



Kungsbacka

# Riktlinjer för ett långt och gott arbetsliv

Med inriktning att få äldre att jobba längre

---

<b>Dokumentegenskaper:</b>	Titel: Riktlinjer för ett långt och gott arbetsliv
<b>Beslutad av:</b>	Komunfullmäktige 6 februari 2024 § 7, KS-2023-00555
<b>Gäller från:</b>	2024-02-06
<b>Ansvarig förvaltning:</b>	Kommunstyrelsens förvaltning
<b>Kontakt:</b>	Kungsbacka direkt 0300-83 40 00   <a href="mailto:info@kungsbacka.se">info@kungsbacka.se</a> Kungsbacka kommun, 434 81 Kungsbacka <a href="http://www.kungsbacka.se">www.kungsbacka.se</a>

---

En del inom Kungsbacka kommuns strävan att vara en attraktiv arbetsgivare är att fler kan ha möjligheten att jobba efter fyllda 66 år, eller från och med 2026 efter uppnådd gällande riktålder. Mycket kompetens finns hos dessa medarbetare och många vill arbeta men i andra former. Kungsbacka kommun önskar att de stannar kvar längre. Kungsbacka kommun redovisar genom Ett långt och gott arbetsliv, arbetssätt och olika möjligheter till åtgärder som kan stimulera till ett långt och hållbart arbetsliv för äldre medarbetare.

## Förhållningssätt

Kungsbacka som organisation ser positivt på ett förlängt arbetsliv. Det är ett sätt att ta vara på kompetens och kunskap, men det är också viktigt utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Det är viktigt att organisationens alla chefer och ledare har en positiv inställning till äldre medarbetare och utvecklar dessa medarbetare precis som övriga. I ledarskapet ligger fokus dels på arbetet med det som är en del av målen för Kungsbacka kommun, såsom hållbar arbetsplatsutveckling och hälsofrämjande arbetsplats, dels sådant som rör åldersspridning i arbetsgrupper, blandade grupper och stimulera samarbete äldre – yngre. Kompetensutveckling ska fortgå som en naturlig del i arbetet även efter 66 års ålder eller gällande riktålder. Löneutveckling ska fortsätta enligt samma principer som tidigare i yrkeslivet och som för övriga medarbetare.

## Framtidssamtal

Som en del av utvecklingssamtalet ska chefen lyfta frågor om medarbetarens framtid och om möjligheten till rörlig ålder för pensionsuttag några år innan pension, för att motivera medarbetaren att arbeta längre. Medarbetaren ska bli medveten om vilka åtgärder och vilka individuella lösningar som kan bli aktuella.

## Åtgärder

Arbetsgivaren ska erbjuda olika lösningar och diskutera med medarbetaren vad som passar bäst för parterna. I dessa riktlinjer presenteras olika alternativ som utgör möjligheter att erbjuda medarbetare som har uppnått riktåldern som stimulans för att de ska välja att stanna kvar i anställning. Dessa förslag ska ses som alternativ av möjligheter utifrån individens och verksamhetens förutsättningar och tillämpas med stor flexibilitet. Innan en överenskommelse kommer till stånd mellan chef och medarbetare ska samråd ske med förvaltningens HR-funktion. Överenskommelsen gäller för ett år i taget och andra regler och avtal ska beaktas.

Åtgärderna kan kombineras för den enskilda medarbetaren men alternativen 1, 2 och 5 ska ses som insatser med sådana ekonomiska incitament som bör bedömas var för sig.

### 1. Dubblerad insättning till tjänstepension

Dubblerad insättning till tjänstepensionen för arbetad tid från 65 års ålder för samtliga tillsvidareanställda och visstidsanställda (100/100/200, 80/80/160 etc.). För timanställda gäller möjligheten fram till dess medarbetaren fyller 67 år.

## 2. Nedsatt tjänstgöringsgrad med delvis bibehållna förmåner

Från det år en medarbetare fyller 63 år kan hen minska sin arbetstid med upp till 20 procent och samtidigt få full inbetalning till tjänstepensionen. Lön utbetalas för arbetad tid. För inbetalning till tjänstepensionen beräknas lönen före arbetstidsminskning. Detta gäller både för medarbetare som arbetar heltid och för medarbetare som arbetar deltid. Åtgärden är kopplad till sysselsättningsgrad och är tillgänglig för alla medarbetare med månadsanställning i Kungsbacka kommun.

## 3. Gratis hälsoundersökning

Gratis hälsoundersökning till alla medarbetare som väljer att fortsätta arbeta kvar i minst 6 månader med sysselsättningsgrad på minst 50%, efter 66 års ålder, eller som har uppnått gällande riktålder.

## 4. Pensionsinformation

Kungsbacka kommun erbjuder information om pension både individuellt och i grupp.

## 5. Lön som premie

En extra lön på 3000 kronor per månad kan betalas ut till en medarbetare med månadslön som fortsätter att arbeta heltid från det år personen fyller 67 år, eller att personen har uppnått gällande riktålder. Summan reduceras i förhållande till medarbetarens sysselsättningsgrad.

## 6. Andra åtgärder

En överenskommelse innebär alltid att gällande regler enligt lagar, avtal och andra beslut, ska följas. Åtgärderna förutsätter samordning med HR, samarbete mellan verksamheter och kanske även mellan förvaltningar när så är aktuellt. Alla åtgärder ska vara av rimlig omfattning och dokumenteras

- Så långt det är möjligt tillmötesgå önskemål om:
- att arbeta deltid
- hur arbetstiden ska förläggas
- att arbeta del av år
- flexibel sysselsättningsgrad.
- Arbete på distans när det är lämpligt med hänvisning till arbetets art.
- Se över möjligheten att låta de medarbetare som önskar bli frikopplade från ordinarie arbetsuppgifter deltid för att vara mentor /handledare /rådgivare till någon yngre eller mer erfaren kollega.
- Undersöka möjligheten för medarbetare som önskar att helt eller delvis få prova på andra arbetsuppgifter eller något annat yrke inom Kungsbacka kommun.
- Anpassad/individuell kompetensutveckling.
- Möjlighet till friskvård på arbetstid i viss omfattning.