Riktlinje för modell kring förlängt arbetsliv i Växjö kommun

Fastställd/ upprättad: Kommunstyrelsen 2026-09-15 § 325
Dnr: KS/2026-00072
Giltighetstid: Tillsvidare
Dokumentansvarig: Kommunstyrelsen
Dokumentinformation:

Tidigare ändringar:

Riktlinje för modell kring förlängt arbetsliv

Bakgrund

Välfärden står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen under kommande år på grund av den demografiska utvecklingen, då behov av arbetskraft inom välfärden ökar samtidigt som det finns en brist av personer att rekrytera. På grund av utmaningarna är det viktigt att Växjö kommun som arbetsgivare tar vara på den kompetens som redan finns i organisationen. Att förlänga arbetslivet för anställda kan bidra till en förbättrad ekonomi och pension för individen, samtidigt som arbetsgivaren kan säkra bemanning och stärka kompetensförsörjningen.

En modell för förlängt arbetsliv ska bidra till att behålla värdefull kompetens genom att medarbetare i Växjö kommun väljer att arbeta längre. Modellen består av två delar; dels en möjlighet för arbetsgivaren att erbjuda medarbetare att ta del av nedtrappningsförmån enligt AKAP-KR, dels en möjlighet att erbjuda en ekonomisk stimulanspremie till medarbetare som väljer att förlänga sitt arbetsliv efter 65 års ålder.

Nedtrappningsförmån enligt AKAP-KR

AKAP-KR är kommunernas, regionernas och Sobonas gemensamma tjänstepensionsavtal. Från och med 1 januari 2027 kommer tjänstepensionsavtalet att uppdateras med en nedtrappningsförmån för seniora medarbetare:

- Från och med året då medarbetaren uppnått uttagsålder av allmän pension[1] möjliggör förmånen en arbetstid om 80 procent, med en motsvarande lön om 80 procent men 100 procent i pensionsavsättning.
- Från och med året efter uppnådd riktålder[2] förändras förmånen till arbetstid om 80 procent, lön om 90 procent och fortsatt 100 procent i pensionsavsättning.

För att ta del av förmånen ska medarbetare ha arbetat sammanhängande hos arbetsgivaren i minst fem år. Ansökan om partiell nedtrappningsförmån kan göras tidigast månaden innan medarbetaren uppnår lägsta ålder för uttag av allmän ålderspension.

Förmånen är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren att använda för att stödja den anställde till ett längre arbetsliv och därmed bidra till arbetsgivarens kompetensförsörjning på ett strukturerat sätt. Det innebär en individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Det är arbetsgivaren som beslutar vem som får möjlighet att nyttja förmånen och det är därmed ingen rättighet för medarbetaren att ta del av den.

[1] Ålder för uttag av allmän pension är för närvarande 64 år.
[2] Riktåldern är för närvarande 67 år.

Förmånen innebär en kostnad för arbetsgivaren, i form av högre pensionsavgift, och efter uppnådd riktålder även en högre lönekostnad, i förhållande till arbetad tid. Förmånen bör därmed användas strategiskt och erbjudas medarbetare som tillhör bristyrken hos Växjö kommun. Med bristyrken menas i detta fall befattningar som arbetsgivaren identifierat som verksamhetskritiska ur ett kompetensförsörjnings-perspektiv. KSOP fattar vartannat år beslut om vilka yrkeskategorier som är aktuella för att nyttja förmånen. Inom ramen för KSOP:s beslut är det upp till respektive förvaltning att besluta i vilken omfattning och till vilka medarbetare som förmånen ska utges.

Nedtrappningsförmånen kan komma att påverka arbetstagarens allmänna pension, ersättning från andra socialförsäkringsförmåner samt ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna eftersom lönen blir lägre. Medarbetare ska informeras om det inför eventuell ansökan.

Det tecknas en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren enligt AKAP-KR § 12 a. Överenskommelsen gäller för tolv månader i taget. Efter översyn och omprövning kan en ny överenskommelse tecknas. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan när som helst säga upp överenskommelsen. En ömsesidig uppsägningstid om tre månader gäller men annan tid kan överenskommas. Om överenskommelsen upphör att gälla så sker samtidig återgång till de villkor som gällde före förmånens ikraftträdande. Om anställningen upphör så upphör förmånen att gälla vid samma tillfälle.

Ekonomisk stimulanspremie

Ytterligare en möjlighet till att behålla värdefull kompetens i verksamheten är att erbjuda seniora medarbetare en ekonomisk stimulanspremie. Premien kan bidra till att medarbetare väljer att arbeta längre innan pension. Det är ett verktyg för arbetsgivaren som kan bidra till kompetensförsörjningen och således inte en rättighet för medarbetaren att ta del av förmånen.

Premien kan erbjudas medarbetare som har haft en sammanhängande månadsanställning på minst sex månader under de senaste tolv månaderna med en sysselsättningsgrad på minst 50 procent. Förmånen börjar gälla tidigast från och med månaden då den anställde fyller 65 år och kan på så sätt stimulera medarbetare till att arbeta längre än ”normåldern” för pensionering. Premien uppgår till maximalt 80 000 kr per år och utges i proportion till antal arbetade timmar. Utbetalning sker månadsvis, månaden efter att arbetet har utförts. Beloppet beskattas enligt Skatteverkets regler och är pensionsgrundande.

Verksamhetens behov och resurser styr möjligheten till förmånen och arbetsgivaren gör en individuell prövning av ansökan om att få ta del av förmånen. Det ska tecknas en enskild överenskommelse mellan Växjö kommun och medarbetaren gällande förmånen.

Överenskommelsen gäller för tolv månader i taget eller så länge anställningen pågår vid kortare anställningstid än tolv månader. Om anställningen upphör så upphör förmånen att gälla vid samma tillfälle. Efter översyn och omprövning kan en ny överenskommelse tecknas.

Ansökan om förmånerna

Medarbetare som önskar ta del av förmånerna gör ansökan via e-tjänst. Det är inte möjligt för medarbetare att erhålla både nedtrappningsförmånen och förmånen gällande ekonomisk stimulanspremie samtidigt. Därmed kan enbart en av förmånerna beviljas för aktuell period. Efter att medarbetaren skickat in ansökan kontrollerar löneenheten att medarbetaren uppfyller de villkor som krävs för att ta del av respektive förmån.

Villkor för nedtrappningsförmån enligt AKAP-KR:
- medarbetaren omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KR
- ansökan har gjorts tidigast från och med månaden innan arbetstagaren uppnår lägsta ålder för uttag av allmän pension
- anställningen har varit sammanhängande under fem år
- medarbetaren arbetar i en av de befattningar som KSOP beslutat ska omfattas av förmånen

Villkor för förmånen gällande ekonomisk stimulanspremie:
- ansökan har gjorts tidigast från och med månaden då den anställde fyller 65 år
- medarbetaren har haft en sammanhängande månadsanställning på minst sex månader under de senaste tolv månaderna med en sysselsättningsgrad på minst 50 procent

Därefter går ansökan vidare till medarbetarens chef, som beslutar att bevilja eller avslå ansökan utifrån verksamhetens behov och resurser. Om förmånen beviljas registreras beslutet i lönesystemet av löneenheten.