

69 år

68 år

67 år

66 år

65 år

64 år

63 år

62 år

Höjd pensionsålder - utmaning eller möjlighet?



Innehållsförteckning

	Sidan
Förord	3
Nödvändig höjning av pensionsåldern	4
Tips för ett längre arbetsliv	6
Olika faktorer styr pensionsåldern	7
Ett meningsfullt jobb - ju längre, desto bättre	8
Jobba längre med rätt förutsättningar	12
Möt behoven i morgondagens arbetsliv.....	14



KPA Pension

KPA Pension är det ledande pensionsbolaget inom kommunsektorn. Sedan starten 1922 har vi erbjudit våra kunder konkurrenskraftiga pensions- och försäkringslösningar. KPA Pension är också pensionsbolaget som tänker ett steg längre. Vi vill ge våra kunder en trygg pension i en hållbar framtid och tar därför ett aktivt samhällsansvar. KPA Pension har idag hand om pensionen för cirka en miljon anställda inom kommun, region, kommunalförbund, kommunförbund och kommunala företag. Vi ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av Sveriges Kommuner och Regioner.

KPA Pensions opinionsundersökning

KPA Pension gav KANTAR SIFO i uppdrag att genomföra en opinionsundersökning om effekterna av höjd pensionsålder. Under en period i maj 2019 genomfördes 2 194 intervjuer med personer i åldrarna 25 år till 75 år. Av de intervjuade hade 1 126 personer antingen jobbat eller jobbade inom offentlig sektor. Av dessa arbetade 509 personer idag, medan 293 var pensionärer. 56 var pensionärer som arbetade idag, övriga 268 personer hade tidigare arbetat någon period inom offentlig sektor.

Förord

I oktober 2019 fattade riksdagen det historiska beslutet om höjda åldersgränser i pensionssystemet, en anpassning till att vi lever längre och är friskare högre upp i åldrarna.

Det har funnits delade meningar kring höjningen sedan utredningen påbörjades 2013. Såväl fackliga organisationer som arbetsgivarnas dito har framfört en rad arbetsmiljöåtgärder de ser behövs för att klara ett förlängt arbetsliv.

Hur ser de anställda inom kommunsektorn, KPA Pensions kunder, på sin pensionering och pensionsåldrar? Vet man om förändringen, vad känner man inför den och kommer den leda till ett förändrat agerande? Det ville vi ta reda på.

- Under våren genomförde KPA Pension en omfattande opinionsundersökning för att belysa effekterna av höjd pensionsålder, med fokus på hur anställda inom kommunsektorn såg på pensionering och pensionsålder. 6 av 10 ansåg att det var negativt att behöva jobba längre.
- Samtidigt anser en klar majoritet att de har en meningsfull sysselsättning, att de uppskattar det sociala i arbetet och känner sig viktiga i samhället. En tredjedel hade önskat att de trappat ner arbetet de sista åren, kanske även sökt sig till nya arbetsuppgifter eller bytt jobb.
- Det är en mängd faktorer som påverkar människors beteende kring viktiga beslut om tidpunkten att lämna arbetsmarknaden. Ändrade åldersgränser för garanti-pension, sjukersättning, LAS-ålder, normförskjutningar spelar in i beslutet kring att gå i pension.
- KPAs råd för arbetslivet och pensionen är: Var och en ska kunna försörja sig själv och leva på sin lön. Utbilda dig, men dröj inte för länge med att träda in på arbetsmarknaden. Jobba heltid, jobba inte svart, och ta hand om dig.

Med denna rapport vill vi lyfta fram individens utmaningar men också möjligheter och förutsättningar för ett längre yrkesliv.

Mycket nöje



Britta Burreau
vd, KPA Pension



Foto: Kate Gabor

Nödvändig höjning av pensionsåldern

När riksdagen i oktober 2019 fattade det historiska beslutet om höjd pensionsålder var utgången väntad och debatten stillsam. Beslutet var väl förberett: en brett upplagd pensionsåldersutredning presenterade redan 2013 ett förslag om att höja pensionsåldern och samtidigt förlänga rätten att jobba.

