

Seniorpolitik i Coop Danmark

På et tidspunkt bliver vi forhåbentlig alle seniormedarbejdere. Og af mange årsager er der god grund til i tide både at tænke og planlægge nærmere over denne del af arbejdslivet.

Der er først og fremmest spørgsmålet om, hvad man kan og vil arbejde med i den sidste del af ansættelsen. Men også hensynet til familie og helbred spiller ind. Og al erfaring viser, at med planlægning i tide, bliver overgangen til denne såkaldte 3. arbejdsalder både lettere og bedre. For Coop indebærer planlægningen den fordel, at medarbejderne forbliver aktive og ansat længere end ellers.

1. Generelle holdninger

Coop har nogle generelle holdninger vedrørende ældre medarbejdere:

Ældre medarbejdere skal på lige fod med andre have mulighed for at ajourføre deres viden og kunnen med henblik på at bestride stillingen frem til normalt fratrædelsestidspunkt.

Coop ser positivt på bl.a. ønsket om nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere. Fastsættelsen af den nedsatte arbejdstid afhænger af jobbet indhold m.v.

For ældre medarbejdere skal det være muligt at søge et andet job, hvor medarbejderens viden, erfaring og kvalifikationer fortsat kan anvendes.

Det betragtes som legitimt at ændre karrieren og skifte til et job, som er mindre krævende for den pågældende.

For visse grupper eller stillingstyper kan Coop - på grund af særlige jobkrav og lignende - aktivt satse på nedtrapning af ansvar m.v. inden normalt fratrædelsestidspunkt.

Med Seniorpolitikken understøttes dette aktivt, og der etableres værktøjer for at gøre politikken operativ, jf. pkt. 3.

2. Hvorfor seniorordninger?

Ud over det positive for medarbejderne i at kunne forberede og planlægge, og det positive for Coop i at kunne fastholde, er der en række andre konkrete gode grunde til at etablere seniorordninger.

I selve fastholdelsen ligger - ud over selve arbejdsindsatsen - også fastholdelse af stor erfaring og ofte et stort lokalkendskab. Viden, særligt om metoder og arbejdsgange, er også vigtig at fastholde. Og mange har desuden et stort netværk, hvor fastholdelse skaber tryghed, loyalitet og et godt image.

Al erfaring viser desuden, at seniormedarbejdere er meget stabile og har et fraværsmonster, der afviger positivt fra det gængse. Dertil kommer at seniormedarbejdere ofte er meget fleksible i arbejdsplanlægningen. Og set ud fra et kundesynspunkt kommer vi ikke udenom, at der stadig er mange som påskønner at kunne komme til at tale med en ældre og erfaren medarbejder.

3. Værktøjskassen

De følgende elementer er tænkt anvendt enten hver for sig eller i en kombination. Hvad det enkelte resultat bliver, er altid en individuel aftale mellem den enkelte medarbejder og chefen. Forinden aftaler indgås, skal de godkendes efter "farfar princippet".

3.1. PU-samtaler

I de kommende skemaer til brug for medarbejder udviklings samtaler vil blive indarbejdet en særlig seniorside. Gennemgang og drøftelse af siden vil være obligatorisk fra og med medarbejderen fylder 57 år. Selvom mange ikke opfatter sig selv som senior i 57-års alderen, viser erfaringen, at det er vigtigt at tage hul på emnet allerede her.

3.2. Seniorkursus

Coop's 2 arbejdsmarkedspensionsselskaber Pension for Funktionærer/PFA Pension og AP Pension tilbyder begge kurser om seniorlivet både under og efter ansættelsesforholdets ophør. Formålet er naturligvis især at bidrage til at skabe overblik og tryghed omkring den privatøkonomiske del af seniortilværelsen. I seniorforløbet opfordres medarbejderne til at melde sig til de respektive kurser senest det år de fylder 58.

3.3. Ændringer i jobbet

En senioraftale kan sagtens være en aftale om fortsættelse i den nuværende stilling - men med visse ændringer i jobbet. Man kan fx forestille sig en aftale om undtagelse for visse opgaver mod at medarbejderen fast påtager sig en rolle som jobguide, hustræner, mentor eller tutor for yngre kollegaer, eller mod at en ledende medarbejder undtages fra alle eller visse dele af lederopgaverne.

Andre ændringer i jobbet kan også komme på tale alt efter hvad der i det enkelte tilfælde kan aftales mellem medarbejderen og chefen. Alle former for ændringer er som udgangspunkt med aftalt lønkonsekvens for medarbejderen.

