

Sammanträdesdatum
2021-04-07

Dnr 2018/1611

§ 61 Svar på motion inför 80-90-100 som arbetstidsmodell

INLEDNING

Johanna Ritvadotter (V) inkom den 26 november 2018 med rubricerad motion. Motionären föreslår att Sala kommun utreder möjligheten att införa 80-90-100 som arbetstidsmodell, att kommunen startar upp pilotverksamhet inom lämpligt område och att pilotprojektet utvärderas efter 2 år.

Beredning

Yttrande från kommunstyrelsens ordförande, 2021-03-16
Yttrande från Personalkontoret, 2018-09-09
Motion från Johanna Ritvadotter (V), 2018-11-26
Ledningsutskottets beslut 2021-03-24, § 56

Yrkanden

Anders Wigelsbo (C) yrkar
bifall till ledningsutskottet förslag att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar
att avslå motionen.

Johanna Ritvadotter (V) yrkar
att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar
att bifalla motionen

Andreas Andersson (SD), Erik Hamrin (M) och Magnus Edman (SD) yrkar
bifall till ledningsutskottets förslag.

Ulrika Spårebo (S) yrkar
bifall till Johanna Ritvadotters (V) yrkande.

Proposition

Ordföranden ställer proposition på ledningsutskottets förslag mot Johanna Ritvadotters (V) yrkande att bifalla motionen och finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med ledningsutskottets förslag.




BESLUT

Kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar
att avslå motionen.

Reservation

Johanna Ritvadotter (V) och Ulrika Spårebo (S), Glenn Andersson (S), Camilla Runerås (S) och Viktor Kärvinge (S) reserverar sig till förmån för Johanna Ritvadotters (V) yrkande att bifalla motionen.

Skickas till
Kommunfullmäktige

Justerandes sign	Exp. 2021-04-14	Utdragsbestyrkande
		

KOMMUNSTYRELSEN
Anders Wigelsbo

Svar på motion Inför 80-90-100 som arbetstidsmodell

Johanna Ritvadotter (V) inkom den 26 november 2018 med rubricerad motion.

Motionären föreslår

- att Sala kommun utreder möjligheten att införa 80-90-100 som modell,
- att Sala kommun snarast startar upp pilotverksamhet inom lämplig verksamhet, samt
- att pilotprojektet utvärderas efter 2 år.

Motionären skriver att Sala kommun liksom många andra kommuner har problem med att personalen inte orkar fram till pensionering. Detta innebär att erfarenhet och kunskap går förlorad.

Motionären skriver att det behövs modeller för att öka möjligheten för anställda som närmar sig pensionsåldern att orka arbeta ända till uppnådd pensionsålder. Med stigande pensionsålder blir detta alltmer angeläget.

En lösning som motionären föreslår är den sk 80-90-100-modellen som innebär att den anställda efter till exempel 61 års ålder erbjuds att arbeta 80% av den ordinarie arbetstiden, får 90% i lön och att inbetalningarna till pension fortsätter som om personen arbetar 100%. Denna modell, har enligt motionären visat sig vara lyckad i andra kommuner bl a genom att arbetsmiljön och sjukskrivningstal påverkats positivt.

Motionen har remitterats till Personalkontoret för yttrande.

I yttrandet hänvisas till Helsingborgs stad som införde modellen i hela staden från september 2017, efter ett pilotprojekt på Vård- och omsorgsförvaltningen där 20 anställda fått delta. Kravet för att komma ifråga för erbjudandet är att man ska ha varit anställd i minst 10 år. Det är arbetsgivaren som styr hur många som kan komma ifråga. Det måste fungera på arbetsplatsen, exempelvis ska övrig personal inte få mer att göra och den som går ner i tid ska ta på sig mentorskap för gamla och nya kollegor.

Modellen är positiv ur ett personalpolitiskt perspektiv och för dem som åtnjuter möjligheten och kan ses som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Modellen ger också upphov till många praktiska frågetecken att reda ut, vilket naturligtvis ett pilotprojekt till viss del skulle kunna hjälpa till med.



Kommunstyrelsen

Det är svårt att dra säkra slutsatser om kostnaderna för ett införande, modellen är inte gratis. Enligt beräkningar som genomförts i Helsingborg stad redan 2017, kostar det cirka 50 000 kronor extra om året per anställd som tar del av modellen och nära 85 000 kronor per om det är en person i chefsbefattning.

I Sala kommun har 12% av medarbetarna passerat 61 års ålder (ca 235 stycken) och prognosen säger att siffran kommer att öka. Kommunen har i dagsläget 13 chefer som passerat 61 års ålder.

Det finns naturligtvis även kostnader för att människor inte orkar arbeta fram till pensionsåldern, i ökad sjukskrivning och i att förlora erfarenhet och kompetens som inte förs vidare.

Personalkontoret föreslår, utifrån rådande ekonomisk situation i kommunen, att avslå förslag att utreda ett införande av och uppstart av ett pilotprojekt av 80-90-100-modellen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att avslå motionen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anders Wigelsbo".

Anders Wigelsbo (C)
Kommunstyrelsens ordförande

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

Yttrande på motion om att införa 80-90-100 som arbetstidsmodell

Dnr 2018/1611

Sammanfattning av ärendet

Motionen är väckt av Johanna Ritvadotter (V) den 2018-11-26 om att införa den så kallade 80-90-100 modellen. Modellen innebär att den anställde efter en viss ålder (ex 61år) erbjuds att arbeta 80 % av den ordinarie arbetstiden, få 90 % i lön och att inbetalning till pension fortsätter som att personen arbetar 100 %.

