



## Förlängt arbetsliv

Hur medarbetare 55-65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen

Upplysningar om innehållet:

Anna Aspeheim, [anna.aspeheim@skr.se](mailto:anna.aspeheim@skr.se)

Maria Andersson, [maria.andersson@skr.se](mailto:maria.andersson@skr.se)

Johannes Johansson, [johannes.johansson@skr.se](mailto:johannes.johansson@skr.se)

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2024

ISBN: 978-91-8047-234-0

Foto: SKR:s bildarkiv, Linda Tidekrans-Möller

Produktion: Advant

# Innehåll

- 4 Sammanfattning och slutsatser
- 9 Inledning
- 14 **Kapitel 1. Så länge planerar medarbetarna att arbeta**
- 14 De flesta trivs i både yrket och hos sin arbetsgivare
- 17 4 av 10 planerar att arbeta till 67 år eller längre
- 20 Mer tid över till annat - vanligaste skälet till att inte vilja arbeta längre än till 66 år
- 22 Ekonomi - starkaste drivkraften för att arbeta längre än till 66 år
- 25 **Kapitel 2. Drivkrafter för att förlänga arbetslivet**
- 25 Många är öppna för möjligheten att arbeta längre
- 27 Mer uppskattning och värdering av kompetens efterfrågas
- 31 Arbetsgivarna kan göra mer
- 32 Medarbetarnas svar på frågan om vad deras arbetsgivare gjort för att få fler att vilja arbeta längre
- 33 **Kapitel 3. Seniora medarbetare i kommuner och regioner**
- 33 Fler arbetar längre i kommuner och regioner
- 39 Timavlönad anställning vanligast bland 65+
- 41 **Kapitel 4. Vad kan arbetsgivarna göra?**
- 42 Medvetet ledarskap för att bryta åldersnormer
- 43 Jobba med arbetsmiljön i alla åldrar
- 45 Säkerställ att lokala lösningar leder rätt
- 45 Erbjud fortsatt tillsvidareanställning



# Sammanfattning och slutsatser

En stor del av 55–65-åringarna som arbetar inom kommuner och regioner planerar att förlänga arbetslivet. 38 procent av de tillfrågade i undersökningen uppger att de kommer att arbeta till 67 år eller längre. Många kan tänka sig att arbeta ännu längre, om arbetsgivarna ger rätt förutsättningar för detta. Hur länge man planerar att arbeta skiljer sig mellan olika yrkesgrupper, på ett sätt som till stor del också speglar hur det ser ut idag.

Att allt fler väljer att arbeta längre gäller såväl i kommuner och regioner som på arbetsmarknaden i stort. Demografiska förändringar såsom ökad medellivslängd och förbättrad hälsa, liksom samhällsreformer kopplat till pensionssystemet har bidragit till att ”65-årsnormen” på ett sätt successivt börjar suddas ut. Även om uttaget av ålderspension och den genomsnittliga avgångsåldern förändrats i långsam takt under det senaste decenniet, är det idag allt fler personer som arbetar i någon grad efter 65-årsdagen. Det har också blivit vanligare att börja ta ut pension både tidigare och senare än 65 år.

**38 %**

uppger att de kommer att arbeta till 67 år eller längre.



I kommuner och regioner syns en kraftig ökning av antalet anställda som är 65 år eller äldre sedan 2012. Vid 65 år finns dock en tydlig brytpunkt, där en stor del av medarbetarna lämnar sin månadsavlönade tillsvidareanställning för att övergå till en timavlönad anställning. Ur detta perspektiv är alltså 65 år i hög grad en ”milstolpe” som många fortfarande tycks utgå från i sitt arbetsliv.

I kommuner och regioner syns en kraftig ökning av antalet anställda som är 65 år eller äldre sedan 2012.

Att många medarbetare i kommuner och regioner är intresserade av att förlänga arbetslivet och även i praktiken väljer att arbeta längre är positivt. Demografins utveckling under kommande år innebär att välfärden står inför en betydande kompetensutmaning, där det kommer att saknas personer att rekrytera – samtidigt som behoven ökar kraftigt. Att kommuner och regioner kan ta tillvara den kompetens och erfarenhet som redan finns, kommer att vara en avgörande pusselbit för att möta utmaningen.

Svaren i enkätundersökningen visar att medarbetare i kommuner och regioner i åldersgruppen 55–65 år trivs i stor utsträckning – både i sitt yrke och hos sin arbetsgivare. De flesta skattar också sin arbetsförmåga som god. Även om personer som arbetar inom mer fysiskt tunga yrken tenderar att ranka både trivsel och arbetsförmåga något lägre än övriga yrkesgrupper, är lägsta-nivån förhållandevis hög.

Medarbetare i kommuner och regioner i åldersgruppen 55–65 år trivs i stor utsträckning – både i sitt yrke och hos sin arbetsgivare.

När det kommer till skillnader mellan kvinnor och män reflekterar svaren i hög utsträckning det mönster som känns igen från samhället i stort. Ekonomi är till exempel överlag en starkare drivkraft för kvinnor som väljer att arbeta längre, vilket sannolikt är förknippat med det faktum att kvinnor generellt sett tjänar mindre än män<sup>1</sup> och har en lägre förväntad pension<sup>2</sup>. Kvinnor svarar även i högre grad bristande hälsa och ork som skäl till att inte arbeta längre än till 66 år. Det kan sättas i samband både med kvinnors överrepresentation inom mer fysiskt och mentalt krävande yrken och att sjukfrånvaron bland kvinnor är högre<sup>3</sup>. Ytterligare en aspekt

Not. 1 SCB (2023): [Inkomster för personer i Sverige \(scb.se\)](https://www.scb.se/Inkomster-för-personer-i-Sverige).

Not. 2 Pensionsmyndigheten (2021): [Kvinnors pension lägre än männens, nu och i framtiden | Pensionsmyndigheten](https://www.pensionsmyndigheten.se/om-oss/nyheter-och-press/ny-och-i-framtiden).

Not. 3 Försäkringskassan (2023): [Hur många är sjukskrivna? – Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](https://www.forsakringskassan.se/om-oss/nyheter-och-press/hur-manga-ar-sjukskrivna).

som påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande är den ojämställda fördelningen av obetalt hemarbete och omsorg om barn – och senare i livet även omsorgen om äldre anhöriga<sup>4</sup>. Att arbetsgivarna tillämpar en jämställd arbetsgivarpolitik har därför betydelse även för medarbetarnas möjligheter till ett förlängt arbetsliv.

Undersökningen visar att få av de tillfrågade anser eller känner till att arbetsgivaren har ett aktivt arbete för att få fler att vilja arbeta längre. Detta trots att många medarbetare ställer sig positiva till möjligheten att förlänga arbetslivet. Samtidigt är det en hög andel som svarar att de skulle kunna tänka sig att arbeta vidare, om deras kompetens togs tillvara på ett bättre sätt eller om de fick mer uppskattning från sin arbetsgivare. Det tyder på att det finns utrymme för arbetsgivarna att på ett tydligare sätt arbeta med att använda kompetensen och erfarenheten hos äldre medarbetare och visa att man vill att de stannar kvar på arbetsplatsen.

## Senior arbetskraft – en underutnyttjad tillgång

Behovet av att synliggöra äldre medarbetare på ett bättre sätt är ett fenomen som existerar på hela arbetsmarknaden. I en rapport från Delegationen för senior arbetskraft om chefers attityder till äldre medarbetare, framgår att många chefer instämmer med behovet av åtgärder för att få fler att vilja förlänga arbetslivet i samhället i stort. Samtidigt konstaterar rapporten att det trots detta är förhållandevis få arbetsgivare som vidtagit konkreta åtgärder för att möjliggöra detta. Tvärtom är det vanligt att äldre medarbetare åsidosätts på olika sätt, genom exempelvis sämre tillgång till kompetensutveckling eller begränsade möjligheter att få delta i olika projekt. Något som i sin tur kan bidra till att medarbetaren lämnar arbetslivet i förtid<sup>5</sup>.

Not. 4 SCB (2022): [Kvinnor lägger mer tid på hushållsarbete – män på fordon och reparationer \(scb.se\)](https://www.scb.se/pressmeddelanden/20220427/kvinnor-lagger-mer-tid-pa-hushallsarbete-man-pa-fordon-och-reparationer).

Not. 5 Nilsson K. Delegationen för senior arbetskraft (2018): *Chefers attityder tillsina äldre anställda*.

Forskning visar att äldre personer idag generellt sett är betydligt friskare och har större intellektuell kapacitet jämfört med för ett antal decennier sedan<sup>6</sup>. Men till viss del går det att säga att synen på den äldre delen av arbetskraften inte gått i takt med den utvecklingen. Det finns flera studier som pekar på att det existerar föreställningar i arbetslivet om äldre medarbetare som inte stämmer – till exempel bilden av att man har svårare att lära med åldern<sup>7</sup>. Det bekräftas också av undersökningar som visar att sannolikheten att bli kontaktad i samband med en rekrytering faller i takt med stigande ålder – en tendens som börjar så tidigt som i 40-årsåldern<sup>8</sup>.

Här finns alltså en paradox: dagens äldre är både friskare och skarpare, och har således en högre kapacitet och förmåga att arbeta längre. Samtidigt bidrar stereotypa uppfattningar till att arbetsför och erfaren arbetskraft inte används fullt ut – eller till och med väljs bort. Med den tilltagande bristen på arbetskraft som samhället står inför har inte arbetsgivare råd att gå miste om värdefull kompetens. Det gäller inte minst för välfärdens verksamheter, där behovet av utbildad personal redan idag är omfattande.

Dagens äldre är både friskare och skarpare och har en högre förmåga att arbeta längre.

Trots att det finns strukturella hinder kopplat till äldre på arbetsmarknaden, visar denna studie både att kommuner och regioner i allt större utsträckning rekryterar personer över 55 år och att fler medarbetare väljer att arbeta vidare efter 65 år. 2023 infördes nya regler för tjänstepension som betyder att merparten av de anställda i kommuner och regioner omfattas av avtalet AKAP-KR. AKAP-KR gör det mer fördelaktigt att arbeta längre i jämförelse med det tidigare förmånsbestämda avtalet och på så sätt finns goda ekonomiska incitament för att medarbetare ska välja att arbeta längre. Anställda i kommuner och regioner upplever också i högre grad att de har meningsfulla och intressanta yrken jämfört med övriga arbetsmarknaden<sup>9</sup>. Även detta kan utgöra en positiv drivkraft för att få fler att förlänga arbetslivet.

Not. 6 Skog I. Delegationen för Senior Arbetskraft (2019): *70 är det nya 50*.

Not. 7 Nilsson K. Delegationen för Senior Arbetskraft (2019): *Stanna eller gå?*

Not. 8 Carlsson, M. Eriksson S. Delegationen för Senior Arbetskraft (2019): *Bortvald på grund av ålder*.

Not. 9 SKR (2023): *Arbetsmiljön i kommuner och regioner*.



