



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2025-08-27

Ärendenummer AVO-2025-00913

Handläggare

Linda Heldebring

E-post:

[linda.heldebring@aldrevardomsorg.goteborg.se](mailto: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 ersättningar 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