



Handling 2025 nr 228

**Yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om
att införa en veteranbonus för medarbetare
som fyller 65 år och arbetar inom förskola,
skola och äldreomsorgen**

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

Den av Anneli Rhedin väckta motionen avslås.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Axel Josefson (M) yrkade att motionen skulle tillstyrkas.

Daniel Bernmar (V) yrkade att motionen skulle avstyrkas.

Kommunstyrelsen beslutade utan omröstning att avstyrka motionen.

Göteborg den 12 november 2025

Göteborgs kommunstyrelse

Jonas Attenius

Mathias Sköld



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-10-15

Ärendenummer 2025-00487

Handläggare

Karin Magnusson

Telefon: 031-368 05 80

E-post: karin.magnusson@stadshuset.goteborg.se

Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare inom förskola, skola och äldreomsorgen

Motionen

Anneli Rhedin (M) föreslår att kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att:

- säkerställa och föra in i policy eller riktlinjer, att medarbetare som fyller 65 år får frågan och erbjuds en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta i ytterligare ett eller två år.
- med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning införa en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år för medarbetare inom äldreomsorgen, förskolan och skolan som fyllt 65 år och som väljer att fortsätta arbeta,
- utreda hur veteranbonusen praktiskt kan implementeras och finansieras inom ramen för befintlig budget samt
- vid pensionsavgångar erbjuda personalen fortsatt anställning på deltid eller genom timanställning som mentorer och handledare för att bevara och föra vidare kompetens.

Motionären skriver att syftet med motionen är att behålla kompetens inom verksamheter där personalbrist är ett växande problem, samtidigt som man skapar en mer attraktiv arbetsmiljö för seniora medarbetare och underlättar kunskapsöverföring till yngre generationer.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande till förskolenämnden, grundskolenämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Därutöver har stadsledningskontoret remitterat motionen till nämnden för funktionsstöd för kännedom och eventuellt yttrande. Nämnden har valt att inte ta ställning.

Remissinstansernas beslut redovisas i nedanstående tabell. Remissyttrandena i sin helhet finns som bilagor till detta tjänsteutlåtande.

Remissinstans	Beslut
Förskolenämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt eget yttrande.
Grundskolenämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt eget yttrande.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt eget yttrande. Omröstning
Nämnden för funktionsstöd	Tar inte ställning

Remissinstansernas överväganden

Förskolenämnden delar motionens syfte och intentioner och har vidtagna åtgärder utifrån motionens problembild. Nämnden bedömer att pågående utvecklingsarbete som fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskningen kring förlängt arbetsliv bedöms vara tillräckliga för att främja arbetsmiljö, möjliggöra kunskapsöverföring och säkra bemanningen i förskolans verksamhet på lång sikt. Kommande avtalsöverenskommelse för seniora medarbetare ingår också i detta.

Grundskolenämnden konstaterar att pensionsåldern kommer att öka i takt med att allt fler medarbetare kommer omfattas av en pensionsålder på 67 år. Nämnden arbetar systematiskt och aktivt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Medarbetare inom grundskolenämnden har goda möjligheter att arbeta efter pension via en bemanningsenhet. Det är särskilt uppskattat eftersom det kan ske utifrån medarbetarens villkor.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden bedömer att en veteranbonus för vård- och omsorgsnära medarbetare 65 år och äldre inte är genomförbar eftersom den utgör en riktad ersättningsbonus inom befintlig budget. Veteranbonusen förväntas inte ge den effekt som krävs för att möta välfärdsutmaningarna på kort eller lång sikt. Nämndens utvecklingsarbete fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskningen kring förlängt arbetsliv.

Rapporter från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsmiljöverket och Inspektionen för socialförsäkringen lyfter fram att ett förlängt arbetsliv främjas genom god arbetsmiljö, uppskattning av medarbetares kompetens och ett stödjande ledarskap. Åtgärder på organisatorisk nivå och insatser för att minska arbetsrelaterad ohälsa är avgörande för att fler ska kunna och vilja arbeta längre.

Nämnden för funktionsstöd lämnar remissen utan eget ställningstagande då motionen inte berör nämndens ansvarsområde. I nämndens handlingar framgår att en bonus som endast är avsedd för tre förvaltningar riskerar att uppfattas som orättvis, minska tilliten och

skapa oönskad personalrörlighet inom staden. Vidare måste åtgärden prövas mot kommunallagen och likställighetsprincipen, då det är oklart om en veteranbonus ska betraktas som lön eller som ett otillåtet stöd.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Av grundskolenämndens, äldre samt vård- och omsorgsnämndens samt förskolenämndens handlingar framgår att en veteranbonus enligt föreslaget i motionen skulle motsvara sammanlagt ungefär 47 mnkr årligen.

Nämnderna påtalar att ett införande av veteranbonus kommer påverka nämndernas prioriteringar.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Samtliga av de underremitterade nämnderna framhåller att de på olika sätt arbetar med att attrahera och skapa förutsättningar för att medarbetare ska välja att förlänga sitt arbetsliv. Bland annat tar utvecklingsarbetet sikte på långsiktighet och grundläggande strukturer vilket stöds av forskning för ett förlängt arbetsliv.

En riktad ersättningsbonus motsvarande en månadslön per år kan skapa känslor av orättvisa och missgynna medarbetare och nämnder som inte träffas av förslaget till bonus.

Stadsledningskontorets överväganden

Motionären föreslår att en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år införs inom äldreomsorgen, förskolan och skolan för medarbetare över 65 år som väljer att fortsätta arbeta. Om Göteborgs Stad ska införa en veteranbonus behöver det utredas och beaktas i förhållande till bestämmelser i kommunallagen (2017:725). En relevant fråga är om veteranbonus är en angelägenhet av allmänt intresse eller om det ska ses som ett understöd till enskild.

Detta hindrar inte gåvor eller ekonomiska bidrag till anställda. Arbetsgivaren får inom rimliga gränser vidta allmänt personalvårdande åtgärder som är ägnade att underlätta för anställda och bibehålla lämpliga befattningshavare. En veteranbonus för alla anställda över en viss ålder borde därför kunna motiveras. Att däremot göra en avgränsning till vissa medarbetare och verksamheter som föreslås i motionen kan vara problematisk bland annat utifrån likabehandling och proportionalitet.