Beslutet om hur länge en person väljer att arbeta är komplext och styrs av en rad olika faktorer, där många finns på det privata planet. Det vittnar också svaren i enkätstudien om. Dock finns det många aspekter som arbetsgivaren faktiskt förfogar över. Mycket talar för att det som arbetsgivare kan göra för att få fler att vilja och kunna arbeta längre huvudsakligen hänger samman med attityder och att bryta normer kopplat till äldre i arbetslivet. I slutet av den här rapporten lyfts ett antal konkreta förslag kring hur man kan arbeta med att ta tillvara kompetensen hos äldre medarbetare – exempelvis genom ett mer åldersmedvetet ledarskap och att erbjuda fler möjligheter till seniora roller.

#### **Pensionsavtalet AKAP-KR**

AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) innebär bland annat att den totala pensionsavsättningen höjts från 4,5 procent till 6 procent. Arbetsgivaren betalar därtill in motsvarande 31,5 procent på den del av inkomsten som överstiger 46 438 kronor per månad. För personer som väljer att arbeta längre än den så kallade LAS-åldern sätter arbetsgivaren in 6 procent till tjänstepensionen.

# Inledning

I likhet med hela den industrialiserade världen befinner sig Sverige i en tid som präglas av omfattande demografiska förändringar. Tack vare bland annat den medicinsk-tekniska utvecklingen och en förbättrad levnadsstandard har medellivslängden ökat stadigt under de senaste decennierna. Samtidigt föds allt färre barn, vilket påtagligt förändrat befolkningsstrukturen. Enligt SCB kommer de personer som är över 80 år i Sveriges befolkning att öka med 43 procent under en tioårsperiod. Detta samtidigt som andelen personer i arbetsför ålder endast ökar med fyra procent. Dessutom består ökningen till två tredjedelar av unga eller personer över 60 år, som inte arbetar i lika stor utsträckning som övriga<sup>10</sup>.

Redan idag finns betydande svårigheter att rekrytera till flera välfärdsyrken. Den arbetskraftsbrist som uppstår till följd av den demografiska utvecklingen sker samtidigt som behovet av äldreomsorg och hälso- och sjukvård ökar kraftigt. För kommuner och regioner (inklusive privata utförare) innebär det att man kommer att behöva anställa ytterligare 410 000 personer<sup>11</sup> fram till 2031 – allt annat lika idag<sup>12</sup>.

Not. 10 SCB (2023): *Befolkning per 31 december*.

Not. 11 Utöver ersättningsrekryteringar för ordinarie avgångar.

Not. 12 SKR (2022): *Välfärdens kompetensförsörjning*.

# 43 %

så mycket ökar gruppen personer som är över 80 år under kommande tioårsperiod.

Samtidigt som medellivslängden i befolkningen ökat, har medelåldern för uttag av ålderspension legat förhållandevis stabilt strax under 65 år sedan 1990-talet. Mönstret för hur pensionen tas ut har dock förändrats över tid. Det har både blivit vanligare att börja ta ut pension sent och vanligare att börja ta ut pension tidigt. Till exempel gick 77 procent av årskullen född 1938 i pension vid 65 år, jämfört med 37 procent av årskullen född 1956<sup>13</sup>. Även om medelåldern för uttaget av ålderspension inte förändrats i nämnvärd utsträckning ökar sysselsättningen bland äldre. Allt fler fortsätter att arbeta i någon grad efter 65 år<sup>14</sup>.

### Förändringar av pensionssystemet

Under senare år har det skett en rad förändringar inom pensionssystemet. 2020 höjdes den lägsta åldern för uttag av allmän inkomstgrundad pension från 61 till 62 år för att sedan höjas till 63 år 2023. 2020 höjdes även den så kallade LAS-åldern – det vill säga den ålder då en anställd inte längre har rätt att arbeta kvar – från 67 till 68 år för de flesta. I syfte att ta hänsyn till den ökande medellivslängden finns en så kallad riktålder, som styr vid vilken ålder det är möjligt att ta ut de olika delarna inom den allmänna pensionen. Riktåldern beslutas av riksdagen årligen, men börjar tillämpas sex år senare. För åren 2020–2023 är riktåldern 67 år, men gäller under åren 2026–2029.

Källa: Pensionsmyndigheten.

Not. 13 Pensionsmyndigheten (2023): *Pensionsåldrar och arbetslivets längd – Svar på regleringsbrevsuppdrag 2022*.

Not. 14 SCB (2023): *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*.



Att vi lever längre innebär också att vi kommer att behöva arbeta längre för att ekvationen ska gå ihop – såväl av privatekonomiska och samhällsekonomiska skäl, som ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Givet det faktum att det inte kommer att finnas tillräckligt många nya medarbetare att rekrytera till välfärdsyrkena, kommer en viktig del i att klara kompetensförsörjningen vara hur arbetsgivarna på ett bättre sätt kan ta tillvara den kompetens som redan finns.

Eftersom det inte kommer att finnas tillräckligt många nya medarbetare att rekrytera, behöver arbetsgivarna ta tillvara på den kompetens som redan finns.

Ett förlängt arbetsliv bland anställda i kommuner och regioner kan bidra till ett minskat personalbehov. Om den genomsnittliga pensionsåldern stiger till 66 år från dagens 64,2 år i kommuner och 64,5 år i regioner<sup>15</sup> under en tioårsperiod, skulle behovet av rekryteringar till följd av pensioneringar under perioden att minska från 319 000 till 245 000. Det motsvarar en minskning med drygt 23 procent<sup>16</sup>. Att medarbetare i kommuner och regioner har bra förutsättningar att arbeta kvar längre upp i åren är därför en viktig pusselbit för att klara kompetensutmaningen.

Den här rapporten riktar sig till dig som arbetar med kompetensförsörjning i kommun eller region, med syfte att ge kunskap och inspiration i arbetet med att ta tillvara senior kompetens. Hur ser medarbetare i åldersgruppen 55–65 år på sitt fortsatta arbetsliv? När planerar de att gå i pension och finns det något som kan få dem att vilja arbeta längre? Vad tycker medarbetarna att arbetsgivarna kan göra för att få fler att välja att förlänga arbetslivet? Det är första gången som SKR publicerar en studie om förlängt arbetsliv som utgår från medarbetare i kommuner och regioner i den aktuella åldersgruppen. I rapporten finns också ett avsnitt om äldre medarbetare i kommuner och regioner, som utgår från SKR:s personalstatistik.

Not. 15 Avser pensionsåldern enligt SKR:s personalbehovsmodell.

Not. 16 SKR (2022): *Välfärdens kompetensförsörjning*.

## Vilka ingår i studien?

# 1 048

respondenter i åldrarna  
55-65 år.



# 60%

Kvinnor

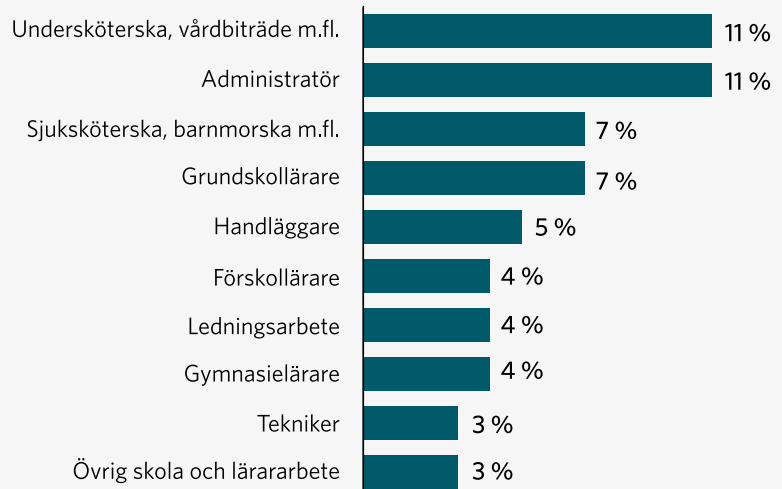
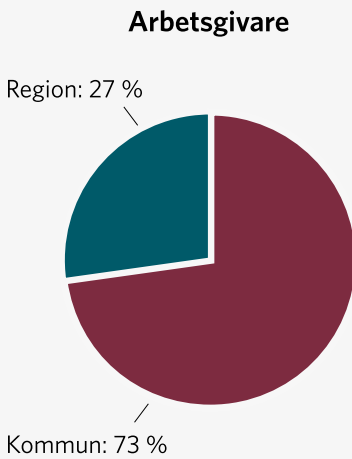


# 40%

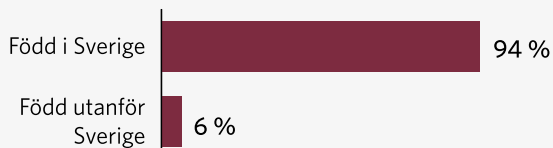
Män

### Yrke

(De 10 största yrkesgrupperna presenteras nedan)



### Födelseland



### Högsta avslutade utbildning



Urvalet är inte helt representativt. Exempelvis grupperna utrikes födda samt kvinnor är i denna studie något mindre jämfört med populationen som helhet. I rapporten presenteras de 10 största yrkesgrupperna bland respondenterna i undersökningen. Grupper som utgör en mindre andel än 3 procent av respondenterna presenteras inte här.

## Om studien

Studien bygger på resultat från en webbenkät som genomförts av Ungdomsbarometern på uppdrag av SKR.

- Antal respondenter: 1 048
- Målgrupp: medarbetare i kommuner och regioner, 55–65 år
- Tidsperiod: juni 2023
- Intervjumetod: En slumpmässigt telefonrekryterad webbpanel har svarat på enkäten

Löpande i rapporten finns citat från respondenterna som svar på frågan "Vad mer skulle din arbetsgivare kunna göra för att fler ska kunna eller vilja arbeta längre?"



## Så länge planerar medarbetarna att arbeta

I det här avsnittet redovisar vi hur de tillfrågade i studien ställer sig till sitt fortsatta arbetsliv och när de tror att de kommer att gå i pension. Respondenterna har också fått svara på frågor om hur de trivs i sitt yrke respektive hos sin arbetsgivare, samt om sin arbetsförmåga. På de uppföljande frågorna om valet att gå i pension vid en viss ålder har respondenterna delats upp i två grupper. De som angett att de kommer att gå i pension vid 66 års ålder eller tidigare har fått en typ av frågor, medan de som tror att de kommer att arbeta längre än till 66 års ålder fått besvara andra frågor.

### De flesta trivs i både yrket och hos sin arbetsgivare

En hög andel av de tillfrågade i studien svarar att de trivs såväl i sitt yrke som hos sin arbetsgivare. 85 procent svarar att de trivs bra eller mycket bra med sitt yrke och nästan 80 procent anger motsvarande vad gäller trivsel hos den nuvarande arbetsgivaren. Nästan 90 procent av de tillfrågade bedömer sin arbetsförmåga som bra eller mycket bra.<sup>17</sup> Män skattar sin arbetsförmåga högre

# 85 %

trivs bra eller mycket bra  
med sitt yrke.

# 80 %

trivs bra eller mycket bra hos  
den nuvarande arbetsgivaren.

