

HR-avdelningen  
Jessica Eriksson  
Tfn: 063-146609  
E-post: jessica.eriksson@regionjh.se

2021-01-14

RS/626/2020

## Rapport införande av 80-90-100 modellen

Vid Regionstyrelsens sammanträde 2020-08-25 § 123 fick regiondirektören i uppdrag att ta fram ett förslag på modell för hur regionen kan möjliggöra för äldre anställda inom arbetsbelastningstunga yrkesgrupper att gå ner i arbetstid utan att pensionsgrunden påverkas. Detta för att möjliggöra ett hållbart arbetsliv samt stärka förutsättningarna att överföra senior kompetens till nyanställda och yngre anställda. Uppdraget har utretts och i denna rapport redovisas beslutsunderlag och regiondirektörens förslag till beslut i frågan.

Rapporten utgör en inriktning för införande av 80-90-100-modellen. Innan införandet behöver modellen formaliseras i en riktlinje med regelverk och ytterligare tillämpningar behöver tydliggöras. Enskilda inriktningar kan komma att ändras i samband med riktlinjens framtagande.

### 1. Bakgrund och beskrivning av 80-90-100-modellen

Modellen 80-90-100 är en del i arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare och innebär att medarbetaren har en sysselsättningsgrad på 80%, får 90% lön och 100% tjänstepensionsavsättning. Syftet med modellen är att möjliggöra för äldre anställda inom arbetsbelastningstunga yrkesgrupper att gå ner i arbetstid utan att pensionsgrunden gällande tjänstepension påverkas.

Det finns ett fåtal organisationer som har infört en 80-90-100-modell men det finns mycket lite forskning som påvisar vilka effekter arbetstidsförkortning leder till, varken i Sverige eller internationellt. De studier som finns har hittills pågått för kort tid för att kunna se resultat. Därav har erfarenheter och effekter vid omvärldsbevakning inte kunnat inhämtats.

Region Jämtland Härjedalen har idag en rutin för bristkompetenser där arbetsgivaren året efter att medarbetaren fyllt 65 år och gått i pension i samband med anställning kan göra en engångshöjning av lönen med max 14 %.

#### Möjligheter och risker

Förslaget om 80-90-100 modell innebär både möjligheter och risker för medarbetaren och organisationen.

#### Identifierade möjligheter

- Bra villkor för de som får ta del av förmånen bidrar till ett långsiktigt hållbart arbetsliv genom bättre hälsa och att medarbetaren orkar arbeta längre (fram till pension).
- Modellen som personalförmån kan bidra till Regionen som en attraktiv arbetsgivare och därigenom bidra positivt till kompetensförsörjningen.
- En mjuk övergång till pensionering och kompetensöverföringen kan ske under en längre period.

#### Identifierade risker

- Verksamheten riskerar att tappa kompetens då reduktion av sysselsättningsgraden sker för dem i 80-90-100 modellen och ersättningsrekrytering inte går att göra
- Arbetsmiljön för kollegor kan försämrats om det inte går ersättningsrekrytera den minskade sysselsättningsgraden.
- Effekterna av modellen kan bli svåra att bedöma
- Kostnaderna som genereras av 80-90-100-modellen är inte varaktiga. Däremot är detta en form av personalförmån som ändå kan vara svår att ta bort då den utgör ett förmånligt erbjudande till personalen.
- Den allmänna pensionen och sjukpenninggrundande inkomsten minskar.
- Kalenderdagsfaktor och semesterkvot kan påverkas

## 2. Målgrupp

De arbetsbelastningstunga yrkesgrupperna har identifierats genom erfarenheter i verksamheten som kunnat påvisa vilka yrkesgrupper som har mer ansträngande arbetsförhållanden än andra i regionens organisation.

Region Jämtland Härjedalen har inga högre nivåer av förtida uttag av pension. Avgångssamtal genomförs men följs däremot inte upp centralt. Utifrån de analyser som gjorts har avgång med anledning av att medarbetarna inte orkar arbeta till pension inte kunnat påvisas i någon av regionens yrkesgrupper.

De grupper som identifierats som fysiskt arbetsbelastningstunga; dvs tunga statiska arbeten samt treskift där rotation dag/kväll/natt är mer belastande i jämförelse med övriga yrkesgrupper i regionen är grupper såsom:

- Undersköterskor/skötare vårdavdelning
- Städare
- Kökspersonal
- Sjuksköterskor med treskift

Bland dessa yrkesgrupper arbetar tre av dem (undersköterskor/skötare på vårdavdelningar, samt städare och kökspersonal) längre tid än ordinarie pensionsålder (67 år). Detta skulle kunna indikera att medarbetare med placering inom någon av dessa tre yrkesgrupper trots allt inte har så hög arbetsbelastning att den påverkar arbetsförhållandena negativt.

Förslaget att möjliggöra för medarbetare att gå in i 80-90-100-modellen från 63 år utgår från de kommande förändringarna kring ålder för allmän pension. Pensionsåldern ändras successivt från 2020 till 2026 där allmän pension kommer kunna tas ut från 62 års ålder 2020. År 2026 kommer allmän pension att kunna tas ut från 64 års ålder. Genom att tillämpa 63 år för möjligheten att gå in i 80-90-100-modellen kan regelverket vara oförändrat under några år. En justering av riktlinjerna kan komma att genomföras inför 2026.

### 3. Förutsättningar för individen i 80-90-100-modellen

För att kunna ingå i modellen 80-90-100 ska medarbetaren

- månaden innan ingång ha fyllt 63 år. Medarbetaren ingår i modellen tills man väljer att gå i pension. Det går inte att gå ur modellen när man väl ingår i den.
- Ha en heltidsanställning och arbeta hel- eller deltid
- Medarbetaren ska arbeta 80% och kan inte vara partiellt ledig (med undantag från partiell sjukfrånvaro)
- Medarbetare som arbetar i 80-90-100-modellen bör i sista hand arbeta fyllnads- eller övertid på frivillig basis. Ingen beordring kan ske.
- Modellen kan inte hävas av annat än genom att medarbetarens anställning avslutas eller genom att regelverket för modellen förändras.
- Om man arbetar i 80-90-100 modellen kan man inte ta del av rutinen som finns idag kring bristyrken och max 14 % höjning av lönen.
- Personalstat/bemanningsnorm styr och ska inte överskridas
- Beslut om att ingå i modell ska gälla från ett månadsskifte (tidigast månaden efter fyllda 63 år)
- Semesterersättning utges utifrån 90% lön.

### 4. Kostnadsberäkning och finansiering

Då inga tidigare erfarenheter finns av 80-90-100-modellen har antaganden behövt göras avseende medarbetarnas intresse av att minska sin sysselsättningsgrad med de föreslagna anställningsvillkoren. Kostnadsberäkningen behöver därav ses som ungefärlig och erfarenheterna behöver byggas över tid om beslut tas att modellen ska införas i regionen.

Med antagandet att 50% av de som fyller 63 år under 2021 och ingår i identifierade grupper skulle ingå i modellen beräknas kostnaden bli ca 3 300 000 kr/år (inklusive sociala avgifter och exklusive eventuell frånvaroersättare) för de 10% extra som arbetsgivaren betalar lön för men inte erhåller någon arbetstid. Ytterligare kostnad för tjänstepensionsavsättning upp till heltid tillkommer.

Finansiering sker genom det riktade statsbidraget *Goda förutsättningar för vårdens medarbetare*.

## 5. Förslag till beslut

Regiondirektören föreslår att modellen för 80-90-100 införs i Region Jämtland Härjedalen från 2021-09-01.