



Anvisningar – Hållbart Arbetsliv Äldre (80/90/100)

På rekommendation av HR-utskottet beslutade Kommunfullmäktige den 28 mars 2017 att fr o m 1 september 2017 införa konceptet 80-90-100 inom samtliga förvaltningar i Helsingborgs Stad. Detta dokument reviderades den 12/12 2023 av HR-utskottet.

- 80-90-100 innebär att medarbetaren arbetar 80 %, får 90 % i lön och 100 % i avsättning till tjänstepension. Konceptet syftar till att:
 - ✓ Underlätta stadens arbete med kompetensförsörjning, kompetensöverföring och generationsväxling
 - ✓ Uppnå ett hållbart arbetsliv för äldre medarbetare genom att skapa möjligheter att arbeta kvar fram tills uppnådd pensionsålder
 - ✓ Bidra till stadens arbete med inkludering och mångfald samt arbetsmarknadspolitiska åtaganden
- Konceptet förväntas dessutom medföra positiva effekter såsom:
 - ✓ Ökad kvalitet och verksamhetsnytta
 - ✓ Minskning av (främst) korttidssjukfrånvaron i aktuell åldersgrupp
 - ✓ Ett stärkt arbetsgivarvarumärke
 - ✓ Minskade kostnader för försörjningsstöd

Ett verktyg för arbetsgivaren

- 80-90-100-konceptet är ett verktyg för arbetsgivaren i arbetet med öka kvalitén i verksamheten och säkerställa generationsväxlingen genom en god kompetensförsörjning och kompetensöverföring. Det är inte att betrakta som en förmån eller rättighet för medarbetaren och ska erbjudas till nyckelkompetenser/verksamhetskritiska kompetenser, där vi ser ett behov av att behålla och överföra medarbetarens kompetens i Helsingborgs stad.
- För medarbetare som närmar sig 62 år ska medarbetarsamtalet innehålla en punkt som handlar om hur som medarbetaren upplever sin arbetssituation, hälsa och vilka tankar hen har om det fortsatta arbetslivet fram tills pension.

Villkor och rutiner för 80-90-100

- Konceptet gäller för medarbetare som fyllt 63 år och längst t o m månaden innan hen fyller 67 år. Efter förnyad prövning och överenskommelse kan förlängning ske t o m månaden innan medarbetaren fyller 69 år.
- Medarbetaren ska ha varit anställd i Helsingborgs Stad i sammanlagt minst 10 år.
- Efter dialog med berörd medarbetare är det närmaste chef som föreslår att medarbetaren ska omfattas av 80-90-100-konceptet. Chefens chef tillstyrker alternativt avstyrker förslaget. Det är förvaltningschefen som slutgiltigt beslutar eller avslår. Bifogad blankett ska användas och arkiveras i personakten.
- Om/när 80-90-100-konceptet beviljas, omregleras medarbetarens anställning till 80 % av nuvarande sysselsättningsgrad, 90 % av nuvarande lön och med 100 % tjänstepension. Den nya sysselsättningsgraden ska minst uppgå till 50 %.
- Ett nytt anställningsavtal upprättas enligt stadens rutiner. I systemet för anställningsavtal anges arbetstidsvillkor "Hållbart arbetsliv äldre, 80-90-100".
- Den nya anställningen gäller tills vidare, för att avsluta anställningen gäller gängse arbetsrättsliga regler för både medarbetare och arbetsgivare. Skulle medarbetaren ångra sig finns ingen rätt att automatiskt gå tillbaka till sin tidigare anställning och sysselsättningsgrad.
- Av det nya anställningsavtalet ska det framgå att 80-90-100-konceptet gäller.
- Den som arbetar 80-90-100 bör inte arbeta mertid. Om så trots allt måste ske ska sådan mertid ska inte rapporteras i lönesystemet utan tas ut i ledighet senast veckan efter.
- Medarbetare som beviljats 80-90-100 avsäger sig rätten att önska höjd sysselsättningsgrad och ska inte beviljas längre tjänstledigheter.
- Start av 80-90-100 sker den 1:e i månaden. För ferie- och uppehållsanställda sker dock start den första arbetsdagen efter ferien respektive uppehållet.
- Utifrån verksamhetens behov ska medarbetaren som beviljats 80-90-100 ta sig an ett handledarskap som förmedlas genom AMF eller ta sig an ett mentorskap utifrån en nyutbildad medarbetare.



80-90-100 är en möjlighet för medarbetare och en del av satsningen Hållbart arbetsliv äldre som syftar till kompetensförsörjning och kompetensöverföring. Därför ska den medarbetare som blir beviljad 80-90-100 ta sig an ett handledarskap eller mentorskap.

Handledarskap

- För att bidra till stadens arbete med inkludering, mångfald och arbetsmarknadspolitiska åtaganden förbinder sig arbetsgivaren att för varje person som beviljas 80-90-100-konceptet, på viss tid erbjuda en plats till en person i ett utanförskap och som förmedlas genom AMF. Platsen kan vara både praktik eller en visstidsanställning med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen (AF). Det är den medarbetare som beviljats 80-90-100 som på del av sin tjänst ska vara handledare åt den/dessa personen(erna) under hela den tid 80-90-100-anställningen pågår.
- När förvaltningschefen beviljat 80-90-100 gör berörd chef en anmälan om ledig plats till AMF, matchning@helsingborg.se. I mejlets ämnesrad anges "80-90-100". AMF kontakter därefter berörd chef och gör sedan ett första urval och matchning av kandidater. Det är ansvarig chef som slutligen beslutar vem som erhåller anställning/praktik.
- Medarbetaren kan påbörja sin nya anställning enligt 80-90-100-konceptet innan personen med anställningsstöd/praktik har börjat. Skulle AMF inte kunna förmedla några kandidater som motsvarar kraven fortlöper 80-90-100. AMF fortsätter att söka kandidater och tar förnyad kontakt när sådan hittats.
- AMF kontakter arbetsplatsen och erbjuder gratis handledarutbildning för berörd medarbetare.
- AMF sköter all administration gentemot AF, inklusive rekvisering av bidrag och handledarersättningar när det är aktuellt.

Mentorskap

I de fall där handledarskap inte fungerar för verksamheten kan konceptet kombineras med ett mentorskap för nyutbildade medarbetare.

- Generationsväxling innebär att medarbetaren har i uppdrag att förmedla kunskaper och erfarenheter till juniora kollegor och/eller nyutbildade medarbetare eller utföra andra uppdrag som innebär att verksamheten tar tillvara på medarbetarens kunskap och kompetens.
- Den medarbetare som beviljas 80-90-100 ska ta sig an ett mentorskap i syfte för kompetensöverföring till en nyutbildad medarbetare.
- Introduktion/mentor till nya medarbetare.