Not. 17 Svartalternativ utifrån en femgradig skala, där 5 = mycket bra och 4 = bra. Av de respondenter som inte svarat 4 eller 5 har merparten angett 3 som svartalternativ vad gäller både trivsel och arbetsförmåga.

jämfört med kvinnor. Detsamma gäller för personer med eftergymnasial utbildning, som bedömer sin arbetsförmåga som högre än personer utan eftergymnasial utbildning. Vad gäller trivsel i yrke och hos arbetsgivaren syns dock inga skillnader – varken mellan könen eller kopplat till utbildningsnivå.

Bland yrkesgrupperna ligger gymnasielärare i topp vad gäller självskattad arbetsförmåga, med 98 procent som svarat antingen 4 eller 5 på en femgradig skala. Det kan jämföras med undersköterskor och vårdbiträden där motsvarande andel är 82 procent. Samma yrkesgrupper ligger högst respektive lägst även när det kommer till trivsel i yrket – där 95 procent av gymnasielärarna svarat 4 eller 5, medan motsvarande andel bland undersköterskorna och vårdbiträdena är 76 procent. Gällande trivsel hos arbetsgivaren ligger tekniker högst, med 86 procent som svarat 4 eller 5 jämfört med 65 procent av undersköterskorna och vårdbiträdena.



**Tabell 1:** Självskattad arbetsförmåga, andel som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala

Yrke	Procent
Gymnasielärare	98 %
Tekniker	97 %
Handläggare	96 %
Ledningsarbete	96 %
Övrig skola och lärararbete	94 %
Administratör	93 %
Grundskollärare	90 %
Sjuksköterska, barnmorska m.fl.	87 %
Förskollärare	85 %
Undersköterska, vårdbiträde m.fl.	82 %

Fråga: Hur bedömer du din generella arbetsförmåga? Andel som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala från 1 = mycket dålig, är inte arbetsför till 5 = mycket bra, är fullt arbetsför.

**Tabell 2:** Trivsel hos nuvarande arbetsgivare

Yrke	Procent
Tekniker	86 %
Handläggare	85 %
Gymnasielärare	84 %
Förskollärare	83 %
Administratör	82 %
Ledningsarbete	80 %
Övrig skola och lärarbete	78 %
Grundskollärare	73 %
Sjuksköterska, barnmorska m.fl.	71 %
Undersköterska, vårdbiträde m.fl.	65 %

Fråga: Hur trivs du hos din nuvarande arbetsgivare? Andel som svarat 4 eller 5 på en 5-gradig skala från 1 = mycket dåligt till 5 = mycket bra.

**Tabell 3:** Trivsel i nuvarande yrke

Yrke	Procent
Gymnasielärare	95 %
Tekniker	94 %
Ledningsarbete	91 %
Handläggare	91 %
Övrig skola och lärarbete	86 %
Administratör	84 %
Grundskollärare	83 %
Sjuksköterska, barnmorska m.fl.	83 %
Förskollärare	81 %
Undersköterska, vårdbiträde m.fl.	76 %

Fråga: Hur trivs du i ditt nuvarande yrke? Andel som svarat 4 eller 5 på en 5-gradig skala från 1 = mycket dåligt till 5 = mycket bra.

## 4 av 10 planerar att arbeta till 67 år eller längre

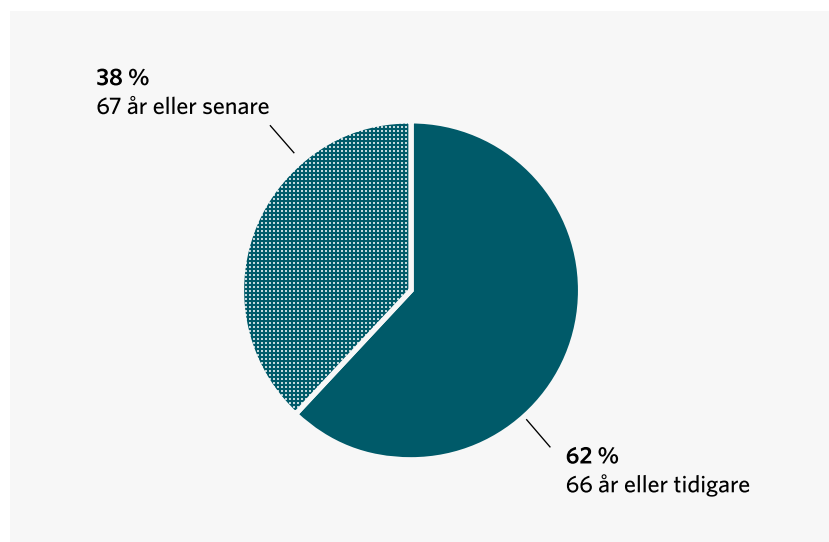
62 procent av respondenterna svarar att de planerar att gå i pension vid 66 år eller tidigare, medan 38 procent svarar att de tror att de kommer att gå i pension vid 67 år eller senare. Det finns inga skillnader mellan anställda i kommuner respektive regioner. Medelåldern för den uppskattade pensionsåldern i enkäten (65,8 år) avviker dock ganska kraftigt från den faktiska genomsnittliga avgångsåldern i kommuner och regioner – 63,9 år i kommuner och 64,2 i regioner<sup>18</sup>.

Den självskattade planerade pensionsåldern i denna studie är ungefär i nivå med hur det ser ut på arbetsmarknaden som helhet. Bland 55–65-åringar på hela arbetsmarknaden svarar 60 procent att de planerar att gå i pension vid 66 år eller tidigare, medan 40 procent svarar vid 67 år eller senare<sup>19</sup>.

Not. 18 Den genomsnittliga åldern på dem som lämnar sin månadsavlönade anställning och är 60 år eller äldre. Detta inkluderar månadsavlönade som övergår till en timanställning.

Not. 19 Uppgifterna kommer från en enkätundersökning från SKR om yrkesväxling och omställning. För beskrivning av enkäten, se SKR (2023): *Mitt i arbetslivet*.

**Diagram 1:** Uppskattad trolig pensionsålder

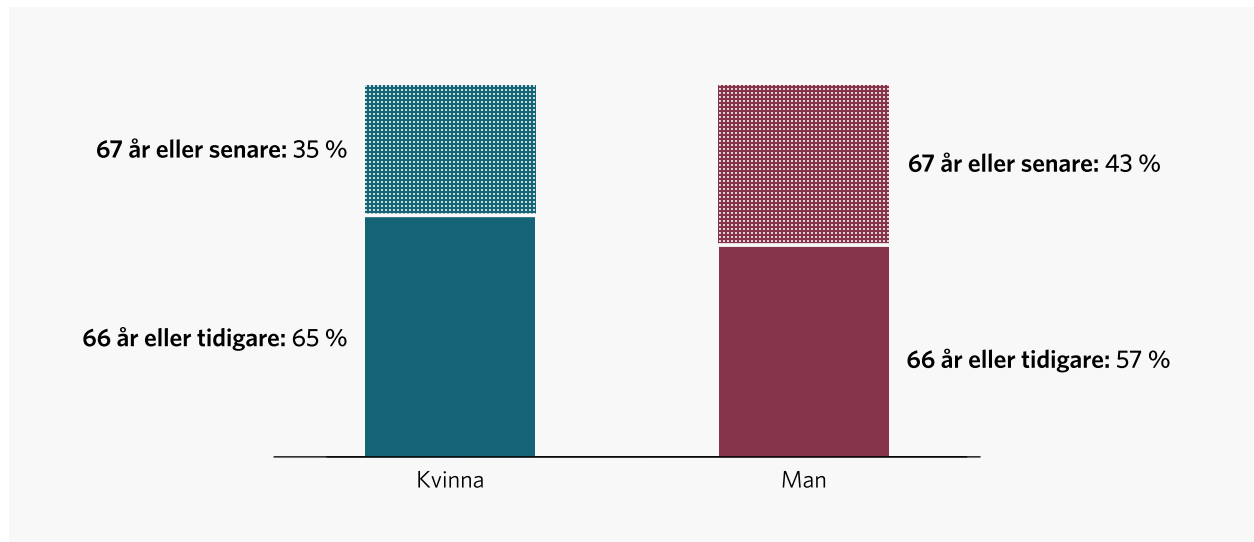


Fråga: Ungefär vid vilken ålder tror du att du kommer gå i pension?

De personer som svarat att de trivs bra eller mycket bra hos sin arbetsgivare och i sitt yrke är mer benägna att vilja gå i pension senare. Detsamma gäller för dem som bedömer sin arbetsförmåga som bra eller mycket bra. Dessa samband är kanske inte så förvånande. Det finns också en tydlig koppling mellan sysselsättningsgrad och benägenheten att vilja arbeta längre upp i åren. 42 procent av dem som arbetar heltid planerar att arbeta längre än 66 år, medan motsvarande siffra bland dem som arbetar deltid endast är 28 procent.

43 procent av männen svarar att de tror att de kommer att arbeta till 67 år eller senare – bland kvinnor är motsvarande siffra 35 procent. Denna skillnad mellan könen speglar också hur det förhåller sig idag, då män generellt sett går i pension något senare än kvinnor.

**Diagram 2:** Uppskattad trolig pensionsålder, per kön



Fråga: Ungefär vid vilken ålder tror du att du kommer gå i pension?

Det finns också skillnader kopplat till utbildningsbakgrund, där 41 procent av dem med eftergymnasial utbildning planerar att arbeta till 67 år eller längre jämfört med 33 procent i gruppen utan eftergymnasial utbildning.

Svaren skiljer sig något mellan de olika yrkesgrupperna. Anställda inom vård och omsorg planerar att gå i pension tidigare än anställda inom skola. Lärare – såväl inom grundskola som gymnasium – utmärker sig i denna studie genom en förhållandevis hög andel som svarar att de planerar att arbeta längre. Ungefär hälften av lärarna tror att de kommer att gå i pension vid 67 års ålder eller senare. Det kan jämföras med exempelvis förskollärare, där motsvarande siffra är 28 procent.

**Tabell 4:** Uppskattad trolig pensionsålder, per yrkesgrupp

Yrke	Andel 67 år eller senare
Gymnasielärare	52 %
Grundskollärare	49 %
Ledningsarbete	41 %
Tekniker	39 %
Övrig skola och lärararbete	39 %
Administratör	36 %
Handläggare	32 %
Sjuksköterska, barnmorska m.fl.	32 %
Undersköterska, vårdbiträde m.fl.	31 %
Förskollärare	28 %

Fråga: Ungefär vid vilken ålder tror du att du kommer gå i pension?

### **Mer tid över till annat - vanligaste skälet till att inte vilja arbeta längre än till 66 år**

På frågan om varför man tror att man kommer gå i pension vid 66 år eller tidigare, svarar en majoritet att de vill ha tid över till annat. Nästan 70 procent har angett det svarsalternativet. På andra plats kommer alternativet ”det är så länge jag tror att jag har hälsan/ork att jobba” (41 procent), följt av ”jag har de ekonomiska förutsättningarna att gå i pension då” (38 procent).



**Diagram 3:** Skäl att gå i pension vid 66 år eller tidigare



Fråga: Varför tror du att du kommer gå i pension vid 66 år eller tidigare? Flera svarsalternativ möjliga.