I sammanhanget kan uppmärksammas att det inom ramen för avtalsrörelsen 2025 tecknats en överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare inom AKAP-KR. Syftet är att stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen och möjliggöra ett planerat och kontrollerat utträde från arbetslivet. Överenskommelsen innebär att medarbetare kan arbeta 80 procent med motsvarande lön, men med bibehållen pensionsavsättning på 100 procent fram till det år riktåldern för pension uppnås. Det efterföljande året kan individen arbeta 80 procent samt erhålla 90 procent av lönen och fortsatt pensionsavsättning på 100 procent. Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån kan tecknas som tidigast månaden efter att medarbetaren uppnått

lägsta uttagsåldern för allmän pension. Möjlighet är inte en rättighet, utan ett verktyg som kräver individuell överenskommelse med arbetsgivaren, förutsatt att medarbetaren har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren i minst fem år. De villkorsändringar som följer av överenskommelsen träder i kraft den 1 januari 2027.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör

Bilagor som utgör beslutsunderlag

1. Motionen
2. Förskolenämndens handlingar 2025-09-24 § 150
3. Grundskolenämndens handlingar 2025-09-23 § 132
4. Äldre samt vård- och omsorgsnämndens handlingar 2025-09-23 § 153
5. Nämnden för funktionsstöds handlingar 2025-09-24 § 138



Handling 2025 nr 74

Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

I takt med att kompetensförsörjningsbehovet i Göteborgs Stad ökar och viktiga medarbetare når pensionsålder, står vi inför en betydande utmaning att säkerställa tillgången till erfaren personal inom äldreomsorgen, förskolan och skolan. Seniora medarbetare besitter ovärderlig kunskap och erfarenhet som kan bidra till att trygga verksamheten, handleda nya kollegor och skapa kontinuitet i arbetsgrupper.

Syftet med denna motion är att behålla kompetens inom verksamheter där personalbrist är ett växande problem, samtidigt som man skapar en mer attraktiv arbetsmiljö för seniora medarbetare och underlättar kunskapsöverföring till yngre generationer. Möjligheten till ett förlängt arbetsliv bevarar inte bara kompetensen utan bidrar också till en bättre psykisk hälsa, där medarbetaren kan i lugna och ro successivt minska sin arbetsbelastning inför pensionering.

För att möta detta behov och för att motivera medarbetare att fortsätta arbeta efter 65 års ålder, föreslås införandet av en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år samt att alla medarbetare som fyller 65 år ska erbjudas möjligheten att stanna kvar i tjänst ytterligare ett eller två.

Liknande initiativ har redan diskuterats och förslagits i bland annat Västra Götalandsregionen och har år för år lyfts fram som ett effektivt sätt att motivera medarbetare att arbeta kvar.

Med denna förändring tror vi att arbetsmiljön kommer att bli bättre, inte bara för att behålla viktig kompetens utan även för att ge bra förutsättningar för nyanställda, vilket skapar mer trygghet och säkerställer att kompetens förs vidare.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att säkerställa och föra in i policy/riktlinjer, att medarbetare som fyller 65 år får frågan och erbjuds en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta i ytterligare ett eller två år. Med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning.
2. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att införa en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år för medarbetare inom äldreomsorgen, förskolan och skolan som fyllt 65 år och som väljer att fortsätta arbeta.
3. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att utreda hur veteranbonusen praktiskt kan implementeras och finansieras inom ramen för befintlig budget.
4. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att vid pensionsavgångar erbjuda personalen fortsatt anställning på deltid eller genom timanställning som mentorer och handledare för att bevara och föra vidare kompetens.

Anneli Rhedin (M)

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2025-09-24

§ 150 FSF-2025-01129

Yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Beslut

Förskolenämnden avstyrker motionen om ett införande av veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och översänder förvaltningens remissvar som sitt eget yttrande till stadsledningskontoret.

Handling

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2025-07-03

Yrkanden

My Ståhl (M) yrkar bifall till motionen i sin helhet.

Blerta Hoti Singh (S) yrkar bifall till tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Propositionsordning

Ordförande ställer yrkandena mot varandra och finner att nämnden beslutar att bifalla tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Protokollsutdrag skickas till

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se



Tjänsteutlåtande

Utfärdat: 2025-07-03

Ärendenummer: FSF-2025-01129

Handläggare

Maria Hall

E-post: maria.hall@forskola.goteborg.se

Yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Förslag till beslut

Förskolenämnden avstyrker motionen om ett införande av veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och översänder förvaltningens remissvar som sitt eget yttrande till stadsledningskontoret.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har översänt en motion av Anneli Rhedin (M) om införande av veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år till äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden för yttrande.

Motionären menar att Göteborg står inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning. Seniora medarbetare har värdefull kunskap och erfarenhet som är avgörande för att upprätthålla kvalitet, handleda nyanställda och skapa kontinuitet. För att stärka arbetsmiljön, främja kunskapsöverföring och trygga bemanningen i kritiska verksamheter föreslår motionären en veteranbonus för medarbetare som väljer att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år och att de ska erbjudas möjligheten att stanna kvar i tjänst ytterligare ett eller två år med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Det ska även utredas hur bonusen kan finansieras inom befintlig budget.

Förvaltningen bekräftar motionens syfte och intentioner och har redan vidtagna åtgärder utifrån motionens problembild, därför avstyrks motionen.

Förvaltningen bedömer att redan pågående utvecklingsarbete som fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskningen kring förlängd arbetsliv, samt kommande avtalsöverenskommelse för seniora medarbetare bedöms vara tillräckliga för att främja arbetsmiljö, möjliggöra kunskapsöverföring och säkra bemanningen i förskolans verksamhet på lång sikt.

Veteranbonusen uppskattas kosta 8,5 miljoner kronor årligen för 65-åringar och äldre. Kostnaden ska ske inom befintlig budget, vilket påverkar andra prioriteringar i förvaltningen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den årliga kostnaden för veteranbonusen beräknas till cirka 8,5 miljoner kronor, baserat på antalet anställda barnskötare och förskollärare som är 65 år och äldre inom

förvaltningen. Av detta är kostnaden för 67-åringar och äldre 3,3 miljoner (utifrån att åldersgränsen för lägre arbetsgivaravgift höjs till 67 år från den 1 januari 2026).

