



Kungsbacka

# Riktlinjer för ett långt och gott arbetsliv

- Med inriktning att få äldre att jobba längre

## Inledning

En del inom Kungsbacka kommuns strävan att vara en attraktiv arbetsgivare är att fler ska ha möjligheten att jobba efter det man fyllt 65 år. 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 dessa riktlinjer, arbetssätt och olika möjligheter till åtgärder som kan stimulera till ett lång och hållbart arbetsliv för äldre medarbetare.

## Förhållningssätt

Kungsbacka som organisation ser positivt på ett förlängt arbetsliv. Det är ett sätt att dels ta tillvara 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 arbetsledare och utvecklar dessa medarbetare precis som övriga. Det är också viktigt att lyfta fram vikten av att i ledarskapet jobba dels med det som är en del av målen för Kungsbacka kommun såsom hållbar arbetsplatsutveckling och hälsofrämjande arbetsplats och även sådant som rör åldersspridning i arbetsgrupper, blandade grupper och stimulera samarbete äldre – yngre. Kompetensutveckling ska fortgå som en naturlig del i arbetet även efter 65 års ålder. 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 arbetstagarens framtid och om möjligheten till rörlig ålder för pensionsuttag och framtiden några år innan pension, för att motivera medarbetaren att arbeta längre. Arbetstagaren ska bli medveten om vilka åtgärder som erbjuds och vilka individuella lösningar som kan bli aktuella.

## Åtgärder

Arbetsgivaren ska erbjuda olika lösningar och diskutera med arbetstagaren vad som passar bäst för parterna. I dessa riktlinjer presenteras olika alternativ som utgör möjligheter att erbjuda medarbetare över 65 år 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 insättningen 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

Möjligheten för tillsvidareanställda över 63 år till och med 67 år att få arbeta 80% av sin anställning, få lön för 80% och avsättning till tjänstepension för 100% (80/80/100). Detta gäller för medarbetare med lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

### 3. Gratis hälsundersökning

Gratis hälsundersökning till alla medarbetare som väljer att fortsätta arbeta kvar i minst 6 månader med sysselsättningsgrad på minst 50%, efter 65 års ålder.

### 4. Pensionsinformation

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

### 5. Lön som premie

För den som fortsätter att arbeta heltid från det år de fyller 66 år kan en extra lön på 3000 kronor att betalas ut per månad. Medarbetare som väljer att arbeta halvtid får halva summan.

### 6. Andra åtgärder

- 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 oerfaren 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.
- Löneväxling

---

**Beslutad av:** Kommunfullmäktige 2020-12-08 § 173, KS 2020-00151

**Gäller från:** 1 januari 2021

**Ansvarig förvaltning:** Kommunstyrelsens förvaltning, HR

**Kontakt:** Kungsbacka direkt 0300-83 40 00, [info@kungsbacka.se](mailto:info@kungsbacka.se)

Kungsbacka kommun, 434 81 Kungsbacka  
[kungsbacka.se](http://kungsbacka.se)