Det finns skillnader mellan hur män och kvinnor svarar på de olika alternativen. Kvinnor anger hälsa eller ork som skäl till att sluta arbeta vid 66 år eller tidigare i större utsträckning än män. Män svarar samtidigt i högre grad att de vill ha tid över till annat jämfört med kvinnor och att de har de ekonomiska förutsättningarna att gå i pension vid den ålder de angivit. Män är därtill mer benägna att svara att deras kompetens inte tas tillvara.

**Tabell 5:** Skäl att gå i pension vid 66 år eller tidigare

Alternativ	Kvinna
Jag vill ha mer tid över till annat	66 %
Det är så länge jag tror att jag har hälsan/ork att jobba	45 %
Jag har de ekonomiska förutsättningarna att gå i pension då	35 %
Det är den avtalsenliga pensioneringsperioden i mitt yrke	9 %
Annat	7 %
Min kompetens/erfarenhet tas inte tillvara	6 %
Det finns förväntningar på min arbetsplats att gå i pension vid den åldern	2 %

Fråga: Varför tror du att du kommer gå i pension vid 66 år eller tidigare? Flera svarsalternativ möjliga.

**Tabell 6:** Skäl att gå i pension vid 66 år eller tidigare

Alternativ	Man
Jag vill ha mer tid över till annat	75 %
Jag har de ekonomiska förutsättningarna att gå i pension då	43 %
Det är så länge jag tror att jag har hälsan/ork att jobba	35 %
Min kompetens/erfarenhet tas inte tillvara	10 %
Det är den avtalsenliga pensioneringsperioden i mitt yrke	10 %
Annat	5 %
Det finns förväntningar på min arbetsplats att gå i pension vid den åldern	2 %

Fråga: Varför tror du att du kommer gå i pension vid 66 år eller tidigare? Flera svarsalternativ möjliga.

Fler personer som har en eftergymnasial utbildning anger att de har de ekonomiska förutsättningarna att gå tidigt, jämfört med personer som saknar eftergymnasial utbildning.



Större flexibilitet med arbetstid och arbetsuppgifter. Dessutom värdera erfarenhet i större utsträckning.

- Man, 62 år  
(förskola, skola)

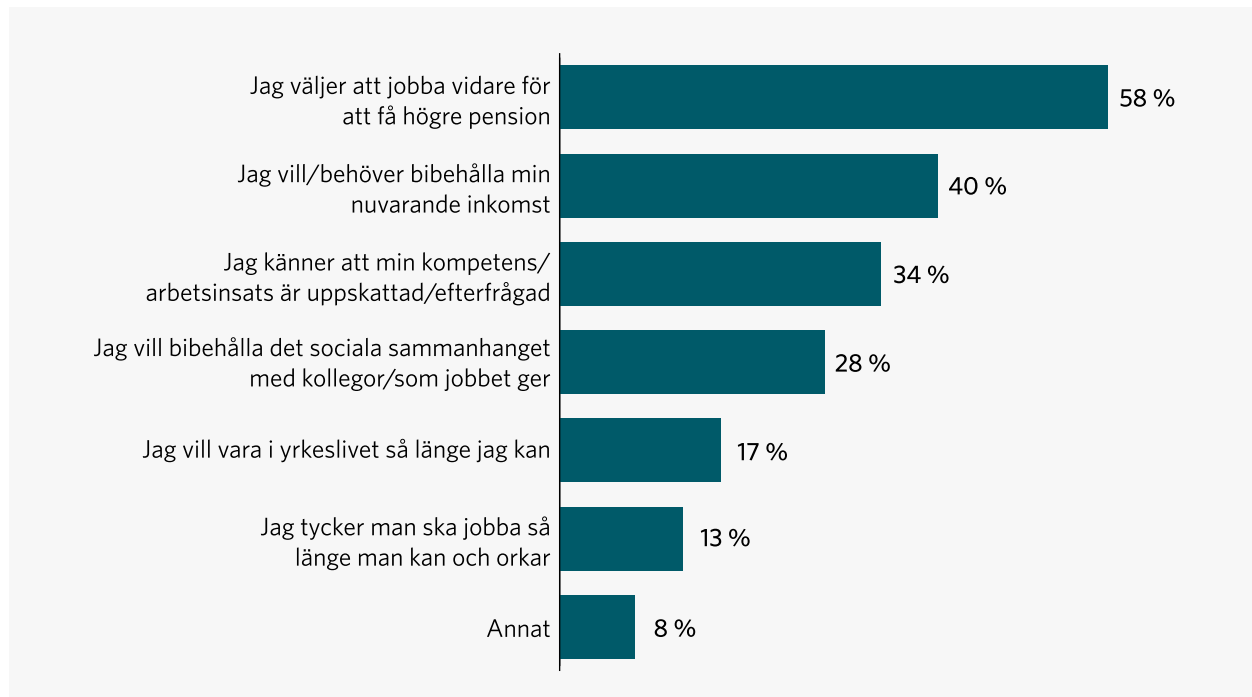
## Ekonomi - starkaste drivkraften för att arbeta längre än till 66 år

Ekonomi är en stark bakomliggande drivkraft till att vilja arbeta längre än till 66 år. 58 procent av dem som svarat att de planerar att arbeta längre anger högre pension och 40 procent svarar bibehållen inkomst som skäl att fortsätta arbeta. Drygt en tredjedel i denna grupp svarar att de väljer att arbeta vidare för att de känner att deras kompetens eller arbetsinsats är uppskattad. 28 procent anger det sociala sammanhanget som jobbet ger som ett skäl.

Fler kvinnor än män anger ekonomi som anledning att arbeta längre än till 66 år. Det följer mönstret som syntes i gruppen ”tidig pension”, där fler män upplever sig ha de ekonomiska förutsättningarna att gå i pension vid 66 år eller tidigare. 47 procent av kvinnorna i denna grupp svarar att de vill eller behöver bibehålla sin nuvarande inkomst jämfört med 33 procent av männen.

När det gäller utbildningsnivå är personer med eftergymnasial utbildning mer benägna att svara att de upplever att deras kompetens eller arbetsinsats är uppskattad jämfört med personer utan eftergymnasial utbildning.

**Diagram 4:** Skäl att arbeta längre än till 66 år



Fråga: Finns det några särskilda skäl till varför du tror att du kommer att arbeta längre än till 66 år?  
Flera svarsalternativ möjliga.

**Tabell 7:** Skäl att arbeta längre än till 66 år

Alternativ	Kvinna
Jag väljer att jobba vidare för att få högre pension	60 %
Jag vill/behöver bibehålla min nuvarande inkomst	47 %
Jag känner att min kompetens/arbetsinsats är uppskattad/efterfrågad	32 %
Jag vill bibehålla det sociala sammanhanget med kollegor/som jobbet ger	27 %
Jag vill vara i yrkeslivet så länge jag kan	16 %
Jag tycker man ska jobba så länge man kan och orkar	10 %
Annat	8 %

Fråga: Finns det några särskilda skäl till varför du tror att du kommer att arbeta längre än till 66 år? Flera svarsalternativ möjliga.

**Tabell 8:** Skäl att arbeta längre än till 66 år

Alternativ	Man
Jag väljer att jobba vidare för att få högre pension	55 %
Jag känner att min kompetens/arbetsinsats är uppskattad/efterfrågad	37 %
Jag vill/behöver bibehålla min nuvarande inkomst	33 %
Jag vill bibehålla det sociala sammanhanget med kollegor/som jobbet ger	29 %
Jag vill vara i yrkeslivet så länge jag kan	17 %
Jag tycker man ska jobba så länge man kan och orkar	15 %
Annat	7 %

Fråga: Finns det några särskilda skäl till varför du tror att du kommer att arbeta längre än till 66 år? Flera svarsalternativ möjliga.

## Drivkrafter för att förlänga arbetslivet

I det här avsnittet beskriver vi vad respondenterna har för inställning till möjligheten att arbeta längre än vad de angivit i svaren som beskrevs i föregående kapitel. Vi redovisar också vad de tillfrågade i enkäten anser att deras arbetsgivare gör och kan göra för att få fler att vilja arbeta längre.

### Många är öppna för möjligheten att arbeta längre

På frågan om det finns något som skulle kunna få dem att välja att arbeta längre svarar en tredjedel ”ja” och lika många svarar att de är osäkra. Det är alltså enbart en tredjedel av de tillfrågade som helt utesluter möjligheten att arbeta längre än vad de angivit.

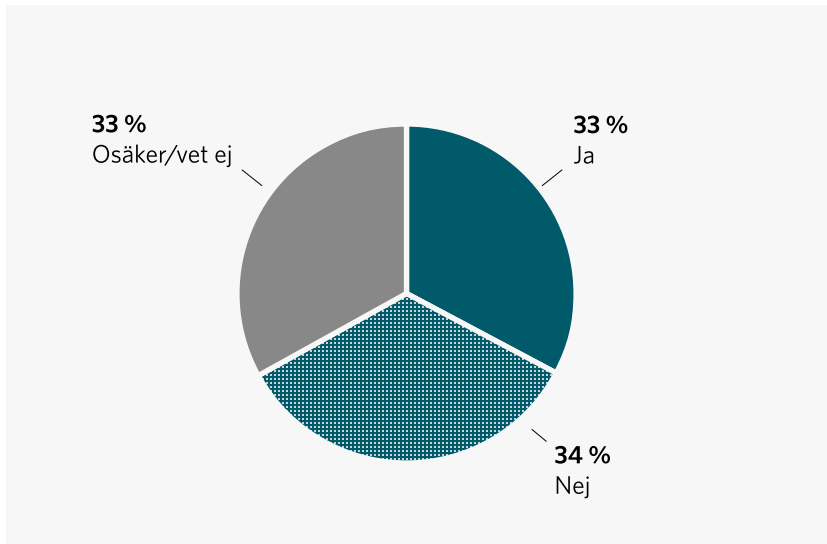
Personer som angett att de kommer att arbeta till 67 år eller senare är också mer positivt inställda till att någonting ska kunna göra dem intresserade av att arbeta ännu längre. I den gruppen svarar bara 28 procent nej på frågan, jämfört med 38 procent i gruppen som angett att de planerar att gå i pension vid 66 år eller tidigare.



Bättre chefer som har inblick i hur det fungerar på arbetsplatsen.