Fördelningen av kostnaden per anställningsform uppskattas enligt följande:

- Tillsvidareanställda: 5,2 miljoner kronor
- Tidsbegränsat anställda: 600 000 kronor
- Timavlönade: 2,7 miljoner kronor

Den beräknade kostnaden utgår från 2024 års lönenivå. Finansieringen av insatsen ska ske inom ramen för befintlig budget, vilket innebär att andra prioriteringar inom förvaltningen påverkas både på kort och lång sikt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Under 2024 var den genomsnittliga pensionsåldern i förvaltningen 65,9 år.

Pensionsåldern höjs och nya regler ger incitament för att arbeta längre. Enligt Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska lönen vara individuell och spegla arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och resultat. Jämställda och konkurrenskraftiga löner lyfts fram som centrala faktorer för att attrahera nya medarbetare och skapa incitament för befintlig personal att stanna kvar i förvaltningen.

Dessa principer återfinns även i de centrala löneavtalen inom HÖK. Enligt avtalen ska lönebildning och lönesättning stödja arbetsgivarens verksamhetsmål och stimulera till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska därför vara individuell och differentierad, och tydligt kopplas till uppnådda mål och resultat. Avsikten är att skapa ett positivt samband mellan prestation, motivation och löneutveckling.

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan omfattar stadens policy och det centrala avtalet (HÖK). Kompetensförsörjningsplanen har fokus på att skapa långsiktiga och strukturella förbättringar snarare än kortsiktiga och kompensatoriska lösningar. Detta säkerställer ett jämlikt och rättssäkert förfarande utan skäl för otillbörliga skillnader för förvaltningens medarbetare.

Förvaltningen ser en risk med att ett införande av en veteranbonus enligt förslaget inte harmonierar med de centrala löneavtalen och stadens policy. Ytterligare risker förvaltningen har identifierat är att en veteranbonus kan ge upphov till en inlåsningseffekt, där medarbetare som uppnått 65 års ålder stannar kvar i anställningen av ekonomiska skäl.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 17 september 2025.

Bilaga

Motion av Anneli Rhedin (M) om införande av veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år.

Ärendet

Kommunstyrelsen har översänt en motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, H 2025 nr 74.

Förskolenämnden ska inkomma med svar till stadsledningskontoret senast 30 september 2025.

Beskrivning av ärendet

Förskolenämnden ska ta ställning till ett införande av en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorg.

Motionen syftar till att behålla erfaren och viktig personal inom förskola, skola och äldreomsorg i Göteborgs Stad, genom att införa en veteranbonus för medarbetare som väljer att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år. För att stärka arbetsmiljön, främja kunskapsöverföring och trygga bemanningen i kritiska verksamheter föreslår motionären en veteranbonus för medarbetare som väljer att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år och att de ska erbjudas möjligheten att stanna kvar i tjänst ytterligare ett eller två år med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Det ska även utredas hur bonusen kan finansieras inom befintlig budget.

Förvaltningen bekräftar motionens syfte och intentioner och har redan vidtagit åtgärder utifrån motionens problembild och arbetar aktivt med kompetensförsörjning genom hela kedjan – från att attrahera och rekrytera till arbete med att utveckla, behålla och avsluta medarbetare (den så kallade ARUBA-modellen). Förvaltningens utvecklingsarbete fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskningen kring förlängt arbetsliv.

För att på ett så träffsäkert sätt som möjligt möta förvaltningens kompetensförsörjningsutmaningar har åtta strategier med tillhörande aktiviteter identifierats utifrån planens nuläges- och omvärldsanalys. Dessa strategier ger riktning för förvaltningens fortsatta arbete och utgår från Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nio strategier för kompetensförsörjning (SKR, 2020).

De strategier som förvaltningen arbetar efter är:

- Upprätta en tydlig organisering med ansvar, roller och mandat i kompetensförsörjningsarbetet
- Stärka ledarskapet
- Förlänga arbetslivet
- Stödja medarbetarnas utveckling
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Använda kompetensen rätt
- Rekrytera bredare
- Stärka arbetsgivarvarumärket

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan syftar till att säkerställa en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning. En central strategi i detta arbete är att förlänga

arbetslivet, med fokus på långsiktiga och strukturella förbättringar snarare än tillfälliga lösningar. Detta ligger i linje med de rekommendationer som ges av SKR och den forskning som finns inom området.

En viktig del i strategin är att undersöka hur vissa yrkesgrupper kan ges bättre förutsättningar att både kunna och vilja arbeta längre. Det handlar om att identifiera och utveckla insatser och villkor som gör det attraktivt att stanna kvar i yrkeslivet även när pensionsåldern närmar sig. Områden som prioriteras och är pågående i kompetensförsörjningsplanen är att Använda kompetensen rätt, att Prioritera arbetsmiljöarbetet – för ett hållbart arbetsliv, Förlänga arbetslivet – villkor och förutsättningar är exempel på förvaltningens arbete med att fortsätta attrahera medarbetare då pensionsåldern närmar sig. Utöver detta har förvaltningen att förhålla sig till kommande Avtalsöverenskommelse för seniora medarbetare.

Använd kompetensen rätt

Inom ramen för denna strategi kan förskoleförvaltningens centrala organisation för introduktionsperioden för nya förskollärare nämnas. Erfarna förskollärares kunskap tas tillvara genom strukturerat mentorskap, vilket bidrar till både nyanställdas och erfarna medarbetares yrkesutveckling.

Vidare undersöker förvaltningen hur mer erfarna förskollärares kunskap kan användas i verksamheten på ett mer strategiskt sätt. Detta arbete knyts också till den pågående satsningen på strategisk personalplanering och hållbar bemanning, där målet är att rätt kompetens ska finnas på rätt plats i rätt tid – för barnens, medarbetarnas och verksamhetens bästa. Ett annat viktigt inslag är att erbjuda livslångt lärande genom fortbildning och utbildningsmöjligheter under hela yrkeslivet.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

För att möjliggöra ett hållbart arbetsliv genom hela yrkeskarriären läggs stor vikt vid arbetsmiljön. Ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete behövs för att medarbetares engagemang tillvaratas och risk för ohälsa minskar. Förvaltningen har tagit fram en strategi för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro 2024–2026, utgångspunkten för förvaltningens arbete kopplat till arbetsmiljö är att tidigt fånga upp risker för ohälsa, synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer, säkra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbeta med aktiva åtgärder. Ett aktivt arbetsmiljöarbete medför att fler medarbetare har möjlighet att förlänga sitt arbetsliv när allt fler lever längre.

