



MOTION:

## Premiemodell för ett förlängt arbetsliv

### Förslag till beslut

Vi föreslår kommunfullmäktige besluta:

**Att** uppdra till kommunstyrelsen att införa en premiemodell med möjlighet att till anställda över en viss ålder utdela en ekonomisk stimulans i form av en premie för utfört arbete, i syfte att främja kompetensförsörjningen genom ett förlängt arbetsliv.

Premien ska kunna erbjudas till anställda som berörs av lägre arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. 27 § SAL, det vill säga de som vid årets ingång har fyllt 66 år. Premien ska vara ett och ett halvt prisbasbelopp per år, det vill säga 85 950 kronor för 2024, och minskas i motsvarande grad som tjänstgöringsgraden i de fall den anställda arbetar deltid.

### Bakgrund

En av kommunsveriges största utmaningar är den framtida kompetensförsörjningen. Enligt Statistiska centralbyråns framskrivningar kommer antalet personer över 80 år att öka med nästan 50 procent fram till 2031, i Leksands kommun med över 60 procent. Detta samtidigt som antalet personer i yrkesverksam ålder enbart väntas öka med fyra procent i Sverige och i Leksands kommun minska med nästa två procent. Dessa demografiska förändringar innebär både ett minskat rekryteringsunderlag samt en ökad efterfrågan på välfärdstjänster och ett större kompetensbehov. Med andra ord kommer kompetensförsörjningen, inte minst inom äldreomsorgen, bli allt mer krävande. Läget försvåras ytterligare av kommande pensionsavgångar.

För att säkerställa en god kompetensförsörjning i framtiden behöver kommunen rekrytera men även behålla sina medarbetare. En god arbetsmiljö och attraktivitet som arbetsgivare måste vara högt prioriterat. Det är väl beskrivet i Vision 2030 för Leksands kommun: "Vi arbetar aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare och ser det som avgörande att värna och utveckla våra medarbetare." Kommunen behöver också verka för att fler ska arbeta längre. I kommunens kompetensförsörjningsprogram står det att "förlängning av arbetslivet (...) är ett viktigt ämne" och att "kommunen behöver skapa förutsättningar för att medarbetare ska orka, vilja och kunna arbeta längre".

Hälsan blir generellt sett bättre hos befolkningen och livslängden ökar. Utifrån detta och med hänsyn till den utmaning vi står inför behöver fler förlänga sitt arbetsliv. För ett



förlängt arbetsliv behövs en god och säker arbetsmiljö men även ekonomiska incitament, vilket föreslås i denna motion. Understrykas bör att kommunen måste arbeta på bred front, ur ett långsiktigt perspektiv, med flera åtgärder för att tillgodose kommande kompetensbehov. Ekonomiska stimulansåtgärder för ett förlängt arbetsliv är enbart en del av lösningen och ska ses som ett av flera verktyg.

## Förslag

Som Kristdemokraterna framförde redan i valrörelsen 2022 vill vi att kommunen inför en premiemodell för att ekonomiskt stimulera ett förlängt arbetsliv. En premiemodell innebär att kommunen kan utbetala en premie för medarbetare som har uppnått en viss ålder. Premien föreslås vara ett och ett halvt prisbasbelopp per år där hänsyn tas till arbetad tid under det gångna året. Medarbetare som vill arbeta kvar men gå ner i tjänst ska kunna erhålla samma procent av premien som sin tjänstgöringsgrad. Vi föreslår att förvaltningen väljer vilka befattningar som ska omfattas och beslutar om erbjudandet utifrån delegationsordningen. Premien ska ses som en möjlighet för arbetsgivaren och inte som en rättighet för medarbetaren.

Genom stimulansåtgärder för ett förlängt arbetsliv skapas fördelar både för kommunen som arbetsgivare och för den enskilda medarbetaren. Kommunen får möjlighet att behålla värdefull kompetens, minska sitt rekryteringsbehov och öka sitt anseende som arbetsgivare för äldre. Dessutom minskar kommunens kostnader, vilket redogörs för nedan. Medarbetaren å sin sida får sin kompetens värdesatt, stimulans till ett livslångt lärande och möjlighet till en ökad pension.

Enligt uppgifter från Halmstads kommun, som införde en premiemodell 2021, blir kommunens kostnader lägre i samband med denna typ av stimulansåtgärd. Detta framför allt på grund av att arbetsgivaravgiften är betydligt lägre för medarbetare som är fyllda 66 år. Därtill sparar kommunen på kostnader för rekrytering, introduktion och kompetensutveckling. Den ekonomiska effekten är alltså god och Halmstads kommun har även i övrigt enbart positiva erfarenheter. Åtgärden bedöms vara ett bra verktyg för att behålla medarbetare längre och underlätta kompetensförsörjningen.

Med anledning av ovanstående anser vi att Leksands kommun ska införa en premiemodell med ekonomiska stimulansåtgärder för ett förlängt arbetsliv.



LEKSAND

Motion  
Från Kristdemokraterna Leksand  
Till kommunfullmäktige i Leksands kommun  
2024-05-06

### Underskrifter

Carin Malm (KD), gruppledare och ledamot i kommunfullmäktige

Mikael Kyller (KD), ledamot i kommunfullmäktige

Per Wiman (KD), ledamot i kommunfullmäktige