På hösten 2016 slöt en stor del av arbetsmarknadens parter upp bakom utredningens förslag om höjd pensionsålder i en avsiktsförklaring (ej Svenskt Näringsliv). Till avsiktsförklaringen kopplade dock de fackliga organisationerna en rad arbetsmiljöåtgärder för att klara ett förlängt arbetsliv.

I december 2017 enades de sex partierna i den parlamentariska Pensionsgruppen om ett konkret förslag: en höjning av lägsta pensionsålder från 61 till 64 år i tre steg under perioden 2020 till 2026, en höjning av ålder för uttag av garantipension samt en höjning av LAS-åldern från 67 till 69 år.

Orsaken till åldershöjningen var skäligen enkel: medellivslängden ökade, och det snabbare än tidigare beräknat vilket var kostsamt för dagens pensionssystem. Arbetslivet behövde därför förlängas i takt med den ökade livslängden, slog Pensionsgruppen fast.

Att vi lever längre speglar att vi mår bättre än tidigare generationer. ”Dagens 70-åringar mår som 50-åringarna i början av 1970-talet”, var rubriken när forskare vid Göteborgs universitet hösten 2019 presenterade färskt resultat ur en befolkningsstudie som startade redan 1971.

Dagens 70-åringar är piggare, reser mer och äter nyttigare än tidigare generationer. Blodtryck, kondition, fysisk förmåga och intellektuell kapacitet har också förbättrats. Färre har depressioner och åldersspecifik förekomst av demens minskar stadigt, konstaterade Göteborgsforskarna.

I början på februari 2019 presenterade regeringen det förväntade förslaget om höjd pensionsålder, tillsammans med det nya begreppet riktålder som kopplar ihop pensionsålder och medellivslängd.

Trots den tidigare avsiktsförklaringen var de fackliga organisationerna kritiska. Den högre pensionsåldern kunde man leva med, däremot efterlyste fackförbunden återigen en rad åtgärder för att backa upp effekterna av ett förlängt arbetsliv.

Under våren genomförde KPA Pension en brett upplagd opinionsundersökning för att belysa effekterna av höjd pensionsålder, med fokus på hur anställda inom kommunsektorn såg på pensionering och pensionsålder.

Resultatet: 6 av 10 tillfrågade ansåg att det var negativt att behöva jobba längre. Kommunsektorns anställda var varken mer eller mindre negativa till att behöva jobba längre jämfört med övriga tillfrågade.

Mest negativa var personer mellan 55–64 år, medan personer under 40 år var betydligt mer positiva. Undersökningen visade också att de yngre var inställda på att jobba fram till 67-årsdagen. Där var 4 av 10 i spannet 25–39 år inställda på att jobba fram till 67, men bara 2 av 10 i kategorin 55–64 år.



” Större frihet att välja pensionsålder vore bra!

På BIVA (Barnintensivvårdsavdelningen) på Akademiska sjukhuset i Uppsala jobbar sjuksköterskan Monica Frick Bergström, 56 år. Hon har jobbat inom vården i över 30 år, numera med 50 procent kliniskt arbete och 50 procent administration och utbildning.

- Det bästa med mitt jobb är att det är meningsfullt. Samtidigt är det lärorikt och dynamiskt, det sker en ständig utveckling med läkemedel, metoder och teknik, säger hon.

Kommer du att jobba kvar inom vården till pensionen?

- Ja, det tror jag. Kanske jag växlar till ännu mer utbildning och administrativa uppgifter. Eller så kanske jag börjar jobba på hospice eller äldreboende, där det är lugnare än på BIVA.

Nu höjs pensionsåldern, vad anser du om det?

- Jag skulle vilja en större frihet att välja när man slutar, säg ett spann mellan 60 och 70 år. Beroende på hur man mår kroppsligt och hur man orkar med jobbet. Vi jobbar ju mycket oregelbundna tider, det kan vara slitigt.