Arbetsgivarens attityder till erfarna medarbetare spelar en avgörande roll för att medarbetarna skall ha möjlighet och vilja fortsätta arbeta. Det handlar om att skapa förutsättningar i arbetsmiljön och erbjuda flexibla arbetsvillkor. Därför är det viktigt att tidigt signalera att medarbetare som närmar sig pensionsåldern är en värdefull resurs. I utvecklingssamtalen mellan chef och medarbetare ges möjlighet att tidigt fånga upp signaler om medarbetarens intentioner kring fortsatt arbete. För att underlätta detta har en kompletterande fråga lagts till i mallen för utvecklingssamtal med syfte att identifiera medarbetare som önskar stanna kvar i arbetslivet längre och därmed kunna ta tillvara deras kompetens på ett strategiskt sätt.

Villkor och förutsättningar

För att möta behoven inom förskoleverksamheten och samtidigt främja ett hållbart och förlängt arbetsliv erbjuder bemanningsenheten möjligheter till flexibla villkor i form av timanställning eller tillsvidareanställning. Timanställning ger flexibilitet genom att medarbetaren själv anger sin tillgänglighet och bokas inom ett definierat område. Det kan vara värdefullt för individen att själv avgöra när och hur mycket man vill vara tillgänglig för arbete och samtidigt tillvaratas kompetensen i verksamheten även under senare karriärskeden. En tillsvidareanställning i bemanningsenheten kan bli aktuell, beroende på verksamhetens behov. Medarbetaren tillhör då ett rektorsteam och bokas till de förskolor som ingår i teamet, men har en fast hemvist när ingen bokning finns. I vissa fall kan en månadsanställning på upp till sex månader erbjudas på en enskild förskola. Under den perioden är anställningen i bemanningsenheten vilande.

Olika anställningsformer möjliggör en anpassning mellan arbetsliv och individuella behov, vilket utgör en del i förvaltningens strategi för att förlänga arbetslivet och ger en inkluderande arbetsmiljö där medarbetare i olika livsfaser ges förutsättningar att bidra på ett hållbart sätt.

Inom ramen för avtalsrörelsen 2025 har en överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare inom AKAP-KR träffats. Syftet är att stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen och möjliggöra ett planerat och kontrollerat utträde från arbetslivet.

Överenskommelsen innebär att medarbetare kan arbeta 80 % med motsvarande lön, men med bibehållen pensionsavsättning på 100 % fram till det år riktåldern för pension uppnås. Det efterföljande året kan individen arbeta 80 %, erhålla 90 % av lönen och fortsatt pensionsavsättning på 100 %. Denna möjlighet är dock inte en rättighet, utan ett verktyg som kräver individuell överenskommelse med arbetsgivaren, förutsatt att medarbetaren har haft en sammanhängande anställning i Göteborgs Stad i minst fem år.

Innan ikraftträdandet den 1 januari 2027 krävs ytterligare utredningar kring stadens förutsättningar, kostnads- och bemanningspåverkan. Därtill behövs dialog och samverkan med personalutskott, förvaltningar och fackliga organisationer innan slutgiltiga beslut kan fattas.

Förvaltningens bedömning

Förskoleförvaltningen avstyrker motionen. Förvaltningen bedömer att redan pågående utvecklingsarbete som fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskning kring förlängt arbetsliv, samt kommande avtalsöverenskommelse för seniora medarbetare bedöms vara tillräckliga för att främja arbetsmiljö, möjliggöra kunskapsöverföring och säkra bemanningen i förskolans verksamhet på lång sikt.

Johan Olofson

Maria Axberg

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2025-09-23

§ 132 Ärendenummer GSF-2025-01748

Yttrande över motion om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Beslut

Grundskolenämnden avstyrker motionen, om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande till kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunstyrelsen har begärt grundskolenämndens yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen. Svar ska lämnas till kommunstyrelsen senast 2025-09-30.

Handlingar

1. Grundskoleförvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2025-06-11
2. Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Yrkanden

Sofie Gyllenwaldt (M) yrkar bifall till motionen.

Jennifer Merelaid Hankins (V) yrkar bifall till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer förvaltningens förslag mot yrkande från Sofie Gyllenwaldt (M) och finner att nämnden bifallit förvaltningens förslag.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Grundskoleförvaltningens ledningsgrupp

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-06-11

Ärendenummer GSF-2025-01748

Handläggare

Jonas Österberg

E-post jonas.osterberg@grundskola.goteborg.se

Yttrande över motion om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorg.

Förslag till beslut

I grundskolenämnden,

Grundskolenämnden avstyrker motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, handling 2025 nr 74, som sitt yttrande till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har begärt grundskolenämndens yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen. I syfte att behålla kompetens inom verksamheter där personalbrist är ett växande problem, samtidigt som man skapar en mer attraktiv arbetsmiljö för seniora medarbetare och underlättar kunskapsöverföring till yngre generationer, lämnar motionären förslag om att införa en veteranbonus. Därtill föreslås att policy/riktlinjer ska införas som anger att medarbetare som fyllt 65 ska erbjudas en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta i ytterligare ett eller två år. Med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Personal ska också erbjudas fortsatt anställning på deltid eller genom timanställning som mentorer och handledare för att bevara och föra vidare kompetens.

