

Anvisningar - Bonussystem för äldre som innehar bristyrken i välfärden

På rekommendation av HR-utskottet beslutade Kommunfullmäktige den 21 maj 2024 att införa ett bonussystem för att förlänga arbetslivet och senarelägga pensioneringen för medarbetare inom bristyrken i välfärden.

Syfte

Denna anvisning har till syfte att ge övergripande information om bonus i samband med ett förlängt arbetsliv.

Bakgrund

Helsingborg och offentlig sektor står inför stora utmaningar med kompetensförsörjning i välfärden. Detta beror framför allt på stora demografiska förändringar med en åldrande befolkning och stora pensionsavgångar inom välfärden men också på ökad efterfrågan och ökade förväntningar på välfärdstjänster och stadens service. Dessa förutsättningar gör att Helsingborgs stad behöver rekrytera men också behålla medarbetare för att underlätta kompetensförsörjningen i respektive verksamhet.

Med anledning av detta erbjuder Helsingborgs stad en bonus till medarbetare som är 66 år och äldre och som har förmåga och vilja att arbeta vidare samt ingår i någon av HR-utskottets beslutade bristyrken i välfärden. Genom att erbjuda en ekonomisk bonus för ett förlängt arbetsliv skapas en möjlighet för Helsingborgs stad att behålla verksamhetskritisk kompetens, till värde för stadens olika målgrupper.

Omfattning och avgränsning

Bonussystemet gäller tills vidare och omfattar tillsvidareanställda medarbetare som är 66 år och äldre, som haft en sammanhängande anställning över tolv (12) månader med en sysselsättningsgrad på minst 50% och som har förmåga och vilja att arbeta vidare samt ingår i någon av HR-utskottets beslutade bristyrken i välfärden.

HR-utskottet reviderar årligen vilka yrkesgrupper som är möjliga för konceptet. För ansökningar om bonus under perioden 1 januari 2024 – 31 dec 2026 omfattas följande yrkesgrupper inom vård och omsorgsförvaltningen; undersköterska, undersköterska natt, sjuksköterska och distrikt-sköterska.

Om Sveriges riksdag fattar beslut om ändrade pensionsriktlinjer, kommer konceptet att anpassas utifrån ändrade regler. Rätten till att stanna kvar i arbetslivet är förnärvarande 69 år. Bonussystemet kan ej kombineras med koncepten 80/80/100 och 80/90/100, utan tidigare ingånget avtal gäller.

Vilka yrkesgrupper omfattas av bonussystemet framöver?

HR-utskottet kommer årligen, efter att HR-direktören har berett frågeställningen i dialog med förvaltningarna, att revidera och ta beslut om vilka yrken som omfattas av bonussystemet. Primärt har fokus varit på yrken med tillhörande arbetsuppgifter som kan beskrivas som verksamhetskritiska, kontaktnära och relationsnära. Vidare kommer förvaltningarnas analys att visa på om det finns behov av att bredda målgruppen.

Villkor och rutiner

Bonussystemet innebär att arbetsgivaren betalar ut en bonus på upp till maximalt 75 000 kr per år för berättigade medarbetare. Vid beräkning av bonus tas hänsyn till antalet faktiskt arbetade timmar under den period under det gångna året som ansökan gäller. Bonusen utbetalas i februari månad efterföljande år. Bonusen är beskattningsbar enligt Skatteverkets regelverk och respektive verksamhet står för sina kostnader för både månadslön och bonus.

Tillstyrkt ansökan gäller under maximalt ett (1) kalenderår. Om medarbetare fortsatt omfattas av bonussystemet, finns möjlighet för medarbetare att lämna in en ny ansökan efterföljande år.

Anvisad blankett ska fyllas i, skrivas under och arkiveras i personalakten. På blanketten ska det framgå hur länge ansökan om bonus gäller. Kopior skickas till förvaltningens HR-avdelning. Tillstyrkt ansökan skickas som en bifogad fil till hrservicecenter@helsingborg.se senast den 31 december det år ansökan avser.

Beräkning av bonus:

Utbetald bruttobonus = 75 000 kr x (andel arbetade timmar under den period under det gångna året som ansökan gäller / normalt årsarbetstidsmått enligt HÖK eller lokala kollektivavtal). Bonus utges maximalt från och med den månad medarbetaren fyller 66 år.

Exempel:

Undersköterska Lisa fyller 66 år den 17 januari 2024 och har idag 37 timmar som veckoarbetstid (37 x 52 veckor = 1 924). Under 2024 har Lisa arbetat 1 200 timmar. Lisa erhåller då i samband med februari 2025 månadslöneutbetalning 46 778 kr som bonus utöver sin månadslön (1200/1924 x 75 000). På engångsbeloppet sker engångs-skatteavdrag enligt Skatteverkets regler vid var tid.

Uppföljning av rutinen:

HR-avdelningen SLF kommer årligen följa upp kommunfullmäktiges beslut kopplat till bland annat antal, omfattning, yrkesgrupper, kön och arbetsmiljöperspektiv.

Viktiga aspekter att tänka på:

- Planering av verksamheten

Det är du som chef som ansvarar för att din verksamhet har rätt kompetens vid varje tillfälle. En god planering och matchning av verksamhetens förutsättningar, behov och kompetens är avgörande för verksamhetens resultat och utveckling. Du bör därför i god tid innan kvalificerade medarbetare fyller 66 år ha en dialog om erbjudande om bonus i samband med ett förlängt arbetsliv.

- Arbetsmiljöperspektiv

Vid förlängt arbetsliv är en god hälsa grunden för att kunna och vilja förlänga arbetslivet. En förutsättning för ett förlängt arbetsliv är att du som chef ser till varje individs förmåga och fokuserar på arbetskrav i förhållande till vad individen klarar av. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör grunden för att medarbetare ska kunna ha en god arbetsmiljö med de åtgärder och arbetsanpassningar som kan behövas för äldre medarbetare.

Riskbedömning och arbetsanpassningar ska göras på individnivå med hänsyn till att alla är olika.