- Kvinna, 65 år  
(vård och omsorg)

**Diagram 5:** Finns det någonting som skulle göra dig intresserad av att arbeta längre än du nu angivit?

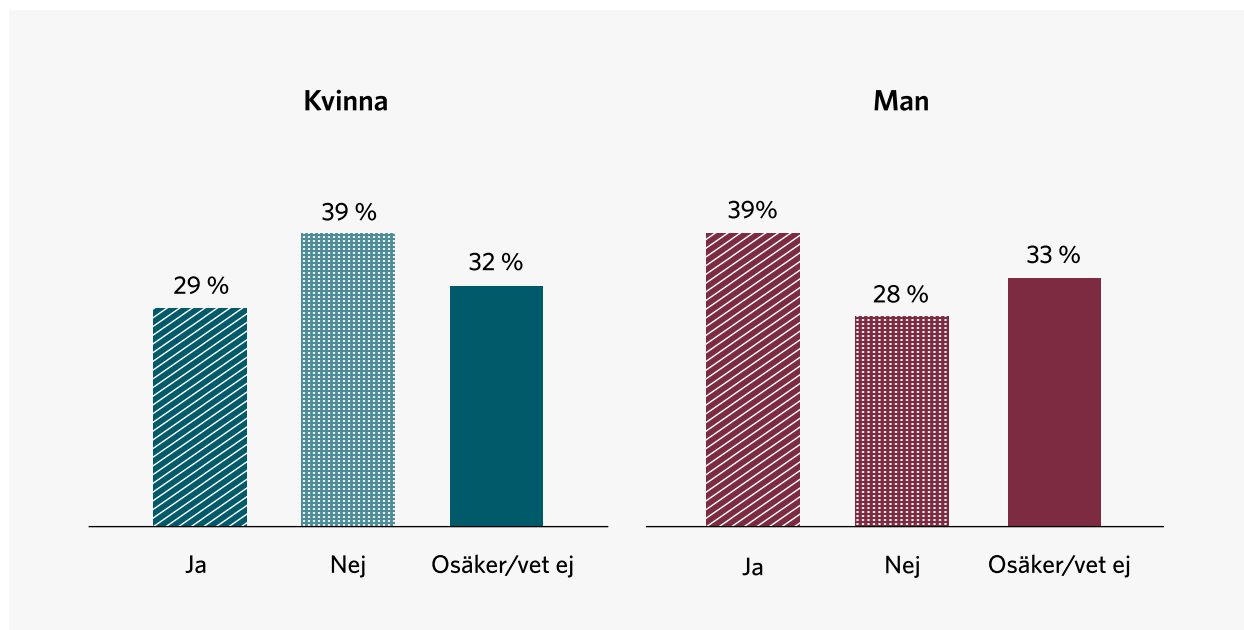


Män ställer sig överlag mer positiva än kvinnor till möjligheten att något kan få dem att arbeta längre än vad de angivit. Nästan 40 procent av männen svarar ja på frågan jämfört med omkring 30 procent bland kvinnorna.

**40%**

av männen svarar att det finns något som skulle kunna göra dem intresserade av att arbeta längre.

**Diagram 6:** Finns det någonting som skulle göra dig intresserad av att arbeta längre än du nu angivit?  
Uppdelat per kön



**53 %**

svarar "att mina kunskaper/erfarenheter tas bättre tillvara" på frågan om vad som skulle kunna få dem att arbeta längre.

//

Visa uppskattning och prata med den personal som närmar sig pension.

- Man, 55 år  
(teknik, service)

### Mer uppskattning och värdering av kompetens efterfrågas

Den grupp som svarat "ja" eller "osäker/vet ej" på frågan om något kan få dem intresserade av att arbeta längre, har fått specificera vad det skulle kunna vara. Hög lön och bättre förmåner hamnar i topp, följt av möjlighet att gå ner i tid samt mer inflytande över arbetstider. Drygt hälften har angett "att mina kunskaper/erfarenheter tas bättre tillvara" och nästan lika många har svarat "mer uppskattning från min chef/medarbetare". Det innebär att sammanlagt 60 procent av respondenterna har angett ett alternativ som på olika sätt knyter an till hur arbetsgivaren värderar och tar tillvara deras kompetens<sup>20</sup>.

Not. 20 Andel uträknat utifrån antal unika individer som angett något av svarsalternativen.



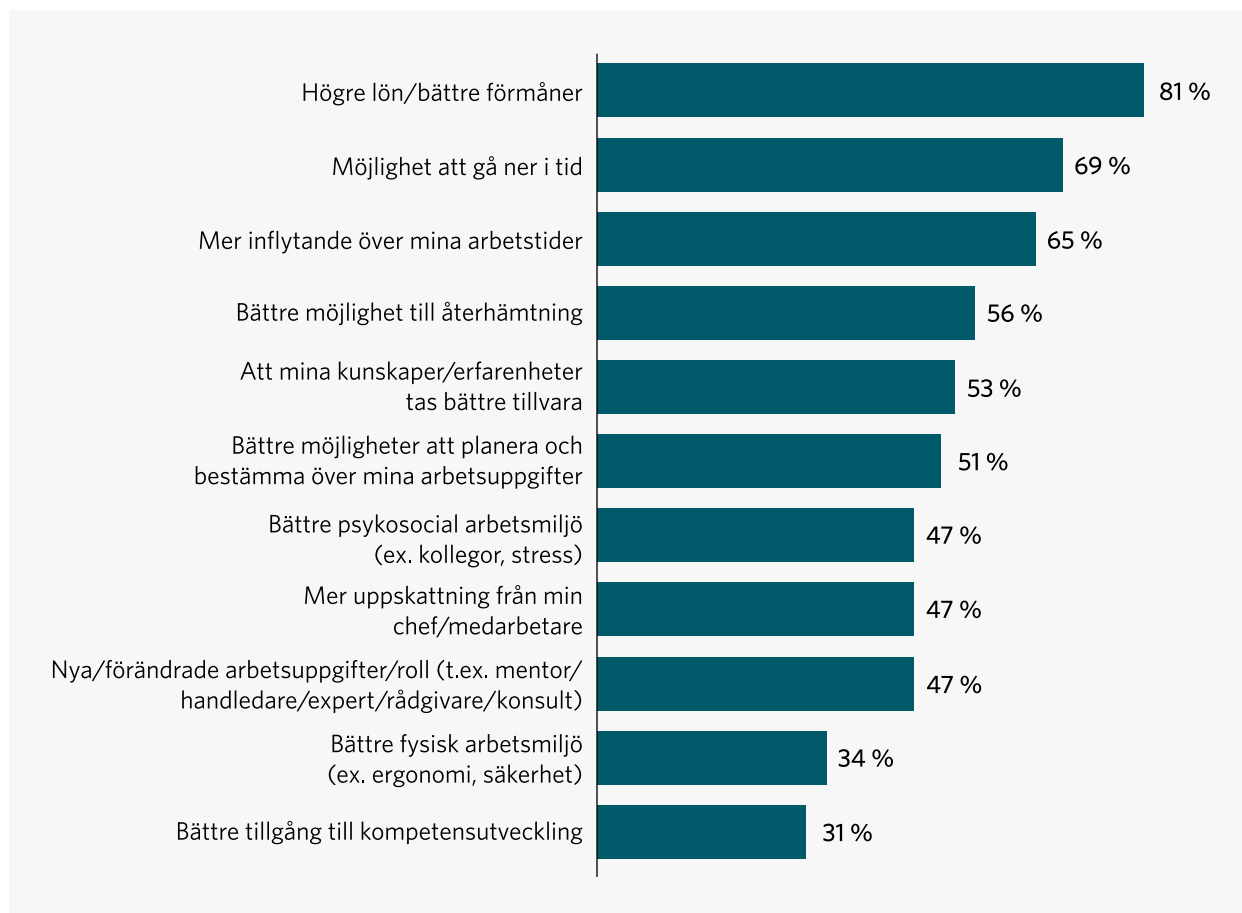
Ungefär hälften anger ”bättre möjligheter att planera och bestämma över mina arbetsuppgifter” som något som skulle kunna bidra till att få dem att vilja arbeta längre. Nästan 50 procent svarar ”nya eller förändrade arbetsuppgifter”. Sammantaget innebär det att 60 procent har angett ett svarsalternativ som hänger samman med arbetsuppgifterna eller den roll man har<sup>21</sup>.



Alternativa sysslor.  
Individuella lösningar.

- Man, 57 år  
(administration)

**Diagram 7:** Drivkrafter att arbeta längre än planerat



Fråga: Hur väl beskriver följande vad som skulle kunna få dig att vilja arbeta längre? Andel som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala från 1 = stämmer inte alls till 5 = stämmer mycket väl.

Not. 21 Andel uträknat utifrån antal unika individer som angett något av svarsalternativen.

**Tabell 9:** Drivkrafter att arbeta längre än planerat

Alternativ	Kvinna
Högre lön/bättre förmåner	83 %
Möjlighet att gå ner i tid	69 %
Mer inflytande över mina arbetstider	69 %
Bättre möjlighet till återhämtning	63 %
Att mina kunskaper/erfarenheter tas bättre tillvara	53 %
Bättre möjligheter att planera och bestämma över mina arbetsuppgifter	53 %
Bättre psykosocial arbetsmiljö (t.ex. kollegor, stress)	49 %
Mer uppskattning från min chef/medarbetare	48 %
Nya/förändrade arbetsuppgifter/roll, (t.ex. mentor/handledare/expert/rådgivare/konsult)	43 %
Bättre fysisk arbetsmiljö (t.ex. ergonomi, säkerhet)	37 %
Bättre tillgång till kompetensutveckling	34 %

Fråga: Hur väl beskriver följande vad som skulle kunna få dig att vilja arbeta längre? Andel som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala från 1 = stämmer inte alls till 5 = stämmer mycket väl.

**Tabell 10:** Drivkrafter att arbeta längre än planerat

Alternativ	Man
Högre lön/bättre förmåner	79 %
Möjlighet att gå ner i tid	68 %
Mer inflytande över mina arbetstider	61 %
Att mina kunskaper/erfarenheter tas bättre tillvara	53 %
Nya/förändrade arbetsuppgifter/roll, (t.ex. mentor/handledare/expert/rådgivare/konsult)	51 %
Bättre möjligheter att planera och bestämma över mina arbetsuppgifter	50 %
Bättre möjlighet till återhämtning	48 %
Mer uppskattning från min chef/medarbetare	45 %
Bättre psykosocial arbetsmiljö (t.ex. kollegor, stress)	44 %
Bättre fysisk arbetsmiljö (t.ex. ergonomi, säkerhet)	30 %
Bättre tillgång till kompetensutveckling	26 %

Fråga: Hur väl beskriver följande vad som skulle kunna få dig att vilja arbeta längre? Andel som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala från 1 = stämmer inte alls till 5 = stämmer mycket väl.

Kvinnor svarar i större utsträckning ”hög lön” jämfört med män – något som känns igen från tidigare frågor, där bättre ekonomiska förutsättningar tycks vara en viktigare drivkraft för kvinnor att arbeta längre. Kvinnor är också mer benägna att svara ”bättre möjlighet till återhämtning”.

Det finns skillnader mellan olika personalgrupper. Undersköterskor och vårdbiträden lyfter fram ”bättre möjligheter till återhämtning” i större utsträckning än övriga grupper. Tillsammans med förskollärarna har även undersköterskor och vårdbiträden svarat ”bättre fysisk arbetsmiljö” i högre grad jämfört med de andra yrkesgrupperna. Sjuksköterskor och barnmorskor lyfter fram ”planera och bestämma över mina arbetsuppgifter” som viktigare än de flesta andra personalgrupperna. Svartalternativen kopplat till arbetsuppgifter (planera/bestämma och nya arbetsuppgifter) respektive svartalternativen kopplat till kompetens (kunskaper/erfarenheter och uppskattning) hamnar i topp för gymnasielärare.



Skapa en vi-känsla  
– att vi alla behövs!