Grundskoleförvaltningen ser positivt på att erfarna medarbetare fortsätter sin anställning efter 65 års ålder. Sammantaget bedömer förvaltningen att det finns goda möjligheter för detta i den egna tjänsten eller inom ramen för förvaltningens bemanningsenhet. Förvaltningen ser också att den nedtrappningsmodell som kommer införas under 2027 kommer att bidra ytterligare i en sådan riktning. Vidare bedömer förvaltningen att ett införande av en veteranbonus är förknippat med en rad dilemman och ser att ett införande kan leda till negativa konsekvenser. Mot denna bakgrund *avstyrker* grundskoleförvaltningen motionen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Enligt förvaltningens beräkningar skulle det kosta cirka 25 miljoner kronor att finansiera en extra månadslön per år för lärare över 65 idag. Det leder till frågan: Vad kan man göra med dessa pengar i stället för en veteranbonus? Skulle en breddning av ämneskompetensen, utbilda fler speciallärare eller anställa fler rektorer få större effekt än en veteranbonus avseende kompetensförsörjning och kvalitet i verksamheten? Förvaltningen bedömer att det råder osäkerhet vad en veteranbonus skulle få för effekter.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

I dagsläget ligger den genomsnittliga pensionsåldern på 66 år i förvaltningen och den förväntas öka i och med att den så kallade nedtrappningsförmånen verkställs från och med 2027. Förvaltningen ser en risk att en riktad ersättningsbonus motsvarande en månadslön per år skulle kunna skapa känslor av orättvisa och missgynna andra medarbetare som inte uppfyller kriterierna för bonusen. Det skulle kunna leda till sänkt motivation och risk för att medarbetare slutar innan uppnådd ålder för att erhålla bonusen. På sikt kan attraktiviteten som arbetsgivare också minska.

Samverkan

Information på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) den 16 september.

Bilagor

1. Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Ärendet

Kommunstyrelsen har begärt grundskolenämndens yttrande över motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Svar ska lämnas till kommunstyrelsen senast 2025-09-30.

Beskrivning av ärendet

I syfte att behålla kompetens inom verksamheter där personalbrist är ett växande problem, samtidigt som man skapar en mer attraktiv arbetsmiljö för seniora medarbetare och underlättar kunskapsöverföring till yngre generationer lämnar motionären följande förslag till beslut i kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att säkerställa och föra in i policy/riktlinjer, att medarbetare som fyller 65 år får frågan och erbjuds en dialog om möjligheten att fortsätta arbeta i ytterligare ett eller två år. Med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning.
2. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att införa en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år för medarbetare inom äldreomsorgen, förskolan och skolan som fyllt 65 år och som väljer att fortsätta arbeta.
3. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att utreda hur veteranbonusen praktiskt kan implementeras och finansieras inom ramen för befintlig budget.
4. Kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att vid pensionsavgångar erbjuda personalen fortsatt anställning på deltid eller genom timanställning som mentorer och handledare för att bevara och föra vidare kompetens.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen följer noga utvecklingen på nationell nivå vad gäller avtalsmässiga villkor mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sveriges lärare samt övriga fackliga organisationer. Förvaltningen ser att parterna på nationell nivå är överens om en så kallad nedtrappningsförmån där medarbetare över 65 år kan medges partiell nedsättning av sin tjänst med samtidig full pensionsavsättning. Avsikten är att avtalet ska gälla från och med januari 2027 och att villkoren är under framtagande. Förvaltningen gör bedömningen att dessa förändrade villkor kan komma att bidra till att fler inom skolpersonalen väljer att stanna i yrket efter 65. I dagsläget ligger den genomsnittliga pensionsåldern inom grundskoleförvaltningen på 66 år och den förväntas öka i och med att den så kallade nedtrappningsförmånen verkställs från och med 2027.

I Göteborg har medarbetare inom grundskoleförvaltningen goda möjligheter att arbeta efter pension via vår bemanningsenhet. Det är särskilt uppskattat eftersom det kan ske

utifrån medarbetarens villkor. Därtill kommer pensionsåldern öka i takt med att succesivt allt fler medarbetare kommer omfattas av en pensionsålder på 67 år.

Grundskoleförvaltningen arbetar systematiskt och aktivt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Förvaltningen fokuserar på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar. Det tar bland annat sikte på det systematiska arbetsmiljöarbetet, medarbetarnas kompetensutveckling och att skapa förutsättningar för ett nära ledarskap med färre antal medarbetare per chef. Det är också den typen av strukturella förutsättningar som lyfts fram i rapporten Förlängt arbetsliv (2024) där SKR skriver fram vad arbetsgivaren kan göra för att medarbetare ska senarelägga pensionsavgången. Centrala delar som lyfts fram är ledarskapets betydelse, arbetsmiljön och att medarbetares kompetens tillvaratas och uppskattas. I rapporten Tidig och sen pensionering (2020) från Inspektionen för socialförsäkringen är åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska den arbetsrelaterade ohälsan viktiga för att människor ska kunna och vilja förlänga sitt arbetsliv.

Förvaltningen har identifierat flera dilemman kopplat till ett införande av en veteranbonus. Ett sådant handlar om att behoven av olika yrkeskategorier/lärarkategorier skiljer sig åt och att ett generellt beviljande av veteranbonus kanske inte träffar rätt utifrån de aktuella kompetensförsörjningsbehov som föreligger. När det gäller förutsättningar för medarbetare att fortsätta arbeta högre upp i åldrarna bör det ske i enlighet med verksamhetens behov och individens önskemål. I det avseendet är inte ett generellt erbjudande om fortsatt anställning ändamålsenligt. I de fall det finns intresse från medarbetare och det ligger i linje med verksamhetens behov är det vanligtvis något som tas upp i medarbetarsamtal inför pension.

En generell veteranbonus riskerar också att öka spänningar mellan olika åldersgrupper i samband med kommande omställningsprocesser. Kompetensbehovet varierar mellan olika yrkes- och lärargrupper. Inom förvaltningen kommer det under ett antal år vara återkommande överskott bland yrkesgrupper som arbetar mot de yngre åldrar samtidigt som det är stora utmaningar avseende kompetensförsörjningen av anpassad grundskola, och vissa lärarkategorier. Förslaget om veteranbonus innebär därmed att på samma arbetsplats kan yngre lärare bli förhandlade övertaliga samtidigt som deras äldre kollegor får en extra månadslön för att stanna i yrket. Detta kommer att kräva omfattande kommunikationsinsatser och chefsstöd för att det ska upplevas rättvist och begripligt.