Inom vården saknas det ofta ett "tänk" för att förlänga arbetslivet, konstaterar hon

- Jag har kollegor med en otrolig kompetens som fått sluta vid 67 år som säkert hade kunnat vara kvar något år och tyckt det var roligt. De kan ha känt sig lite värdelösa.

Med planering och vilja att ta tillvara kollegornas kompetens hade det kunnat se annorlunda ut.

- De hade kunnat vara stöttande för ny personal. Tjänsterna hade kunnat skraddarsys för att slippa jobba helger och storhelger och patientkontakten hade kunnat anpassas, exempelvis.

Vad kommer du att sakna mest den dagen du själv slutar?

- Kontakten med patienter och anhöriga. Kollegor också, men framförallt det kliniska arbetet. Känslan av att man gör något som är viktigt!

Tips för ett längre arbetsliv

- Utbilda dig, men dröj inte för länge med att träda in på arbetsmarknaden.
- Jobba gärna heltid, framförallt i slutet av yrkeslivet och arbeta definitivt inte svart.
- Ta hand om dig så att du orkar jobba länge



Olika faktorer styr pensionsåldern

De stora besluten i livet ska helst vara genomtänkta och planerade, beslut som fattas självständigt och utan yttre påverkan. Det kan gälla val av arbete, ett husköp eller till och med val av livspartner. Valet att gå i pension är inte alltid ett sådant väl genomtänkt beslut.

Fler än 4 av 10 pensionärer slutade jobba av skäl som att man "brukar" gå i pension vid en viss ålder eller att de helt enkelt fick inte jobba kvar. Det är också dubbelt så vanligt att dagens pensionärer anser att de gick för tidigt i pension än tvärtom, visar KPA Pensions undersökning

"Det är alltjämt en väl etablerad tradition i Sverige att gå i pension vid 65 års ålder. En stor majoritet av befolkningen tar ut ålderspension just vid den åldern" skriver pensionsåldersutredaren Ingemar Eriksson i ett av sina betänkanden. Anledningarna är flera: den tidigare pensionsåldern (från 1976) var 65 år och den så kallade garantipensionen kan tas ut först då. Både arbetsgivare och fackförbund har också på olika sätt inrättat sig efter det faktum att flesta väljer att gå vid 65 år. Ett talande exempel: Fackförbundet Kommunal sänder ut sin blankett om utträde ur förbundet en månad före medlemmen fyller 65 år. Om attityder och rutiner bygger på att en kommunanställd förväntas sluta jobba vid 65 år kan det vara svårt att stå emot. Attityder som "man ska väl inte jobba kvar och ta platsen från någon ung människa" eller "nu i sämre tider finns det de som behöver 60-plussarnas jobb bättre" är inte ovanliga. Det finns även faktorer utanför jobbet som påverkar beslutet att pensionera sig.

– Det jobbar många kvinnor inom kommunsektorn. Ofta är de gifta eller sambo med äldre män och väljer att gå i pension i anslutning till mannens pensionering, säger Tor Hatlevoll, handläggare på SKR. Det är också vanligare att gifta/sambos går tidigare i pension jämfört med ensamstående.

I KPA Pensions undersökning ställdes frågan till pensionärer vilka råd de skulle ge till sitt yngre jag. Där ansåg var tredje att det var viktigt att trappa ner arbetet de sista åren, så att omställningen till pensionärlivet inte skulle bli för stor. Ett annat råd var att i tid genomföra nödvändiga förändringar för att orka jobba längre, exempelvis se till att få nya arbetsuppgifter eller byta jobb.

Med en proaktiv arbetsgivare går det naturligtvis att anpassa både arbetad tid och arbetsuppgifter. Men diverse undersökningar visar att det ser väldigt olika ut inom kommunsektorn, och att det oftast saknas en uttalad strategi för att förlänga arbetslivet.