3.4. Ændringer i arbejdstiden

Som elementer kan fremhæves aftale om en ekstra ugentlig fridag, specielle komme/gå tider, længere ferie og endelig en model med delejob, hvor 2 medarbejdere i princippet deler ét job.

Også her vil der kunne være tale om ændringer der som udgangspunkt er med lønkonsekvens for medarbejderen. Oftest vil det dog i denne forbindelse være relevant at lade aftalen indebære en eller anden form for lønændring. Med respekt af eventuelle overenskomstmæssige minimallønsaftaler kan både egentlig nedgang i løn og løntilbageholdenhed eller egentlig lønnedtrapning være aftaleelementer.

3.5. Karriereskift – ændringer til andet job

Det kan fx være lederen der overgår til en konsulentstilling eller til et specialistjob. Det kan også være lederen, der træder et skridt tilbage og bliver mellemlider.

Der eksisterer allerede mange gode eksempler på, at sådanne karriereskift har været til begge parter fordel og fungerer 100 % efter hensigterne. Konkret skal bare nævnes de relativt mange tidligere uddelere, som overgår til stillinger som mellemledere fx med ansvaret for vinfodlingen eller et andet profilområde.

4. Generelt om løn- og pensionskonsekvenser i en seniorordning

I forbindelse med denne seniorpolitik er der generel mulighed for, at det for medarbejdere der er fyldt 57 år som et vilkår i forbindelse med en lønnedgang aftales, at virksomhedens (og medarbejderens) indbetaling til arbejdsmarkedspensionsordningen fortsætter uændret.

Det kan betyde en hel del i relation til pensionsordningen og ikke mindst i forhold til medarbejderens samlede privatøkonomiske overvejelser.

5. Andre økonomiske forhold

I praksis har det vist sig, at en hindring for et jobskifte fra et arbejdsområde til et andet kan være de tryghedselementer, der er indbygget i ansættelsen i Coop.

Det er derfor besluttet, at sådanne situationer løses ved en hensættelsesmodel. Hvis en senioraftale om fortsættelse af ansættelsen på et andet ansvarsområde bliver indgået, hensætter det afgivende område straks på det nye område et beløb svarende til 50 % af de samlede lønomkostninger i medarbejderens individuelle opsigelsesperiode. Det vil sige, at det modtagende område maksimalt vil kunne komme til at skulle afholde omkostninger svarende til halvdelen af lønnen i medarbejderens individuelle opsigelsesperiode.

Endvidere hensætter det afgivende område centralt i Coop et beløb svarende til medarbejderens individuelle ret til fratrædelsesgodtgørelse efter Tryghedsaftalen. Denne hensættelse falder bort 12 måneder efter tiltrædelsen i det nye job.

6. Seniorrettigheder

Ud over modellen i punkt 4 vil alle medarbejdere (dog ikke ledere) fyldt 60 år have ret til at gå 20 % ned i arbejdstid, mod en tilsvarende reduktion i lønnen, men med hidtidig pensionsindbetaling.

Derudover vil medarbejdere der er fyldt 62 år have ret til en uges sammenhængende ekstra ferie uden løn pr. ferieår – men med bevarelse af pensionsindbetaling.

7. Ansvar for etablering af senioraftaler

Som i de fleste andre forhold er det altid medarbejderen selv og chefen, der har ansvaret for både at berøre seniorproblemstillinger i tide, og for at finde frem til individuelle aftaler, der tilfredsstiller behovet for både en god overgang til pensionisttilværelsen og fastholdelse af ældre, kvalificerede medarbejdere.

HR Forretningspartneren vil kunne være både en naturlig og nødvendig sparringspartner for alle. Faktuelle spørgsmål vil kunne løses gennem HR-chefen, HR Support eller Coop Legal HR.

8. Grænser for indholdet i senioraftaler

Der er nogle få naturlige og personalepolitiske grænser for indholdet i en senioraftale.

Der er imidlertid langt flere muligheder end begrænsninger ved etablering af en seniorordning.

For chefer – herunder butikschefer – er udgangspunktet således, at væsentlige ændringer i jobbet, etablering af delejob eller overgang til deltid ikke er mulig.

Persondata

*Når du agerer i overensstemmelse med denne politik eller udfører opgaver, som er reguleret i politikken, vil du i nogle tilfælde skulle behandle persondata. **BEMÆRK**, at når du behandler persondata, skal du altid huske at overholde "Persondataloven" - du kan læse mere om Coops persondatapolitik samt finde relevante vejledninger i håndtering af persondata på CoopNet*