Förvaltningen ser också att den extra månadslönen till anställda över 65 år innebär kostnader som kan komma att påverka lärartätheten. För att undvika att rektor behöver minska den lokala bemanningen vid överrepresentation av äldre medarbetare behöver förvaltningen budgetera och hantera uppkomna kostnader centralt, vilket bedöms generera ökade administrativa kostnader. Denna effekt förstärks av att målgruppen generellt sett redan har en relativt hög lön utifrån uppnådd erfarenhet.

Förvaltningen ser mycket positivt på att erfarna medarbetare fortsätter sin anställning efter 65 års ålder. Sammantaget bedömer grundskoleförvaltningen att det finns goda möjligheter för detta i den egna tjänsten eller inom ramen för bland annat förvaltningens bemanningsenhet. Förvaltningen ser också att den nedtrappningsmodell som kommer införas under 2027 kommer att bidra ytterligare i en sådan riktning. Vidare bedömer förvaltningen att ett införande av en veteranbonus är förknippat med en rad dilemman och

ser att ett införande kan leda till negativa konsekvenser. Mot denna bakgrund *avstyrker* grundskoleförvaltningen motionen.

Protokollsutdrag skickas till

Grundskoleförvaltningens ledningsgrupp

Maria Andersson

Förvaltningsdirektör

Helena Sjöberg

Avdelningschef



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2025-09-23

§ 153 AVO-2025-00913

Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Beslut

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden avstyrker motionen från Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, H 2025 nr 74, som förslag till beslut i kommunfullmäktige.
2. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden översänder förvaltningens remissvar som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande med bilagor 2025-08-27

Yrkanden

Jan-Åke Ryberg (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut för S, V och MP.

Berit Krantz (L) och Anna Belfrage (C) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Mattias Tykesson (M) och Martina Lundquist (SD) yrkar bifall till motionen och avslag på förvaltningens förslag till beslut.

Propositionsordning

Ordföranden ställer de två förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutat att bifall förvaltningens förslag till beslut.

Votering begärs av Mattias Tykesson (M).

Omröstning

Nämnden godkänner följande voteringsproposition: Ledamöterna röstar "Ja" för att bifalla förvaltningens förslag till beslut och "Nej" för att bifalla motionen.

Peter Svensson (V), Jan-Åke Ryberg (S), Klas Forsberg (MP), Berit Krantz (L), Gunilla Eneroth (V), Anna Belfrage (C) och Marina Johansson (S) röstar Ja (7).

Mattias Tykesson (M), Stefan Persson (M), Martina Lundquist (SD), Magnus Nilsson (KD) röstar Nej (4).

Ordföranden finner att nämnden beslutat enligt förvaltningens förslag till beslut.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-08-27

Ärendenummer AVO-2025-00913

Handläggare

Linda Heldebring

E-post:

linda.heldebring@aldrevardomsorg.goteborg.se

Svar på motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Förslag till beslut

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden avstyrker motionen från Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, H 2025 nr 74, som förslag till beslut i kommunfullmäktige.
2. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden översänder förvaltningens remissvar som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

Sammanfattning

Motionären föreslår att införa en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år samt att alla medarbetare som fyller 65 år ska erbjudas möjligheten att stanna kvar i tjänst ytterligare ett eller två år med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Det ska även utredas hur bonusen kan finansieras inom befintlig budget.

Förvaltningen bedömer att en veteranbonus för vård- och omsorgsnära medarbetare 65 år och äldre inte är genomförbar eftersom den utgör en riktad ersättningsbonus inom befintlig budget. Det förväntas inte ge den effekt som krävs för att möta välfärdsutmaningarna på kort eller lång sikt. Förvaltningens utvecklingsarbete fokuserar på långsiktighet och strukturella förbättringar i linje med forskningen kring förlängt arbetsliv. Rapporter från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsmiljöverket och Inspektionen för socialförsäkringen lyfter fram att ett förlängt arbetsliv främjas genom god arbetsmiljö, uppskattning av medarbetares kompetens och ett stödjande ledarskap. Åtgärder på organisatorisk nivå och insatser för att minska arbetsrelaterad ohälsa är avgörande för att fler ska kunna och vilja arbeta längre.

Veteranbonusen uppskattas kosta 13,3 miljoner kronor årligen (2024 års lönenivå), med en ökad kostnad till 13,9 miljoner kronor från 2026 då åldersgränsen för lägre arbetsgivaravgift höjs till 67 år. Kostnaden ska omhändertas inom befintlig budget. Det skulle inverka på andra prioriteringar i förvaltningen såsom det systematiska och långsiktiga lönebildningsarbetet och löneavtalets intentioner.

Förvaltningen arbetar för en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning där fokus ligger på strukturella förbättringar snarare än kortsiktiga åtgärder.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har utrett förslaget om en veteranbonus för medarbetare 65 år och äldre inom äldreomsorgen. Kostnaden för veteranbonusen beräknas till cirka 13,3 miljoner kronor årligen och baseras på förvaltningens vård- och omsorgsnära yrkesgrupper som är 65 år och äldre. Dessa yrkesgrupper är inom rehab och förebyggande arbete såsom arbetsterapeuter och fysioterapeuter samt sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden och biträden. Beräkningen utgår ifrån 2024 års lönenivå. Hänsyn har tagits till att arbetsgivaravgiften är lägre för medarbetare från 66 år. Från och med 2026 höjs åldersgränsen för lägre arbetsgivaravgift till 67 år vilket ökar kostnaden till cirka 13,9 miljoner kronor. Kostnaden ska ske inom befintlig budget. Det skulle inverka på andra prioriteringar i förvaltningen såsom det systematiska och långsiktiga lönebildningsarbetet och löneavtalets intentioner.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Under föregående år var den genomsnittliga pensionsåldern i förvaltningen 65,5 år, vilket motsvarar rikets medelpensionsålder samma period. Pensionsåldern höjs och nya regler ger incitament för att arbeta längre. Av förvaltningens samtliga tillsvidareanställda medarbetare arbetar cirka 75 procent vård- och omsorgsnära varav fem procent är 65 år eller äldre. En riktad ersättningsbonus motsvarande en månadslön per år skulle kunna skapa känslor av orättvisa och missgynna andra medarbetare som inte uppfyller kriterierna för bonusen.

Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv arbetar förvaltningen systematiskt och aktivt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Förvaltningen fokuserar på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar. Det innebär bland annat att prioritera och skapa konkurrenskraftiga, jämställda och individuella löner. Förvaltningen arbetar aktivt med ett systematiskt och långsiktigt lönebildningsarbete som ger medarbetare stabilitet och förutsägbarhet, vilket gör det enklare att planera privatekonomin och känna trygghet i anställningen.

Förvaltningens långsiktiga arbete tar också fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet, medarbetarnas kompetensutveckling och att skapa förutsättningar för en god grundbemanning och ett nära ledarskap med färre antal medarbetare per chef. Heltidsanställningar är norm i förvaltningen vilket bidrar till kontinuitet och kvalitet för omsorgstagaren. Det skapar också förutsättningar för en god och hållbar arbetsmiljö och att medarbetare väljer att förlänga arbetslivet. Om fler medarbetare arbetar heltid kan andelen tim- och tidsbegränsade anställningar begränsas.

Samverkan

Information ges i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 17 september 2025.

Bilagor

1. Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Beslutet skickas till

Stadsledningskontoret

Ärendet

Ärendet avser ett remissvar på motion från Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, H 2025 nr 74, som förslag till beslut i kommunfullmäktige.

Remissvaret ska ha kommit in till stadsledningskontoret senast 2025-09-30.

Beskrivning av ärendet

Motionären föreslår att kommunstyrelsen i samverkan med äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden och grundskolenämnden får i uppdrag att säkerställa att medarbetare som fyller 65 år erbjuds en dialog om fortsatt arbete i upp till två år med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Dessutom föreslås att en veteranbonus motsvarande en extra månadslön per år införs för medarbetare inom äldreomsorgen, förskolan och skolan som väljer att fortsätta arbeta efter 65 års ålder. Det ska även utredas hur bonusen kan finansieras inom befintlig budget samt möjlighet att erbjuda deltids- eller timanställning vid pensionsavgångar för att bevara och föra vidare kompetens.

Att på olika sätt motivera och skapa förutsättningar för medarbetare att arbeta längre är en viktig del av kompetensförsörjningen. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) framhåller att lokala avtal om ersättning och förmåner bör utformas så att förutsättningar skapas för att på lång sikt möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen. SKR menar vidare att kortsiktiga reaktiva lösningar riskerar att förvärra problemen på längre sikt.

I rapporten *"Förlängt arbetsliv"* (2024) tar SKR upp vad arbetsgivaren kan göra för att medarbetare ska senarelägga pensionsavgången. Centrala delar som lyfts fram är ledarskapets betydelse, arbetsmiljön och att medarbetares kompetens tillvaratas och uppskattas. I Arbetsmiljöverkets rapport om *"Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar"* (2016) är åtgärder på organisatorisk nivå viktiga för att skapa ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv. I rapporten *"Tidig och sen pensionering"* (2020) från Inspektionen för socialförsäkringen är åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska den arbetsrelaterade ohälsan viktiga för att människor ska kunna och vilja förlänga sitt arbetsliv.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens tioårsplan sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen ska prioriteras. Det innebär att fokusera på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar. I linje med denna strategi fortsätter förvaltningen arbetet med att skapa en hållbar bemanning som utgår från en högre grundbemanning med marginal i scheman som ger utrymme för återhämtning och en bra arbetsmiljö. Det skapar också bättre förutsättningar för kontinuitet och ett längre arbetsliv. Ett nära ledarskap, hållbara introduktioner, mentorskap och att möjliggöra för kompetensutveckling är också prioriterade insatser. Även grundskoleförvaltningen och förskoleförvaltningen föreslår till respektive nämnd att avstyrka motionen.

Att införa en veteranbonus motsvarande en månadslön per år för medarbetare som fyllt 65 år inom de vård- och omsorgsnära yrkesgrupperna bedöms inte ge den önskade effekt

som krävs för att främja ett längre arbetsliv och möta välfärdens behov på både kort och lång sikt. Förvaltningens nuvarande riktning och målsättning i utvecklingsarbetet tar sikte på långsiktighet och grundläggande strukturer vilket stöds av forskningen för ett förlängt arbetsliv.

Linda Andersson
Avdelningschef HR

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör



Utdrag ur protokoll (nr 8)

Sammanträdesdatum: 2025-09-24

Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

§ 138, Dnr N161-0768/25

Nämnden har tagit emot en remiss från kommunstyrelsen om motion av Anneli Rhedin (M) om införande av en veteranbonus för medarbetare inom förskola, skola och äldreomsorg som fyllt 65 år och väljer att fortsätta arbeta i syfte att behålla erfaren personal, stärka arbetsmiljön och trygga bemanningen.

Nämndens svar ska vara kommunstyrelsen till handa senast den 30 september 2025.

Beslut

Nämnden för funktionsstöd lämnar remissen på motion av Anneli Rhedin (M) om införande av en veteranbonus för medarbetare utan eget ställningstagande då motionen inte berör nämndens ansvarsområde.

Handlingar

Förvaltningen har den 1 september 2025 upprättat ett tjänsteutlåtande med en tillhörande bilaga. Förvaltningen överlämnar utan eget ställningstagande motion om veteranbonus till nämnden för beslut – nämnden bör även besluta att översända förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunfullmäktige och om omedelbar justering av paragrafen.

Yrkande

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar med instämmande av S, V och MP att nämnden inte ska ta ställning till motion av Anneli Rhedin (M) om införande av en veteranbonus för medarbetare.

Justering

Den 24 september 2025.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Utdrag ur protokoll (nr 8)

Sammanträdesdatum: 2025-09-24

Vid protokollet

Ordförande

Håkan Hallengren (S)

Justerande

Åsa Hartzell (M)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-09-01

Diarienummer N161-0768/25

Handläggare

Björn Sundin

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: bjorn.sundin@funktionsstod.goteborg.se

Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Förslag till beslut

Förvaltningen överlämnar utan eget ställningstagande motion om veteranbonus till nämnden för beslut. Nämnden bör även besluta att översända förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunfullmäktige och om omedelbar justering av paragrafen.