Det vanligaste rådet? Att spara mer och att tidigare börja lägga undan pengar till pensionen. Ett råd som dagens unga verkar ta mer på allvar än tidigare generationer, enligt Pensionsmyndigheten. Inte fel att spara, ansåg myndigheten, men viktigare är ändå att börja jobba tidigt och det för en arbetsgivare som levererar tjänstepension enligt avtal.





” Kamratskapet
får oss att jobba kvar

På Farsta brandstation jobbar Martin Hasselqvist, 42 år. Han är brandman och jobbar antingen på släckenheten eller på höjdenheten. Brandman är ett populärt jobb, konstaterar han:

- De som går i pension idag har oftast jobbat som brandmän hela livet. Idag får man en bredare utbildning och yngre är kanske lite mer rastlösa än förr, så det händer att de byter jobb.

Martin och hans kollegor har ett särskilt pensionsavtal: de kan gå i pension vid 58 år om de jobbat i minst 30 år och minst 25 år i uttrykningsstyrka.

- Vi har en bra avtalspension, men den upphör vid 65 år. Har man tagit avtalspensionen så missar man sju pensionsgrundade år, så många fortsätter jobba. Vissa ända fram till 67 år.

Tidigare var brandmän tvingade att sluta redan vid 61 års ålder. Idag är det många som vill jobba kvar länge.

- De fortsätter jobba av sociala skäl, det är inte lätt att släppa kamratskapet. Vi jobbar väldigt tätt tillsammans. Plus att frugan kanske jobbar.

De som jobbar upp mot 67 år kan få lättare tjänst och slippa rökdykandet. Då får man vara beredd på att byta station för att kunna jobba kvar.

Chefer och kollegor försöker underlätta för den som vill jobba kvar.

- Hittills har det gått att lösa arbetsuppgifterna för äldre som vill jobba kvar inom stationen. Däremot kan man få byta skiftlag.

Martin tänker sig att han går i pension när han fyller 60 år, han räknar med att även brandmännens pensionsålder kommer att justeras uppåt.

Vad kommer du att sakna mest när du slutar som brandman?

- Kollegorna framförallt... och att få hjälpa andra människor. Man mår bra av att ha en uppgift i samhället.

Ett meningsfullt jobb - ju längre, desto bättre

Debatten om pensionsåldern de senaste åren har satt fokus på något väsentligt: hur viktigt jobbet är för oss, oavsett kön, ålder och social bakgrund, enligt samstämmiga forskarrapporter.

Tur då att de allra flesta av oss trivs bra eller mycket bra med våra jobb. 3 av 4 trivs på sina jobb, och tycker att jobbet känns meningsfullt, enligt Arbetsmiljöverkets senaste undersökning. Särskilt bra trivs anställda inom kommuner och regioner, visar KPA Pensions undersökning.

Anställda inom kommunsektorn visar även upp en aktiv fritid och goda sociala relationer, vilket sammantaget ger bilden av att kommunanställda upplever en högre grad av meningsfullhet i livet än andra, visar KPA Pensions undersökning.

Med den höga uppskattningen av jobbet är det naturligt att andelen som väljer att jobba efter pensionsåldern ökar. Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar har andelen sysselsatta mellan 65 och 74 år har ökat från 9 procent 2001 till 17 procent 2018.

Ökningen gäller också för anställda inom kommuner och regioner. Inom sjukvården har andelen månads- eller timanställda 65-plussare ökat från 1 procent 2005 till 5 procent 2017. De yrkeskategorier som i störst utsträckning jobbar längre än 65 år är barnmorskor, läkare och biomedicinska analytiker.

Även bland lärare har allt fler kommit att fortsätta jobba efter pensionsåldern, eller kommit tillbaka till jobbet efter en tid som pensionär. Sedan 2010 har andelen lärare 65-plussare fördubblats i kåren, visar statistik från Lärarnas Riksförbund.

Alla grupper är dock inte lika benägna att jobba vidare. Inom sjukvården säger 27 procent av undersköterskorna att de kan jobba kvar efter 65 år, medan 57 procent av läkarna anser sig kunna det, enligt en studie i Region Skåne.


Undersköterskor på äldreboenden, hemtjänstpersonal och städare är andra exempel på grupper som inte vill eller kan jobba vidare. Arbetsbelastning, psykisk påfrestning och låga löner minskar incitamenten för att jobba vidare upp i åldrarna i dessa grupper.

Pensionärer som jobbar lyfter (förutom ekonomin) fram att fortsatt arbete får dem att må bra, att de trivs med det sociala umgänget och att man känner sig behövd. För anställda inom kommunsektorn är att få jobba på egna villkor en viktigare anledning till att jobba vidare efter pension än rent ekonomiska motiv, visar KPA Pensions undersökning.

Hela
83 %
tycker att de har
en meningsfull
sysselsättning

Drygt
76 %
känner sig viktiga
och behövda
i samhället

Knappa
70 %
uppskattar sina
sociala kontakter
från arbetet



” Dagens 70-åringar mår som 50-åringarna i början av 1970-talet

Pensionsålder och medellivslängd

År	Pensionsålder*	Män	Kvinnor
1913	67 år	55,60	58,38
1976	65 år	72,26	78,10
1994	61 år	76,08	81,38
2019	62 år	80,78	84,25

* Tidigast möjliga ålder för allmän pension.

Källa: SCB Tabell Återstående medellivslängd 1751-2018.
Räknat från födelsen angivet år.

Riktålder ska säkra systemen

Ett nytt begrepp, riktålder, införs och tillämpas från 2026. Tanken är att åldrarna inom pensions- och socialförsäkringssystemet justeras uppåt i takt med ökningen av medellivslängden, ungefär med 2/3 av medellivslängdsökningen.



6 av 10 ansåg att det var negativt att behöva jobba längre.

Höjning av pensionsåldern

Redan 2020 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension från 61 år till 62 år. Samtidigt höjs rätten att vara kvar på jobbet från 67 år till 68 år.

Född	Tidigast uttag av allmän pension
1958	61 år
1959	62 år (2020)
1960	62 år (2020)
1961	63 år (2023)
1962	63 år (2023)
1963	64 år (2026)

Källa: Tabellen är hämtad från Pensionsmyndigheten

Jobba längre med rätt förutsättningar

Mot bakgrund av den allt mer förbättrade folkhälsan är det inte överraskande att nära varannan av kommunsektorns anställda kan tänka sig att jobba fram tills de är 67 år, givet dagens förutsättningar på jobbet.

Viljan att jobba kvar längre ökar ytterligare om den anställde ges rätt individuella förutsättningar. Då kan 6 av 10 tänka sig jobba kvar fram till 67 års ålder, enligt KPA Pensions undersökning. Vilka faktorer kan få folk att stanna kvar på jobbet? Här är de fyra viktigaste, enligt samma undersökning:

1

Att kunna anpassa sin arbetstid efter vad man orkar och vill

2

Att kunna anpassa arbetsbelastningen efter förmåga och vilja

3

Att den psyko-sociala arbetsmiljön upplevs som god

4

Att chefer och kollegor vill att man jobbar kvar

Enligt KPA Pensions undersökning är kollegor och chefer en bidragande faktor till att den som är på väg att pensionera sig väljer att stanna kvar på jobbet några år till – eller ännu längre.

Däremot är det sämre ställt med arbetsgivarnas sätt att hantera arbetstider och arbetsbelastning. Och dessa faktorer är helt centrala: det är möjligheten att anpassa arbetstid och arbetsbelastning som skattas absolut högst när det gäller viljan att fortsätta jobba. Det är dubbelt så viktigt som att chefer och kollegor vill att man ska jobba kvar, visar KPA Pensions undersökning.


Dock: att vilja anpassa, eller korta ner, arbetstiden är inte alltid ett frivilligt val. Begreppet "ofrivillig deltid" beskriver den verklighet många inom kommunsektorn lever med. För att orka med ett psykiskt och/eller fysiskt krävande jobb går den anställde ner i arbetstid. Och förlorar på det viset viktig pensionsgrundande inkomst.

