+ 2 = i alt 5 dage	+1 = i alt 4 dage		I alt 5 dage	+ 3 = i alt 8 dage
60 år	4 dage	2 dage	+ 2 = i alt 6 dage	+1 = i alt 5 dage	+ 3 = i alt 5 dage	I alt 5 dage	+ 4 = i alt 9 dage
61 år	4 dage	3 dage	I alt 6 dage	I alt 5 dage	+2 = i alt 5 dage	I alt 5 dage	+ 4 = i alt 9 dage
62 år	4 dage	4 dage	I alt 6 dage	I alt 5 dage	+ 2 = i alt 6 dage	I alt 5 dage	+ 4 = i alt 9 dage
>62 år	4 dage	4 dage	I alt 6 dage	I alt 5 dage	I alt 6 dage	I alt 5 dage	+ 4 = i alt 9 dage

KTO-dage, seniordage, samt supplerende seniordage kan konverteres til enten bonus eller en øget pensionsindbetaling. Vær opmærksom på, at valget skal foretages senest 1. oktober i kalenderåret før ændringen skal have virkning. Foretages intet valg er det dage. Seniordage skal afholdes indenfor kalenderåret, ikke afholdte dage bortfalder som udgangspunkt. For de 5 særlige seniordage (fritvalgsdage) for pædagogmedhjælpere over 55 år gælder særlige regler, se nedenfor.

Fritvalgstillæg pr. 1.4.2016

Fritvalgsordningen er således, at der for grupper med fritvalgstillæg, alene er tale om valg mellem løn og pension.

Hvis ikke den enkelte bestemmer andet, så er fritvalgstillægget fra 1.1.2016 et løntillæg.

- Fritvalgstillægget beregnes af de pensionsgivende løndelev.
- Der beregnes ikke pension og særlig feriegodtgørelse af tillægget.
- Derved har det samme værdi, hvad enten man vælger løn eller pension.

OBS - de 5 særlige seniordage (fritvalgsdage) for pædagogmedhjælpere over 55 år

Pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter (PAU) skal være særligt opmærksomme på, at de 5 særlige seniordage (fritvalgsdage) aktivt skal vælges til afholdelse som dage (senest 1. oktober i kalenderåret inden de fylder 55 år), ellers sker der automatisk forhøjelse af pensionsprocent og fritvalgsdagene bortfalder (indtil man vælger om).

Disse dage kan ikke konverteres til bonus.

Medarbejderen skal fortage sit valg **inden 1. oktober**, for at valget får virkning fra 1. januar det følgende kalenderår.

Timelønnede får automatisk udbetalt fritvalgstillægget, som forhøjelse af timelønnen, og kan derfor ikke vælge pensionsforhøjelse.

16-01-2017/

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer, for deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afholdes som hele fridage. Efter aftale med lederen kan afviklingen dog ske i halve dage eller som enkeltstående timer.

Spørgsmål vedrørende ovenstående rettes til TR.

2023 – Seniorpolitik Klynge IBØ-A

Senior-nuldag

I forbindelse med aftale om rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF 2022, får pædagoger på 55-57 år - frem til udgangen af 2025 - to ekstra årlige fridage med løn i form af to "senior-nuldage"

- PL drøfter muligheden for senior-nuldage med de pædagoger, der fylder 55-57 år i perioden 1. januar 2022 til 31. december 2025, og der indgås en skriftlig aftale mellem med arbejdspladsen og den enkelte medarbejder ved hjælp af standardaftale.

Fremlagt på MED 1.8.2022
Godkendt efter MED d.26.10.2022