– Kvinna, 63 år  
(kultur, turism, friluftsliv)



En annan titel för mig,  
t.ex. senior expert, något som matchar att jag har en stor erfarenhet och gedigen kompetens, något som höjer statusen.

– Kvinna, 63 år  
(förskola, skola)

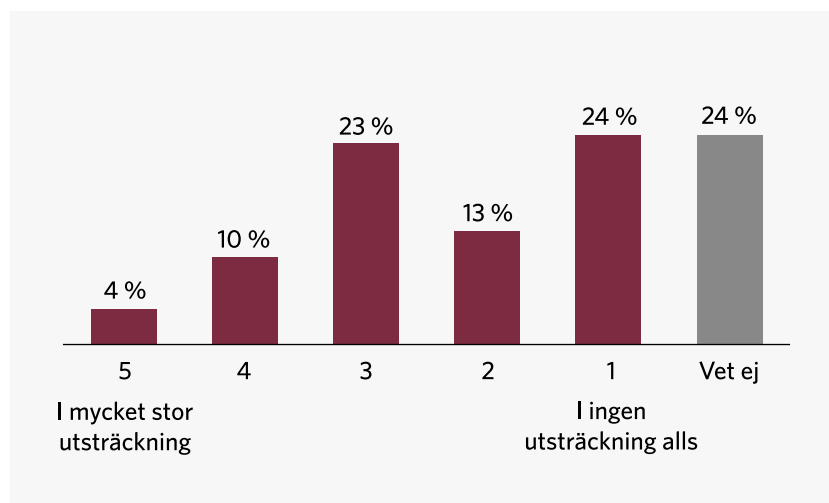
14 %

upplever att deras arbetsgivare har ett aktivt arbete för att få fler att vilja arbeta mer.

## Arbetsgivarna kan göra mer

På frågan om i vilken utsträckning de upplever att arbetsgivaren har ett aktivt arbete för att få fler att vilja arbeta längre, svarar 14 procent i stor eller mycket stor utsträckning, medan 37 procent svarar i liten eller ingen utsträckning alls. 24 procent svarar att de inte vet.

**Diagram 8:** Arbetsgivaren har ett aktivt arbete för att få fler att arbeta längre



Fråga: I vilken utsträckning upplever du att din arbetsgivare har ett aktivt arbete för att få fler att arbeta längre? Andel svar på en femgradig skala från 1 = i ingen utsträckning alls till 5 = i mycket stor utsträckning.

## Medarbetarnas svar på frågan om vad deras arbetsgivare gjort för att få fler att vilja arbeta längre

//

Har respekt för att man som äldre inte springer på alla bollar.

- Man 60 (administration)

//

Satsar på friskvård för att vi ska stärka oss fysiskt.

- Kvinna 57 (teknik, service)

//

Schemaförbättringar.  
Kompetensutveckling.

- Kvinna 56 (vård och omsorg)

//

God omsorg om personalen. Man känner sig sedd, uppskattad och betydelsefull. Läraryrket är ett jobb som ofta ger mer än det tar. Jag trivs!

- Kvinna 57 (förskola, skola)

//

De säger att jag kan få andra arbetsuppgifter om jag vill. De har också sagt att jag kan få deltid.

- Man 61 (IFO, omsorg, integration)

//

Avtal om att arbeta 80 %, få lön för 90 % samt avsättning till tjänstepension 100 %.

- Kvinna 64 (administration)

## Seniora medarbetare i kommuner och regioner

I det här avsnittet beskriver vi hur det ser ut bland medarbetare i kommuner och regioner i åldersgruppen 60 år och uppåt med utgångspunkt i SKR:s personalstatistik. Hur länge arbetar de, hur skiljer sig avgångsålder och andel äldre medarbetare mellan de olika personalgrupperna och hur ser utvecklingen ut över tid?

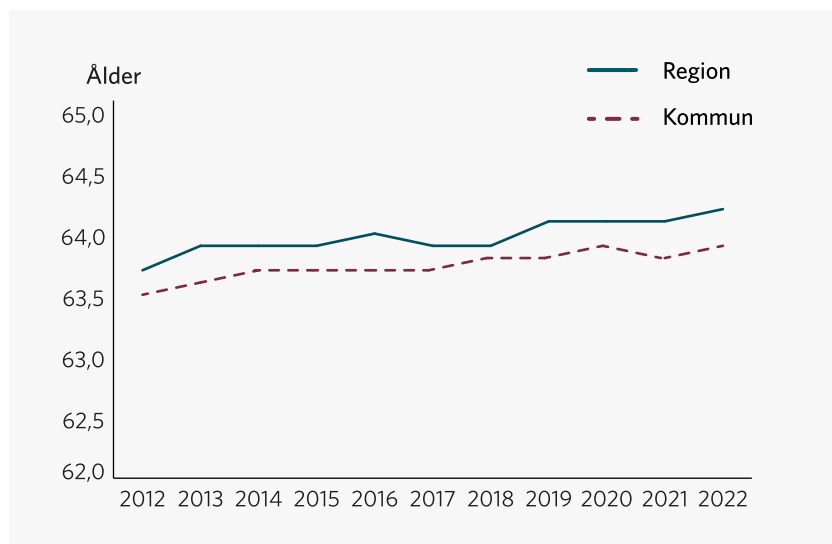
### Fler arbetar längre i kommuner och regioner

Under den senaste tioårsperioden har den genomsnittliga avgångsåldern<sup>22</sup> i kommuner och regioner ökat relativt långsamt. Samtidigt har antalet personer 65 år och äldre som arbetar kvar eller kommer tillbaka efter pensionering ökat. Det beror på att avgångsåldern utgår från när medarbetare lämnar sin månadsavlönade tillsvidareanställning – ett mönster som inte förändrats nämnvärt över tid. Däremot har det under perioden blivit vanligare att arbeta kvar som timavlönad efter 65 år. Det går därför att tala om en trend att förlänga arbetslivet bland medarbetare i kommuner och regioner.

Not. 22 Den genomsnittliga åldern på dem som lämnar sin månadsavlönade anställning och är 60 år eller äldre. Detta inkluderar månadsavlönade som övergår till en timanställning.

Avgångsåldern bland medarbetare i kommuner och regioner har ökat förhållandevis blygsamt under de senaste tio åren: från 63,5 till 63,9 i kommuner och från 63,7 till 64,2 i regioner<sup>23</sup>. Den genomsnittliga avgångsåldern i kommunerna minskade något under pandemin, medan den tvärtom ökade i regionerna.

**Diagram 9:** Genomsnittlig avgångsålder i kommuner och regioner



Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

I kommunerna är avgångsåldern högst i personalgrupperna gymnasielärare och ”övrigt lärararbete”, där exempelvis lärare i praktiska och estetiska ämnen och speciallärare ingår (64,9 år) och lägst bland anställda inom räddningstjänsten (61,3 år). I regionerna är avgångsåldern högst bland läkare (65,4 år) och lägst i personalgruppen städ, tvätt, renhållningsarbete (63,5 år).

Under perioden 2012–2022 har den genomsnittliga avgångsåldern i kommunerna ökat mest i personalgruppen ”övrigt lärararbete” (+1,3 år) samt bland grundskollärare (+1,2 år). I regionerna har motsvarande ökning varit störst bland läkare (+1,2 år).

Not. 23 SKR (2023): *Personalen i välfärden 2022*.

# 63,9 år

Genomsnittliga avgångsåldern bland medarbetare i kommuner.

# 64,2 år

Genomsnittliga avgångsåldern bland medarbetare i regioner.



# 29 000

heltidsarbetande motsvarar antalet anställda som är 65 år och äldre i kommun och region.

Generellt sett har män en något högre genomsnittlig avgångsålder än kvinnor i kommuner och regioner, vilket stämmer överens med hur det ser ut överlag på arbetsmarknaden<sup>24</sup>. I kommunerna är avgångsåldern för kvinnor 63,8 och 64,3 för män. I regionerna är avgångsåldern 64,1 för kvinnor och 64,8 för män. Sett till utvecklingen i kommuner och regioner under den senaste tioårsperioden består skillnaderna i avgångsålder mellan könen, med en svag tendens till att öka något.

Sedan 2012 har antalet anställda 65 år och äldre i kommunerna ökat med nästan 75 procent. I regionerna har antalet 65 år och äldre mer än fördubblats under samma period. Det är en kraftig ökning, men gruppen utgör fortfarande en förhållandevis liten andel av antalet anställda totalt. I kommunerna har andelen anställda 65 år och äldre ökat från 2,5 procent 2012 till 3,9 procent år 2022. I regionerna skedde en ökning från 3,4 procent till 6,3 procent under samma period.

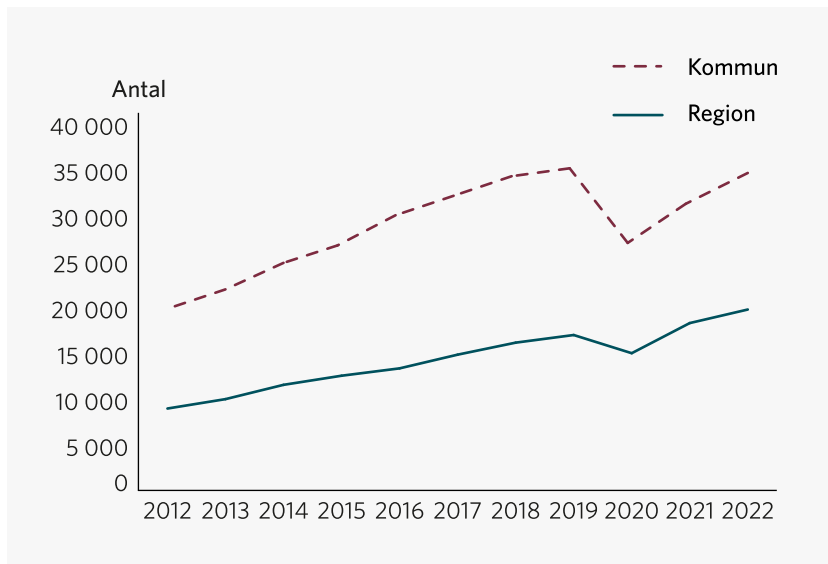
### Pandemin påverkade antalet anställda över 65 år

Under 2020 minskade antalet anställda över 65 år – särskilt timavlönade anställda i kommunernas verksamhet förskola, skola och äldreomsorg. Den bakomliggande orsaken till minskningen var sannolikt pandemin. Sedan 2021 har antalet timavlönade 65 år och äldre återigen ökat.

Källa: SKR (2022): Personalen i välfärden.