När det gäller viljan att jobba kvar går det knappast att överdriva arbetsplatsens, arbetsgivarens och fackets roll. I en ofta använd teoretisk modell över de faktorer som påverkar förlängningen av arbetslivet hänförs sig 6 av 9 faktorer direkt till arbetsplatsen.

Stanna kvar eller gå? Nio avgörande faktorer!

- **Den egna hälsan:** funktionsvariationer, skador och sjukdomar.
- **Fysisk arbetsmiljö:** fysisk belastning, slitage och olyckor.
- **Mental arbetsmiljö:** stress, krav och kontroll.
- **Tiden:** arbetstid, arbetstakt och återhämtning.
- **Privatekonomi:** lön, anställningsbarhet och trygghetssystem.
- **Privat social situation:** familj, vänner och fritid.
- **Arbetsocial situation:** inkludering, attityder i organisationen och ledarskap.
- **Arbetsuppgift:** arbetstillfredsställelse, självförverkligande och meningsfulla uppgifter.
- **Kompetens:** förmågor, kunskap och kompetensutveckling.

Källa: swAge-modellen utarbetad av Kerstin Nilsson, professor i Folkhälsovetenskap vid Lunds universitet



” Jobbet ger struktur och mening

På kommunala Roslagslagsskolan i Norrtälje jobbar språkläraren Natalia Stepanova, 39 år. Hon undervisar i engelska och tyska på högstadiet och har jobbat 17 år som lärare på fyra olika skolor.

- Jag har alltid älskat språk sedan jag själv gick i skolan. Så, jag får jobba med det bästa jag vet. Jag trivs jättebra, säger hon. Det är ett varierande jobb, inspirerande men också krävande. Till jobbet hör att vara mentor för 16 elever, vilket bland annat innebär att hålla utvecklingsamtal med eleverna och deras föräldrar.

- Att få jobba med ungdomar varje dag, det ger mycket tillbaka. Och att få träffa alla kollegorna!

Kommer du att fortsätta att jobba som lärare till pension?

- Jag har inga planer att byta jobb och vill gärna fortsätta. Som lärare är man med och bygger elevernas framtid, att få vara med om det vill jag fortsätta med.

Nu kommer pensionsåldern att höjas, hur ser du på det?

- Det är svårt att säga, det beror på situationen och hur man mår när det är aktuellt. I dagsläget tänker jag att det skulle vara tråkigt att sluta jobba, säger hon och fortsätter:

- Jobbet ger struktur och mening åt dagarna, bara det är viktigt. Det märkte jag häromåret när jag var föräldraledig. Då saknade jag faktiskt schemat och strukturen som jobbet ger.

Har du kollegor som jobbar kvar efter pensioneringen?

- Jo, jag har kollegor som fortsätter att jobba efter pension. Eller som kommer tillbaka och vikarierar. Då slipper de en del av de tyngre uppgifterna, mentorskapet exempelvis.

Lärarjobbet är ett engagerande jobb som inte alltid lämnar utrymme för många fritidsaktiviteter utanför jobbet. Att sluta tvärt kan skapa en tomhet, konstaterar hon:

- Den här känslan av att var behövd, den vill man nog gärna behålla. Kanske är det bra att trappa ner successivt, man kan nog behöva förbereda sig för ett annat liv efter pension.

Möt behoven i morgondagens arbetsliv

När riksdagen beslutade att höja pensionsåldern i oktober 2019 motsatte sig arbetsmarknadens parter inte höjningen av pensionsåldern i sig. SKR har sedan länge ställt sig positiv till höjd pensionsålder och LAS-ålder. Kommunsektorn behöver att fler arbetar mer, så SKR var snarare orolig för att reglerna inte skulle få tillräcklig effekt. Svenskt Näringsliv, däremot, har inte velat se en lagstadgad höjning av LAS-åldern till 69 år. Arbetsgivarna har, i samspel med facken, själva velat reglera när en anställd ska sluta jobba.