Sammanfattning

Motionen föreslår införande av en veteranbonus för medarbetare inom förskola, skola och äldreomsorg som fyllt 65 år och väljer att fortsätta arbeta, i syfte att behålla erfaren personal, stärka arbetsmiljön och trygga bemanningen. Nämnden för funktionsstöd omfattas inte av förslaget men har getts möjlighet att yttra sig.

Ur ett socialt perspektiv framhåller förvaltningen att en bonus som endast är avsedd för tre förvaltningar riskerar att uppfattas som orättvis, minska tilliten och skapa oönskad personalrörlighet inom staden. Vidare betonas att åtgärden måste prövas mot kommunallagen och likställighetsprincipen, då det är oklart om en veteranbonus ska betraktas som lön eller som ett otillåtet stöd. Förvaltningen ser i grunden positivt på förlängt arbetsliv och de fördelar detta kan ge, men bedömer att ett införande begränsat till vissa verksamheter är problematiskt. Slutsatsen är att frågan bör hanteras samlat på stadsnivå, där åtgärder för kompetensförsörjning bör utformas enhetligt, rättssäkert och långsiktigt.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har inte upprättat någon egen kostnadskalkyl eftersom motionen inte omfattar nämnden för funktionsstöd. Vid ett potentiellt införande kan kalkyler från Förskoleförvaltningen respektive Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen ses som en möjlig indikation på kostnadsnivåer. Eventuella kostnader är dock beroende av förslagets slutliga utformning, vilket försvårar framtagandet av en enhetlig beräkningsmodell.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Förvaltningen ser att ett införande av veteranbonus i tre av stadens förvaltningar och bolag i praktiken innebär att verksamhetsområden behandlas olika samt att kompetensbristen i vissa av stadens verksamheter bedöms som mer angelägen än i andra, vilket är problematiskt i relation till ett socialt perspektiv. En bonus som bara omfattar en fåtal förvaltningar riskerar att upplevas som orättvis och bidra till sänkt tillit och legitimitet i relationen mellan staden och dess invånare. För förvaltningen för funktionsstöd kan detta på sikt leda till en oönskad personalrörlighet och kompetensdränering vilket påverkar förvaltningens målgrupper i form av försämrad kontinuitet och kvalitet.

Samverkan

Information ger i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 17 september 2025.

Bilaga

1. Motion av Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen

Ärendet

Ärendet avser ett remissvar på motionen Anneli Rhedin (M) om att införa en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorgen, (SLK-2025-00487).

Nämndens svar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 30 september 2025.

Beskrivning av ärendet

Nämnden för funktionsstöd ges möjlighet att yttra sig angående ett införande av en veteranbonus för medarbetare som fyller 65 år och arbetar inom förskola, skola och äldreomsorg. I sitt yttrande har nämnden valt att kommentera de delar av motionen som är mest relevanta för den egna verksamheten. Syftet är att belysa de för- och nackdelar som anses betydelsefulla, snarare än att uttala sig om samtliga delar av motionen.

Motionen syftar till att behålla erfaren och viktig personal inom förskola, skola och äldreomsorg i Göteborgs Stad, genom att införa en veteranbonus för medarbetare som väljer att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år. För att stärka arbetsmiljön, främja kunskapsöverföring och trygga bemanningen i kritiska verksamheter förslår motionären en veteranbonus för medarbetare som väljer att fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år och att de ska erbjudas möjligheten att stanna kvar i tjänst ytterligare ett eller två år med fokus på flexibla arbetsformer, mentorskap och handledning. Det ska även utredas hur bonusen kan finansieras inom befintlig budget.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen konstaterar att åtgärder av detta slag måste rymmas inom kommunallagens bestämmelser om allmänt intresse och ske på ett sakligt och objektivet sätt.

Kommunallagen omfattar bland annat ett förbud mot att ge understöd till enskilda, såvida inte detta är särskilt reglerat i lag eller genom beslut om exempelvis bistånd eller föreningsbidrag. För den här typen av ekonomiska stimulansåtgärder för att förlänga personalens arbetsliv krävs att det utreds närmare på vilket sätt det ligger inom kommunallagens bestämmelser att enbart rikta sig mot vissa grupper av arbetstagare.

Som arbetsgivare är stadens primära skyldighet att betala ut lön för utfört arbete. En särskild veteranbonus kan därmed ifrågasättas utifrån om den ska betraktas som lön, eller som ett extra stöd som faller utanför den arbetsrättsliga regleringen. Detta kräver en noggrann prövning av lagligheten.

Förvaltningen delar motionens problembeskrivning och ser i grunden positivt på ett förlängt arbetsliv och de fördelar som följer med ökad kunskapsöverföring och kontinuitet i verksamheten. Samtidigt är det viktigt att påpeka att pensionssystemet bygger på en princip om att det finns en ålder då arbetslivet normalt avslutas. Eventuella incitament för att arbeta längre måste därför vara proportionerliga, väl avvägda och förenliga med kommunens arbetsgivarpolitik. Det behöver även vägas in att det för närvarande pågår förändringar av riktåldern för pension, vilket innebär en risk att beslut fattas på grunder som är under omprövning och därmed kan komma att förändras.

Att införa veteranbonus endast i tre av stadens förvaltningar innebär att grupper av medarbetare behandlas olika, trots att kompetensförsörjningsutmaningar finns i flera delar av staden. Förvaltningen anser därför att det är viktigt att staden agerar enhetligt i dessa frågor, så att inte vissa arbetsplatser upplevs som mer attraktiva än andra. En splittrad

hantering riskerar dessutom att motverka det övergripande syftet – att säkra långsiktig kompetensförsörjning.

Det finns även anledning att väga in erfarenheter från andra kommuner, exempelvis Halmstad, där en liknande åtgärd har implementerats sedan ett antal år tillbaka, men där samtliga verksamhetsområden inom kommunen omfattas.

Sammanfattningsvis bedömer förvaltningen att ett införande av veteranbonus i enbart några förvaltningar är problematiskt utifrån allmänt intresse, likabehandling och arbetsgivarpolitiska överväganden. Förvaltningen förordar därför att frågan hanteras samlat på staden-nivå och att åtgärder för kompetensförsörjning utformas på ett enhetligt, rättssäkert och långsiktigt sätt.

Michael Ivarsson

Charlotte Anderberg Wikander

Tillförordnad förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR