



## **Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension, revidering**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Förslag till reviderade Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension antas.

### **Ärende**

Linköpings kommun står inför en stor kompetensförsörjningsutmaning. När färre ska försörja fler är det helt nödvändigt att hitta nya vägar till kompetensförsörjning via omställning och insatser för att fler medarbetare ska jobba kvar högre upp i ålder än idag.

Kommunen har sedan 2014 en riktlinje för pension och omställning. I och med förändringar inom pensionsområdet och de rådande kompetensförsörjningsutmaningen finns det behov av revidering och komplettering med avsnitt om strategier för ett *förlängt arbetsliv* och fokus på *omställning*. Vidare sker även en minskning av detaljerad information exempelvis gällande löneväxling till tjänstepension samt ett antal mindre tillägg och förtydliganden.

Kommunledningsförvaltningen föreslår att reviderade *Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension* antas.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension, 2019-12-05  
Bilaga 1 – Förslag till reviderade Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension  
Bilaga 2 – Nuvarande Riktlinje för pension och omställning

## Bakgrund

År 2050 så kommer en fjärdedel av Sveriges befolkning att vara 65 år eller äldre. När färre ska försörja fler är det helt nödvändigt att hitta nya vägar till kompetensförsörjning via omställning och insatser för att fler medarbetare ska jobba kvar högre upp i ålder än idag.

Kommunen har sedan 2014 en riktlinje för pension och omställning. I och med förändringar inom pensionsområdet och de rådande kompetensförsörjningsutmaningen finns det behov av revidering och komplettering med avsnitt om strategier för ett *förlängt arbetsliv* och fokus på *omställning*. Insatserna kring möjlighet till minskad arbetstid från 61 och 63 år, så kallad 80-80-100 och 80-90-100, tas bort då dessa varit svårtillämpade och inte bedöms haft en effekt för förlängt arbetsliv. Vidare sker även en minskning av detaljerad information exempelvis gällande löneväxling till tjänstepension samt ett antal mindre tillägg och förtydliganden. Riktlinjens titel kommer även att uppdateras till *Riktlinje för förlängt arbetsliv, omställning och pension*.

## Ekonomiska konsekvenser

Ingen förändring utifrån denna revidering vilket innebär att respektive förvaltning ska stå för kostnaderna för de åtgärder som vidtas inom ramarna för dessa riktlinjer. Satsning på gratifikation för förlängt arbetsliv finansieras med minskade kostnader för personalomsättning samt lägre arbetsgivaravgifter för äldre.

## Kommunala mål

Riktlinjen kopplas till båda målen inom målområde medarbetare:

### *Attraktiv arbetsgivare*

I Linköpings kommun känner varje medarbetare arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Serviceyrken inom skola och omsorg stärker förutsättningarna för att utveckla kvaliteten i välfärdstjänsterna genom att befintlig personal avlastas och frigörs för att driva utveckling. Kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor. Medarbetarna är ambassadörer som gärna rekommenderar sin arbetsplats till andra.

### *Hållbar kompetensförsörjning*

Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att organisera arbetet på nya sätt, använda digital teknik och hitta vägar för ett livslångt lärande skapas förutsättningar för att säkra resurser till den

kommunala verksamheten. Nya metoder för att attrahera, utveckla och behålla kompetens i kommunen utvecklas för att möta framtidens behov av kompetens.

### **Jämställdhet**

Riktlinjen påverkar män och kvinnor på samma sätt oavsett kön.

### **Uppföljning och utvärdering**

Riktlinjen uppdateras under varje mandatperiod eller vid behov

### **Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

Förhandling enligt MBL § 11 avslutade 2019-12-05 i enighet. Protokoll bifogas.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

[Klicka här för att ange text.](#)

Beslutet skickas till:  
Förhandlingschef, Johan Nyhammar  
Kommunkansliet (styrdokument)