Den hårdaste kritiken kom från LO och Kommunal: regeringen höjer pensionsåldern utan att ta hänsyn till de åtgärder som fackförbunden ansett vara nödvändiga för att klara ett förlängt arbetsliv. Från Kommunals sida anser man exempelvis att det behövs:

- Mer stöd och möjlighet till omställning mitt i livet
- Åtgärder för att öka antalet fasta heltidsanställningar
- Att skyddsombud måste få bättre möjligheter att verka och utbilda sig
- Att alla anställda ska ha tillgång till kvalitetssäkrad företagshälsovård

Att det idag saknas strategier och organisation för att möta behoven från anställda som kan och vill jobba längre, visar resultaten från KPA Pensions undersökning. Om det sedan krävs nya lagar eller nya avtal för att åstadkomma nödvändiga förbättringar återstår att se.

Inom ramarna för dagens lagar och avtal går det dock att åstadkomma omfattande förändringar för att få anställda att jobba längre. SKR driver sedan några år projektet Förlängt arbetsliv som innefattar allt från att underlätta för ungdomar att börja jobba tidigare till att behålla äldre arbetskraft längre. Inte minst är attityder runt pensioneringen viktiga att påverka.

– Folk går fortfarande i pension på 65-årsdagen, trots att vi haft flytande pensionsålder i mer än 20 år. Det är en cementerad hållning från både arbetsgivare och arbetstagare, säger Tor Hatlevoll, handläggare på SKR.

Inom kommunsektorn är strategier och organisation för ett förlängt arbetsliv sporadiskt förekommande. Linköpings kommun är ett dock ett gott exempel. Där inventerades personalbehov för några år sedan och kommunledningen insåg att mycket stod vinna om 60-plussare kunde fås att jobba längre

– Generellt sett krävs en bred attitydförändring och Linköpings kommun kan inte vända skutan på egen hand. Å andra sidan finns det ingen anledning att vänta, konstaterade projektledaren Johan Nyhammar i Kommuninvests medlemstidning Dialog.



Det finns även goda exempel från enskilda kommunala förvaltningar som jobbar målmedvetet med frågan. Luleå kommun har under tre år drivit projektet ”Behåll äldre lärare i förskolan” som en del av en större satsning på skolan.

Här har varje förskola format sina egna projekt och aktiviteter då förutsättningarna skiftat från enhet till enhet. Vissa behov hos den äldre personalen har däremot varit entydiga, de har exempelvis fått extra hjälp att lära sig nya IT-verktyg och IT-pedagogik.

En annan aktivitet har varit att de äldre förskollärarna och dagbarnvårdarna har agerat mentorer för yngre kollegor.

– Det är viktigt att de äldre medarbetarnas kompetens tas till vara, säger projektledare Eva-May Hedenström och fortsätter:

– Många kommer tillbaka som vikarier efter pension för att få vara med barnen. Då slipper de dokumentation, utvecklingssamtal och annat som upplevs som tyngande och ansvarskrävande.



Så jobbar Linköping!

1

Organisatorisk arbetsmiljö

Ser till att arbetsmiljön är väl anpassad och attraktiv för äldre medarbetare.

2

Ekonomiska incitament

Erbjuder pensionsförstärkning för medarbetare som väljer att stanna kvar lite längre.

3

Rådgivning för förlängt arbetsliv

Erbjuder alla från 55 års ålder löpande rådgivning och pensionsplanering.

4

Ställningstagande, normer och kultur

Tar tydligt ställning för att äldre medarbetares kompetens värdesätts och behövs samt ger riktad information till yngre medarbetare kring pensionssystemet.

5

Strukturell översyn

Ser över styrdokument som exempelvis mallar för avgångssamtal och medarbetarsamtal samt riktlinjer för pension och kompetensförsörjningsprogram.

KPA Pension
106 85 Stockholm
Kundservice: 020-650 500
kpa.se



KPA
PENSION