Not. 24 Pensionsmyndigheten (2023): *Pensionsåldrar och arbetslivets längd – Svar på regleringsbrevsuppdrag 2022.*

**Diagram 10:** Antal anställda som är 65 år och äldre

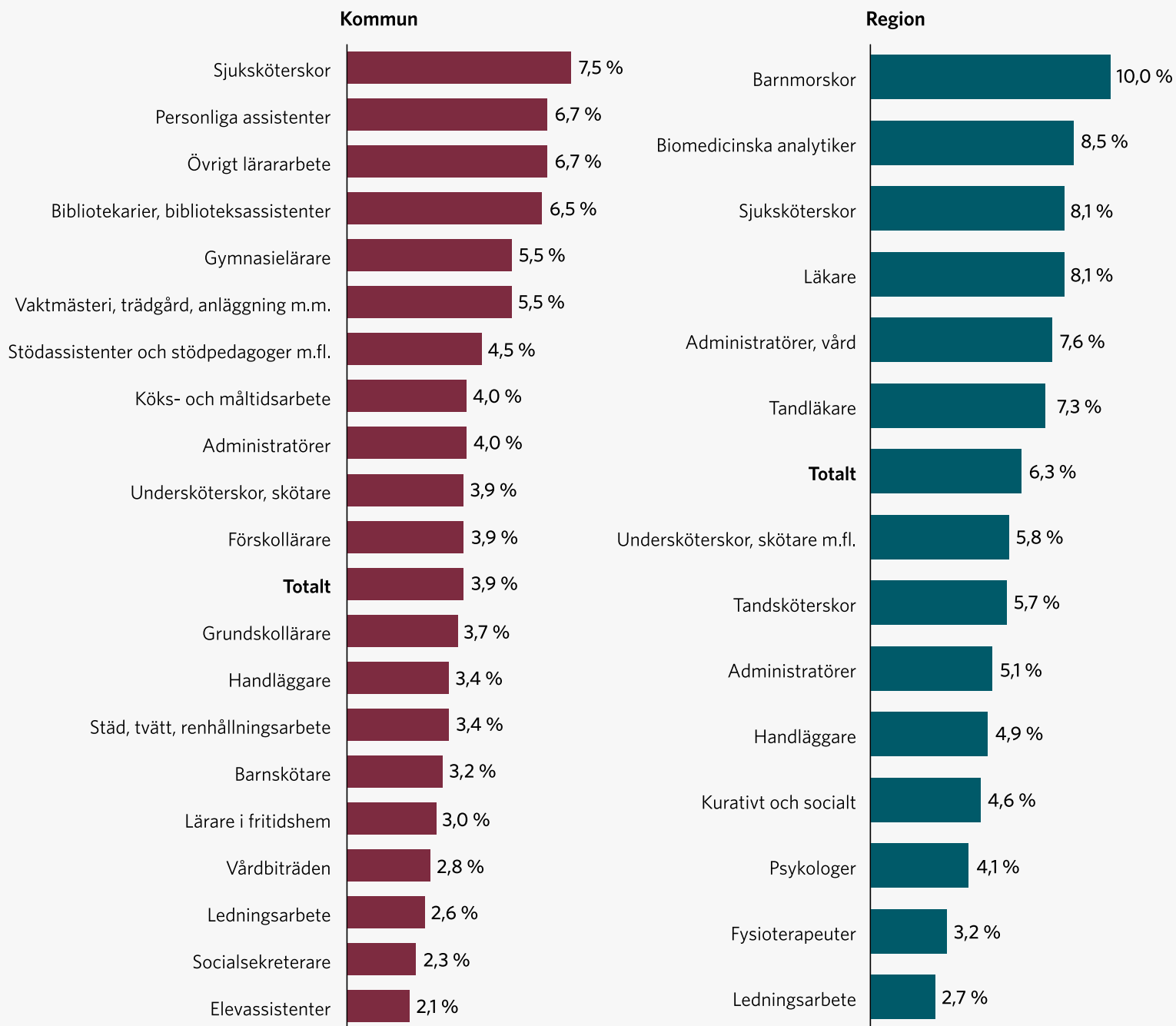


Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

Det finns förhållandevis stora variationer mellan de olika personalgrupperna<sup>25</sup> vad gäller andelen anställda som är 65 år och äldre. I kommunerna ligger sjuksköterskor i topp, där drygt 7 procent av de anställda är 65 år eller äldre. I regionerna är andelen högst bland barnmorskor – 10 procent av de anställda.

Not. 25 Utvalda personalgrupper utifrån storlek m.m.

**Diagram 11:** Andel anställda som är 65 år och äldre per personalgrupp 2022



Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

Ökningen av andelen anställda 65 år och äldre har skett inom nästan alla personalgrupper i kommuner och regioner under det senaste decenniet. Inom vissa grupper har dock uppgången varit särskilt kraftig. Under perioden 2012–2022 ökade andelen anställda 65+ mest bland personliga assistenter, övrigt lärararbete och sjuksköterskor inom kommunerna. I regionerna var ökningen störst bland barnmorskor, biomedicinska analytiker och sjuksköterskor under samma period.

**Tabell 11:** Störst ökning av andelen 65 år och äldre 2012–2022, kommuner

Yrke	Procentenheter
Personliga assistenter	3,9
Övrigt lärararbete	2,8
Sjuksköterskor	2,5

Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

**Tabell 12:** Störst ökning av andelen 65 år och äldre 2012–2022, regioner

Yrke	Procentenheter
Barnmorskor	6,7
Biomedicinska analytiker	5,6
Sjuksköterskor	5,4

Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

### Fler äldre rekryteras till sektorn

Andelen rekryteringar av personer 55 år och äldre har ökat i både kommuner och regioner under den senaste tioårsperioden. Under 2022 var omkring 11 procent av dem som rekryterades i kommuner och cirka 9 procent i regioner 55 år och äldre. Det motsvarar drygt 12 000 personer. Andelen rekryterade varierar dock mellan olika personalgrupper, där bland annat grupperna ledningsarbete och gymnasielärare har en större andel medarbetare 55 år och äldre bland de rekryterade. Bland grupper med lägre andel märks socialsekreterare och dietister.

## Timavlönad anställning vanligast bland 65+

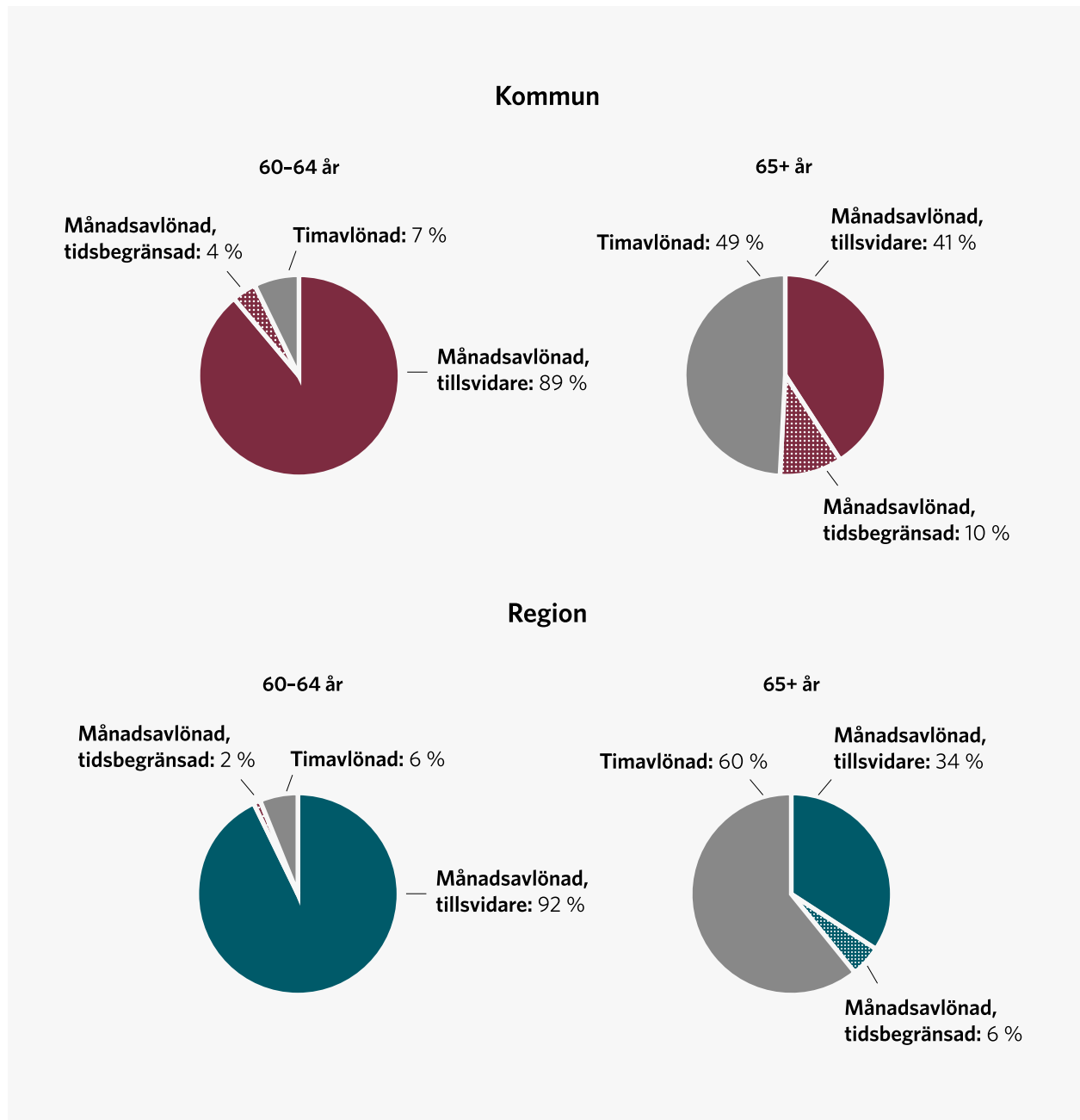
Timavlönade anställningar är vanligast bland medarbetare som är 65 år och äldre i både kommuner och regioner. I kommunerna har 49 procent av medarbetarna i gruppen 65+ en timavlönad anställning, medan motsvarande siffra i regionerna är 60 procent.

I kommunerna ser fördelningen mellan timavlönade/månadsavlönade i gruppen 65+ ungefär likadan ut 2022 jämfört med 2012. Som tidigare konstaterat skedde dock stora förändringar under pandemiåren, då andelen timavlönade anställda minskade kraftigt. Fram till 2019 ökade andelen timavlönade medarbetare i kommunerna, men har sedan minskningen under pandemin inte återhämtat sig helt.

I regionerna har andelen timavlönade i gruppen 65+ ökat stadigt under den senaste tioårsperioden. Även i regionerna skedde förändringar under pandemiåren, där andelen timavlönade anställningar minskade medan de månadsavlönade tillsvidareanställningarna ökade. Till skillnad från kommunerna har dock fördelningen återgått till ungefär det läge som rådde 2019.

I en jämförelse mellan gruppen medarbetare 60–64 år och gruppen som är 65+, framgår det att en stor del av medarbetarna skiftar från en månadsavlönad tillsvidareanställning till en timanställning strax efter eller omkring 65 år. Bland medarbetare 60–64 år i kommunerna har 89 procent en månadsavlönad tillsvidareanställning, medan motsvarande andel är 41 procent bland medarbetare 65+. I regionerna har 92 procent i gruppen 60–64 år en månadsavlönad tillsvidareanställning, jämfört med 34 procent i gruppen 65 år och äldre.

**Diagram 12:** Andel anställda per anställningsform och åldersgrupp 2022



Källa: SKR, Personal- och lönestatistik.