Som motivation till förslaget framhålls att personalen inte orkar arbeta ända fram till pensionen och kommunens behov av kompetent och erfaren personal som kan överföra kunskap till nya medarbetare. Enligt Johanna Ritvadotter har denna modell visat sig vara lyckad i andra kommuner, där det bl. a kunnat påvisas att även arbetsmiljö och sjukskrivningstal påverkats positivt .

Utifrån detta yrkar Vänsterpartiet att:

1. kommunen utreder möjligheten att införa 80-90-100 modellen
2. att kommunen snarast startar ett pilotprojekt inom lämplig verksamhet
3. att projektet utvärderas efter 2 år

Helsingborgs stad tog beslut om att införde modellen i hela staden från september 2017, efter ett pilotprojekt på Vård- och omsorgsförvaltningen där 20 anställda fått vara med.

Maria Nordström (L) i Helsingborg säger att – erfarenheterna är goda och då utvidgar vi till hela kommunen.

Det är långt ifrån alla kommunanställda i Helsingborg som kommer att få chansen att gå ner i tid enligt modellen. Det är inte bara att räcka upp handen och så är det klart, säger Maria N. Det är arbetsgivaren som styr hur många som kommer på fråga. Det måste fungera på arbetsplatsen. Exempelvis ska övrig personal inte få mer att göra och den som går ner i tid ska ta på sig ett mentorskap för gamla eller nya arbetskamrater. Det handlar om ett bra sätt att se till att vi får kompetensväxling och att få möjlighet att gå ner i tid och förhoppningsvis orka hela vägen till pension, säger Anna Ingers (S) i Helsingborgs stad.

Den som kommer på fråga för erbjudandet ska också ha varit anställd i minst 10år, tanken är att man då har upparbetat en kompetens inom organisationen, och just kompetensöverföring är ett av syftena med modellen i Helsingborg.

Kommunstyrelsens förvaltning

Förslag till svar

Modellen är positiv ur ett personalpolitiskt perspektiv och för dem som åtnjuter möjligheten och kan ses som en del i att vara attraktiv som arbetsgivare.

Modellen ger också upphov till många praktiska frågetecken att reda ut, vilket naturligtvis ett pilotprojekt till viss del skulle kunna hjälpa till med.

Det är svårt att dra säkra slutsatser om kostnaderna för ett införande men modellen är inte gratis. Enligt beräkningar som gjorts i Helsingborgs stad redan 2017 kostar det ca 50.000 kr extra om året per anställd som tar del av modellen och nära 85.000 kr per år om det är en chef.

I Sala kommun har 12 % av medarbetarna passerat 61 års ålder (ca 235 st) och prognosen säger att siffran kommer att öka. Kommunen har dessutom i dagsläget 13 chefer som har passerat 61 år.

Det finns naturligtvis även kostnader i den andra vågskålen, för att människor inte orkar jobba till pensionsålder, i ökad sjukskrivning och i att förlora erfarenhet och kompetens som inte förs vidare.

Mot bakgrund av det ekonomiskt läge som kommunen befinner sig i blir förslag till svar på motionen, om att i dagsläget utreda ett införande och att starta upp ett pilotprojekt av 80-90-100 modellen, avslag.

BESLUTSUNDEERLAG

Förslag till svar på motion

Motion om att införa 80-90-100 modellen

Motion till kommunfullmäktige i Sala

Inför 80-90-100 som arbetstidsmodell

SALA KOMMUN	
Kommunalsamfundets förvaltning	
Ink.	27
Jurist	Aktör

2018-11-26

I Sala kommun liksom i många andra kommuner har vi problemet att vår personal inte orkar arbeta ända fram till pensionen. Detta innebär att arbetstagare som har stor erfarenhet och är en högt värderad tillgång i verksamheten försvinner, därmed också många års erfarenhet och kunskap.

Inom exempelvis äldreården är behovet av kompetent personal stor; vi har inte råd att förlora medarbetare av den anledningen att de inte orkar arbeta ända fram till pensionen. Det behövs fler anställda inom vården och behovet kommer att fortsätta öka när fler äldre kommer att behöva vård. Erfaren personal i verksamheterna fordras, personer som kan föra över kunskap till de som är nya på jobbet. Vi behöver hitta modeller för att öka möjligheten för anställda som närmar sig pensionsåldern att orka arbeta ända till pensionen. Med stigande pensionsålder blir detta allt mer angeläget.

En lösning kan vara den så kallade 80-90-100-modellen som innebär att den anställda efter till exempel 61 års ålder erbjuds att arbeta 80% av den ordinarie arbetstiden, få 90% i lön och att inbetalningarna till pension fortsätter som att personen arbetar 100%. Denna modell har visat sig vara lyckad i andra kommuner, där det bl a kunnat påvisas att även arbetsmiljö och sjukskrivningstal påverkats positivt.

Med anledning av ovanstående yrkar vi:

att Sala kommun utreder möjligheten att införa 80-90-100 som modell

att Sala kommun snarast startar upp pilotverksamhet inom lämplig verksamhet.

att pilotprojektet utvärderas efter 2 år


Åsa Forss
Vänsterpartiet


Johanna Ritvadotter
Vänsterpartiet