## Vad kan arbetsgivarna göra?

I det här avsnittet lyfter vi några saker som arbetsgivare konkret kan göra för att ge medarbetare bättre möjligheter att förlänga arbetslivet.

Arbetsmiljöverket konstaterar i sin kunskapsöversikt att ”arbetsmiljön och attityden till äldre arbetskraft är central för de överväganden som arbetstagare gör i valet mellan att fortsätta arbeta eller gå i pension”<sup>26</sup>. Mycket talar för att det som arbetsgivare kan göra för att få fler att vilja och kunna arbeta längre också ryms inom dessa områden. Attityd är ett begrepp som innefattar flera aspekter, men till stor del handlar det om att inte förutsätta att medarbetare är på väg att lämna arbetslivet när de närmar sig en viss ålder. Det kan vara alltifrån att ge tillgång till kompetensutveckling och att erbjuda möjligheter till mer seniora roller, till att aktivt uppmuntra en fortsatt tillsvidareanställning.



**Kunna jobba  
hemifrån när jag inte  
har undervisning.**

- Kvinna, 60 år  
(förskola, skola)

Not. 26 Arbetsmiljöverket (2016): *Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*.



## Medvetet ledarskap för att bryta åldersnormer

Studier visar att det finns ett samband mellan bristande stöd från chefen och arbetsgivaren och oviljan hos medarbetaren att stanna kvar i yrkeslivet till 65 år. Det omvända gäller för sannolikheten att arbeta längre – medarbetare som upplever att chefen uppskattar deras kompetens och är intresserad av deras välmående, är mer benägna att förlänga arbetslivet<sup>27</sup>.

Ledarskapets attityd och inställning till äldre medarbetare är alltså en central del i att få fler att vilja arbeta längre. Detta bekräftas också delvis av resultaten i denna enkätstudie. Att arbetsgivare aktivt visar att de värdesätter medarbetares kompetens oavsett ålder är därför viktigt. Det kan handla om att ge möjligheter till en mer senior roll, där man får utrymme att bidra med expertis eller olika former av mentorskap med handledning eller vägledning åt yngre medarbetare. Det finns forskning som pekar på att exempelvis individuella överenskommelser kring arbetsuppgifter och ansvar kan bidra till att medarbetare blir mer positivt inställda till att senarelägga pensionen<sup>28</sup>.



### Tips!

Lägg in en eller ett par frågor i mallen för medarbetar- eller utvecklingssamtal som kan fånga upp behov och önskemål hos seniora medarbetare inom organisationen. Frågorna kan exempelvis vara formulerade utifrån hur den anställde ser på sitt fortsatta arbetsliv och om det finns något arbetsgivaren kan göra för att underlätta för medarbetaren att stanna kvar samt ta tillvara och utveckla kompetens.



Påtala att de gärna ser att man fortsätter.

– Kvinna, 62 år  
(IFO, omsorg, integration)

Not. 27 Nilsson K. Delegationen för Senior Arbetskraft (2018): *Chefers attityder till sina äldre anställda*.

Not. 28 Jonsson, R. (2021): *Retaining the aging workforce*.



Bättre ta tillvara de erfarenheter som en person med lång erfarenhet av arbetslivet har givetvis i kombination med yngres förmågor, dvs. en mix av erfarenhet och nyfikenhet.

- Man, 59 år  
(administration)



De som har kroppsarbete skulle kunna få göra lättare arbete.

- Kvinna, 57 år  
(förskola, skola)

Ett exempel är pilotprojektet ”Mentorskap i senior kompetens” som prövats i Västra Götalandsregionen. Projektet bygger på att arbeta med kompetensöverföring mellan seniora medarbetare och nya kollegor. Syftet är att både erbjuda stöd åt nya medarbetare och att ge de äldre medarbetarna ytterligare motivation att fortsätta arbeta<sup>29</sup>.

## Jobba med arbetsmiljön i alla åldrar

En bra arbetsmiljö är grundläggande för att medarbetare ska trivas och må bra på arbetsplatsen – oavsett ålder. Arbetsgivare har ett arbetsmiljöansvar med tydliga skyldigheter, däribland att fånga upp medarbetare som är i behov av särskilt stöd. Sviktande hälsa och förmåga kan uppstå i alla åldrar – en 35-åring kan ha större behov av anpassade arbetsuppgifter än en 60-åring. Det som är centralt i detta sammanhang är dock att inte tappa fokus på medarbetare och deras behov för att de närmar sig pensionsålder.

En användbar metod för att säkerställa en bra arbetsmiljö för medarbetare oberoende av deras ålder är den så kallade SwAge-modellen *Sustainable Working Life for All Ages*, som tagits fram av forskaren Kerstin Nilsson. Det är ett arbetsmiljöverktyg som kan användas i syfte att skapa ett hållbart arbetsliv för alla åldrar. Modellen utgår från nio olika faktorer som avgör om medarbetare kan och vill arbeta. Grundläggande är att ta utgångspunkt i individuella behov och att se ålder som något mer komplext än enbart en kronologisk siffra<sup>30</sup>.

Not. 29 Västra Götalandsregionen (2023): [Åldersmedvetet ledarskap och mentorsuppdrag – Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](#).

Not. 30 Nilsson K. Sunt arbetsliv (2019): [SwAge-modellen gynnar alla åldrar – Suntarbetsliv](#).

I Helsingborgs stad prövades under åren 2018–2022 ett AFA-finansierat projekt med åldersmedvetet ledarskap utifrån SwAge-modellen. Projektet riktade sig mot chefer inom kommunal verksamhet och genomfördes med hjälp av en webbaserad utbildning. De deltagande cheferna var vid en uppföljning 2020 positivt inställda till utbildningen och menade att det bidragit till ökad kunskap om de nio påverkansfaktorerna inom SwAge-modellen<sup>31</sup>.



Bli mer sedd av  
chefen och tydligare  
förväntansbild.

- Kvinna, 62 år  
(administration)

### 9 faktorer som avgör om medarbetare kan och vill arbeta

- **Hälsa** - funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa.
- **Fysisk arbetsmiljö** - fysisk belastning, slitage, olyckor, klimat och kemiska hälsorisker.
- **Mental arbetsmiljö** - stress, krav, kontroll, hot, våld.
- **Tid** - arbetstid, arbetstakt, tid för återhämtning.
- **Privatekonomi** - lön, anställningsbarhet, socialförsäkringssystem, pensionssystem.
- **Privat social situation** - familj, partner, vänner, fritidssysselsättning.
- **Arbetsocial situation** - inkludering, attityder i organisationen, ledarskap, socialt stöd, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet.
- **Arbetsuppgift** - arbetstillfredsställelse, kärnan i arbetet, stimulans, självförverkligande aktiviteter, meningsfulla uppgifter.
- **Kompetens** - förmågor, kunskap, utveckling, kompetensutveckling.

Källa: Kerstin Nilsson/Delegationen för senior arbetskraft (2019):  
*Stanna eller gå. SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar.*

Not. 31 Nilsson K. AFA-försäkring (2023): [SwAge-modellen - Hållbart arbetsliv i alla åldrar \(Sustainable working life in all ages\) \(afaforsakring.se\)](https://www.afaforsakring.se/om-afaforsakring/afaforsakring-i-alla-aldrar).

## Säkerställ att lokala lösningar leder rätt

Det finns flera exempel på arbetsgivare som erbjuder olika avtal som går ut på att gå ner i tid med delvis bibehållen lön. Så kallade 80-90-100-modeller<sup>32</sup> nämns också i många av fritextsvaren i denna studie. Effekterna av sådana modeller är svåra att överblicka och har inte utvärderats på senare år. I en rapport från Riksrevisionen kring delpension för statligt anställda, lyftes att lösningen sannolikt bidragit till att de anställda arbetade mindre än vad de skulle ha gjort utan ett sådant avtal<sup>33</sup>. I sin analys av flexpensionslösningar pekar Pensionsmyndigheten på motstridiga effekter, där en högre tjänstepension bedöms leda till tidigare pension, medan möjligheten att gå ner i arbetstid anses leda till en senare pension<sup>34</sup>. För arbetsgivare som diskuterar lösningar i linje med 80-90-100-modellen kan det därför vara klokt att fundera kring syfte och mål. Om målet är att ge fler medarbetare möjlighet att förlänga arbetslivet, bör man i utformandet av avtalen säkerställa att de leder i den riktning som arbetsgivaren önskar.



Större flexibilitet med arbetstid och arbetsuppgifter. Dessutom värdera erfarenhet i större utsträckning.

– Man, 62 år  
(förskola, skola)

## Erbjud fortsatt tillsvidareanställning

De flesta medarbetare i kommuner och regioner går från en månadsavlönad tillsvidareanställning till en timavlönad anställning efter 65 år. Många väljer sannolikt själva att gå över till att bli timavlönade för att växla ner och få mer flexibilitet i arbetstiderna – något som också efterfrågas i enkätsvaren. Men att aktivt erbjuda en fortsatt månadsavlönad anställning, även om medarbetaren väljer att gå ner i tid, har flera fördelar. Dels kan det ha ett positivt signalvärde, att arbetsgivaren ser även medarbetare över 65 som en viktig del i den löpande verksamheten och inte enbart en extraresurs. Dels ger

Not. 32 Innebär att medarbetaren jobbar 80 procent av heltid, får 90 procent av sin lön och avsättningar till tjänstepension motsvarande lön på 100 procent.

Not. 33 Riksrevisionen (2008): *Delpension för statligt anställda – tillämpning och effekter*.

Not. 34 Pensionsmyndigheten (2017): *Flexpension och delpension. En översikt inom de fyra största avtalsområdena*.

månadsavlönade tillsvidareanställningar bättre planeringsförutsättningar för verksamheten – något som kan gynna arbetsmiljön för samtliga medarbetare. En faktor som har påverkan i sammanhanget är den riktålder som gäller från och med 2026 och som bland annat innebär rätt till garantipension tidigast från 67 års ålder. För personer med en stor andel garantipension kommer det sannolikt att medföra en senarelagd pension, vilket troligen kommer att påverka tidpunkten för när medarbetare går från en månadsavlönad anställning till en timavlönad.



**Erbjud att jobba kvar.**

- Man, 56 år  
(vård och omsorg)

# Förlängt arbetsliv

Hur medarbetare 55–65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen

Rapporten undersöker vilken inställning medarbetare i kommuner och regioner i åldern 55–65 år har till att förlänga arbetslivet. Hur ser de på sitt fortsatta arbetsliv – när planerar de att gå i pension och finns det något som kan få dem att vilja arbeta längre? Vad tycker medarbetarna att arbetsgivarna kan göra för att få fler att välja att förlänga arbetslivet? I rapporten presenteras också statistik som visar hur länge medarbetare i kommuner och regioner arbetar och hur utvecklingen ser ut över tid. Rapporten riktar sig till dig som arbetar med kompetensförsörjning i kommun eller region, med syfte att ge kunskap och inspiration i arbetet med att ta tillvara senior kompetens.

ISBN 978-91-8047-234-0

Beställ eller ladda ner på [skr.se/publikationer](http://skr.se/publikationer)

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | [skr.se](http://skr.se)



**Sveriges  
Kommuner  
och Regioner**